

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan yang Mengalami Kekerasan Seksual di Tempat Kerja dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja Jo Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Ivan Daffa Darmawan^{*}, Rimba Supriatna

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*ivandaffa71@gmail.com, rimba@gmail.com

Abstract. Sexual violence, especially in the workplace, is an important issue that affects mainly women and some children. This article explores the phenomenon of sexual violence in the workplace as a problematic issue, especially for female workers. The protection of human rights for individuals, including women workers, is an important aspect that must be recognized and protected through legislation. Despite the existence of laws and prevention guidelines, statistics from Komnas Perempuan show the number of cases of sexual violence in the workplace is still high, creating a negative impact on victims and the work environment. This research highlights the obligations of companies in protecting the rights of female workers and legal protection efforts against victims of sexual violence in the workplace, focusing on the Decree of the Minister of Manpower Number 88 of 2023 and Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Through a normative juridical approach and descriptive analysis, this research highlights the need for implementation of these guidelines and laws to provide effective protection, including reporting, assistance, handling, and recovery for female workers who are victims of sexual violence in the workplace.

Keywords: *Legal Protection, Sexual Violence, Women Workers.*

Abstrak. Kekerasan seksual, terutama di tempat kerja, menjadi isu penting yang memengaruhi terutama perempuan dan sebagian anak-anak. Artikel ini mengeksplorasi fenomena kekerasan seksual di tempat kerja sebagai isu problematika, terutama bagi pekerja perempuan. Perlindungan hak asasi manusia (HAM) bagi individu, termasuk pekerja perempuan, merupakan aspek penting yang harus diakui dan dilindungi melalui perundang-undangan. Meskipun ada undang-undang dan pedoman pencegahan, statistik dari Komnas Perempuan menunjukkan jumlah kasus kekerasan seksual di tempat kerja yang masih tinggi, menciptakan dampak negatif terhadap korban dan lingkungan kerja. Penelitian ini menyoroti kewajiban perusahaan dalam melindungi hak pekerja perempuan dan upaya perlindungan hukum terhadap korban kekerasan seksual di tempat kerja, berfokus pada Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Melalui pendekatan yuridis normatif dan analisis deskriptif, penelitian ini menyoroti perlunya implementasi pedoman dan undang-undang tersebut untuk memberikan perlindungan yang efektif, termasuk pelaporan, pendampingan, penanganan, dan pemulihan bagi pekerja perempuan yang menjadi korban kekerasan seksual di tempat kerja.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, Kekerasan Seksual, Pekerja Perempuan.*

A. Pendahuluan

Dalam kehidupan di masyarakat dan industrial, setiap orang memiliki beragam peran guna menjalani kehidupan. Peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya atau dapat dikatakan sebagai hak dan kewajiban seseorang atau pelaku usaha dalam menjalankan pekerjaan atau usaha.

Industri merupakan salah satu cara yang berperan penting dalam meningkatkan perekonomian Indonesia. Pelaku sektor industri adalah pengusaha dan tenaga kerja, dimana perkembangan industri membuat banyak pelaku usaha untuk merekrut dan mempekerjakan pekerja laki-laki dan perempuan. Sejalan dengan hal tersebut semakin banyak wanita di era sekarang yang bekerja untuk menghidupi diri sendiri ataupun untuk membantu suami dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga. Dibandingkan dahulu perempuan belum mendapatkan kesempatan kerja seluas saat ini. Realitasnya adalah dalam kehidupan masyarakat baik di pedesaan maupun di perkotaan tuntutan ekonomi menjadi faktor keterlibatan perempuan dalam sektor publik.

Dalam Undang-undang ketenagakerjaan para pekerja wanita tersebut mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan moral dan kesusilaan. Dalam pelaksanaan hubungan industrial, kenyamanan bekerja sangat mempengaruhi dalam mewujudkan hubungan industrial yang kondusif. Salah satu hal yang perlu mendapatkan perhatian dalam mewujudkan kenyamanan bekerja adalah adanya kondisi kerja tanpa diskriminasi dan aman dari tindak kekerasan seksual di tempat kerja.

Terhusus pada kekerasan seksual di tempat kerja, belakangan ini menjadi salah satu isu problematika bagi para pekerja khususnya pekerja perempuan. Kekerasan seksual di tempat kerja dapat menimpa siapa saja dan merugikan semua pihak. Bagi pekerja mengakibatkan turunnya kinerja, yang selanjutnya menurunkan produktivitas kerja sehingga dapat berdampak pada kelangsungan usaha bagi pengusaha. Dengan penurunan produktivitas kerja ini, akan berdampak pada tingkat capaian kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Kekerasan Seksual merupakan sikap, pernyataan, tindakan yang merendahkan martabat manusia. Oleh sebab itu, bisa berdampak negatif baik pada Korban maupun lingkungan kerjanya. Rata-rata korban dari kasus Kekerasan Seksual tersebut adalah pada kaum perempuan, Berdasarkan catatan komnas perempuan kasus Kekerasan Seksual ditempat kerja pada tahun 2021 terdapat 398 kasus, pada tahun 2022 terdapat 324 kasus, dan sampai Mei 2023 telah terjadi 123 kasus, ini menggambarkan kekerasan seksual terhadap perempuan yang terjadi sepanjang tiga tahun terakhir perlu mendapat perhatian khusus terutama mengenai perlindungan hukum bagi korban Kekerasan Seksual di tempat kerja.

Perlindungan terhadap perempuan dan pekerja, merupakan hak asasi yang harus diperoleh. Sehubungan dengan hal ini, pada Pasal 27 ayat 1 Undang-Undang Dasar 1945 menjelaskan bahwa, Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. Pada pasal tersebut, dijelaskan bahwa tidak ada perbedaan kedudukan di dalam hukum dan pemerintahan bagi semua warga negara dalam perlindungan hukum terutama di bidang ketenagakerjaan.

Dijelaskan juga mengenai hak perlindungan bagi pekerja pada Pasal 86 ayat (1) dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Pelecehan dan kekerasan seksual dapat terjadi di mana pun, baik di ranah publik maupun ranah privat. Sebab pelecehan terjadi akibat dari tindakan yang juga dimotivasi oleh hasrat seksual yang superior dan memaksa. Tindakan ini dapat berlangsung antara pekerja atau atasan dan seorang pekerja lain (hubungan vertikal) atau antara pekerja dengan pekerja (hubungan horizontal), antara pemberi kerja dengan pekerja kontrak dan antara pekerja atau penyedia jasa dengan klien atau pihak ketiga.

Secara Yuridis dalam hukum ketenagakerjaan, kedudukan pengusaha dan pekerja adalah sama dan sederajat, secara sosiologis pada kondisi tertentu kondisi kedudukan antara

pekerja atau dapat dikatakan juga buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang. Fenomena represi dan paksaan adalah ciri utama dari dominasi kuasa. Dominasi sebagai struktur sistem sosial, dalam tindakannya selalu terkait dengan otorisasi yang mengacu pada kemampuan manusia mengendalikan yang lain.

Pelecehan seksual di tempat kerja yang dilakukan oleh unsur kekuasaan adalah wujud pelecehan seksual yang diperbuat seseorang dengan kedudukan ataupun jabatan yang lebih tinggi kepada seorang pekerja dan dalam hal ini pelaku memanfaatkan kekuasaannya dengan menawarkan adanya kenaikan jabatan dan upah.

Seperti hal yang terjadi seperti fenomena kasus kekerasan seksual di tempat kerja yang terjadi pada tahun 2023, kasus kekerasan seksual di tempat kerja ini terjadi di salah satu perusahaan outsourcing yang bertempat di kota Tangerang, terdapat pihak atasan Perusahaan berpangkat manajer bagian outsourcing yang melakukan tindak Kekerasan Seksual kepada bawahannya yaitu seorang pekerja perempuan yang ditugaskan oleh perusahaan outsourcing tempat pekerja tersebut bekerja untuk menjadi operator produksi dan ditugaskan disalah satu perusahaan di Cikarang. Manajer tersebut mengajak bawahannya untuk berkencan dan menginap di hotel berdua dengan ancaman apabila pekerja perempuan tersebut menolak maka kontrak kerjanya tidak akan diperpanjang.

Atas tindakan yang dilakukan oleh manajer perusahaan tersebut, Pekerja Perempuan korban tindak Kekerasan Seksual tersebut akhirnya melaporkan perbuatan tercela manajernya tersebut ke Polres Metro Bekasi pada Sabtu, 6 Mei 2023, akan tetapi setelah membuat laporan polisi, kontrak pekerja perempuan tersebut diputus secara sepihak oleh perusahaan tempat kerjanya per Senin 8 Mei 2023.

Tindakan yang dilakukan oleh manajer perusahaan tersebut tidak sesuai dengan ketentuan yang dijelaskan di dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Pekerja Perempuan korban tindak Kekerasan Seksual di Tempat Kerja tersebut sudah selayaknya mendapatkan perlindungan hukum karena pekerja perempuan tersebut menjadi pihak yang sangat dirugikan dalam kasus ini. Sudah seharusnya para pelaku usaha menyadari hak dan kewajiban mereka untuk memenuhi hak-hak pekerja khususnya melindungi pekerja Perempuan dari tindak Kekerasan Seksual di Tempat Kerja. Kementerian Ketenagakerjaan telah mengeluarkan sebuah pedoman untuk memenuhi hak-hak bagi korban kekerasan seksual di tempat kerja serta kewajiban pelaku usaha melalui pembentukan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja yang di dalamnya menyebutkan bahwa Perusahaan Tempat Kerja wajib membuat Satuan Tugas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja dalam rangka melindungi pekerja dari tindak kekerasan seksual di tempat kerja. Serta menjelaskan mengenai bentuk-bentuk tindak kekerasan seksual di tempat kerja, tatacara penanganan dan pemulihan korban kekerasan seksual di tempat kerja, serta sanksi yang diberikan kepada pelaku tindak kekerasan seksual di tempat kerja.

B. Metodologi Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Yuridis Normatif. Penelitian ini dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara melihat teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum, serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Secara deduktif penelitian ini dimulai dengan menganalisis data sekunder di bidang hukum yang berkaitan dengan hal-hal yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini.

Spesifikasi penelitian ini adalah bersifat deskriptif analitis, yaitu menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dikaitkan dengan teori-teori hukum dalam pelaksanaan praktik masalah yang diteliti. Suatu penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberikan data seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala lainnya.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi

kepastakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah analisis Yuridis Kualitatif, yaitu dengan menganalisis data yang meliputi peraturan perundang-undangan, dan norma-norma yang hidup dan berkembang dalam masyarakat, serta penelitian kepastakaan yang terkait. Kemudian setelah data primer dan sekunder telah terkumpul, selanjutnya di analisa dengan peraturan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Mengalami Kekerasan Seksual Di tempat Kerja Ditinjau Dari Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 Tentang Pencegahan Dan Penanganan Kekerasan Seksual Di Tempat Kerja Jo Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak dan usahausaha sosial. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 6 pengertian perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, usaha-usaha sosial dan usaha- usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Di dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan antara Perusahaan dengan pekerja disebut Hubungan Kerja, Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang berdasarkan suatu perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan yang harus dikerjakan selama pekerja/buruh bekerja, mendapatkan upah atas pekerjaan yang telah dikerjakannya, dan adanya suatu perintah dari pemberi kerja, pengusaha atau majikan.

Faktor penunjang produktifitas pekerja dalam bekerja adalah lingkungan kerja yang aman dan nyaman, faktor keamanan di tempat kerja sangat berpengaruh kepada kinerja pekerja dan produktifitas Perusahaan, oleh karena itu Perusahaan harus dapat menciptakan dan menjamin agar para pekerjanya mendapatkan perlindungan dari segala sesuatu bentuk gangguan kerja, salah satunya perlindungan dari tindak Kekerasan Seksual di Tempat Kerja.

Di Indonesia sendiri berlaku Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, serta memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Sebagai subjek hukum dalam hukum ketenagakerjaan tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan hukum, sesuai dengan tujuan pembangunan ketenagakerjaan pada Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Perusahaan sebagai badan hukum adalah tempat kerja yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, atau antara lain perusahaan dapat disebut juga sebagai Pemberi kerja, adapun di dalam Pasal 35 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan kewajiban pemberi kerja kepada tenaga kerja yang menyebutkan dari setiap ayatnya sebagai berikut:

1. Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.
2. Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.
3. Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberi kan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan

kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Suatu perusahaan sebagai badan hukum dalam pengelolaannya tidak terlepas dari perannya dalam memenuhi hak para pekerjanya semaksimal mungkin yang berdasarkan hukum positif. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus dapat mengelola perjanjian kerjanya sehingga berdampak efektif dan efisien terhadap pemenuhan hak para pekerjanya sebagaimana diatur berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dari setiap ayatnya berbunyi sebagai berikut:

Menyebut bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Moral dan kesusilaan.
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Menyebut bahwa untuk melindungi keselamatan pekerja/ buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Menyebut bahwa perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

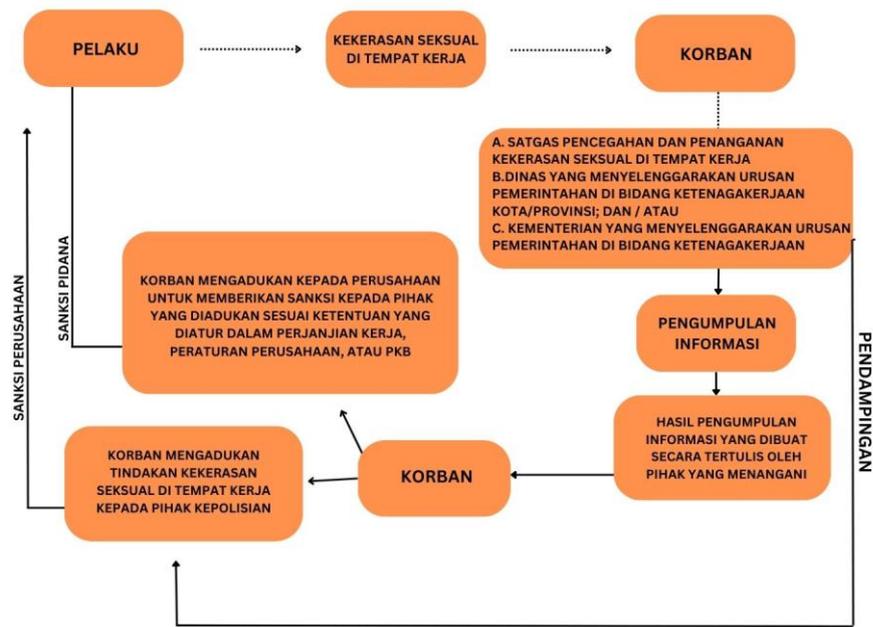
Adapun beberapa hal yang harus dilakukan Perusahaan Tempat Kerja dalam Upaya Pencegahan Tindak Kekerasan Seksual di tempat Kerja Pada Bab 3 Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 diantaranya mengatur kebijakan Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Berdasarkan Bab 3 Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 diantaranya menyebut bahwa Kekerasan Seksual merupakan tindak pidana yang dapat dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan. Kekerasan Seksual juga merupakan pelanggaran norma di Perusahaan yang dapat diberikan sanksi berupa surat peringatan sampai dengan pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu Pengusaha wajib mengatur kebijakan Perusahaan terkait Pencegahan dan penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja secara jelas dan rinci yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Disebutkan juga di dalam BAB 5 Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 diantaranya menyebut bahwa perusahaan tempat bekerja wajib membuat Satuan Tugas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja, bagi perusahaan yang mempunyai LKS Bipartit, Satuan Tugas tersebut merupakan bagian dalam struktur organisasi LKS Bipartit. Bagi Perusahaan yang belum memiliki LKS Bipartit, Satuan Tugas dapat ditetapkan melalui Keputusan Pimpinan Perusahaan.

Sehingga dapat dipahami bahwa setiap tempat kerja berkewajiban untuk melindungi para pekerjanya, khususnya pekerja perempuan dari tindak kekerasan seksual di tempat kerja. Oleh karena itu, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Perlindungan pekerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis secara sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.



Gambar 1. Bagan Alur Pencegahan Tindak Kekerasan Seksual Di Tempat Kerja

Adapun langkah-langkah yang dapat ditempuh bilamana telah terjadi Kekerasan Seksual di Tempat Kerja, jika merujuk kepada Bab 4 huruf A angka 3 KEMENAKER Nomor 88 Tahun 2023 menyebutkan bahwa pekerja yang dalam artian disini sebagai korban, keluarga korban, rekan kerja korban, dan / atau pihak terkait lainnya yang mengalami kekerasan seksual di tempat kerja dapat menyampaikan pengaduan atas tindakan tersebut dan pengaduan tersebut dapat disampaikan kepada Satuan Tugas yang dibentuk oleh perusahaan dan/atau Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota/Provinsi, dan / atau Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan, serta penyampaian pengaduan tersebut dapat dilakukan secara daring atau luring.

Setelah beberapa tahapan tersebut ditempuh dan terbukti pihak yang diadukan telah melakukan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja, Pegawai dapat memberikan sanksi kepada pihak yang diadukan, antara lain berupa:

1. Surat peringatan tertulis;
2. Pemindahan atau penugasan ke divisi/bagian/unit kerja lain;
3. Mengurangi atau bahkan menghapus sebagian atau keseluruhan dari kewenangannya di Perusahaan;
4. Pemberhentian sementara (skorsing) dan / atau
5. Pemutusan hubungan kerja.

Pemberian sanksi oleh Perusahaan harus sesuai dengan bentuk Kekerasan Seksual yang dilakukan oleh pihak yang diadukan dan berdasarkan ketentuan yang tercantum dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama. Sanksi yang dikenakan oleh Perusahaan tidak mengurangi hak Korban untuk mengadukan tindakan Kekerasan Seksual kepada pihak kepolisian dan pelaku dapat dikenakan sanksi pidana sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Korban Kekerasan Seksual di Tempat Kerja berhak untuk mendapatkan pemulihan, ditambah dengan Korban sangat berpotensi mendapatkan tindakan pembalasan apabila pihak yang diadukan adalah atasan Korban. Untuk mencegah tindakan balasan tersebut, Perusahaan bertanggung jawab untuk:

1. Memastikan Korban agar tidak mendapatkan tindakan balasan dari pihak yang diadukan;
2. Mengawasi kondisi dan lingkungan kerja secara berkala agar tidak terjadi Kekerasan Seksual di Tempat Kerja; dan

3. Menjamin Korban tidak menderita kerugian akibat Kekerasan Seksual di Tempat Kerja, seperti penurunan pangkat, penolakan promosi, yang mengakibatkan kerugian uang karena penolakan tunjangan dalam hubungan kerja, dan lain-lain.
Tindakan Pemulihan lainnya oleh Perusahaan akibat tindakan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja, dapat dilakukan antara lain:
 1. Mengembalikan hak atas cuti sakit atau cuti tahunan yang diambil karena proses yang harus dilalui dalam penanganan Kekerasan Seksual;
 2. Mempertimbangkan pemberian cuti sakit tambahan dalam hal Korban memerlukan konseling karena trauma;
 3. Menghapus penilaian negatif dalam catatan di bagian kepegawaian Perusahaan karena terjadinya Kekerasan Seksual;
 4. Mempekerjakan kembali Korban bila yang bersangkutan diberhentikan dengan cara yang tidak benar;
 5. Meninjau kembali pemberlakuan dan keputusan terkait hubungan kerja yang merugikan Korban dan/ atau pihak yang mengadukan untuk memastikan bahwa perlakuan atau keputusan tersebut tidak dilakukan sebagai tindakan pembalasan; dan/ atau memberi ganti rugi seperti biaya pengobatan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat ketidak patuhan perusahaan outsourcing terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023. Perusahaan outsourcing tidak memiliki Satuan Tugas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja, seharusnya perusahaan outsourcing tersebut dapat membentuk Satuan Tugas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja.
2. Pekerja Perempuan tersebut berhak mendapatkan perlindungan, pendampingan, dan pemulihan dari Perusahaan tempat bekerja, dan Satuan Tugas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja yang diatur di dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023. Lalu Pekerja Perempuan tersebut berhak melakukan perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial atas pemutusan kontrak kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Perusahaan outsourcing tersebut.

Acknowledge

Pertama peneliti mengucapkan syukur atas terlaksananya penelitian ini dalam membahas tentang perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang mengalami kekerasan seksual di tempat kerja ditinjau dari Kepmenaker Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual Di Tempat Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini semoga bisa bermanfaat untuk pembaca. Tak lupa terimakasih kepada keluarga, sahabat, serta dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung yang telah membantu serta mendukung selama penelitian ini berlangsung. Sangat diharapkan apabila ada saran dari penelitian ini. Peneliti ucapkan terima kasih sebesar-besarnya..

Daftar Pustaka

- [1] Abdul Hakim, Dasar-dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2014.
- [2] Ani Purwanti, Kekerasan Berbasis Gender, Bildung Nusantara, Yogyakarta, 2020.
- [3] Awaliyah, Siti. "Aspek Hukum Dalam Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja." Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan 27, no. 1, 2016.
- [4] Elizabeth Sinukaban, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidaksetaraan Gender di Indonesia", Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, Fakultas Hukum, Universitas Internasional Batam, Vol 8 No 3 Tahun 2021.

- [5] Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
- [6] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- [7] Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja
- [8] Deisya Devita Mayshanda, & Dini Dewi Heniarti. (2023). Pertanggungjawaban Pidana Pelaku Tindak Pidana Pelecehan Seksual oleh Anggota Tentara Nasional Indonesia Terhadap Anak. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 81–86. <https://doi.org/10.29313/jrih.v3i2.2769>
- [9] Sri, R., 1*, L., Ali, C., & Zakaria, F. (2023). *Perlindungan Hukum Korban Pemerkosaan Incest yang Melakukan Aborsi Dihubungkan dengan Asas Keadilan* (Vol. 01). <https://journal.sbpublisher.com/index.php/LOL>
- [10] Syarip, A.-A. N. F., Muhammad Husni Syam, & Syahrul Fauzul Kabir. (2023). Perlindungan HAM Terhadap Anak Perempuan yang Mengalami Female Genital Mutilations. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 37–42. <https://doi.org/10.29313/jrih.v3i1.2129>