

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA WANITA  
YANG MENDAPAT PELECEHAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA  
(STUDI KASUS DI PT.TRIGOLDENSTAR WISESA)**

**NASKAH PUBLIKASI**



**Disusun Oleh:**

**Nama : Septia Nurandika**  
**NIM : 20150610315**  
**Program Studi : Ilmu Hukum**  
**Bagian : Hukum Administrasi Negara**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

**2019**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA WANITA  
YANG MENDAPAT PELECEHAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA  
(STUDI KASUS DI PT. TRIGOLDENSTAR WISESA)**

Naskah Publikasi

Diajukan Oleh:

  
Septia Nurandika  
20150610315

Disetujui Oleh:  
Dosen Pembimbing

  
Nasrullah, S.H., S.Ag., MCL.  
NIK. 19700617200004153045

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

  
  
Dr. Trisno Raharjo, S.H., M.Hum.  
NIK. 19710409199702153028

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA WANITA  
YANG MENDAPAT PELECEHAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA  
(STUDI KASUS DI PT. TRIGOLDENSTAR WISESA)**

**Septia Nurandika**

**Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum FH UMY**

**Email: [nurandikaseptia@gmail.com](mailto:nurandikaseptia@gmail.com)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini menjelaskan mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita yang Mendapat Pelecehan Seksual di Tempat Kerja (Studi Kasus di PT. Trigoldenstar Wisesa). 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”. Namun, pada tahun 2016 lalu Trades Union Congress (TUC) telah mengungkapkan bahwa lebih dari 50% karyawan perempuan dilecehkan secara seksual di tempat kerja. Di tempat kerja karyawan perempuan yang mendapat tindak pelecehan seksual menyebutkan tidak berani melaporkan kejadian yang menimpanya karena takut kehilangan pekerjaan dan kurangnya perlindungan hukum yang diberikan kepada perusahaan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum yang diberikan terhadap tenaga kerja wanita yang mendapat pelecehan seksual di PT. Trigoldenstar Wisesa. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum empiris, yaitu penelitian yang bukan hanya dilihat dari aturan-aturannya saja tetapi juga mengamati langsung kejadian-kejadian yang terjadi di dalam masyarakat. Hasil dari penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan bahwa PT. Trigoldenstar Wisesa sudah memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang mendapat pelecehan seksual dengan adanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB), adanya prosedur-prosedur penanganan kasus pelecehan seksual, dan sosialisasi yang diberikan terhadap tenaga kerja. Namun TIM Penanganan Kasus Kekerasan dan Pelecehan Seksual di PT. Trigoldenstar Wisesa kurang profesional dalam memberikan sanksi kepada pelaku tindak pelecehan, apabila pelaku tindak pelecehan seksual adalah seorang manager/management, maka sanksi yang diberikan menjadi abu-abu dan tidak tegas.

*Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Wanita, Pelecehan Seksual.*

## **A. Pendahuluan**

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. "Komentar-komentar 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

---

<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.

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>

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>

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>4</sup>

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”.

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

---

<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.

<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> 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.

b. Menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja.”

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. Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris, yaitu penelitian yang bukan hanya dilihat dari aturan-aturannya saja tetapi juga mengamati langsung kejadian-kejadian yang terjadi di dalam masyarakat.

Penelitian ini berbentuk empiris karena penulis ingin mengetahui bagaimana perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga kerja wanita yang mendapat pelecehan seksual, dan apa faktor penghambat dari pelaksanaan perlindungan hukum bagi korban pelecehan seksual di tempat kerja.

Metode ini juga disebut sebagai metode penelitian sosiologis karena mengambil fakta-fakta yang ada di masyarakat, badan hukum, atau badan pemerintahan.

## **C. Hasil Pembahasan**

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Bab 1 Pasal 1 ayat (1) menyebutkan: “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.” Pasal tersebut dapat dimaknai bahwa untuk terpenuhinya kebutuhan masyarakat, maka faktor tenaga kerja harus diperhatikan, mulai dari diberikannya pengarahan, pembinaan, dan perlindungan terhadap tenaga kerja yang semata-mata bertujuan untuk terciptanya kesejahteraan bagi tenaga kerja.

Hukum Ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan, dan untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dari kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.<sup>5</sup>

Sebelum dilakukannya hubungan kerja, antara pengusaha dan pekerja dibuatkan dulu suatu perjanjian yang merupakan dasar untuk saling memenuhi hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja. Seperti yang disebutkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 21 yang mengatur tentang perjanjian kerja bersama, yaitu “perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab, di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua pihak.”<sup>6</sup>

Pengertian perjanjian kerja juga disebutkan dalam pasal 1601a KUHPerdara, disebutkan bahwa: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”<sup>7</sup>

Perjanjian kerja mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang membuat perjanjian tersebut, karena perjanjian kerja yang dibuat dan ditaati dengan itikad baik dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban bagi para pihak.<sup>8</sup>

Perlindungan terhadap wanita yang berhubungan dengan ketenagakerjaan diatur dalam UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM terdapat pada pasal 49,

---

<sup>5</sup> Sayid Mohammad Rifqi Noval, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*, PT. Refika Aditama, Hlm. 105

<sup>6</sup> Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung. Hlm.118.

<sup>7</sup> Djumadi, 2008, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. Hlm. 29.

<sup>8</sup> Zaeni Asyhadie, 2008, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. Hlm. 53.

yang menyatakan: “wanita berhak untuk memilih, dipilih, dan diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan, wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita, hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.”<sup>9</sup>

PT. Trigoldenstar Wisesa memiliki cara tersendiri untuk melindungi hak-hak dan kenyamanan pekerjanya, namun tetap dengan dasar hukum Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003, seperti yang tercantum pada Pasal 76 yang mengatur khusus bagi pekerja perempuan juga menjadi dasar PT. Trigoldenstar Wisesa untuk melindungi pekerjanya yaitu:

1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
2. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
3. 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 selama di tempat kerja.
4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
5. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

PT. Trigoldenstar Wisesa sudah mengatur jadwal dan waktu kerja yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada pasal 21, terlihat

---

<sup>9</sup>Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia. Hlm. 81.

bahwa perusahaan sudah meminimalisir untuk tenaga kerja wanita bekerja di malam hari dengan alasan keselamatan pekerja, dan perlindungan yang diberikan kepada wanita melihat tingkat bahaya kejahatan yang tinggi di malam hari.

Perusahaan memiliki prosedur-prosedur untuk melindungi tenaganya, pada prosedur pertama yaitu untuk Penanganan Kasus Kekerasan dan Pelecehan, isi dari prosedur tersebut adalah:

1. Definisi

Kekerasan merupakan tindakan (Verbal, Psikis, Fisik maupun Seksual) yang menyebabkan atau dimaksudkan untuk menyebabkan penderitaan atau menyakiti oranglain.

2. Ruang Lingkup

Kebijakan dan prosedur ini berlaku untuk seluruh departemen dan calon pekerja yang ada di lingkungan PT. Trigoldenstar Wisesa.

3. Referensi

- a. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- c. *NIKE CLS (Code Leadership Standards) Tentang Anti Abuse Harrassment dan Anti Diskriminasi.*

4. Tujuan

- a. Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman serta kesadaran tentang pentingnya penghapusan kekerasan untuk mewujudkan hubungan yang harmonis di lingkungan perusahaan.
- b. Menangani dan menyelesaikan masalah yang timbul di lingkungan perusahaan.

5. Prosedur

a. Korban atau Saksi

- 1) Karyawan sebagai korban melaporkan tindakan kasus kekerasan dan atau pelecehan melaporkan kepada Tim Penanganan Kasus Kekerasan (TPKK).

- 2) Karyawan sebagai saksi dapat melaporkan adanya tindakan kasus kekerasan dan atau pelecehan kepada Tim Penanganan Kasus Kekerasan (TPKK).
- b. Tim Penanganan Kasus Kekerasan (TPKK)
- 1) TPKK menerima pelaporan kasus dari korban atau sanksi tindak kekerasan/pelecehan.
  - 2) TPKK membuat bukti pelaporan yang ditandatangani oleh Pelapor dan Penerima Laporan (salah satu anggota TPKK) Form Doc. No. HRD-FM-35.
  - 3) Selain berdasarkan laporan langsung dari korban maupun saksi tindak kekerasan/pelecehan, TPKK juga menangani kasus berdasarkan surat yang masuk melalui Kotak Saran (*Grievance Box*), yaitu:
    - a) Berdasarkan kewenangannya Manager CR membuka Kotak Saran.
    - b) Apabila ada surat yang masuk di kotak saran ada yang berisi tentang laporan tindak kekerasan/pelecehan, maka CR Dept akan segera menyerahkan surat kepada Tim Penanganan Kasus Kekerasan (TPKK) untuk segera dilakukan investigasi.
  - 4) TPKK melakukan kegiatan pengumpulan data, informasi dan bukti untuk mengungkapkan suatu kasus atau peristiwa kekerasan berdasarkan laporan dan surat yang masuk.
  - 5) TPKK melakukan tahap-tahap pemeriksaan:
    - a) Memanggil korban untuk dimintai keterangan dan dibuat Berita Acara Pemeriksaan (BAP).
    - b) Mengumpulkan alat bukti dan mengidentifikasi saksi-saksi.
    - c) Memanggil saksi untuk didengar keterangannya dan dibuat BAP (HRD-FM-035B).
    - d) Memanggil pelaku untuk dimintai keterangan dan dibuat BAP (HRD-FM-035C).
    - e) Mempelajari data, informasi dan bukti yang telah didapat.

- f) Mempelajari dasar hukum termasuk peraturan perusahaan yang berkaitan dengan kasus kekerasan (HRD-FM-035D).
  - 6) TPKK melakukan analisa hasil pemeriksaan yang dilakukan berdasarkan bukti-bukti yang ada.
  - 7) Membuat laporan tentang fakta yang ditemukan dan mencantumkan rekomendasi yang dilengkapi dengan unsur-unsur tindak kekerasan yang dilakukan berdasarkan peraturan terkait:
    - a) Bila tidak terbukti maka kasus ditutup.
    - b) Bila terbukti maka membuat Surat Rekomendasi yang ditujukan kepada Manager HRD untuk ditindaklanjuti terhadap pelaku tindakan kekerasan/pelecehan.
  - 8) Mendamaikan korban dan pelaku tindak kekerasan/pelecehan, sehingga hubungan kerja akan menjadi kondusif lagi.
  - 9) Melakukan pertemuan rutin bulanan dan mengevaluasi perkembangan tindak kekerasan/pelecehan di perusahaan.
  - 10) Melakukan pengawasan terhadap pelaku dan korban untuk memastikan:
    - a) Tidak ada ancaman dan aksi balasan yang dilakukan pelaku terhadap korban.
    - b) Pelaku menyadari tindakan yang telah dilakukannya dan tidak melakukan pelanggaran kepada pekerja lainnya.
    - c) Memberikan rasa aman dan nyaman di lingkungan perusahaan.
  - 11) Kembali melakukan investigasi dan pembinaan jika pelaku kembali mengulangi tindakan kekerasan dan pelecehan.
- c. HRD Manager
- 1) Manager HRD mempelajari rekomendasi dari TPKK dan merujuk kepada Perjanjian Kerja Bersama mengenai tingkat pelanggaran yang dilakukan.
  - 2) Berdasarkan rekomendasi dari TPKK berwenang untuk memberikan sanksi sesuai tingkat kesalahannya terhadap karyawan

yang melakukan tindak kekerasan dengan mengacu pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan aturan hukum yang berlaku.

- 3) Bila tingkat pelanggaran yang dilakukan berupa peringatan, baik peringatan lisan tertulis, atau peringatan tertulis, maka segera dipanggil pelaku untuk diberi pengarahan dan diberikan peringatan yang sesuai dengan PKB.
  - 4) Bila tingkat pelanggaran yang dilakukan ternyata merupakan kesalahan yang mengharuskan pemutusan hubungan kerja kepada pelaku, maka pada saat proses dan sebelum dilakukan hubungan kerja wajib melaporkan terlebih dahulu kepada Nike Compliance Manager-Jakarta.
  - 5) Melakukan pengawasan terhadap pelaku dan korban untuk memastikan:
    - a. Tidak ada ancaman dan aksi balasan yang dilakukan pelaku terhadap korban.
    - b. Pelaku menyadari tindakan yang telah dilakukannya dan tidak melakukan pelanggaran kepada pekerja lainnya.
    - c. Memberikan rasa aman dan nyaman di lingkungan perusahaan.
  - 6) Memberikan pembinaan jika pelaku kembali melakukan pelanggaran.
- d. CR Departemen
- 1) Memastikan bahwa setiap proses penanganan kasus kekerasan/pelecehan dilakukan sesuai prosedur.
  - 2) Memastikan bahwa korban dan saksi diperlakukan dengan baik dan dilindungi.
  - 3) Tidak ada diskriminasi dan penekanan-penekanan dalam proses investigasi dan penanganan kasus.
  - 4) Berkoordinasi dengan *Nike Compliance Manager*, apabila ada kasus yang dimungkinkan untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja.

- 5) Menyimpan seluruh data proses penanganan tindak kekerasan/pelecehan sebagai arsip penanganan kasus tindakan kekerasan dan pelecehan yang terjadi di perusahaan.
- 6) Turut mengawasi pelaku dan korban A&H untuk memastikan:
  - a. Tidak ada ancaman dan aksi balasan yang dilakukan pelaku terhadap korban.
  - b. Pelaku menyadari tindakan yang telah dilakukannya dan tidak melakukan pelanggaran kepada pekerja lainnya.
  - c. Memberikan rasa aman dan nyaman di lingkungan perusahaan.
- e. Atasan Langsung/Pimpinan Departemen
  - 1) Turut mengawasi pelaku dan korban A&H untuk memastikan:
    - a) Tidak ada ancaman dan aksi balasan yang dilakukan pelaku terhadap korban.
    - b) Pelaku menyadari tindakan yang telah dilakukannya dan tidak melakukan pelanggaran kepada pekerja lainnya.
    - c) Memberikan rasa aman dan nyaman di lingkungan perusahaan.

PT. Trigoldenstar Wisesa juga memiliki prosedur mengenai kebijakan Anti Kekerasan dan Pelecehan (Non Abuse&Harassment), yang isinya adalah:

PT. Trigoldenstar Wisesa (TWI) mempunyai komitmen untuk melarang dan menghindari segala bentuk kekerasan baik fisik, lisan, seksual, psikis, atau sosial yang terjadi atau mungkin terjadi di lingkungan perusahaan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan bagi semua karyawan perusahaan. Perusahaan juga tidak akan mentolerir kekerasan yang dilakukan atas dasar jenis kelamin, suku, kebangsaan, keturunan, agama/kepercayaan, politik, status, kedudukan/jabatan, umur maupun orientasi seksual.

Kebijaksanaan ini berlaku juga kepada pihak ketiga seperti pemasok, pelanggan, dan lain-lain yang berada di lokasi dimana PT. Trigoldenstar Wisesa berada.

Kekerasan adalah suatu tindakan atau perbuatan yang tidak menyenangkan yang dapat menyebabkan orang lain yang mengalami atau menyaksikan tindakan tersebut merasa malu, tertekan, marah, benci, rendah diri atau tidak berguna. Setiap tindakan kekerasan yang melanggar kebijakan ini akan dikenakan sanksi baik secara bertahap yang dimulai dari peringatan secara lisan, surat peringatan satu, dua, tiga atau mutasi dan atau pemutusan hubungan kerja dengan melihat tingkat kesalahan.

Selain sanksi tersebut dapat juga diproses melalui jalur hukum sesuai dengan hukum yang berlaku di Indonesia.

Tindakan Kekerasan dan Pelecehan yang tidak diperbolehkan:

1. Secara Fisik

Menggunakan atau mengancam secara fisik.

2. Secara Lisan

Berteriak, memperlakukan atau merendahkan martabat dengan kata-kata kotor.

3. Secara kejiwaan

Menggunakan kata-kata atau tindakan yang mencoba untuk mengurangi martabat karyawan itu sendiri.

4. Secara seksual

Menggunakan kata-kata atau tindakan yang berhubungan dengan hal-hal yang menjurus kepada seksual.

5. Lain-lain, seperti;

a. Pemotongan jam istirahat yang menjadi hak karyawan, dengan sengaja tidak menyediakan air, toilet, perawatan kesehatan atau kebutuhan dasar manusia.

b. Membatasi gerak-gerik karyawan secara tidak bertanggung jawab selama tidak pada jam kerja.

Karyawan yang mengalami atau menyaksikan adanya kekerasan wajib menginformasikan kejadian tersebut kepada atasannya atau pihak berwenang sesuai dengan prosedur yang berlaku. Karyawan tersebut tidak akan dihukum atau diperlakukan secara tidak adil atas tindakannya menginformasikan

kejadian tersebut. Karyawan dilarang untuk melakukan upaya balas dendam atau ancaman, baik berupa ancaman lisan, mental, seksual, fisik dan atau melalui alat media.

Manager atau Supervisor bertanggung jawab untuk menghindari terjadinya kekerasan di tempat kerja mereka, disamping itu semua karyawan ikut bertanggung jawab dalam menciptakan dan memelihara tempat kerja yang bebas dari segala kekerasan dengan bekerja secara disiplin dan sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Perlindungan hukum yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat oleh PT. Trigoldenstar Wisesa mengenai tindakan pelecehan juga ada pada Pasal 56 mengenai Diskriminasi, Perbuatan yang melampaui batas, dan tindakan pelecehan (*Abuse&Harassment*), isi dari pasal tersebut adalah:

1. Perusahaan menjamin kepada setiap pekerja mendapat perlakuan dan perlindungan dalam hak-haknya yang layak dari perbuatan yang melampaui batas dan tindakan pelecehan (*Abuse&Harassment*) yang dilakukan oleh pekerja terhadap pekerja lainnya atau kepada pengusaha maupun oleh pengusaha kepada pekerja di lingkungan perusahaan.
2. Tindakan kekerasan yang dilarang oleh perusahaan meliputi kekerasan fisik, kekerasan psikologis/emosional, kekerasan seksual, kekerasan ekonomi, kekerasan terhadap perempuan.
3. Pekerja dan atau pengusaha dilarang melakukan perbuatan yang mengakibatkan timbulnya kekerasan atau keresahan dalam perusahaan baik perbuatan maupun perkataan.
4. Perusahaan tidak membenarkan dan/ atau tidak menyetujui tindakan mempekerjakan pekerja tanpa dibayar dengan alasan apapun.
5. Perusahaan melarang perbuatan tindakan pemalakan dengan berbagai bentuk kepada pekerja dan/ atau kepada pengusaha.
6. Perusahaan melarang perbuatan membungakan uang (rentenir) di dalam lokasi perusahaan.

7. Setiap pekerja terhadap pekerja lainnya ataupun kepada pengusaha dan pengusaha kepada pekerja dilarang:
  - a. Dengan sengaja memukul.
  - b. Dengan sengaja menendang.
  - c. Berkelahi di dalam lingkungan perusahaan.
  - d. Melarang teman sekerja atau atasan atau bawahan atau pengusaha yang akan berobat ke klinik.
  - e. Melarang ke toilet.
  - f. Melarang makan ketika telah tiba waktunya.
  - g. Mengancam.
  - h. Membentak.
  - i. Menggebrak meja.
  - j. Mengintimidasi.
  - k. Memanggil dengan sebutan negatif yang tidak bisa diterima oleh teman sekerja atau atasan atau bawahan atau pengusaha atau teman pengusaha.
  - l. Menyuruh dengan kaki.
  - m. Secara lisan mengajak hubungan seksual.
  - n. Berbicara porno yang tidak bisa diterima oleh teman sekerja atau atasan atau bawahan atau pengusaha.
  - o. Menerima pekerjaan atau promosi jabatan dengan dengan imbalan hubungan seksual.
  - p. Mengirimkan pesan pendek (SMS) porno kepada teman sekerja atau atasan atau bawahan atau pengusaha dan si penerima tidak menghendaknya.
  - q. Mengirim email porno kepada teman sekerja atau atasan atau bawahan atau pengusaha dan si penerima tidak menghendaknya.
  - r. Memperlihatkan gambar atau poster porno kepada teman sekerja atau atasan atau bawahan atau pengusaha dan si penerima tidak menghendaknya.
  - s. Menempel gambar porno di lingkungan perusahaan.

- t. Menyimpan gambar porno secara sembarangan sehingga dapat dilihat orang.
  - u. Dengan sengaja mencolek teman sekerja atau atasan atau bawahan atau pengusaha dan si penerima tidak menghendakinya.
  - v. Dengan sengaja mencium teman sekerja atau atasan atau bawahan atau pengusaha dan si penerima tidak menghendakinya.
  - w. Dengan sengaja memperlihatkan alat kelamin.
  - x. Memandang dengan penuh nafsu kepada orang lain.
  - y. Melakukan gerakan tubuh yang berkonotasi seks.
  - z. Menggunakan uang atau asset pihak lain untuk kepentingan pribadi.
  - aa. Mencuri barang milik sekerja atau atasan atau bawahan atau pengusaha.
  - bb. Melakukan perbuatan sekalipun suka sama suka yang dilakukan di lingkungan kerja yang dapat menyebabkan orang lain yang melihatnya merasa tidak nyaman.
  - cc. Melakukan perselingkuhan.
  - dd. Melakukan diskriminasi.
8. Pelanggaran terhadap pasal ini akan dikenakan sanksi berupa surat peringatan yang disesuaikan dengan tingkat kesalahannya yang bisa berakhir kepada pemutusan hubungan kerja.

Peraturan-peraturan diatas yang sudah tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), PT. Trigoldenstar Wisesa sudah cukup memberikan penjelasan bahwa setiap tingkah laku tenaga kerja sudah diatur dengan jelas dalam PKB dan bagi siapapun yang melanggar akan diberikan sanksi seperti yang sudah ditentukan.

Perusahaan juga memiliki prosedur-prosedur untuk melindungi tenaga kerjanya, pada prosedur pertama yaitu untuk Penanganan Kasus Kekerasan dan Pelecehan, isi dari prosedur tersebut adalah:

1. Form Penerimaan Laporan Kasus Kekerasan dan Pelecehan Seksual.

2. Berita Acara Pemeriksaan Korban.
3. Berita Acara Pemeriksaan Saksi.
4. Berita Acara Pemeriksaan Pelaku/Tersangka.
5. Laporan Hasil Pemeriksaan Kasus Kekerasan dan Pelecehan Seksual.
6. Tindak Lanjut Laporan Kasus Kekerasan dan Pelecehan Seksual.
7. Surat Peringatan.
8. Form Perlindungan Korban.
9. Form Monitoring Pelaku.

PT. Trigoldenstar Wisesa juga memiliki prosedur mengenai kebijakan Anti Kekerasan dan Pelecehan (Non Abuse&Harassment), yang isinya adalah PT. Trigoldenstar Wisesa (TWI) mempunyai komitmen untuk melarang dan menghindari segala bentuk kekerasan baik fisik, lisan, seksual, psikis, atau sosial yang terjadi atau mungkin terjadi di lingkungan perusahaan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan bagi semua karyawan perusahaan. Perusahaan juga tidak akan mentolerir kekerasan yang dilakukan atas dasar jenis kelamin, suku, kebangsaan, keturunan, agama/kepercayaan, politik, status, kedudukan/jabatan, umur maupun orientasi seksual. Kebijaksanaan ini berlaku juga kepada pihak ketiga seperti pemasok, pelanggan, dan lain-lain yang berada di lokasi dimana PT. Trigoldenstar Wisesa berada.

Prosedur Kebijakan anti kekerasan dan pelecehan yang dibuat oleh perusahaan juga dibarengi dengan dibuatnya prosedur untuk menampung dalam hal penanganan keluhan kesah pekerjaanya, yang berisi *Grievance* (keluh kesah) adalah keadaan yang dirasakan tidak memuaskan mengenai hal-hal yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan hubungan kerja baik itu kondisi kerja, lingkungan dan orang/individu yang menjadi dasar bagi karyawan untuk mengajukan keluhan atau komplain kepada perusahaan agar bisa dicari solusinya yang pada akhirnya akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Agar prosedur-prosedur diatas berjalan sebagaimana mestinya, maka dibuatlah prosedur pemberian sanksi disiplin berupa:

1. Pembicaraan informal (peringatan lisan).
2. Teguran lisan dengan bukti tertulis.
3. Teguran tertulis (surat peringatan I, II, III).
4. Penurunan jabatan (demosi).
5. Pembebasan tugas (skorsing).
6. Pemberhentian (PHK).

Prosedur-prosedur diatas merupakan cara perusahaan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja-pekerjanya. Perlindungan terhadap tenaga kerja diatas dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesetaraan dalam kesempatan serta mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi agar tercapainya kesejahteraan pada tenaga kerja.<sup>10</sup>

Perusahaan juga melakukan sosialisasi, bekerjasama dengan serikat pekerja sebagai lembaga perlindungan, dan adanya TIM khusus untuk menanggulangi kasus kekerasan dan pelecehan seksual di PT. Trigoldenstar Wisesa. Perusahaan akan menindak tegas pelaku dan memberikan sanksi yang berat jika terjadi tindak pelecehan seksual. Menurut HRD PT. Trigoldenstar Wisesa faktor penyebab terjadinya tindak pelecehan seksual kepada tenaga kerja wanita di lingkungan pekerjaan adalah kurangnya sosialisasi dan himbauan-himbauan yang diberikan kepada perusahaan kepada karyawan-karyawannya, maka PT. Trigoldenstar sendiri sangat mempublikasikan pengetahuan-pengetahuan mengenai tindak pelecehan seksual kepada karyawannya.

Sosialisasi yang mereka berikan kepada karyawan-karyawannya berupa training-training. Dengan training perusahaan memberikan edukasi kepada karyawan-karyawannya, perusahaan memberikan edukasi mengenai pelecehan

---

<sup>10</sup>Muntaha, "Perlindungan Hak Asasi Tenaga Kerja Wanita Lokal pada Perusahaan Tambang di Kabupaten Konawe Utara", Masalah-masalah Hukum, 2017, Vol. 46. No. 3.

seksual, apa saja yang ditetapkan sebagai pelecehan seksual, menyebutkan bentuk-bentuk pelecehan seksual secara fisik seperti (mencolek, memegang, mencium) dan secara psikis seperti dipandang atau dilihat dibagian-bagian tertentu yang menjadikan karyawan tidak aman akan tindakan tersebut.

Perusahaan juga memberikan pengetahuan berupa tulisan yang ditempelkan dalam sebuah white board di lingkungan tempat karyawan-karyawan bekerja, agar lebih memudahkan karyawan untuk melihat dan membaca mengenai tindakan pelecehan seksual. Perusahaan juga menyebar luaskan semua nomor untuk memudahkan karyawan menghubungi tim-tim yang menanggulangi dalam hal kekerasan dan pelecehan seksual.

Korban yang mendapat tindak pelecehan seksual di PT. Trigoldenstar berani melaporkan kepada atasan, HRD, atau tim yang menanggulangi kasus kekerasan dan pelecehan seksual, dulu sebelum perusahaan memberikan sosialisasi kepada karyawan, mereka takut untuk melaporkan jika terjadi tindak pelecehan seksual, alasan mereka takut melaporkan karena takut berpengaruh kepada pekerjaan mereka. Namun setelah diberikannya sosialisasi mengenai pelecehan seksual maka karyawan yang menjadi korban berani melaporkan kejadian pelecehan seksual.

Terdapat beberapa contoh kasus yang terjadi di PT. Trigoldenstar Wisesa, yaitu seorang tenaga kerja wanita dipandang oleh seorang pria, cara pria itu memandang dengan serius dan memandang kearah bagian-bagian tubuh tertentu yang ada pada wanita, perempuan itu merasa tidak enak dan dia melaporkan kepada atasan/HRD di perusahaan tersebut. HRD memproses kasusnya, memanggil pihak pertama yang dianggap sebagai korban, pihak kedua sebagai pelaku, dan pihak lainnya sebagai saksi-saksi. HRD memproses dengan wawancara lalu melakukan analisa apakah kasus tersebut termasuk kedalam tindak pelecehan seksual dan melanggar peraturan yang sudah tercantum dalam SOP atau tidak. Apabila dinyatakan melanggar maka dilihat

juga kasus tersebut layak dikenakan sanksi berupa apa, apakah hanya Surat Peringatan atau dengan cara dikeluarkan dari pekerjaannya.

Adapun yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang mendapat pelecehan seksual di tempat kerja PT. Trigoldenstar Wisesa antara lain sebagai berikut:

#### 1. Faktor Internal

- a. Kurangnya pengetahuan tenaga kerja tentang perlindungan hukum pada kasus pelecehan seksual.

Tenaga kerja yang menganggap sepele suatu tindakan pelecehan seksual ini akan berpengaruh pada tenaga kerja lain, tenaga kerja yang tidak mau tau dan tidak mau belajar akan informasi, sosialisasi, dan training-training yang diberikan perusahaan menjadi penghambat berjalannya pelaksanaan perlindungan hukum, karena kurangnya pengetahuan pada tenaga kerja tersebut.

- b. Kurangnya profesionalitas TIM Penanggulangan Kasus Kekerasan dan Pelecehan Seksual.

Pasal 5 dan Pasal 6 UU No.13 Tahun 2003 menyebutkan setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Dan pada pasal 6, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.<sup>11</sup>

TIM penanggulangan kasus kekerasan dan pelecehan seksual harus adil dalam menindak kasus yang terjadi di perusahaan, tidak melihat siapa pelakunya, dan apa jabatan pelaku, apabila pelaku tersebut terbukti melakukan tindak pelecehan seksual, maka TIM harus memberikan sanksi yang sudah ditentukan. Karena, pada kenyataannya TIM belum bisa melaksanakan pekerjaannya secara professional, sanksi yang diberikan terhadap pelaku tindak pelecehan seksual masih bersifat abu-abu, yaitu tidak tegas atau tidak jelas, apabila pelaku

---

<sup>11</sup>Asri Wijayanti, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, Hlm. 8.

tersebut adalah dari Tim Management, seperti pelaku adalah seorang Manager. Maka itu yang menjadi penghambat Tim Penanggulangan Kekerasan dan Pelecehan Seksual PT. Trigoldenstar Wisesa untuk dilakukan punishment atau diberikan peringatan. Beda dengan memberikan atau menerapkan sanksi kepada pekerja yang status jabatannya menengah kebawah. Di PT. Trigoldenstar Wisesa sendiri jarang terjadi pelanggaran dalam tindak pelecehan seksual yang dilakukan management, namun kasusnya lebih kepada ucapan-ucapan kasar atau verbal yang dilakukan atasan kepada bawahannya. Menurut Charles D. Drake (Lalu Husni, 2005: 41-42), perselisihan perburuhan yang terjadi akibat pelanggaran hukum salah satunya disebabkan oleh tindakan pengusaha yang diskriminatif, dalam hal jabatan, jenis pekerjaan yang berbeda, pendidikan, masa kerja yang sama, namun karen perbedaan jenis kelamin maka mendapat perlakuan yang berbeda.<sup>12</sup>

PT. Trigoldenstar Wisesa membuat peraturan mengenai Anti Diskriminasi di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) untuk meminimalisir terjadinya diskriminasi antar pekerja, peraturan tersebut terdapat dalam pasal 7 yang isinya:

1. Perusahaan berkomitmen untuk menunjukkan iklim keterbukaan tentang hal-hal apa saja yang harus dilakukan dan tidak boleh dilakukan mengenai semua aspek-aspek tentang *Compliance* (Kepatuhan), Sumber Daya Manusia dan Produksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maupun Kode Etik dari *Buyer's*.
2. Perusahaan mempunyai komitmen untuk menghapuskan dan menghilangkan segala bentuk diskriminasi dan memperlakukan semua karyawan dengan sama tanpa mebedakan/memperdulikan perbedaan atas dasar ras warna kulit,

---

<sup>12</sup>*Ibid*, Hlm 290.

jenis kelamin, kewarganegaraan, umur, agama, status perkawinan, orientasi seksual, gender identitas, gender ekspresi dan veteran atau faktor lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

3. Perusahaan mendukung kebijakan pemerintah dan internasional dalam upaya pemberdayaan pekerja yang memiliki keterbatasan kemampuan (penyandang disabilitas) untuk memperoleh kesempatan maupun perlakuan yang sama.

Selain itu perusahaan juga membuat kebijakan Anti Diskriminasi (*Non Discrimination*) yang berisi:

PT. Trigoldenstar Wisesa (TWI) mempunyai komitmen untuk menghapuskan dan menghilangkan segala bentuk diskriminasi dan memperlakukan semua karyawan dengan sama tanpa membedakan/memperdulikan perbedaan atas dasar ras warna kulit, jenis kelamin, kewarganegaraan, umur, agama, status perkawinan, orientasi seksual, gender, identitas, gender ekspresi, dan veteran, atau faktor lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat bagi karyawan. Perusahaan bertindak dalam hal penerimaan karyawan, pemberian upah, promosi, tunjangan, pemutusan hubungan kerja, dan pensiun semata-mata berdasarkan pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Didalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) juga sudah disebutkan bahwa perusahaan akan memberikan jaminan perlindungan kepada setiap pekerja yang mendapat perlakuan dan tindakan pelecehan (*Abuse & Harassment*) yang dilakukan oleh pekerja terhadap pekerja lainnya atau kepada pengusaha maupun oleh pengusaha kepada pekerja di lingkungan perusahaan. Dengan adanya peraturan-peraturan yang sudah disebutkan diatas maka seharusnya Tim bisa menangani

dengan seadil-adilnya, dan menindak siapapun pelaku tindak pelecehan seksual yang terjadi di PT. Trigoldenstar Wisesa.

## 2. Faktor Eksternal

### A. Kurangnya Regulasi terhadap Tenaga Kerja dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Karawang.

Seharusnya Dinas Ketenagakerjaan dapat memberikan regulasi yang jelas untuk mengendalikan tenaga kerja dan memberikan batasan-batasan perilaku tertentu bagi korban maupun pelaku tindak pelecehan seksual.

### B. Kurangnya Pengawasan terhadap Tenaga Kerja dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Karawang.

Dinas Ketenagakerjaan juga harus memberikan pengawasan apabila regulasi sudah diberikan dan dijalankan Dinas Ketenagakerjaan melakukan pengawasan untuk menjamin bahwa regulasi yang diberikan kepada tenaga kerja sudah terlaksana dengan benar sesuai dengan aturan yang berlaku.

### C. Kurangnya Perhatian dan Kepedulian Masyarakat.

Masyarakat Indonesia masih menganggap pelecehan seksual adalah perbuatan yang memalukan dan merupakan aib yang harus ditutup-tutupi. Dengan pemikiran masyarakat yang seperti itu, maka apabila ada korban tindak pelecehan seksual, masyarakat lebih memilih diam dan berdamai tanpa melaporkan kejadian tersebut.

## **D. Kesimpulan**

- A. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang mendapat pelecehan seksual di tempat kerja PT. Trigoldenstar Wisesa sudah berjalan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, perusahaan juga telah menjamin perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita dengan adanya perjanjian kerja bersama (PKB). Tenaga kerja juga mendapat perlindungan seperti adanya prosedur-prosedur penanganan

kasus kekerasan dan pelecehan yang dibuat oleh perusahaan. Perusahaan juga melakukan sosialisasi kepada tenaga kerja, bekerjasama dengan serikat pekerja sebagai lembaga perlindungan, dan adanya TIM khusus untuk menanggulangi kasus kekerasan dan pelecehan seksual di perusahaan juga merupakan bagian dari perusahaan untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja.

- B. Faktor penghambat dari pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yaitu: dalam faktor internal, kurangnya pengetahuan tenaga kerja tentang perlindungan hukum pada kasus pelecehan seksual, dan kurangnya profesionalitas TIM Penanganan Kasus Kekerasan dan Pelecehan, karena apabila kejadian tersebut terjadi pada pihak management/manager dari perusahaan, peraturan yang sudah dibuat, dan sanksi yang seharusnya diberikan menjadi abu-abu dan tidak tegas, namun perusahaan tetap berusaha untuk meminimalisir terjadinya kasus pelecehan seksual tersebut dengan memberikan edukasi berupa pengetahuan-pengetahuan, bentuk, atau tindakan seperti apa yang termasuk dalam tindak pelecehan seksual. Sedangkan dalam faktor eksternal yaitu, kurangnya regulasi dan pengawasan dari Dinas Ketenagakerjaan dan kurangnya perhatian juga kepedulian dari masyarakat.

#### **E. Saran**

1. Perusahaan diharapkan dapat lebih adil dalam menerapkan peraturan dan memberikan sanksi. Perusahaan seharusnya tidak lagi melihat dari jabatan seseorang untuk memberikan sanksi. Apabila yang menjadi pelaku tindak kejahatan adalah seorang atasan maka peraturan tersebut juga harus diberlakukan kepada atasan tersebut.
2. Dinas Ketenagakerjaan juga diharapkan dapat memberikan regulasi yang jelas mengenai tindak pelecehan seksual yang terjadi di lingkungan kerja, dan memberikan pengawasan untuk regulasi yang sudah diberikan agar dapat terlaksana dengan baik.

## **F. Referensi**

### **Buku**

- Asri Wijayanti, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Djumadi, 2008, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia.
- Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung.
- Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rajawali Pers.
- Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2017, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif&Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya.
- Satjipto Rahardjo, 2003, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Sayid Mohammad Rifqi Noval, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*, PT. Refika Aditama.
- Zaeni Asyhadie, 2008, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

### **Jurnal**

- Barzah Latupono, 2011, "Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Kontrak (*Outsourcing*) di Kota Ambon". *Jurnal Sasi*, Vol. 17 No. 3.
- Evi Rosmanasari, 2008, "Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Outsourcing PT. Indah Karya Nuansa Indonesia (PT. Inkanindo) di PT. Pertamina (Persero) UP-VI Balongan". *Jurnal Masalah Masalah Hukum*. Vol. 19, No. 2.
- Fatkul Muin, 2015, "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia)". *Jurnal Cita Hukum*. Vol. 3 No. 1.

- Lalu Husni, 2010, “Asas Hukum dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 untuk mewujudkan penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang Bermartabat”, *Jurnal Media Hukum*. Vol. 17. No. 1.
- Marcheyla Sumera, 2013, “Perbuatan Kekerasan/Pelecehan Seksual Terhadap Perempuan”. *Lex et societatis*. Vol. 1. No. 2.
- Muntaha, 2017, “Perlindungan Hak Asasi Tenaga Kerja Wanita Lokal pada Perusahaan Tambang di Kabupaten Konawe Utara”. *Masalah-masalah Hukum*. Vol. 46. No. 3.
- Radhy Alfian Santara, 2017, “*Perlindungan Hukum Asuransi bagi Penumpang BUS Antar Kota dalam Provinsi (AKDP) yang Tidak Laik Jalan Berdasarkan Hukum Positif Di Indonesia (Studi Pada BUS AKDP Trayek Bandung-Bogor)*”. *Jurnal Litigasi*. Vol. 18. No. 1.
- Siti Awaliyah, 2016, “Aspek Hukum dalam Pelecehan Seksual di Tempat Kerja”. *Jurnal Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*. Vol. 27. No. 1.
- Sri Kurnianingsih, 2003, “Pelecehan Seksual terhadap Perempuan di Tempat Kerja”. *Buletin Psikologi*. Vol. 11, No. 2.
- Tarsisius Maxmilius Tambunan, 2017, “Pengaturan Perlindungan Hukum Hak-Hak Reproduksi Bagi Pekerja Kontrak *Outsourcing* Perempuan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK. Cabang Denpasar”. *JOM Fakultas Hukum*. Vol. 3, No. 2.
- Umu Hilmy, 2011, “Pelanggaran dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan di Kabupaten Malang”. *Mimbar Hukum*. Vol. 23, No. 3.

## **Undang-Undang**

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (HAM)