

PERLINDUNGAN TINDAKAN PELECEHAN TERHADAP PEREMPUAN DITEMPAT KERJA

Febronia Juniati Sanjaya

E-mail: sanjaya.febronia888@gmail.com

Akun orcid (tiap penulis)

ABSTRACT

Tindakan melakukan tindakan pelecehan seksual mempunyai arti yang sangat luas, mulai dari memandangnya sedemikian rupa hingga adanya tindakan -tindakan fisik yang disertai dengan perlakuan kekerasan. Pelecehan seksual bisa terjadi kapan saja dan dimana saja baik di tempat umum maupun di tempat kerja. Tindakan Pelecehan seksual di tempat kerja sangat rentan terjadi terhadap pelecehan seksual dari sesama pekerja maupun atasan. Pekerjaan sangat penting bagi kehidupan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan tindakan pelecehan seksual tentunya sangat mengganggu seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Perlunya perlindungan hukum bagi pekerja demi keselamatan dan terciptanya kenyamanan. Makalah ini akan membahas tentang perlindungan hukum bagi perempuan yang mengalami tindakan pelecehan seksual di tempat kerja dan penyebab terjadinya pelecehan seksual

Kata kunci: tindakan pelecehan seksual, tempat kerja

1. Pendahuluan

Tiap manusia berhak atas terjaminnya rasa nyaman serta tenram pula memperoleh proteksi dari bermacam wujud ketakutan yang mengganggu, perihal ini pasti saja Menimpa terciptanya Hak Asasi Manusia guna menjamin pemberian proteksi terhadap tiap pribadi yang diatur dalam pasal 30 Tahun 1999. Pastinya hak ini pula dipastikan oleh konstitusi Republik Indonesia Undang- Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Undang- Undang HAM, serta Deklarasi Umum Hak Asasi Manusia dan sebagian kebijakan yang lainnya.

Artikel ini akan membahas mengenai permasalahan sosial yaitu tindakan pelecehan terhadap perempuan terutama di tempat kerja. Terciptanya pembentukan rasa aman dan nyaman dalam dunia bekerja merupakan variabel yang signifikan yang mempengaruhi efisiensi dalam bekerja. Keunikan demonstrasi perilaku tindakan pelecehan di lingkungan kerja sudah ada sejak perempuan pertama kali memasuki dunia kerja. Dalam aktivitas publik, posisi wanita selalu dianggap tidak setara dengan pria, baik secara sosial maupun sosial yang menempatkan wanita pada posisi yang paling rendah. Bahkan tindakan pelecehan merupakan penganiayaan kekuatan (kekuasaan) dan artikulasi seksualitas laki-laki, dan demonstrasi ini dapat terjadi pada siapa saja dari kelas moneter, ras, jenis kelamin. Perilaku cabul juga bisa terjadi karena relasi kuasa yang tidak konsisten, di mana wanita memiliki posisi yang pas-

pasan dibandingkan dengan kaum laki-laki. (awaliyah, aspek hukum dalam pelecehan seksual ditempat kerja, 2014)

Bagi meyer, dimana dia menyatakanada 3 aspek buat mendefinisikan tindakan pelecehan intim antaralain aspek sikap(apakah perihal itu ialah proposisi intim), aspek situasional(apakah terdapat perbandingan di mana ataupun kapan sikap tersebut timbul) serta aspek legalitas(dalam kondisi gimana sikap tersebut dinyatakan ilegal). Sebaliknya bersumber pada aspek perlilaku bagi farley(1978) dimana aksi pelecehan intim selaku rayuan aksi intim yang sangat idak dikehendaki oleh penerimanya, yang dimana rayuan- rayuan tersebut hendak timbul dalam bermacam macam wujud baik yang halus, agresif, terbuka, raga ataupun verbal serta bertabiat searah. Sebaliknya wujud universal dari aksi pelecehan intim merupakan verbal serta godaan secara raga(Zastrow serta Ashman, 1989; Kremer serta Marks, 1992), yang dimana tindakan pelecehan secara verbal lebih banyak daripada aksi secara wujud. Bersumber pada pemikiran para pakar diatas mengatakan kalau pelecehan dalam wujud verbal merupakan bujukan intim yang tidak diharapkan, gurauan ataupun pesan intim yang terus menerus, mengajak kencan terus menerus meski sudah ditolak, pesan yang menghina ataupun merendahkan, pendapat yang sugestif ataupun cabul, ungkapan sexist menimpa baju, badan, baju ataupun kegiatan intim wanita, permintaan pelayanan intim yang dinyatakan dengan ancaman tidak langsung ataupun terbuka. (kurniangsih, 2003)

Mendapatkan Perilaku yang tindak pantas berupa tindakan pelecehan ialah tipe sikap ataupun aksi yang tidak diinginkan oleh objek ataupun korban. Sementara itu pada pasal 30 Undang- Undang No 39 Tahun 1999 tiap orang berhak atas rasa nyaman, tenram dan peroleh perlindungan diri bermacam ketakutan yang ada.

Pelecehan seksual yang terjadi ditempat kerja berdasarkan pasal 1 ayat (1) UU No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja adalah "tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, dimana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya, termasuk tempat kerja ialah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat tersebut". Tindakan pelecehan seksual yang terjadi ditempat kerja sering terjadi pada tempat kerja.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka serta pengumpulan data sumber bahan hukum yang didapatkan dari berbagai media terkait dengan tindakan pelecehan seksual terhadap perempuan.

3. Pembahasan

3.1. perlindungan hukum tindakan pelecehan seksual terhadap perempuan ditempat kerja

a. Penyebab terjadinya tindakan pelecehan seksual ditempat kerja

Pelecehan seksual merupakan penyalahgunaan kekuasaan dan eksprsi dari seksuali laki-laki. Penyebab tindakan pelecehan seksual terjadi berasal dari relasi posisi yang menempatkan laki-laki lebih tinggi dari perempuan, serta memegang kendali atas superiornya.

Tindakan ini bisa terjadi pada siapa saja tanpa memandang kelas ekonomi, ras, dan jenis kelamin apa pun. Ketika tindakan pelecehan seksual dilihat sebagai masalah kekuasaan daripada masalah penyerangan, pendekatan hukum gugatan diterapkan, yang melihat dan menekankan perilaku seksual yang tidak pantas. Berbagai kemungkinan penyebab munculnya perilaku tidakan pelecehan seksual antaralain dominasi laki-laki pada sistem manajemen, adanya dominasi kekuasaan laki-laki lebih besar dari perempuan, pengaruh media massa dan ideologi, adanya standar ganda dalam sistem sosial, perempuan yang tidak tegas, dan struktur kerja yang lebih mengutamakan laki-laki daripada perempuan.

Ketika kaum perempuan ke dalam dunia tempat kerja, maka dampak pengaruh peran jenis dalam organisasipun tercapai, mengingat setiap individu memiliki banyak peran baik didalam organisasi maupun diluar organisasi. Organisasi sebagai kerangka yang penting dalam memberikan peran dan batasan peran sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan oleh anggota lain dalam suatu organisasi terhadap seseorang, serta dilakukan oleh orang tersebut.

Berdasarkan pendapat mereka tindakan Pelecehan seksual dapat saja terjadi dikarenakan adanya perjalanan kekuasaan yang tidak selaras, dimana perempuan memiliki kedudukan yang inferior. Relasi kekuasaan yang tidak imbang antara laki-laki dan perempuan tidak hanya terlihat dari bentuk fisik saja, namun secara umum, ketimpangan ini juga dapat dilihat dari siapa yang memegang kekuasaan di ranah politik, sosial, ekonomi, dan pemerintahan, dimana kaum laki-laki lebih memiliki andil besar daripada kaum perempuan. Berbagai bentuk tindakan pelecehan seksual di kantor dipengaruhi adanya karakter pelaku yang kebanyakan diantaranya adalah para laki-laki yang memiliki jabatan yang lebih tinggi, hal ini dimana tindakan pelecehan seksual yang dilakukan oleh majikan kepada karyawannya, perbuatan tersebut dilakukan terdapatnya kedudukan yang berbeda, hal majikan memanfaatkan kekuasaannya untuk melakukan tindakan pelecehan seksual. Perbuatan tersebut dilakukan majikan biasanya disertai dengan iming-iming kenaikan jabatan, upah, atau fasilitas lainnya. Selain itu dapat juga sebaliknya, sebagai contoh adanya ancaman akan diturunkan jabatannya atau akan dikeluarkan dari pekerjaannnya.serta budaya lingkungan kerja yang didominasi oleh laki-laki maskulin.¹

¹ Wiwik Afifah, ‘HUKUM DAN KONSTITUSI: PERLINDUNGAN HUKUM ATAS DISKRIMINASI PADA HAK ASASI PEREMPUAN DI DALAM KONSTITUSI’, *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 2018
<<https://doi.org/10.30996/dih.v0i0.1583>>.

Serta terdapatnya beberapa perbedaan peran jenis dan peran kerja yang berhubungan antaralain adalah, dimana Identitas gender laki-laki atau perempuan lebih dipandang sebagai kategori kognitif, dibandingkan peran kerjanya yang merupakan karakteristik paling mendasar dalam kehidupan sosial. Perempuan mungkin merasa lebih nyaman dengan stereotipi perannya dalam beberapa keadaan, terutama jika mereka merasa bahwa kaum laki-laki di tempat kerjanya hanya akan menerima dalam peran jenisnya, yang dimana Pandangan seperti inilah sebenarnya sangat tidak menguntungkan bagi perempuan sendiri. Sebagian besar kaum perempuan berada dalam pekerjaan-pekerjaan tidak berupah atau (rumah tangga) sehingga sebagian besar interaksi laki-laki dan perempuan terjadi di luar kerja. Di sana laki-laki berinteraksi dengan perempuan sebagai anak, kekasih, istri, dan orangtua. Laki-laki merasa lebih enak bila kembali dalam hubungan peran yang lebih kekeluargaan di tempat kerja. Yang pada konsekuensinya, perempuan diperlakukan pada posisi yang lebih rendah.

Menurut Glass (1988), mengenai tindakan yang tidak diinginkan yang terjadi di lingkungan pekerjaan, dengan melihat serta berbagai jenis peranan dimana kaum pria dan kaum wanita diartikan dan disosialisaiakan sedemikian yang berbeda dan persaingan kekuasaan terhadap kaum pria terus terjadi. Ketika kaum wanita mulai mengeksplor dunia kerja, maka terjadilah pergeseran kekuasaan yang disebabkan karena kaum pria selalu memandang suatu pekerjaan dan kekuasaan yang mereka peroleh sebagaimana untuk memenuhi kehidupannya akan punah seketika. Wujudnya pengaruh-pengaruh tersebut melakukan tindakan susila yang objeknya adalah kaum wanita kaum ahli menyimpulkan jika perlakuan tersebut yang korban atau objeknya wanita yang terjadi di lingkungan pekerjaan bertumpu diperan jenis yang ada, hal ini kaum perempuan akan selalu dipandang bahwa pekerjaan yang ia peroleh bukanlah hal yang tepat untuknya, maka dari sini munculah segala prilakuan atau perbuatan yang tidak diinginkan dan perempuan dijadikan objek atau korban dalam perbuatan tersebut. Sehingga disinilah perempuan dipandang jika tindakan pelecehan terjadi ini disebut mereka perempuan dan perempuan tidak pantas melakukan pekerjaanya walaupun mengenai peran sebagai pekerja.

Karakter adanya tindakan pelecehan yang terjadi di tempat kerja antaralain tindakan tersebut merupakan tindakan yang tidak diinginkan oleh objek yang dijadikan korban dari tindakan tersebut, adanya tindakan yang disertai janji disertai ancaman, adanya opini menerima atau menolak yang merupakan perlawanan seperti ini akan dijadikan sebagai bahan pemantauan dalam menentukan jalan hidup dari si korban. Dan dari perbuatan-perbuatan yang dilakukan tersebut dapat menyebab gangguan mental, antaralain rasa malu, amarah yang tidak terkontrol, rasa sakit hati, serta munculnya ketidaknyamanan saat bekerja. Serta terdapatnya dampak dan akibat dari tindakan pelecehan yang dilakukan tersebut baik dari yang bersifat individualis antaralain fisik, kesehatan mental serta pendapatan. Mengenai kesehatan mental dapat berupa hal yang negatif akibat memperoleh tindakan pelecehan antaralain adanya perasaan dendam, terintimasi, perasaan bersalah, perasaan marah dan kecewa, perasaan terhina, serta dikucilkan dan dikhianati. Perasaan-perasaan seperti dapat saja membawa seseorang yang merupakan korba untuk melakukan tindakan yang tidak diinginkan.

Sedangkan mengenai dampak individual berupa keuangan atau pendapatan dimana terjadi pergeseran kekuasan atau jabatan serta keluarnya perempuan dari pekerjaanya yang merupakan korban tindakan tersebut., adanya pemotongan gaji yang menyebabkan pengurangan atau penghambatan penghasilan.

b. Upaya pemberian perlindungan terhadap perempuan yang mengalami tidak pelecehan di tempat kerja

Melakukan tindakan pelecehan merupakan salah satu perbuatan yang tidak diinginkan, serta terdapatnya tindakan melakukan pelecehan seksual yang dilakukan secara ucapan (lisan) ataupun kontak fisik, semacam halnya mendapatkan perlakuan tersebut dapat menjadi seorang yang sebagaimana korba dari tindakan tersebut menjadi tersinggung, dipermalukan dan merasa terintiminasikan.

Melakukan tindakan pelecehan dapat memicu permasalahan semakin besar dan meruoakan persoalan hukum jika korban dari tindakan tersebut mengajukan permasalahan tersebut ke lembaga yang berwenang untuk mendapatkan perlindungan serta keadilan baginya. Mengenai Hak Asasi Manusia menjelaskan jika setiap orang berhak atas rasa aman dan tenram terhadap berbagai macam ketakutan, hal ini diatur dalam pasal 30 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentan HAM.²

Pemberian perlindungan dan pencegahan dari tindakan pelechan seksual terdapat beberapa peraturan antaralain : UUD Negara Republik Indonesia 1945, Undang-Undang No.39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial dan Kitab Undang-Undnag Hukum Pidana (KUHP). Beberapa peraturan diatas merupakan peraturan perundungan yang mengatur pemberian perlindungan tehadap perempuan yang mengalami pelecehan ditempat kerja. Serta terdapat juga beberapa peraturan lainnya yang memberikan perlindungan bagi perempuan terhadap tindakan pelecehan seksual. Akan tetapi, meskipun telah terciptanya beberapa peraturan serta kebijakan yang ada, kebijakan-kebijakan yang dibuat tersebut belum dirasakan dalam kehidupan sehari-hari. Melakukan tindakan pelecehan di publik antaralain transportasi, supermarket, sarana publik lainnya,serta tempat yang harusnya memberikan rasa aman sekolah, tempat ibadah, bahkan tempat kerja bahkan menjadi suatu tempat ketidakamanan dapat dirasakan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan melihat fenomena yang terkait dengan adanya pelecehan seksual di tempat kerja maka solusi yang dapat dilakukan adalah dengan melaporkan kejadian tersebut agar ditindaklanjuti oleh atasan ataupun serikat pekerja sehingga menemukan jalan tengah melalui musyawarah ataupun perundingan dengan pihak-pihak yang bersangkutan baik itu pelaku, korban serta atasan ataupun perwakilan dari perusahaan tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (1). Jika musyawarah yang telah dilakukan tidak dapat mencapai kata

² Wiwik Afifah, ‘PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEREMPUAN KORBAN PERKOSAAN YANG MELAKUKAN ABORSI’, *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 9.18 (2013) <<https://doi.org/10.30996/dih.v9i18.277>>.

mufakat maka berdasarkan ketentuan Pasal 5 Undang-Undang ini, maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Didalam KUHP (Kitab Undang-Undang Hukum pidana tidak mengenalnya istilah tindakan pelecehan, ini dikarenakan berdasarkan KUHP Bab XIV mengenai Kejahatan Terhadap kesusilaan terdapatnya sebutan perbuatan cabul sebagaimana yang terdapat dalam 289 sampai 296 KUHP. Pasal 281 KUHP menjelaskan diancam dengan pidana penjara paling lama dua tahun delapan bulan denda paling banyak empat ribu lima ratus rupiah :ayat (1) barangsiapa dengan sengaja dan terbuka melanggar kesusilaan, ayat (2) barang siapa dengan sengaja dan didepan orang lain yang ada disitu bertentangan dengan kehendaknya melanggar kesusilaan. Istilah kesusilaan yang dijelaskan dalam pasal tersebut mempunyai arti yang sama dengan tindakah pelecehan atau perbuatan cabul.

Selain aturan didalam KUHP, Undang-Undang No.44 Tahun 2004 Tentang Pornografi, disini pornografi merupakan bentuk alat media serta mengadakan pertunjukan dipublik berkaitan berhubungan dengan perbuatan cabul atau eksplorasi seksualitas serta melanggar norma-norma yang ada didalam masyarakat. Pasal 9 Undang-Undang Pornografi melarang serta menegaskan menjadikan seseorang sebagai objek atau model yang bersangkutan dengan pornografi, serta pasal 35 Undang-Undang Pornografi menjelaskan seseorang yang melakukan hal tersebut yang dirumuskan dalam pasal 9 Undang-Undang Pornografi akan dikenakan sanksi pidana dan pidana denda.

Sedangkan untuk peraturan mengenai pemberian perlindungan terhadap tenaga kerja sendiri terdapat dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan. Penjelasan pasal 86 ayat (1) menjelaskan jika setiap buruh berhak mendapatkan perlindungan antaralain keselamatan kerja, moral kesusilaan, perlakuan yang sesuai harta markab manusia dan juga nilai agama. Mengenai penjelasan ayat tersebut menerangkan jika buruh berhak mendapatkan perlindungan serta keselamatan kerja, keselamatan fisik ataupun non fisik, baik ketika mulai dari berangkat kerja sampai dengan kebalinya ke rumah.

Berdasarkan ketentuan tersebut ketika mendapat perlakuan-perlakuan tidak diinginkan terutama tindakan pelecehan akan dikategorikan sebagai perbuatan yang melanggar peraturan-peraturan hukum yang mengandung sanksi. Untuk pemberian hukuman atau sanksi dari perbuatan tersebut sudah diatur dalam perundang ketenagakerjaan serta KUHP.

Dan jika tindakan tersebut dilakukan dengan buruh yang sesama, untuk penyelesaiannya akan dilaksanakan seperti yang tercantum berdasarkan pasal 151, 158, dan 159. Yang intinya menjelaskan pekerja atau buruh dalam melakukan tindakan tersebut akan diperhentikan dari pekerjaanya atau adanya pemutusan hubungan kerja (PHK). Dan perbuatan yang termasuk dalam kesalahan berat berdasarkan Pasal 158 (Ayat 1) yaitu (a) melakukan tindakan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan, (b) memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan, (c) mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika,

dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja, (d) melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja, (e) menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja, (f) membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, (g) dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan, (h) dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja, (i) membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya.

Menurut ayat (1) huruf d bahwa melakukan perbuatan asusila termasuk kategori kesalahan berat yang dapat mengakibatkan seseorang diperhentikan dari pekerjaannya. Perbuatan asusila yang termasuk didalamnya melakukan tindakan pelecehan seksual terhadap teman sekerjanya. Sedangkan kesalahan berat sebagaimana yang dijelaskan dalam ayat (1) harus disertai bukti antaralain: pekerja buruh tertangkap tangan, adanya pengakuan dari pekerja buruh yang menjadi objek tindakan pelecehan, dan terdapatnya bukti lain berupa laporan kejadian oleh pihak yang berwenang di perusahaan bersangkutan serta terdapatnya saksi sekurang-kurangnya 2 (dua) orang.

Dan jika tindakan pelecehan yang dilakukan oleh pemilik perusahaan atau oleh pihak luar maka korban dapat melaporka tindakan tersebut kepada polisi. Penyelesaian tindakan pelecehan tersebut akan di selesaikan akan diselesaikan melalui jalur pengadilan dan termasuk dalam hukum pidana yang sebagaimana diatur dalam kitab Undang-Undang Hukum Pidana Indonesia (KUHP).

Tindakan pelecehan juga tindak pidana yang sebagaimana terdapat dalam pasal 285 KUHP dimana menjelaskan barangsiapa melakukan kekerasan atau melakukan ancaman kekerasan dengan memaksa wanita melakukan persetubuhan dengannya diluar perkawinan, dapat diancam karena melakukan tindakan pemerkosaan serta dipidana penjara paling lama dua belas tahun. Jadi jika seseorang melakukan serta memaksa untuk melakukan hubungan intim akan dinakan sanksi berdasarkan pasal yang tertera.

4. kesimpulan

Pelecehan seksual merupakan bentuk tingkah laku yang mengandung unsur seksual yang sangat tidak diinginkan oleh objeknya. Pelecehan seksual di tempat kerja merupakan perilaku yang lebih menjurus kepada hal-hal yang bersifat seksual yang dilakukan ditempat kerja maupun diluar tempat kerja, yang dimana perbuatan-pebuatan tersebut sangat tidak diinginkan oleh korban. Bentuk tindakan pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja berupa pelecehan fisik, pelecehan lisa, pelecehan isyarat, pelecehan yang dilakukan tertulis atau gambar, serta pelecehan psikologis atau emosional.

Yang pada intinya tindakan Kekerasan atau pelecehan seksual yang terjadi pada perempuan ini dikarenakan adanya sistem tata nilai yang mendudukkan perempuan sebagai

makhluk yang sangat lemah dan lebih rendah dibandingkan kaum laki-laki, hal ini perempuan masih saja ditempatkan dalam posisi subordinasi dan marginalisasi yang harus dikuasai, dieksplorasi dan diperbudak kaum laki-laki dan juga karena perempuan masih dipandang sebagai second class citizens.

Sedangkan pada tempat kerja terjadi dikarenakan dominasi laki-laki pada sistem manajemen, adanya dominasi kekuatan laki-laki lebih besar dari perempuan, pengaruh media massa dan ideologi, terdapatnya standar ganda dalam sistem masyarakat sosial, perempuan yang tidak asertif, serta struktur kerjaan yang lebih mengutamakan kaum laki-laki dari pada perempuan, serta Relasi kekuasaan yang tidak imbang antara laki-laki dan perempuan tidak hanya terlihat dari bentuk fisik saja, namun secara umum, ketimpangan ini juga dapat dilihat dari siapa yang memegang kekuasaan di ranah politik, sosial, ekonomi, dan pemerintahan, dimana kaum laki-laki lebih memiliki andil besar daripada kaum perempuan. Berbagai bentuk tindakan pelecehan seksual di kantor dipengaruhi adanya karakter pelaku yang kebanyakan diantaranya adalah para laki-laki yang memiliki jabatan yang lebih tinggi, hal ini dimana tindakan pelecehan seksual yang dilakukan oleh majikan kepada karyawannya, perbuatan tersebut dilakukan terdapatnya kedudukan yang berbeda, hal majikan memanfaatkan kekuasaannya untuk melakukan tindakan pelecehan seksual. Serta terdapatnya perbedaan peran jenis dan peran kerja. Yang pada intinya tindakan Kekerasan atau pelecehan seksual yang terjadi pada perempuan hal ini dikarenakan adanya sistem tata nilai yang mendukung perempuan sebagai makhluk yang lemah dan lebih rendah dibandingkan laki-laki; perempuan masih ditempatkan dalam posisi subordinasi dan marginalisasi yang harus dikuasai, dieksplorasi dan diperbudak laki-laki dan juga karena perempuan masih dipandang sebagai second class citizens

Pemberian perlindungan hukum terhadap pekerja dari tindakan pelecehan seksual diatur dalam berbagai peraturan antaralain Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentan Ketenagakerjaan, Kitab Undang-Undang Hukum Pidana dan Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2008 tentang Pornografi (UU Pornografi).

Ciri dari tindakan pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja antaralain tidak dikehendaki oleh individu atau objek yang menjadi sasaran tindakan pelecehan , tindakan yang dilakukan dengan janji, iming-iming, atau berupa ancaman, adanya tanggapan (menolak atau menerima) suatu tindakan sepihak tersebut yang dijadikan pertimbangan dalam penentuan karir atau pekerjaan korban, dari tindakan sepihak yang dilakukan dapat menyebabkan berbagai gejolak psikologis, antaralain adanya rasa malu, marah, benci, dendam, hilangnya rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Serta terdapatnya dampak akibat dari tindakan pelecehan seksual tersebut bak adri dampak individual yang terdiri dari dampak fisik, psikologis dan finansial.

Daftar Pustaka

- Safaat, Rachmad, Munir, Danu Rudianto, Chamsiah Djamal, Suwarto, Nursyahbani Katjasungkana. 1998. Buruh Perempuan, Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia. IKIP MALANG:Malang
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. (2011). Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja. Indonesia.
- Soesilo, R. (1986). Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) serta Komentar Komentarnya Lengkap Pasal Demi Pasal. Bogor: Politeia.
- Sumarni, DW. & Setyowati. 1999. Pelecehan Tenaga Kerja Perempuan. Yogyakarta: Ford Foundation & Pusat Penelitian Kependudukan UGM.
- Tangri, S.S., Burt, M.R., & Johnson, L.B. 1982. Sexual Harassment at Work: Three Explanatory Model. *Journal of Social Issues*, 35, 33-54
- Unger, R., & Crawford. 1992. Women and Gender: A Feminist Psychology. Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Wattie, AM. 2002. Kekerasan terhadap Perempuan di Ruang Publik: Fakta, Penanganan dan Rekomendasi. Yogyakarta: Pusat Studi Kebijakan dan Kependudukan & Ford Foundation.
- Wattie, AM. & Yuarsi, SE. 2002. Penanganan Kasus Kekerasan terhadap Perempuan di Ruang Publik. Yogyakarta: Pusat Studi Kebijakan dan Kependudukan & Ford Foundation.
- Wise, S., & Stanley, L. 1987. Georgie Porgie: Sexual Harassment in Everyday Life. London: Pandora.
- Zastrow, C., & Ashman, K.K. 1989. Understanding Human Behavior and The Social Environment. 1989. Chicago: Nelson-Hall Publishers.
- Nuryoto, S. 1992. Kemandirian Remaja Ditinjau Dari Tahap Perkembangan, Jenis Kelamin, dan Peran Jenis. Disertasi (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Natih, Putu, Abadi B. Darmo, and Chairijah Chairijah. "Tinjauan Yuridis Terhadap Kejahatan Kesiusilaan Yang Dilakukan Terhadap Perempuan." Legalitas: Jurnal Hukum 11, no. 1 (2019): 57-70.

Ucapan Terimakasih

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas Berkah dan Rahmatnya penulis dapat menyelesaikan artikel ini tentang Perlindungan Terhadap Perempuan Yang Mengalami Tindakan Pelecehan Seksual Ditempat Kerja. Saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya saya tunjukan kepada,Orangtua saya Bapak Valentinus Madertus dan Mama Metriana Faida jaya, Dosen pembimbing ibu Wiwik Afifah.