

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PEREMPUAN TERHADAP
KEKERASAN SEKSUAL DI PT. SEMARANG GARMENT KABUPATEN
SEMARANG**

Irfan Rizky Hutomo¹, Lilik Warsito², Any Farida³, Hono Sejati⁴, Tri Susilowati⁵,
Lamijan⁶, Dika Ratu Marfu'atun⁷

Irfansky94@gmail.com¹, lilikwarsito80@gmail.com², anyfarida@yahoo.com³,
sejatihono@gmail.com⁴, trisusilowati.undaris@gmail.com⁵,
imamlamijan@gmail.com⁶, ratudikamarfuatun@gmail.com⁷

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)^{1,2,3,4,5,6}

UNIVERSITAS PRIMAGRAHA⁷

ABSTRAK

Kekerasan seksual di tempat kerja merupakan pelanggaran hak asasi manusia yang serius dan masih menjadi masalah global, termasuk di Indonesia. Pekerja perempuan seringkali menjadi korban utama dari tindakan ini, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan mental, produktivitas kerja, dan kualitas hidup mereka. PT Semarang Garment, sebagai salah satu perusahaan garmen terkemuka di Kabupaten Semarang, memiliki tanggung jawab untuk melindungi pekerjanya, terutama pekerja perempuan, dari segala bentuk kekerasan seksual. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum yang ada bagi pekerja perempuan terhadap kekerasan seksual di PT Semarang Garment dan mengidentifikasi tantangan serta peluang untuk meningkatkan perlindungan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan yuridis sosiologis. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan pekerja perempuan, manajemen perusahaan dan serikat pekerja. Analisis data menggunakan teknik deskriptif kualitatif untuk mengkaji implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan dari kekerasan seksual.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Pekerja Perempuan, Kekerasan Seksual

PENDAHULUAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan merupakan isu utama dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia, terutama mengingat pentingnya kontribusi pekerja wanita terhadap pertumbuhan ekonomi negara. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), pada

Agustus 2023, jumlah pekerja wanita di Kabupaten Semarang sekitar 66,37% dari total angkatan kerja.¹

Kekerasan seksual di tempat kerja tidak hanya melanggar hak asasi manusia, namun juga berdampak negatif terhadap produktivitas, kesehatan mental, dan kesejahteraan pekerja. Studi yang dilakukan oleh *International Labour Organization* (ILO) atau Organisasi Buruh Internasional menunjukkan bahwa kekerasan seksual dapat menurunkan produktivitas kerja hingga 25% dan meningkatkan ketidakhadiran.² Hal ini tentu merugikan baik bagi pekerja maupun perusahaan.

Kekerasan seksual dapat didefinisikan sebagai segala bentuk perilaku yang memiliki muatan seksual baik secara verbal, non-verbal, fisik atau visual, yang tidak diinginkan oleh penerimanya, dan membuat seseorang merasa terhina, terluka, tersinggung, terintimidasi, atau tidak nyaman.³ Perilaku tersebut dapat terjadi dalam berbagai tempat, termasuk di tempat kerja, institusi pendidikan, atau ruang publik. Kekerasan seksual di tempat kerja mencakup berbagai bentuk perilaku seperti lelucon yang bersifat seksual, tatapan menggoda atau tidak sopan, sentuhan yang tidak diinginkan, menjanjikan promosi dengan imbalan layanan seksual.

Di Indonesia, kasus kekerasan terhadap perempuan di ranah publik, termasuk kekerasan seksual di tempat kerja masih dinili tinggi. Berdasarkan data komnas perempuan, pada tahun 2021, terdapat 389 kasus kekerasan seksual di tempat kerja dengan korban sebanyak 411 korban, tahun 2022 terdapat 324 kasus dan 384 korban dan hingga mei 2023 terdapat 123 kasus dan 135 korban.

Selain itu, berdasarkan survei (ILO) atau Organisasi Buruh Internasional mengenai kekerasan dan pelecehan di dunia kerja pada tahun 2022, sebanyak 70,93% dari total 1.173 responden mengaku pernah mengalami salah satu bentuk kekerasan dan pelecehan seksual.

¹ Badan Pusat Statistik. (2024). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Agustus 2024. Jakarta: BPS.

² International Labour Organization. (2019). Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work. Geneva: ILO.

³ Komnas Perempuan. (2017). 15 Bentuk Kekerasan Seksual: Sebuah Pengenalan. Jakarta: Komnas Perempuan.

Sementara itu, kekerasan dan pelecehan yang sering dialami korban adalah yang bersifat psikologis sebanyak 77,40%, disusul seksual sebanyak 50,48%. Sampai saat ini jumlah korban kekerasan di tempat kerja masih didominasi oleh perempuan sebanyak 656 orang.⁴ Namun para ahli menilai angka tersebut masih jauh dari kenyataan sebenarnya, mengingat banyak kasus yang tidak dilaporkan karena berbagai faktor.

Faktor-faktor yang menyebabkan kasus kekerasan seksual tidak dilaporkan di tempat kerja antara lain:⁵

1. Rasa malu dan stigma sosial.
2. Takut akan pembalasan atau kehilangan pekerjaan.
3. Kurangnya pemahaman tentang apa yang termasuk kekerasan seksual.
4. Ketidakpercayaan terhadap sistem pelaporan dan penanganan kasus.
5. Budaya patriarki yang masih kuat di masyarakat.

PT Semarang Garment, merupakan salah satu perusahaan garment terbesar di Kabupaten Semarang yang sebagian besar pekerjaannya adalah wanita, menjadi studi kasus yang menarik untuk dikaji terkait implementasi perlindungan hukum bagi pekerja wanita. Industri garment sendiri merupakan salah satu sektor yang rentan terhadap kasus pelecehan seksual, mengingat karakteristik pekerjaan yang seringkali melibatkan interaksi fisik dan adanya ketidakseimbangan kekuasaan antara pekerja dan atasan.

Beberapa kasus-kasus kekerasan seksual di PT. Semarang Garment:

a) Kasus pelecehan verbal

1. Penggunaan kata-kata bernada seksual atau candaan vulgar saat berkomunikasi dengan pekerja perempuan.
2. Memberikan komentar tidak pantas tentang penampilan fisik.

b) Kasus pelecehan non verbal

⁴ Kemnaker, kekerasan seksual di tempat kerja tidak bisa ditoleransi, <https://kemnaker.go.id>, 10 juni 2023

⁵ Nurhayati, E. (2019). "Tantangan Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan di Era Digital". Jurnal Hukum dan Pembangunan, 49(2), 308-322.

1. Memberikan tatapan tidak nyaman atau gesture tubuh yang melecehkan.
 2. Mengirimkan pesan bernada seksual melalui media sosial.
- c) Kasus pelecehan fisik
1. Berdiri terlalu dekat dengan maksud mengintimidasi secara seksual.
 2. Sentuhan tidak diinginkan seperti menepuk, menyenggol, menyentuh atau menyubit bagian tubuh tertentu.

Dasar hukum yang mengatur tentang perlindungan pekerja wanita, seperti:

1. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) memuat beberapa pasal yang dapat digunakan untuk menuntut pelaku pelecehan seksual, seperti Pasal 281-283 tentang kejahatan terhadap kesusilaan, dan Pasal 289-296 tentang perbuatan cabul.
2. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 86 ayat (1), mewajibkan pengusaha untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja, termasuk dari pelecehan seksual.
3. UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 49, memberikan perlindungan khusus bagi wanita dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya.
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.03/MEN/1982 tentang Pelayanan Kesehatan Kerja mencakup aspek kesehatan mental pekerja, termasuk perlindungan dari kekerasan seksual.

Adapun peraturan yang dibuat oleh PT. Semarang Garment yang berasal dari beberapa turunan Undang-Undang yang mengatur tentang kekerasan seksual yang telah dituangkan dalam buku Peraturan Kerja Bersama tentang pemutusan hubungan kerja Pasal 33 No.13 yang berbunyi “melakukan kekerasan dan pelecehan seksual, kepada pekerja atau pengusaha di lingkungan kerja”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan untuk penelitian penulisan hukum ini adalah metode penelitian secara yuridis sosiologis. Penulis dalam penulisan hukum ini pendekatan

dengan metode penelitian Kualitatif. Melalui pendekatan penelitian kualitatif ini, penulis melakukan wawancara langsung kepada informan untuk memperoleh data yang benar dan valid.⁶

PEMBAHASAN

A. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Atas Kekerasan

Seksual di PT. Semarang Garment Kabupaten Semarang

Perlindungan hukum adalah upaya atau tindakan yang diberikan untuk melindungi subjek hukum dari kemungkinan terjadinya pelanggaran atau penyalahgunaan hak. Tujuan utama dari perlindungan hukum adalah untuk menjamin keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian dalam lingkungan kerja.⁷

Istilah ‘perlindungan hukum’ merupakan istilah yang selalu digunakan didalam berbagai urgensi aturan hukum yang berada di kalangan masyarakat, salah satunya ialah di lingkungan oleh PT. Semarang Garment yang membuat peraturan tentang perlindungan untuk pekerja perempuan dari kekerasan seksual. Sehingga istilah perlindungan hukum ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, menjaga martabat pekerja, dan memastikan kesetaraan gender di lingkungan kerja.

Kedudukan korban dalam kasus kekerasan seksual sebagai pihak keadilan selama ini masih banyak yang terabaikan. Pelaku kejahatan lebih mendapat perhatian seperti rehabilitasi, treatment of offenders, readaptasi sosial, permasyarakatan, dan lain – lain.

⁶ Irfan Rizky Hutomo, Arifatus Shofiyah, “Pelaksanaan Pemenuhan Hak Pelayanan Kesehatan Bagi Peserta Bpjs Di Puskesmas Gunungpati Kota Semarang” Jurnal Penelitian Hukum Indonesia (J-PeHI) Vol. 04 No 01, Tahun 2023, hlm. 49-62

⁷ Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), hal. 38.

Keadaan seperti ini ialah suatu bentuk ketidakadilan bagi korban, karena sebagai sarana pembuktian, dan tidak jarang pula hak – hak asasi korban terabaikan. Bentuk perlindungan hukum juga di bagi menjadi dua, perlindungan hukum preventif: Perlindungan yang diberikan sebelum terjadinya sengketa atau pelanggaran hukum. Tujuannya adalah untuk mencegah terjadinya pelanggaran. Dan perlindungan hukum represif: Perlindungan yang diberikan setelah terjadinya sengketa atau pelanggaran hukum. Tujuannya adalah untuk memulihkan hak-hak yang telah dilanggar.⁸

Perlindungan hukum terhadap pekerja atas kekerasan seksual di tempat kerja merupakan aspek penting dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa poin utama terkait perlindungan ini meliputi:⁹

1. Definisi kekerasan seksual: Mencakup berbagai bentuk pelecehan dan kekerasan berbasis gender yang terjadi di lingkungan kerja.
2. Kewajiban pemberi kerja: Perusahaan wajib menciptakan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari segala bentuk kekerasan seksual.
3. Mekanisme pengaduan: Harus tersedia prosedur yang jelas dan rahasia bagi pekerja untuk melaporkan kasus kekerasan seksual.
4. Sanksi: Adanya konsekuensi hukum bagi pelaku kekerasan seksual, termasuk kemungkinan pemutusan hubungan kerja.
5. Perlindungan korban: Jaminan tidak ada pembalasan terhadap pekerja yang melaporkan kekerasan seksual.

⁸ *Ibid.*

⁹ Wijayanti, Asri. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika, 2021, hal. 178-182.

6. Edukasi dan pencegahan: Kewajiban perusahaan untuk memberikan pelatihan dan sosialisasi terkait pencegahan kekerasan seksual.
7. Kompensasi: Kemungkinan ganti rugi bagi korban kekerasan seksual di tempat kerja.
8. Peran serikat pekerja: Dukungan dan advokasi dari serikat pekerja dalam menangani kasus kekerasan seksual.

Berdasarkan hasil wawancara bersama Bapak Turyana selaku ketua serikat pekerja di PT. Semarang Garment, terdapat buku PKB yaitu Perjanjian Kerja Bersama yang merupakan buku panduan yang berisi tentang hak, kewajiban, dan sanksi sanksi yang isinya tidak lebih rendah dari UU pemerintah yang dibuat atas kesepakatan Bersama dengan manajemen yang dirundingkan melalui pertemuan BIPARTIT dalam setiap pasal yang ada dalam buku PKB tersebut, dan disahkan oleh disnaker, dalam penyelesaian kasus kekerasan maupun pelecehan kita ada beberapa proses, yaitu pencegahan investigasi dan pemulihan , jadi ketika terdapat pelaporan kasus kekerasan ataupun pelecehan kita tim investigasi yang terdiri dari serikat pekerja dan manajemen menentukan teknis dari investigasi tersebut meliputi :

1. Membuat form perlindungan untuk narasumber
2. Menyiapkan kuisioner terkait kasus tersebut
3. Menentukan siapa saja yang akan diinvestigasi
4. Kapan mulai investigasi dan membutuhkan berapa lama
5. Menentukan jadwal tim investigasi

setelah investigasi selesai akan dibuat hasil investigasi yang akan diajukan ke manajemen, Ketika hasil investigasi dinyatakan bersalah akan diadakan bipartite untuk sanksi yang akan diberikan untuk pelaku sesuai dengan Pasal di dalam PKB untuk korban, akan ada pendampingan dan pemantauan khusus , dan jika dibutuhkan ada ahli di dalam pendampingan korban, SPSI PT. Semarang Garment dan manajemen akan menyediakan psikolog atau psikiater jika dibutuhkan, sampai korban tidak merasa trauma.¹⁰

B. Kendala-Kendala Dalam Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Perempuan Sebagai Korban Kekerasan Seksual di PT. Semarang Garment

Kabupaten Semarang

Fenomena masalah gender pada masyarakat kita semakin kompleks. Selain fakta dan data tentang bias gender di berbagai bidang kehidupan yang masih timpang, juga ada tantangan permasalahan gender yang kompleks. Semakin banyak program studi yang mengintegrasikan berbagai bidang disiplin ilmu untuk membahas dan menjelaskan permasalahan wanita (gender) ini. Istilah studi kajian wanita kurang tepat, karena konotasi wanita terlalu luas untuk dijadikan objek forma pengetahuan ilmiah. Beda halnya dengan studi kajian gender, yang mempunyai makna realitas wanita dalam konstruksi sosial budaya, yang dapat dianalisis dari berbagai sudut pandang pengetahuan ilmiah.

Kekerasan berbasis gender merupakan kepanjangan ilmiah dari tata nilai patriarki yang memandang perempuan sebagai subordinat laki-laki dan memberi hak pada laki-laki untuk menempatkan diri mereka sebagai kelompok dominan yang mengendalikan seksualitas dan identitas gender perempuan. Perempuan dituntut untuk mengikuti peran

¹⁰ Wawancara dengan Bapak Turyana, ketua SPSI PT. Semarang Garment pada tanggal 6 juli 2024.

yang diinginkan laki-laki sementara laki-laki memiliki kuasa penuh agar perempuan mematuhi.

Fenomena tindak kekerasan sangat umum terjadi, dimana bentuk dari kekerasan tidak hanya merugikan secara fisik, tetapi juga secara psikologis. Tindak kekerasan seksual merupakan perbuatan melanggar hukum yang bertentangan dengan hak asasi manusia, oleh karena itu, isu kekerasan seksual perlu diberikan perhatian khusus agar dapat menemukan solusinya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Turyana selaku ketua Serikat Pekerja di PT. Semarang Garment sudah membentuk adanya KPP yaitu komite pemberdaya perempuan sebagai wadah untuk pekerja perempuan di PT. Semarang Garment dalam berkeluh kesah, KPP juga memiliki banyak program untuk pekerja perempuan yaitu training untuk ibu hamil dan penyediaan ruang laktasi untuk ibu menyusui sesuai dengan standar dari UU pemerintah, baru baru ini SPSI PT. Semarang Garment dan juga manajemen sedang Menyusun program Pendidikan dan pelatihan tentang kekerasan dan pelecehan berbasis gender untuk semua karyawan PT. Semarang Garment yang bertujuan agar semua karyawan paham tentang apa itu kekerasan dan pelecehan berbasis gender dengan harapan kasus kasus kekerasan dan pelecehan di PT. Semarang Garment akan menurun.¹¹ Dengan tabel di bawah ini yang menunjukkan persentase kekerasan seksual di PT. Semarang Garment menurut data yang berasal dari 1.200 responden:

¹¹ Wawancara dengan ketua SPSI, Bapak turyana pada tanggal 6 juli 2024

No	Bentuk kekerasan dan pelecehan seksual	2022	2023	2024
1.	Menerima godaan/candaan/siulan bernuansa seksual, termasuk panggilan “sayang”, “cantik”, “seksi” tanpa di setujui	60,56% /727	43.02% /516	21% /252
2.	Mendapat kedipan/lirikan/diperhatikan bagian tubuhnya dengan ekspresi seksual ertentu	48% /576	27% /324	10 % /120
3.	Dicium, dipeluk, atau disentuh dibagian sensitif tanpa persetujuan	20% /240	11% /132	7,25% /87

Selain itu, PT. Semarang Garment mengadakan perjanjian bersama mengenai penghapusan kekerasan dan pelecehan berbasis gender (KPBG) ditandatangani oleh Direktur PT. Semarang Garment Mr. Jeong Uson dan ketua SPSI PT. Semarang Garment Bapak Turyana. Berikut adalah isi program penghapusan KPBG di PT. Semarang Garment:

1. Pembentukan komite anti KPBG
2. Penunjukan satgas anti KPBG dari perwakilan karyawan disetiap bagian
3. Mengadakan pelatihan kepada seluruh karyawan mengenai KPBG dan secara rutin melakukan sosialisasi mengenai KPBG di tempat kerja
4. Menyediakan mekanisme pelaporan terhadap pelanggaran KPBG

5. Menyelesaikan setiap pelanggaran KPBG sesuai dengan peraturan dengan memberikan sanksi kepada pelaku dan memberikan perlindungan serta pemulihan terhadap korban

PENUTUP

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat mengambil beberapa simpulan yaitu:

1. Perlindungan hukum adalah upaya atau tindakan yang diberikan oleh hukum untuk melindungi subjek hukum dari kemungkinan terjadinya pelanggaran atau penyalahgunaan hak. Tujuan utama dari perlindungan hukum adalah untuk menjamin keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian dalam lingkungan kerja.
2. Kendala-kendala dalam Perlindungan Hukum di PT. Semarang Garment adalah kurangnya pemahaman tentang bentuk-bentuk kekerasan seksual, rasa tidak percaya pada sistem pelaporan, masih adanya budaya normalisasi yang membuat korban enggan melapor.
3. Solusi dalam mengatasi kendala Perlindungan di PT. Semarang Garment dengan menyediakan form pelaporan dan ketika kasus tersebut dilaporkan, tim investigasi yang terdiri dari serikat pekerja dan manajemen menentukan teknis investigasi dengan bantuan dan pemantauan khusus seperti psikolog atau

psikiater jika di perlukan, memastikan korban tidak merasa trauma. Di PT. Semarang Garment, Komite Pemberdayaan Perempuan (KPP) dibentuk untuk menangani keluhan pekerja perempuan dengan memberikan pelatihan dan pendidikan tentang kekerasan dan pelecehan berbasis gender. PT. Semarang Garment juga menandatangani kesepakatan bersama penghapusan kekerasan dan pelecehan berbasis gender (KPBG), dengan kebijakan tanpa toleransi mengenai kekerasan dan plecehan.

SARAN

1. Mengadakan sosialisasi secara rutin tentang pencegahan kekerasan seksual.
2. Memperkuat sistem pengaduan dengan menjamin kerahasiaan identitas pelapor.

DAFTAR PUSTAKA

Badan Pusat Statistik. (2024). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Agustus 2024. Jakarta: BPS.

International Labour Organization. (2019). Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work. Geneva: ILO.

Komnas Perempuan. (2017). 15 Bentuk Kekerasan Seksual: Sebuah Pengenalan. Jakarta: Komnas Perempuan.

Kemnaker, kekerasan seksual di tempat kerja tidak bisa ditoleransi, <https://kemnaker.go.id>, 10 juni 2023

Nurhayati, E. (2019). "Tantangan Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan di Era Digital". Jurnal Hukum dan Pembangunan, 49(2), 308-322.

Irfan Rizky Hutomo, Arifatus Shofiyah, "Pelaksanaan Pemenuhan Hak Pelayanan Kesehatan Bagi Peserta Bpjs Di Puskesmas Gunungpati Kota Semarang" Jurnal Penelitian Hukum Indonesia (J-PeHI) Vol. 04 No 01, Tahun 2023, hlm. 49-62

Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), hal. 38.

Wijayanti, Asri. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika, 2021, hal. 178-182.

Wawancara dengan Bapak Turyana, ketua SPSI PT. Semarang Garment pada tanggal 6 juli 2024.

Wawancara dengan ketua SPSI, Bapak turyana pada tanggal 6 juli 2024