RECHTSWETENSCHAP
Jurnal Mahasiswa Hukum

LEGAL PROTECTION FOR FEMALE WORKERS VICTIMS OF SEXUAL VIOLENCE IN THE WORKPLACE

PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PEREMPUAN KORBAN KEKERASAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

Nurfauziyah[1], Indah Dwiprigitaningtias[2], Diah Arimbi[3].

[1] Prodi Ilmu Hukum Unjani

[2] Universitas Jenderal Achmad Yani

Article Info

Corresponding Author:
Penulis Korespondensi
. nurfauziyah999@gmail.com

History:
Submitted: 30-07-2025
Revised: 10-08-2025
Accepted: 20-09-2025

Keyword:
Female Workers ; Law Number 12 of 2022; Legal Protection; Sexual Violence; Workplace.

Kata Kunci:
Kekerasan Seksual; Perlindungan Hukum; Pekerja Perempuan; Tempat Kerja; Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022.

Copyright © 2024 by Jurnal Rechswetenschap

All writings published in this journal are personal views of the authors and do not represent the views of the Constitutional Court.

Abstract

Sexual violence in the workplace is a form of discrimination that harms female workers both physically and psychologically. This study aims to examine the legal protection for female workers who are victims of sexual violence in the workplace, based on Law Number 12 of 2022 concerning Criminal Acts of Sexual Violence. The research adopts a normative juridical method using a literature study approach. The findings reveal that while legal protections for victims are normatively regulated through various national legal instruments, implementation still faces serious challenges, including a culture of silence, lack of institutional support, and revictimization during legal proceedings. The study concludes that synergy between legal regulations, company policies, and gender justice-based approaches is essential to create a safe and violence-free work environment for female workers.

Abstrak

Kekerasan seksual di tempat kerja merupakan bentuk diskriminasi yang merugikan pekerja perempuan, baik secara fisik maupun psikis. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan korban kekerasan seksual di tempat kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif, perlindungan terhadap korban telah diatur dalam berbagai regulasi nasional, namun implementasinya masih menghadapi kendala seperti budaya diam, minimnya dukungan institusional, serta reviktimisasi korban dalam proses hukum. Simpulan dari penelitian ini menegaskan pentingnya sinergi antara regulasi hukum, kebijakan perusahaan, dan pendekatan berbasis keadilan gender guna menciptakan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari kekerasan seksual.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Kekerasan seksual di tempat kerja merupakan salah satu bentuk pelanggaran hak asasi manusia yang berdampak serius terhadap martabat, keselamatan, dan kesejahteraan pekerja, khususnya perempuan. Dalam konteks Indonesia, pekerja perempuan menjadi kelompok paling rentan mengalami kekerasan seksual akibat ketimpangan relasi kuasa, budaya patriarki, serta lemahnya sistem pelaporan dan penegakan hukum. Berdasarkan Catatan Tahunan Komnas Perempuan (CATAHU)[1], sepanjang tahun 2022 tercatat 115 kasus kekerasan seksual di tempat kerja yang dilaporkan, meningkat dari 64 kasus pada tahun 2020. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan kesadaran korban untuk melapor, namun di sisi lain juga mengindikasikan bahwa kekerasan masih marak terjadi dan belum tertangani secara optimal.

Secara yuridis, perlindungan terhadap pekerja perempuan telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan KUHP. Selain itu, Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 memberikan pedoman spesifik bagi perusahaan dalam upaya pencegahan dan pemulihan korban kekerasan seksual di tempat kerja. [2]

Secara teoritis, penelitian ini menggunakan teori perlindungan hukum dari Philipus M. Hadjon, yang membedakan perlindungan hukum menjadi dua bentuk, yaitu preventif dan represif. Teori ini relevan untuk menilai sejauh mana perlindungan terhadap korban dijalankan secara konkret dalam lingkungan kerja. Selain itu, teori penegakan hukum dari Soerjono Soekanto dan Satjipto Rahardjo digunakan untuk menilai efektivitas implementasi hukum dalam kasus kekerasan seksual yang terjadi.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas isu serupa, seperti penelitian oleh Dina Mustika Mutiara Sari (2023)[3] yang menitikberatkan pada kebijakan hukum pidana

---

[1]Komnas Perempuan, *Catatan Tahunan Komnas Perempuan 2023: Kekerasan Seksual di Dunia Kerja*, Jakarta: Komnas Perempuan, 2023.

[2] Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja*, Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan, 2023.

[3] Dina Mustika Mutiara Sari, "Kebijakan Hukum Pidana dalam Upaya Perlindungan Hukum terhadap Perempuan Korban Tindak Pidana Kekerasan Seksual di Tempat Kerja" (Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung, 2023). (Sari 2023)

terhadap korban kekerasan seksual di tempat kerja, serta Ribda Thulayati (2022)[4] yang menyoroti perlindungan korban dari perspektif pembaruan hukum pidana. Namun, penelitian ini memiliki perbedaan fokus, yaitu menitikberatkan pada analisis terhadap efektivitas implementasi UU No. 12 Tahun 2022 serta Kepmenaker No. 88 Tahun 2023 dalam perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan korban kekerasan seksual.

Kebaruan (novelty) dari penelitian ini terletak pada pendekatan integratif antara regulasi pidana khusus dan kebijakan ketenagakerjaan sebagai dasar perlindungan terhadap korban, serta menyoroti pentingnya pendekatan berbasis keadilan gender dalam praktik penegakan hukum.

Penelitian ini menemukan bahwa meskipun regulasi telah memadai secara normatif, implementasi perlindungan terhadap korban masih mengalami hambatan struktural dan kultural, seperti budaya diam, reviktimisasi, dan kurangnya dukungan dari institusi tempat kerja.

2. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

a. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang menjadi korban kekerasan seksual di tempat kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual?
b. Bagaimana penegakan hukum terhadap pelaku kekerasan seksual di tempat kerja terhadap pekerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022?

3. Metode Penelitian

a. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif. Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah norma-norma hukum yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan, doktrin para ahli, serta teori-teori hukum yang relevan terhadap permasalahan yang dibahas. Metode ini sesuai untuk menelusuri perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan korban kekerasan seksual berdasarkan sistem hukum yang berlaku, khususnya Undang-Undang

[4] Ribda Thulayati, "Perlindungan Korban Pelecehan Seksual di Dunia Kerja dalam Perspektif Pembaharuan Hukum Pidana" (Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Jambi, 2022).

Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual dan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023.

b. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian ini bersifat deskriptif-analitis. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis ketentuan hukum yang mengatur perlindungan pekerja perempuan korban kekerasan seksual di tempat kerja. Pendekatan analitis dilakukan untuk mengkaji bagaimana aturan tersebut diterapkan secara aktual, serta menilai efektivitasnya dalam memberikan perlindungan terhadap korban.

c. Tahap Penelitian

Tahap penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu dengan penelitian kepustakaan. Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

d. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan (library research). Data diperoleh dari bahan hukum primer seperti Undang-Undang, peraturan pelaksana, dan dokumen resmi lainnya. Selain itu, digunakan pula bahan hukum sekunder berupa jurnal ilmiah, buku literatur hukum, laporan lembaga resmi, dan artikel akademik yang relevan. Sumber-sumber elektronik terpercaya juga dimanfaatkan guna memperkuat data yang digunakan dalam analisis.

e. Metode Analisis Data

Metode Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa normative kualitatif. Data yang telah didapatkan akan di olah dan di analisis menggunakan logika deduktif guna menganalisis data-data yang bersifat umum ke khusus yakni dengan mengacu pada norma-norma, teori-teori dan doktrin hukum yang ada sehingga kelak dapat ditarik kesimpulan guna menjawab pertanyaan yang akan dikaji.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan yang menjadi Korban Kekerasan Seksual Di Tempat Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 Tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual.

Kekerasan seksual di tempat kerja merupakan bentuk pelanggaran hak asasi manusia yang berdampak langsung pada kondisi fisik, psikis, serta ekonomi korban.[5] Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS) memberikan pengaturan komprehensif mengenai jenis kekerasan seksual dan bentuk perlindungan hukum yang dapat diakses oleh korban, baik preventif maupun represif. Perlindungan ini meliputi hak atas rasa aman, akses terhadap pemulihan, restitusi, hingga jaminan tidak adanya diskriminasi dalam proses penegakan hukum.[6]

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum dibedakan menjadi dua, yaitu perlindungan preventif dan represif. Perlindungan preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran, sedangkan perlindungan represif diberikan setelah terjadinya pelanggaran hukum untuk memulihkan hak korban yang telah dirugikan. Pendekatan ini dapat digunakan untuk memahami perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan korban kekerasan seksual yang sering kali tidak mendapatkan akses keadilan karena adanya relasi kuasa yang timpang di tempat kerja.

Meskipun perlindungan hukum telah diatur dalam regulasi, pelaksanaannya di lapangan masih menghadapi tantangan serius. Dalam praktiknya, korban sering kali tidak melapor karena takut terhadap stigma, tekanan dari pelaku yang memiliki kekuasaan, serta potensi kehilangan pekerjaan.[7] Selain itu, tidak semua perusahaan memiliki mekanisme pelaporan dan penanganan kekerasan seksual yang berpihak pada korban.[8] Padahal Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 telah

---

[5] Agus Antara Putra, I Nyoman Putu Budiartha, dan Desak Gde Dwi Arini, ''Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu di Indonesia,'' *Jurnal Interpretasi Hukum*1, no. 2 (2020):12-17.

[6] Hukum Online, ''*Upaya Preventif dan Represif Dalam Penegakan Hukum*'', dapat diakses di https://www.hukumonline.com/berita/a/upaya-preventif-dan-represif-dalam-penegakan-hukum-lt63e0813b74769/, dikases 24 April 2025.

[7] Op.Cit., Komnas Perempuan.

[8] Khoiriyah. ''Perlindungan Dan Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan,'', *Ijougs*1, no.1 (2020).

menetapkan pedoman teknis pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja.[9]

2. Penegakan Hukum Bagi Pelaku Kekerasan Seksual Di Tempat Kerja Terhadap Pekerja Perempuan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 Tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual.

Penegakan hukum merupakan aspek penting dalam menjamin perlindungan hukum yang efektif. Menurut Satjipto Rahardjo, penegakan hukum tidak hanya berarti menjalankan teks undang-undang secara kaku, tetapi juga upaya mewujudkan nilai-nilai keadilan dalam kehidupan masyarakat. Demikian pula Soerjono Soekanto menyatakan bahwa penegakan hukum adalah proses menyerasikan antara nilai hukum, kaidah, dan perilaku masyarakat untuk menjaga ketertiban sosial.

Dalam konteks kekerasan seksual di tempat kerja, penegakan hukum terhadap pelaku harus dilakukan secara adil dan sensitif terhadap kondisi korban. Namun dalam kenyataannya, proses hukum kerap kali justru memunculkan reviktimisasi, yaitu kondisi di mana korban kembali mengalami tekanan psikis akibat pertanyaan-pertanyaan bernada menyalahkan, proses pembuktian yang berat, serta minimnya dukungan dari aparat penegak hukum.[10]

Selain faktor hukum substantif, penegakan hukum juga bergantung pada faktor struktural dan kultural. Ketidaksensitifan aparat, kurangnya pelatihan bagi penyidik, hingga rendahnya kepercayaan korban terhadap sistem hukum menjadi hambatan utama dalam menjamin akuntabilitas pelaku. UU TPKS telah memberikan ruang yang lebih luas untuk mengakomodasi perlindungan korban, seperti pengaturan restitusi dan layanan pemulihan, namun realisasi di tingkat implementatif masih belum merata.[11]

Penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan penegakan hukum harus dilakukan tidak hanya melalui regulasi, tetapi juga dengan peningkatan kapasitas kelembagaan dan pembentukan budaya organisasi yang berpihak pada korban. Perusahaan sebagai

---

[9] Kementerian Ketenagakerjaan RI, *Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja* (Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan, 2023).

[10] Eko Nurisman, ''Risalah Tantangan Penegakan Hukum Tindak Pidana Kekerasan Seksual Pasca Lahirnya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022,'' , *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 4, no. 2 (2020), 189.

[11] Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 120.

pihak yang bertanggung jawab atas perlindungan pekerja memiliki kewajiban membentuk sistem pelaporan internal yang aman dan non-diskriminatif.

C. KESIMPULAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan korban kekerasan seksual di tempat kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 telah memberikan dasar hukum yang kuat secara normatif, namun implementasinya masih mengalami berbagai hambatan struktural dan kultural. Hambatan tersebut antara lain berupa budaya diam, ketimpangan relasi kuasa, serta belum optimalnya peran perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman. Penegakan hukum terhadap pelaku kekerasan seksual juga masih menghadapi tantangan dalam hal pembuktian, dukungan institusi, dan perspektif aparat penegak hukum yang belum berpihak kepada korban. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara regulasi hukum, mekanisme perusahaan, dan pendekatan berbasis keadilan gender untuk mewujudkan perlindungan hukum yang efektif dan berkeadilan.

DAFTAR PUSTAKA

A. **JURNAL**

Khoriyah. 2020. "Perlindungan Dan Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan ." *Ijougs1* 24-30.

Nurisman, Eko. 2020. "Risalah Tantangan Penegakan Hukum Tindak Pidana Kekerasan Seksual Pasca Lahirnya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022." *Jurnal Pembangunan Hukum Inddonesia* 10-11.

Putra, Agus Antara, I Nyoman Putu Budiartha, and Desak Gde Dwi Arini. 2020. "Agus Antara Putra, I Nyoman Putu Budiartha, dan Desak Gde Dwi Arini, ‘’Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu di Indonesia,’’ Jurnal Interpretasi Hukum1, no. 2 (2020):12-17." *Jurnal Interpretasi Hukum1* 12-17.

Sari, Dina Mustika Mutiara. 2023. "Kebijakan Hukum Pidana dalam Upaya Perlindungan Hukum terhadap Perempuan Korban Tindak Pidana Kekerasan Seksual di Tempat Kerja."

Thulayati, Ribda. 2022. "Perlindungan Korban Pelecehan Seksual di Dunia Kerja dalam Perspektif Pembaharuan Hukum Pidana."

B. **PERUNDANG – UNDANGAN**

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang (UU) Nomor 1 Tahun 1946 tentang Peraturan tentang Hukum Pidana. 26 Februari 1946. Jakarta.

Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 25 Maret 2003. Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 39. Jakarta

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022. 09 Mei 2022. Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2022 No. 120. Jakarta.

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 Tentang Pedoman Pencegahan Dan Penanganan Kekerasan Seksual Di Tempat Kerja. 29 Mei 2023. Jakarta.

C. WEBSITE

Hukum Online. 2022. *Upaya Preventif dan Represif Dalam Penegakan Hukum.* January 20. Accessed April 24, 2025. '', dapat diakses di https://www.hukumonline.com/berita/a/upaya-preventif-dan-represif-dalam-penegakan-hukum-lt63e0813b74769/.

Komnas Perempuan. 2021. *Catatan Tahunan Komnas Perempuan 2023: Kekerasan Seksual di Dunia Kerja.* March 5. Accessed December 19, 2025. https://komnasperempuan.go.id/catatan-tahunan-detail/catahu-2021-perempuan-dalam-himpitan-pandemi-lonjakan-kekerasan-seksual-kekerasan-siber-perkawinan-anak-dan-keterbatasan-penanganan-di-tengah-covid-19 .