

Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan dari Kekerasan Seksual dan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja

Legal Protection of Women from Sexual Violence and Sexual Harassment in the Workplace

Nina Rosida, Amanda Rifti, Andini Nur Prihartanti

Fakultas Hukum, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia
amandarifti3023028@univpancasila.ac.id

Abstract

This study aims to analyze legal protection for female workers based on the Decree of the Minister of Manpower Number 88 of 2023 (Kepmenaker Nomor 88 Tahun 2023) and to examine the obstacles to its implementation in addressing sexual violence in the workplace. This research employs a normative juridical method with statutory and conceptual approaches through library research. The findings reveal that Kepmenaker Nomor 88 Tahun 2023 provides a more operational legal protection framework through the mandatory establishment of the Task Force for the Prevention and Handling of Sexual Violence (Satgas PPKS), encompassing preventive, repressive, and rehabilitative measures. However, its implementation remains ineffective due to four major barriers: normative limitations reflected in the absence of binding administrative sanctions, institutional weaknesses in labor supervision, persistent patriarchal culture and victim-blaming attitudes, and practical resistance from companies. The novelty of this study lies in its comprehensive normative evaluation of Kepmenaker Nomor 88 Tahun 2023 by integrating legal substance analysis with implementation challenges. This study recommends strengthening the regulatory framework, enhancing enforcement mechanisms, and integrating gender-based protection policies into industrial relations instruments to ensure effective and equitable legal protection for female workers.

Keywords: Female Workers; Legal Protection; Satgas PPKS; Sexual Violence

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja perempuan berdasarkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 (Kepmenaker Nomor 88 Tahun 2023) serta mengkaji hambatan implementasinya dalam menangani kekerasan seksual di tempat kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual melalui studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepmenaker Nomor 88 Tahun 2023 telah memberikan kerangka perlindungan hukum yang lebih operasional melalui kewajiban pembentukan Satgas PPKS yang mencakup fungsi preventif, represif, dan rehabilitatif. Namun, implementasinya masih belum optimal akibat empat hambatan utama, yaitu kelemahan normatif berupa ketiadaan sanksi yang mengikat, lemahnya pengawasan ketenagakerjaan secara institusional, kuatnya budaya patriarki dan *victim-blaming*, serta resistensi perusahaan dalam praktik. Kebaruan penelitian ini terletak pada evaluasi normatif yang komprehensif terhadap Kepmenaker Nomor 88 Tahun 2023 dengan mengintegrasikan analisis substansi hukum dan realitas implementasinya. Penelitian ini merekomendasikan penguatan daya ikat regulasi, optimalisasi mekanisme penegakan hukum, serta integrasi kebijakan perlindungan berbasis gender dalam instrumen hubungan industrial guna mewujudkan perlindungan hukum yang efektif dan berkeadilan bagi pekerja perempuan.

Kata kunci: Kekerasan Seksual; Pekerja Perempuan; Perlindungan Hukum; Satgas PPKS

1. PENDAHULUAN

Kekerasan seksual merupakan tindakan yang mencederai Hak Asasi Manusia (HAM) serta harkat dan martabat korbannya.¹ Apabila ditelaah lebih dalam, kekerasan seksual adalah setiap tindakan seksual terhadap seksualitas seseorang dengan unsur paksaan dan perlakuan tidak pantas yang tidak diinginkan oleh korban. Kekerasan seksual tidak hanya menyerang dari segi fisik (nonverbal), melainkan dari segi batin (verbal) yang bisa mengakibatkan gangguan psikis pada korbannya. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS) mendefinisikan kekerasan seksual sebagai pelecehan seksual fisik maupun nonfisik, pemaksaan untuk memutuskan hidup korban seperti pemaksaan penggunaan kontrasepsi, sterilisasi, dan perkawinan, eksploitasi seksual, hingga kekerasan seksual berbasis elektronik. Dianalisis lebih detail, pelecehan seksual adalah salah satu bentuk kekerasan seksual yang melanggar hak asasi manusia, khususnya asusila. Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) khususnya pada Pasal 28G mengamanatkan bahwa tiap-tiap individu memiliki hak atas perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat dan tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi dan bebas dari perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia. Perempuan sebagai kelompok rentan sering kali menjadi sasaran kekerasan seksual. Tindakan berdasarkan jenis kelamin yang berdampak memberikan penderitaan kepada perempuan secara fisik, seksual, dan mental merupakan kekerasan seksual terhadap perempuan.

Kekerasan seksual terhadap perempuan dapat terjadi di mana saja, baik di ruang publik maupun privat. Tempat kerja adalah salah satu tempat yang rentan terjadi kekerasan seksual terhadap perempuan.² Karena kerentanan posisi mereka bergantung pada keputusan para atasan untuk kelangsungan karier dan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan sebagai tempat bekerja diwajibkan untuk memberikan rasa aman bagi pekerja perempuan, sebagaimana konstitusi negara Republik Indonesia telah meletakkan landasan hukum yang tegas bahwa “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” sebagaimana diatur pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Ketentuan tersebut dimaknai bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupannya yang diperlakukan sesuai harkat dan martabat sebagai manusia.

Negara mengamanatkan kepada perusahaan untuk memberikan perlindungan baik pencegahan maupun penanganan atas kekerasan seksual terhadap pekerja perempuan sebagaimana telah diatur dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa “pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan

¹ Yuni Priskila Ginting and Franciscus Xaverius Wartoyo, “Pencegahan Dan Penanganan Kekerasan Seksual (PPKS) Dalam Rangka Penyelenggaraan Orientasi Karyawan Baru,” *Jurnal Pengabdian West Science* 2, no. 01 (2023): 60–74, <https://doi.org/10.58812/jpws.v2i01.155>.

² Nurdin Dalimunthe and Muhammad Daffa Dermawan, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Buruh Korban Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja,” *Innovative: Journal of Social Science Research* 4, no. 4 (2024): 7935–45, <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.13621>.

perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak yang sama dan dilindungi dalam mencari pekerjaan. Selain konstitusi negara serta peraturan perundang-undangan tersebut, perlindungan terhadap tindak kekerasan seksual juga diatur pada UU TPKS, Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 1 Tahun 2020 tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di Tempat Kerja yang telah diubah sebagian dengan Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 1 Tahun 2023, dan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Nomor 30 Tahun 2021 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Lingkungan Perguruan Tinggi. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia menerbitkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja. Dengan diterbitkannya Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja, diharapkan menjadi panduan bagi pengusaha, pekerja/buruh, instansi pemerintah, dan masyarakat umum dalam pencegahan dan penanganan pelecehan seksual di tempat kerja.

Dari aspek normatif, sebelumnya belum terdapat aturan hukum secara spesifik yang mengatur mengenai pencegahan dan penanganan terhadap kekerasan seksual dan pelecehan seksual di tempat kerja. Meskipun Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah memberikan jaminan secara umum mengenai hak bekerja yang bebas dari diskriminasi, kedua regulasi tersebut belum secara detail mengatur aspek mengenai mekanisme perlindungan, prosedur pengaduan, sanksi yang diberikan terhadap pelaku secara jelas serta langkah-langkah yang harus diambil oleh perusahaan. Ketidakjelasan dalam aspek normatif ini membuat korban tidak memiliki perlindungan yang kuat untuk melindungi diri mereka, sekaligus tidak memberikan panduan yang jelas bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman. Sementara itu, dari segi penerapan, implementasi peraturan masih lemah dan tidak konsisten, sehingga masih banyak perusahaan yang belum memiliki kebijakan yang memadai untuk menangani kasus kekerasan dan pelecehan seksual. Dalam perusahaan tidak tersedia mekanisme pengaduan yang aman dan terpercaya, serta tidak ada sanksi yang tegas bagi para pelaku. Kondisi ini diperparah dengan masih kuatnya budaya *victim blaming* yang di mana masyarakat lebih menyalahkan korban daripada pelaku sehingga korban enggan melaporkan kejadian yang mereka alami. Hal ini menjadi tanggung jawab bersama antara pemerintah, perusahaan, dan masyarakat untuk memastikan bahwa hak bekerja yang terjamin dapat dinikmati oleh seluruh warga negara, termasuk pekerja perempuan tanpa takut menjadi korban kekerasan seksual dan pelecehan seksual. Meskipun dari segi pidana berdasarkan UU TPKS dapat diancam secara pidana apabila penyelesaian administratif tidak berjalan sesuai harapan. Namun, implementasinya masih terbatas karena, pada realitasnya,

penyelesaian secara pidana sering kali terbatas pada proses pembuktian yang rumit, yang membuat jalur ini sulit diakses oleh korban.

Dinamika di atas berkaitan erat dengan kondisi bahwa pada kenyataannya ketimpangan relasi kuasa menjadi akar utama kekerasan seksual bagi perempuan di tempat kerja. Pengusaha atau atasan yang melakukan kekerasan seksual sering kali memanfaatkan posisi mereka untuk menekan korban agar diam. Ancaman pemecatan, penurunan jabatan atau pembatasan kesempatan berkarier menjadi senjata yang digunakan oleh pelaku untuk membungkam korban. Hal tersebut ibarat gunung es, di mana banyak terjadi korban kekerasan seksual yang tidak bisa *speak up* tentang apa yang dialami. Mereka diam bukan berarti takut untuk menuntut keadilan, namun mereka mencari kepastian dari keadilan itu sendiri. Kondisi ini tidak terlepas dari realita bahwa selama ini Indonesia tidak memiliki perlindungan hukum yang memadai bagi perempuan yang mengalami kejadian kekerasan seksual dan pelecehan seksual di tempat kerja, baik secara normatif maupun dalam penerapannya. Ketidadaan regulasi khusus yang komprehensif selama bertahun-tahun telah menciptakan kekosongan ruang hukum sehingga membuat korban merasa tidak dapat terlindungi.

Berdasarkan data dari Komnas Perempuan pada tahun 2021, tercatat 389 kasus kekerasan seksual di tempat kerja dengan 411 korban; pada tahun 2022, terdapat 324 kasus dan 384 korban, sehingga sampai bulan Mei 2023, terdapat 123 kasus dan 135 korban.³ Terkait maraknya isu ini, Sekretaris Deputy Perlindungan Hak Perempuan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Kemen PPPA), Prijadi Santosa menyampaikan, negara mempunyai kewajiban untuk mendorong terwujudnya keamanan dan kenyamanan bagi warganya, khususnya masyarakat pekerja, serta bagi yang rentan terhadap pelecehan seksual yang merupakan salah satu bentuk kekerasan seksual.⁴ Merujuk pada survei ILO mengenai kekerasan dan pelecehan di dunia kerja pada tahun 2022, sebanyak 70,93 persen dari total 1.173 responden mengaku pernah mengalami salah satu bentuk kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja. Bahkan 69,35 persen korban mengalami lebih dari satu bentuk kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja.⁵ Sementara itu, kekerasan dan pelecehan paling sering dialami korban adalah yang bersifat psikologis sebanyak 77,40%, disusul seksual sebanyak 50,48%.⁶ Kondisi saat ini menunjukkan bahwa pekerja perempuan tidak hanya menghadapi ancaman kekerasan seksual dari sesama rekan kerja, tetapi juga dari para pihak yang memiliki jabatan yang seharusnya memberikan perlindungan kepada mereka.⁷

³ Ferry Sandy, "Ngeri! Begini Modus Bos Paksa Karyawan Tidur Bareng," CNBC Indonesia, 2023.

⁴ Vessy Dwirika Frizona Ririn Indriani, "Marak Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja, Ini Yang Dilakukan KPPPA," suara.com, 2018.

⁵ Ibid.

⁶ Biro Humas Kemenaker, "Menaker: Kekerasan Seksual Di Tempat Kerja Tidak Bisa Ditoleransi," kemenaker.go.id, 2023.

⁷ Hartanto Hartanto and Dwi Astuti, "Ketimpangan Relasi Kuasa Dan Patriarki Dalam Kekerasan Seksual Berbasis Gender (Perspektif Sosiologi Dan Hukum)," *Supremasi Hukum* 18, no. 02 (2022): 23–33, <https://doi.org/10.33592/jsh.v18i2.2840>.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini antara lain penelitian Amansyah (2024) yang mengulas tanggung jawab perusahaan atas kekerasan seksual atau pelecehan seksual yang dialami korban berdasarkan kacamata regulasi pidana.⁸ Selanjutnya, penelitian Hutomo (2025) menunjukkan bahwa kekerasan seksual di tempat kerja merupakan urgensi bagi perusahaan karena akan berdampak pada pertumbuhan ekonomi negara yang berfokus pada salah satu perseroan terbatas di Semarang.⁹ Terakhir, penelitian Kurnianingsih (2003) memberikan hasil penelitian yang berfokus pada perspektif gender dan kebijakan strategis untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan korban kekerasan seksual.¹⁰

State of the art dalam penelitian ini menunjukkan bahwa isu perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan, khususnya terkait kekerasan seksual di tempat kerja, telah banyak dibahas dalam berbagai kajian sebelumnya. Sebagian besar penelitian menitikberatkan pada analisis normatif terhadap regulasi yang ada, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, serta kebijakan internal perusahaan terkait pencegahan dan penanganan kekerasan seksual. Selain itu, sejumlah studi juga mengkaji aspek perlindungan hak asasi manusia, perspektif gender, serta peran negara dan pemberi kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari diskriminasi. Namun demikian, kajian-kajian tersebut umumnya masih bersifat parsial dan belum secara spesifik mengkaji instrumen kebijakan terbaru, yaitu Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023, baik dari sisi substansi normatif maupun implementasinya di lapangan.

Berdasarkan hal tersebut, *research gap* dalam penelitian ini terletak pada belum adanya kajian yang secara komprehensif mengintegrasikan analisis terhadap perlindungan hukum dan tingkat kerentanan pekerja perempuan dengan evaluasi kritis terhadap implementasi dan kelemahan instrumen hukum dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023. Penelitian ini mengisi kekosongan tersebut dengan tidak hanya menelaah aspek normatif, tetapi juga mengkaji hambatan implementasi yang dihadapi oleh pemangku kepentingan, baik pemerintah maupun perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kebaruan berupa pendekatan yang lebih holistik dalam melihat efektivitas regulasi serta memberikan rekomendasi strategis untuk memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di tempat kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan merumuskan bentuk perlindungan hukum yang komprehensif terhadap pekerja perempuan, khususnya terkait kerentanan terhadap kekerasan seksual di tempat kerja, sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023.

⁸ Rusdi Amansyah and Aan Apriansyah Putra, "Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Kecelakaan Kerja Yang Dialami Oleh Pegawai Perusahaan," *Unmuha Law Journal* 11, no. 1 (2024): 1–9, <https://ejournal.unmuhalawjournal.id/index.php/unmuhalaw/issue/view/1>.

⁹ Irfan Rizky Hutomo et al., "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Terhadap Kekerasan Seksual Di PT. Semarang Garment Kabupaten Semarang," *JPeHI (Jurnal Penelitian Hukum Indonesia)* 6, no. 1 (2025): 135–47, <https://doi.org/10.61689/jpehi.v6i01.765>.

¹⁰ Sri Kurnianingsih, "Pelecehan Seksual Terhadap Perempuan Di Tempat Kerja," *Buletin Psikologi (Universitas Gadjah Mada)* 11, no. 2 (2003): 116–27, <https://journal.ugm.ac.id/buletinpsikologi/article/view/7464>.

Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai hambatan implementasi serta kelemahan instrumen hukum dalam kebijakan tersebut, baik pada tataran normatif maupun praktik. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis berupa penguatan landasan konseptual perlindungan hukum, sekaligus rekomendasi praktis bagi pemerintah dan dunia usaha dalam membangun mekanisme pengaduan yang aman, efektif, dan berkeadilan, guna mewujudkan lingkungan kerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan sesuai dengan amanat Pasal 27 dan Pasal 28 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

2. METODE

Kajian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.¹¹ Pendekatan yang digunakan adalah *statute approach* (pendekatan perundang-undangan) dengan menelaah seluruh regulasi yang berkaitan dengan perlindungan pekerja dari kekerasan seksual, serta *conceptual approach* (pendekatan konseptual) guna memahami konsep kekerasan seksual, hubungan kerja, dan kewajiban hukum pemberi kerja yang tidak selalu tersurat secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan.

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan adalah studi kepustakaan (*library research*) melalui identifikasi, klasifikasi, dan analisis bahan hukum tertulis yang relevan.¹² Bahan hukum yang digunakan meliputi: (1) bahan hukum primer, berupa peraturan perundang-undangan yang mengikat secara langsung, antara lain Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU TPKS, serta peraturan turunannya; (2) bahan hukum sekunder, berupa hasil penelitian terdahulu, jurnal ilmiah, dan buku teks hukum yang memberikan penjelasan atas bahan hukum primer; serta (3) bahan hukum tersier, berupa kamus hukum dan ensiklopedia yang memberikan petunjuk atas bahan hukum primer maupun sekunder.

Seluruh bahan hukum dianalisis menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis, yakni mendeskripsikan ketentuan hukum yang berlaku kemudian menganalisis kesesuaian, kekosongan, maupun ketidakselarasan norma yang ada. Dalam menafsirkan peraturan dan dokumen yang relevan, penulis menggunakan interpretasi gramatikal untuk memahami makna harfiah teks peraturan serta interpretasi sistematis untuk memahami suatu norma dalam kaitannya dengan norma hukum lain secara utuh. Hasil analisis selanjutnya disajikan secara deskriptif guna memberikan gambaran yang sistematis dan komprehensif mengenai kondisi pengaturan hukum yang berlaku.

¹¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 1981).

¹² Rida Yanna Primanita, Suci Rahma Nio, and Vira Yuliani, "Kecenderungan Korban Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Pada Wanita Minang," *Jurnal Psikologi Jambi* 6, no. 01 (2021): 46–55, <https://doi.org/10.22437/jpj.v6i01.15130>.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Perlindungan Hukum dan Kerentanan Pekerja Perempuan yang Berpotensi Menjadi Korban Kekerasan Seksual di Tempat Kerja

Perempuan adalah kelompok rentan atau disebut sebagai kaum marjinal yang sering kali dalam keadaan tidak aman saat bekerja.¹³ Sebagaimana ditunjukkan oleh data Komnas Perempuan dan survei ILO yang telah diuraikan dalam pendahuluan, kerentanan ini bukan semata persoalan biologis, melainkan konstruksi sosial yang menempatkan perempuan pada posisi subordinat dalam struktur kekuasaan di lingkungan kerja, termasuk ketergantungan posisi pekerja perempuan terhadap keputusan atasan atas kelangsungan karier dan pekerjaan mereka. Secara normatif, perlindungan terhadap kelompok rentan merupakan mandat konstitusional yang bersumber dari Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), yang menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan yang layak dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja, termasuk hak untuk bebas dari kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja.¹⁴

Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan terhadap kekerasan seksual bersumber dari beberapa lapisan regulasi. UU TPKS mendefinisikan kekerasan seksual secara komprehensif, mencakup pelecehan seksual fisik maupun nonfisik, eksploitasi seksual, hingga kekerasan seksual berbasis elektronik. Di tingkat ketenagakerjaan, Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas: (a) keselamatan dan kesehatan kerja; (b) moral dan kesusilaan; serta (c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Ketentuan ini merupakan dasar imperatif yang mewajibkan pengusaha menyediakan lingkungan kerja yang aman, bebas dari segala bentuk kekerasan dan pelecehan seksual. Pasal 76 ayat (4) UU Ketenagakerjaan turut mewajibkan pengusaha menyediakan angkutan antar-jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00, sebagai wujud perlindungan preventif terhadap potensi kekerasan di luar lingkungan kerja.

Namun demikian, sebagaimana diidentifikasi dalam pendahuluan penelitian ini, implementasi Pasal 86 UU Ketenagakerjaan dalam praktik masih menghadapi berbagai kendala struktural. Frasa "perlindungan atas moral dan kesusilaan" yang termuat dalam pasal tersebut tidak disertai definisi operasional maupun mekanisme penegakan yang konkret, sehingga norma tersebut bersifat abstrak dan sulit diimplementasikan secara efektif. Ketiadaan sanksi yang tegas bagi pengusaha yang gagal memenuhi kewajiban perlindungan ini menjadi celah hukum yang berpotensi merugikan pekerja perempuan. Kondisi ini diperparah oleh relasi kuasa yang timpang antara pengusaha sebagai pihak yang lebih kuat dan pekerja sebagai pihak yang lebih lemah dalam hubungan ketenagakerjaan, sebagaimana

¹³ Primanita, Nio, and Yuliani.

¹⁴ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi Dan Konstitusionalisme Indonesia Edisi Revisi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011).

dikonsepsikan dalam teori hukum perburuhan yang menempatkan intervensi negara sebagai mekanisme penyeimbang relasi tersebut.

Faktor-faktor yang mendorong terjadinya kekerasan seksual di tempat kerja tidak dapat dipisahkan dari kegagalan perusahaan dalam memenuhi kewajiban hukumnya. Tiga faktor utama yang berkorelasi langsung dengan ketidakpatuhan pengusaha terhadap standar perlindungan hukum adalah: (a) adanya kesempatan yang terbuka akibat tidak tersedianya mekanisme pengawasan internal yang memadai, yang merupakan kewajiban hukum perusahaan yang belum terpenuhi; (b) tidak adanya keberanian korban untuk melapor, yang dipicu oleh tidak tersedianya saluran pelaporan yang aman dan rahasia sebagaimana diwajibkan oleh regulasi; dan (c) budaya tutup mulut (*silencing culture*) yang diperkuat oleh ancaman pemecatan, penurunan jabatan, atau pembatasan kesempatan berkariir sebagai instrumen kekuasaan pelaku—khususnya apabila pelaku adalah atasan korban, yang merupakan fenomena yang secara eksplisit diakui dalam data survei ILO (2022).

Merespons urgensi tersebut, Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja (Kepmenaker Nomor 88 Tahun 2023) mengamanatkan pembentukan Satuan Tugas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual (Satgas PPKS) di setiap tempat kerja. Dalam kerangka teori perlindungan hukum Hadjon, Satgas PPKS mengemban dua fungsi utama: pertama, fungsi preventif yang bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran sebelum kekerasan seksual terjadi; kedua, fungsi represif yang bertujuan menangani dan memberikan sanksi apabila pelanggaran telah terjadi. Fungsi preventif Satgas PPKS meliputi: (a) pengaturan kebijakan pencegahan kekerasan seksual dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama; (b) pemberian edukasi kepada seluruh pihak di tempat kerja; (c) peningkatan kesadaran diri (*awareness*); (d) penyediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai; serta (e) publikasi gerakan anti-kekerasan seksual di lingkungan kerja.¹⁵

Apabila kekerasan seksual telah terjadi, Satgas PPKS menjalankan fungsi represif sebagai langkah penanganan. Berdasarkan Kepmenaker Nomor 88 Tahun 2023, Satgas PPKS berwenang menerima laporan korban baik secara luring maupun daring, melakukan investigasi dengan mengumpulkan alat bukti—termasuk rekaman CCTV, bukti elektronik seperti pesan di media sosial, keterangan saksi, serta surat keterangan ahli dari psikolog, dokter, atau hasil pemeriksaan forensik. Apabila pelaku terbukti melakukan kekerasan seksual, perusahaan dapat memberikan sanksi administratif berupa surat peringatan tertulis, pemindahan divisi, pengurangan kewenangan, skorsing, hingga pemutusan hubungan kerja. Selain jalur administratif internal tersebut, korban juga berhak melaporkan pelaku kepada pihak berwenang berdasarkan UU TPKS yang menyediakan jalur pidana sebagai alternatif penegakan hukum apabila penyelesaian administratif tidak memadai.

¹⁵ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia* (Surabaya: Bina Ilmu, 1987).

Setelah penanganan represif, korban kekerasan seksual berhak mendapatkan perlindungan rehabilitatif, yaitu pemulihan atas hak-haknya yang terlanggar. Kepmenaker Nomor 88 Tahun 2023 mengatur bahwa Satgas PPKS wajib memastikan pemulihan korban yang mencakup: (a) ganti rugi materiil; (b) pemulihan status kerja apabila terjadi pemecatan sepihak; (c) pemberian cuti selama proses penanganan; (d) pendampingan psikologis oleh psikolog klinis atau dokter spesialis jiwa; (e) penanganan medis atas luka fisik; serta (f) pendampingan hukum oleh penasihat hukum. Pendekatan rehabilitatif ini merupakan wujud nyata dari asas pemulihan hak korban (*victim's rights restoration*) yang diakui dalam hukum perlindungan pekerja maupun hukum hak asasi manusia.

Dimensi kekerasan seksual di tempat kerja turut berkembang seiring kemajuan teknologi komunikasi. Isu hukum yang muncul adalah: apakah kekerasan seksual yang dilakukan melalui medium elektronik—seperti *platform* perpesanan dalam grup kerja—tercakup dalam mandat perlindungan Kepmenaker Nomor 88 Tahun 2023? Secara regulatif, Kepmenaker Nomor 88 Tahun 2023 tidak membatasi pengertian kekerasan seksual pada tindakan fisik semata, dan UU TPKS secara eksplisit memasukkan kekerasan seksual berbasis elektronik sebagai tindak pidana. Seharusnya, regulasi tersebut berlaku pula terhadap kekerasan seksual yang terjadi melalui media digital di lingkungan kerja. Namun, kendalanya, Kepmenaker Nomor 88 Tahun 2023 tidak memuat panduan teknis yang spesifik mengenai penanganan bukti elektronik dan mekanisme investigasi kekerasan seksual berbasis elektronik, sehingga diperlukan penegasan interpretasi dalam peraturan pelaksana.

Di samping Satgas PPKS, serikat pekerja memiliki peran strategis dalam upaya perlindungan pekerja perempuan dari kekerasan seksual di tempat kerja. Sebagai mitra pengusaha dalam hubungan industrial, serikat pekerja dapat memastikan bahwa kebijakan pencegahan dan penanganan kekerasan seksual terintegrasi dalam perjanjian kerja bersama (PKB), sehingga memiliki kekuatan mengikat bagi seluruh pihak. Kolaborasi antara Satgas PPKS, serikat pekerja, dan pengusaha merupakan bagian dari mekanisme perlindungan berlapis yang diamanatkan oleh hukum ketenagakerjaan nasional untuk memastikan bahwa hak bekerja yang terjamin sebagaimana diamanatkan Pasal 27 dan Pasal 28 UUD 1945 dapat dinikmati oleh seluruh pekerja perempuan tanpa rasa takut menjadi korban kekerasan seksual.¹⁶

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa keberadaan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 secara konseptual telah menggeser paradigma perlindungan hukum dari yang semula bersifat deklaratif menjadi lebih operasional. Namun demikian, dalam perspektif teori efektivitas hukum, keberadaan norma tidak serta-merta menjamin perlindungan yang nyata apabila tidak diikuti dengan instrumen pemaksa (*enforcement mechanism*) yang memadai. Hal ini terlihat dari masih dominannya pendekatan moral obligation dibandingkan dengan legal obligation dalam implementasi kewajiban pembentukan Satgas PPKS. Dengan kata lain, meskipun norma telah mengatur

¹⁶ Franciscus Xaverius Djumialdji, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Edisi Revi (Jakarta: Sinar Grafika, 2008).

kewajiban preventif, represif, dan rehabilitatif, ketiadaan sanksi yang tegas menyebabkan norma tersebut belum memiliki daya paksa yang optimal dalam mengubah perilaku hukum para pengusaha. Kondisi ini menegaskan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan masih berada pada tahap “*soft law compliance*” dan belum sepenuhnya mencapai “*hard law enforcement*”.

Di sisi lain, kerentanan pekerja perempuan terhadap kekerasan seksual di tempat kerja tidak dapat dilepaskan dari pendekatan struktural dalam hukum ketenagakerjaan. Relasi kerja yang bersifat subordinatif menciptakan ketimpangan posisi tawar (*bargaining position*) antara pekerja dan pengusaha, sehingga hukum seharusnya hadir sebagai instrumen korektif untuk menyeimbangkan relasi tersebut. Namun, dalam praktiknya, sebagaimana tergambar dalam pembahasan sebelumnya, intervensi hukum belum mampu sepenuhnya menembus hambatan kultural dan psikologis, seperti budaya patriarki dan *victim-blaming*, yang justru memperlemah efektivitas perlindungan normatif. Oleh karena itu, perlindungan hukum dalam konteks ini tidak cukup hanya dipahami sebagai norma tertulis, melainkan harus dilihat sebagai sistem yang mencakup substansi hukum, struktur penegakan, dan kultur hukum secara simultan.¹⁷

Lebih lanjut, jika dianalisis menggunakan pendekatan perlindungan hukum progresif, maka Kepmenaker No. 88 Tahun 2023 sebenarnya telah membuka ruang bagi pendekatan berbasis korban (*victim-oriented approach*), khususnya melalui mekanisme pemulihan dan pendampingan. Namun, pendekatan ini masih bersifat administratif dan belum sepenuhnya terintegrasi dengan sistem peradilan pidana maupun mekanisme pengawasan ketenagakerjaan secara sistemik. Akibatnya, perlindungan yang diberikan cenderung bersifat reaktif setelah terjadinya peristiwa, bukan preventif yang mampu mengeliminasi potensi kekerasan sejak awal. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi yang tidak hanya menekankan pada pembentukan kelembagaan seperti Satgas PPKS, tetapi juga memastikan integrasi lintas sektor serta keberadaan sanksi yang efektif, sehingga perlindungan hukum bagi pekerja perempuan dapat bertransformasi dari sekadar norma menjadi realitas yang implementatif dan berkeadilan.

3.2 Hambatan Implementasi dan Kelemahan Instrumen Hukum Kepmenaker No. 88 Tahun 2023

Beberapa tahun setelah diterbitkannya Kepmenaker No. 88 Tahun 2023, kewajiban implementasinya masih minim, bahkan kewajiban dasar seperti menyediakan satgas PPKS masih asing di kalangan perusahaan. Dewasa ini, kehadiran Satgas PPKS mayoritas di lingkungan satuan pendidikan yang membahas dan meninjau pembentukan Satgas PPKS. Padahal dalam Kepmenaker Nomor 88 Tahun 2023 sudah jelas bahwa setiap tempat kerja, baik itu di kalangan perusahaan, satuan pendidikan, bahkan lingkup pemerintah, wajib membentuk Satgas PPKS untuk mencegah dan menangani kekerasan seksual di tempat kerja

¹⁷ Wahab Aznul Hidayat et al., “Penguatan Perlindungan Hak-Hak Perempuan Dan Anak Melalui Penyuluhan Hukum Di Pulau Doom Kota Sorong,” *Selaparang: Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan* Volume 9, no. 2 (2025): 784–92, <https://doi.org/https://doi.org/10.31764/jpmb.v9i2.29932>.

tersebut. Terjadinya hal ini karena adanya hambatan implementasi dan kelemahan instrumen hukum Kepmenaker No. 88 Tahun 2023 yang dibagi menjadi empat, yaitu: (1) Hambatan Normatif; (2) Hambatan Institusional; (3) Hambatan Kultural; dan (4) Hambatan Implementatif di Perusahaan.

Pertama, hambatan normatif terletak pada bentuk hukum dari regulasi Kepmenaker No. 88 Tahun 2023 yang secara teknis merupakan “keputusan”, yang dalam hierarki tata perundang-undangan sering kali dipandang sebagai pedoman atau panduan atau petunjuk teknis (direktif) daripada aturan yang bersifat memaksa (*imperative*) dengan sanksi yang tegas. Salah satu kelemahan fatal dalam Kepmenaker No. 88 Tahun 2023 ini adalah tidak adanya klausul sanksi administratif yang kuat bagi perusahaan yang abai terhadap pedoman ini. Sebagaimana wawancara yang dilakukan peneliti, tidak ada penerapan sanksi bagi perusahaan yang tidak membentuk Satgas.¹⁸ Hal ini tentunya menjadi isu besar yang harus ditangani mengingat hingga saat ini masih banyak korban kekerasan seksual yang bahkan sulit melapor karena banyaknya ketakutan akan risiko dan stigma orang-orang di sekitarnya. Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan menunjukkan bahwa kasus kekerasan seksual sebanyak 26,94% dari 445.502 kasus kekerasan seksual terjadi pada tahun 2024 berdasarkan Catatan Tahunan Komnas Perempuan.¹⁹ Salah satu faktor tingginya kasus kekerasan seksual, terutama di perusahaan, adalah karena tidak adanya Satgas PPKS. Sejauh ini, Kepmenaker hanya dipandang sebagai imbauan moral (*moral appeal*) bagi perusahaan, bukan kewajiban hukum yang mengikat.

Kepmenaker No. 88 Tahun 2023, sebagai panduan, seharusnya memiliki landasan hukum induk karena, mengingat Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (UU P3), Kepmenaker adalah pedoman lanjutan bagi regulasi hukum tertentu. Tanpa adanya regulasi induk, hal ini menunjukkan kelemahan implementasi Kepmenaker ini. Meskipun UU TPKS sudah ada, sinkronisasi antara mekanisme internal perusahaan yang diatur dalam Kepmenaker No. 88 Tahun 2023 dengan penyelesaian hukum pidana masih sering tumpang tindih dan memberikan hambatan implementasi bagi korban. Hambatan normatif juga terjadi karena ketiadaan peraturan pelaksana yang menciptakan kekosongan regulasi komprehensif, mengakibatkan korban merasa tidak terlindungi secara normatif. Meskipun UU Ketenagakerjaan sudah menjamin perlindungan moral dan kesusilaan, tidak mengatur secara spesifik mengenai prosedur pengaduan yang aman dan perlindungan terhadap pelapor (*whistleblower*) di lingkup internal perusahaan.

Kedua, hambatan institusional yaitu minimnya pengawasan dan lemahnya penegakan hukum. Secara institusional, efektivitas sebuah regulasi, khususnya dalam hal ini

¹⁸ Sri Rejeki, “Kepala Bidang Penempatan Dan Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Kerja” (Depok: Wawancara Pribadi, n.d.).

¹⁹ Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan, “Menata Data, Menajamkan Arah: Refleksi Pendokumentasian Dan Tren Kasus Kekerasan Terhadap Perempuan 2024,” Komnas Perempuan, n.d., [https://komnasperempuan.go.id/download-file/1316#:~:text=Berdasarkan pada bentuk kekerasan%2C data,ekonomi \(9%2C84%25\)](https://komnasperempuan.go.id/download-file/1316#:~:text=Berdasarkan%20pada bentuk kekerasan%2C data,ekonomi (9%2C84%25).).

Kepmenaker No. 88 Tahun 2023, bergantung pada instrumen hukum yang mengawasinya. Dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, fungsi pengawasan masih sering menjadi isu krusial karena kurangnya aspek pengawasan. Fungsi pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia masih lemah hingga saat ini, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Jumlah pengawas ketenagakerjaan di Indonesia masih sangat terbatas, didukung pula oleh kurangnya anggaran dan sumber daya serta distribusi pengawasan yang belum merata di seluruh wilayah di Indonesia.²⁰ Rasio antara jumlah pengawas ketenagakerjaan dan jumlah perusahaan yang harus diawasi sangat tidak seimbang. Hal ini berdampak pada pengawasan yang cenderung hanya berfokus pada pelanggaran fisik yang tampak seperti “keselamatan dan kesehatan kerja” atau “upah”. Sementara, isu-isu yang tak tampak secara fisik sering kali luput dari radar audit ketenagakerjaan rutin.

Lemahnya penegakan hukum juga menjadi salah satu faktor dari hambatan institusional atas implementasi Kepmenaker No. 88 Tahun 2023 ini, di mana Satgas PPKS hingga aparat penegak hukum sebagai pihak yang menangani kasus kekerasan seksual dan pelecehan seksual di tempat kerja menangani kasus per kasus (*case by case*) tanpa adanya perbaikan sistemik. Bahkan, pihak manajemen internal perusahaan sering kali lalai mengidentifikasi kekerasan seksual dan pelecehan seksual sebagai problematika perusahaan yang serius. Hal terparah adalah justru pihak perusahaan masih bingung mengenai siapa yang bertanggung jawab menangani permasalahan kekerasan seksual di internal perusahaan. Hal ini terjadi karena kegagalan sistem penanganan, di mana solusi yang ditawarkan oleh manajemen internal perusahaan sering kali bersifat bias gender, seperti hanya meminta pelaku berhenti atau meminta korban untuk tidak membesar-besarkan permasalahan demi reputasi perusahaan. Hal ini membuat laporan kasus menjadi sangat rendah karena korban merasa tidak ada gunanya melapor. Selain itu, dualisme mengenai kebingungan institusional mengenai siapa yang bertanggung jawab penuh atas kekerasan seksual dan pelecehan seksual perempuan di tempat kerja antara Kementerian Ketenagakerjaan, Kemen PPPA, atau bahkan sebatas Satgas PPKS perusahaan.

Ketiga, hambatan kultural merupakan akar yang paling sulit dicabut karena tertanam dalam ketidaksadaran kolektif masyarakat. Budaya patriarki masih sering kali eksis di tempat kerja, salah satunya adalah konsep marginalisasi di mana perempuan dianggap bekerja hanya untuk tambahan belaka yang akhirnya mengakibatkan adanya perbedaan dan diskriminasi upah yang lebih minim bagi pekerja perempuan.²¹ Posisi ini akan berdampak pada timbulnya pandangan bahwa perempuan dipandang sebagai subordinat yang bisa dikucilkan. Kekerasan seksual dan pelecehan seksual terjadi akibat struktur gender yang tidak adil karena laki-laki diposisikan sebagai pemegang kekuasaan ekonomi dan sosial.

²⁰ Inang Karlina et al., “Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Menjamin Hak-Hak Pekerja Di Provinsi Nusa Tenggara Barat,” *Jurnal PEDAMAS (Pengabdian Kepada Masyarakat)* 3, no. 4 (2025): 1279–92, <https://pekatpkm.my.id/index.php/JIP/article/view/784>.

²¹ Kuni Wafiqotuz Zahroh, “Pengaruh Patriarki Di Sektor Pekerjaan Terhadap Hak Pekerja Wanita Dalam Konteks Kesetaraan Gender,” *Tamilis Synex: Multidimensional Collaboration* 1, no. 1 (2023): 18–27, <https://doi.org/10.70610/tls.v1i02.40>.

Selain budaya patriarki yang masih erat, ketimpangan relasi kuasa di tempat kerja juga menjadi hambatan kultural bagi implementasi Kepmenaker No. 88 Tahun 2023 ini. Mayoritas pelaku kekerasan seksual dan pelecehan seksual berada dalam posisi sejajar (antara karyawan dan karyawan) atau lebih tinggi (bos, pengusaha, atau atasan) yang memiliki kekuasaan ekonomi atas korban. Pengusaha sebagai pemegang posisi yang lebih tinggi sering kali memanfaatkan posisi ini untuk membungkam korban melalui ancaman pemecatan, penurunan jabatan, atau pembatasan karier.

Budaya *victim-blaming* adalah stigma sosial yang memandang perempuan sebagai selalu berperilaku lembut dan membebankan tanggung jawab atas kekerasan seksual dan pelecehan seksual yang menimpa mereka. Masyarakat sering memperlakukan perempuan agar bersifat pasif dan menghindari konflik. Sementara, laki-laki didorong untuk lebih agresif. Hal ini menciptakan hambatan psikologis bagi perempuan untuk bersikap asertif saat mengalami kekerasan seksual maupun pelecehan seksual di tempat kerja.

Keempat, hambatan implementatif yang melibatkan resistensi perusahaan yang bersifat pragmatis dan situasional. Perusahaan sebagai tempat kerja sering kali enggan menerapkan sistem perlindungan yang ketat karena dianggap sebagai beban administratif dan beban anggaran. Padahal, apabila dilihat secara rasional, kekerasan seksual dan pelecehan seksual dapat menimbulkan biaya yang jauh lebih mahal apabila korban menuntut lebih lanjut. Karakteristik perusahaan juga bisa menjadi pendukung terjadinya kekerasan seksual dan pelecehan seksual, di mana hal-hal yang dianggap melecehkan sudah dinormalisasi dan orang yang membatasi hal tersebut secara serius justru akan dijadikan bahan olokan. Selanjutnya, mekanisme pengaduan yang aman belum bisa memberikan perlindungan dalam implementasi Kepmenaker No. 88 Tahun 2023 sehingga masih banyak korban dari kalangan pekerja perempuan yang kesulitan menangani kekerasan seksual karena ketidakhadiran kontribusi pihak perusahaan, khususnya Satgas PPKS. Terjadi kasus kekerasan seksual secara fisik di salah satu kedutaan besar di Indonesia yang dialami oleh pekerja magang perempuan pada tahun 2019 silam, yang berarti pelaku merupakan atasan korban. Korban melapor pada tahun 2021, namun sayangnya aparat penegak hukum tidak memiliki perspektif gender yang mengakibatkan kasus dihentikan.²² Hal ini menunjukkan bahwa tanpa kontribusi Satgas PPKS, penanganan kasus kekerasan seksual akan semakin sulit diproses karena membutuhkan pihak internal perusahaan dalam penanganannya. Selain itu, serikat pekerja juga memiliki upaya perlindungan atas pelecehan seksual dan kekerasan seksual di tempat kerja yang membutuhkan peran dari serikat pekerja.²³ Pihak yang terkait lainnya yang sedang berada di tempat kerja harus mematuhi aturan kebijakan tersebut. Kebijakan pencegahan dan penanganan kekerasan seksual diatur dalam perjanjian kerja,

²² Anita Dhewy, "Pekerja Magang Di Kedubes Alami Pelecehan Seksual, Lapor Polisi Kasusnya Malah Dihentikan," *konde.co*, 2025.

²³ Oki Safitri et al., "Implementation of Women Empowerment Policies By the Government in Efforts To Handle Victims of Sexual Violence in the Work Environment," *Ecopreneur.12* 6, no. 1 (2023): 1, <https://doi.org/10.51804/econ12.v6i1.11204>.

peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama.²⁴ Karena perlu digarisbawahi, kekerasan seksual merupakan tindak pidana yang dapat dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.²⁵

Selain itu, apabila dianalisis dari perspektif teori sistem hukum Lawrence M. Friedman, efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan dari kekerasan seksual di tempat kerja sangat ditentukan oleh sinergi antara tiga elemen utama, yaitu substansi hukum (*legal substance*), struktur hukum (*legal structure*), dan budaya hukum (*legal culture*). Dalam konteks ini, Kepmenaker No. 88 Tahun 2023 telah berupaya memperkuat substansi hukum melalui pengaturan yang lebih operasional. Namun, kelemahan masih tampak pada aspek struktur hukum, khususnya dalam pengawasan ketenagakerjaan yang belum optimal, serta budaya hukum yang masih permisif terhadap kekerasan seksual. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum belum berjalan secara sistemik dan masih menghadapi ketimpangan dalam implementasinya di lapangan.

Selanjutnya, dalam perspektif keadilan substantif (*substantive justice*), perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan tidak hanya harus menjamin kesetaraan formal di hadapan hukum, tetapi juga memperhatikan kondisi kerentanan faktual yang dialami korban. Dengan demikian, pendekatan perlindungan hukum harus bersifat afirmatif (*affirmative protection*), yaitu memberikan perlakuan khusus untuk mengoreksi ketimpangan struktural yang ada. Dalam konteks ini, keberadaan Satgas PPKS seharusnya tidak hanya menjadi simbol kelembagaan, tetapi juga berfungsi sebagai instrumen strategis yang mampu menjamin akses keadilan bagi korban, termasuk perlindungan terhadap pelapor (*whistleblower protection*) dan jaminan non-retaliasi dalam hubungan kerja.

Lebih jauh, analisis ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan harus diarahkan pada model perlindungan berlapis (*multi-layered protection*), yang mengintegrasikan regulasi ketenagakerjaan, hukum pidana, serta kebijakan internal perusahaan. Tanpa adanya integrasi tersebut, perlindungan hukum akan bersifat fragmentaris dan tidak mampu menjawab kompleksitas kasus kekerasan seksual di tempat kerja yang melibatkan dimensi kekuasaan, psikologis, dan sosial. Oleh karena itu, diperlukan reformulasi kebijakan yang menempatkan perlindungan pekerja perempuan sebagai bagian dari agenda strategis pembangunan ketenagakerjaan yang berkeadilan dan berperspektif gender.²⁶

Berdasarkan analisis terhadap hambatan normatif, institusional, kultural, dan implementatif dalam penerapan Kepmenaker Nomor 88 Tahun 2023, dapat ditegaskan bahwa kelemahan utama regulasi ini terletak pada tidak optimalnya daya ikat dan daya paksa

²⁴ Alya Sani Pratiwi, Endah Pujiastuti, and Zaenal Arifin, "Implikasi Bentuk Perjanjian Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Usaha Mikro Dan Kecil," *Jurnal USM Law Review* 7, no. 3 (2024): 1–22, <https://doi.org/10.26623/julr.v7i3.11030>.

²⁵ Rio Sandy Pradana, "Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja, Pelaku Bisa Di Pecat! Ini Aturannya," *Ekonomi.bisnis.com*, 2023.

²⁶ Edy Nurcahyo, Muh Sutri Mansyah, and Sulayman Sulayman, "Model Integrasi Perlindungan Perempuan Sebagai Saksi Dan Korban Kasus Kekerasan Seksual Yang Berbasis Komunitas," *Jurnal USM Law Review* 8, no. 1 (2025): 320–31, <https://doi.org/https://doi.org/10.26623/julr.v8i1.11529>.

hukum dalam menjamin kepatuhan para pengusaha. Oleh karena itu, diperlukan langkah reformulasi kebijakan yang bersifat komprehensif dan sistemik, antara lain melalui peningkatan status hukum Kepmenaker menjadi Peraturan Menteri yang memiliki kekuatan mengikat disertai sanksi administratif yang tegas dan progresif. Selain itu, penguatan kelembagaan Satgas PPKS harus diiringi dengan jaminan perlindungan terhadap korban dan pelapor, termasuk prinsip kerahasiaan dan perlindungan dari tindakan balasan (*anti-retaliation*). Tidak kalah penting, optimalisasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan berbasis perspektif gender serta integrasi kebijakan pencegahan dan penanganan kekerasan seksual ke dalam peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama (PKB) menjadi prasyarat penting dalam menciptakan sistem perlindungan yang efektif. Dengan demikian, implementasi Kepmenaker No. 88 Tahun 2023 tidak hanya berhenti pada tataran normatif, tetapi juga mampu diwujudkan secara nyata dalam praktik hubungan industrial yang adil, aman, dan berkeadilan bagi pekerja perempuan.

4. PENUTUP

Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan dari kekerasan seksual di tempat kerja melalui Kepmenaker Nomor 88 Tahun 2023 telah memberikan kerangka normatif yang lebih operasional, khususnya melalui kewajiban pembentukan Satgas PPKS sebagai instrumen preventif, represif, dan rehabilitatif. Namun demikian, efektivitas implementasinya masih menghadapi hambatan signifikan yang bersifat normatif, institusional, kultural, dan implementatif, sehingga menyebabkan perlindungan hukum belum berjalan secara optimal. Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan pentingnya reformulasi kebijakan melalui penguatan daya ikat regulasi, termasuk peningkatan status Kepmenaker menjadi peraturan yang lebih imperatif disertai sanksi administratif yang tegas, penguatan pengawasan ketenagakerjaan berbasis perspektif gender, serta integrasi mekanisme pencegahan dan penanganan kekerasan seksual ke dalam instrumen hubungan industrial seperti peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Dengan demikian, perlindungan hukum tidak hanya berhenti pada tataran normatif, tetapi juga mampu diwujudkan secara efektif dalam praktik, guna menjamin terciptanya lingkungan kerja yang aman, adil, dan berkeadilan bagi pekerja perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amansyah, Rusdi, and Aaan Apriansyah Putra. "Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Kecelakaan Kerja Yang Dialami Oleh Pegawai Perusahaan." *Unmuha Law Journal* 11, no. 1 (2024): 1–9. <https://ejournal.unmuhalawjournal.id/index.php/unmuhalaw/issue/view/1>.
- Asshiddiqie, Jimly. *Konstitusi Dan Konstitusionalisme Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Dalimunthe, Nurdin, and Muhammad Daffa Dermawan. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Buruh Korban Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja." *Innovative: Journal of Social Science Research* 4, no. 4 (2024): 7935–45. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.13621>.

- Dhewy, Anita. "Pekerja Magang Di Kedubes Alami Pelecehan Seksual, Laporan Polisi Kasusnya Malah Dihentikan." *konde.co*, 2025.
- Djumialdji, Franciscus Xaverius. *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*. Edisi Revi. Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Ginting, Yuni Priskila, and Franciscus Xaverius Wartoyo. "Pencegahan Dan Penanganan Kekerasan Seksual (PPKS) Dalam Rangka Penyelenggaraan Orientasi Karyawan Baru." *Jurnal Pengabdian West Science* 2, no. 01 (2023): 60–74. <https://doi.org/10.58812/jpws.v2i01.155>.
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, 1987.
- Hartanto, Hartanto, and Dwi Astuti. "Ketimpangan Relasi Kuasa Dan Patriarki Dalam Kekerasan Seksual Berbasis Gender (Perspektif Sosiologi Dan Hukum)." *Supremasi Hukum* 18, no. 02 (2022): 23–33. <https://doi.org/10.33592/jsh.v18i2.2840>.
- Hidaya, Wahab Aznul, A Sakti R S Rakia, Zaenal Arifin, and Kristi Warista. "Penguatan Perlindungan Hak-Hak Perempuan Dan Anak Melalui Penyuluhan Hukum Di Pulau Doom Kota Sorong." *Selaparang: Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan Volume* 9, no. 2 (2025): 784–92. <https://doi.org/https://doi.org/10.31764/jpmb.v9i2.29932>.
- Hutomo, Irfan Rizky, Lilik Warsito, Any Farida, Hono Sejati, Tri Susilowati, Lamijan, Dika Ratu Marfu'atun, and Anni Shanty Umami. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Terhadap Kekerasan Seksual Di PT. Semarang Garment Kabupaten Semarang." *JPeHI (Jurnal Penelitian Hukum Indonesia)* 6, no. 1 (2025): 135–47. <https://doi.org/10.61689/jpehi.v6i01.765>.
- Karlina, Inang, Indra Setiawan, Nurjulianti Nurjulianti, Adhar Adhar, and Amin Saleh. "Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Menjamin Hak-Hak Pekerja Di Provinsi Nusa Tenggara Barat." *Jurnal PEDAMAS (Pengabdian Kepada Masyarakat)* 3, no. 4 (2025): 1279–92. <https://pekatpkm.my.id/index.php/JP/article/view/784>.
- Kemenaker, Biro Humas. "Menaker: Kekerasan Seksual Di Tempat Kerja Tidak Bisa Ditoleransi." *kemnaker.go.id*, 2023.
- Kurnianingsih, Sri. "Pelecehan Seksual Terhadap Perempuan Di Tempat Kerja." *Buletin Psikologi (Universitas Gadjah Mada)* 11, no. 2 (2003): 116–27. <https://journal.ugm.ac.id/buletinpsikologi/article/view/7464>.
- Nurcahyo, Edy, Muh Sutri Mansyah, and Sulayman Sulayman. "Model Integrasi Perlindungan Perempuan Sebagai Saksi Dan Korban Kasus Kekerasan Seksual Yang Berbasis Komunitas." *Jurnal USM Law Review* 8, no. 1 (2025): 320–31. <https://doi.org/https://doi.org/10.26623/julr.v8i1.11529>.
- Perempuan, Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap. "Menata Data, Menajamkan Arah: Refleksi Pendokumentasian Dan Tren Kasus Kekerasan Terhadap Perempuan 2024." *Komnas Perempuan*, n.d. [https://komnasperempuan.go.id/download-file/1316#:~:text=Berdasarkan pada bentuk kekerasan%2C data,ekonomi \(9%2C84%25\)](https://komnasperempuan.go.id/download-file/1316#:~:text=Berdasarkan%20pada%20bentuk%20kekerasan%2C%20data,ekonomi%20(9%2C84%25)).
- Pradana, Rio Sandy. "Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja, Pelaku Bisa Di Pecat! Ini Aturannya." *Ekonomi.bisnis.com*, 2023.
- Pratiwi, Alya Sani, Endah Pujiastuti, and Zaenal Arifin. "Implikasi Bentuk Perjanjian Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Usaha Mikro Dan Kecil." *Jurnal USM Law Review* 7, no. 3 (2024): 1–22. <https://doi.org/10.26623/julr.v7i3.11030>.

- Primanita, Rida Yanna, Suci Rahma Nio, and Vira Yuliani. "Kecenderungan Korban Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Pada Wanita Minang." *Jurnal Psikologi Jambi* 6, no. 01 (2021): 46–55. <https://doi.org/10.22437/jpj.v6i01.15130>.
- Rejeki, Sri. "Kepala Bidang Penempatan Dan Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Kerja." Depok: Wawancara Pribadi, n.d.
- Ririn Indriani, Vessy Dwirika Frizona. "Marak Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja, Ini Yang Dilakukan KPPPA." suara.com, 2018.
- Safitri, Oki, Sherly Fitria, Intan Normahfudi, Muhammad Naufal Daffa, and Riyan Sisiawan. "Implementation of Women Empowerment Policies By the Government in Efforts To Handle Victims of Sexual Violence in the Work Environment." *Ecopreneur.12* 6, no. 1 (2023): 1. <https://doi.org/10.51804/econ12.v6i1.11204>.
- Sandy, Ferry. "Ngeri! Begini Modus Bos Paksa Karyawan Tidur Bareng." CNBC Indonesia, 2023.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 1981.
- Zahroh, Kuni Wafiqotuz. "Pengaruh Patriarki Di Sektor Pekerjaan Terhadap Hak Pekerja Wanita Dalam Konteks Kesetaraan Gender." *Tamilis Synex: Multidimensional Collaboration* 1, no. 1 (2023): 18–27. <https://doi.org/10.70610/tls.v1i02.40>.