

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**  
**FAKULTAS HUKUM**

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan

Tinggi

Nomor: Keputusan BAN-PT No. 2803/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020

**Urgensi Ratifikasi *International Labour Organization (ILO)***  
***Violence and Harassment Convention* Nomor 190 Tahun 2019**  
**untuk Melindungi Pekerja dari Pelecehan Seksual di Dunia Kerja**

OLEH

**Meily Natassya**

**2017200029**

Dosen Pembimbing

**Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN.**



Penulisan Hukum

Disusun Sebagai Salah Satu Kelengkapan  
Untuk Menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana  
Program Studi Ilmu Hukum

2021

Telah disidangkan pada Ujian  
Penulisan Hukum Fakultas Hukum  
Universitas Katolik Parahyangan

Pembimbing I

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ida Susanti', written in a cursive style.

**Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN.**

Dekan,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Liona N. Supriatna', written in a cursive style.

**(Dr.iur. Liona N. Supriatna, S.H., M.Hum.)**



## PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

Dalam rangka mewujudkan nilai-nilai ideal dan standar mutu akademik yang setinggi-tingginya, maka Saya, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang beranda tangan di bawah ini:

Nama : Meily Natassya

NPM : 2017200029

Dengan ini menyatakan dengan penuh kejujuran dan dengan kesungguhan hati dan pikiran, bahwa karya ilmiah / karya penulisan hukum yang berjudul:

**“Urgensi Ratifikasi *International Labour Organization (ILO) Violence and Harassment Convention Nomor 190 Tahun 2019 untuk Melindungi Pekerja dari Pelecehan Seksual di Dunia Kerja*”**

Adalah sungguh-sungguh merupakan karya ilmiah/Karya Penulisan Hukum yang telah saya susun dan selesaikan atas dasar upaya, kemampuan dan pengetahuan akademik Saya pribadi, dan sekurang-kurangnya tidak dibuat melalui dan atau mengandung hasil dari tindakan-tindakan yang:

- Secara tidak jujur dan secara langsung atau tidak langsung melanggar hak-hak atas kekayaan intelektual orang lain, dan atau
- Dari segi akademik dapat dianggap tidak jujur dan melanggar nilai-nilai integritas akademik dan itikad baik;

Seandainya di kemudian hari ternyata bahwa Saya telah menyalahi dan atau melanggar pernyataan Saya di atas, maka Saya sanggup untuk menerima akibat-akibat dan atau sanksi-sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Universitas Katolik Parahyangan dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pernyataan ini Saya buat dengan penuh kesadaran dan kesukarelaan, tanpa paksaan dalam bentuk apapun juga.

Bandung, 8 Agustus 2021

Mahasiswa penyusun Karya Ilmiah/Karya Penulisan Hukum

  
METERAL TEMPEL  
00179A1X300600834  
Meily Natassya  
2017200029

## ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja dari segala bentuk kekerasan dan pelecehan seksual di dunia kerja, *International Labour Organization (ILO)* menganggap kekerasan dan pelecehan seksual sebagai pelanggaran akan HAM. Kekerasan dan pelecehan seksual yang terjadi di dunia kerja dapat terjadi karena adanya ketimpangan relasi kuasa dan relasi gender. Peraturan nasional yang berlaku di Indonesia seperti Kitab Undang-Undang Hukum Pidana dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun Ketenagakerjaan tidak ada yang memberikan definisi atau pengaturan yang tegas tentang kekerasan dan pelecehan seksual yang ada di dunia kerja secara umum. Hal itu mengindikasikan adanya kekosongan hukum di Indonesia, sehingga, penelitian ini juga akan menguji tentang pentingnya *ILO Violence and Harassment Convention* Nomor 190 Tahun 2019 untuk diratifikasi oleh Indonesia sehingga dapat memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja di Indonesia.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif, dimana penelitian berdasarkan aturan, prinsip dan doktrin yang dapat menjawab masalah hukum. Penelitian ini menggunakan setiap aturan dan regulasi berkaitan dengan kekerasan dan pelecehan seksual di dunia kerja.

Kata Kunci: Hukum Ketenagakerjaan, Perlindungan Tenaga Kerja, Kekerasan dan Pelecehan Seksual, *ILO Convention*.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat dan karunianya, Penulis akhirnya dapat menyelesaikan Penulisan Hukum yang berjudul “**Urgensi Ratifikasi *International Labour Organization (ILO) Violence and Harassment Convention* Nomor 190 Tahun 2019 Untuk Melindungi Pekerja dari Pelecehan Seksual**” sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana Program Studi Ilmu Hukum Universitas Katolik Parahyangan.

Selain atas berkat yang telah diberikan Tuhan Yang Maha Esa, Penulis juga mendapatkan berbagai dukungan yang tak terhingga dari berbagai orang yang sangat berarti bagi Penulis. Sebelumnya Penulis memohon maaf apabila terdapat nama-nama yang tidak tersebut karena keterbatasan Penulis. Adapun Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua Orang Tua (**Papa dan Mama**) Penulis yang Penulis cintai dan kasihi karena telah memberikan dukungan baik secara materil dan imateril kepada Penulis dari awal perkuliahan hingga akhirnya dapat menyelesaikan studi dengan tepat waktu. Penulis juga ucapakan terimakasih kepada **ketiga kakak Penulis** yang telah memberikan dukungan kepada Penulis selama mengerjakan penulisan ini.
2. Dosen pembimbing Penulisibu **Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN.** yang sudah membimbing Penulis dengan segala kesabaran mengarahkan penulis dari awal penulisan hingga akhir dan memberikan pengetahuan-pengetahuan baru selama penulisan ini. Maaf bila Penulis ada kesalahan selama penulisan ini, semoga ibu selalu sehat dan selalu diberkati oleh Tuhan.
3. Dosen wali penulis ibu **Nefa Claudia Meliala, S.H., M.H.** yang sudah mengarahkan dan memberikan masukan kepada Penulis dari semester 1 hingga semester 8.
4. **Jesslyn, Tama, Zaneta dan Ivana** selaku sahabat baik penulis, yang sudah menemani penulis dari awal perkuliahan hingga akhir. Terimakasih sudah mewarnai hari-hari penulis selama perkuliahan mulai dari belajar hingga

bermain bersama, Terimakasih atas segala dukungan yang tak terhingga dari kalian, semoga Tuhan Yesus selalu memberikan kebahagiaan untuk kalian.

5. **Jeshua Marpi Wijaya** selaku orang terspesial yang selalu menemani dan setia mendengarkan setiap keluh kesah Penulis sekarang dan seterusnya, terimakasih sudah memberikan dukungan dan masukan untuk menyelesaikan penulisan ini, semoga kamu selalu diberkati oleh Tuhan Yesus.
6. **Casey, Hanny, Richardo, Tendy, Andrieco, Kevin** selaku sahabat Penulis, yang selalu menemani Penulis dari semasa sekolah hingga saat ini. Terima kasih sudah menjadi teman terbaik dan dukungannya selama ini.
7. **Saras, Diandra, Caca dan Milka** selaku teman-teman penulis, yang sudah menjadi teman pertama Penulis dari SIAP Gabungan hingga sekarang. Terimakasih telah menemani dan bermain bersama selama di UNPAR.
8. **Kak Adila** selaku sahabat sekaligus kakak terbaik terimakasih sudah memberikan banyak masukan dan bantuan yang tak terhingga. Penulis juga ucapkan terimakasih kepada **Monica Agatha** selaku teman sekaligus pendengar yang baik dan telah banyak membantu Penulis.
9. **HMPSIH 2018/2019** selaku organisasi pertama yang telah memberikan penulis banyak pengalaman terkhususkan **HUMAS HMPSIH 2018/2019**, yang telah menjadi keluarga baru bagi Penulis serta memberikan banyak pelajaran. Terimakasih atas segala kesempatan yang diberikan.
10. **HMPSIH 2020** yang telah memberikan penulis kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan banyak sekali pengalamannya di tahun terakhir perkuliahan penulis.
11. Seluruh teman-teman **Pendidikan HMPSIH 2020 Pasha, Amelia, Alma, Andika, Audrey, Diva, Fira, Frieska, Keisha, Kevin, Natassya, Renica, Rhea dan Tita** selaku keluarga baru bagi Penulis dan memberikan Penulis banyak sekali pengalaman. Terima kasih banyak telah mendukung Penulis untuk menyelesaikan penulisan ini dan terimakasih telah membantu Penulis untuk melaksanakan program-program Divisi Pendidikan.

12. Kepada seluruh **Kepanitian** yang pernah Penulis ikuti yang memberikan banyak sekali pengalaman serta pembelajaran bagi penulis secara non-akademik, khususnya **SIAP FH 2020** sebagai penutup kegiatan kepanitian Penulis di FH UNPAR.
13. Kepada **jajaran dekanat, dosen dan staf pendukung** di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan. Terimakasih telah memberikan banyak sekali ilmu selama Penulis berkuliah di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.
14. Kepada seluruh **Staf Tata Usaha Hukum Unpar** yang selalu memberikan arahan kepada Penulis hingga Penulis ada dapat menyelesaikan studi Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis menyadari bahwa penulisan hukum ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulisan hukum ini sangat terbuka untuk diberi kritik dan saran yang membangun agar Penulis dapat belajar menjadi lebih baik lagi, khususnya dalam membuat suatu penulisan hukum.

Akhir kata, Penulis mengucapkan terima kasih atas perhatiannya. Selamat membaca penulisan hukum ini, semoga penulisan ini dapat memberikan manfaat kepada para pembaca.

Jakarta, 11 Juli 2021

Meily Natassya

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah .....</b>	<b>7</b>
<b>1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....</b>	<b>8</b>
<b>1.4 Metode Penelitian .....</b>	<b>8</b>
<b>1.5 Metode Analisa .....</b>	<b>9</b>
<b>1.6 Sistematika Penulisan .....</b>	<b>10</b>
<b>BAB 2 PENGATURAN TENTANG KEKERASAN DAN PELECEHAN SEKSUAL DI DUNIA KERJA MENURUT HUKUM POSITIF DI INDONESIA .....</b>	<b>12</b>
<b>2.1 Kekerasan dan Pelecehan Seksual .....</b>	<b>12</b>
2.1.1 Pengertian Kekerasan dan Pelecehan Seksual.....	12
2.1.2 Bentuk-Bentuk Kekerasan dan Pelecehan Seksual. ....	14
2.1.3 Kasus-Kasus Kekerasan dan Pelecehan Seksual .....	15
<b>2.2 Pengaturan Kekerasan dan Pelecehan Seksual .....</b>	<b>18</b>
2.2.1 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.....	18
2.2.2 Rancangan Undang-Undang Penghapusan Kekerasan Seksual .....	19
2.2.3 Qanun Aceh Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Hukum Jinayat .....	21
<b>2.3 Putusan-Putusan Tentang Kekerasan dan Pelecehan Seksual.....</b>	<b>23</b>
<b>2.4 Hukum Ketenagakerjaan .....</b>	<b>25</b>
2.4.1 Pengertian Tenaga Kerja .....	25
2.4.2 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja.....	25
<b>2.5 Dunia Kerja.....</b>	<b>27</b>
2.5.1 Pengertian Dunia Kerja .....	27
2.5.2 Kasus-Kasus Kekerasan dan Pelecehan Seksual di Dunia Kerja .....	28
<b>2.6 Perlindungan Hukum bagi Pekerja terhadap Resiko Pelecehan Seksual di dalam Hukum Ketenagakerjaan.....</b>	<b>30</b>
2.6.1 Pengertian Perlindungan Hukum.....	30
2.6.2 Pasal 294 Ayat 2 ke 1 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.....	31

2.6.3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .....	32
2.6.4 Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 Tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja.....	34
<b>2.7 Pengaturan Kekerasan dan Pelecehan Seksual di Dunia Kerja .....</b>	<b>38</b>
<b>BAB 3 PERLINDUNGAN TENAGA KERJA DARI KEKERASAN DAN PELECEHAN SEKSUAL YANG TERJADI DI DUNIA KERJA MENURUT <i>INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO) VIOLENCE AND HARASSMENT CONVENTION</i> NOMOR 190 TAHUN 2019.....</b>	<b>40</b>
<b>3.1 Organisasi Buruh Internasional (ILO).....</b>	<b>40</b>
3.1.1 Sejarah Pembentukan ILO.....	40
3.1.2 Produk Hukum ILO.....	41
3.1.3 Mekanisme Pengawasan ILO.....	48
3.1.4 Tugas dan Mandat ILO Dalam Melindungi Tenaga Kerja.....	52
<b>3.2 ILO Violence and Harassment Convention nomor 190 tahun 2019.....</b>	<b>52</b>
<b>3.3 Bentuk-Bentuk Praktik Baik untuk Menangani Kekerasan dan Pelecehan Seksual di Dunia Kerja .....</b>	<b>56</b>
3.3.1 Pakta Integritas .....	56
3.3.2 Peraturan Perusahaan.....	58
3.3.3 Perjanjian Kerja Bersama .....	59
<b>BAB 4 URGENSI RATIFIKASI <i>INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION CONVENTION VIOLENCE AND HARASSMENT NO. 190</i> UNTUK MELINDUNGI PEKERJA/BURUH DI INDONESIA .....</b>	<b>62</b>
<b>4.1 Kekosongan Hukum Tentang Pengaturan Kekerasan Dan Pelecehan Seksual Di Dunia Kerja Di Indonesia.....</b>	<b>62</b>
<b>4.2 International Labour Organization Nomor 190 Sebagai Pelindung Seluruh Tenaga Kerja Di Indonesia Dari Segala Bentuk Kekerasan Dan Pelecehan Seksual Di Dunia Kerja.....</b>	<b>66</b>
<b>4.3 Urgensi Indonesia Meratifikasi <i>ILO Violence and Harassment Convention 190 Tahun 2019</i>.....</b>	<b>77</b>
4.3.1 Pengertian Urgensi Dikaitkan Dengan Teori Hukum Progresif.....	77
4.3.2 Dampak diRatifikasinya ILO 190 Tahun 2019, <i>Violence and Harassment Convention</i> bagi Indonesia.....	80
4.3.3 Urgensi Indonesia Meratifikasi <i>ILO Violence and Harassment Convention 190 Tahun 2019</i> .....	83
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>88</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>88</b>

<b>5.2 Saran.....</b>	<b>92</b>
-----------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Pembagian sanksi pelecehan seksual yang diatur dalam RUU PKS	21
Tabel 4.1	Perbandingan RUU PKS dan Konvensi Nomor 190 Tahun 2019	70

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya setiap manusia berhak mendapatkan rasa aman, tentram serta terlindung segala dari ancaman ketakutan sebagaimana telah diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar 1945 serta Pasal 30 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia yang selanjutnya disingkat menjadi Undang-Undang HAM. Mengingat kedua dasar hukum tersebut, pemberi kerja perlu melaksanakannya agar dapat memberikan suatu perlindungan hukum kepada tenaga kerjanya sehingga dapat tercipta sebuah lingkungan kerja yang aman. Pemerintah Indonesia dalam melaksanakan amanat Undang-Undang Dasar 1945 dan Undang-Undang HAM dalam melindungi tenaga kerjanya telah membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja atau biasa disingkat dengan UU Keselamatan Kerja. Pemerintah menjadikan UU Keselamatan Kerja sebagai suatu kewajiban yang perlu dipenuhi oleh setiap perusahaan atau pemberi kerja karena, dengan adanya UU Keselamatan Kerja pemerintah berharap setiap pekerja dapat memiliki perlindungan atas keselamatan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Hingga saat ini masih terdapat permasalahan penting yang acap kali terjadi yaitu, kurangnya perlindungan dari kekerasan dan pelecehan seksual yang masih sering terjadi di dunia kerja. Berdasarkan survei yang dikutip dari *Never Okay Project*<sup>1</sup> pada tahun 2019 dengan judul “Potret Kondisi Pelecehan Seksual di Perusahaan”<sup>2</sup> sebanyak 82% responden wanita pernah mengalami pelecehan seksual di perusahaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan atau disingkat menjadi UU Ketenagakerjaan sendiri tidak mengatur secara rinci tentang kekerasan dan pelecehan seksual. Pasal 86 Ayat

---

<sup>1</sup> *Never Okay Project*, Sebuah platform yang dibentuk pada tahun 2017 untuk korban-korban kekerasan dan pelecehan seksual yang terjadi di dunia kerja untuk bercerita dan setelah itu akan diberikan sebuah bantuan perlindungan hukum bagi para korbannya.

<sup>2</sup> *Never Okay Project*, “Potret Kondisi Pelecehan Seksual di Perusahaan”, 2019, <https://neverokayproject.org/wp-content/uploads/2019/04/Survei-IBCWExNOP.pdf>, (Diakses pada 30 November 2020)

1 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa salah satu hak dimiliki oleh setiap pekerja atau buruh adalah moral dan kesusilaan. Perlindungan atas moral dan kesusilaan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 86 UU Ketenagakerjaan tidak disebutkan secara rinci bentuk ataupun penjelasan mengenai kesusilaan yang dimaksud.

Pengertian kekerasan serta pelecehan seksual sendiri tidak dapat ditemukan dalam peraturan perundang-undangan Nasional. Satu-satunya aturan yang menjatuhkan sanksi terhadap tindakan tersebut hanya Kitab Undang-Undang Hukum Pidana atau disingkat KUHP. Namun timbul masalah dimana istilah yang digunakan dalam KUHP adalah perbuatan cabul yang diatur dalam Pasal 289 sampai dengan Pasal 296 KUHP. Menurut R. Soesilo:

*“Yang dimaksudkan dengan “perbuatan cabul” ialah segala perbuatan yang melanggar kesusilaan (kesopanan) atau perbuatan yang keji, semuanya dalam lingkungan nafsu birahi kelamin, misalnya: cium-ciuman, maraba-raba anggota kemaluan, meraba-raba buah dada dsb.”*

Sedangkan menurut Martin Eskenazi and David Gallen *“sexual harassment”* diartikan sebagai *“unwelcome attention”* atau didefinisikan dan diterjemahkan sebagai pemaksaan terhadap suatu tindakan seksual yang tidak diinginkan atau menciptakan sebuah lingkungan yang penuh dengan unsur seksual<sup>3</sup>. Ratna Batara Munti menyebutkan bahwa ketidakinginan atau penolakan terhadap segala bentuk perhatian yang sifatnya seksual menjadi salah satu unsur esensial dalam pelecehan seksual.<sup>4</sup> Ratna juga menambahkan bahwa perbuatan cabul yang diatur dalam KUHP belum dapat memuat bagian serta bentuk kekerasan seksual yang biasa sering terjadi oleh perempuan yang dianggap paling rentan menjadi korban pelecehan seksual dan kekerasan. Dalam KUHP penjelasan mengenai perbuatan cabul hanya menjangkau

---

<sup>3</sup> Kartika.Febryanti, “Apakah Memandang Termasuk Pelecehan Seksual?” ditulis <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4ecccd3905227/apakah-memandang-termasuk-pelecehan-seksual/> (diakses pada 11 Desember 2020)

<sup>4</sup> Ratna Batara Munti, ‘Kekerasan Seksual: Mitos dan Realitas, Kelemahan Aturan dan Proses Hukum, serta Strategi Menggapai Keadilan.’ Dalam E. Kristi Poerwandari, Rahayu Surtihati Hidayat, eds., *perempuan Indonesia dalam Masyarakat yang Tengah Berubah; 10 Tahun Program Studi Kajian Wanita*, (Jakarta: Pusat Kajian Wanita dan Gender Universitas Indonesia, 2000).

perbuatan pelecehan seksual dalam bentuk fisik, namun tidak menjangkau perbuatan pelecehan seksual yang sifatnya non-fisik.<sup>5</sup>

Pada tahun 2018 *Never Okay Project* melaksanakan survei bersama *Scoop Asian News* untuk memotret pengetahuan dan pengalaman pekerja terhadap fenomena pelecehan seksual di dunia kerja. Survei ini diikuti oleh 1.240 responden baik laki-laki maupun wanita dari 34 provinsi. Hasil survei ini menyatakan sebanyak 44% tenaga kerja perempuan pernah mengalami pelecehan seksual secara fisik dan 4% tenaga kerja perempuan tidak pernah mengalami pelecehan seksual. Sedangkan 40% tenaga kerja pria pernah mengalami pelecehan seksual dan 28% pria belum pernah mengalami pelecehan seksual di tempat kerja.<sup>6</sup> Singkatnya, apabila melihat hasil survei tersebut, maka kedudukan wanita di tempat kerja masih rentan mengalami kekerasan dan pelecehan seksual, namun tidak menutup laki-laki juga dapat menjadi korban.

Apabila melihat penjelasan sebelumnya terlihat Indonesia belum memiliki produk hukum yang secara spesifik dapat memberikan perlindungan hukum bagi korban kekerasan serta pelecehan seksual terutama bagi tenaga kerja di dunia kerja. Hingga saat ini, pemerintah hanya mengeluarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 Tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja, namun perlu diingat Surat Edaran Menteri ini hanya sekedar anjuran saja dan tidak memaksa. Sedangkan sanksi yang dapat dikenakan bagi para pelaku kekerasan dan pelecehan seksual hanya KUHP. Meskipun begitu dalam penegakannya masih sering menimbulkan masalah, seperti penafsiran tentang kejahatan kesusilaan masih tidak seragam, kejahatan kesusilaan termasuk kedalam delik aduan, yang semestinya apabila kejahatan kesusilaan melanggar norma yang ada di masyarakat maka menempatkan kejahatan kesusilaan sebagai delik aduan dianggap kurang tepat.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Siti Aminah, Pelecehan Seksual Non Fisik: Kejahatan Yang Tidak Dihukum, <https://bahasan.id/pelecehan-seksual-non-fisik-kejahatan-yang-tidak-dihukum/>(diakses pada 18 Januari 2021).

<sup>6</sup> *Never Okay Project*, Kondisi Pelecehan Seksual di Tempat Kerja, 2018, <https://neverokayproject.org/wp-content/uploads/2019/12/Survei-Pelecehan-Seksual-di-Tempat-Kerja-Never-Okay-Project-2018-4.pdf>. (diakses 28 Juli 2020).

<sup>7</sup> Asrianto Zainal, Kejahatan Kesusilaan Dan Pelecehan Seksual Ditinjau Dari Kebijakan Hukum Pidana, *Al-'Adl* 7.1,2015.

Bentuk kekerasan dan pelecehan seksual yang paling sering terjadi pada dunia kerja merupakan “*quid pro quo*” (ini untuk itu atau *something for something*) dimana perbuatan tersebut terjadi lantaran terdapat relasi kuasa antara pemberi kerja dan penerima kerja. Kekerasan serta pelecehan seksual ini biasa disertai dengan suatu iming-iming misalnya kenaikan jabatan, upah atau menerima fasilitas eksklusif atau bisa berlaku sebaliknya.<sup>8</sup> Tidak menutup kemungkinan kekerasan dan pelecehan seksual yang terjadi di dunia kerja dilakukan oleh sesama karyawan dan dilakukan oleh pihak ketiga seperti nasabah, pemasok, pembeli, penyedia layanan, pasien dan orang-orang lain yang memiliki hubungan dengan dunia kerja. Faktor-faktor karena adanya ancaman dan iming-iming tersebut yang mengakibatkan seringkali korban kekerasan dan pelecehan seksual memilih untuk diam karena korban merasa masih membutuhkan pekerjaan tersebut untuk menunjang kehidupannya. Menurut survei yang dikutip dari *Never Okay Project*<sup>9</sup> sebanyak 25,24% korban kekerasan pelecehan seksual masih memilih untuk diam. Korban kekerasan dan pelecehan seksual yang memilih untuk melaporkan kebagian *Human Resources Division* atau biasa disingkat dengan HRD seringkali bukan mendapatkan suatu solusi atau penyelesaian melainkan mereka yang disalahkan, sehingga pada akhirnya tenaga kerja korban kekerasan dan pelecehan seksual ini lebih memilih untuk diam kembali.

Kekerasan dan pelecehan seksual yang menimpa tenaga kerja di Indonesia bukan hanya sekedar perbuatan cabul seperti yang disebutkan oleh R. Soesilo, melainkan cakupan lebih luas mulai dari pelecehan lisan, pelecehan fisik, pelecehan isyarat, pelecehan dalam bentuk tulisan dan visual<sup>10</sup>. Salah satu contoh kasus yang pernah terjadi adalah kasus Baiq Nuril yang pada saat itu menjadi guru honorer di Sekolah Menengah Atas Negeri 7 Mataram. Baiq Nuril merekam percakapan mesum Kepala Sekolah kepada dirinya. Kepala Sekolah tersebut menceritakan bahwa beliau melakukan hubungan badan dengan wanita

---

<sup>8</sup> Siti Aliyah, Aspek Hukum Dalam Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja. Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan 27.1,2016.

<sup>9</sup> *Never Okay Project*, supra catatan no.2

<sup>10</sup> “Pelecehan Seksual Buruh Perempuan di Cakung”, ditulis oleh Widia Primastika,3 Desember 2018,”<https://tirto.id/pelecehan-seksual-buruh-perempuan-di-cakung-daRD> (diakses pada 28 Juli 2020).

lain yang bukan istrinya secara berulang kepada Baiq Nuril hingga membuatnya merasa tertekan. Namun pada akhirnya, pada tingkat kasasi Baiq Nuril yang dihukum dengan Pasal 27 ayat (1) jo Pasal 45 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik yang biasa disingkat menjadi UU ITE <sup>11</sup> dengan ancaman hukumnya enam tahun penjara dan denda Rp 1 miliar. Terkait dengan putusan pada tingkat kasasi tersebut Baiq Nuril mengajukan peninjauan kembali, namun peninjauan kembali tersebut ditolak dan tetap menjadikan Baiq Nuril sebagai seorang tersangka.

Mengaca pada kasus ini Baiq Nuril bukan mendapatkan perlindungan hukum karena menjadi korban pelecehan seksual yang dilakukan oleh kepala sekolah tempat ia mengajar melainkan menjadikannya seorang tersangka. Baiq Nuril merekam percakapan tersebut semata-mata untuk dijadikan bukti atas tuduhan adanya hubungan spesial antara Baiq Nuril dengan Kepala sekolah. Pada saat itu Baiq Nuril memilih untuk tidak melaporkan karena beliau takut kehilangan pekerjaannya, namun karena desakan beberapa rekan kerjanya Baiq Nuril memberikan rekaman tersebut kepada rekan kerjanya namun tersebar ke Dinas Pemuda dan Olahraga kota Mataram yang akhirnya membuat Kepala Sekolah tersebut merasa malu dan marah akibat beliau dimutasi saat itu sehingga melaporkan Baiq Nuril berdasarkan UU ITE. Hingga pada akhirnya pada tanggal 19 September 2018 Baiq Nuril melaporkan mantan Kepala Sekolah tersebut yang sudah menjabat sebagai Kepala Bidang Pemuda dan Olahraga Kota Mataram ke Polisi dengan tuduhan pelecehan berdasarkan Pasal 294 Ayat 2 KUHP. Namun, pelaporan tersebut diberhentikan Polisi karena dianggap kurang bukti. Kasus Baiq Nuril memperlihatkan adanya ketidakadilan terutama bagi perempuan dalam menyelesaikan sebuah perkara di pengadilan, perempuan masih dianggap memiliki kedudukan yang lemah di masyarakat<sup>12</sup>, hal ini dibuktikan Baiq Nuril harus mendapatkan hukuman sedangkan Kepala Sekolah tersebut hanya dimutasi ke tempat lain dan tetap memiliki sebuah jabatan, selain itu seringkali kasus yang berkaitan dengan kekerasan dan

---

<sup>11</sup> Pebriansyah Ariefana, Baiq Nuril Tetap Dipenjara, Ini Kronologi Kasus Percakapan Mesum kepala sekolah, <https://www.suara.com/news/2019/07/05/110606/baiq-nuril-tetap-dipenjara-ini-kronologi-kasus-percakapan-mesum-kepsek?page=all> (diakses pada 28 Juli 2020).

<sup>12</sup> Vivi Ariyanti, *Equity Sebagai Dasar Pertimbangan Putusan Hakim Dalam Menyelesaikan Perkara Pidana Perempuan*, Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum 5.1, 2020, hlm.65.

pelecehan seksual yang telah dibawa ke pengadilan dianggap kurang alat bukti dan keterangan saksi korban yang dianggap tidak cukup meyakinkan<sup>13</sup>.

Peran penegak hukum juga cenderung lebih berpihak pada gender tertentu dan pada akhirnya menyalahkan korban.<sup>14</sup> Pernyataan ini juga didukung dengan hasil survei yang telah dilakukan oleh *Never Okay Project* dengan melihat beberapa kasus tentang pelecehan seksual khususnya di dunia kerja, sebanyak 2.55% korban dikriminalisasi dan sebanyak 5.10% korban disalahkan.<sup>15</sup> Melihat kenyataan tersebut tampaknya hukum di Indonesia belum cukup untuk melindungi korban kekerasan serta pelecehan seksual di dunia kerja.

Pada tahun 2019 International Labour Organization atau yang biasa dikenal dengan ILO membentuk *International Labour Organization (ILO) Violence and Harassment Convention, 2019 (No.190)* atau diterjemahkan menjadi Konvensi ILO 190 Tahun 2019 tentang penghapusan kekerasan dan pelecehan seksual di dunia kerja. Konvensi ini ingin menciptakan suatu dunia kerja yang bermartabat dan terbebas dari segala bentuk kekerasan serta pelecehan dengan melindungi hak setiap orang di dunia kerja tanpa memandang status perjanjian kerja mereka, seperti yang sedang dalam sebuah pelatihan kerja, pemegang, pekerja yang pekerjaannya telah dihentikan, relawan, mereka yang sedang mencari pekerjaan dan pelamar pekerjaan serta individu yang menjalankan wewenang, tugas atau tanggung jawab dari pemberi kerja. Diharapkan dengan adanya Konvensi ILO 190 Tahun 2019 pemerintah dapat melindungi seluruh tenaga kerja dengan memaksa setiap perusahaan untuk membuat suatu aturan tentang penghapusan seluruh kekerasan dan pelecehan seksual khususnya yang terjadi di dunia kerja.

Konvensi ini menjadi sangat penting untuk diratifikasi karena Pandemi Covid-19 yang sedang mewabah di seluruh dunia dan memaksa semua orang termasuk para pekerja untuk melakukan kegiatannya di rumah akibatnya.

---

<sup>13</sup> Sri Wiyanti Eddyono, Dilema Reformasi Hukum Kekerasan Seksual dan Perlindungan Korban, <http://ihap.or.id/dilema-reformasi-hukum-kekerasan-seksual-dan-perlindungan-korban/> (diakses pada 23 Desember 2020).

<sup>14</sup> Vivi Ariyanti, supra catatan no. 12, hlm.65

<sup>15</sup> *Never Okay Project* "PSBB: Pelecehan Seksual Bukan Bercanda", [https://neverokayproject.org/wp-content/uploads/2020/12/Laporan-Tren-Kasus-Never-Okay-Project-2020\\_compressed.pdf](https://neverokayproject.org/wp-content/uploads/2020/12/Laporan-Tren-Kasus-Never-Okay-Project-2020_compressed.pdf) (diakses pada 23 Desember 2020).

Menurut hasil survei tentang *work from home* selama pandemic Covid-19 yang dikutip dari *Never Okay Project*<sup>16</sup> terdapat 9 bentuk pelecehan seksual yang dihadapi baik perempuan maupun laki-laki selama *work from home*. Bentuk pelecehan seksual yang paling banyak dihadapi adalah menerima candaan atau lelucon seksual. Selain itu, di urutan kedua terdapat bentuk pelecehan berupa dikirimkan foto, video, audio, email, pesan teks, atau stiker seksual tanpa persetujuan. 2 dari 9 bentuk pelecehan seksual yang terjadi dilakukan secara daring. Menurut survei ini sebanyak 57% pelaku pelecehan seksual merupakan rekan kerja sebaya dan sebanyak 56% atasan atau rekan kerja senior. Dari survei ini juga ditemukan sebanyak 85% perusahaan tidak memiliki kebijakan tentang pelecehan seksual. Urgensi dari diratifikasinya Konvensi ILO 190 Tahun 2019 ini adalah dapat mengisi celah-celah yang ada dalam Hukum Indonesia dalam mengatur dan menindak para pelaku kekerasan dan pelecehan seksual khususnya di dunia kerja, sehingga dapat menciptakan sebuah lingkungan kerja yang lebih bermartabat dan terbebas dari segala bentuk kekerasan serta pelecehan seksual.

Dengan begitu, hal tersebut perlu diteliti lebih lanjut melalui penulisan hukum yang berjudul “**Urgensi Ratifikasi *International Labour Organization (ILO) Violence and Harassment Convention Nomor 190 Tahun 2019 untuk Melindungi Pekerja dari Pelecehan Seksual di Dunia Kerja***”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis menyimpulkan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah ada kekosongan hukum tentang pengaturan kekerasan dan pelecehan seksual di dunia kerja di Indonesia?
2. Apakah *International Labour Organization Nomor 190* dapat melindungi seluruh tenaga kerja di Indonesia dari segala bentuk kekerasan dan Pelecehan Seksual di dunia Kerja?

---

<sup>16</sup> *Never Okay Project "New Abnormal Situasi Pelecehan Seksual di Dunia Kerja selama Work from Home (WfH), 2020"*, [https://neverokayproject.org/wpcontent/uploads/2020/06/NewAbnormal\\_NOP-x-SAFEnet\\_compressed.pdf](https://neverokayproject.org/wpcontent/uploads/2020/06/NewAbnormal_NOP-x-SAFEnet_compressed.pdf).

3. Apa urgensi Indonesia untuk meratifikasi ILO *Violence and Harassment Convention Nomor 190 Tahun 2019*?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk memberikan masukan kepada pemerintah, masyarakat umum serta pekerja/buruh mengenai pentingnya perlindungan bagi para tenaga kerja dari kekerasan dan pelecehan seksual yang kerap kali terjadi di dunia kerja.
2. Untuk memberikan kesadaran kepada masyarakat bahwa kekerasan dan pelecehan seksual di dunia kerja masih sering terjadi.

Adapun manfaat dari penelitian ini

1. Penelitian ini memiliki manfaat teoretis terhadap perkembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan.
2. Penelitian ini memiliki manfaat praktis secara umum terhadap masyarakat luas dalam perkembangan ilmu hukum. khususnya dibidang ketenagakerjaan.

### **1.4 Metode Penelitian**

Penelitian yang digunakan dengan pendekatan yuridis normatif yang sifat pendekatannya mengacu pada peraturan perundang-undangan yang sedang berlaku<sup>17</sup>. Pendekatannya ini juga sering dikenal sebagai pendekatan kepustakaan seperti buku-buku, peraturan perundang-undangan atau dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian ini sebagai contoh jurnal-jurnal yang telah dipublikasi. Fungsi dari metode penelitian hukum normatif untuk memberikan argumentasi yuridis ketika ada kekosongan hukum kekaburan ataupun konflik norma.<sup>18</sup> Apabila diaplikasi pada penelitian ini maka, peraturan perundang-undangan dan regulasi yang akan digunakan adalah pengaturan tentang penghapusan kekerasan serta pelecehan seksual di dunia kerja.

Sebagaimana jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif, maka sumber bahan hukum dan jenis data yang akan digunakan sebagai berikut:

---

<sup>17</sup> Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta., PT Raja, Tahun 2003, hlm. 32.

<sup>18</sup> Diantha, I. Made Pasek, and MS, *Metodologi penelitian hukum normatif dalam justifikasi teori hukum*, Prenada Media, 2016, hlm.12.

1. Bahan hukum primer:

Bahan hukum primer merupakan bahan mempunyai otoritas<sup>19</sup>.

- a. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana
- b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan kerja
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- d. *International Labour Organization Convention Violence and Harassment No. 190.*
- e. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 Tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja.

2. Bahan hukum sekunder:

Bahan hukum sekunder merupakan bahan yang berasal dari publikasi hukum namun bukan merupakan dokumen resmi karena bahan hukum sekunder merupakan pendukung bahan primer.<sup>20</sup>

- a. Jurnal-jurnal yang berkaitan dengan kekerasan dan pelecehan seksual dan tenaga kerja;
- b. Buku-buku seputar tenaga kerja; dan
- c. Data Survei seputar kekerasan dan pelecehan seksual di dunia kerja.

3. Bahan Hukum Tersier

- a. Kamus Besar Bahasa Indonesia;
- b. Kamus hukum; dan
- c. Internet.

### 1.5 Metode Analisa

Penelitian ini akan menganalisa sumber-sumber hukum yang ada dengan menggunakan menggunakan metode Penemuan Hukum yang diartikan sebagai

---

<sup>19</sup> Djulaeka dan Devi Rahayu, Buku Ajar: Metode Penelitian Hukum, Scopindo Media Pustaka, 2020, hlm.36.

<sup>20</sup> Id.

kegiatan mencari dan memberi makna terhadap hukum.<sup>21</sup> Metode Penemuan Hukum yang akan digunakan dalam penelitian ini dengan cara melakukan penafsiran hukum dan konstruksi hukum.<sup>22</sup> Penafsiran akan dilaksanakan pada kata, istilah atau kalimat pada peraturan perundang-undangan yang digunakan dalam penulisan ini seperti peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan kekerasan dan pelecehan, sedangkan konstruksi hukum akan digunakan untuk menganalisa apakah ada kekosongan hukum terhadap peristiwa yang terjadi yaitu kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Penarikan kesimpulan akan dilakukan secara deduktif, dari hal-hal yang umum ke hal-hal yang khusus.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan yang akan ditulis dalam penelitian ini akan disusun sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang yang akan menjadi landasan dalam penulisan ini. Setelah dari latar belakang tersebut akan dibentuk rumusan-rumusan masalah, tujuan penelitian serta menjelaskan metode penelitian yang akan digunakan serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : PENGATURAN TENTANG KEKERASAN DAN PELECEHAN SEKSUAL DI DUNIA KERJA MENURUT HUKUM POSITIF DI INDONESIA**

Pada bab ini akan membahas pengaturan tentang kekerasan dan pelecehan seksual di dunia kerja menurut hukum positif yang berlaku di Indonesia.

#### **BAB III : PERLINDUNGAN TENAGA KERJA DARI KEKERASAN DAN PELECEHAN SEKSUAL YANG TERJADI DI DUNIA KERJA MENURUT *INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO) VIOLENCE AND HARASSMENT CONVENTION* NOMOR 190 TAHUN 2019**

---

<sup>21</sup> Siti Mawar, *Metode Penemuan Hukum (Interpretasi dan Konstruksi) dalam Rangka Harmonisasi Hukum*, Vol 1, No 1 Jurnal Justisia: Jurnal Ilmu Hukum, 2016.

<sup>22</sup> Bahan ajar Pengantar Ilmu Hukum Universitas Katolik Parahyangan, Bandung, hlm 95.

Pada bab ini akan membahas ILO sebagai salah satu organisasi internasional dibawah persatuan bangsa-bangsa atau disingkat menjadi PBB yang menampung isu-isu yang berkaitan dengan buruh, dan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja atau buruh dari kekerasan dan pelecehan seksual yang terjadi di dunia kerja melalui *ILO violence and harassment convention* nomor 190 tahun 2019.

#### **BAB IV : URGENSI RATIFIKASI INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION CONVENTION VIOLENCE AND HARASSMENT NO. 190 UNTUK MELINDUNGI PEKERJA/BURUH DI INDONESIA**

Pada bab ini akan membahas perbandingan antara Rancangan Undang-Undang Penghapusan Kekerasan Seksual dengan *International Labour Organization Convention Violence and Harassment No. 190* serta melihat ada atau tidaknya perlindungan kekerasan dan pelecehan seksual melalui hukum nasional sehingga urgensi ratifikasi *International Labour Organization Convention Violence and Harassment No. 190* untuk melindungi pekerja/buruh di Indonesia dari segala bentuk kekerasan dan pelecehan seksual di dunia kerja menjadi sangat penting untuk dilakukan.

#### **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini akan berisi kesimpulan dari penelitian, serta kritik dan saran