



## Perlindungan Tenaga Kerja dari Kekerasan Seksual di Tempat Kerja: Indonesia dan Filipina

Cynthia Vanessa Djodjobo<sup>1</sup>, Jarot Marsono<sup>2</sup>, Wahyuni<sup>3</sup>, Azlin Eka Astutiningtyas<sup>4</sup>, Renita Mei Lani<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Politeknik Ketenagakerjaan, Jakarta Timur, Indonesia, [cynthiavanessa@polteknaker.ac.id](mailto:cynthiavanessa@polteknaker.ac.id)

<sup>2</sup>Politeknik Ketenagakerjaan, Jakarta Timur, Indonesia, [jarotmarsono@polteknaker.ac.id](mailto:jarotmarsono@polteknaker.ac.id)

<sup>3</sup>Politeknik Ketenagakerjaan, Jakarta Timur, Indonesia, [wahyuni@polteknaker.ac.id](mailto:wahyuni@polteknaker.ac.id)

<sup>4</sup>Politeknik Ketenagakerjaan, Jakarta Timur, Indonesia, [azlinekaa65@gmail.com](mailto:azlinekaa65@gmail.com)

<sup>5</sup>Politeknik Ketenagakerjaan, Jakarta Timur, Indonesia, [renitameilani155@gmail.com](mailto:renitameilani155@gmail.com)

Corresponding Author: [cynthiavanessa@polteknaker.ac.id](mailto:cynthiavanessa@polteknaker.ac.id)<sup>1</sup>

**Abstract:** *Sexual violence in the workplace is a serious issue that affects the protection of workers' rights, workplace safety, and industrial relations. Indonesia and the Philippines adopt different legal frameworks to address this problem. This study aims to compare policies on the protection of workers from sexual violence in the workplace in both countries and to identify regulatory differences that influence the effectiveness of protection. The research employs a qualitative descriptive method with a normative-comparative approach, using secondary data derived from laws, regulations, and relevant academic literature. The findings indicate that both countries have established regulations to prevent and handle sexual violence in the workplace. However, the Philippines provides more detailed arrangements, particularly regarding the classification of acts, reporting mechanisms, and sanctions, including gender-based and online sexual harassment. In contrast, Indonesia tends to rely on flexible internal company policies. This study emphasizes the need to strengthen regulatory clarity and oversight mechanisms in Indonesia to enhance the effectiveness of worker protection.*

**Keywords:** *Sexual Violence, Workplace, Labor Law, Comparative Law.*

**Abstrak:** Kekerasan seksual di tempat kerja merupakan permasalahan serius yang berdampak pada perlindungan hak tenaga kerja, keamanan lingkungan kerja, dan keberlanjutan hubungan industrial. Indonesia dan Filipina memiliki kerangka hukum yang berbeda dalam menangani persoalan ini. Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan kebijakan perlindungan tenaga kerja dari kekerasan seksual di tempat kerja di Indonesia dan Filipina serta mengidentifikasi perbedaan pengaturan yang mempengaruhi efektivitas perlindungan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode normatif-komparatif, menggunakan data sekunder yang bersumber dari peraturan perundang-undangan dan literatur ilmiah terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua negara telah memiliki regulasi mengenai pencegahan dan penanganan

kekerasan seksual di tempat kerja. Namun, Filipina memiliki pengaturan yang lebih rinci, terutama dalam klasifikasi tindakan, mekanisme pelaporan, dan sanksi, termasuk kekerasan seksual berbasis gender dan daring. Sementara itu, Indonesia cenderung memberikan fleksibilitas melalui kebijakan internal perusahaan. Penelitian ini menegaskan perlunya penguatan regulasi dan mekanisme pengawasan di Indonesia guna meningkatkan efektivitas perlindungan tenaga kerja.

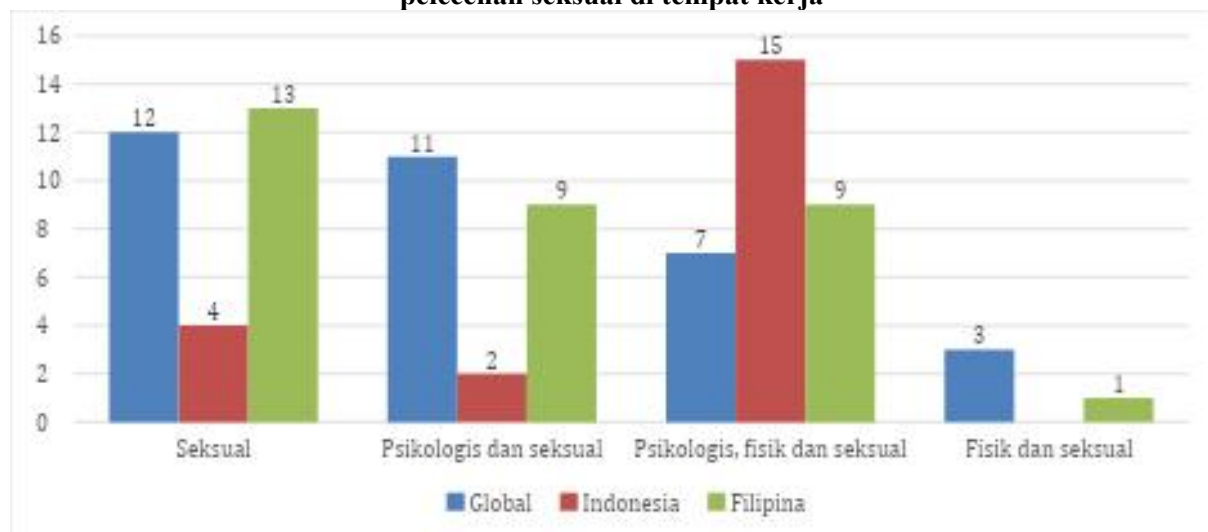
**Kata Kunci:** Kekerasan Seksual, Tempat Kerja, Hukum Ketenagakerjaan, Perbandingan Hukum

### PENDAHULUAN

Kekerasan di tempat kerja menjadi isu yang dihadapi secara global oleh berbagai negara. Isu kekerasan sampai saat ini membutuhkan perhatian serius, termasuk kekerasan seksual di tempat kerja.

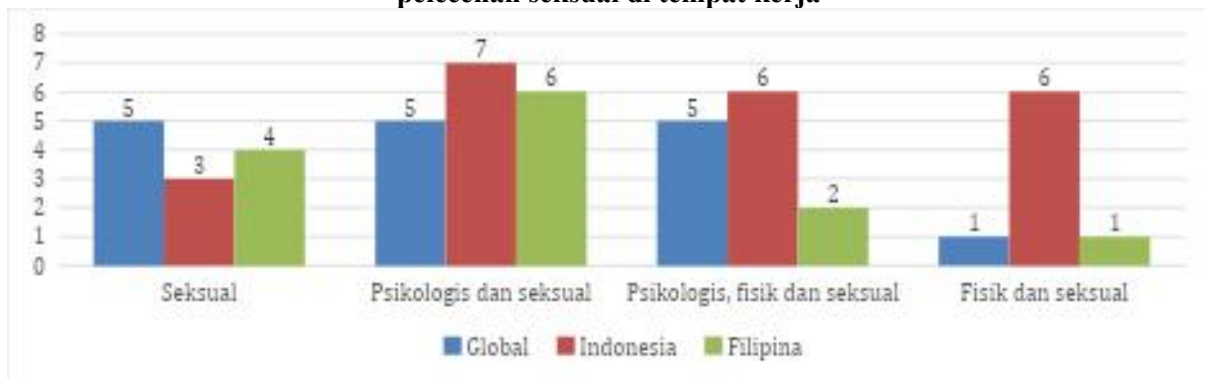
Kekerasan dan pelecehan seksual masih menjadi ancaman bagi sejumlah besar tenaga kerja di seluruh dunia. Terlebih dengan rendahnya kesadaran global untuk melaporkan kasus kekerasan seksual. Kekerasan maupun pelecehan seksual memiliki dampak berantai baik terhadap kesehatan fisik, gangguan psikologis, hingga hilangnya sumber mata pencaharian bagi pekerja, maupun berupa konflik internal, tercorengnya citra, perubahan produktivitas dan kinerja bagi perusahaan.

**Tabel 1. Hasil Survei persentase jumlah tenaga kerja perempuan korban kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja**



Sumber: World Risk Poll 2021

**Tabel 2. Hasil Survei persentase jumlah tenaga kerja laki-laki korban kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja**



Sumber: World Risk Poll 2021

Data World Risk Poll 2021 mengungkapkan sekitar 20% tenaga kerja perempuan dan 22% tenaga kerja laki-laki di seluruh dunia mengalami kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja sejak tahun 2019 sampai tahun 2021. Menurut data tersebut, jumlah perempuan yang mengalami kekerasan dan pelecehan seksual di dunia hanya sedikit lebih tinggi dari Filipina tetapi jauh lebih tinggi di atas Indonesia. Sedangkan pada bentuk kekerasan yang merupakan gabungan antara kekerasan psikologis dan seksual, Indonesia dan Filipina berada di bawah persentase secara global tetapi Indonesia mencatat angka yang paling rendah di antara ketiganya. Namun sebaliknya, pada bentuk kekerasan yang kompleks, berupa gabungan dari kekerasan psikologis, fisik dan seksual, Indonesia menempati posisi tertinggi.

Pada kekerasan yang bersifat gabungan psikologis dan seksual maupun yang bersifat gabungan psikologis, fisik dan seksual, Indonesia tercatat sedikit melampaui rata-rata global. Gabungan kekerasan fisik dan seksual menunjukkan angka yang sama baik secara global maupun di Filipina. Sementara Indonesia mencatat angka yang tinggi. Data tersebut menunjukkan bahwa perempuan lebih rentan terhadap pelecehan dan kekerasan seksual dibandingkan laki-laki di tempat kerja. Selain itu, tingginya kekerasan yang bersifat gabungan menunjukkan adanya kemungkinan bahwa kasus pelecehan dan kekerasan seksual cenderung akan dilaporkan jika tergolong kasus yang berat.

Ditinjau dari kebijakan, terdapat peningkatan jumlah negara yang secara tegas melarang pelecehan seksual dan pelecehan berbasis seksual. Peningkatan pelarangan ini menunjukkan kesadaran akan pentingnya melindungi tenaga kerja dari kekerasan seksual. Pelarangan ini dilakukan oleh 73 negara pada tahun 2016 dan terus meningkat menjadi 84 negara pada tahun 2021 (Heyman dkk, 2022). Konvensi ILO Nomor 190 mengenai Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja ditetapkan sebagai standar ketenagakerjaan internasional. Hingga saat ini, terdapat hanya 45 dari 193 negara anggota PBB yang meratifikasi konvensi ini sejak mulai diberlakukannya pada tahun 2019. Sejak pertengahan tahun 2025 Filipina mulai memberlakukan konvensi ini, sedangkan Indonesia belum meratifikasi konvensi tersebut.

Di tingkat nasional, baik Indonesia maupun Filipina telah mengatur tentang perlindungan tenaga kerja dari kekerasan seksual. Indonesia telah mengeluarkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja. Sementara itu, Filipina sudah terlebih dahulu menetapkan Republic Act Nomor 11313 tentang Safe Space Act sejak tahun 2018. Kedua negara ini tepat untuk dibandingkan karena adanya beberapa kesamaan termasuk bentuk negara yang berupa republik, penggolongan negara sebagai negara berkembang, dan kondisi sosial budaya yang sama-sama memiliki perhatian besar terhadap isu perlindungan tenaga kerja.

Kekerasan seksual merupakan salah satu bentuk diskriminasi yang melanggar hak asasi manusia (Republik Indonesia, 1999). Sejumlah kajian termasuk hasil survei Indonesia

Judicial Research Society (IJRS), dan International NGO Forum on Indonesian Development (INFID). (2020) menunjukkan, kekerasan seksual di tempat kerja merupakan persoalan yang bersifat sistemik dan berkaitan erat dengan relasi kuasa. Adanya ketimpangan relasi antara pelaku dan korban menyebabkan korban berada pada posisi yang dirugikan karena tidak memiliki keberanian untuk melapor. Data dan analisis dari lembaga internasional seperti International Labour Organization serta hasil survei nasional dan global menunjukkan bahwa praktik pelecehan dan kekerasan seksual yang tidak dilaporkan memperoleh perlindungan yang kurang efektif.

Perlindungan pekerja ini dipahami sebagai rangkaian upaya yang bertujuan mencegah kekerasan, mendapatkan penanganan yang adil serta memperoleh pemulihan bagi korban. Perlindungan tidak hanya dipahami sebagai adanya kebijakan formal yang dimiliki, namun perlu secara jelas mengelaborasi definisi, klasifikasi tindakan, serta mekanisme pelaporan dan sanksi. Dengan demikian, efektivitas perlindungan ditentukan pada kepastian hukum yang diperoleh dan celah dalam kebijakan.

Penelitian ini secara khusus membandingkan pengaturan perlindungan tenaga kerja dari kekerasan seksual antara Indonesia dan Filipina, terutama terkait peninjauan regulasi kedua negara dalam satu kerangka analisis normatif-komparatif. Fokus perbandingan meliputi definisi, klasifikasi pelecehan dan kekerasan seksual, mekanisme pelaporan dan penanganan pelecehan dan kekerasan seksual, peran petugas penanganan pelecehan seksual, sanksi pelecehan dan kekerasan seksual, dan tanggung jawab pemberi kerja dalam penanganan pelecehan dan kekerasan seksual. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran perlindungan pekerja dari kekerasan seksual di tempat kerja yang efektif, terutama di negara berkembang.

Untuk itu, rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan tenaga kerja dari kekerasan seksual di tempat kerja di Indonesia?
2. Bagaimana perlindungan tenaga kerja dari kekerasan seksual di tempat kerja di Filipina?
3. Bagaimana perbandingan perlindungan tenaga kerja dari kekerasan seksual di tempat kerja di Indonesia dan Filipina?

Penelitian bertujuan untuk membandingkan kebijakan perlindungan tenaga kerja dari kekerasan seksual di tempat kerja di Filipina dan Indonesia. Dengan melakukan studi komparatif terhadap kebijakan kedua negara, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk memperkuat sistem perlindungan tenaga kerja dari kekerasan seksual agar tercipta lingkungan kerja yang aman dan inklusif.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif. Pengumpulan data menggunakan data sekunder. Data penelitian bersumber dari peraturan perundangan, jurnal, dan buku yang berkaitan dengan materi penelitian. Fokus penelitian adalah kebijakan tentang perlindungan kekerasan seksual yang ada di Indonesia dan Filipina. Teknik analisis data dilakukan dengan pengumpulan data, penyederhanaan data, penyajian data dan pemberian kesimpulan terhadap data sehingga mendapatkan jawaban permasalahan dengan rinci dan jelas. Waktu yang digunakan untuk pelaksanaan penelitian ini dimulai pada bulan Agustus-Desember 2024, dengan tempat pelaksanaan penelitian di Jakarta Timur.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Perbandingan aturan tentang perlindungan dari pelecehan dan kekerasan seksual di Indonesia dan Filipina terdapat pada tabel. Tabel dapat menunjukkan perbedaan dan persamaan aturan tentang perlindungan dari pelecehan dan kekerasan seksual di tempat kerja

yang berlaku di Indonesia maupun Filipina. Perbandingan kebijakan dari dua negara tersebut adalah sebagai berikut:

**Aspek Definisi Pelecehan dan Kekerasan Seksual**

**Tabel 3. Perbandingan aturan nasional perlindungan dari pelecehan dan kekerasan seksual di Indonesia dan Filipina dalam aspek definisi pelecehan dan kekerasan seksual**

|   |  |
|---|--|
| <p>Pelecehan seksual adalah segala tindakan seksual yang tidak diinginkan, permintaan untuk melakukan perbuatan seksual, tindakan lisan atau fisik atau isyarat yang bersifat seksual, yang membuat seseorang merasa tersinggung, dipermalukan dan/atau terintimidasi sehingga tindakan tersebut mengganggu kondisi dan lingkungan kerja.</p> <p>Kekerasan seksual adalah setiap perbuatan merendahkan, menghina, melecehkan dan/atau menyerang tubuh dan/atau fungsi reproduksi seseorang, karena ketimpangan relasi kuasa dan/atau gender, yang berakibat atau dapat berakibat penderitaan psikis dan/atau fisik termasuk yang mengganggu kesehatan reproduksi seseorang dan hilang kesempatan bekerja dengan aman dan optimal.<br/>(BAB I, Kepmenaker 88 Tahun 2023)</p> | <p>Pelecehan seksual dilakukan apabila:</p> <p>(1) Pemberian layanan seksual tersebut dilakukan sebagai syarat perekrutan atau pekerjaan, pekerjaan ulang atau lanjutan pekerjaan dari orang tersebut, atau dalam pemberian kompensasi, syarat, kondisi, promosi atau hak istimewa yang menguntungkan kepada orang tersebut; atau penolakan untuk memberikan layanan seksual tersebut berakibat pada pembatasan, pemisahan atau penggolongan pegawai yang dengan cara apapun akan melakukan diskriminasi, menghilangkan atau mengurangi kesempatan kerja atau dengan cara lain memberikan dampak buruk kepada pegawai tersebut;</p> <p>(2) Tindakan-tindakan tersebut di atas akan merugikan hak-hak atau keistimewaan karyawan berdasarkan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku; atau</p> <p>(3) Tindakan-tindakan di atas akan mengakibatkan lingkungan yang mengintimidasi, bermusuhan, atau menyinggung bagi karyawan.<br/>(<i>RuleI section 3, Republic Act 7877</i>)</p> |
|---|--|

Dalam aturan di Indonesia, pelecehan seksual cenderung diartikan sebagai ketidaksetaraan kuasa antara orang yang terlibat. Dengan demikian, aturan ini melihat pelecehan yang meletakkan pelaku sebagai subjek yang menuntut untuk melakukan tindak kekerasan pada korban. Di Filipina, pendekatan arti dari pelecehan seksual mengemukakan mengenai bentuk layanan seksual yang diberikan korban kepada pelaku. Dalam aturan di Indonesia, arti pelecehan seksual berkembang dan sangat menekankan paksaan oleh pelaku. Hal ini tidak terpisahkan dari cara pandang kejahatan susila sebagai tindak yang punya unsur paksaan atau ancaman kekerasan. Pendekatan ini dibuat agar bisa melindungi martabat korban, terutama jika terdapat kecenderungan ketidakadilan kuasa, di mana salah satu pihak dapat menggunakan kuasa yang dimiliki untuk menekan, menakut-nakuti, atau mengendalikan orang lain. Cara pandang ini juga bersumber dari aturan hukum pidana yang dipakai sebagai alat untuk mencegah kekerasan atas perempuan. Dalam aturan tersebut, pelecehan seksual menjadi salah satu bentuk dominasi, paksaan, dan upaya menahan atau mengatur perilaku buruk dari laki-laki (Sumangkut, 2015). Data lain dari Survei Institute for Criminal Justice Reform (IJRS) tahun 2021 juga menyatakan kebanyakan korban mengalami intimidasi atau ancaman dari orang yang punya relasi kuasa, yang seringkali pelaku dikenal korban (Budiarti, 2021). Hal ini membuat unsur pemaksaan menjadi bagian penting dalam arti pelecehan seksual menurut aturan di Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa aturan di Indonesia soal pelecehan seksual lebih banyak menekankan pada unsur paksaan kehendak dari pelaku pada korban.

Sedangkan di Filipina, aturan pelecehan seksual menekankan tentang adanya hubungan mutualisme untuk mendapatkan hak lebih atau membatasi kesempatan seseorang.

Aturan ini tidak menekankan pada relasi kuasa antara pelaku dan korban. Pelecehan tidak hanya disebabkan hubungan atasan dan bawahan, terdapat hal lain yang terlibat. Definisi dari aturan tersebut menekankan pada layanan yang merupakan pemberian korban sebagai bentuk transaksi. Aturan hukum di Filipina yang tertulis dalam *Republic Act No. 11313* atau *Safe Spaces Act* mengartikan pelecehan seksual secara lebih luas. Segala bentuk pelecehan di tempat umum, sekolah, ruang digital, tidak harus ada relasi kuasa formal antara pelaku dan korban. Siapapun bisa menjadi pelaku, baik teman, orang asing, atau bahkan teman sebaya. Sehingga, “relasi kuasa” dilihat sebagai hal yang tidak hanya tentang atasan dan bawahan, tapi lebih pada hubungan sosial yang lebih besar dan umum.

Aturan di Indonesia banyak membicarakan dampak emosional dan fisik korban. Banyak literatur menyebutkan bahwa korban pelecehan seksual sering merasa trauma dalam waktu lama (Chynoweth, dkk., 2020 dalam Putri, dkk., 2024). Mereka dapat mengalami stres, susah tidur, sulit makan, depresi, dan terganggu dalam kehidupannya. Selain secara mental atau emosional, tubuh korban dapat mengalami sakit, luka, memar, dan lebih mudah terkena penyakit menular seksual, sehingga perlu pengobatan dan waktu penyembuhan yang lama (Khani, dkk., 2023 dalam Putri, dkk., 2024). Namun, aturan di Indonesia tidak banyak membahas mengenai dampak terhadap hubungan kerja atau suasana kerja. Sedangkan, aturan di Filipina lebih mengedepankan mengenai keharmonisan tempat kerja dan dampak pelecehan yang dapat terjadi secara psikis. Secara singkat aturan di Filipina lebih menekankan mengenai dampak sosial dan relasi saat terjadi pelecehan seksual, sedangkan aturan Indonesia lebih menitikberatkan pada perilaku pemaksaan oleh pelaku.

### Aspek Klasifikasi Pelecehan dan Kekerasan Seksual

**Tabel 4. Perbandingan aturan nasional perlindungan dari pelecehan dan kekerasan seksual di Indonesia dan Filipina dalam aspek klasifikasi pelecehan dan kekerasan sosial**

|   |  |
|---|--|
| <p>Fisik<br/>Ditujukan terhadap tubuh, keinginan seksual, dan/atau organ reproduksi dengan maksud merendahkan harkat martabat seseorang berdasarkan seksualitas.</p> <p>Non Fisik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Komentar bernada seksual, lelucon ofensif, ungkapan penghinaan terhadap kehidupan pribadi atau bagian tubuh atau penampilan.</li> <li>● Pelecehan isyarat yang menyiratkan sesuatu bersifat seksual seperti mendelik, mengerling, bersiul, isyarat jari, melirik penuh nafsu.</li> <li>● Pelecehan psikologis yang merupakan permintaan, ajakan rayuan yang tidak diinginkan, penghinaan atau celaan bersifat seksual.</li> </ul> <p>Berbasis Elektronik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Perekaman dan/atau pengambilan gambar bermuatan seksual tanpa</li> </ul> | <p>Fisik</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kontak fisik atau sentuhan jahat.</li> <li>2) Rayuan seksual yang terang-terangan.</li> <li>3) Tindakan yang tidak diinginkan, tidak pantas, atau tindakan yang tidak perlu yang bersifat seksual.</li> <li>4) Ekspresi yang menyaranakan atau sindiran cabul lainnya.</li> </ol> <p>Verbal seperti permintaan atau tuntutan untuk melakukan layanan seksual atau komentar yang tidak senonoh.</p> <p>Penggunaan benda, gambar, surat atau catatan tertulis yang bersifat persuasif dan bersifat seksual persuasif dan yang menciptakan karya yang bermusuhan, menyinggung atau mengintimidasi atau lingkungan pelatihan yang mengganggu atau menjijikkan bagi korban.</p> <p>(Rule V section V, Republic Act 7877)</p> <p>Kekerasan berbasis gender di ranah daring merupakan berbagai bentuk tindakan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk melakukan intimidasi atau teror terhadap korban. Perilaku ini dapat berupa ancaman secara fisik, psikologis, maupun emosional, penggunaan ujaran kebencian seperti komentar misoginis, transfobia, homofobia, serta pernyataan</p> |
|---|--|

|   |   |
|---|---|
| <p>persetujuan objek perekaman.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentransmisikan informasi elektronik dan/atau dokumen elektronik yang bermuatan seksual di luar kehendak penerima.</li> <li>• Melakukan penguntitan dan/atau pelacakan menggunakan sistem elektronik terhadap orang yang menjadi objek dalam informasi elektronik untuk tujuan seksual.</li> </ul> <p>(BAB II, Kepmenaker 88 Tahun 2023)</p> | <p>seksis atau bernuansa seksual yang tidak diinginkan, baik yang disampaikan secara terbuka maupun melalui pesan pribadi. Selain itu, tindakan ini juga mencakup pelanggaran privasi korban melalui praktik cyberstalking, pengiriman pesan berulang tanpa henti, penyebaran atau pengunggahan konten berupa foto, suara, atau video bermuatan seksual tanpa persetujuan korban, serta perekaman dan distribusi data pribadi secara tidak sah. Bentuk lainnya meliputi penyalahgunaan identitas korban di ruang digital, penyebaran informasi palsu untuk merusak reputasi, hingga pelaporan palsu ke platform daring dengan tujuan membungkam korban.</p> <p>(Section 12, Republic Act 11313)</p> <p>Klasifikasi Tindakan Pelanggaran:</p> <p>Pelanggaran Berat</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyentuh bagian tubuh pribadi tanpa izin atau menyentuh dengan maksud jahat</li> <li>2. Penyerangan seksual</li> <li>3. Tindakan pelecehan seksual yang dilakukan oleh atasan atau orang yang mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dari korban.</li> </ol> <p>Pelanggaran Ringan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menceritakan lelucon seksis yang menyinggung atau vulgar</li> <li>• Melirik, sugestif, atau genit</li> <li>• Voyeurisme</li> <li>• Penayangan gambar, materi atau grafiti yang menyinggung seksual</li> <li>• Pertanyaan atau komentar tentang kehidupan seks seseorang</li> <li>• Godaan, rayuan, usulan seksual yang tidak diinginkan</li> <li>• Gerakan tangan atau tubuh yang menyinggung</li> <li>• Kontak atau perhatian yang tidak diinginkan secara terus menerus.</li> </ul> <p>(Classification of Act, Republic Act 7877)</p> |
|---|---|

Indonesia maupun Filipina dalam aturan nasionalnya telah mengklasifikasikan jenis pelecehan dan kekerasan seksual secara spesifik, baik fisik, non fisik/verbal, dan berbasis elektronik. Indonesia telah membuat klasifikasi pada jenis pelecehan berbasis elektronik. Filipina telah secara tegas menyebutkan mengenai penggunaan alat dalam melakukan kekerasan seksual, yang menunjukkan bahwa tindakan pelecehan tidak selalu dilakukan melalui kontak fisik langsung antara pelaku dan korban. Ketentuan ini tercermin dalam *Republic Act No. 7877* yang secara eksplisit memasukkan penggunaan benda, gambar, surat, catatan tertulis, maupun media visual lainnya yang bermuatan seksual sebagai bagian dari perbuatan pelecehan seksual, jika tindakan tersebut mengakibatkan lingkungan kerja yang bermusuhan, menyinggung, atau mengintimidasi bagi korban. Pengaturan ini memperluas pemaknaan kekerasan seksual sebagai tindakan yang dapat dilakukan melalui medium tertentu, bukan semata melalui sentuhan atau kontak tubuh. Pengaturan tersebut menunjukkan pemahaman bahwa alat atau media dapat berfungsi sebagai sarana normalisasi pelecehan

seksual di lingkungan kerja, terutama ketika digunakan untuk menyampaikan pesan, simbol, atau materi bermuatan seksual yang tidak diinginkan.

Penggunaan media dapat memperkuat relasi dominasi dan menciptakan tekanan psikologis yang berkelanjutan bagi korban pelecehan dan kekerasan seksual, meskipun tidak terjadi interaksi fisik secara langsung. Dengan demikian, pengakuan terhadap penggunaan alat sebagai bentuk pelecehan seksual mencerminkan bentuk perlindungan yang lebih adaptif sesuai perkembangan terhadap kekerasan seksual di tempat kerja. Temuan ini sejalan dengan kajian akademik yang menyatakan bahwa pelecehan seksual berbasis nonfisik, termasuk melalui media dan simbol seksual, memiliki dampak psikologis yang signifikan terhadap korban, seperti rasa tidak aman, kecemasan, dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, pengaturan eksplisit mengenai penggunaan alat dalam hukum Filipina memperkuat perlindungan tenaga kerja dengan mengakui bahwa kekerasan seksual dapat terjadi melalui mekanisme yang lebih halus, sistematis, dan berulang, tanpa harus melibatkan kekerasan fisik secara langsung. Filipina juga telah secara eksplisit menyampaikan mengenai bentuk tindakan kekerasan online berbasis gender berupa komentar misoginis, transfobia, homofobia, dan seksis seksual.

Filipina melalui *Republic Act No. 11313* atau *Safe Spaces Act* mengatur dan mengklasifikasikan *gender-based sexual harassment*, termasuk jika dilakukan secara daring. Peraturan ini memperluas pengertian pelecehan seksual berbasis gender melalui penggunaan teknologi informasi dan komunikasi. Pengklasifikasian ini diakui di negara tersebut sebagai bentuk kekerasan yang memicu tekanan mental, ketakutan akan keselamatan pribadi, atau pelanggaran martabat korban secara daring. Hal ini menunjukkan bahwa di Filipina kekerasan gender tidak terbatas pada hubungan kuasa yang bersifat struktural tetapi termasuk pada interaksi digital antara individu. Dengan demikian perlindungan di Filipina lebih spesifik mengatur mengenai pelecehan dan kekerasan daring dibandingkan dengan Indonesia.

Selain itu, Filipina telah membuat klasifikasi tindak pelecehan dan kekerasan seksual berdasarkan berat atau ringannya pelanggaran, sehingga tenaga kerja dan masyarakat yang terlibat didalamnya dapat lebih memahami tindakan pelecehan dan kekerasan seksual. Pesan bernada sensual yang menimbulkan rasa tidak nyaman bagi pihak lain, namun belum melibatkan kontak fisik, dapat dikategorikan sebagai pelecehan seksual non-fisik. Berdasarkan *Rule X section 22 Republic Act No. 7877*, pelaku dapat dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis yang dicatat dalam arsip kepegawaian serta sanksi tambahan berupa denda ringan atau skorsing 10-20 hari kerja sesuai dengan peraturan perusahaan yang menetapkan teguran administratif sebagai respon pelanggaran ringan karena telah melakukan pelecehan seksual non-fisik. Sebaliknya, dalam kasus pelanggaran berat seperti adanya sentuhan fisik yang tidak diinginkan dan pemaksaan kontak seksual atau menjadikan pemenuhan hasrat seksual sebagai syarat untuk memperoleh atau mempertahankan jabatan ataupun promosi, maka tindakan tersebut diklasifikasikan sebagai penyalahgunaan otoritas yang serius. Sanksi yang lebih berat berupa denda sebesar 6 bulan gaji dan skorsing selama satu tahun hingga pemberhentian dari pekerjaan dapat diberikan kepada pelaku karena tindakan penyalahgunaan otoritas berupa pelecehan secara verbal. Sebaliknya, Indonesia belum mengatur berat atau ringannya bentuk pelecehan atau kekerasan sehingga dapat menyebabkan penyamarataan maupun ketidakadilan penanganan kasus, akibat tidak adanya pertimbangan beratnya pelanggaran.

### Aspek Mekanisme Pelaporan dan Penanganan Pelecehan dan Kekerasan Seksual

**Tabel 5. Perbandingan aturan nasional perlindungan dari pelecehan dan kekerasan seksual di Indonesia dan Filipina dalam aspek mekanisme pelaporan dan penanganan pelecehan dan kekerasan seksual**

|   |  |
|---|--|
| Penanganan pengaduan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja harus dilaksanakan secara serius | 1. Semua pengaduan pelecehan seksual harus dilakukan di bawah sumpah dan |
|---|--|

|  |  |
|--|--|
| <p>dengan memastikan bahwa pengaduan tersebut ditangani dengan segera tanpa diskriminasi. (BAB IV, Kepmenaker 88 Tahun 2023)</p> | <p>didukung oleh Surat Pernyataan dari pihak yang dirugikan.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Setiap pengaduan harus diselidiki dan diselesaikan sesuai dengan aturan prosedur yang seragam dalam Pelaksanaan Investigasi Administratif di Komisi Layanan Sipil.</li> <li>3. Penyelidikan dimulai paling lama 5 hari sejak diterimanya pengaduan oleh panitia pusat atau panitia daerah dan berakhir paling lambat 10 hari setelahnya.</li> </ol> <p>(Rule IX, Republic Act 7877)</p> |
|--|--|

Mekanisme Pelaporan Pelecehan dan Kekerasan Seksual baik di Indonesia maupun Filipina telah tertuang dalam peraturan nasional. Namun, jangka waktu pelaporan belum tertuang dalam peraturan yang ada di Indonesia. Sebaliknya, Filipina telah mengelaborasi mekanisme pelaporan secara rinci, diikuti dengan jangka waktu pada setiap tahapan. Ditinjau lebih lanjut, mekanisme pelaporan dan penanganan pelecehan dan kekerasan seksual di tempat kerja yang berlaku di Indonesia diawali dengan penanganan dalam lingkup aturan ketenagakerjaan. Apabila memenuhi ketentuan pidana maka dapat dilanjutkan pada lingkup pidana. Pemisahan tahapan tersebut menunjukkan bahwa pelecehan dan kekerasan seksual di tempat kerja di Indonesia masih dikategorikan sebagai persoalan hubungan industrial. Pendekatan ini lebih dulu menempuh jalur administratif di bidang ketenagakerjaan sebelum perkara diproses secara pidana, dengan tujuan mempertahankan hubungan kerja dan memungkinkan penyelesaian di tingkat perusahaan. Di Indonesia, penyelesaian persoalan hubungan kerja dilaksanakan melalui mekanisme administratif sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan. Berbeda dengan Filipina, di mana pelaporan dan penanganan pelecehan serta kekerasan seksual berada di lingkup pidana karena diklasifikasikan sebagai tindak pidana (*Section 12, Republic Act 11313*). Pengklasifikasian tersebut dapat mendorong kesadaran dan kehati-hatian masyarakat. Namun, tidak tertutup kemungkinan jika korban yang tidak pernah berurusan dengan hukum secara langsung akan mengalami ketakutan untuk melapor. Seperti data Survei Barometer Kesetaraan Gender yang dilakukan oleh Indonesian Judicial Research Society (IJRS) dan INFID pada 2020, terdapat 57,3 % korban kekerasan seksual yang memilih tidak melaporkan kasusnya secara resmi. 33,5 % korban beralasan merasa takut, 29,0 % merasa malu dan 18,5 % merasa bersalah sehingga menghambat pelaporan ke aparat penegak hukum. Hal ini mencerminkan adanya hambatan psikologis dan sosial serius yang dialami korban untuk melaporkan kekerasan seksual ke sistem hukum formal.

### Aspek Peran Petugas Penanganan Pelecehan dan Kekerasan Seksual

**Tabel 6. Perbandingan aturan nasional perlindungan dari pelecehan dan kekerasan seksual di Indonesia dan Filipina dalam aspek peran petugas penanganan pelecehan dan kekerasan seksual**

|  |   |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Satuan Tugas yang dibentuk di Perusahaan berperan dalam menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan terkait upaya Pencegahan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja.</li> <li>b. Dinas Ketenagakerjaan bertugas melakukan pembinaan dan pemantauan pelaksanaan Pencegahan</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Panitia kesopanan dan penyelidikan kasus pelecehan seksual memiliki peran, yaitu:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Tempat pengaduan, mengajukan tuntutan resmi, menyelidiki, dan menyelenggarakan sidang sesuai dengan prosedur pelaksanaan investigasi administratif di Komisi Pegawai Negeri Sipil.</li> <li>a. Melakukan pertemuan dengan petugas dan pekerja untuk meningkatkan pemahaman</li> </ol> </li> </ol> |
|--|---|

|   |  |
|---|--|
| <p>Kekerasan Seksual di Tempat Kerja.</p> <p>c. Kementerian Ketenagakerjaan bertugas melakukan pembinaan dan pemantauan pelaksanaan Pencegahan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja.</p> <p>d. Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial berperan dalam melakukan pembinaan dan pemantauan pelaksanaan Pencegahan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja.</p> <p>(BAB III, Kepmenaker 88 Tahun 2023)</p> | <p>mengenai pencegahan pelecehan seksual di tempat kerja.</p> <p>b. Memberikan rekomendasi mengenai langkah-langkah untuk mempercepat penyelidikan dan penyelesaian kasus pelecehan seksual kepada Komisi. (<i>Section 8, Republic Act 7877</i>)</p> <p>0. Departemen Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan (DOLE) berperan dalam melakukan inspeksi setiap tahun untuk memastikan kepatuhan pemberi kerja dan pekerja dengan kewajiban mereka berdasarkan <i>Republic Act 11313</i>. (<i>Section 20, Republic Act 11313</i>)</p> <p>0. Komisi Layanan Sipil (CSC) memiliki peran sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Mencegah terjadinya tindakan pelecehan seksual melalui kampanye kesadaran yang luas, penelitian, dan survei data untuk menentukan sejauh mana masalah, dampak terhadap pelaku dan korban, serta bentuk-bentuk pelecehan seksual yang dilakukan beserta konsekuensinya.</li><li>a. Melaksanakan prosedur penyelesaian dan penuntutan tindak pidana pelecehan seksual sesuai dengan <i>Republic Act 7877</i>.</li><li>b. Membuat panitia kepatutan dan investigasi kasus pelecehan seksual.</li><li>c. Memberikan salinan peraturan dan tata tertib kepada masing-masing pengusaha atau pekerja dan menempelkannya pada dua tempat yang mudah terlihat. (<i>Section 7, Republic Act 7877</i>)</li></ul> |
|---|--|

Indonesia maupun Filipina memiliki lembaga khusus yang menangani bidang ketenagakerjaan. Di Indonesia, Kementerian Ketenagakerjaan menjalankan fungsi pembinaan dan pemantauan mengenai pelaksanaan pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja. Kepmenaker Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja mengatur pencegahan, penanganan, pengaduan, dan pemulihan korban serta pembentukan Satuan Tugas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja (Satgas) di perusahaan dan koordinasi dengan Disnaker/Kemnaker maupun kepolisian. Hingga kini belum tersedia ketentuan tertulis tentang periode inspeksi atau pengawasan berkala secara nasional, sehingga pengawasan sering bersifat reaktif atau ad hoc. Pengawasan dilakukan melalui advokasi dan penyuluhan internal perusahaan serta pembinaan pemberi kerja. Di Filipina, Departemen Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan (DOLE) melakukan pengawasan dengan inspeksi terhadap kepatuhan pemberi kerja dan pekerja terkait kekerasan di tempat kerja. Departemen Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan Filipina melakukan inspeksi satu kali dalam satu tahun. Selain itu, Indonesia dan Filipina membentuk tim melalui pemberi kerja untuk menangani pelecehan dan kekerasan di tempat kerja yang di Indonesia disebut Satuan Tugas, sedangkan di Filipina disebut Panitia Kesopanan dan Penyelidikan. Kedua negara mengutamakan kolaborasi antar lembaga agar hasil penanganan pelecehan dan kekerasan seksual sesuai dengan yang diharapkan. Adanya inspeksi yang bersifat berkala dan resmi berfungsi sebagai mekanisme penegakan hukum sekaligus alat pencegahan struktural terhadap normalisasi kekerasan berbasis gender dalam

relasi kerja yang berstruktur dan timpang (International Labour Organization, 2020). ILO melalui Violence and Harassment Convention, 190 menekankan bahwa pengawasan ketenagakerjaan yang berkelanjutan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perlindungan martabat pekerja dan penciptaan lingkungan kerja yang aman serta bermartabat (ILO, 2021). Hal ini menunjukkan perbedaan peran petugas serta kuasa dalam ketenagakerjaan dalam memastikan kepatuhan para pemberi kerja terhadap kewajiban pencegahan dan penanganan kekerasan seksual. Meskipun Filipina melaksanakan inspeksi tahunan, inspeksi tersebut bersifat administratif dan hanya lebih menggambarkan hasil yang umum.

**Aspek Sanksi Pelecehan dan Kekerasan Seksual**

**Tabel 7. Perbandingan aturan nasional perlindungan dari pelecehan dan kekerasan seksual di Indonesia dan Filipina dalam aspek sanksi pelecehan seksual dan kekerasan seksual**

|   |   |
|---|---|
| <p>Perusahaan menjadi pemberi sanksi berdasarkan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.</p> <p>Sanksi antara lain berupa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Surat peringatan tertulis;</li> <li>2. Pemindahan atau penugasan ke divisi/bagian/unit kerja lain;</li> <li>3. Mengurangi atau bahkan menghapus sebagian atau keseluruhan dari kewenangannya di Perusahaan;</li> <li>4. Pemberhentian sementara (skorsing);</li> <li>5. Pemutusan hubungan kerja.</li> </ol> <p>(BAB IV, Kepmenaker 88 Tahun 2023)</p> <p>Sanksi untuk Pelecehan Seksual Non Fisik : Pidana penjara paling lama 9 (sembilan bulan dan/atau denda maksimal Rp10.000.000).</p> <p>Sanksi untuk pelecehan fisik :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perbuatan seksual yang tidak termasuk dalam ketentuan pidana lain yang lebih berat dipidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda maksimal Rp50.000.000 (lima puluh juta rupiah).</li> <li>2. Perbuatan seksual yang ditujukan dengan maksud menempatkan seseorang di bawah kekuasaan secara melawan hukum dipidana penjara paling lama 12 (dua belas) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).</li> </ol> <p>Sanksi untuk pelecehan berbasis elektronik dipidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah). (BAB II, UU 12 Tahun 2022)</p> | <p>Sanksi Administratif:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelanggaran Ringan<br/>Teguran, denda atau skorsing paling lama 10 (sepuluh) - 20 (dua puluh) hari</li> <li>0. Pelanggaran Kurang Berat             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Pemindahan atau penurunan pangkat atau gaji satu tingkat; atau</li> <li>a. Denda atau skorsing tidak lebih dari 6 (enam) bulan; atau</li> <li>b. Denda paling lama 4 (empat) bulan atau pemberhentian sementara paling lama 8 (delapan) bulan sesuai dengan kebijakan otoritas yang berwenang.</li> </ol> </li> <li>0. Pelanggaran Berat             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Pemindahan atau penurunan pangkat atau gaji dari dua tingkat ke tingkat tiga atau denda sebesar 6 (enam) bulan gaji; atau</li> <li>a. Satu tahun skorsing; atau</li> <li>b. Pemberhentian atas kebijakan otoritas yang berwenang.</li> </ol> </li> </ol> <p>(Rule X section 22, Republic Act 7877)</p> <p>Sanksi untuk Pelecehan Seksual di Tempat Kerja.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penjara paling singkat satu (1) bulan dan paling lama enam (6) bulan, atau denda paling sedikit sepuluh ribu peso (₱10,000.00) dan paling banyak dua puluh ribu peso (₱20,000.00), atau kedua-duanya, denda dan kurungan penjara sesuai dengan kebijakan pengadilan.</li> <li>2. Segala tindakan yang timbul akibat pelanggaran terhadap ketentuan Undang-Undang ini akan dikenakan sanksi dalam (3) tiga tahun.</li> </ol> <p>(Section 7, Republic Act 7877)</p> <p>Sanksi untuk Pelecehan Seksual Online Berbasis Gender.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hukuman <i>prision correctional</i> dalam periode menengahnya atau denda tidak</li> </ol> |
|---|---|

|  |  |
|--|--|
|  | <p>kurang dari seratus ribu peso (₱100,000.00) tetapi tidak lebih dari Lima ratus ribu peso (₱500,000.00), atau keduanya, atas kebijaksanaan pengadilan akan dikenakan kepada siapa pun yang dinyatakan bersalah atas pelecehan seksual online berbasis gender.</p> <p>2. Jika pelaku adalah badan hukum, lisensi atau waralabanya akan secara otomatis dicabut, dan orang yang bertanggung jawab adalah pejabatnya, termasuk editor atau reporter dalam hal media cetak, dan manajer stasiun, editor dan penyiar dalam hal media siaran. Orang asing yang melakukan pelecehan seksual online berbasis gender akan dikenakan proses deportasi setelah menjalani hukuman dan pembayaran denda.</p> <p><i>(Section 14, Republic Act 11313)</i></p> |
|--|--|

Filipina dan Indonesia memberlakukan sanksi administratif, denda, dan hukuman penjara bagi pelaku pelecehan maupun kekerasan seksual. Namun, terdapat perbedaan yang terlihat melalui penentuan ringan atau beratnya tindakan. Filipina telah membagi aturan jenis sanksi dalam tiga kategori yaitu pelanggaran ringan, pelanggaran kurang berat, dan pelanggaran berat. Jika pelecehan atau kekerasan seksual yang dilaporkan ke kepolisian terbukti, maka pelaku dapat dikenakan sanksi pidana yang sesuai dengan jenis pelecehan seksual non fisik, fisik, dan berbasis elektronik. Sementara itu, pengaturan pemberian sanksi di Indonesia didasarkan peraturan otonom perusahaan. Di satu sisi, pemberian sanksi menjadi lebih mudah, namun di sisi lain ketepatan pemberian sanksi memiliki kemungkinan tidak sesuai dengan kasus yang terjadi. Hasil penelitian menunjukkan adanya tantangan dalam menerapkan sanksi secara konsisten, terutama terkait pelecehan non-fisik dan efeknya terhadap korban yang sering kurang efektif oleh aparat penegak hukum meskipun secara normatif sanksinya telah diatur. Penelitian Maharani D. L. N., dkk (2024) menyatakan bahwa penjatuhan pidana tidak dapat dilakukan secara otomatis, meskipun suatu perbuatan tampak sesuai dengan rumusan pasal yang terdapat dalam aturan yang berlaku. Hakim perlu memastikan bahwa perbuatan tersebut bersifat melawan hukum dan seluruh unsur tindak pidana terpenuhi, termasuk adanya unsur kesengajaan atau kelalaian yang membahayakan kepentingan hukum yang dilindungi, seperti nyawa, integritas tubuh, kehormatan, dan martabat manusia. Sejalan dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, penentuan sanksi terhadap pelaku pelecehan seksual dilakukan secara proporsional berdasarkan jenis dan karakter tindakan. Hal ini bertujuan untuk menjamin keadilan, memastikan perlindungan korban, dan menghormati nilai kemanusiaan. Selain aturan dengan kategori ringan atau beratnya tindakan, Filipina juga memiliki aturan khusus mengenai sanksi pelecehan seksual online berbasis gender. Hal ini menunjukkan bahwa peraturan Indonesia lebih fleksibel dibandingkan peraturan di Filipina yang dikelompokkan secara spesifik. Pengelompokan ini membuka peluang untuk pemberian sanksi yang lebih adil.

**Aspek Tanggung Jawab Pemberi Kerja Pelecehan dan Kekerasan Seksual**

**Tabel 8. Perbandingan aturan nasional perlindungan dari pelecehan dan kekerasan seksual di Indonesia dan Filipina dalam aspek tanggung jawab pemberi kerja pelecehan dan kekerasan seksual**

|   |   |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyusun dan menginformasikan kebijakan serta memastikan tidak terjadi tindak Kekerasan Seksual.</li> <li>2. Melaksanakan edukasi kepada para pihak di tempat kerja.</li> <li>3. Mempublikasikan gerakan anti Kekerasan Seksual di Tempat Kerja dalam bentuk tulisan, gambar, maupun video. (BAB III, Kepmenaker 88 Tahun 2023)             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kewajiban penyediaan angkutan antar jemput bagi Pekerja Perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 s.d 05.00. (Pasal 76 ayat 4, UU 13 Tahun 2003)</li> <li>1. Ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai seperti: penyediaan ruang kerja dan ruang istirahat dengan penerangan yang cukup, penempatan kamera pengawas atau mess pekerja/buruh sesuai jenis kelamin.</li> <li>1. Penyediaan Petugas Keamanan di Tempat Kerja. (BAB III, Kepmenaker 88 Tahun 2023)                 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyediaan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki. (Pasal 5, Kepmenaker 224 Tahun 2003)</li> </ol> </li> </ol> </li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyebarluaskan atau memposting di tempat yang mencolok salinan <i>Republic Act 11313</i> kepada semua orang di tempat kerja.</li> <li>2. Memberikan langkah-langkah untuk mencegah pelecehan seksual berbasis gender di tempat kerja, seperti penyelenggaraan seminar anti-pelecehan seksual.</li> <li>3. Membuat mekanisme internal independen atau komite kesopanan dan investigasi untuk menyelidiki dan menangani pengaduan pelecehan seksual berbasis gender. (<i>Section 17, Republic Act 11313</i>)             <ol style="list-style-type: none"> <li>0. Menyelidiki dan memutuskan keluhan dalam waktu sepuluh (10) hari atau kurang setelah diterimanya. (<i>Section 15, Republic Act 7877</i>)</li> <li>0. Melindungi pelapor dari pembalasan dan menjamin kerahasiaan semaksimal mungkin. (<i>Section 17, Republic Act 11313</i>)</li> <li>0. Membentuk panitia tentang kesopanan dan menyelidiki kasus pelecehan seksual. Panitia akan melakukan pertemuan, jika perlu, dengan pejabat dan karyawan untuk meningkatkan pemahaman dan mencegah terjadinya pelecehan seksual. Melakukan investigasi terhadap dugaan kasus pelecehan seksual. (<i>Section 4, Republic Act 7877</i>)</li> <li>0. Menyediakan fasilitas sanitasi, mencuci, dan tidur untuk laki-laki dan perempuan sebagaimana berlaku. (<i>Section 19, Republic Act 11058</i>)</li> </ol> </li> </ol> |
|---|---|

Aturan Filipina mengharuskan penyebarluasan Undang-Undang, dalam hal ini salinan *Republic Act 11313* di tempat kerja pada tempat yang mencolok agar dapat dilihat oleh semua orang. Hal ini berdampak terhadap pemahaman yang serupa terkait pelecehan dan kekerasan seksual di tempat kerja. Pemahaman perlu dilanjutkan dengan evaluasi agar aturan dapat diketahui efektivitasnya. Untuk menghasilkan implementasi yang lebih baik perlu dibuat rekomendasi dari hasil evaluasi. Sebaliknya, Indonesia tidak memiliki aturan untuk mempublikasikan Undang-Undang mengenai pelecehan seksual di tempat kerja. Pemberi kerja hanya perlu membuat publikasi mengenai gerakan pencegahan pelecehan seksual di tempat kerja.

Pada tahun 2023, Pemerintah Indonesia menetapkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 sebagai acuan upaya pencegahan serta penanganan kekerasan seksual di tempat kerja, termasuk kewajiban pemberi kerja untuk menyusun kebijakan internal, menyediakan pelatihan dan informasi, serta membentuk satuan tugas pencegahan dan penanganan. Namun, aturan ini belum memuat mengenai kewajiban publikasi aturan di tempat kerja yang berdampak pada tingkat kepatuhan dan penerimaan aturan di tempat kerja. Hal ini memungkinkan akan adanya kewaspadaan rendah pekerja maupun pemberi kerja mengenai pelecehan dan kekerasan seksual. Selain aturan tersebut,

terdapat aturan dimana pemberi kerja wajib menyediakan angkutan antar jemput untuk pekerja perempuan di malam hari. Melalui aturan ini, pekerja perempuan bertujuan meningkatkan keamanan dan kenyamanan dalam perjalanan menuju dan pulang dari tempat kerja. Aturan fasilitas lain yang wajib disediakan pemberi kerja di Indonesia dan Filipina hampir sama berupa fasilitas terpisah berdasarkan gender. Hal ini untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya tindak pelecehan dan kekerasan seksual yang biasanya terjadi antarindividu di lingkungan kerja.

## KESIMPULAN

Perbandingan aturan nasional antara Indonesia dengan Filipina dapat ditinjau dari 6 (enam) aspek yaitu aspek definisi, klasifikasi, mekanisme pelaporan dan penanganan, peran petugas penanganan, sanksi, serta aspek tanggung jawab pemberi kerja. Meskipun terdapat beberapa kesamaan antara aturan di Indonesia dan Filipina, hasil penelitian menunjukkan bahwa Filipina memiliki mekanisme pelaporan dan klasifikasi sanksi yang lebih jelas dibandingkan Indonesia sedangkan Indonesia memiliki klasifikasi pelecehan berbasis elektronik yang lebih spesifik.

Untuk meningkatkan perlindungan tenaga kerja, Indonesia dapat melakukan penyesuaian pada beberapa bagian peraturan, antara lain:

1. Selain mengelompokkan pelecehan dan kekerasan seksual di tempat kerja berdasarkan bentuk tindakan, pengelompokkan dapat diklasifikasikan menurut berat atau ringannya tindakan, misalnya tindakan berat, sedang, dan ringan agar pekerja maupun pemberi kerja mendapatkan kejelasan mengenai jenis tindakan dan kesesuaiannya dengan sanksi.
2. Mekanisme pelaporan dan penanganan pelecehan dan kekerasan seksual perlu mengadopsi jangka waktu yang dibagi pada tiap tahapan proses sehingga mekanisme yang dilakukan berjalan dengan efisien. Penetapan batas waktu yang pasti dapat membangun kepercayaan korban dalam memberikan laporan. Selain itu, korban perlu diberikan kepastian tentang perlindungan identitas korban. Hal tersebut dapat meningkatkan keberanian melapor.
3. Pengelompokan sanksi perlu disesuaikan dengan tingkat berat atau ringannya tindakan pelaku, sehingga sanksi yang diterapkan sesuai dengan tindakan serta dampak pelecehan dan kekerasan seksual di tempat kerja yang ditimbulkan.
4. Pemberi kerja perlu menempatkan salinan peraturan mengenai pelecehan dan kekerasan seksual di area yang mudah terlihat di tempat kerja untuk menyamakan pemahaman dan meningkatkan kesadaran mengenai hal tersebut. Selain itu, monitoring dan evaluasi secara rutin mengenai keamanan di tempat kerja penting untuk merencanakan program yang efektif dalam pencegahan dan penanganan pelecehan dan kekerasan seksual.

Di sisi lain, Filipina dapat menyesuaikan beberapa bagian peraturan untuk meningkatkan perlindungan tenaga kerja, antara lain:

1. Filipina dapat memperluas definisi yang saat ini fokus pada relasi kuasa, sehingga mempermudah identifikasi kasus pelecehan dan kekerasan pada relasi yang setara.
2. Pengaturan tentang pelecehan berbasis gender secara online perlu diikuti dengan pengaturan mengenai mekanisme pengawasan yang sesuai dengan perkembangan teknologi, agar efektivitas pelaksanaan aturan tersebut dapat dimaksimalkan.
3. Pengaturan mengenai tahapan evaluasi efektivitas penyebaran aturan yang dilakukan di tempat kerja, untuk mengetahui apakah kesadaran mengenai pelecehan dan kekerasan seksual ikut mengalami peningkatan di masing-masing tempat kerja.

## REFERENSI

- Azizah, R. E. (2024). Implementasi Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja dalam Meningkatkan Kesadaran Hukum di Dunia Kerja (Studi Kasus di Kabupaten Tulungagung). Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah, Tulungagung.
- Budiarti, I. A. dkk (2021). Indonesia's Sexual Violence Data and Facts 2021. Indonesia Judicial Research Society (IIRS). Diakses pada 28 Desember 2025. Sumber: Indonesias-Sexual-Violence-Data-and-Facts-2021-18-May-2022.pdf.
- Filipina. (1994). Anti-Sexual Harassment Act (Republic Act No. 7877). Kongres Filipina.
- Filipina. (2017). An Act Strengthening Compliance with Occupational Safety and Health Standards and Providing Penalties for Violations Thereof. Kongres Filipina.
- Filipina. (2018). Safe Spaces Act (Republic Act No. 11313). Kongres Filipina.
- Herlambang, C. H. (2025, April 21). Jangan Diam, Perempuan Korban Kekerasan Seksual Butuh Empati dan Suaramu. Kompas. <https://www.kompas.id/artikel/jangan-diam-perempuan-korban-kekerasan-seksual-butuh-empati-dan-suaramu>.
- Heymann, J. (2022). Progress Towards Ending Sexual Harassment at Work? A Comparison of Sexual Harassment Policy in 192 Countries. *Journal of Comparative Policy Analysis* 2 (25), 172-193. Diakses 20 September 2024. Sumber: <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/13876988.2022.2100698?needAccess=true> <https://doi.org/10.1080/13876988.2022.2100698>.
- Indonesia Judicial Research Society (IIRS), and International NGO Forum on Indonesian Development (INFID). (2020). Survei Barometer Kesetaraan Gender. <https://ijrs.or.id/wp-content/uploads/2022/05/4-Hambatan-Penanganan-Kekerasan-Seksual.pdf>.
- International Labour Organization and Lloyd's Register Foundation. (2022). Experiences of violence and harassment at work: A global first survey. Diakses 1 September 2024. Sumber: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\\_863095.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf).
- International Labour Organization (2022). Semua bisa kena! Laporan hasil survei kekerasan dan pelecehan di dunia kerja Indonesia 2022. Diakses 20 Agustus 2024. Sumber: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_857049.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_857049.pdf).
- International Labour Organization (n.d.). C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). Diakses 6 September 2024, Sumber: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810).
- Internal Labour Organization and Safety Health For All. (2023). Panduan Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Pencegahan dan Penanganan Diskriminasi, Pelecehan dan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja. Diakses 1 Januari 2026. Sumber: [wcms\\_896579.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_896579.pdf).
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KemenPPPA). (n.d.). Ringkasan kekerasan. Diakses 31 Oktober 2024. Sumber: <https://kekerasan.kemenpppa.go.id/ringkasan>.
- Maharani, D. L. N., dkk. (2024). Sanksi Tindak Pidana Pelecehan Seksual dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 Dari Perspektif Perlindungan Korban. *Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan*. 2 (6). Diakses 2 Januari 2026. Sumber: View of Sanksi Tindak Pidana Pelecehan Seksual dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 dari Perspektif Perlindungan Korban.

- Mambu, J. G.Z. (2010). Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita (Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003). *de Jure, Jurnal Syariah dan Hukum*, 2, 155. <https://doi.org/10.18860/j-fsh.v2i2.2975>.
- Menteri Ketenagakerjaan. (2011). Surat Edaran tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual (SE.01/MEN/2011). Kementerian Ketenagakerjaan.
- Octaviani, A., dkk. (2024). Kebijakan perlindungan pekerja rumah tangga antara Indonesia dan Filipina (Pembantu Hukum). Universitas Sebelas Maret Surakarta. [https://doi.org/10.2991/978-2-38476-218-7\\_8](https://doi.org/10.2991/978-2-38476-218-7_8).
- Putri L. R., dkk. (2024). Dampak Kekerasan Seksual terhadap Perempuan: Sebuah Sistematis Review. *Jurnal Psikologi Pubmedia*, 1 (4), 1-10. View of Dampak Kekerasan Seksual terhadap Perempuan: Sebuah Sistematis Review.
- Republik Indonesia. (1945). Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Republik Indonesia. (1999). Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Republik Indonesia. (2022). Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual.
- Republik Indonesia. (2023). Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja.
- Republik Indonesia. (2003). Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 224 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan.
- Sumangkut S. (2018). Tindak Pidana dengan Kekerasan Memaksa Perbuatan dan Cabul Menurut Pasal 289 KUHP (Kajian Putusan Mahkamah Agung Nomor 1639 K/PID/2015). *Lex Crimen*, 1 (8). Diakses pada 27 Desember 2025. Sumber: View of Tindak Pidana dengan Kekerasan Memaksa Perbuatan dan Cabul Menurut Pasal 289 KUHP (Kajian Putusan Mahkamah Agung Nomor 1639 K/PID/2015).
- Wegni, A.A.A., dkk (2024). Analisis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Pekerja Korban Pelecehan Seksual di Kawasan Industri: Studi Kasus Putusan No 83/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg. *Jurnal Hukum dan Sosial Politik*, 2 (3), 112-125. <https://doi.org/10.59581/jhsp-widyakarya.v2i3.3420>.