

PERANAN SERIKAT PEKERJA DALAM PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENCEGAHAN PELECEHAN SEKSUAL UNTUK PEKERJA PEREMPUAN DI TEMPAT KERJA

Sri Pramudya Wardhani, Adhining Prabawati Rahmahani
Fakultas Hukum, Universitas Esa Unggul, Jakarta
Komplek Harapan Indah, Bekasi
sri.pramudya@esaunggul.ac.id

Abstract

The presence of labor union were meant to fight for employees' rights and benefits, so that they would not be treated arbitrarily by the employer. The success of this objective is highly dependent on the awareness of the employees themselves. The better the organizations, the stronger the awareness of employees to organize themselves. At work, female worker has two burdens, financial demand and male domination. With male domination at work, harassments occasionally happened at work place which are not only physically but also orally. Physical harassment at work are widely known, however the oral harassment in form of speaking, insult, joke, photo or any uploads in social media which is sordid, are rarely acknowledged. Those things made the female employee uncomfortable in doing their daily activities at work. Hence, the role of labor union is desperately needed by employees in resolving matters that break the existing rules. Evidently, female position in social life are often considered as not equal with male even though the effort for the gender equality have been and continue to be done in order to obtain equal rights. Furthermore, this article mainly uses the term sexual harassment instead of sexual violence. Work place is one of the most potential places for sexual harassment to happen. In a study case conducted in one of a company in Bekasi (Hilda 2017), it was found that they had experienced sexual harassment. In the incident of sexual harassment, most of the victims were females and most certainly the perpetrators were males. This were not meant that there was no male whom experienced sexual harassment, however the number and proportion were relatively low. Therefore, the urgency to discuss the role of labor union in providing the legal protection to female workers with sexual harassment at work place are supported by strong evidence without having to deny the opposite fact.

Keywords: labor union, legal protection, sexual harassment

Abstrak

Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga pekerja tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Keberhasilan maksud ini sangat tergantung pada kesadaran dari para pekerja. Kesadaran para pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, semakin baik organisasi itu, maka akan semakin kuat. Dalam dunia kerja, perempuan mempunyai beban ganda yaitu karena tuntutan finansial dan banyak didominasi laki-laki. Dengan dominasi peran laki-laki dalam dunia kerja, terkadang ditempat kerja timbul pelecehan yang tidak hanya bersifat fisik tetapi ada juga yang bersifat lisan. Pelecehan di tempat kerja yang berupa pelecehan fisik sudah sering kita mengetahuinya, akan tetapi pelecehan yang bersifat lisan yang berupa bicara/caci maki/candaan/foto ataupun unggahan dari sosial media yang jorok jarang kita mengetahuinya. Hal-hal tersebut yang membuat para pekerja perempuan tidak nyaman dalam melaksanakan aktivitasnya dalam bekerja. Oleh karena itu peranan serikat pekerja sangat dibutuhkan oleh anggotanya dalam hal ini disebut pekerja dalam menyelesaikan hal-hal yang tidak sesuai dengan aturan yang telah ada. Posisi perempuan dalam kehidupan sosial ternyata sering dianggap belum sejajar dengan laki-laki meskipun upaya ke arah kesetaraan gender telah lama dan terus dilakukan untuk mendapatkan persamaan hak.. Untuk selanjutnya, dalam tulisan ini lebih banyak menggunakan istilah pelecehan seksual daripada kekerasan seksual. Tempat kerja merupakan salah satu tempat yang paling potensial bagi terjadinya pelecehan seksual. Pada studi kasus yang dilakukan di salah satu perusahaan di Bekasi (Hilda 2017) ditemukan bahwa pernah mengalami pelecehan seksual. Pada peristiwa pelecehan seksual sebagian besar korban adalah perempuan dan pelakunya hampir pasti laki-laki. Tidak berarti bahwa tidak ada laki-laki yang mengalami pelecehan

seksual, namun jumlah dan proporsinya tergolong kecil. Dengan demikian, urgensi membahas peranan serikat pekerja dalam perlindungan hukum terhadap pelecehan seksual untuk pekerja perempuan di tempat kerja memang didukung fakta yang kuat tanpa harus menafikan kenyataan yang sebaliknya.

Kata kunci : serikat pekerja, perlindungan hukum, pelecehan seksual

Pendahuluan

Orang memerlukan pekerjaan untuk kelangsungan hidupnya. Dengan pekerjaan yang dilakukan seseorang dapat memenuhi kebutuhannya. Dari situlah manusia mendapatkan penghasilan. Begitu pentingnya bekerja untuk kehidupan manusia sehingga persaingan untuk mendapatkan pekerjaan sangatlah ketat. Bahkan tidak sedikit ditempuh dengan cara-cara yang melanggar norma-norma agama maupun hukum yang berlaku seperti contoh untuk mendapatkan pekerjaan seseorang menempuh dengan cara menyuap atau jual diri. Hal tersebut terjadi sejak negara ini didirikan, bangsa Indonesia sangat menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan setiap asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan : *Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.* (Andhini, 2017)

Hal tersebut sudah menjadikan pada kewajiban negara untuk memberikan kesempatan dan fasilitas warga negara supaya dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Persoalan pekerjaan itu dapat dikaitkan dengan tanggung jawab pekerja yang tidak hanya untuk kepentingan dirinya tetapi juga untuk kepentingan atau kelangsungan hidup banya pihak seperti ada anak, istri dan orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya dan mengharapkan peran-perannya secara ekonomi. Didalam Deklarasi Universal Hak-hak Asasi manusia yang diterima dan diumumkan oleh Majelis Umum PBB pada tanggal 10 Desember 1948 melalui resolusi 217 A (III) dalam pasal 23 ayat (1), (2), (3) dan (4) disebutkan bahwa : (1) Setiap orang berhak untuk memperoleh pekerjaan, bebas memilih pekerjaan, syarat-syarat yang adil, dan menyenangkan dari suatu lingkungan pekerjaan dan mendapat perlindungan dari pengangguran; (2) Setiap orang tanpa dibeda-bedakan berhak memperoleh upah yang sama atas pekerjaan

yang sama; (3) Setiap orang yang bekerja berhak akan imbalan yang adil dan menyenangkan, yang menjamin dirinya sendiri, dan keluarga-nya sesuai dengan kemuliaan martabat manusia dan ditambah pula bila perlu dengan bantuan-bantuan social lainnya; (4) Setiap orang berhak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingan-kepentingannya. =>deklarasi universal hak-hak asasi manusia diterima dan diumumkan oleh majelis umum pbb pada tanggal 10 desember 1948 melalui resolusi 217 A (III) dalam pasal 23

Menurut Miriam Budiardjo dalam bukunya Dasar-Dasar ilmu politik (Jakarta, gamedia, 2008) disebutkan bahwa bekerja adalah hak yang dijamin oleh pemerintah dan masyarakat untuk setiap orang yang siap untuk bekerja. Setiap orang harus bebas untuk memilih pekerjaan yang paling sesuai dan berguna bagi dirinya dan masyarakat. Bahkan dapat dilihat bahwa tolok ukur keberhasilan seseorang dari jenis pekerjaannya yang sedang dilakukannya. Seiring dengan perkembangan zaman, bidang ketenagakerjaan menjadi obyek yang sangat penting di dunia pada umumnya dan merupakan salah satu penunjang ekonomi bagi kemajuan negara Indonesia pada khususnya. Setiap pengusaha baik perserorangan maupun badan hukum pasti membutuhkan peran tenaga kerja. Tenaga kerja berperan penting dalam membantu meningkatkan prospek perusahaan menjadi lebih baik lagi, terutama dalam hal proses produksi perusahaan dan hal lain yang menguntungkan bagi para pihak. Apabila melihat kepada tenaga kerja sebelumnya, masih banyak perusahaan yang menggunakan tenaga kerja laki-laki dan hal tersebut sangat dominan sekali. Akan tetapi, saat sekarang ini perusahaan tidak hanya mempekerjakan tenaga kerja laki-laki saja, tetapi juga mempekerjakan tenaga kerja perempuan bahkan anak-anak yang masih belum cukup umur untuk dapat

dipekerjakan. Oleh karena itu tenaga kerja juga harus diberikan perlindungan yang menjadi salah satu hak mereka, dan untuk mengetahui adanya perlindungan maupun batas-batas dalam mempekerjakan anak dan wanita, Pemerintah Indonesia membentuk peraturan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan yaitu dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan"), terutama yang terdapat dalam Bab X yang mengatur mengenai Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan. Seiring dengan hal tersebut kehadiran Serikat Pekerja pada saat ini sangat dibutuhkan oleh pekerja dan pengusaha, aktivitas yang dilakukan tidak hanya memperjuangkan kepentingan anggotanya untuk peningkatan kesejahteraannya saja, akan tetapi juga membantu meningkatkan usaha perusahaan. (Indonesia, 2003).

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari pekerja baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja, dan keluarganya. Dengan demikian kehadiran Serikat Pekerja di perusahaan bukan merupakan masalah bagi perusahaan, tetapi dapat membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan disiplin dan etos kerja. Peranan serikat pekerja diantaranya adalah mendorong dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Keberlangsungan bisnis perusahaan tidak terlepas dari peran pekerjanya tetapai bukan berarti perusahaan meng-eksploitasi pekerjanya. Jadi antara Perusahaan dengan Serikat Pekerja saling membutuhkan adanya. Hal ini sekaligus dapat menghilangkan pandangan negatif terhadap Serikat Pekerja, tetapi kehadirannya membawa angin segar yang sangat diperlukan dalam pertumbuhan usaha. Oleh pengusaha dibutuhkan karena sebagai sarana untuk mengontrol jalannya perusahaan dalam hal ini khususnya untuk pekerjanya apakah sesuai dengan aturan yang berlaku, dalam hal ini Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Indonesia, 2003)

Dengan kata lain sebagai *check and balances* perusahaan. Antara Pengusaha dan Serikat Pekerja mempunyai peranan yang sama dalam menjalankan perusahaan supaya perusahaan berjalan sesuai tujuan dan lancar. Pada saat ini masih sering kita jumpai terdapat juga pengusaha yang belum rela menerima kehadiran Serikat Pekerja tetapi hanya sebagian kecil saja, biasanya kita dapati pada para pengusaha kecil. Peranan Serikat Pekerja selain dari memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, juga melindungi anggotanya, dalam hal ini pekerja terhadap tindakan asusila yang dilakukan oleh sesama pekerja maupun dengan atasannya.

Tindakan asusila itu adalah tindakan yang menyimpang dari norma-norma kesopanan yang berlaku di masyarakat. Perbuatan ini banyak terjadi ditengah-tengah kehidupan masyarakat dimana yang tereksplorasi adalah perempuan dan anak-anak. Namun tidak menutup kemungkinan laki-laki dapat mengalami tindakan asusila karena berdasarkan hal-hal tertentu. Oleh karena itu alangkah pentingnya organisasi pekerja tersebut karena itulah kaum pekerja di Indonesia harus turut serta menghimpun dirinya dalam suatu wadah atau organisasi yang disebut organisasi Serikat Pekerja Indonesia untuk proteksi diri terhadap hal-hal yang tidak diinginkan. Sebagai implementasi dari amanat ketentuan Pasal 28 UUD 1945 tentang kebebasan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dan dengan lisan maupun tulisan yang ditetapkan dengan undang-undang (Azis, 2019)

Maka pemerintah telah meratifikasi konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 98 dengan Undang-Undang No. 18 tahun 1956 tentang Dasar-Dasar Hak Berorganisasi & Berunding Bersama (*UU No.18 Tahun 1956, 1956*)

Masalah ketenagakerjaan mempunyai multi dimensi yang cakupannya luas dan kompleksitas. Jumlah penduduk Indonesia yang begitu besar dan persentase untuk populasi perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki akan sangat berpengaruh dalam dunia kerja. Begitupun juga dengan kondisi perekonomian yang kurang menguntungkan, maka akan berpengaruh ke tingkat pendidikan.

Dengan tingkat perekonomian yang rendah maka untuk memperoleh tingkat

pendidikan yang layak atau pendidikan tinggi sangat susah untuk dijangkau oleh masyarakat khususnya untuk kaum perempuan, oleh karena itu kebanyakan perempuan dikorbankan untuk dapat bekerja walaupun usia sebagai pekerja belum cukup umur. Kemiskinan menjadi hal yang berpengaruh dalam tingkat perekonomian. Pendidikan angkatan kerja perempuan masih rendah. Dengan rendahnya tingkat pendidikan perempuan tersebut, sebagian pekerja perempuan bekerja di sektor padat karya. Dengan banyaknya tenaga kerja perempuan yang bekerja dan rendahnya tingkat pendidikan, maka dengan mudah akan terjadinya pelecehan. Padahal kenyamanan bekerja sangat mempengaruhi dalam mewujudkan hubungan industrial yang kondusif. Tindakan-tindakan pelecehan tidak hanya sekedar mengganggu tetapi sudah merupakan masalah yang merugikan bagi pihak yang dilecehkan. Salah satu hal yang perlu mendapatkan perhatian dalam mewujudkan kenyamanan bekerja adalah adanya kondisi kerja yang terbebas dari adanya pelecehan seksual di tempat kerja. Pelecehan seksual di tempat kerja dapat menimpa siapa saja dan merugikan semua pihak. Pelecehan seksual adalah segala tindakan seksual yang tidak diinginkan, permintaan untuk melakukan perbuatan seksual, tindakan lisan atau fisik atau isyarat yang bersifat seksual, atau perilaku lain apapun yang bersifat seksual, yang membuat seseorang merasa tersinggung, dipermalukan dan/atau terintimidasi dimana reaksi seperti itu adalah masuk akal dalam situasi dan kondisi yang ada, dan tindakan tersebut mengganggu kerja, dijadikan persyaratan kerja atau menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, bermusuhan atau tidak sopan.

Adapun jenis pelecehan ditempat kerja dapat berupa :

1. Pelecehan secara fisik, sentuhan yang tidak diinginkan dan mengarah ke perbuatan seksual, seperti mencium, menepuk, mencubit, melirik, dan menatap penuh nafsu.
2. Pelecehan secara lisan, ucapan verbal atau komentar yang tidak diinginkan tentang kehidupan pribadi atau bagian tubuh atau penampilan seseorang.

3. Pelecehan isyarat, bahasa tubuh dan atau gerakan tubuh yang bernada seksual, kerlingan yang dilakukan berulang-ulang, isyarat dengan jari, dan menjilat bibir.
4. Pelecehan tertulis atau gambar mengirim atau memperlihatkan tampilan bahan pornografi, gambar, screensaver atau poster seksual, atau pelecehan lewat e-mail dan moda komunikasi elektronik.
5. Pelecehan psikologis (emosional), permintaan dan ajakan kencan yang terus menerus dan tidak diinginkan, penghinaan atau celaan yang bersifat seksual. (ILO, 2005)

Pengakuan prinsip-prinsip kesetaraan kesempatan untuk laki-laki dan perempuan dalam memperoleh hak untuk hidup tanpa rasa takut dari kekejaman dan pelecehan diatur dalam pasal 27 (2) UUD 1945: "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*" (Andhini, 2017) dan pasal 28 (2) UUD 1945 : "*Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan yang bersifat diskriminatif itu*". (Presiden RI, 2000)

Oleh karena itu dengan mengutamakan prinsip-prinsip dan hak mendasar ditempat kerja (bebas dari kerja paksa, adanya kebebasan berserikat, tidak ada diskriminasi dan bebas dari pekerja anak), akan memberikan perlindungan sosial terhadap resiko-resiko yang timbul dalam melaksanakan tugas, dengan tanpa mengurangi kesempatan bekerja serta memberikan kesempatan untuk adanya dialog sosial. Prinsip non diskriminasi sebagai hak dasar pekerja di tempat kerja dalam hubungan industrial ditujukan untuk memberikan kenyamanan bekerja diatur dalam Konvensi ILO No. 100 tentang Pengupahan yang sama bagi laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya, (*Konvensi ILO No. 100 Th 1951, n.d.*) dan Konvensi ILO No. 100 tentang Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. (*Konvensi ILO No. 100 Th 1951, n.d.*)

Diskriminasi terhadap gender laki-laki dan perempuan yang sudah jelas diatur dalam Konvensi ILO tersebut, akan tetapi seperti perlindungan hukum terhadap pencegahan pelecehan seksual untuk pekerja perempuan apakah diatur dalam UU No. 13/2003 tentang

Ketenagakerjaan. Ternyata dalam UU Ketenaga-kerjaan tersebut telah memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yaitu dalam Pasal 86 ayat (1) yang isinya adalah : *setiap buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas (a) keselamatan dan kesehatan; (b) moral dan kesusilaan; dan (c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.* (Indonesia, 2003)

Unsur penting dari pelecehan seksual adalah adanya ketidakinginan atau penolakan pada apapun bentuk-bentuk perhatian yang bersifat seksual. Apabila perbuatan tidak dikehendaki oleh si penerima perbuatan tersebut, maka perbuatan itu bisa dikategorikan sebagai pelecehan seksual sebagaimana diatur dalam pasal percabulan. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) secara umum (*Lex Generalis*) juga dapat dijadikan landasan dengan ancaman hukuman seperti yang diatur dalam Pasal percabulan 289-299.

Mengenai perbuatan cabul di tempat kerja, terutama bila dilakukan oleh atasan dapat kita temui ketentuannya dalam Pasal 294 ayat 2 angka 1 KUHP yaitu diancam dengan pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun pejabat yang melakukan perbuatan cabul dengan orang yang karena jabatan adalah bawahannya, atau dengan orang yang penjagaannya dipercayakan atau diserahkan kepadanya. (Kuhp & Praktik, 2019)

Untuk memahami lebih lanjut pelecehan seksual dan pencegahan serta penanganannya, perlu dipahami terlebih dahulu beberapa pengertian yang berkaitan dengan pelecehan seksual di tempat kerja. Pelecehan seringkali dilakukan dengan menyalahgunakan kekuasaan sehingga korban akan mengalami kesulitan dalam membela diri. Pelecehan ditempat kerja adalah segala jenis tindakan yang tidak diinginkan, berulang-ulang, dan tidak masuk akal, yang ditujukan kepada pekerja/buruh atau sebuah kelompok pekerja yang mengakibatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan atau menyebabkan pekerja merasa dirinya bekerja dalam suasana perusa-haan yang tidak harmonis sehingga dapat menyebabkan risiko terhadap kesehatan dan keselamatan. Risiko terhadap kesehatan dimaksudkan adalah bahwa korban pelecehan tersebut mendapatkan ancaman secara psikhis, sedangkan risiko

keselamatan dapat diartikan bahwa korban pelecehan bisa mendapatkan intimidasi dari pelaku pelecehan.

Tempat kerja tidak hanya ruangan secara fisik sebagai tempat aktivitas kerja selama delapan jam sehari, seperti kantor atau pabrik, namun juga lokasi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan karena adanya tanggung jawab dalam hubungan kerja, seperti acara-acara sosial yang terkait dengan pekerjaan, seminar dan pelatihan, perjalanan dinas, makan siang, makan malam bisnis, atau kampanye promosi yang diselenggarakan untuk menjalin usaha resmi dengan klien dan calon rekanan, maupun percakapan lewat telepon dan komunikasi lewat media elektronik. Sehingga tempat kerja meliputi tidak hanya ruang fisik tetapi juga mencakup semua jam kerja diluar ketentuan yang telah diatur dalam UU no. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. (Indonesia, 2003)

Dalam KUHP tidak dikenal istilah pelecehan seksual, melainkan hanya mengenal istilah yang disebut dengan perbuatan cabul yang diatur dalam pasal 289 - 290 dan juga dalam KUHP tidak secara khusus mengatur tentang hukuman bagi pelaku pelecehan seksual, namun undang-undang tersebut melarang segala tindakan yang tidak pantas dan kekerasan atau ancaman untuk melakukan hubungan seksual. Aturan ini berlaku sebagai dasar untuk membendung tindak pidana pelecehan seksual di tempat kerja. Korban atau orang yang mengetahui kejadiannya harus membuat laporan resmi. KUHP memberikan hukuman sampai dengan dua tahun delapan bulan penjara serta hukuman denda atas tindakan ini. Dalam hal kekerasan yang berujung pada hubungan seksual, hukumannya meningkat sampai dengan 12 tahun penjara. (Wardhani & Prabawati, 2020)

1. Apa sajakah faktor yang menyebabkan pekerja perempuan selalu mendapatkan pelecehan seksual dari pekerja pria ?
2. Mengapa para pelaku pelecehan seksual tidak takut menghadapi ancaman hukuman yang tinggi ?
3. Bagaimanakah peranan Serikat Pekerja dalam hal perlindungan hukum terhadap anggotanya yang terkena pelecehan seksual ? (Wardhani & Prabawati, 2020)

Metode Penelitian

Dalam penulisan penelitian ini, metode yang digunakan adalah jenis metode yuridis - empiris. Penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara *in action* pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi di masyarakat dalam hal ini di salah satu perusahaan di Bekasi. (Wardhani & Prabawati, 2020)

Hasil dan Pembahasan

Pengertian Tenaga Kerja

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. (Indonesia, 2003)

Menurut Alam (2014) tenaga kerja adalah penduduk dengan usia antara 17 tahun sampai 60 tahun yang bekerja untuk menghasilkan uang sendiri.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-224/Men/2003 yang mengatur undang-undang ketenagakerjaan, antara lain :

- a. Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan".
- b. Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ditentukan bahwa "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha". (UU RI, NO.20, 2003, 2003)

Peranan Serikat Pekerja (dalam hal Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita dari Pelecehan Seksual).

Peranan Serikat Pekerja Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Pencegahan

Pelecehan Seksual Untuk Pekerja Perempuan Di Tempat Kerja. Mengingat fungsi dari hukum ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan, dan untuk melindungi pekerja terhadap kekuasaan tidak terbatas dari pengusaha, yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertidak sewenang-wenang terhadap para pekerja sebagai pihak yang lemah. Kehadiran Serikat Pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan semena-mena oleh pihak pengusaha maupun sesama pekerja. Memperjuangkan anggotanya dalam hal ini disebut sebagai pekerja, Serikat Pekerja tidak hanya memperjuangkan hak pekerja saja akan tetapi juga memperjuangkan harkat dan martabat pekerja. Perkembangan Serikat Pekerja dalam hal tersebut turut serta membantu untuk mencegah pelecehan seksual yang dilakukan oleh sesama pekerja (secara horizontal) ataupun antar pekerja dengan atasannya (secara vertikal) sangat dibutuhkan. Pengertian dari pelecehan seksual adalah segala tindakan seksual yang tidak diinginkan, permintaan untuk melakukan perbuatan seksual, tindakan fisik atau lisan atau isyarat yang bersifat seksual atau perilaku lain apapun yang bersifat seksual, yang membuat seseorang merasa tersinggung, dipermalukan dan/atau terintimidasi dimana reaksi seperti itu adalah masuk akal dalam situasi dan kondisi yang ada, dan tindakan tersebut mengganggu kerja, dijadikan persyaratan kerja atau menciptakan suatu lingkungan kerja yang mengintimidasi, bermusuhan atau tidak sopan. Pelecehan seksual dapat mengakibatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas yang diberikan atau menyebabkan pekerja merasa dirinya bekerja dalam iklim perusahaan yang tidak harmonis, yang juga dapat menyebabkan resiko terhadap kesehatan dan keselamatan kerja. Tindakan pelecehan seksual dapat terjadi antara pekerja/atasan dan seorang pekerja lain (hubungan vertikal) atau antara pekerja dengan pekerja (hubungan horizontal). Perilaku yang tidak diinginkan tersebut tidak harus berulang-ulang atau terus menerus akan tetapi dapat berupa insiden tunggal yang

akhirnya akan menjadi sebuah pelecehan seksual.

1. Uraian Kasus.

Dalam kasus ini, terdapat kasus pelecehan seksual dalam hubungan horizontal yaitu yang dilakukan oleh seorang sopir dalam hal ini disebut pelaku terhadap salah satu seorang staff perempuan dalam hal ini disebut korban yang merupakan staff perempuan dari departemen HRD. Dalam UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yaitu dalam pasal 86 ayat 1 yang menyatakan bahwa : *"setiap buruh memperoleh hak dalam perlindungan atas perlakuan yang tidak sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama."* Pelecehan yang dilakukan oleh pelaku berupa pelecehan fisik seperti memegang badan korban, pelecehan visual verbal yang berupa komentar atau ucapan yang tidak diinginkan tentang kehidupan korban, pelecehan isyarat dan pelecehan psikologis yang berupa ajakan kencan yang tidak diharapkan oleh korban. Hal itu dapat terjadi karena korban sering ditugaskan keluar kantor dengan pelaku tersebut. Intensitas pertemuan- pertemuan tersebut yang menjadi faktor yang secara tidak langsung timbul terjadinya pelecehan seksual. Pada awalnya dengan sikap menyimpang yang dilakukan oleh pelaku dianggap sebagai gurauan saja oleh korban. Akan tetapi lama kelamaan hal tersebut terjadi secara terus menerus baik dilakukan pada saat bekerja atau diluar jam kerja dengan cara sering menelpon si korban dengan maksud tertentu dan bujuk rayu yang menjurus kepada pelecehan seksual. Tindakan yang dilakukan oleh korban untuk menghindari atau melarang hal tersebut adalah berbicara kepada pelaku bahwa tindakan yang dilakukan oleh pelaku itu membuat tidak nyaman dalam bekerja. Selain daripada itu tindakan dari pelaku tersebut telah dilaporkan oleh korban kepada atasannya dan juga kepada pengurus Serikat Pekerja sebagai induk organisasi pekerja di kantor tersebut untuk mencegah terjadinya pelecehan yang terus menerus dilakukan oleh pelaku dan meminta perlindungan hukum. Bagi korban dengan dilecehkannya oleh pelaku, maka korban merasa menghindari dari situasi kerja

tertentu dalam hal ini menghindari pekerjaan yang ditugaskan diluar kantor, merasa malu dan tidak percaya diri dan tentunya ingin mengundurkan diri.

Dengan dilaporkannya perbuatan pelaku oleh korban, maka baik dari bagian HRD maupun dari induk organisasi pekerja dalam hal ini Serikat Pekerja telah memanggil korban dan pelakunya untuk dimintai keterangan yang benar.

Induk organisasi pekerja dalam hal ini Serikat Pekerja memanggil pelaku untuk dikonfrontir tentang tindakan yang dilakukan oleh pelaku terhadap korban. Hal tersebut dimaksudkan untuk mencegah agar jangan sampai terjadi perbuatan yang melecehkan terhadap korban.

Untuk langkah awal dari pemeriksaan kasus tersebut dari pihak Serikat Pekerja berpedoman kepada asas praduga tak bersalah terhadap pelaku. Hal tersebut digunakan sebagai pedoman Serikat Pekerja karena secara sederhananya bahwa asas ini merupakan prasyarat utama untuk menetapkan bahwa suatu proses telah berlangsung jujur, adil dan tidak memihak sesuai dengan pasal 8 Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman tahun 2009 dan dalam penjelasan umum KUHP. Dari langkah awal pemeriksaan kasus tersebut yang dilakukan oleh Serikat Pekerja bahwa pelaku merasa tidak melakukan hal yang telah disangkakan. Untuk meyakinkan bahwa pelaku tidak melakukan seperti yang disangkakan, maka saksi korban dihadapkan juga. Setelah dikonfrontir oleh Serikat Pekerja, antara pelaku dan korban terdapat beberapa temuan yaitu :

1. Pelaku memang dengan sengaja melakukan pelecehan seksual dengan korban baik yang berupa bujuk rayu, candaan mesra, memperlihatkan foto yang tidak senonoh, dan berusaha memegang badan korban.
2. Pelaku dari awal mula memang sudah ada ketertarikan dengan korban
3. Pelaku sadar akan perbuatan yang dilakukan dan sering dilakukan berulang kali karena pelaku merasa tidak mungkin hal tersebut sampai dilaporkan kepada atasannya ataupun kepada Serikat Pekerja, oleh karena itu pelaku tidak

mempunyai rasa takut atau jera terhadap apa yang telah dilakukan.

Oleh karena diperusahaan tersebut ada suatu Perjanjian Kerja Bersama yang telah disepakati antara pekerja dalam hal ini diwakili oleh Serikat Pekerja dengan Majikan dalam hal ini diwakili oleh Pengusaha, maka untuk perbuatan yang dilakukan oleh pelaku tersebut termasuk dalam pelanggaran berat yang sanksinya dapat pemecatan. Kasus tersebut tidak sampai dilaporkan kepada pihak kepolisian mengingat bahwa kasus tersebut dapat diselesaikan secara internal atau bipartit. Lembaga kerjasama bipartit dalam hal ini merupakan forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari unsur pengusaha dan Serikat Pekerja yang sudah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan atau dari unsur pekerja/buruh. Dalam lembaga kerjasama bipartit ini, segala hal yang menyangkut proses produksi dan perusahaan serta yang berhubungan dengan kepentingan pekerja/buruh dapat dimusyawarahkan sehingga apabila terdapat keresahan yang timbul dapat diselesaikan sedini mungkin agar tercipta hubungan ketenagakerjaan yang harmonis dan ketenangan berusaha (industrial peace). Kasus yang dilakukan pelaku terhadap korban dalam satu perusahaan dari pihak pengusaha memutuskan bahwa si pelaku sudah sepatutnya diberikan sanksi pemecatan, akan tetapi dari pihak Serikat Pekerja memohon supaya pelaku diberikan surat peringatan ke 3, dengan alasan bahwa si pelaku masih dapat dibina dan diperbaiki untuk tidak mengulangi perbuatannya. Pertimbangan pengusaha memberikan surat peringatan ke 3 karena melihat dari bobot kesalahan yang dilakukan oleh pelaku. Dari kasus ini Serikat Pekerja telah memberikan perlindungan hukum kepada pelaku untuk tidak dilakukan pemecatan dalam bekerja, mengingat pelaku sudah berkeluarga dan menjadi tulang punggung keluarga. Atas kesepakatan dengan pihak pengusaha, maka usulan dari Serikat Pekerja dikabulkan oleh pengusaha. Seiring dengan berjalannya waktu dan monitoring

dari Serikat Pekerja, pelaku dapat memperbaiki kela-kumannya sampai batas yang ditentukan yaitu selama 6 bulan sejak surat peringatan ke 3 diberikan. Dalam masa tersebut, pelaku dapat memperbaiki sikap dan perbuatannya. Karena dalam masa tersebut si pelaku dapat menunjukkan itikad baiknya, berarti surat peringatan ke 3 sudah tidak berlaku lagi, hal itu sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Akan tetapi dari pihak korban sudah merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan tersebut akhirnya si korban mengundurkan diri untuk tidak bekerja di perusahaan tersebut secara baik-baik.

Kasus pelecehan seksual ditempat kerja memang nyata adanya tetapi jarang terjadi. Di Indonesia, sebagian besar hal tersebut tidak dilaporkan. Alasan mengapa korban pelecehan seksual di kantor atau tempat kerja sering kali memutuskan untuk tidak membuat laporan resmi adalah kurangnya dukungan dan perlindungan dari para pihak dalam hal ini dari serikat pekerjanya. Para korban harus dihadapkan dengan konskuensi setelahnya, misalnya hilangnya pekerjaan, kurangnya dukungan dari pimpinan tempat kerja atau tidak tertangkapnya pelaku karena penyelidikan yang tidak menyeluruh. Pada akhirnya para korban lebih memilih untuk diam, demi melindungi nama dan dirinya sendiri dari sistem hukum yang tidak berpihak kepadanya. Kasus pelecehan seksual ditempat kerja memiliki implikasi serius bagi korban. Para korban yang menjadi target tentu akan mengalami berbagai konsekuensi yang negatif, termasuk masalah kesehatan fisik dan mental, gangguan karier, dan pendapatan yang lebih rendah. Komnas Perempuan menemukan bahwa hanya sekitar 3 persen perempuan yang berani membuat pengaduan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perempuan yang mengalami pelecehan seksual tidak yakin tempat kerja mereka dapat mengatasi permasalahan yang mereka hadapi dan mungkin saja karena takut akan kehilangan pekerjaan mereka sehingga membuatnya enggan untuk melapor. Dalam studi kasus ini, pihak korban berani untuk membuka diri melapor kepada yang berwenang ditempat kerja. Kasus tersebut

dapat diselesaikan secara internal (bipartit) antara pekerja dalam hal ini diwakili oleh Serikat Pekerja dengan Perusahaan dalam hal ini diwakili oleh Pengusaha. Meski angka pelecehan seksual ditempat kerja terbilang tidak tinggi, Direktur Lembaga Bantuan Hukum Asosiasi Perempuan Indonesia untuk Keadilan (LBH APIK) Veni Oktarini Siregar mengatakan kekerasan pada perempuan belum menjadi isu yang dipandang penting di masyarakat. Persoalan politik, upah kerja, dan korupsi, selalu mendapat prioritas dibanding dengan isu perempuan. Padahal menurut Veni, ada dampak yang mengekor dari seorang korban pelecehan seksual. Selain menanggung malu dan trauma, perempuan kerap dikucilkan karena dianggap sebagai penggoda. "Tak ada yang percaya seseorang melakukan pelecehan seksual di tempat umum," katanya. Di ranah hukum, kata Veni, pembuktian pelecehan seksual juga bukan hal yang mudah. Umumnya, polisi meminta bukti dan saksi yang sering kali tidak ada. Dari 27 laporan yang masuk ke LBH APIK tahun ini, baru satu laporan yang selesai diproses di pengadilan. "Itu pun kasusnya sudah sejak 2015," katanya. Urgensi penanganan pelecehan seksual juga dirasakan anggota Dewan Perwakilan Rakyat. Sejak 11 September 2015 yang lalu, Komisi VIII menggodok Rancangan Undang-Undang tentang Penghapusan Kekerasan Seksual. RUU ini ditargetkan bakal rampung paling lama semester satu tahun depan. "Mudah-mudahan bisa lebih cepat," kata anggota Komisi VIII Sodik Mudjahid. (Nugraha, 1945)

Dalam materi pokok undang-undang penghapusan kekerasan seksual itu antara lain penanganan korban dan hak korban serta keluarganya. Tindakan pencegahan dan ketentuan pidana juga tak luput dibahas. "Undang-undang ini mendorong budaya dan sistem pertahanan diri dan pencegahan kekerasan seksual di masyarakat," kata dia.

Menurut ketua FPLP Jumisih mengatakan bahwa masalah utama perempuan yang dilecehkan adalah ketidakberanian untuk bersuara. (Kurnianingsih, 2015)

Harus adanya posko pengaduan di perusahaan adalah salah satu celah melawan pelecehan seksual di tempat kerja. Selain menerima pengaduan, posko idealnya juga

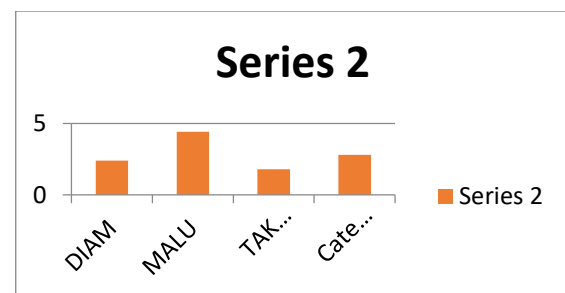
memberikan sosialisasi. "Semakin mereka dekat dengan kami, semakin mereka berani bersuara," katanya.

Jumisih menyebut kunci pencegahan dan penanganan pelecehan seksual ada di perusahaan, serikat pekerja, dan pekerjanya sendiri. Perusahaan membuat peraturan mengenai tindak pelecehan seksual, serikat pekerja yang mengawasi, dan pekerjanya harus belajar apa saja bentuk pelecehan seksual serta bagaimana menghadapinya. Untuk itu, harus ada sosialisasi yang masif dari komite sangat diperlukan. (Rahmi, 2018)

Hasil Wawancara yang dilakukan oleh Peneliti terhadap beberapa responden didapat hasil berikut ini :

1. Sebanyak 1 dari 2 orang perempuan yang pernah mengalami pelecehan seksual di tempat kerja memilih untuk diam. Alasan mereka karena merasa itu lebih baik daripada menceritakannya ke orang lain.
2. Sebanyak 1 dari 3 orang perempuan yang pernah mengalami pelecehan di tempat kerja merasa malu jika ada orang lain yang mengetahui bahwa dia telah mengalami pelecehan seksual.
3. Sebanyak 1 dari 6 orang perempuan yang pernah mengalami pelecehan seksual di tempat kerja mengkhawatirkan karirnya akan terancam jika dia melaporkan pelecehan yang dialaminya.

Berdasarkan pembahasan pada kasus di atas maka Hasil penelitian dengan metode wawancara langsung dilapangan yang dilakukan pada tahun 2018, diperoleh data sebagai berikut: (sajian tabel).



Berdasarkan hasil survei tersebut, ternyata masih banyak perempuan yang berpikir lebih baik diam daripada melaporkan pelecehan seksual yang dialaminya. Alasan

tersebut sangatlah logis, mengingat sebagian besar orang masih beranggapan bahwa pelecehan seksual merupakan suatu aib dan sangat memalukan jika ada orang lain yang mengetahui. Bahwa faktor yang menyebabkan pekerja melakukan pelecehan seksual dikarenakan adanya rasa ketertarikan dengan sesama pekerja yang lawan jenis. Hal tersebut dilakukan hanya untuk sekedar iseng atau juga memang sengaja melakukan pelecehan seksual tersebut.

Pada kasus ini berdasarkan penelitian bahwa pelaku yang melakukan pelecehan seksual ditempat kerja tidak takut dengan adanya ancaman pidana yang tinggi, karena pelaku merasa bahwa yang dilakukan tersebut berada dalam lingkungan kerja dan tanpa ada kekerasan fisik.

Peran serta Serikat Pekerja dalam kasus ini adalah *win-win* solution dimana perbuatan pelaku dapat diselesaikan secara internal tanpa melibatkan pihak lain seperti misalnya kepolisian. Akan tetapi juga Serikat Pekerja memberikan informasi apabila terjadi kasus seperti itu lagi maka korban diharapkan untuk melapor supaya dapat ditindak lanjuti. (Wardhani & Prabawati, 2020)

Kesimpulan

Adapun yang dapat disimpulkan dari pembahasan ini adalah bahwa :

Faktor penyebab perempuan menjadi korban pelecehan seksual :

1. Adanya kesempatan untuk Melakukan tugas Bersama keluar kantor dan dengan adanya akses internet yang dapat dija-dikan alasan untuk membuka content yang tidak senonoh atau pornografi oleh pelaku untuk melakukan pelecehan seksual kepada korban.
2. Tidak ada keberanian korban untuk melakukan perlawanan terhadap pelecehan seksual yang dilakukan oleh pelaku
3. Tindakan tutup mulut atau tidak melaporkan kasus tersebut kepada pihak atasan atau yang berwenang (Wardhani & Prabawati, 2020)

Daftar Pustaka

- Andhini, N. F. (2017). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Azis, M. (2019). HAK BERSERIKAT DAN BERKUMPUL WARGA NEGARA ASING DALAM PENDIRIAN ORGANISASI KEMASYARAKATAN DI INDONESIA. *Jurist-Diction*, 1, 627. <https://doi.org/10.20473/jd.v1i2.11014>
- ILO. (2005). *Pelecehan seksual di tempat kerja dan cara mengatasinya*. 1–4. online: www.nakertrans.go.id.
- Indonesia, R. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Undang-Undang No.13 Tahun 2003*, 1, 1–34. http://www.kemenerin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf
- Konvensi ILO no. 100 th 1951*. (n.d.). 1–11.
- Kuyp, K. E., & Praktik, D. (2019). *Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing: Dr. Rodrigo F. Elias*, VIII(3), 22–27.
- Kurnianingsih, S. (2015). Pelecehan Seksual Terhadap Perempuan Di Tempat Kerja. *Buletin Psikologi*, 11(2). <https://doi.org/10.22146/bpsi.7464>
- Nugraha, J. T. (1945). *RUU tentang Penghapusan Kekerasan Seksual*. 105(3), 129–133. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:BDsuQOHoCi4J:http://media.neliti.com/media/publications/9138-ID-perlindungan-hukum-terhadap-anak-dari-konten-berbahaya-dalam-media-cetak-dan-ele.pdf+%&cd=3&hl=id&ct=clnk&gl=id>
- Presiden RI. (2000). *Perubahan Kedua Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. 3, 1–6. http://www.perpustakaan.depkeu.go.id/FOLDERDOKUMEN/UUD1945.pdf%5Cnhttp://www.pta-makassarkota.go.id/peraturan_perundangan/UUD/UUD AMANDEMEN 2

1945.pdf

Rahmi, A. (2018). Urgensi Perlindungan Bagi Korban Kekerasan Seksual Dalam Sistem Peradilan Pidana Terpadu Berkeadilan Gender. *Jurnal Mercatoria*, 11(1), 37. <https://doi.org/10.31289/mercatoria.v11i1.1499>

UU no.18 tahun 1956. (1956). 18.

UU RI, NO.20, 2003, P. . (2003). *Title. 1*, 147–173.

Wardhani, S., & Prabawati, A. (2020). peranan serikat pekerja dalam perlindungan hukum terhadap pencegahan pelecehan seksual untuk pekerja perempuan di tempat kerja. *peranan serikat pekerja dalam perlindungan hukum terhadap pencegahan pelecehan seksual untuk pekerja perempuan di tempat kerja*, 1(Hilda), 9–15.