

ASPEK HUKUM DALAM PELECEHAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

Siti Awaliyah

Jurusan Hukum dan Kewarganegaraan, Universitas Negeri Malang
Jl. Semarang No.5 Malang
email:siti.awaliyah.fis@um.ac.id

Abstract: Sexual harassment has wide meaning. It is from seeing someone in such a way, to physical abuse. Sexual harassment is susceptible occurred in workplace; coming from the employers and also other employees. Sexual harassment is very disturbing. Therefore, legal protection is crucial for employees. This writing is discussing kind of sexual harassment in workplace and legal protection on victims of sexual harassment.

Abstrak: Pelecehan seksual memiliki makna yang sangat luas, mulai dari melihat yang sedemikian rupa sampai dengan tindakan fisik yang disertai kekerasan. Tempat kerja sangat rentan terhadap terjadinya pelecehan seksual yang berasal dari sesama teman pekerja maupun atasan. Pekerjaan sangat penting bagi kehidupan seseorang, sementara pelecehan seksual sangat mengganggu dalam melaksanakan pekerjaan. Perlindungan hukum terhadap pekerja sangat dibutuhkan. Tulisan ini berusaha untuk membahas bentuk-bentuk pelecehan seksual di tempat kerja dan perlindungan hukum terhadap korban pelecehan seksual.

Kata Kunci: Pelecehan seksual, tempat kerja

Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Pelecehan seksual di tempat kerja merupakan suatu perilaku yang menjurus pada hal-hal yang bersifat seksual (verbal: bicara atau humor porno, memperlihatkan gambar porno ataupun fisik misalnya menyentuh bagian tubuh) yang tidak disetujui oleh korban. Perilaku tersebut terjadi dalam rangka hubungan kerja. Hubungan kerja memiliki pengertian di tempat kerja atau di luar tempat kerja (Suziani, 2010).

Tempat kerja menurut 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”.

Dari pengertian tersebut, cakupan tempat kerja tidak hanya ruangan secara fisik sebagai

tempat aktivitas kerja selama delapan jam dalam satu hari, seperti kantor atau pabrik, namun juga lokasi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan karena adanya tanggung jawab dalam hubungan kerja, seperti acara-acara sosial yang terkait dengan pekerjaan, konferensi dan pelatihan, perjalanan dinas, makan siang, makan malam bisnis, atau kampanye promosi yang diselenggarakan untuk menjalin usaha resmi dengan klien dan calon rekanan, maupun percakapan lewat telepon dan komunikasi lewat media elektronik (Kementransker, 2011:5). Sehingga tempat kerja tidak hanya meliputi ruang fisik dimana kerja dilakukan selama delapan jam sehari tetapi juga mencakup semua jam kerja diluar delapan jam di lokasi-lokasi di luar ruang fisik kantor.

Pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja sering terjadi pada para pekerja. Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Istilah pekerja sama dengan buruh. Hal ini sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 1 ayat (3) bahwa buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam

bentuk lain”. Kata pekerja atau buruh menurut UU ketenagakerjaan tersebut, menunjukkan bahwa keduanya memiliki makna yang sama. Pemaknaan yang sama ini dilahirkan melalui perdebatan yang panjang, mulai undang-undang tahun 1947 sampai dengan 1969 menggunakan istilah buruh, selanjutnya istilah tenaga kerja, karyawan mewarnai berbagai peraturan yang berkaitan dalam bidang ketenagakerjaan sampai dengan tahun 2003 disepakati kesamaan pengertian antara buruh dan pekerja (Kementransker, 2011:4).

Kasus pelecehan seksual yang pernah terjadi misalnya adalah kasus yang menimpa Rieke ketika menjalankan tugasnya mengunjungi suatu rumah sakit di Makasar. Salah satu dokter di rumah sakit tersebut memegang pundaknya tanpa ijin dan merangkulnya, kemudian dokter tersebut berbisik ketelinganya meminta kecupan. Rieke marah kepada dokter tersebut, akan tetapi dokter tersebut menyatakan bahwa Rieke tidak boleh marah karena sebagai *public figure* (Kementransker, 2011:5). Berdasarkan kasus pelecehan seksual yang terjadi ketika seseorang sedang menjalankan pekerjaannya, baik di tempat kerja atau di luar tempat kerja tersebut maka penulis berusaha untuk mendeskripsikan perlindungan hukum dan prosedur penyelesaian kasus pelecehan seksual terhadap pekerja.

Beberapa hal yang akan dibahas dalam tulisan ini adalah: (1) bentuk-bentuk pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja, dan (2) bentuk perlindungan hukum terhadap korban kasus pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja.

BENTUK-BENTUK PELECEHAN SEKSUAL YANG TERJADI DI TEMPAT KERJA

Ciri utama dari pelecehan seksual di tempat kerja adalah: (1) tidak dikehendaki oleh individu yang menjadi sasaran, (2) dilakukan dengan janji, iming-iming, atau ancaman, (3) tanggapan (menolak atau menerima) terhadap tindakan sepihak tersebut dijadikan pertimbangan dalam penentuan karir atau pekerjaan, (4) dampak dari tindakan sepihak tersebut menyebabkan berbagai gejala psikologis, misalnya malu, marah, benci, dendam, hilangnya rasa aman dan nyaman dalam bekerja dan lain sebagainya (Papu, 2002).

Tipe-tipe pelecehan seksual ada 4, yaitu: (1) *quid pro quo harassment*, (2) *hostile environ-*

ment harassment, dan (3) *third party of sexual harassment (other forms of sexual harassment* (Papu, 2002). *Quid pro quo (something for something)* adalah pelecehan seksual yang dilakukan oleh majikan kepada karyawannya, perbuatan ini dilakukan karena kedudukan yang berbeda, majikan memanfaatkan kekuasaannya untuk melakukan pelecehan seksual. Perbuatan yang dilakukan majikan biasanya disertai dengan iming-iming kenaikan jabatan, upah, atau fasilitas lainnya. Selain itu dapat juga sebaliknya, misalnya ancaman akan diturunkan jabatannya atau akan dikeluarkan dari pekerjaannya.

Hostile environment harassment adalah pelecehan yang didasarkan karena beberapa hal, salah satunya karena jenis kelamin, dan lebih khususnya adalah perempuan. Bentuk pelecehan karena jenis kelamin ini ditunjukkan dalam berbagai bentuk, diantaranya rekayasa untuk mengucilkan seseorang atau kelompok tertentu, sikap merendahkan, tidak hormat, berkata kasar, penghinaan, dan lain sebagainya sehingga dapat menimbulkan permusuhan (Papu, 2002).

Other forms of sexual harassment atau third party of sexual harassment adalah pelecehan seksual yang biasanya dilakukan oleh klien terhadap karyawan yang sedang bertugas, baik di tempat kerja tertutup ataupun di lapangan, seperti marketer, sales promotion girl oleh kliennya, wartawan, peneliti lapangan oleh responden atau pihak ketiga lainnya (Papu, 2002).

Secara lebih konkrit pelecehan seksual dapat dibedakan dalam lima bentuk (Kementransker, 2011), yaitu:

- a. pelecehan fisik termasuk sentuhan yang tidak diinginkan mengarah ke perbuatan seksual seperti mencium, menepuk, mencubit, melirik atau menatap penuh nafsu,
- b. pelecehan lisan termasuk ucapan verbal/komentar yang tidak diinginkan tentang kehidupan pribadi atau bagian tubuh atau penampilan seseorang, lelucon dan komentar bernada seksual,
- c. pelecehan isyarat termasuk bahasa tubuh dan atau gerakan tubuh bernada seksual, kerlingan yang dilakukan berulang-ulang, isyarat dengan jari, dan menjilat bibir,
- d. pelecehan tertulis atau gambar termasuk menampilkan bahan pornografi, gambar, screensaver atau poster seksual, atau pelecehan lewat email dan moda komunikasi elektronik lainnya,

- e. Pelecehan psikologis/emosional terdiri atas permintaan-permintaan dan ajakan-ajakan yang terus- menerus dan tidak diinginkan, ajakan kencan yang tidak diharapkan, penghinaan atau celaan yang bersifat seksual.

PERLINDUNGAN HUKUM DAN PROSEDUR PENYELESAIAN KASUS PELECEHAN SOSIAL TERHADAP PEKERJA

Pencegahan dan perlindungan pekerja dari perbuatan pelecehan seksual terdapat beberapa peraturan yang mengaturnya. Peraturan tersebut diantaranya: (a) UUD NRI 1945, (2) Undang-Undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, (3) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (4) Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, (5) Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), (6) Undang-Undang No. 80 Tahun 1957 tentang Ratiifikasi Konvensi ILO No. 100 tahun 1951 tentang Pengupahan yang Sama bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya, (7) Undang-Undang No. 21 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, (8) Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan/*Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW), (9) Surat Edaran No. SE.60/MEN/SJ-HK/II/2006 tentang Panduan Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama dalam Pekerjaan di Indonesia (*Equal Employment Opportunity*).

Pembukaan UUD NRI 1945 alinea ke empat menyatakan bahwa salah satu tujuan negara Indonesia adalah memajukan kesejahteraan umum. Upaya untuk memajukan kesejahteraan umum diwujudkan dengan memberikan jaminan kepada warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 (2) UUD NRI 1945.

Perlindungan terhadap tenaga kerja diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, terutama dalam Pasal 86 Ayat (1) yang menyatakan bahwa setiap buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: (a) keselamatan kerja, (b) moral dan kesusilaan, dan (c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Berdasarkan isi dari Ayat (1) tersebut menunjukkan bahwa buruh berhak untuk

mendapatkan perlindungan keselamatan kerja, baik keselamatan fisik maupun non fisik, mulai dari berangkat kerja (dalam perjalanan), di tempat pekerjaan sampai dengan pulang kembali ke rumahnya. Perlindungan juga berkaitan dengan keamanan dan kenyamanan yang berkaitan dengan diri buruh, perlindungan dari pelecehan seksual.

Dengan demikian jika terjadi perlakuan-perlakuan yang berkaitan dengan pelecehan seksual maka hal tersebut dikategorikan sebagai perbuatan yang melawan hukum sehingga dapat dikenai sanksi. Pengenaan sanksi terhadap perbuatan tersebut dapat didasarkan pada peraturan ini atau KUHP.

Apabila pelecehan seksual yang dilakukan oleh sesama buruh, maka penyelesaian dapat didasarkan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 151, 158, dan 159. Pada intinya dalam pengaturan ini buruh yang melakukan pelecehan seksual dapat diberhentikan dari pekerjaannya atau dengan kata lain Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Perbuatan-perbuatan yang termasuk kesalahan berat menurut Pasal 158 (Ayat 1) adalah: (a) melakukan 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.

Berdasarkan Ayat (1) huruf d jelas bahwa melakukan perbuatan asusila termasuk kategori kesalahan berat yang dapat berakibat diberhentikan seseorang dari pekerjaannya. Perbuatan asusila tersebut termasuk didalamnya melakukan pelecehan seksual terhadap teman sekerjanya.

Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti

sebagai berikut: (a) pekerja/buruh tertangkap tangan, (b) ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, (c) bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Perusahaan harus melakukan beberapa prosedur penyelesaian suatu kasus sebelum akhirnya memutuskan suatu PHK. Hal ini didasarkan pada Pasal 151 yang menjelaskan mengenai pengaturan dalam melakukan PHK, yaitu:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pihak-pihak sebaiknya mengusahakan jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha, serikat pekerja, dan pekerja. Langkah-langkah yang disarankan oleh Wage Indikator Foundation (2014) jika terjadi pelecehan seksual, langkah yang dapat dilakukan oleh korban untuk pertama kali adalah: (a) mengingatkan pelaku bahwa korban tidak suka atau tidak menginginkan perbuatan tersebut dan menceritakan kasusnya kepada teman sekerjanya yang dapat dipercaya, (b) jika pelaku masih terus menggangukannya maka korban dapat pengaduan informal kepada supervisor atau panitia yang ada di perusahaan, (c) selain itu korban juga dapat mengajukan pengaduan resmi kepada atasan, perwakilan serikat pekerja, dinas tenaga kerja.

Langkah awal yang dapat dilakukan pekerja adalah melaporkan kepada atasan dan serikat pekerja (jika ada). Pihak-pihak yang terkait, korban, pelaku, serikat pekerja, dan atasan melakukan musyawarah (perundingan). Jika tidak

dicapai kesepakatan penyelesaian kasus pelecehan seksual, maka perusahaan dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial (PHI) untuk memberhentikan pelaku dengan dasar Pasal 158 Ayat (1) huruf h. Berdasarkan putusan dari PHI maka perusahaan dapat melakukan tindak lanjut.

Dalam kasus yang berbeda, misalnya pelecehan dilakukan oleh pemilik perusahaan atau orang di luar perusahaan maka korban dapat melaporkan tindakan tersebut kepada polisi. Penyelesaian kasus pelecehan seksual tersebut akan diselesaikan melalui jalur pengadilan dan termasuk dalam hukum pidana sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP).

Pelecehan seksual merupakan salah satu tindak pidana, hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 285 KUHP (Sugandhi, 1980) yaitu tindak kekerasan dengan paksaan dari seorang laki-laki kepada perempuan yang bukan isterinya untuk melakukan persetubuhan. Perbuatan tersebut diancam dengan ancaman hukuman penjara paling lama dua belas tahun. Selain itu juga diatur dalam Pasal 289 yang menyatakan bahwa "Barang siapa dengan kekerasan atau dengan ancaman kekerasan melakukan atau membiarkan dilakukan padanya perbuatan cabul, karena perbuatan yang merusak kesucilaan, dipidana dengan pidana penjara selama-lamanya sembilan tahun. Termasuk dalam perbuatan pencabulan adalah mencium, meraba anggota kemaluan atau ke arah dada. Tindak pidana ini merupakan delik aduan yang dapat dilakukan oleh korban atau pihak yang mengetahui.

Alat bukti yang dapat digunakan dalam kasus pidana berdasarkan UU No.8 Tahun 1981 Tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHP) Pasal 184 adalah: (1) keterangan saksi, (2) keterangan ahli, (3) surat, (4) petunjuk, dan (5) keterangan terdakwa. Alat bukti yang paling kuat dalam kasus perkosaan atau tindakan tindakan fisik lainnya adalah dengan surat keterangan dari dokter yang berisi tentang hasil visum pemeriksaannya (*visum et repertum*). Selain itu saksi juga dapat dipergunakan sebagai alat bukti yang cukup kuat, utamanya saksi yang bukan korban.

Untuk menjerat pelaku pelecehan seksual sebelumnya juga sering menggunakan Pasal 335 KUHP yang menyatakan "Barang siapa secara melawan hukum memaksa orang lain supaya

melakukan, tidak melakukan atau membiarkan sesuatu dengan memakai kekerasan, sesuatu perbuatan lain maupun perlakuan yang tak menyenangkan atau memakai ancaman kekerasan, sesuatu perbuatan lain maupun perlakuan yang tak menyenangkan baik terhadap orang itu sendiri maupun orang lain.” Perbuatan pelecehan seksual sebagaimana sebelumnya dijelaskan dapat dijerat dengan pasal ini yaitu sebagai perbuatan yang tidak menyenangkan. Akan tetapi frasa kata “sesuatu perbuatan lain maupun perlakuan yang tak menyenangkan” pada tahun 2013 diuji materi oleh Mahkamah Konstitusi (MK). MK menyatakan bahwa frasa perbuatan tidak menyenangkan memiliki makna kabur sehingga tidak memberikan kepastian hukum kepada masyarakat. Akibatnya pasal tersebut dapat melahirkan kesewenang-wenangan dari penegak hukum atau seseorang dapat dengan mudah menuntut seseorang dengan dasar pasal 335 tersebut. Akhirnya MK mengabulkan gugatan dengan membatalkan frasa tersebut, jadi bukan pasalnya, tetapi hanya sebagian kata. Keputusan ini dituangkan dalam Putusan No.1/PUU-XI/2013 (Ash, 2014).

Dengan demikian cukup sulit untuk membuktikan bahwa seseorang telah melakukan pelecehan seksual. Perlindungan hukum terhadap pekerja sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan akan lebih dapat diterapkan untuk kasus pelecehan seksual yang sulit untuk menunjukkan buktinya sebagaimana diatur dalam KUHAP. Sedangkan untuk kasus yang disertai

dengan kekerasan pada fisik yang meninggalkan bekas maka dapat diselesaikan melalui jalur hukum pidana sebagaimana diatur dalam KUHP.

SIMPULAN

Pelecehan seksual di tempat kerja adalah perilaku yang menjurus pada hal-hal yang bersifat seksual yang dilakukan di tempat kerja atau di luar tempat kerja (saat menjalankan pekerjaan), perbuatan tersebut tidak diinginkan oleh korban. Bentuk-bentuk pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja dapat berupa pelecehan fisik, pelecehan lisan, pelecehan isyarat, pelecehan tertulis atau gambar, dan pelecehan psikologis/emosional.

Perlindungan hukum terhadap pekerja dari tindakan pelecehan seksual diatur dalam berbagai peraturan yang ada, diantaranya yang secara langsung memberikan perlindungan adalah UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Kitab Undang-Undang Hukum Pidana. Prosedur penyelesaian kasus pelecehan seksual di tempat kerja dalam menggunakan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu dengan langkah musyawarah, perundingan, jika tidak ada kesepakatan maka terakhir dengan melakukan gugatan PHK terhadap pelaku melalui pengadilan hubungan industrial. Selain itu prosedur penyelesaian juga dapat melalui jalur pengadilan sebagaimana diatur dalam KUHAP.

DAFTAR RUJUKAN

- Ash. MK Cabut Aturan Delik Perbuatan Tidak Menyenangkan. On line <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt52d80ab053501/mk-cabut-aturan-delik-perbuatan-tidak-menyenangkan>. Diakses tanggal 19 Mei 2014.
- Budiono, Abdul R. 2011. *Hukum Perburuhan*. Indeks:Jakarta.
- Jenny Suziani. 2010. *Social and Culture. Pelecehan Seksual di Tempat Kerja, Kasus Rieke dan Anand*. Online http://www.theglobal-review.com/content_detail.php?lang=en&id=1912&type=9#.U4cTlfmSySo. Diakses tanggal 10 Mei 2014.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Organisasi Perburuhan Internasional. 2011. *Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja*. Jakarta:Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- Safaat, Rachmad, Munir, Danu Rudianto, Chamsiah Djamil, Suwanto, Nursyahbani Katjasungkana. 1998. *Buruh Perempuan, Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia*. IKIP MALANG:Malang.
- Sugandhi, R. 1980. *KUHP dengan Penjelasan*. Surabaya:Usaha Nasional.
- Undang-Undang No.1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Online <http://>

prokum.esdm.go.id/uu/1970/uu-01-1970.pdf. Diakses tanggal 15 Mei 2014.
Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

WageIndikator Foundation. 2014. *Pelecehan Seksual di Tempat Kerja*. <http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/perlakuan-adil-saat-bekerja/pelecehan-seksual>. Diakses tanggal 20 Mei 2014.