

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Penelitian yang dilakukan oleh lembaga Trades Union Congress (TUC) pada tahun 2016 lalu mengungkapkan bahwa lebih dari 50% karyawan perempuan dilecehkan secara seksual di tempat kerja. Kebanyakan dari korban yang dilecehkan secara seksual tidak berani melaporkan kejadian yang mereka alami dengan alasan malu dan takut. Melalui survey yang dilakukan kepada 1.500 wanita, TUC menemukan beberapa bentuk pelecehan seksual yang dialami para perempuan, yaitu ada yang dijadikan bahan lelucon oleh rekan kerjanya dan 25% mengaku telah disentuh anggota tubuhnya.

Lembaga TUC juga mengungkapkan berbagai bentuk pecehan seksual yang terjadi di tempat kerja, mulai dari dilontarkannya komentar-komentar yang tidak pantas, kehidupan seks rekan kerjanya yang dijadikan bahan lelucon, bahkan sampai menyentuh anggota badan, berpelukan atau berciuman, dan tuntutan tentang kenikmatan seksual. Dalam dunia kerja yang kental dengan budaya patriarki, entah kenapa selalu perempuan yang menjadi sasaran empuk dan selalu disalahkan. Perempuan yang atraktif secara seksual dianggap berpotensi menjadi sumber konflik di tempat kerja. Mereka juga kerap jadi bahan candaan yang mengandung pelecehan seksual. Yang menyedihkan, saat berbagi pengalaman dilecehkan secara seksual, sebagian

justru menganggap aksi itu sebagai wujud pujian yang sebaiknya diterima perempuan ikhlas dan tanpa rewel.

Penelitian yang dilakukan TUC juga mengungkapkan bahwa Sembilan dari 10 kasus pelecehan seksual ini pelakunya adalah laki-laki dan hampir satu dari lima perempuan mengungkapkan bahwa laki-laki itu adalah manager mereka sendiri atau seseorang yang berwenang atas diri mereka. Sebagian besar dari wanita yang menjadi korban pelecehan seksual tidak melaporkan kejadian tersebut kepada atasan mereka, para wanita mengaku takut jika mereka melaporkan kejadian tersebut akan berpengaruh pada hubungan kerja mereka di kantor, dan sisanya mereka khawatir akan prospek kariernya di tempat kerja. Hampir seperempat dari mereka tidak melaporkan kejadian tersebut juga karena merasa bahwa atasannya tidak akan mempercayai dan tidak akan menganggap serius hal tersebut. Dan 20% dari para wanita itu mengaku malu untuk melaporkan kejadian yang mereka alami.

TUC mengungkapkan dari survey yang mereka dapat pekerja wanita yang paling banyak mengalami pelecehan seksual adalah pekerja wanita dengan usia muda, dari 138 wanita, pekerja dengan umur 18-24 tahun mengaku bahwa mereka telah dilecehkan secara seksual di tempat kerja.

Seorang wanita muda yang tidak disebutkan namanya, mengatakan kepada TUC bahwa ia sebelumnya bekerja di kantor yang hampir semua pegawainya laki-laki. "Komentor-komentor bernada seksual tentang saya ataupun orang lain, baik kepada saya ataupun yang terdengar oleh saya, adalah fakta di tempat kerja sehari-hari. Sebagian ucapan mereka terdengar kasar." katanya.

Sedangkan wanita lainnya mengungkapkan kepada TUC: "Salah seorang rekan kerja saya terus mencoba untuk mempermalukan saya di depan 10 sampai 16 orang pada satu waktu. Karena ia lebih tua dan seorang ayah, orang-orang yang lebih muda menghormatinya." Laura Bates, pendiri Everyday Sexism Project yang membantu laporan tersebut, mengatakan "Banyak orang berpikir bahwa pelecehan seksual di tempat kerja adalah sesuatu dari masa lalu." Padahal dalam kenyataannya kasus pelecehan seksual itu tetap ada dan memiliki dampak besar pada puluhan ribu kehidupan perempuan.<sup>1</sup>

Pelecehan seksual di tempat kerja bukan lagi hal yang langka. Tempat kerja adalah salah satu lokus pelecehan seksual (kekerasan seksual). Sebagai sebuah entitas, tempat kerja seharusnya memiliki sistem yang memungkinkan pelecehan seksual dihilangkan. Kasus kekerasan seksual yang di dalamnya termasuk kekerasan seksual, terjadi karena cara pandang patriarki yang menempatkan tubuh perempuan sebagai subordinat dalam relasi kuasa, dengan laki-laki sebagai superordinat. Dalam masyarakat patriarki, tubuh perempuan dianggap sebagai obyek karena itu consent (persetujuan) tidak diperlukan. Jangankan sikap keberatan non verbal, pernyataan "tidak" dari perempuan pun bisa diabaikan, bahkan dilencengkan sebagai "ya", sebuah persetujuan.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Anonim, "Lebih dari 50% Perempuan mengalami Pelecehan Seksual di Kantor" diakses dari [https://www.bbc.com/indonesia/majalah/2016/08/160810\\_majalah\\_survei\\_pelecehan\\_seksual](https://www.bbc.com/indonesia/majalah/2016/08/160810_majalah_survei_pelecehan_seksual), pada tanggal 13 November 2018, pukul 14.12.

<sup>2</sup>Uly Siregar, "Pelecehan Seksual di Tempat Kerja" diakses dari <https://www.dw.com/id/pelecehan-seksual-di-tempat-kerja/a-41060501>, pada tanggal 13 November 2018, pukul 13.59.

Pelecehan seksual memiliki makna yang sangat luas, mulai dari melihat yang sedemikian rupa sampai dengan tindakan fisik yang disertai kekerasan. Tempat kerja sangat rentan terhadap terjadinya pelecehan seksual yang berasal dari sesama teman pekerja maupun atasan. Pekerjaan sangat penting bagi kehidupan seseorang, sementara pelecehan seksual sangat mengganggu dalam melaksanakan pekerjaan.<sup>3</sup>

Masih banyak masyarakat umum yang menilai pelecehan seksual adalah tindakan yang berhubungan dengan pemerkosaan atau pelecehan fisik yang dilakukan kepada lawan jenis, namun jika kita kaji lebih dalam banyak sekali bentuk-bentuk pelecehan seksual seperti:

1. Pernyataan lisan, seperti mengomentari bentuk tubuh seseorang yang menjurus ke seksual.
2. Sikap, seperti menatap pada bagian tubuh korban.<sup>4</sup>
3. Pelecehan isyarat, bahasa tubuh atau gerak tubuh yang menjurus ke tindakan seksual.
4. Pelecehan yang memperlihatkan gambar, foto dan video-video yang mengandung unsur seksual.
5. Pelecehan dalam bentuk ajakan-ajakan, seperti ajakan kencan yang diberikan kepada lawan jenis yang bersifat seksual.

---

<sup>3</sup> Siti Awaliyah, "Aspek Hukum Dalam Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja", Jurnal Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan. 2016. Vol. 27. No. 1.

<sup>4</sup> Sri Kurnianingsih, "Pelecehan Seksual terhadap Perempuan di Tempat Kerja", Buletin Psikologi. 2003. Vol. 11, No. 2.

Undang-undang 1945 pada Pasal 27 ayat (2) juga sudah menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dengan adanya undang-undang tersebut seharusnya setiap perusahaan yang memiliki tenaga kerja dapat menjamin kehidupan tenaga kerjanya, mulai dari faktor kesehatan, keselamatan, maupun keamanan pekerjaannya di tempat kerja.<sup>5</sup>

Keamanan dan kenyamanan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas seorang tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Berbagai macam pelecehan seksual yang dilakukan ditempat kerja seperti pelecehan bersifat verbal: berbicara hal-hal porno, memperlihatkan gambar-gambar porno, maupun pelecehan seksual yang langsung mengenai fisik.

Tidak dilihat dari besar atau kecilnya perusahaan tersebut, yang terpenting adalah perusahaan tersebut memiliki kebijakan yang jelas tentang perlindungan pekerja yang mendapat tindakan pelecehan seksual.

Pelecehan di lokasi kerja yang banyak terjadi seringkali diabaikan oleh sejumlah orang dengan alasan bahwa mereka merasa itu adalah aib, atau korban mendapat ancaman jika melaporkan kejadian tersebut. Maka dari itu harus ada bagian dari perusahaan yang mengatur hal-hal seperti itu, sebagai pengaduan, informasi, bahkan keluhan-keluhan tenaga kerja tentang pelecehan seksual. Dan bagian tersebut harus bisa memberikan janji atau jaminan seperti merahasiakan identitas korban, dan tindakan-tindakan yang tegas dan jelas untuk pelaku.

---

<sup>5</sup> Lalu Husni, "Asas Hukum dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 untuk mewujudkan penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang Bermartabat", Jurnal Media Hukum. 2010. Vol 17. No. 1.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah mengatur hak-hak bagi tenaga kerja wanita, salah satunya ada di Pasal 76 ayat (3) menyebutkan bahwa “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:

- a. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
- b. Menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja.”

Di dalam KUHP juga telah disebutkan, walaupun tidak diatur khusus hukuman bagi pelaku pelecehan seksual, namun Undang-undang tersebut melarang segala tindakan yang tidak pantas dan kekerasan atau ancaman untuk melakukan hubungan seksual. Aturan ini berlaku sebagai dasar untuk membendung tindak pidana pelecehan seksual di tempat kerja. Korban atau orang yang mengetahui kejadiannya harus membuat laporan resmi. KUHP memberikan hukuman sampai dengan dua tahun delapan bulan penjara serta hukuman denda atas tindakan ini. Dalam hal kekerasan yang berujung pada hubungan seksual, hukumannya meningkat sampai dengan 12 tahun penjara. Sudah ada undang-undang yang mengatur apabila terjadinya tindakan pelecehan seksual atau perbuatan menyimpang tentang pelecehan seksual, namun kenapa masih banyak sekali korban yang mendapat tindakan pelecehan seksual dan tidak ada sanksi berat yang diberikan kepada pelaku, bahkan hak-hak korban juga tidak terjamin seperti yang seharusnya sudah disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Oleh karena itu dalam skripsi ini saya akan menganalisis kembali apa saja yang terjadi di lapangan

pekerjaan, bagaimana perlindungannya, dan apa saja faktor penghambat pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga kerja wanita yang mendapat pelecehan seksual?
2. Apa saja faktor penghambat pelaksanaan perlindungan hukum bagi korban pelecehan seksual di PT. Trigoldenstar Wisesa?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tentang perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga kerja wanita yang mendapat pelecehan seksual.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang mendapat pelecehan seksual di PT. Trigoldenstar Wisesa.

## **D. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini memberikan sumbangsih pengembangan ilmu hukum di bidang Hukum Administrasi Negara khususnya tentang bagaimana perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga kerja wanita yang mendapat pelecehan seksual.

2. Manfaat Praktis:

Penelitian ini memberikan informasi bagi masyarakat dalam hal perlindungan hukum yang diberikan terhadap tenaga kerja wanita yang mendapat pelecehan seksual di tempat kerja dan apa saja yang menjadi faktor penghambat pelaksanaan perlindungan hukum bagi korban pelecehan seksual di tempat kerja.



