

## Kebijakan dan Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan dari Kekerasan Seksual: Perspektif Keadilan Gender

Oci Senjaya<sup>1</sup>, Adil Sembiring<sup>1</sup>, Zhelin Armeta<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang

### ARTICLE INFO

#### Article history:

DOI:

[10.30595/pssh.v29i.2084](https://doi.org/10.30595/pssh.v29i.2084)

Submitted:

November 24, 2025

Accepted:

December 01, 2025

Published:

December 03, 2025

#### Keywords:

Perlindungan hukum; pekerja perempuan; kekerasan seksual; keadilan gender

### ABSTRACT

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya kasus kekerasan seksual di tempat kerja yang dialami pekerja perempuan dan pentingnya perlindungan hukum efektif untuk mewujudkan keadilan gender. Penelitian ini mengkaji dua rumusan masalah utama: pertama, bagaimana kebijakan dan regulasi di Indonesia memberikan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan dari kekerasan seksual di tempat kerja; kedua, bagaimana implementasi kebijakan tersebut untuk mencapai keadilan gender serta hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis kebijakan dan regulasi perlindungan pekerja perempuan dari kekerasan seksual, serta mengevaluasi implementasi dan tantangan dari perspektif keadilan gender. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan analisis literatur terhadap undang-undang terkait, seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS), dan konvensi internasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Indonesia secara normatif telah memiliki kebijakan perlindungan hukum yang memadai, namun implementasinya masih terhambat oleh kurangnya pemahaman perusahaan, budaya patriarki, dan minimnya pendampingan hukum. Diperlukan komitmen kuat dari seluruh pihak dan sosialisasi berkelanjutan untuk mewujudkan keadilan gender di tempat kerja.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### Corresponding Author:

Oci Senjaya

Universitas Singaperbangsa Karawang

Jl. HS.Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361

Email: [oci.senjaya@fh.unsika.ac.id](mailto:oci.senjaya@fh.unsika.ac.id)

## 1. PENDAHULUAN

Republik Indonesia adalah negara yang berlandaskan pada hukum, yang menjunjung tinggi prinsip hukum, seperti yang secara eksplisit dinyatakan dalam Pasal 1 Ayat 3 dan Pasal 27, prinsip hukum tertanam dalam sistem hukum. Seperti yang tercantum dalam ayat 1 dan Pasal 28 D (1) Undang-Undang Dasar 1945. Selain itu, Menurut pendapat A. V. Dicey, suatu negara yang berlandaskan hukum harus mencakup unsur-unsur berikut, kedaulatan hukum, prinsip bahwa semua individu sama di hadapan hukum asas *equality before the law*, dan konsep proses yang adil. Proses hukum adalah serangkaian prosedur formal yang diikuti di pengadilan. Namun, dalam kenyataannya, orang-orang di seluruh dunia dihadapkan pada berbagai bentuk masalah-masalah terkait dengan konsep keadilan.[1] Hak asasi manusia dianggap sebagai hak yang melekat pada setiap individu.

merupakan prinsip yang tak terbantahkan bahwa martabat manusia tidak dapat dicabut oleh entitas manapun. Perlindungan hak asasi manusia merupakan hal yang paling penting. Pada dasarnya semua manusia dilahirkan bebas dan sama dalam martabat dan hak tanpa perbedaan apapun, termasuk perbedaan berdasarkan jenis kelamin. Hal ini tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 yang menetapkan dan menjamin persamaan kedudukan dan hak bagi segala warga negara (baik laki-laki maupun perempuan) sebagaimana diamanatkan dalam pasal 27 ayat 1 dan 2 yang berbunyi : (1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. (2) Tiap-tiap warga berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam bidang ketenagakerjaan jiwa dari pasal 27 ayat (1 dan 2) UUD 1945 tersebut telah dijabarkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 dan 6 yang menyatakan bahwa : Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Dalam pengertian ini termasuk didalamnya pekerja/buruh perempuan. Dengan demikian Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tidak membedakan/mendiskriminasikan perlakuan terhadap pekerja/buruh laki-laki maupun perempuan.[2]

Hal yang sangat penting dalam kaitannya dengan pekerja/buruh perempuan dan yang selalu menjadi fokus pembahasan adalah “perlindungannya”. Perlindungan bagi pekerja/buruh perempuan sering kali menjadi masalah yang dilematis artinya perlindungan tersebut berada pada situasi yang sulit dan penuh pertentangan, di mana upaya melindungi hak dan keselamatan pekerja perempuan tidak selalu mudah untuk diwujudkan karena adanya berbagai kepentingan, tantangan, dan hambatan baik dari aspek hukum, sosial, maupun ekonomi. di satu sisi, negara dan perusahaan wajib memberikan perlindungan khusus kepada pekerja perempuan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan prinsip keadilan gender. Di sisi lain, pelaksanaan perlindungan ini sering berbenturan dengan realitas di lapangan, seperti stigma sosial, budaya patriarki, kekhawatiran perusahaan terhadap efisiensi produksi, serta minimnya pemahaman dan kepedulian terhadap hak perempuan. Perlindungan yang dimaksud dapat berupa cuti haid, cuti melahirkan, perlindungan dari kekerasan seksual, hingga penyesuaian jam kerja. Namun, pemberian hak-hak ini sering dianggap membebani perusahaan atau menimbulkan diskriminasi terselubung, seperti sulitnya perempuan memperoleh pekerjaan atau promosi karena dianggap “berisiko” bagi perusahaan. Selain itu, pekerja perempuan sendiri sering kali berada dalam posisi yang sulit untuk menuntut haknya karena khawatir kehilangan pekerjaan, stigma negatif, atau kurangnya akses bantuan hukum. Dengan demikian, dilema ini terletak pada konflik antara keharusan memberikan perlindungan hukum dan hak-hak pekerja perempuan dengan berbagai hambatan struktural, budaya, dan kepentingan ekonomi yang kadang justru menghambat terwujudnya perlindungan yang semestinya. Di Indonesia, terdapat berbagai regulasi yang mengatur perlindungan pekerja perempuan, baik dalam Undang-Undang maupun peraturan turunannya, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Permenaker No. 5 Tahun 2018, serta Konvensi ILO (*International Labour Organization*). Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa diskriminasi, eksploitasi, dan pelanggaran hak-hak pekerja perempuan masih sering terjadi. Oleh karena itu, fenomena ini menuntut penelitian yang menganalisis hubungan antara hukum konstitusi dan perlindungan hak-hak pekerja perempuan, untuk memberikan rekomendasi strategis bagi perbaikan regulasi dan kebijakan.[3]

Sejak dahulu kala, masyarakat di Indonesia dan di seluruh dunia secara historis telah meminggirkan perempuan. Konstruksi sosial yang berlaku memandang perempuan sebagai entitas yang secara *inheren* lebih lemah, yang senantiasa berada di bawah laki-laki. Aristoteles, seorang filsuf ternama, pernah mengartikulasikan gagasan ini dengan menyatakan, "Perempuan bagi laki-laki bagaikan budak bagi tuannya, buruh bagi cendekiawan, dan orang barbar bagi orang Yunani." Pola pikir yang telah lama mengakar ini, baik disadari maupun tidak disadari, telah berdampak buruk pada kebebasan perempuan. Anggapan yang berlaku bahwa laki-laki memiliki kemampuan kepemimpinan yang superior telah mengakibatkan marginalisasi suara perempuan. Hal ini semakin memperburuk marginalisasi perempuan. Posisi perempuan yang inferior terhadap laki-laki menimbulkan persepsi ketidakberdayaan. Jelas bahwa terdapat perbedaan mendasar antara laki-laki dan perempuan dalam hal aspek fisik. Namun, hal ini tidak meniadakan hak perempuan untuk menikmati kesetaraan dengan laki-laki.[4]

Hampir dua tahun telah berlalu sejak pengesahan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS). Ratifikasi undang-undang ini menandakan pencapaian positif dalam upaya mewujudkan keadilan gender di Indonesia. Kekerasan seksual merupakan isu krusial yang memerlukan respons serius untuk memastikan tersedianya hak-hak perempuan. Namun pelaksanaan UU TPKS masih menghadapi berbagai tantangan akibat tidak adanya peraturan turunan yang jelas. Menurut data Komnas Perempuan, angka kejadian kekerasan seksual di Indonesia masih meningkat secara signifikan. Data pengaduan Komnas Perempuan tahun 2022 menunjukkan bahwa kekerasan seksual adalah bentuk kekerasan terhadap perempuan yang paling umum, dengan 2.228 kasus atau 38,21 persen. Kekerasan seksual juga merupakan bentuk kekerasan yang paling banyak terjadi di ruang publik.[5] Seperti terjadi pada kasus pelecehan seksual terhadap

pekerja perempuan masih marak terjadi di Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Salah satu kasus menimpa seorang karyawan kafe di kawasan Galuh Mas, Kecamatan Telukjambe Timur.[6] Selain itu, pada Selasa, 7 Oktober 2025, ditemukan pegawai minimarket yang meninggal secara tragis, dengan jasad mengambang di Sungai Citarum, Kabupaten Karawang. Di lingkungan kerja The Harvest Galuh Mas Karawang, seorang karyawan perempuan berinisial D menjadi korban pelecehan seksual oleh rekan kerjanya sendiri. Ketika D melaporkan peristiwa tersebut kepada pihak perusahaan, ia hanya memperoleh respons agar kejadian itu tidak dibesar-besarkan, tanpa tindak lanjut yang memadai. D menjelaskan kepada orang tuanya bahwa pelecehan seksual oleh A terjadi pada Kamis, 10 Juli 2025, sekitar pukul 16.00 WIB, saat ia sedang membantu di bagian pastry. Pelaku secara tiba-tiba melakukan perbuatan tidak senonoh dengan meremas bagian tubuh sensitif korban.[7] Tindakan pelecehan seksual di tempat kerja juga terjadi di kawasan industri Bekasi, di mana karyawan menerima syarat '*staycation* bersama atasan' untuk memperpanjang kontrak kerja. Manajemen PT Ikeda Ruddy Budhi Gunawan mengonfirmasi bahwa pelapor dan terlapor merupakan karyawan perusahaan. Presiden Partai Buruh, Said Iqbal, menyatakan bahwa sistem kerja kontrak yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja semakin memperlemah posisi pekerja, khususnya perempuan, sehingga rentan mengalami eksploitasi dan kekerasan seksual. Sistem kontrak yang tidak membatasi durasi kerja memposisikan buruh dalam situasi merugikan dan rentan terhadap pelanggaran hak asasi manusia di lingkungan kerja.[8] Mengutip penelitian sebelumnya, 1. Nicholas Herta Prasetyo, Ratih Damayanti (2025), dengan judul Efektivitas Penerapan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan atas Terjaminnya Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita di Indonesia, hasil penelitian jurnal peningkatan partisipasi ini belum sepenuhnya diiringi dengan jaminan perlindungan hukum yang memadai. Perempuan masih kerap menghadapi berbagai hambatan struktural dan kultural, seperti diskriminasi berbasis *gender*, pelecehan seksual di tempat kerja, beban ganda, serta akses terbatas terhadap posisi kepemimpinan. 2. Zulfina Susanti,dkk (2023).dengan judul penelitian Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Kerangka Kesetaraan *Gender*, hasil penelitian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta konvensi internasional yang telah diratifikasi Indonesia memberikan dasar perlindungan hak pekerja perempuan, seperti jam kerja, cuti haid, cuti hamil, hak menyusui, hak kompetensi kerja, dan pemeriksaan kesehatan. Namun, banyak pekerja perempuan masih kesulitan mendapatkan haknya akibat minimnya pengetahuan, budaya patriarki, marginalisasi, stereotip, kurangnya sosialisasi, dan perjanjian kerja yang merugikan. Implementasi aturan yang efektif memerlukan kerja sama pemerintah, perusahaan, dan masyarakat agar hak pekerja perempuan benar-benar terlindungi sesuai hukum yang berlaku.[9]. 3. Selvi Kurniawati,dkk. Eksistensi perlindungan hukum bagi pekerja perempuan terhadap modus eksploitasi seksual '*staycation*'. hasil penelitian menemukan bahwa UU TPKS memberikan landasan hukum yang penting untuk melindungi pekerja perempuan dari eksploitasi seksual, termasuk pemberian hak korban atas restitusi, penanganan, pemulihan, dan perlindungan melalui Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK). Perlindungan ini penting diberikan untuk mencegah serangan balik dari pelaku dan memberikan rasa aman kepada korban. Untuk menuju implementasi perlindungan hukum yang efektif, sosialisasi hingga edukasi diperlukan dalam upaya meningkatkan kesadaran hukum pada masyarakat dan mengurangi angka kejadian eksploitasi seksual di lingkungan kerja. Namun, ketiga penelitian tersebut belum menganalisis secara mendalam bagaimana aspek hukum dapat memberikan perlindungan untuk memadai terhadap pekerja perempuan dengan menghadapi ancaman dan bahaya tindak pidana kekerasan seksual.

Berbeda dengan artikel sebelumnya yang menyoroti kerentanan pekerja dan dampak negatif dari pelecehan seksual serta kekerasan seksual yang mengakibatkan kematian pekerja perempuan, artikel ini memberikan kontribusi baru dengan fokus pada *staycation* sebagai modus eksploitasi seksual, disertai aspek perlindungan hukum yang relevan. Penelitian ini bertujuan untuk menekankan isu krusial mengenai perlindungan hukum bagi pekerja perempuan terhadap kekerasan seksual, eksploitasi seksual, berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS). Serta artikel penelitian ini akan membahas mengenai permasalahan pertama bagaimana kebijakan dan regulasi di Indonesia memberikan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan dari kekerasan seksual di tempat kerja; kedua, bagaimana implementasi kebijakan tersebut untuk mencapai keadilan *gender* serta hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis kebijakan dan regulasi perlindungan pekerja perempuan dari kekerasan seksual, serta mengevaluasi implementasi dan tantangan dari perspektif keadilan *gender*. Artikel penelitian ini menggunakan Landasan Teori Gender, 1) Teori Gender menekankan bahwa perbedaan perlakuan antara laki-laki dan perempuan di masyarakat merupakan konstruksi sosial dan budaya yang dapat menyebabkan ketidakadilan. 2). Keadilan Gender adalah kondisi di mana laki-laki dan perempuan memperoleh hak, perlakuan, dan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan, termasuk dunia kerja. 3). Teori Feminisme dan perspektif gender dalam hukum digunakan untuk menganalisis bagaimana kebijakan dan regulasi harus responsif terhadap kebutuhan dan perlindungan pekerja perempuan.. 4).Perlindungan terhadap pekerja perempuan dari kekerasan seksual merupakan wujud pemenuhan hak asasi manusia dan prinsip *equality before the law*.

## 2. METODE PENELITIAN

### a. Tipe Penelitian: Yuridis Normatif (*normatif law research*) (Hukum Doktrinal)

Jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif. Penelitian ini menitikberatkan pada pengkajian hukum positif, asas hukum, prinsip-prinsip hukum, serta norma-norma HAM yang berlaku, perspektif *gender* baik secara nasional maupun internasional. Fokusnya adalah bagaimana aturan hukum Indonesia mengatur perlindungan terhadap pekerja *gender* perempuan.[10]

### b. Metode Pendekatan: Beberapa pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*) → mengkaji UU HAM, KUHP, KUHAP, UU Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, UU Perlindungan PPKS, UU Bantuan Hukum, dan regulasi terkait.[11] Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*) → menggunakan konsep negara hukum, perlindungan hukum, keadilan, dan HAM internasional untuk menganalisis kendala perlindungan tenaga kerja *gender* perempuan. Pendekatan Perbandingan (*Comparative Approach*) → membandingkan jaminan perlindungan tenaga kerja *gender* perempuan di Indonesia dengan standar HAM internasional (misalnya CEDAW, CRC, UNDRIP). Pendekatan Kasus (*Case Approach*) → menganalisis kasus, putusan pengadilan yang berkaitan dengan tenaga kerja perempuan.[12]

### c. Sumber & Bahan Hukum

#### 1) Bahan Hukum Primer:

- a) Undang-Undang Dasar 1945.
- b) KUHP
- c) KUHAP.
- d) UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM.
- e) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- f) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual
- g) Undang-Undang No. 7 Tahun 1984 Meratifikasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW), yang menegaskan perlindungan hak perempuan di berbagai bidang, termasuk ketenagakerjaan.
- h) Undang-Undang No. 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang
- i) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- j) UU No. 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum.
- k) UU No. 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan HAM.
- l) Instrumen HAM internasional: *Universal Declaration of Human Rights (UDHR)*, *International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)*, *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)*, *Convention on the Rights of the Child (CRC)*, *United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (UNDRIP)*. [12]

#### 2) Bahan Hukum Sekunder:

- a) Literatur, jurnal hukum, buku-buku tentang Gender Perempuan, HAM, perlindungan hukum, keadilan.
- b) Hasil penelitian atau laporan NGO/LSM terkait perlindungan gender perempuan. [13]

#### 3) Bahan Hukum Tersier:

Kamus hukum, ensiklopedia hukum, serta artikel-artikel yang relevan. [13]

### d. Metode Pengumpulan Data: Studi kepustakaan (*library research*) → dengan menelaah peraturan perundang-undangan, literatur, jurnal ilmiah, putusan pengadilan, dan dokumen internasional. Analisis dokumen hukum → mengidentifikasi kendala normatif (tumpang tindih regulasi, disharmoni) dan praktis (implementasi di pengadilan).

### e. Metode Penyajian Data: Data dianalisis dengan menggunakan analisis kualitatif normatif. [10]

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Kebijakan Dan Regulasi Di Indonesia Memberikan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Dari Kekerasan Seksual Di Tempat Kerja.

Berdasarkan temuan yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa tindakan kekerasan seksual merupakan kasus kekerasan yang paling dominan, dengan jumlah sekitar 2.228 kasus atau sekitar 38,21%. Selain itu, jumlah laporan pengaduan yang berhasil diterima oleh Komnas Perempuan mencapai 1.127 kasus, yang merupakan angka tertinggi dalam ranah publik. Di sektor publik, terdapat 115 kasus kekerasan di tempat kerja, termasuk kasus eksploitasi seksual. [9] Kekerasan seksual merupakan tindak pidana yang diatur secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (Undang-Undang TPKS). Negara Indonesia, sebagai negara hukum, menempatkan perlindungan hak asasi manusia sebagai prioritas utama,

termasuk dalam menjamin perlindungan terhadap korban kekerasan seksual di lingkungan kerja. Meningkatnya kasus kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja, khususnya terhadap perempuan, mendorong perlunya regulasi khusus yang memberikan kepastian hukum bagi korban dan sanksi tegas bagi pelaku.[9]

Undang-Undang TPKS hadir untuk mengisi kekosongan norma dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) terkait definisi dan perlindungan korban kekerasan seksual, sekaligus sebagai respon atas tuntutan masyarakat terhadap perlindungan yang komprehensif bagi korban. Undang-Undang TPKS ini memuat ketentuan pidana bagi pelaku eksploitasi dan pelecehan seksual di lingkungan kerja (Pasal 6, 12, dan 13), dengan ancaman pidana penjara hingga 15 tahun dan denda hingga satu miliar rupiah. Selain sanksi pidana, Undang-Undang TPKS juga menjamin hak korban atas restitusi (kompensasi), penanganan, perlindungan, dan pemulihan, sebagaimana diatur dalam Pasal 65 sampai Pasal 69.

Korban berhak atas informasi, layanan hukum, penguatan psikologis, pelayanan kesehatan, serta perlindungan dari ancaman, kerahasiaan identitas, hingga perlindungan dari kehilangan pekerjaan atau akses pendidikan. Pemerintah, melalui Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK), berkewajiban memastikan perlindungan tersebut agar korban dapat memberikan kesaksian tanpa intimidasi atau tekanan dari pelaku, dengan demikian, keberadaan Undang-Undang TPKS diharapkan menjadi instrumen hukum yang efektif dalam mencegah dan menangani kekerasan seksual di lingkungan kerja, serta memberikan perlindungan hukum yang optimal bagi korban, sejalan dengan prinsip hak asasi manusia dan keadilan *gender*. [9]

Selain Undang-Undang TPKS, Indonesia juga mempunyai pengaturan tentang Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia 1948 menegaskan bahwa setiap individu dilahirkan dengan hak yang sama atas kebebasan dan martabat. Pernyataan ini mencerminkan masyarakat yang memprioritaskan penghormatan terhadap kemanusiaan setiap individu tanpa diskriminasi berdasarkan ras, warna kulit, agama, politik, bahasa, atau jenis kelamin. [14] Hak asasi manusia adalah hak yang melekat yang dimiliki setiap individu sejak lahir. Tanpa hak-hak ini, individu tidak dapat berkembang dan mencapai potensi penuh mereka sebagai manusia. [15] Tanpa hak asasi manusia, individu tidak dapat mengembangkan potensi mereka dan memenuhi kebutuhan mereka, yang meliputi hak sipil dan politik, hak sosial, ekonomi, dan budaya, serta hak untuk berkembang. Perempuan berhak atas perlindungan hak asasi manusia mereka. [16] Kekerasan terhadap perempuan merupakan pelanggaran hak asasi manusia, termasuk hak atas kehidupan, kesetaraan, kebebasan pribadi dan keamanan, perlindungan yang sama di hadapan hukum, layanan kesehatan fisik yang optimal, pekerjaan yang layak dan kondisi kerja yang baik, pendidikan berkelanjutan, serta hak untuk bebas dari penganiayaan, kejahatan, perlakuan tidak manusiawi, atau penyiksaan sewenang-wenang. [17] Perempuan berhak menikmati dan memperoleh perlindungan hak asasi manusia di berbagai sektor, termasuk hak politik, ekonomi, sosial, budaya, dan sipil. [18] Untuk melindungi hak-hak ini, komunitas internasional telah sepakat untuk mengadopsi Deklarasi 1967 tentang Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan, Konvensi 1979 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan yang mulai berlaku pada 1981, dan Deklarasi 1993 tentang Penghapusan Kekerasan terhadap Perempuan. [18]

Indonesia telah meratifikasi Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984, yang secara resmi mengesahkan ratifikasi konvensi tersebut. [19] Dengan ratifikasi ini, Indonesia berkomitmen untuk menyusun peraturan perundang-undangan yang menjamin penghapusan perlakuan diskriminatif terhadap perempuan, serta melaksanakan dan menegakkan prinsip-prinsip dan hak-hak perempuan sesuai dengan ketentuan Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan. [20] Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan didasarkan pada tiga prinsip, yaitu:

- 1) Prinsip kesetaraan substantif, yang meliputi:
  - a) Langkah-langkah untuk mewujudkan hak-hak perempuan yang bertujuan mengatasi perbedaan, ketidaksetaraan, atau kondisi yang merugikan perempuan, termasuk CEDAW dan Undang-Undang Nasional tentang Hak Asasi Manusia Perempuan.
  - b) Kesetaraan substantif melalui pendekatan korektif melibatkan langkah-langkah yang dirancang untuk memastikan perempuan memiliki akses dan dapat menikmati manfaat yang sama dengan laki-laki dari kesempatan yang ada.
  - c) Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan mewajibkan pemerintah untuk mendasarkan kebijakan dan tindakan mereka terhadap perempuan pada prinsip-prinsip berikut:
    - (1) Kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan.
    - (2) Kesetaraan antara perempuan dan laki-laki dalam menikmati hasil dari kesempatan tersebut, menunjukkan bahwa keduanya menerima manfaat yang sama dan adil.



- 2) Hak hukum yang sama bagi perempuan dan laki-laki, termasuk kewarganegaraan, perkawinan dan hubungan keluarga, hak asuh anak, status yang sama di hadapan hukum, dan perlakuan yang sama di hadapan hukum (*equality before the law*).
- 3) Prinsip Non-Diskriminasi Pasal 1 Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan mendefinisikan diskriminasi terhadap perempuan sebagai setiap perbedaan, pengecualian, atau pembatasan berdasarkan jenis kelamin. Tindakan ini bertujuan untuk merugikan atau menghilangkan pengakuan, pemanfaatan, atau pelaksanaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil, atau bidang lain oleh perempuan, tanpa memandang status perkawinan, berdasarkan prinsip kesetaraan antara laki-laki dan perempuan. Dari segi faktor sosial, ekonomi, dan fisik, kelompok ini sangat rentan terhadap diskriminasi, kekerasan, dan pelanggaran hak asasi manusia.[19]

Sesuai dengan prinsip-prinsip dasar hak asasi manusia, sangat penting bahwa setiap individu berhak atas perlindungan hukum yang adil dan bebas dari diskriminasi. Perlindungan hak asasi manusia tercantum dalam sejumlah instrumen internasional, termasuk Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) dan Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik (KIHSP), serta Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (UD 1945).[21]

Indonesia telah meratifikasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW) melalui Undang-Undang No. 7 Tahun 1984 serta Konvensi ILO No. 111 melalui Undang-Undang No. 21 Tahun 1999, yang menegaskan larangan diskriminasi dalam jabatan dan pekerjaan. Selain itu, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 5 dan 6, menjamin persamaan kesempatan kerja tanpa diskriminasi. Namun, implementasi hak-hak pekerja perempuan, seperti perlindungan saat kehamilan, melahirkan, dan menyusui sebagaimana diatur dalam Pasal 10 ayat (1) UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, masih menghadapi berbagai kendala. Pelanggaran terhadap hak cuti haid, pemberian ASI, serta kasus diskriminasi upah dan tunjangan masih kerap terjadi akibat lemahnya penegakan hukum dan adanya persyaratan jabatan yang bersifat diskriminatif. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun secara normatif hak-hak pekerja perempuan telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, realisasi dan penegakan hukum masih belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan komitmen dan langkah konkret dari pemerintah serta seluruh pemangku kepentingan untuk memastikan perlindungan hukum dan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan secara adil dan merata.[9]

Di Indonesia, kasus kekerasan seksual yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawan perempuan sering terjadi. Perempuan pekerja sering kali menghadapi ancaman atau konsekuensi tertentu yang menyulitkan mereka untuk menolak atau melaporkan situasi tersebut. Hal ini disebabkan oleh kekuasaan antara atasan dan karyawan perempuan, di mana kekuasaan bawahan cenderung lebih dominan. Seringkali, beberapa korban ragu untuk melaporkan tindakan tersebut karena takut tidak memperoleh perlindungan dari ancaman dan konsekuensi yang diberikan oleh atasan mereka. Oleh karena itu pentingnya saat ini perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di Indonesia terhadap risiko eksploitasi seksual ataupun kekerasan seksual yang dilakukan oleh atasannya. Undang-undang seperti Undang-Undang tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS) telah mengatur perlindungan hukum bagi korban, termasuk perlindungan dari ancaman, kerahasiaan identitas, dan konsekuensi kehilangan pekerjaan, serta aspek lainnya. Artikel ini menekankan pentingnya penegakan hukum dan kesadaran mengenai hak-hak pekerja perempuan untuk memastikan mereka dapat bekerja di lingkungan yang aman dan terlindungi.

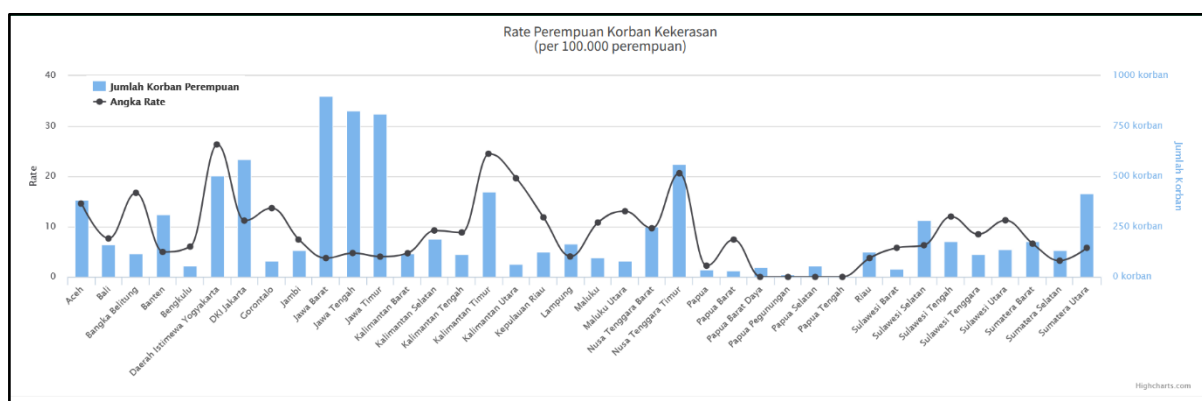
Tabel 1. Untuk meningkatkan kesetaraan gender di tempat kerja di Indonesia, telah dilakukan berbagai langkah konkret

No	Dasar Undang-Undang	Bentuk Perlindungan Khusus
1.	Pasal 5, Pasal 6, Pasal 76, Pasal 81, Pasal 82, Pasal 83, Pasal 86, dan Pasal 153 ayat (1) huruf e Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.	Kebijakan perlindungan: Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan banyak kebijakan dan peraturan yang bertujuan untuk mendorong kesetaraan gender di tempat kerja. Contohnya meliputi peningkatan perlindungan hak-hak pekerja perempuan, larangan diskriminasi berdasarkan gender, dan peningkatan kesadaran terhadap isu-isu gender.
2.	UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak secara spesifik mengatur pembentukan forum atau lembaga khusus untuk	Pembentukan forum dan lembaga: Didirikannya forum dan lembaga yang berfokus pada kesetaraan gender di tempat kerja, seperti Komisi Nasional Anti

No	Dasar Undang-Undang	Bentuk Perlindungan Khusus
	kesetaraan gender di tempat kerja. Namun, pengaturan tentang pembentukan forum atau lembaga komunikasi antara pekerja dan pengusaha terdapat dalam Pasal 102 dan Pasal 106 (LKS Bipartit) serta penguatan peran serikat pekerja pada Pasal 107–115. Pembentukan lembaga seperti Komnas Perempuan diatur melalui peraturan lain di luar UU Ketenagakerjaan.	Kekerasan Terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) dan Kamar Dagang dan Industri Indonesia (KADIN) yang memiliki unit kerja atau komite yang menangani isu kesetaraan gender.
3.	Pasal 11, Pasal 12, dan Pasal 86 ayat (1) huruf c Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Peningkatan kesadaran dan pendidikan: Dilaksanakan upaya pendidikan dan peningkatan kesadaran mengenai pentingnya kesetaraan gender di lingkungan kerja melalui kampanye, pelatihan, dan program edukasi. Hal ini bertujuan untuk mengubah pola pikir dan mendorong budaya inklusif dan adil gender.
4.	Pasal 5, Pasal 6, Pasal 88, Pasal 92, dan Pasal 153 ayat (1) huruf e Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.	Perumusan kebijakan perusahaan: Semakin banyak perusahaan di Indonesia yang mengimplementasikan kebijakan internal yang mendukung kesetaraan gender, termasuk kebijakan remunerasi yang adil, program pengembangan karir yang setara, dan penghapusan bias gender dalam proses rekrutmen dan promosi.
5.	Pasal 5, Pasal 6, Pasal 11, Pasal 12, Pasal 83, dan Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.	Dukungan terhadap program dan inisiatif: Dukungan diberikan untuk program dan inisiatif yang bertujuan meningkatkan kesetaraan gender di tempat kerja. Hal ini mencakup pendanaan untuk program pelatihan dan pengembangan keterampilan, penyediaan fasilitas penitipan anak di lokasi kerja, serta dukungan bagi perempuan yang menghadapi kesulitan dalam mencapai kesetaraan di lingkungan kerja.
6.	Pasal 176 s.d. Pasal 179 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.	Pengawasan dan pemantauan: Dilaksanakan pengawasan dan pemantauan terhadap implementasi kebijakan kesetaraan gender di lingkungan kerja untuk memastikan kepatuhan dan efektivitasnya. Pengawasan dan pemantauan ini dapat dilaksanakan oleh pemerintah, lembaga independen, atau auditor eksternal.

Sumber: Zulfina Susanti, Jurnal Wasaka Hukum <https://ojs.stihsa-bjm.ac.id/index.php/wasaka/article/view/128>

Gambar 1. Grafik Jumlah kasus Kekerasan Pada Perempuan di Indonesia



Sumber: Kementerian Perlindungan Perempuan dan Anak: [//kekerasan.kemennpppa.go.id](http://kekerasan.kemennpppa.go.id)

Tabel 2. Ketentuan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022  
tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS)

No	Perlindungan gender perempuan (tenaga kerja/karyawan perempuan) dalam UU TPKS	Keterangan
1.	Pasal 4 UU TPKS mengenai jenis-jenis Tindak Pidana Kekerasan Seksual adalah sebagai berikut: 1) Pelecehan seksual nonfisik; 2) Pelecehan seksual fisik; 3) Pemaksaan kontrasepsi; 4) Pemaksaan sterilisasi; 5) Pemaksaan perkawinan; 6) Penyiksaan seksual; 7) Eksploitasi seksual; 8) Perbudakan seksual; dan 9) Kekerasan seksual berbasis elektronik.	Pasal 4 UU TPKS memberikan batasan hukum yang jelas mengenai jenis-jenis kejahatan seksual yang dilindungi dan diancam sanksi pidana, sehingga menjadi dasar dalam pemberantasan dan penanganan kekerasan seksual di Indonesia.
2.	Pasal 12 UU TPKS yang menjelaskan bahwa setiap orang yang menggunakan kekerasan, ancaman kekerasan, atau menyalahgunakan kedudukan atau kepercayaan dengan maksud mendapatkan keuntungan seksual dipidana dengan pidana penjara hingga 15 (lima belas) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).	Dalam konteks ini, Kekerasan seksual ataupun eksploitasi seksual didefinisikan sebagai tindakan memanfaatkan tubuh seseorang untuk kepuasan seksual, yang dapat terjadi akibat ketidaksetaraan, kerentanan, atau ketergantungan individu tersebut. Pasal ini bertujuan untuk menyediakan perlindungan hukum yang kokoh bagi individu agar terhindar dari eksploitasi seksual di tempat kerja dan memberikan sanksi yang tegas bagi pelaku eksploitasi seksual untuk mencegah terulangnya tindakan serupa di masa mendatang.
3.	Pasal 13 UU TPKS diterangkan bahwa setiap orang yang dengan sengaja menjadikan seseorang tidak berdaya untuk dieksploitasi secara seksual, seperti yang sering terjadi dalam situasi di mana seorang atasan mengeksploitasi bawahannya, akan dikenakan pidana penjara maksimal 15 tahun dan/atau denda hingga satu miliar rupiah.	Peraturan ini secara khusus merujuk pada keadaan di mana atasan menggunakan kekuasaan atau posisi untuk melakukan eksploitasi seksual terhadap karyawan atau bawahan di lingkungan kerja. Tujuan dari pasal ini adalah untuk memberikan perlindungan hukum yang kuat bagi korban eksploitasi seksual di tempat kerja dan memberikan hukuman yang tegas kepada pelakunya untuk mencegah terulangnya tindakan serupa di masa depan.
4.	Pasal 6 b UU TPKS yang berbunyi, “Setiap Orang yang melakukan perbuatan seksual secara fisik yang ditujukan terhadap tubuh, keinginan seksual, dan/atau organ reproduksi dengan maksud	Pasal ini membahas membahas seksual fisik yang merujuk pada niat pelaku untuk mengendalikan atau memanipulasi individu secara ilegal. Langkah ini melibatkan keadaan di mana pelaku



No	Perlindungan gender perempuan (tenaga kerja/karyawan perempuan) dalam UU TPKS	Keterangan
	menempatkan seseorang di bawah kekuasaannya secara melawan hukum, baik di dalam maupun di luar perkawinan dengan pidana penjara paling lama 12 (dua belas) tahun dan/ atau pidana denda paling banyak Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).”	memanfaatkan posisi otoritas atau kekuasaan tertentu, seperti hubungan atasan-bawahan di lingkungan kerja atau hubungan guru-siswa di institusi pendidikan. Perbuatan tersebut dapat diancam dengan pidana penjara paling lama 12 tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 300.000.000,00.
5.	<p>Pasal 31 sampai dengan Pasal 38</p> <p>Secara khusus, Pasal 31 menyatakan bahwa:</p> <p>(1) Korban berhak memperoleh restitusi yang menjadi beban pelaku.</p> <p>(2) Restitusi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk mengganti kerugian materiil dan/atau immateriil yang dialami korban atau ahli warisnya.</p> <p>Selanjutnya, Pasal 32 sampai Pasal 38 mengatur tata cara, pengajuan, penetapan, dan pelaksanaan restitusi bagi korban kekerasan seksual.</p> <p>Jadi, restitusi diatur dalam Pasal 31 hingga Pasal 38 UU No. 12 Tahun 2022 tentang TPKS.</p>	Salah satu aspek perlindungan hukum yang diatur dalam UU TPKS adalah hak korban kejahatan kekerasan seksual untuk menerima restitusi. Restitusi adalah bentuk kompensasi atau pembayaran penggantian kerugian yang dikenakan pada pelaku kejahatan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap dan final.
6.	UU TPKS juga mengatur hak-hak korban kekerasan seksual lainnya. Hal ini tercermin dalam Pasal 65, 66, dan 67 undang-undang tersebut, yang secara tegas menyatakan bahwa korban memiliki hak untuk mendapatkan penanganan, perlindungan, dan pemulihan sejak terjadinya tindak pidana kekerasan seksual.	<p>Ketiga pasal ini menunjukkan komitmen negara dalam memberikan perlindungan menyeluruh kepada korban kekerasan seksual, tidak hanya terbatas pada pemidanaan pelaku, tetapi juga pemulihan hak-hak korban dalam aspek hukum, psikologis, sosial, dan ekonomi. Ketentuan ini merupakan bentuk perlindungan hukum progresif yang menempatkan korban sebagai subjek utama yang harus dilindungi hak-haknya sejak awal proses hukum hingga pemulihan penuh.</p> <p>Dengan demikian, Pasal 65, 66, dan 67 UU TPKS mendasari perlindungan integratif terhadap korban kekerasan seksual, yang mencakup penanganan, perlindungan, dan pemulihan secara komprehensif dan berkelanjutan.</p>
7.	<p>Pasal 68 UU TPKS, termasuk:</p> <p>1) Hak atas informasi terhadap seluruh proses dan hasil Penanganan, Pelindungan, dan Pemulihan;</p> <p>2) Hak mendapatkan dokumen hasil Penanganan;</p> <p>3) Hak atas layanan hukum;</p> <p>4) Hak atas penguatan psikologis;</p> <p>5) Hak atas pelayanan kesehatan meliputi pemeriksaan, tindakan, dan perawatan medis;</p> <p>6) Hak atas layanan dan fasilitas sesuai dengan kebutuhan khusus korban; dan</p> <p>7) Hak atas penghapusan konten bermuatan seksual untuk kasus kekerasan seksual dengan media elektronik.</p>	Pasal 68 UU TPKS memastikan korban kekerasan seksual mendapatkan perlindungan dan pemulihan secara komprehensif, mulai dari aspek hukum, psikologis, kesehatan, hingga perlindungan data pribadi dan keberlanjutan hak-hak mereka selama dan setelah proses hukum.
8.	<p>Pasal 69 UU TPKS secara rinci menyebutkan hak-hak korban atas perlindungan yang harus dipenuhi. Hak-hak tersebut meliputi:</p> <p>1) Penyediaan informasi mengenai hak dan fasilitas Pelindungan;</p>	Pasal 69 UU TPKS menegaskan adanya perlindungan menyeluruh bagi korban, baik secara fisik, mental, sosial, ekonomi, maupun hukum. Perlindungan ini bertujuan agar korban merasa aman, terlindungi, dan bebas dari

No	Perlindungan gender perempuan (tenaga kerja/karyawan perempuan) dalam UU TPKS	Keterangan
	2) Penyediaan akses terhadap informasi penyelenggaraan Pelindungan; 3) Pelindungan dari ancaman atau kekerasan pelaku dan pihak lain serta berulangnya kekerasan; 4) Pelindungan atas kerahasiaan identitas; 5) Pelindungan dari sikap dan perilaku aparat penegak hukum yang merendahkan korban; 6) Pelindungan dari kehilangan pekerjaan, mutasi pekerjaan, pendidikan, atau akses politik; dan 7) Pelindungan korban dan/ atau pelapor dari tuntutan pidana atau gugatan perdata atas Tindak Pidana Kekerasan Seksual yang telah dilaporkan	intimidasi selama menjalani proses hukum dan kehidupan selanjutnya.

Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan dari kekerasan seksual di tempat kerja merupakan bagian integral dari upaya negara untuk menegakkan hak asasi manusia, kesetaraan gender, serta keadilan sosial. Indonesia telah mengadopsi berbagai instrumen hukum baik di tingkat nasional maupun internasional untuk memastikan terciptanya lingkungan kerja yang aman dan bebas dari diskriminasi serta kekerasan seksual. dari tabel diatas tersebut terlihat bahwasanya sudah ada perlindungan untuk pekerja gender perempuan untuk melindungi dari ancaman tindak pidana kekerasan seksual ditempatnya bekerja. Sebelum hadirnya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS), perlindungan terhadap pekerja perempuan diatur dalam berbagai regulasi, di antaranya, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang melarang diskriminasi dan mengatur hak-hak pekerja perempuan, termasuk hak atas perlindungan selama kehamilan, cuti melahirkan, dan hak menyusui. Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang menjamin hak setiap orang untuk bebas dari perlakuan diskriminatif dan kekerasan. Ratifikasi Konvensi ILO No. 111 dan CEDAW, yang memperkuat komitmen nasional terhadap penghapusan diskriminasi, perlindungan hak perempuan, dan kesetaraan gender di tempat kerja.

Namun, dalam praktiknya, kerangka hukum tersebut sering kali belum mampu memberikan perlindungan yang komprehensif terhadap pekerja perempuan, khususnya terkait kasus kekerasan seksual di lingkungan kerja. Permasalahan mendasar mencakup kurangnya definisi yang jelas mengenai kekerasan seksual, lemahnya penegakan hukum, dan belum adanya mekanisme pemulihan yang adil bagi korban. Dengan diberlakukannya Undang-Undang TPKS, perusahaan dan institusi wajib memperkuat kebijakan internal untuk mencegah dan menindak kekerasan seksual, termasuk dengan menyusun mekanisme pelaporan yang aman, menyediakan akses bantuan hukum dan psikologis bagi korban, serta menjamin kerahasiaan identitas korban. Pemerintah juga diwajibkan mengawasi pelaksanaan aturan ini melalui lembaga pengawasan ketenagakerjaan dan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK). Secara normatif, hadirnya Undang-Undang TPKS menandai kemajuan penting dalam perlindungan hukum bagi pekerja perempuan dari kekerasan seksual di tempat kerja di Indonesia. Undang-Undang TPKS ini tidak hanya menegaskan sanksi bagi pelaku, tetapi juga memastikan hak-hak korban untuk memperoleh keadilan, perlindungan, dan pemulihan yang layak. Implementasi yang optimal dari regulasi ini diharapkan dapat membentuk lingkungan kerja yang aman, inklusif, dan bebas dari kekerasan seksual, serta memperkuat posisi hukum perempuan sebagai pekerja di Indonesia.

- b. Implementasi kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan dari ancaman Kekerasan Seksual untuk mencapai keadilan gender serta hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaannya.

Hak konstitusional yang dimiliki oleh setiap warga negara Indonesia mencakup hak asasi manusia serta hak warga negara yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa setiap individu berhak bebas dari perlakuan diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan diskriminatif tersebut.[22]

Negara Indonesia, sebagai negara kesejahteraan, sebagaimana diungkapkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Aline IV dengan frasa “memajukan kesejahteraan umum,” mengimplikasikan bahwa pemerintah harus secara aktif memberikan perlindungan dan jaminan kepada warganya. Salah satu ciri negara *Welfare State* adalah adanya perlindungan konstitusional, yang berarti bahwa konstitusi tidak hanya menjamin hak-hak individu, tetapi juga menetapkan prosedur untuk memperoleh perlindungan atas hak-hak yang dijamin tersebut.[17] Negara Indonesia sudah memiliki regulasi nasional maupun internasional terkait perlindungan gender perempuan, meskipun terdapat kerangka hukum nasional dan instrumen internasional yang mengatur perlindungan bagi gender perempuan, implementasinya seringkali belum optimal.[23] Undang-

Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS) yang relevan dengan perlindungan tenaga kerja perempuan, khususnya dari ancaman kekerasan seksual di lingkungan kerja, Pasal 1 Definisi ruang lingkup kekerasan seksual (termasuk di tempat kerja). Pasal 4-15, jenis-jenis kekerasan seksual (termasuk yang terjadi di tempat kerja). Pasal 16, pemberatan hukuman jika pelaku memiliki relasi kuasa/kerja dengan korban. Pasal 19-3, hak korban atas perlindungan dan pemulihan. Pasal 65, Kewajiban dunia usaha dan pemerintah mencegah serta menangani kekerasan seksual.

Sistem peradilan pidana di Indonesia, sebagaimana diatur dalam KUHAP (UU No. 8 Tahun 1981), mencerminkan instrumen hukum pidana yang bertujuan untuk menegakkan hukum pidana materiil. Namun, terdapat kelemahan mendasar dalam KUHAP, yaitu pengabaian terhadap hak-hak tersangka, terdakwa, terpidana, dan korban kejahatan dalam proses penanganan perkara pidana.[24] Selain itu, perlindungan hukum bagi hak-hak korban kejahatan juga tidak diatur dengan memadai. Misalnya, dalam hal bantuan hukum, UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menjamin hak atas bantuan hukum, namun praktiknya lebih berfokus pada pelaku dari pada korban dan hanya mencakup orang miskin, sehingga seperti gender perempuan masih kesulitan mengakses bantuan hukum.[25] Untuk perempuan, penelitian menyoroti bahwa meski ada ketentuan kompensasi dan rehabilitasi dalam KUHAP, perlindungan korban perempuan sering terhambat oleh keterbatasan sumber daya manusia dan infrastruktur di lembaga peradilan. Seperti halnya hukum perlindungan bertujuan untuk menjaga dan melindungi hak-hak individu atau masyarakat yang telah dilanggar atau dirugikan oleh pihak lain.[15]

Tabel 3. Regulasi Nasional dan Regulasi Internasional  
Tentang Jaminan Perlindungan Gender Perempuan

No	Regulasi Nasional	Regulasi Internasional
1.	Konstitusi (UUD 1945) 1. <b>Pasal 28D ayat (1):</b> "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum." 2. <b>Pasal 28H ayat (2):</b> "Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan." 3. <b>Pasal 28I ayat (2):</b> "Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapat perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu."	Instrumen HAM Internasional 1. UDHR (Universal Declaration of Human Rights): Pasal-Pasal Terkait Kelompok Rentan a. <b>Pasal1:</b> <i>"All human beings are born free and equal in dignity and rights. They are endowed with reason and conscience and should act towards one another in a spirit of brotherhood."</i> <b>(Semua orang dilahirkan merdeka dan setara dalam martabat dan hak.)</b> b. <b>Pasal2:</b> <i>"Everyone is entitled to all the rights and freedoms set forth in this Declaration, without distinction of any kind, such as race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status."</i> <b>(Hak dan kebebasan berlaku tanpa diskriminasi apa pun.)</b> c. <b>Pasal25:</b> <i>"Everyone has the right to a standard of living adequate for the health and well-being of himself and of his family, including food, clothing, housing and medical care and necessary social services, and the right to security in the event of unemployment, sickness, disability, widowhood, old age or other lack of livelihood in circumstances beyond his control."</i> <b>(Hak atas standar hidup layak, perlindungan sosial—termasuk untuk ibu dan anak, lansia, dan disabilitas.)</b> 2. Konvensi CEDAW: Perlindungan hak perempuan. 3. Konvensi Hak Anak (CRC): Perlindungan hak anak. 4. Konvensi Hak Penyandang Disabilitas (CRPD): Perlindungan hak disabilitas.

No	Regulasi Nasional	Regulasi Internasional
2.	<p>Undang-Undang Khusus Perempuan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>UU No. 7 Tahun 1984</b> tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW).</li> <li><b>Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 Tahun Tentang TPKS</b></li> <li><b>Pasal 1:</b> Definisi ruang lingkup kekerasan seksual (termasuk di tempat kerja).</li> <li><b>Pasal 4-15:</b> Jenis-jenis kekerasan seksual (termasuk yang terjadi di tempat kerja).</li> <li><b>Pasal 16:</b> Pemberatan hukuman jika pelaku memiliki relasi kuasa/kerja dengan korban.</li> <li><b>Pasal 19-31:</b> Hak korban atas perlindungan dan pemulihan.</li> <li><b>Pasal 65:</b> Kewajiban dunia usaha dan pemerintah mencegah serta menangani kekerasan seksual.</li> <li><b>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan</b></li> </ol> <p>Pasal-Pasal Penting tentang Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Pasal 76 Melarang pengusaha mempekerjakan perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan atau dirinya jika bekerja antara pukul 23.00 sampai 07.00.</li> <li>Pasal 77-85 Mengatur waktu kerja, lembur, dan hak istirahat, termasuk hak istirahat khusus bagi perempuan.</li> <li>Pasal 81 Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid.</li> <li>Pasal 82 Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh cuti hamil dan melahirkan masing-masing selama 1,5 bulan sebelum dan setelah melahirkan, atau sesuai keterangan dokter.</li> <li>Pasal 83 Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh kesempatan dan waktu secukupnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.</li> <li>Pasal 86 Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk perlindungan moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia.</li> <li>Pasal 153 Melarang pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan pekerja perempuan menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui.</li> </ol>	<p><i>Konvensi CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women)</i> <b>CEDAW</b> diadopsi PBB 1979, berlaku sejak 1981. Indonesia meratifikasi melalui <b>UU No. 7 Tahun 1984</b>.</p> <p>Pasal-Pasal Penting</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Pasal1:</b> Definisi diskriminasi terhadap perempuan.</li> <li><b>Pasal2:</b> Negara wajib menghapus diskriminasi melalui kebijakan hukum nasional.</li> <li><b>Pasal3:</b> Jaminan hak asasi dan kebebasan dasar perempuan di bidang politik, sosial, ekonomi, dan budaya.</li> <li><b>Pasal5:</b> Menghapus prasangka dan praktik diskriminatif budaya/sosial.</li> <li><b>Pasal11:</b> Perlindungan hak kerja, upah, tunjangan, dan keamanan kerja bagi perempuan.</li> <li><b>Pasal12:</b> pelayanan kesehatan, termasuk kesehatan reproduksi.</li> <li><b>Pasal16:</b> Hak persamaan dalam perkawinan dan keluarga.</li> </ol>

Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan, sejalan dengan komitmen Indonesia terhadap keadilan *gender*, pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan dan regulasi untuk melindungi tenaga kerja perempuan dari ancaman kekerasan seksual di tempat kerja. Implementasi kebijakan ini tidak hanya diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi diperkuat melalui Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS). UU TPKS mengatur secara rinci berbagai bentuk kekerasan seksual, sanksi pidana bagi pelaku, dan hak-hak korban untuk memperoleh perlindungan, penanganan, serta pemulihan. Di lingkungan ketenagakerjaan, implementasi kebijakan ini ditandai dengan Peningkatan kesadaran dan edukasi di perusahaan terkait pencegahan kekerasan seksual serta hak-hak pekerja perempuan. Pembentukan mekanisme pelaporan internal yang aman dan rahasia di tempat kerja. Penyediaan layanan pendampingan hukum, psikologis, dan medis bagi korban kekerasan seksual, sebagaimana diamanatkan oleh UU TPKS. Pengawasan oleh pemerintah dan lembaga terkait, termasuk Dinas Ketenagakerjaan dan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK).

Kewajiban perusahaan untuk tidak melakukan diskriminasi serta memastikan adanya perlindungan terhadap pekerja perempuan yang melapor. Dengan kebijakan ini, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang aman, inklusif, dan mendukung pencapaian keadilan *gender*. Adapun upaya mencapai keadilan gender implementasi kebijakan perlindungan ini bertujuan untuk menghapuskan diskriminasi dan ketidaksetaraan gender di dunia kerja. Keadilan *gender* diwujudkan melalui, persamaan hak dan kesempatan bagi perempuan dalam memperoleh pekerjaan, promosi, dan pengembangan karier tanpa ancaman kekerasan seksual. Perlakuan yang adil dan setara dalam lingkungan kerja, termasuk hak atas rasa aman dan perlindungan hukum. Pemulihan hak korban berupa restitusi, rehabilitasi, dan jaminan agar korban tidak mengalami diskriminasi atau intimidasi lebih lanjut. Selain itu juga ditemukan hambatan dalam pelaksanaan meski regulasi telah tersedia, implementasi perlindungan tenaga kerja perempuan dari kekerasan seksual masih menghadapi berbagai hambatan, antara lain, kurangnya pemahaman dan sosialisasi, banyak pekerja maupun pemberi kerja yang belum memahami sepenuhnya regulasi terkait kekerasan seksual dan mekanisme perlindungan yang tersedia. Budaya patriarki dan stigma sosial. Korban seringkali takut melapor karena khawatir mendapat stigma, intimidasi, atau bahkan kehilangan pekerjaan. Keterbatasan mekanisme pelaporan, tidak semua perusahaan memiliki mekanisme pelaporan internal yang efektif dan aman bagi korban. Penegakan hukum yang lemah: Beberapa kasus kekerasan seksual tidak ditindaklanjuti secara serius oleh aparat penegak hukum, sehingga korban enggan melapor. Kurangnya sumber daya pendukung: Ketersediaan layanan pendampingan hukum, psikologis, dan medis masih terbatas di beberapa daerah. Ketimpangan relasi kuasa, adanya perbedaan posisi antara pelaku dan korban, misalnya dalam relasi atasan-bawahan, menyulitkan korban untuk mendapatkan keadilan.

#### 4. SIMPULAN

Indonesia telah mengatur perlindungan hukum bagi pekerja perempuan dari kekerasan seksual di tempat kerja melalui UU TPKS dan berbagai instrumen nasional maupun internasional. Meskipun regulasi telah komprehensif, implementasinya masih menghadapi hambatan seperti lemahnya penegakan hukum dan budaya patriarki. Oleh karena itu, efektivitas perlindungan hukum sangat bergantung pada penegakan hukum yang konsisten dan peningkatan kesadaran atas hak-hak pekerja perempuan. Implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan dari kekerasan seksual merupakan langkah penting menuju keadilan gender di tempat kerja. Meskipun kerangka hukum telah memadai dengan adanya UU TPKS, efektivitas pelaksanaannya masih menghadapi tantangan sosial, kultural, dan struktural. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara pemerintah, dunia usaha, masyarakat, dan penegak hukum untuk memperkuat sosialisasi, membangun mekanisme pelaporan yang aman, dan memastikan perlindungan serta pemulihan hak korban demi tercapainya lingkungan kerja yang adil, setara, dan bebas dari kekerasan seksual.

#### REFERENSI

- A. I. Budiarti *et al.*, *LAPORAN PENELITIAN SURVEI KEBUTUHAN HUKUM BAGI KELOMPOK RENTAN TAHUN 2022*. Jakarta, 2023.
- jdih.kemnaker, "Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh Perempuan." [Online]. Available: [https://jdih.kemnaker.go.id/berita/detail/perlindungan-terhadap-hak-hak-pekerjaburuh-perempuan?utm\\_source=openai](https://jdih.kemnaker.go.id/berita/detail/perlindungan-terhadap-hak-hak-pekerjaburuh-perempuan?utm_source=openai)
- V. No, P. Di, P. Kelapa, and S. Tinjauan, "Jurnal Hukum Progresif," vol. 8, no. 1, pp. 158–164, 2025.
- Fenita Dhea Ningrum, "TESIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEREMPUAN KORBAN KEKERASAN SEKSUAL (Suatu Kajian Feminist Legal Theory)," Universitas Hasanudin, 2021.
- K. Yayasan Jurnal Perempuan Gender, "Penghapusan Kekerasan Seksual dan Keadilan Gender," vol. 29, no. 1, 2024.



- A. G. Farida Farhan, "Karyawan Kafe Jadi Korban Pelecehan di Sekitar Bundaran RSUD Karawang," 2021. [Online]. Available: <https://regional.kompas.com/read/2021/03/25/191350178/karyawan-kafe-jadi-korban-pelecehan-di-sekitar-bundaran-rsud-karawang>
- Ryan, "Karyawan Perusahaan Kue Ternama di Kabupaten Karawang Menjadi Korban Pelecehan Seksual Rekan Kerja," Karawang, 2025. [Online]. Available: <https://aksiradio.com/2025/07/14/karyawan-perusahaan-kue-ternama-di-kabupaten-karawang-menjadi-korban-pelecehan-seksual-rekan-kerja/>
- Edi Wahyono, "Tipu Daya Manajer Pemberi Syarat 'Tidur Bareng' Demi Kontrak," Bekasi, 2023. [Online]. Available: <https://www.detik.com/jabar/berita/d-6719040/tipu-daya-manajer-pemberi-syarat-tidur-bareng-demi-kontrak>
- Z. Susanti *et al.*, "PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PEREMPUAN MENURUT UNDANG-," vol. 11, no. 2337, pp. 191–202, 2023.
- Nur Solikin, *PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN HUKUM*. 2021.
- S. S. Nugroho, A. T. Haryani, and Farkhani, *Metodologi Riset Hukum*, vol. 2. 2020. [Online]. Available: [https://unmermadiun.ac.id/repository\\_jurnal\\_penelitian/Sigit Sapto Nugroho/URL Buku Ajar/Buku Metodologi Riset Hukum.pdf](https://unmermadiun.ac.id/repository_jurnal_penelitian/Sigit%20Sapto%20Nugroho/URL%20Buku%20Ajar/Buku%20Metodologi%20Riset%20Hukum.pdf)
- R. Erliyani, "Metode Penelitian dan Penulisan Hukum," *News.Ge*, p. 119, 2020, [Online]. Available: <https://repositorium.ulm.ac.id/handle/123456789/17326>
- N. Angkasa *et al.*, "Metode Penelitian Hukum: Sebagai Suatu Pengantar," 2019.
- W. Reynaldi and A. A. Baskoro, "Penegakan Hukum Mengenai Hak Asasi Manusia (HAM) Di Indonesia," *J. Bela Negara*, vol. 1, no. 2, pp. 60–69, 2024, doi: 10.70377/jbn.v1i2.5217.
- M. M. Nazril, D. Juliandi, L. J. Hikmah, Nabela, F. Nazmah, and M. L. S. Putera, "Implementasi Hukum HAM di Indonesia: Tantangan dan Solusi," *J. Perspekt. Adm. Publik dan Huk.*, vol. 1, no. 4, pp. 1–15, 2024, [Online]. Available: <https://ejournal.appisi.or.id/index.php/Perspektif/article/view/42/46>
- A. Hamidah, "URGensi PRINSIP NON-DISKRIMINASI DALAM REGULASI UNTUK PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER Anisatul Hamidah\* \*," *J. Huk. Pembang.*, vol. 51, no. 3, pp. 677–697, 2021.
- F. Handayani, "Febri Handayani Perlindungan Hukum Perempuan Yang Berhadapan Dengan Hukum Perspektif HAM," *J. Al-Himayah*, vol. 8, no. 1, p. 1, 2024, [Online]. Available: <http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ah>
- S. W. Eddyono, "Seri Bahan Bacaan Kursus HAM untuk Pengacara X KONVENSI CEDAW Hak Asasi Perempuan sebagai Hak Asasi Manusia," *Jurnal*, no. 31, pp. 1–31, 2004.
- A. V. Sinaga, R. A. Maramis, and E. V. T. Senewe, "Mekanisme Perlindungan Hukum Ham Terhadap Perempuan Dan Anak," *SUPREMASI J. Pemikiran, Penelit. Ilmu-ilmu Sos. Huk. dan Pengajarannya*, vol. 16, no. 1, p. 36, 2021, doi: 10.26858/supremasi.v16i1.20268.
- R. C. Rodliyah, Widodo Dwi Putro, "Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Dalam Sistem Peradilan Pidana Di Indonesia," *Law Reform*, vol. 3, no. 1, p. 22, 2021.
- P. A. S. Aristawati and R. U. Wati, "Penegakan Hukum Pelanggaran Hak Asasi Manusia," *Indig. Knowl.*, vol. 1, no. 2, pp. 179–180, 2023.
- A. Rosyada, E. Warassih, and R. Herawati, "Perlindungan Konstitusional terhadap Kesatuan Masyarakat Hukum Adat dalam Mewujudkan Keadilan Sosial," *Kanun J. Ilmu Huk.*, vol. 20, no. 1, pp. 1–22, 2018, doi: 10.24815/kanun.v20i1.10021.
- R. Rufaidah and N. Prasetyoningsih, "Penegakan Hukum HAM dalam Bingkai Hukum Progresif Berdasarkan Kasus Paniai di Papua," *Media Law Sharia*, vol. 4, no. 2, pp. 171–183, 2023, doi: 10.18196/mls.v4i2.16.
- A. Hamzah, "Pengantar Hukum Acara Pidana di Indonesia," p. hal. 229, 2010.
- G. N. Sapan, A. N. Stanikzai, S. Sanjar, and G. Anwari, "International Journal of Social Science Research and Review," *Int. J. Soc. Sci. Res. Rev.*, vol. 5, no. 1, pp. 113–128, 2022, [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.47814/ijssrr.v6i11.642%0AAbstract>