

Analisis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Pekerja Korban Pelecehan Seksual di Kawasan Industri: Studi Kasus Putusan No 83/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg

Amira Atsil Abigael Wegni¹, Novi Wulan Suci², Tabina Belinda³, Citra Hayu Khatintri⁴
^{1,2,3,4}Universitas Tidar

Alamat: Jl. Kapten Suparman No. 39, Potrobangsari, Kec. Magelang Utara, Kota Magelang, Jawa Tengah 56116

Korespondensi penulis: abigaelamira@gmail.com¹, noviwulans17@gmail.com², tabinabelinda@gmail.com³, hayucitra86@gmail.com⁴

Abstract. This research analyzes legal protection for workers who are victims of sexual harassment in industrial areas, with a case study of decision number 83/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg. Legal protection is an effort to create a sense of security for victims from harassment and threats, which are divided into preventive and repressive forms. Based on Law Number 13 of 2003 concerning Employment, this protection covers basic workers' rights, including protection from sexual harassment. This case study illustrates the implementation and challenges in implementing the law at PT Nikomas Gemilang, which involved physical sexual harassment by one male worker against several female workers. The court's decision to reject the perpetrator's lawsuit shows the importance of effective legal protection. The research results show that existing legal protection is not optimal and requires strengthening internal company policies as well as supervision from the government to create a safe and conducive work environment.

Keywords: Legal protection, sexual harassment, labor.

Abstrak. Penelitian ini menganalisis perlindungan hukum bagi tenaga kerja korban pelecehan seksual di kawasan industri, dengan studi kasus putusan nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg. Perlindungan hukum merupakan upaya untuk menciptakan rasa aman bagi korban dari gangguan dan ancaman, yang terbagi dalam bentuk preventif dan represif. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlindungan ini mencakup hak-hak dasar pekerja, termasuk perlindungan dari pelecehan seksual. Studi kasus ini menggambarkan implementasi dan tantangan dalam penerapan undang-undang tersebut di PT Nikomas Gemilang, yang melibatkan pelecehan seksual fisik oleh seorang pekerja pria terhadap beberapa pekerja wanita. Keputusan pengadilan menolak gugatan pelaku menunjukkan pentingnya perlindungan hukum yang efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum yang ada belum optimal dan memerlukan penguatan dalam kebijakan internal perusahaan serta pengawasan dari pemerintah untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif.

Kata Kunci: Perlindungan hukum, pelecehan seksual, tenaga kerja.

LATAR BELAKANG

Perlindungan hukum merupakan bentuk dari pengupayaan oleh aparat penegak hukum dengan tujuan agar menciptakan rasa aman, baik dalam segi pikiran maupun segi fisik dari adanya gangguan dan berbagai ancaman yang datang dari pihak manapun. Perlindungan hukum terdiri atas dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif sangat berpengaruh karena didasarkan pada kebebasan bertindak dapat mendorong sikap berhati-hati. Sedangkan perlindungan hukum represif bertujuan untuk membantu proses dalam penyelesaian permasalahan yang muncul sebab terjadinya

ketidaksesuaian sehingga perlindungan hukum menjadi upaya perlindungan terakhir yang diikuti dengan adanya pemberian sanksi.

Perlindungan hukum terhadap korban ditempatkan di posisi tertinggi karena korban tidak hanya dirugikan secara fisik namun materiil, psikologis, menanggung penderitaan sebagai sarana terwujudnya kepastian hukum dengan mengemukakan dan merekonstruksi kejahatan yang menimpa dirinya. C.Maya Indah mengatakan bahwa *“the rights of the victim are a component part of the concept of human rights”*. Hal tersebut berarti bahwa hak untuk melindungi korban adalah fundamental dan tidak dapat terpisahkan dari hak asasinya sebagai manusia.

Hubungan industrial adalah ikatan antara pelaku usaha atau manajemen usaha dengan tenaga kerja atau karyawan dalam proses produksi barang maupun jasa dan terdapat beberapa unsur didalamnya meliputi unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang tetap berdasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Berdasarkan pada Undang-Undang Dasar 1945 dalam ketentuan umum bab 1 pasal 1 disebutkan mengenai arti dari istilah ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan yaitu segala sesuatu yang memiliki hubungan antara tenaga kerja pada saat sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Sejalan dengan perkembangan zaman, masalah akan ketenagakerjaan semakin berkembang. Saat ini sering kali ditemui tindakan-tindakan yang merugikan tenaga kerja terutama bagi tenaga kerja perempuan karena seorang perempuan dianggap sebagai kaum yang lebih mudah ditindas

Definisi tenaga kerja sesuai yang tertera pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang berkemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan yang berguna untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik dalam pemenuhan kebutuhan sendiri maupun dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja bekerja dengan berdasarkan kontrak kerja atau perjanjian kerja yang disepakati antara pekerja dan pengusaha baik secara lisan maupun non lisan/tertulis. Hal tersebut selaras dengan amanat pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara memiliki hak sepenuhnya atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal tersebut sesuai dengan peranan tenaga kerja yang berperan sebagai pelaku dalam meningkatkan pembangunan nasional.

Perlindungan terhadap tenaga kerja tertulis di preambule huruf d Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebuah upaya untuk memastikan terjaminnya seluruh hak dasar para pekerja/buruh. Hak-hak ini meliputi hak untuk memiliki/mendapatkan sebuah pekerjaan dan penghidupan yang cukup layak, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, hak atas upah yang layak, hak atas cuti, hak untuk berunding,

hak mogok, hak atas jaminan sosial, dan hak-hak lainnya. Pasal tersebut menegaskan bahwa setiap orang memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan dari adanya tindakan kekerasan seksual di tempat kerja, termasuk atasan atau pimpinan. Pelecehan seksual atau *sexual harassment* merupakan suatu istilah atas perbuatan dari seseorang yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pelecehan seksual adalah perbuatan menyimpang yang secara tidak langsung berupaya untuk memaksa orang lain untuk berhubungan seksual dan memposisikan korban sebagai objek keinginan pelaku. Secara hirarki perempuan harus dilindungi dan diberikan kehati-hatian khusus sehingga perempuan dapat menjalin hubungan industrial yang baik untuk mencapai kesetaraan gender dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Salah satu insiden pelecehan seksual di kawasan industri adalah kasus putusan nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg yang merupakan kasus pelecehan seksual fisik secara berulang dengan korban yang berbeda. Korbannya adalah pegawai sedangkan pelakunya adalah sesama pegawai. Akibatnya, pelaku di PHK sepihak tanpa pesangon sehingga pelaku mengajukan tuntutan ke pengadilan hubungan industrial. Pelaku mengklaim bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan kepada dirinya tanpa memberikan pesangon merupakan tindakan yang tidak sah. Pelaku berargumen bahwa PHK sepihak tanpa alasan yang jelas dan tanpa memberikan pesangon adalah pelanggaran terhadap ketentuan yang sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, pelaku juga menyatakan bahwa tindakan PHK tersebut merupakan bentuk diskriminasi dan pembalasan atas pengaduan pelecehan seksual yang dilaporkannya sebelumnya. Sehubungan dengan problematika tersebut maka peneliti tertarik untuk mengkaji 2 (dua) permasalahan yang dirumuskan menjadi 1) Implementasi aturan hukum terkait perlindungan hukum bagi pekerja korban pelecehan seksual di kawasan industri, dan 2) Optimalisasi penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terjadinya pelecehan seksual di kawasan industri.

KAJIAN TEORITIS

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Penulis, Tahun,	Ringkasan
1.	“Analisis Hukum Terhadap Pelaku Pelecehan Seksual Yang Dilakukan Atasan Dalam Lingkup Kerja (Studi Kasus Putusan Nomor 148/Pid.B/2018/PN LBH)” (Stefanus, Hary Soeskandhi, 2022)	Pertimbangan hakim dalam menjatuhkan pidana bagi terdakwa pelecehan dirasa kurang tepat karena pidana yang dijatuhkan dianggap hukuman yang dijatuhkan tidak proporsional dengan tindak pidana yang dilakukan terdakwa dan tidak mencerminkan rasa keadilan bagi para korban.
2.	“Peranan Serikat Pekerja Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Pencegahan Pelecehan Seksual Untuk Pekerja Perempuan Di Tempat Kerja” (Sri Pramudya Wardhani, Adhining Prabawati Rahmahani, 2021)	Peran serikat pekerja dalam kasus pelecehan seksual terhadap tenaga wanita adalah memperjuangkan harkat martabat wanita serta mencegah pelecehan seksual yang dilakukan secara vertikal (dengan atasan) dan secara horizontal (sesama pekerja).
3.	“Perlindungan Terhadap Pekerja Wanita Atas Tindakan Asusila Yang Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Juncto Undang –Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus Di PT. Ajinomoto)” (Ratna Sovianti, Anwar Hidayat, Lia Amaliya, 2023)	Akibat hukum untuk pelaku kekerasan seksual belum didefinisikan secara kompleks oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sehingga implementasinya belum dapat diterapkan secara maksimal. Peraturan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengatur tentang perlindungan pekerja wanita masih terjadi banyak pelanggaran dan mengesampingkan prosedur perlindungan tenaga kerja wanita.
4.k	“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Indonesia Yang Mengalami Pelecehan Seksual Dalam Perspektif HAM” (Desy Salsa Biela, 2021)	Perlindungan terhadap wanita di tempat kerja harus dijamin dengan kuat melalui pembentukan undang-undang pencegahan kekerasan seksual, revisi undang-undang ketenagakerjaan, serta pembuatan peraturan teknis lain yang masih belum dimiliki oleh Indonesia.
5.	“Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Sebagai Korban Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja” (Rizki Pratama Kamarulah, 2021)	Bentuk perlindungan terhadap korban pelecehan seksual di tempat kerja diberikan dalam berbagai cara dengan berdasarkan kerugian yang diderita korban. Bentuk perlindungan yang biasa diberikan adalah kompensasi dan restitusi, bantuan medis atau konseling

No.	Judul, Penulis, Tahun,	Ringkasan
		serta bantuan hukum untuk menjamin kepastian hukum.

METODE PENELITIAN

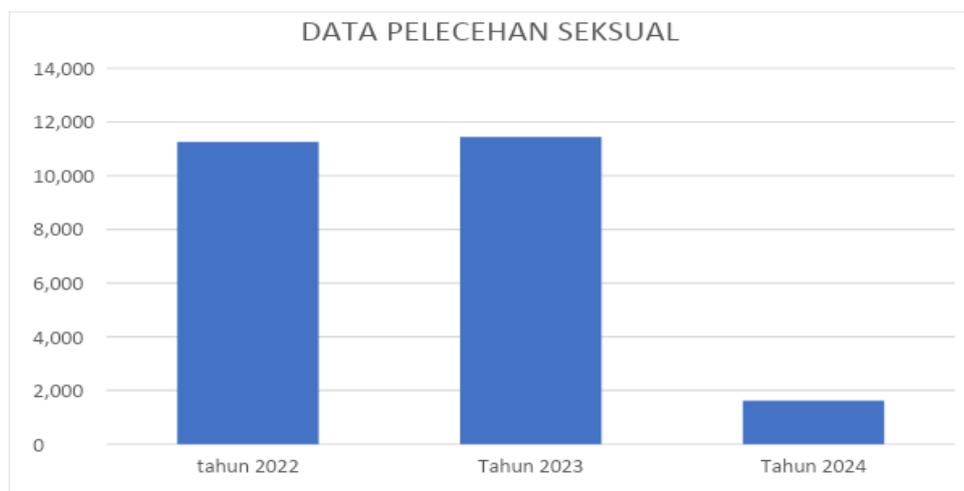
Metode merupakan cara untuk melakukan kegiatan agar terlaksana sesuai dengan tuntutan yang diinginkan, proses yang sistematis mempermudah implementasi kegiatan dalam mencapai titik tujuan yang dikehendaki Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum yuridis-normatif yang mengkaji norma hukum terkait dengan perlindungan hukum bagi tenaga pekerja korban pelecehan seksual di kawasan industri. Pendekatan ini menganalisis putusan pengadilan sebagai objek utama, peraturan perundang-undangan, dan literatur terkait untuk menelaah dan memahami aturan hukum terkait yang berlaku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi aturan hukum terkait perlindungan hukum bagi pekerja korban pelecehan seksual di kawasan industri

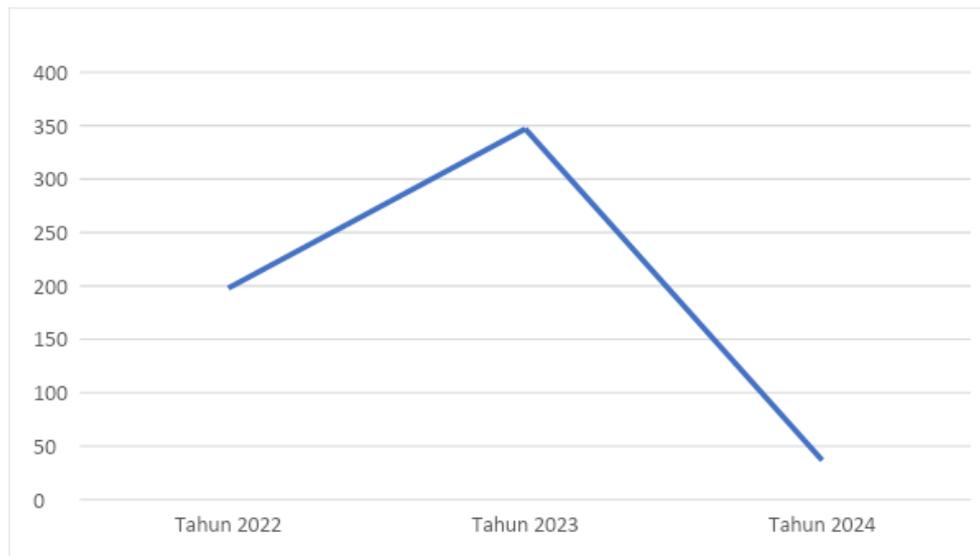
Pada dua tahun terakhir, jumlah kasus pelecehan seksual yang dilaporkan mengalami penurunan. Jumlah tersebut tercatat di catatan tahunan kasus kekerasan terhadap perempuan yang dinaungi oleh Komnas Perempuan. Hal tersebut menjadi sebuah indikator positif dalam upaya penanggulangan dan menghindari kekerasan kepada perempuan. Catatan tahunan ini menjadi dasar untuk merumuskan kebijakan untuk menurunkan tingkat kekerasan kepada perempuan.

Tabel 1. Data Pelecehan Seksual



Sumber: Website Kekerasan Kemenpppa

Tabel 2. Data Jumlah Kekerasan di Tempat Kerja



Sumber: Website Kekerasan Kemenpppa

Data tersebut menggambarkan jumlah kekerasan seksual di tempat kerja tertinggi pada 2023 sebanyak 347 kasus dengan didominasi korban adalah pekerja wanita. Kasus seperti ini salah satu faktor penyebabnya adalah norma gender dan patriarki dimana terdapat stereotip yang menggambarkan perempuan sebagai objek yang lebih lemah dan rentan dan memperkuat pandangan bahwa perempuan dapat dimanfaatkan oleh laki-laki. Undang-Undang Ketenagakerjaan telah tegas mengatur keselamatan seseorang, kesehatan pekerjaan, dan moral seseorang semuanya dipertimbangkan. Akan tetapi pada realitasnya, sistem patriarki masih mempertahankan ketidaksetaraan gender yang menguntungkan pekerja laki-laki. Patriarki menciptakan lingkungan dimana laki-laki mempunyai kendali yang lebih besar sehingga dapat melakukan pelecehan seksual terhadap rekan kerja perempuan.

Pada tahun 2023, terdapat sebuah kasus pelecehan pekerja wanita yang diadili di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Kasus ini melibatkan pelecehan seksual fisik yang dilakukan oleh M, seorang pekerja pria, kepada beberapa pekerja wanita di kawasan industri. Salah satu korban kemudian melaporkannya kepada pihak perusahaan. Berdasarkan laporan tersebut, perusahaan melakukan investigasi dan menemukan bukti kuat bahwa M telah melakukan pelecehan seksual terhadap beberapa pekerja wanita. Pelecehan seksual tersebut dilakukan pelaku di Ambulance ketika salah satu pekerja wanita sedang tak sadarkan diri akibat penyakit yang dideritanya. Sebagai konsekuensinya, M diputus hubungan kerjanya secara sepihak, tanpa pesangon dan tanpa tunjangan hari raya (THR) tahun 2023.

Akibat dari PHK tersebut, pelaku tidak merasa tidak puas dengan perlakuan yang diterimanya. Sebagai langkah untuk menyelesaikan masalah tersebut, pelaku mengajukan permohonan mediasi kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang. Namun, setelah dilakukan mediasi pelaku menolak menerima hasil mediasi dan memiliki mengajukan gugatan ke Pengadilan Industrial. Setelah menerima gugatan dari pelaku dan tanggapan dari PT Nikomas Gemilang sebagai tergugat, Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Kelas 1A Serang mengeluarkan putusan Nomor 83/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Srg, yang menolak gugatan pelaku secara keseluruhan dengan gugatan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan penggugat untuk seluruhnya tanpa dikecualikan.
2. Menghukum tergugat untuk mempekerjakan kembali penggugat di tempat, bagian dari jabatan semula atau sekurang-kurangnya setara dengan jabatan semula.
3. Menghukum tergugat untuk membayar upah yang belum dibayar sejak bulan November 2022 sampai dengan bulan April 2023 dengan total sebesar Rp. 29.138.276,- (dua puluh sembilan juta seratus tiga puluh delapan ribu dua ratus tujuh puluh enam rupiah) secara tunai dan sekaligus.
4. Memerintahkan tergugat untuk membayar Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2023 yang belum dibayarkan sebesar Rp. 11.135.189,25 (sebelas juta seratus tiga puluh lima ribu seratus delapan puluh sembilan dua puluh lima rupiah) secara tunai dan sekaligus.
5. Menghukum tergugat untuk seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini.

Berdasarkan kasus tersebut terdapat beberapa hal yang dapat dikaji sebagai dasar pertimbangan hakim dalam menolak seluruh gugatan penggugat atau pelaku pelecehan seksual. Berdasarkan pasal 86 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

“...Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral dan kesusilaan; dan c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama...”

Menurut pasal diatas, seluruh buruh dan pekerja mempunyai hak atas perlindungan hak-haknya dan wajib dipenuhi oleh pengusaha dengan tujuan untuk melindungi, menjamin pekerja dari tindakan yang membahayakan dan merendahkan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kasus tersebut menyatakan bahwa terjadi tindakan pelecehan seksual di lingkungan kerja adalah perbuatan melanggar hukum khususnya pasal 86 ayat (1) point (b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan dasar hukum yang kuat yang menegaskan bahwa:

“...setiap pekerja mempunyai kesempatan untuk bekerja di lingkungan yang aman dan bebas dari segala bentuk pelecehan termasuk pelecehan seksual...”

Pengusaha atau perusahaan dalam konteks ini bertanggungjawab dalam mengimplementasikan kebijakan yang efektif dan efisien serta dapat memberikan sanksi bagi korban dan memberikan kesaksian bahwa terjadinya pelecehan seksual di kawasannya telah diselesaikan dengan berdasarkan undang-undang yang berlaku.

Berdasarkan kasus yang terjadi di PT Nikomas Gemilang bahwa hampir 95% pekerja/buruh PT Nikomas Gemilang merupakan perempuan yang dalam konteks ini beberapa pekerja menjadi korban pelecehan oleh pelaku/penggugat. PT Nikomas Gemilang bertanggungjawab atas menjamin hak pekerja untuk memperoleh lingkungan yang aman dan nyaman untuk bekerja. PT Nikomas Gemilang juga wajib menegakkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB Perusahaan) agar dapat memberikan kepastian hukum bagi pekerja/buruh yang menjadi korban pelecehan seksual. Bahwa dalam PKB perusahaan tersebut dalam pasal 25 angka 7 romawi I huruf F mengenai PHK yang berbunyi:

“...Terbukti melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja dan lingkungan perusahaan...”

Pasal tersebut berkaitan dengan Pasal 61 ayat (1) point d dan e Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja perjanjian kerja berakhir apabila:

“...adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja...”

Artinya adanya pasal tersebut terdapat aturan ketenagakerjaan otonom yang masih berlaku dan terbukti pula tindakan pelaku/penggugat dalam melakukan pelecehan seksual terhadap rekan sekerjanya. Pasal tersebut terbukti karena pelaku/penggugat melakukan kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja dengan perusahaan dengan melakukan tindakan pelecehan seksual. Sehingga keputusan perusahaan untuk mengakhiri perjanjian kerja terhadap pelaku atau penggugat adalah tepat dan tidak menyimpang dari peraturan perundang-undangan dan PKB atau dianggap sah dan dengan tanpa hak pesangon.

Pentingnya undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur perlindungan perempuan di tempat kerja tidak dapat diragukan lagi, terutama dalam konteks kasus pelecehan seksual yang dapat berdampak pada reputasi perusahaan dan kepercayaan dari pelanggan serta investor. Ketika kasus pelecehan seksual tidak ditangani dengan seksama sesuai dengan undang-undang dan perjanjian kerja, risiko terjadinya normalisasi pelecehan seksual tanpa

disadari menjadi lebih tinggi. Maka dari itu, diperlukan peraturan khusus dalam ketenagakerjaan yang mencakup perlindungan perempuan dari berbagai bentuk pelecehan, hak-hak perempuan di tempat kerja, kebijakan anti pelecehan yang jelas, mekanisme pengaduan yang efektif, dan penegakan sanksi bagi perusahaan yang melanggar undang-undang tersebut.

Melalui undang-undang ketenagakerjaan yang komprehensif, perlindungan terhadap pekerja perempuan dapat dijamin dengan lebih baik, sehingga menciptakan tempat kerja yang bebas pelecehan dan yang lebih aman. Selain memberikan perlindungan, undang-undang tersebut juga dapat menjadi landasan bagi perusahaan untuk menerapkan kebijakan yang memadai dalam mengatasi kasus pelecehan seksual, serta menjelaskan tanggung jawab setiap pihak yang terlibat dalam menangani situasi yang sensitif ini. Dengan demikian, undang-undang ketenagakerjaan yang progresif dan responsif terhadap perlindungan perempuan di tempat kerja menjadi sangat penting dalam menjaga keamanan, kesejahteraan, dan martabat pekerja perempuan.

Optimalisasi penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terjadinya pelecehan seksual di kawasan industry

Kawasan industri sebagai salah satu tempat terjadinya kasus pelecehan seksual, seperti yang disebutkan dalam kasus PT Nikomas Gemilang, menunjukkan perlunya optimalisasi penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dasar atas Undang-Undang ini melindungi atas hak-hak tenaga kerja sebagai bukti atas kepastian hukum, sehingga setiap hak tenaga kerja untuk dapat bekerja secara aman dan bebas atas segala bentuk pelecehan seksual. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 harus diimplementasikan dengan menyeluruh sesuai kebijakan dan praktik perusahaan. Hal ini mencakup penetapan kebijakan internal yang jelas terkait pencegahan dan penanganan kasus pelecehan seksual, penyelenggaraan pelatihan untuk seluruh karyawan tentang hak-hak pekerja dan perlindungan terhadap pelecehan seksual, serta pembentukan struktur pengaduan yang aman serta efektif bagi korban.

Berdasarkan kasus tersebut PT Nikomas Gemilang belum secara menyeluruh memiliki kebijakan anti pelecehan seksual. Meskipun tidak disebutkan secara eksplisit, kasus diatas menggambarkan bahwa PT Nikomas Gemilang memiliki mekanisme internal untuk menangani kasus pelecehan seksual dengan melakukan investigasi internal setelah menerima laporan. Pasal 25 angka 7 romawi I huruf F mengenai PHK yang berbunyi "*Terbukti melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja dan lingkungan perusahaan.*" Belum cukup untuk menjelaskan larangan terhadap bentuk pelecehan seksual. Selain itu, perusahaan

juga wajib memberikan perlindungan penuh terhadap korban pelecehan seksual dan memberikan sanksi tegas yang memberatkan pelaku. Terkait sanksi yang diberikan dalam kasus ini, perusahaan telah memberikan sanksi serius terhadap pelaku pelecehan seksual didasarkan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan menegaskan bagi pelaku diputus hubungan kerjanya sepihak tanpa persetujuan oleh pihak perusahaan tanpa adanya pesangon dan tunjangan hari raya (THR) tahun 2023.

Selain perusahaan, pemerintah juga memiliki tanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada korban pelecehan seksual di kawasan industri. Salah satu bentuk dukungan yang dapat diberikan adalah melalui penyediaan hotline khusus untuk korban pelecehan seksual di tempat kerja. Melalui hotline ini, korban dapat melaporkan kasus pelecehan dan mendapatkan bantuan serta arahan mengenai langkah-langkah selanjutnya yang dapat diambil. Selain itu, pemerintah juga dapat menyediakan website dan aplikasi yang menyediakan informasi tentang pencegahan dan penanganan pelecehan seksual, sehingga pekerja dapat mengakses informasi tersebut secara mudah dan cepat. Dengan langkah-langkah ini, pemerintah dapat meningkatkan aksesibilitas terhadap bantuan dan dukungan bagi korban pelecehan seksual di kawasan industri.

Budaya kerja di kawasan industri seringkali didominasi oleh hierarki dan kekuasaan, yang dapat menciptakan lingkungan dimana pelecehan seksual dapat terjadi. Meskipun demikian, tidak semua kawasan industri memiliki budaya kerja yang tidak kondusif dan terbebas dari pelecehan seksual namun beberapa perusahaan mungkin telah mengimplementasikan kebijakan dan prosedur yang jelas untuk mencegah pelecehan seksual. Penerapan pasal 86 ayat (1) huruf b Undang-Undang Ketenagakerjaan berkaitan atas beberapa hak pekerja untuk dilindungi dari perlakuan yang merendahkan, termasuk pelecehan seksual. Dalam kasus tersebut, tindakan pelecehan seksual yang dilakukan oleh pelaku bertentangan dengan hak moral dan kesusilaan yang dijamin oleh undang-undang tersebut. Oleh karena itu, perusahaan memiliki kewajiban untuk melindungi pekerjaannya dari tindakan yang merugikan dan merendahkan martabat mereka, sesuai dengan Pasal tersebut.

Proses investigasi yang dilakukan oleh perusahaan merupakan langkah yang penting dalam menangani kasus pelecehan seksual. Investigasi harus dilakukan secara menyeluruh dan objektif untuk mengumpulkan bukti dan memastikan kebenaran atas tuduhan pelecehan seksual yang diajukan. Proses investigasi ini harus dilakukan dengan memperhatikan hak-hak semua pihak yang terlibat dan harus mengikuti prosedur yang diatur oleh perusahaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemberhentian hubungan kerja (PHK) terhadap pelaku pelecehan seksual harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku,

termasuk Undang-Undang Ketenagakerjaan. Jika tindakan pelecehan seksual telah terbukti melalui proses investigasi yang obyektif, maka perusahaan memiliki dasar hukum untuk melakukan PHK tanpa pesangon dan tanpa tunjangan hari raya (THR), sebagaimana yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan.

Penerapan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan berkaitan dengan hak pekerja untuk mendapatkan upah dan tunjangan sesuai dengan yang telah disepakati atau diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dalam kasus PT Nikomas Gemilang, putusan Pengadilan Hubungan Industrial dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk membayar upah yang belum dibayarkan dan Tunjangan Hari Raya (THR) sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam putusannya harus mempertimbangkan hak-hak korban pelecehan seksual sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ini termasuk hak korban untuk mendapatkan keadilan, pemulihan atas kerugian yang diderita akibat pelecehan seksual, dan perlindungan dari tindakan diskriminatif atau represif sebagai akibat dari melaporkan kasus pelecehan seksual. Dengan mempertimbangkan hak-hak korban, pengadilan dapat memberikan keputusan yang adil dan seimbang dalam menangani kasus pelecehan seksual tersebut.

Perlunya optimalisasi penerapan perundang-undangan ini dapat dilakukan dengan beberapa upaya pertama, perusahaan harus memperkuat kebijakan internal mereka terkait pencegahan dan penanganan pelecehan seksual, serta menyelenggarakan pelatihan secara rutin bagi karyawan untuk meningkatkan kesadaran dan pengetahuan mereka tentang masalah ini. Pemerintah perlu memperkuat pengawasan dan penegakan hukum terhadap kasus pelecehan seksual, serta menyediakan sumber daya dan layanan pendukung bagi korban. Masyarakat juga dapat berperan dengan mendukung kampanye kesadaran, mendesak perusahaan untuk bertindak, dan memberikan dukungan kepada korban. Untuk memastikan bahwa semua pihak berkomitmen dan bekerja sama, kerjasama lintas sektor antara perusahaan, pemerintah, dan masyarakat sangat penting. Ini dapat dicapai melalui pembentukan forum kerja sama, pertemuan rutin, dan pertukaran informasi secara terbuka. Selain itu, penting juga untuk memiliki sistem pemantauan dan evaluasi yang efektif untuk memastikan implementasi kebijakan dan tindakan yang tepat serta untuk mengevaluasi dampak dari upaya-upaya yang dilakukan. Dengan kolaborasi yang kuat dan komitmen yang bersama-sama, langkah-langkah ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari pelecehan seksual di kawasan industri.

Selain itu, penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga melibatkan peran aktif pihak pengawas ketenagakerjaan dalam memastikan bahwa perusahaan mematuhi

ketentuan-ketentuan undang-undang tersebut. Pengawasan yang ketat dapat membantu mencegah terjadinya pelanggaran hak-hak pekerja dan memastikan bahwa perusahaan bertanggung jawab atas lingkungan kerja yang aman dan bebas dari pelecehan seksual. Dengan demikian, optimalisasi penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi kunci dalam mencegah terjadinya pelecehan seksual di kawasan industri. Ini tidak hanya melindungi hak-hak pekerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan berkeadilan bagi semua pekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kasus pelecehan seksual di PT Nikomas Gemilang, terungkap bahwa pekerja perempuan merupakan korban yang dominan, menunjukkan adanya pola ketidaksetaraan gender dalam lingkungan kerja. Norma gender yang menempatkan perempuan sebagai objek yang lemah dan rentan, didukung oleh sistem patriarki yang memberikan kontrol lebih besar kepada laki-laki, menjadi faktor kontribusi terhadap terjadinya pelecehan seksual. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan dasar hukum yang kuat dalam upaya perlindungan bagi pekerja dari segala bentuk pelecehan, namun pada realitasnya, masih terdapat kesenjangan antara regulasi dan implementasi yang efektif. Pentingnya peran perusahaan dalam menegakkan kebijakan anti-pelecehan seksual, melakukan investigasi yang transparan, dan memberikan sanksi yang tegas kepada pelaku, sejalan dengan upaya pemerintah dalam memberikan dukungan dan perlindungan kepada korban. Selain itu, masyarakat juga berperan penting dan turut andil dalam mendukung korban, mengadvokasi kesetaraan gender, dan memastikan bahwa semua pihak berkomitmen untuk berusaha dalam menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang dipastikan aman dan terbebas dari tindakan pelecehan seksual. Dengan demikian kerjasama lintas sektor dan komitmen bersama, penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam menanggulangi pelecehan seksual di kawasan industri dapat tercapai, menjaga keamanan, kesejahteraan, dan martabat para pekerja perempuan.

Adanya kasus pelecehan seksual yang terjadi di PT Nikomas Gemilang memperlihatkan urgensi optimalisasi penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan tersebut dapat dijadikan sebagai landasan hukum yang kuat untuk memperjuangkan dan melindungi hak-hak pekerja, termasuk hak untuk bekerja dalam ruang lingkup yang aman dan terbebas dari adanya tindak pelecehan seksual. Meskipun demikian, realitas di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi dan implementasi yang efektif. Perusahaan perlu memperkuat kebijakan internal terkait pencegahan dan penanganan

pelecehan seksual, serta meningkatkan pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan kesadaran mereka. Pemerintah harus berupaya untuk terus mengoptimalkan penegakan hukum dan melakukan pengawasan secara terus menerus terhadap pelaku pelecehan serta menyediakan sumber daya dan layanan pendukung bagi korban. Masyarakat juga memiliki peran penting dalam mendukung korban, mengadvokasi kesetaraan gender, dan memastikan semua pihak berkomitmen pada lingkungan kerja yang aman. Kolaborasi lintas sektor antara perusahaan, pemerintah, dan masyarakat merupakan aspek penting dalam mengupayakan terciptanya lingkungan kerja yang terbebas dari pelecehan seksual. Dengan memperkuat penerapan undang-undang, melakukan pengawasan yang ketat, serta memastikan komitmen dan kerja sama semua pihak, kita dapat menciptakan ruang lingkup kerja yang sehat, aman, dan berkeadilan bagi semua pekerja.

Perlu dilakukan sejumlah langkah untuk memastikan keamanan dan kesejahteraan para pekerja perempuan. Pertama, perusahaan harus memperkuat implementasi kebijakan anti-pelecehan seksual dengan menegakkan aturan secara tegas dan konsisten di seluruh lini perusahaan. Pelatihan yang teratur tentang pencegahan dan penanganan tindak pelecehan seksual juga diperlukan oleh semua karyawan untuk meningkatkan kesadaran akan masalah tersebut. Selanjutnya, pemerintah perlu mengupayakan pengawasan serta penegakan hukum kepada seorang pelaku pelecehan seksual serta menyediakan layanan dan dukungan yang memadai bagi korban, seperti hotline khusus dan pelatihan untuk konselor. Selain itu, masyarakat harus terus memberikan dukungan moral kepada korban, serta mengadvokasi pentingnya kesetaraan gender dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan inklusif. Dengan sinergi antara perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, diharapkan optimalisasi penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat tercapai, sehingga menjaga keamanan, kesejahteraan, dan martabat para pekerja perempuan. Untuk meningkatkan perlindungan terhadap pekerja dari pelecehan seksual di kawasan industri, langkah-langkah konkret perlu diambil. Pertama-tama, perusahaan harus memperkuat kebijakan internal mereka terkait pencegahan dan penanganan pelecehan seksual, termasuk dengan menyelenggarakan pelatihan rutin bagi karyawan untuk meningkatkan kesadaran mereka akan isu ini. Pemerintah diharapkan mampu meningkatkan pengawasan intensif dan penegakan hukum yang adil dan tepat terhadap pelaku pelecehan serta menyediakan sumber daya dan layanan pendukung bagi korban. Masyarakat juga perlu turut berperan aktif dengan mendukung korban, mengadvokasi kesetaraan gender, dan memastikan bahwa semua pihak berkomitmen untuk bersama-sama menciptakan terwujudnya lingkungan kerja yang aman dan terbebas dari pelecehan seksual. Kolaborasi lintas sektor antara perusahaan, pemerintah, dan masyarakat menjadi kunci dalam

menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkeadilan bagi semua pekerja. Dengan memperkuat penerapan undang-undang, meningkatkan pengawasan, serta memastikan komitmen dan kerja sama semua pihak, kita dapat mencapai tujuan bersama untuk menciptakan terwujudnya lingkungan kerja yang bebas dari pelecehan seksual, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas para pekerja.

DAFTAR REFERENSI

- Kansil, C. S. T. (1979). Pengantar ilmu hukum dan tata hukum Indonesia. Retrieved from <https://cir.nii.ac.jp/crid/1130282271074061184>
- Komnas Perempuan. (2023). Lembar fakta catatan tahunan Komnas Perempuan tahun 2023: Kekerasan terhadap perempuan di ranah publik dan negara: Minimnya perlindungan dan pemulihan. Jakarta. Retrieved from <https://komnasperempuan.go.id/download-file/1085>
- Putri, A. H. (2021). Lemahnya perlindungan hukum bagi korban pelecehan seksual di Indonesia. *Jurnal Hukum Pelita*, 2(2), 14–29. Retrieved from <http://jurnal.pelitabangsa.ac.id/index.php/JH/article/view/893>
- S., M. I. (2014). *Perlindungan korban: Suatu perspektif viktimologi dan kriminologi*. Jakarta: Kencana Indah. Retrieved from <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=19299>
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (n.d.).
- Wahono, E. F. A. (2023). Tuduhan tindakan asusila yang berakibat pemutusan hubungan kerja (studi putusan nomor 47/Pdt. Sus-PHI/2019/PN. Pbr). *Novum: Jurnal Hukum*, 246–256. Retrieved from <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/novum/article/view/50710>