
**UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEREMPUAN
KORBAN KEKERASAN SEKSUAL DI LINGKUNGAN KERJA**
***LEGAL PROTECTION EFFORTS FOR WOMEN'S RIGHT VICTIMS OF
SEXUAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE***

Nurul Atika¹, Hosea Novfiyanto², Reiri Muhammad Apriyan³

¹*Faculty of Law, Universitas Balikpapan, Indonesia, E-mail: uyunatmadja@gmail.com*

²*Faculty of Law, Universitas Balikpapan, Indonesia, E-mail: novfiyantohosea@gmail.com*

³*Faculty of Law, Universitas Balikpapan, Indonesia, E-mail: reirimuhammadd@gmail.com*

Abstrak

Artikel ini membahas mengenai hak-hak perempuan yang menjadi korban kekerasan di lingkungan kerja yang seringkali menjadi isu mengemuka dalam dunia ketenagakerjaan. Penelitian ini dilakukan secara deskriptif analitis yaitu metode yang menggambarkan peraturan perundang-undangan beserta turunannya yang berlaku dan dikaitkan pula dengan teori hukum yang berkaitan dengan kasus kekerasan seksual terhadap perempuan. Hasil penelitian diperoleh secara umum bahwa terdapat faktor yang mendorong terjadinya kekerasan yaitu faktor eksternal yang bersumber dari dalam diri seseorang atau individu dan juga faktor eksternal yang berasal dari luar diri individu seperti faktor lingkungan. Dengan bentuk perlindungan hukum terhadap korban harus diberikan dalam berbagai cara sesuai dengan kerugian yang diderita korban, baik dari segi materiil maupun immateriil. Perlindungan hukum bagi korban kekerasan seksual telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Perlindungan Saksi dan Korban, Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP). Berdasarkan hal ini, para penegak hukum diharapkan mampu untuk melakukan perlindungan dengan melakukan penguatan kebijakan perusahaan dan beberapa hal penunjang lain yang menjadi faktor penting untuk memutus rantai kekerasan terhadap perempuan yang terjadi di lingkungan kerja.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum; Hak Perempuan; Kekerasan; Ketenagakerjaan.

Abstract

This article discusses the rights of women who are victims of violence in the workplace, which is often a prominent issue in the world of employment. This research was conducted using a descriptive analytical method, which describes the applicable laws and regulations and their derivatives, and also relates them to legal theories concerning cases of sexual violence against women. The results of the research generally show that there are factors that encourage violence, namely external factors originating from within a person or individual, as well as external factors originating from outside the individual, such as environmental factors. Legal protection for victims must be provided in various laws and regulations, such as the Witness and Victim Protection Law, the Manpower Law and the Criminal Code (KUHP). Based on this, law enforcement officials are expected to be able to provide protection by strengthening company policies and several other supporting factors that are important in breaking the chain of violence against women in the workplace.

Keywords: *Legal Protection; Women's Rights; Violence; Employment.*

1. Pendahuluan

Perlindungan hukum dapat dimaknai sebagai upaya yang dilakukan oleh aparat penegak hukum untuk menjamin keamanan dan ketertiban individu, baik secara psikis maupun fisik, dari segala bentuk ancaman dan gangguan yang berasal dari pihak manapun. Perlindungan hukum dalam Bahasa Inggris dikenal sebagai *legal protection* dan dalam Bahasa Belanda disebut *rechtsberchming*. Konsep ini merujuk pada upaya hukum yang memberikan jaminan atas kepentingan individu dengan cara memberikan kewenangan hukum kepada orang tersebut untuk mengambil tindakan guna memenuhi atau mempertahankan kepentingannya. Secara yuridis, perlindungan hukum merupakan bentuk jaminan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk menjaga dan melindungi hak-hak subjek hukum¹. Dalam konteks perlindungan terhadap korban tindak pidana sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, bentuk perlindungan tersebut dapat diwujudkan melalui berbagai mekanisme antara lain pemberian restitusi, kompensasi, layanan medis serta bantuan hukum².

Perlindungan hukum juga mencakup dua dimensi, yaitu perlindungan hukum preventif yang bersifat pencegahan dan perlindungan hukum represif yang bersifat penindakan atas pelanggaran hukum. Perlindungan hukum preventif merupakan perlindungan hukum yang diberikan oleh negara dengan orientasi pencegahan terhadap potensi pelanggaran hukum. Mekanisme ini

¹ "Teori-Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli," *Hukum Online*, n.d., <https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dcbc/>, diakses pada 2 September 2025

² Nisa' Khoirun, "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEREMPUAN SEBAGAI KORBAN TINDAK PIDANA KEKERASAN SEKSUAL (Studi Putusan Pengadilan Jepara Nomor 90/Pid. B/2022/PN Jpa)" (PhD Thesis, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2023), <https://repository.unissula.ac.id/30343/>, hlm.18.

diwujudkan melalui pembentukan perundang-undangan yang berfungsi sebagai instrumen pengatur, sekaligus pembatas bagi warga negara dalam menjalankan hak dan kewajibannya. Dalam konteks ini, masyarakat diberikan ruang untuk menyampaikan keberatan atau pendapat sebelum suatu tindakan atau keputusan administratif ditetapkan secara final oleh pemerintah. Dengan demikian, keberadaan perlindungan hukum preventif mendorong aparaturnegara untuk lebih cermat dan berhati-hati dalam pengambilan keputusan, terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan asas *freies ermessen*, serta membuka partisipasi publik dalam proses tersebut³. Sedangkan, perlindungan hukum represif merujuk pada upaya perlindungan yang diberikan setelah terjadinya pelanggaran hukum, yang dapat berupa sanksi pidana seperti pidana penjara, denda maupun hukuman tambahan lainnya. Tujuan dari perlindungan hukum ini adalah untuk menyelesaikan sengketa yang telah terjadi, termasuk proses penyelesaiannya melalui mekanisme peradilan. Dalam konteks perlindungan terhadap kepentingan hukum individu, hukum berperan sebagai instrumen untuk menjaga dan menjamin hak-hak serta kepentingan manusia. Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya, penegakan hukum harus mengacu pada empat prinsip utama, yaitu kepastian hukum, kemanfaatan hukum, keadilan hukum dan jaminan hukum. Proses penegakan hukum harus dilandaskan pada alat bukti dan barang bukti yang sah, guna memastikan terwujudnya keadilan dan kepastian hukum yang objektif. Selain itu, penegakkan hukum harus dilaksanakan secara profesional agar perlindungan terhadap hak dan kepentingan masyarakat terjamin. Pelanggaran terhadap norma hukum harus diselesaikan melalui mekanisme hukum yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga dapat menciptakan ketertiban, rasa aman, dan kenyamanan dalam masyarakat⁴.

Hubungan industrial merupakan relasi hukum yang terbentuk antara pelaku usaha (pengusaha) dengan tenaga kerja (pekerja/buruh) dalam rangka pelaksanaan proses produksi barang dan/atau jasa. Relasi tersebut melibatkan unsur tripartit yang terdiri atas pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah, yang kesemuanya berpijak pada nilai-nilai dasar Pancasila serta ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945). Adapun ketenagakerjaan diartikan sebagai segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja sebelum, selama dan setelah masa kerja berlangsung. Seiring dinamika sosial dan perkembangan zaman, isu ketenagakerjaan mengalami kompleksitas yang meningkat. Tenaga kereja memiliki hak konstitusional dan yuridis untuk mengembangkan kapasitas diri serta menentukan tempat kerja sesuai kehendaknya. Sedangkan tempat kerja pada hakikatnya merupakan lokasi di mana seseorang melaksanakan kegiatan guna memperoleh penghasilan atau menjalankan profesinya. Tempat tersebut dapat berupa ruang perkantoran, pabrik, atau bentuk usaha lainnya. Menurut ketentuan Pasal 1 Angka 6 Huruf a UU Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan tempat kerja dalam konteks hubungan industrial diidentifikasi sebagai perusahaan yaitu bentuk usaha yang

³ Verdi Anroz Tarigan, *Perlindungan Hukum Pekerja Sebagai Korban Tindak Pidana Pelecehan Seksual Dengan Modus Perpanjangan Hubungan Kerja*, 2024.

⁴ D. M. M. Sari, *Kebijakan Hukum Pidana Dalam Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Korban Tindak Pidana Kekerasan Seksual Di Tempat ...* (2023).

berbadan hukum maupun yang tidak berbadan hukum, yang dimiliki oleh peraorangan, persekutuan atau badan hukum baik yang dikelola oleh pihak swasta maupun negara dan mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan upah atau kompensasi dalam bentuk lainnya⁵. Menurut ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, tempat kerja adalah setiap ruang atau area kerja baik yang bersifat terbuka maupun tertutup, bergerak atau tetap, yang digunakan oleh tenaga kerja atau kerap dimasuki oleh tenaga kerja dalam rangka menjalankan suatu kegiatan usaha, dan di mana terdapat potensi sumber bahaya. Selanjutnya, dalam Pasal 2 Ayat (1) Undang-Undang *a quo* menegaskan bahwa ruang lingkup pengaturan mengenai keselamatan kerja mencakup seluruh tempat kerja yang berada di darat, atas tanah, permukaan air, di dalam air, maupun di udara, selama masih berada dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Pemahaman yang komprehensif mengenai definisi tempat kerja memiliki korelasi erat dengan optimalisasi kinerja tenaga kerja. Dalam konteks ini, lingkungan kerja dipahami sebagai seluruh kondisi di sekitar pekerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggungjawab pekerja dalam proses bekerja.

Pada praktiknya, kerap ditemukan perlakuan yang merugikan pihak pekerja khususnya pekerja perempuan yang secara sosial sering diposisikan sebagai kelompok rentan dan lebih mudah mengalami penindasan. Negara melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), khususnya pada bagian konsiderans huruf d menegaskan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan upaya fundamental untuk menjamin pemenuhan hak-hak dasar pekerja dan buruh dalam hubungan kerja⁶. Berdasarkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pekerja mempunyai hak-hak sebagai berikut:

- a. Pasal 77 Ayat (1) : setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
- b. Pasal 78 Ayat (2) : pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur
- c. Pasal 79 Ayat (1) : pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh
- d. Pasal 80 : pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya
- e. Pasal 81 Ayat (1) : pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid

⁵ Ketut Yugi Paulus M. Ellick et al., "Faktor-Faktor Pendorong Dan Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Koperasi Harian Korban Tindak Pidana Kekerasan Yang Dilakukan Konsumen Dalam Menjalankan Tugas Penagihan Di Kota Kupang," *Aliansi: Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Humaniora* 2, no. 1 (2024): 182–93, <https://doi.org/10.62383/aliansi.v2i1.696>.

⁶ Amira Atsil Abigael Wegni et al., "Analisis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Pekerja Korban Pelecehan Seksual Di Kawasan Industri," *Jurnal Hukum Dan Sosial Politik* 2, no. 3 (2024): 112–25, <https://doi.org/10.59581/jhsp-widyakarya.v2i3.3420>.

-
- f. Pasal 83 : pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja
- g. Pasal 86 Ayat (1) : setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
- a) Keselamatan dan kesehatan kerja
 - b) Moral dan kesusilaan
 - c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
- h. Pasal 87 Ayat (1) : setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- i. Pasal 88 Ayat (1) : setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pada dasarnya, perempuan dalam kehidupan sosial ternyata belum sejajar dengan laki-laki meskipun upaya ke arah tersebut telah lama dan terus dilakukan. Kekuatan faktor sosial kultural dan institusional yang menempatkan perempuan lebih rendah daripada laki-laki menjadi penyebab pokok kenyataan itu. Analisis gender selalu menemukan bahwa sebagian perempuan mengalami subordinasi, marginalisasi, dominasi dan bahkan kekerasan. Salah satu bentuk kekerasan terhadap perempuan adalah kekerasan seksual⁷. Fenomena kekerasan terhadap perempuan dewasa ini menjadi persoalan serius dalam ranah hukum dan hak asasi manusia. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Deklarasi Penghapusan Kekerasan terhadap Perempuan istilah “kekerasan terhadap perempuan” (*violence against women*) diartikan sebagai setiap tindakan berbasis gender yang mengakibatkan atau dapat mengakibatkan penderitaan fisik, seksual maupun psikologis pada perempuan. Salah satu bentuk konkret dari kekerasan berbasis gender tersebut adalah tindakan pelecehan seksual. Perlindungan terhadap perempuan, dalam hal ini merupakan bagian dari hak asasi manusia yang wajib dijamin oleh negara. Ketentuan Pasal 27 Ayat (1) UUD 1945 menyatakan bahwa “*segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya*”. Rumusan tersebut mengafirmasi bahwa seluruh warga negara tanpa terkecuali memiliki kedudukan yang setara di hadapan hukum dan berhak atas perlindungan, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan, selanjutnya pada Pasal 86 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan 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 seksual di lingkungan kerja merupakan permasalahan yang semakin memperoleh perhatian dalam ranah hubungan industrial dan ketenagakerjaan. Perbuatan tersebut dapat terwujud dalam bentuk ucapan maupun tindakan fisik yang mengandung unsur merendahkan

⁷ Duncan Marshall et al., “Pelecehan Seksual Terhadap Perempuan Di Tempat Kerja,” *Understanding Housing Defects*, no. 2 (2013): 1–550, <https://doi.org/10.4324/9780080971131>.

martabat serta menciptakan kondisi kerja yang tidak aman dan tidak nyaman bagi pekerja atau buruh. Tindakan pelecehan seksual ini dapat berupa komentar yang bersifat tidak senonoh, humor dengan konotasi seksual, kontak fisik tanpa persetujuan hingga perbuatan yang mengarah pada pemaksaan hubungan seksual. Konsekuensi dari tindakan tersebut tidak hanya berdampak pada penurunan produktivitas kerja, melainkan juga berimplikasi serius terhadap kesehatan mental dan fisik korban. Lingkungan kerja yang saart tekanan akibat pelecehan dapat menyebabkan gangguan psikologis seperti insomnia, gangguan makan, stres berkepanjangan bahkan penyakit kronis. Dampak jangka panjang ini menunjukkan urgensi untuk menjamin lingkungan kerja yang aman, sehat dan terbebas dari segala bentuk pelecehan seksual. Menghadapi kompleksitas permasalahan ini, keberadaan instrumen hukum yang memadai untuk memberikan perlindungan terhadap korban menjadi hal yang esensial. Diperlukan pengaturan hukum yang komprehensif serta implementasi yang efektif guna memastikan korban memperoleh keadilan dan jaminan perlindungan hukum yang proporsional. Meskipun telah terdapat beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang kekerasan seksual, namun masih terdapat kelemahan pada aspek pelaksanaan dan penegakan hukumnya. Oleh karena itu, diperlukan pembentukan regulasi yang lebih spesifik dan menyeluruh serta penerapan pendekatan hukum yang menjamin pemenuhan dan perlindungan hak asasi manusia korban, termasuk melalui prosedur hukum yang berperspektif korban serta penyediaan layanan bantuan psikologis dan pendampingan hukum secara memadai⁸.

Dikutip dalam laman GoodStats yang dalam beritanya menginformasikan bahwa terdapat kasus kekerasan seksual di lingkungan kesehatan yang mayoritas dilakukan oleh dokter. Pada kasus ini, Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) melalui wawancara dengan media Kompas pada 20 April 2025 mengungkapkan bahwa sekitar 9 dari 15 kasus kekerasan seksual di fasilitas kesehatan yang tercatat dalam kisaran tahun 2020 sampai dengan 2024 melibatkan dokter sebagai pelaku dengan jenis kekerasan yang dilakukan bervariasi mulai dari pelecehan seksual hingga pemerkosaan. Selain itu, terdapat pula kasus kekerasan seksual yang melibatkan terapis dan perawat yang turut menyumbang 6 kasus lainnya. Pada satu tahun terakhir dalam Catatan Tahunan (Catahu) Komnas Perempuan 2024 sebanyak 3.197 pelaku kekerasan seksual berasal dari berbagai profesi non-kesehatan, mencakup sekitar 92,91% dari total pelaku. Sementara itu, sementara itu, hanya 7,09% pelaku kekerasan seksual yang berasal dari kalangan profesi yang seharusnya memberi contoh moral tinggi seperti Aparatur Sipil Negara (ASN), guru, dosen, Aparat Penegak Hukum, pemerintah, polisi, TNI, tenaga medis/kesehatan, pejabat publik/negara dan tokoh agama yang jumlahnya tercatat sebanyak 244 orang.

Untuk itu, berdasarkan uraian tersebut, fokus permasalahan dalam penelitian ini terkait dengan faktor yang dapat menjadi penyebab terjadinya kekerasan seksual di lingkungan kerja dan bagaimana langkah tepat yang seharusnya dilakukan oleh para penegak hukum agar korban mendapatkan hak yang semestinya dilindungi. Permasalahan serupa telah dianalisis dalam beberapa karya ilmiah terdahulu, antara lain dalam Jurnal berjudul “Perlindungan Hukum

⁸ N. Dalimunthe and M. D. Dermawan, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Buruh Korban Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja,” *Innovative: Journal Of Social ...* 4 (2024): 7935–45.

Terhadap Pekerja Buruh Korban Pelecehan Seksual di Tempat Kerja” oleh Nikmah Dalimunthe dan Muhammad Da’i Dermawan, serta artikel berjudul “Analisis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Pekerja Korban Pelecehan Seksual di Kawasan Industri” oleh Amira Atsil dan rekan. Namun penelitian ini memiliki karakteristik tersendiri karena secara khusus memfokuskan kajian pada identifikasi faktor-faktor penyebab terjadinya kekerasan seksual di lingkungan kerja serta menganalisis peran aparat penegak hukum dalam menjamin hak-hak korban atas tindakan tersebut. Melalui penelitian ini diharapkan para penegak hukum dapat membenahi bentuk penguatan pada perusahaan dan dapat menindaklanjuti persoalan kekerasan yang terjadi di lingkungan kerja khususnya terhadap perempuan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-analitis yaitu suatu pendekatan yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis ketentuan peraturan perundang-undangan beserta regulasi turunannya yang relevan, serta dikaji berdasarkan teori-teori hukum yang berkaitan, khususnya dalam konteks tindak pidana kekerasan seksual terhadap perempuan. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian hukum normatif atau doktrinal, di mana hukum dipahami sebagai norma yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan dan dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kesesuaian perilaku masyarakat dengan hukum yang berlaku, guna mencegah terjadinya penyimpangan hukum. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini mencakup pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), serta didukung oleh bahan hukum sekunder yang diperoleh dari literatur ilmiah seperti jurnal dan sumber daring terpercaya.

3. Analisis dan Pembahasan

3.1. Faktor Penyebab Terjadinya Kekerasan Seksual di Lingkungan Kerja

Kekerasan seksual terhadap perempuan dapat diartikan sebagai tindakan yang dilakukan oleh seorang laki-laki terhadap perempuan dalam ranah seksual yang tidak mendapat persetujuan dan menimbulkan perasaan terhina pada perempuan. Kekerasan seksual mencakup segala bentuk perilaku atau kecenderungan melakukan tindakan seksual yang bersifat intimidatif, baik secara fisik maupun non-fisik yang dilakukan oleh laki-laki dan ditujukan kepada perempuan. Pelecehan seksual meliputi unsur-unsur yang antara lain, yaitu:

- a. Suatu hal dalam bentuk perbuatan yang berhubungan dengan seksual;
- b. Secara umum dilakukan oleh laki-laki sebagai pelaku dan ditunjukkan untuk perempuan sebagai korban;
- c. Perbuatan yang berwujud baik fisik maupun nonfisik;
- d. Tiada kesukarelaan.

Secara umum, faktor yang menjadi pendorong terjadinya kekerasan dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan penyebab yang berasal dari diri individu, yang terbagi lagi menjadi faktor internal dengan karakter umum dan faktor bersifat khusus. Sementara itu, faktor eksternal merupakan penyebab yang

berakar dari lingkungan sekitar atau kondisi di luar individu tersebut. Selain itu, terdapat pula sejumlah faktor yang secara khusus menjadi penyebab umum terjadinya kekerasan seksual di lingkungan kerja, antara lain sebagai berikut⁹:

1. Ketidakjelasan atau bahkan ketiadaan kebijakan perusahaan yang mengatur secara tegas mengenai tindakan kekerasan dan pelecehan seksual dapat menimbulkan ketidakpastian hukum di kalangan pekerja mengenai batasan perilaku yang berlaku dapat berakibat pada enggannya mereka (korban) untuk melaporkan atau menindaklanjuti insiden yang terjadi secara tepat dan prosedural. Berdasarkan Pasal 86 Ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “*setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia*”. Ketiadaan aturan internal secara tegas menunjukkan lemahnya penerapan prinsip perlindungan hukum preventif terhadap pekerja. Secara normatif, pelanggaran ini mencerminkan tidak terpenuhinya kewajiban pemberi kerja dalam menjamin lingkungan kerja yang aman dan bebas dari kekerasan seksual sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Lebih lanjut, apabila perusahaan tidak memiliki sistem pelapor dan mekanisme penyelesaian atas kasus kekerasan dan pelecehan seksual, maka pekerja yang menjadi korban berpotensi mengalami perasaan keterasingan, tidak mendapatkan perlindungan yang layak, serta merasa diabaikan hak-haknya oleh lingkungan kerjanya.

2. Ketimpangan relasi gender di lingkungan kerja merupakan salah satu faktor determinan yang berkontribusi terhadap terjadinya kekerasan dan pelecehan seksual. Tindakan yang bersifat tidak pantas dapat muncul apabila individu merasa memiliki otoritas atau kekuasaan atas pihak lainnya, khususnya dalam struktur yang tidak setara secara gender. Pada situasi dimana ketidaksetaraan gender berlangsung secara sistematis, maka potensi dan intensitas terjadinya kekerasan serta pelecehan seksual dalam hubungan kerja akan semakin meningkat. Ketimpangan relasi ini juga dapat menimbulkan rasa takut bagi korban untuk menolak atau melapor karena merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan atau mendapatkan perlakuan diskriminatif. Berdasarkan Pasal 3 dan Pasal 4 Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual menjamin kesetaraan gender dan melarang segala bentuk kekerasan seksual yang timbul akibat penyalahgunaan kekuasaan, jabatan atau relasi kerja. Selain itu, undang-undang tersebut juga secara tegas mengatur bahwa kekerasan seksual di tempat kerja termasuk tindak pidana yang harus mendapatkan perlindungan hukum. Ketimpangan kekuasaan ini merupakan bentuk dari penyalahgunaan relasi jabatan yang bertentangan dengan asas kesetaraan gender. Secara hukum, relasi yang timpang ini dapat dikualifikasikan sebagai faktor penyebab struktural dari tindak kekerasan seksual sebagaimana diakui dalam Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual.

⁹ Literasi, “*Tindak Kekerasan Dan Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja*”, Federasi Serikat Pekerja Bandara Indonesia, <https://fspbi.or.id/tindak-kekerasan-dan-pelecehan-seksual-di-tempat-kerja/>, diakses pada 2 September 2025.

3. Lingkungan kerja yang tidak menjamin rasa aman bagi pekerja dapat menjadi salah satu faktor yang memicu terjadinya tindak kekerasan seksual. Ketidakamanan tersebut dapat tercermin dari kondisi tempat kerja yang memungkinkan timbulnya situasi yang beresiko, tidak terkendali, atau minim pengawasan. Disamping itu, apabila lingkungan kerja tidak menunjukkan sikap responsif atau cenderung permisif terhadap perilaku yang menyimpang dari norma kepatutan, maka hal tersebut secara signifikan dapat meningkatkan potensi terjadinya kekerasan maupun pelecehan seksual dalam hubungan kerja.

4. Dorongan untuk mendominasi dan menguasai orang lain kerap menjadi motif dibalik tindak kekerasan dan pelecehan seksual di lingkungan kerja. Sebagian pelaku memiliki kecenderungan untuk menempatkan dirinya dalam posisi superior, sehingga timbul anggapan seolah-olah mereka berhak untuk menundukkan, mengontrol atau melampaui batas-batas privat individu lain. Persepsi kekuasaan yang tidak proporsional ini sering kali menjadi justifikasi bagi pelaku untuk melakukan tindakan yang merendahkan martabat dan melanggar integritas personal korban.

5. Budaya kerja yang permisif terhadap perilaku yang menyimpang seperti ucapan bernuansa seksual atau tindakan yang mengandung unsur diskriminasi berbasis gender, dapat menciptakan lingkungan yang tidak kondusif bagi perlindungan hak dan martabat pekerja. Toleransi terhadap perilaku demikian berpotensi memperkuat terjadinya kekerasan maupun pelecehan seksual di tempat kerja serta menghambat upaya pencegahan dan penegakkan prinsip kesetaraan serta keadilan dalam hubungan industrial. Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945 melarang segala bentuk diskriminasi atas dasar apapun termasuk gender dan seksualitas. Pasal 1 angka 1 UU TPKS menyebutkan secara jelas bahwa kekerasan seksual termasuk setiap perbuatan yang merendahkan, menghina atau menyerang tubuh, seksualitas atau martabat seseorang. Budaya kerja permisif ini secara normatif bertentangan dengan asas non-diskriminasi dan prinsip penghormatan martabat manusia yang dijamin oleh konstitusi dan Hak Asasi Manusia. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, hal ini juga menandakan pelanggaran terhadap asas perlakuan yang adil dan layak di tempat kerja.

3.2. Langkah Tepat Para Penegak Hukum Untuk Melindungi Hak Korban

Di era globalisasi, perspektif negatif masyarakat terhadap aspek seksualitas perempuan masih menjadi hambatan struktural yang berdampak pada terbatasnya akses perempuan terhadap pemenuhan hak-haknya. Perempuan yang mengalami kekerasan seksual di lingkungan kerja seringkali enggan untuk melaporkan kejadian tersebut kepada aparat penegak hukum karena adanya kekhawatiran akan stigma sosial, baik dari rekan kerja maupun masyarakat secara umum. Dalam hal ini, perlindungan hukum terhadap korban tindak pidana kekerasan seksual merupakan bagian integral dari upaya perlindungan hukum bagi warga negara secara keseluruhan. Bentuk perlindungan tersebut dapat diwujudkan melalui berbagai mekanisme hukum baik preventif

maupun represif yang disesuaikan dengan dampak yang ditimbulkan, baik secara fisik maupun psikis terhadap korban¹⁰.

Perlindungan hukum merupakan bentuk pelayanan yang wajib diberikan oleh pemerintah guna menjamin rasa aman bagi seluruh warga negara. Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) diamanatkan bahwa negara memiliki kewajiban untuk melindungi Hak Asasi Manusia (HAM). Ketentuan ini sangat krusial, sebagaimana tertuang dalam Pasal 28I Ayat (4) UUD 1945 yang menegaskan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakkan serta pemenuhan hak asasi manusia menjadi tanggungjawab negara, khususnya pemerintah. Dalam konteks tersebut, perlindungan hukum terhadap korban tindak kekerasan seksual merupakan bagian dari pelaksanaan HAM yang mencakup jaminan keselamatan individu, hak atas kebebasan dan keamanan pribadi, serta perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang secara kodrati melekat sejak lahir¹¹.

Pemberian perlindungan hukum terhadap korban harus dilaksanakan melalui berbagai bentuk mekanisme yang proporsional dan sesuai dengan jenis serta tingkat kerugian yang dialami, baik yang bersifat materiil maupun immateriil. Dalam hal ini, terdapat sejumlah langkah konkret yang dapat ditempuh untuk memberikan pemulihan dan perlindungan bagi korban tindak kekerasan seksual, yaitu:

1. Pemberian Restitusi dan Kompensasi

Pihak yang menjadi korban dalam tindak pelecehan seksual merupakan individu yang mengalami kerugian, baik secara psikis maupun sosial sebagai akibat langsung dari tindakan pelaku. Oleh karena itu, pemberian perlindungan terhadap korban merupakan suatu kewajiban yang bersifat imperatif, mengingat perbuatan tersebut termasuk dalam kategori pelanggaran terhadap hak asasi manusia. Perlindungan korban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban diartikan sebagai serangkaian tindakan pemenuhan hak dan pemberian bantuan guna menjamin rasa aman kepada korban yang dilaksanakan oleh Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) atau lembaga lainnya yang berwenang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Lebih lanjut Pasal 7 Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 menegaskan bahwa korban memiliki hak untuk mengajukan permohonan kepada pengadilan melalui LPSK berupa:

- a. Hak atas kompensasi dalam kasus pelanggaran hak asasi manusia yang berat;
- b. Hak atas restitusi yang menjadi tanggung jawab pelaku;
- c. Keputusan mengenai kompensasi dan restitusi diberikan oleh pengadilan;

¹⁰ Sari, *Kebijakan Hukum Pidana Dalam Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Korban Tindak Pidana Kekerasan Seksual Di Tempat ...*

¹¹ Saptaning Ruju Paminto and Kori Hermawanti, "Perlindungan Korban Kekerasan Seksual Dalam Hukum Positif Indonesia Dan Hukum Internasional Berdasarkan Beijing Declaration," *Jurnal Dialektika Hukum* 5, no. 1 (2023): 78–90, <https://doi.org/10.36859/jdh.v5i1.1408>.

d. Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian kompensasi dan restitusi diatur dalam peraturan pemerintah.

Berdasarkan ketentuan UU TPSK restitusi dapat diberikan dalam 4 (empat) bentuk:

- a. Ganti kerugian atas kehilangan kekayaan atau penghasilan;
- b. Ganti kerugian yang ditimbulkan akibat penderitaan yang berkaitan langsung sebagai akibat tindak pidana kekerasan seksual;
- c. Penggantian biaya perawatan medis dan/atau psikologis; dan/atau
- d. Ganti kerugian atas kerugian lain yang diderita korban sebagai akibat tindak pidana kekerasan seksual.

Pasal 21 Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 mengenai Perlindungan Saksi dan Korban menyatakan bahwa permohonan restitusi dapat diajukan baik sebelum maupun setelah terdakwa dinyatakan bersalah melalui putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Putusan tersebut dikeluarkan oleh lembaga peradilan, ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian restitusi serta kompensasi diatur dalam peraturan pemerintah. Bentuk perlindungan hukum beserta pemenuhan hak-hak saksi dan/atau korban diberikan secara menyeluruh sejak tahap penyelidikan dimulai hingga proses hukum berakhir, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, dalam rangka memberikan rasa aman, Undang-Undang mengatur mekanisme khusus bagi saksi, korban, atau anggota keluarganya agar dapat memberikan keterangan di persidangan tanpa kehadiran terdakwa, guna menghindari tekanan psikologis atau potensi intimidasi.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang tentang Perlindungan Saksi dan Korban, pihak korban berhak melaporkan tindak pidana yang dialaminya kepada kepolisian maupun lembaga berwenang lainnya. Selama proses peradilan berlangsung, korban berwenang mengajukan permohonan restitusi melalui penyidik, penuntut umum atau secara langsung kepada Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK). Dalam pengajuan tersebut, korban wajib menyertakan bukti-bukti yang relevan mengenai kerugian yang dialami, baik kerugian materiil maupun immateriil. Selanjutnya, LPSK memiliki kewenangan untuk menilai besaran restitusi atau kompensasi yang layak dan memberikan rekomendasi kepada penuntut umum untuk dimasukkan ke dalam surat tuntutan di persidangan. Selain itu, korban dapat memanfaatkan pendampingan hukum guna memperkuat kedudukan hukumnya, serta melakukan koordinasi dengan serikat pekerja atau Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) sebagai bentuk advokasi terhadap kasus kekerasan yang terjadi di lingkungan kerja. Namun demikian, pelaksanaan mekanisme ini juga tidak terlepas dari berbagai hambatan, salah satunya adalah keterbatasan pemahaman aparat penegak hukum mengenai konsep restitusi dan mekanisme kompensasi, yang berpotensi mengurangi efektivitas perlindungan hukum bagi korban.

2. Pemberian Konseling

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, setiap korban berhak memperoleh pemulihan yang mencakup rehabilitasi medis, psikologis dan sosial, pemberdayaan sosial, serta reintegrasi sosial sebagai bagian internal dari pemulihan korban. Untuk menjamin hak tersebut, korban berhak untuk melaporkan tindak pidana kepada kepolisian atau lembaga yang berwenang lainnya agar kedudukan hukumnya sebagai korban tercatat secara resmi dalam proses peradilan pidana. Dalam rangka memperkuat permohonan atas layanan konseling, korban berkewajiban mengajukan bukti yang menunjukkan adanya kerugian psikologis. Selain itu, korban dapat mengajukan permohonan perlindungan kepada LPSK guna memperoleh fasilitas pemulihan termasuk layanan konseling psikologis sebagaimana diatur dalam Undang-Undang tentang Perlindungan Saksi dan Korban. Untuk menjamin terpenuhinya hak atas konseling, korban juga dapat memanfaatkan pendampingan hukum agar rekomendasi LPSK maupun pertimbangan aparat penegak hukum dalam proses peradilan dapat secara eksplisit memasukkan aspek konseling sebagai bentuk pemulihan. Namun demikian, implementasi pemulihan korban masih menghadapi sejumlah kendala, antara lain keterbatasan pemahaman aparat penegak hukum mengenai mekanisme pemulihan serta terbatasnya ketersediaan layanan konseling di berbagai daerah. Kondisi tersebut berpotensi menghambat realisasi hak korban atas layanan konseling yang telah dijamin oleh ketentuan peraturan perundang-undangan.

3. Bantuan Hukum

Bantuan hukum merupakan salah satu bentuk pendampingan yang diberikan kepada korban tindak pidana. Di Indonesia, layanan bantuan hukum ini umumnya diselenggarakan oleh Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM). Pemberian bantuan hukum kepada korban harus dilakukan tanpa syarat permohonan dari pihak korban. Hal ini sangat penting mengingat banyak korban kejahatan yang belum memiliki kesadaran hukum yang memadai, sehingga ketiadaan pendampingan hukum dapat memperburuk kondisi mereka. Untuk menjamin kepastian hukum bagi pekerja di Indonesia, terdapat beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur dan terkait langsung dengan isu pelecehan seksual di tempat kerja, antara lain sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban;
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

Apabila kekerasan seksual terjadi di lingkungan kerja, landasan hukum yang dapat dijadikan dasar adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Perbuatan yang bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang tersebut menjadi pijakan hukum dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, guna menjamin hak-hak dasar pekerjaan, memastikan kesetaraan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi dalam bentuk apapun, demi tercapainya kesejahteraan pekerjaan. Pasal 3 Undang-Undang tersebut menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas prinsip keterpaduan melalui koordinasi

fungsional lintas sektoral di tingkat pusat dan daerah. Menyikapi fenomena kekerasan seksual di tempat kerja, langkah yang tepat adalah melaporkan kejadian tersebut kepada atasan atau serikat pekerja untuk dilakukan penanganan melalui musyawarah atau perundingan antara pihak terkait, yakni pelaku, korban, atasan, atau perwakilan perusahaan dengan ketentuan Pasal 3 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Apabila musyawarah tersebut tidak mencapai kesepakatan, maka berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang yang sama, pihak yang dirugikan berhak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu, berdasarkan ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), perbuatan yang melanggar norma kesusilaan merupakan tindakan yang bertentangan dengan nilai-nilai moral masyarakat dan kepribadian bangsa. Kejahatan kesusilaan, termasuk pelecehan dan kekerasan seksual, ditandai oleh adanya unsur ketidak inginan atau penolakan korban terhadap segala bentuk perhatian seksual. Apabila perbuatan tersebut dilakukan tanpa persetujuan korban, maka dapat dikategorikan sebagai pelecehan seksual sebagaimana diatur dalam pasal-pasal pencabulan. Pelecehan termasuk dalam tindak pidana kesusilaan dengan rumusan delik dan sanksi pidana yang diatur dalam KUHP. Khususnya terkait tindakan cabul di lingkungan kerja yang dilakukan oleh atasan atau rekan kerja, diatur dalam Pasal 294 Ayat (2) angka 1 KUHP dengan ancaman pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun. Oleh karena itu, setiap tindakan yang berkaitan dengan pelecehan seksual di tempat kerja dapat dianggap sebagai perbuatan melawan hukum dan dapat dikenai sanksi sesuai dengan KUHP¹².

4. Penutup

4.1. Kesimpulan

Perlindungan hukum terhadap korban kekerasan seksual merupakan tanggungjawab negara sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945. Negara khususnya pemerintah, wajib memberikan perlindungan, pemajuan dan penegakan serta pemenuhan hak asasi manusia, termasuk hak atas rasa aman, kebebasan dan perlindungan martabat individu. Kekerasan seksual, khususnya terhadap perempuan merupakan tindakan yang melanggar hak asasi manusia dan sering terjadi akibat adanya ketidaksetaraan gender, budaya patriarki serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Di tempat kerja, faktor-faktor penyebab terjadinya kekerasan seksual antara lain adalah karena tidak terdapatnya kebijakan perusahaan yang jelas, ketidaksetaraan gender, lingkungan kerja yang tidak aman, kebutuhan pelaku akan kekuasaan dan kendali, serta budaya kerja yang menoleransi perilaku tidak pantas. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang serius dari semua pihak khususnya pemerintah dan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan adil serta menegakkan perlindungan hukum bagi korban kekerasan seksual.

¹² Rizki Kamarulah, "Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Sebagai Korban Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja," *Lex Crimen X*, no. 13 (2021): 95–102.

Di era globalisasi, stigma negatif terhadap seksualitas perempuan masih menjadi hambatan utama bagi perempuan, khususnya pekerja perempuan untuk memperoleh hak-haknya termasuk perlindungan dari kekerasan seksual di tempat kerja. Kekuatan stigma sosial tersebut membuat korban sering enggan melapor sehingga perlindungan hukum menjadi sangat penting. Perlindungan hukum bagi korban kekerasan seksual telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia, seperti Undang-Undang Perlindungan Saksi dan Korban, Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP). Bentuk perlindungan tersebut meliputi pemberian restitusi dan kompensasi atas kerugian yang diderita korban, layanan konseling dan rehabilitasi medis maupun psikologis serta bantuan hukum yang dapat diakses korban tanpa harus diminta terlebih dahulu. Selain itu, penyelesaian kasus kekerasan seksual di tempat kerja dapat dilakukan melalui mekanisme musyawarah, perundingan atau gugatan ke pengadilan hubungan industrial jika tidak tercapai kesepakatan. Tindakan pelecehan seksual yang tidak dikehendaki oleh korban dapat dikategorikan sebagai tindak pidana kesusilaan yang diatur dalam KUHP dengan ancaman pidana yang tegas. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap korban kekerasan seksual harus dilaksanakan secara komprehensif, baik secara materiil maupun immateriil untuk memastikan hak-hak korban dapat terpenuhi dan memberikan rasa aman serta mendorong korban untuk berani melapor tanpa takut akan stigma atau diskriminasi.

4.2. Saran

Berdasarkan pembahasan diatas, terdapat sejumlah langkah yang dapat ditempuh dalam rangka memperkuat perlindungan hukum terhadap korban kekerasan seksual di lingkungan kerja. Pertama, perlu dilakukan penguatan kebijakan internal pada setiap perusahaan yang mewajibkan adanya peraturan tertulis mengenai pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja. Kebijakan tersebut harus disosialisasikan secara berkala serta dilengkapi dengan ketentuan sanksi yang tegas bagi pelaku dan mekanisme perlindungan bagi korban, termasuk prosedur pelaporan yang aman dan rahasia. Selain itu, perusahaan berkewajiban memberikan edukasi serta pelatihan bagi seluruh karyawan mengenai pencegahan kekerasan seksual dan penerapan etika profesional di tempat kerja. Selanjutnya, peningkatan kesetaraan gender di lingkungan kerja juga menjadi faktor penting dalam upaya pencegahan kekerasan seksual. Melalui penyelenggaraan tentang kesetaraan gender dan relasi yang setara antarpekerja, diharapkan dapat mengikis budaya patriarki yang berpotensi melanggengkan kekerasan seksual. Di samping itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman, inklusif, dan menghargai keberagaman dengan menjamin kesetaraan gender dalam seluruh aspek pekerjaan seperti kesempatan promosi, proses pengambilan keputusan serta perlakuan yang adil tanpa diskriminasi. Dari sisi penegakan hukum, aparat penegak hukum perlu dibekali dengan pelatihan khusus agar mampu menangani perkara kekerasan seksual secara sensitif, profesional dan berpihak kepada korban. Penegakan hukum yang tegas harus dilaksanakan guna menimbulkan efek jera bagi pelaku serta memperkuat rasa keadilan bagi korban. Selanjutnya, korban harus memperoleh dukungan yang memadai melalui penyediaan layanan konseling

psikologis dan medis yang mudah diakses untuk membantu proses pemulihan fisik dan mental. Perusahaan maupun instansi terkait juga perlu membangun jaringan dukungan sosial baik secara internal maupun eksternal guna memberikan rasa aman serta memperkuat posisi korban dalam proses hukum. Untuk menjamin efektivitas penegakan hukum dan mengatasi faktor-faktor penghambat korban juga dibutuhkan peran aktif dari korban dan pendampingnya, kejelasan serta sinkronisasi regulasi mengenai Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual beserta pelaksanaannya, peningkatan akses layanan konseling di daerah-daerah terpencil serta pemerataan pemahaman aparat penegak hukum dan pemangku kepentingan mengenai pentingnya pemulihan psikologis korban. Di samping itu, perlu diberikan pemahaman yang tegas kepada korban mengenai mekanisme pengajuan hak atas bantuan hukum agar seluruh proses perlindungan dan pemulihan dapat terlaksana secara efektif dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amira Atsil Abigael Wegni, Novi Wulan Suci, Tabina Belinda, and Citra Hayu Khatintri. "Analisis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Pekerja Korban Pelecehan Seksual Di Kawasan Industri." *Jurnal Hukum Dan Sosial Politik* 2, no. 3 (2024): 112–25. <https://doi.org/10.59581/jhsp-widyakarya.v2i3.3420>.
- Dalimunthe, N., and M. D. Dermawan. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Buruh Korban Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja." *Innovative: Journal Of Social ...* 4 (2024): 7935–45.
- Hukum Online*. "Teori-Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli." n.d.
- Kamarulah, Rizki. "Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Sebagai Korban Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja." *Lex Crimen X*, no. 13 (2021): 95–102.
- Ketut Yugi Paulus M. Elliek, Rudepel Petrus Leo, and Deddy R. Ch. Manafe. "Faktor-Faktor Pendorong Dan Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Koperasi Harian Korban Tindak Pidana Kekerasan Yang Dilakukan Konsumen Dalam Menjalankan Tugas Penagihan Di Kota Kupang." *Aliansi: Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Humaniora* 2, no. 1 (2024): 182–93. <https://doi.org/10.62383/aliansi.v2i1.696>.
- Khoirun, Nisa'. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEREMPUAN SEBAGAI KORBAN TINDAK PIDANA KEKERASAN SEKSUAL (Studi Putusan Pengadilan Jepara Nomor 90/Pid. B/2022/PN Jpa)." PhD Thesis, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2023. <https://repository.unissula.ac.id/30343/>.

Marshall, Duncan, Derek Worthing, Roger Heath, and Nigel Dann. "Pelecehan Seksual Terhadap Perempuan Di Tempat Kerja." *Understanding Housing Defects*, no. 2 (2013): 1–550. <https://doi.org/10.4324/9780080971131>.

Paminto, Saptaning Ruju, and Kori Hermawanti. "Perlindungan Korban Kekerasan Seksual Dalam Hukum Positif Indonesia Dan Hukum Internasional Berdasarkan Beijing Declaration." *Jurnal Dialektika Hukum* 5, no. 1 (2023): 78–90. <https://doi.org/10.36859/jdh.v5i1.1408>.

Sari, D. M. M. *Kebijakan Hukum Pidana Dalam Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Korban Tindak Pidana Kekerasan Seksual Di Tempat* 2023.

Tarigan, Verdi Anroz. *Perlindungan Hukum Pekerja Sebagai Korban Tindak Pidana Pelecehan Seksual Dengan Modus Perpanjangan Hubungan Kerja*. 2024.