

**“Peran Pemerintah Kota Jakarta Timur dalam Pencegahan  
dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja di  
Perusahaan Swasta di Jakarta Timur”**

**SKRIPSI**

Disusun Sebagai Syarat Untuk Menyusun Skripsi Memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum (S.H)



Disusun oleh:  
**Mamluatul Hasanah**  
**21200029**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS NAHDLATUL**  
**ULAMA INDONESIA**

**2025**

**“Peran Pemerintah Kota Jakarta Timur dalam Pencegahan  
dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja di  
Perusahaan Swasta di Jakarta Timur”**

**SKRIPSI**

Disusun Sebagai Syarat Untuk Menyusun Skripsi Memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum (S.H)



Disusun oleh:  
**Mamluatul Hasanah**

**21200029**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS NAHDLATUL**

**ULAMA INDONESIA**

**2025**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi dengan judul "*Peran Pemerintah Kota Jakarta Timur dalam Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja di Perusahaan Swasta di Jakarta Timur*" yang disusun oleh Mamluatul Hasanah - 21200029 telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan ke sidang munaqasyah.

Jakarta 08 September 2025



TTD

**Dr. Muhtar Said, S.H., M.H**  
Dosen Pembimbing

## LEMBAR PENGESAHAN

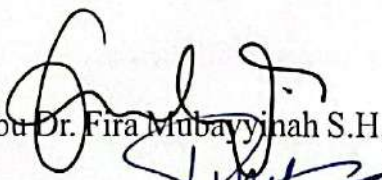
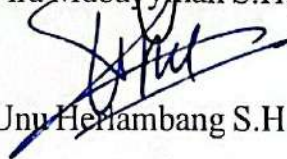
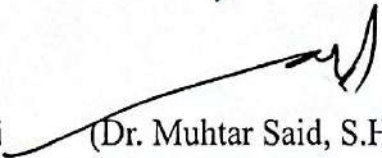
Skripsi dengan judul “*Peran Pemerintah Kota Jakarta Timur dalam Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja di Perusahaan Swasta di Jakarta Timur*” yang disusun oleh Mamluatul Hasanah – 21200029 telah diajukan dalam ujian sidang pada program studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia pada tanggal 23 September 2025 dan akan direvisi sesuai saran dosen pembimbing, dan penguji. Maka skripsi tersebut telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.)

Jakarta, 24 September 2025

  
Dr. Mohammad Afifi, S.H., M.H.

Dekan Fakultas Hukum

### TIM PENGUJI

1. Nama Penguji (Penguji 1)  (Ibu Dr. Fira Mubayyinah S.H., M.H.)
2. Nama Penguji (Penguji 2)  (Bapak Unu Herlambang S.H., M.H.)
3. Nama Penguji  (Dr. Muhtar Said, S.H., M.H.)  
(Pembimbing/merangkap Penguji 2)

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mamluatul Hasanah  
NIM : 21200029  
Tempat, Tanggal Lahir : Pamekasan, 06 Agustus 2003

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Peran Pemerintah Kota Jakarta Timur dalam Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja di Perusahaan Swasta di Jakarta Timur” adalah hasil karya asli penulis, bukan hasil plagiasi, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya atau ats petunjuk pembimbing. Jika di kemudian hari pernyataan ini terbukti tidak benar, maka sepenuhnya akan menjadi tanggungjawab penulis dan bersdia gelar akademiknya dibatalkan sesuai dengan pertauran yang berlaku.

Jakarta, 24 September 2025



**Mamluatul Hasanah**

2120029

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan kebahagiaan kepada kita semua sehingga Skripsi/Legal Memorandum dengan judul “ *Peran Pemerintah Kota Jakarta Timur dalam Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja di Perusahaan Swasta di Jakarta Timur*” telah terselesaikan. Dengan diselesaikannya penulisan skripsi ini maka salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum (S.H.) pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia telah tertunaikan.

Laporan Pengenalan Profesi Mahasiswa ini adalah satu syarat dalam melaksanakan kegiatan Pengenalan Profesi Mahasiswa dan sebagai bukti bahwa penulis telah melaksanakan kegiatan tersebut serta sebagai bahan pertanggungjawaban atas kegiatan PPM yang telah dilaksanakan. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Afifi, S.H., M.H. Dekan Fakultas Hukum Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia.

2. Bapak Dr. Muhtar Said, S.H., M.H. Kepala Program Studi Ilmu Hukum Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia.
3. Bapak Setya Indra Arifin, S.H.,M.H. selaku Dosen Pembimbing pertama, dengan penuh kesabaran dan dedikasinya memberikan bimbingan masukan,dan arahan selama proses menyusun skripsi ini, juga Kepada Bapak Dr. . Muhtar Said, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing kedua yang rela menyempatkan di waktu sibuknya untuk membimbing saya walaupun bukan hari kerja. Terima kasih atas bimbingan dedikasinya, dan arahnya sehingga skripsi ini selesai dan siap diujikan.
4. Mamluatul Hasanah, Ya, benar sekali. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada diri sendiri yang telah bersusah payah menyelesaikan apa yang telah di mulai. Sulit untuk mencapai titik ini, oleh karena itu saya menghargai usahamu yang terus berusaha untuk hidup dan merayakan dirimu sendiri meskipun kamu sering merasa putus asa dengan kegagalan usahamu. Saat keadaan terasa berat untuk kau jalani, tetaplah berpikir bahwa dengan ujian yang tidak mudah itu pasti ada kebahagiaan di depan sana menunggumu, wahai bintang jatuh

ku tahu kau lelah. Dunia semata terasa tidak adil di matamu, banyak cobaan yang kau alami, banyak ujian yang kau hadapi namun semua itu tidak mematahkan semangatmu, percayalah bekerja itu berat, belajar itu berat karena yang berat berat mampu membuatmu kuat. Mungkin menurutmu hidup orang lain terasa lebih menyenangkan daripada hidupmu, lebih mudah prosesnya dibandingkan prosesmu. Namun, tetaplah berpikir dengan tidak membandingkan hidupmu dengan hidup orang lain, karena setiap orang memiliki proses hidup yang berbeda dengan yang lainnya, kalo sama hidup ini tidak lagi menarik untuk dijadikan cerita antara satu dan lainnya. Tidak akan ada pertunjukan seni, dan bahkan tidak akan ada profesi sutradara, aktor jika hidup semenoton itu. tekad untuk bertahan melalui proses penulisan skripsi yang penuh tantangan ini dan usaha Anda untuk menyelesaikannya sebaik dan selengkap mungkin ini adalah prestasi yang layak dengan sendirinya. dimana kamu berada, Luluk, berbahagialah selalu .ya Luluk, selalu merasa cukup. Apa pun tentang kekuatan dan kelemahan Anda, dan kelemahan mari kita rayakan bersama. Saya bangga

dengan prestasi Anda, *Thank you for being independent women, I know there are more ones but I'am proud of this achievement.*

5. Terkhususnya penulis persembahkan kepada kedua orang tua tersayang Bapak Moh Nor dan Ibu Jumaati yang telah menjadi orang tua yang hebat yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat menghadapi kerasnya dunia ini. Skripsi ini saya persembahkan untuk mereka. Terimakasih sudah melahirkan, membesarkan dan memberikan kehidupan yang layak untuk saya, walaupun kalian tidak mengenal bangku kuliah tetapi kalian memperjuangkan saya untuk memiliki kehidupan yang lebih baik dari kehidupan kalian.
6. Kakak tersayang penulis St. Rohmah yang selalu mengusahakan pendidikan untuk penulis dengan memberikan dukungan moral dan materiil, memotivasi dan mendoakan penulis.
7. Kakek dan Nenek penulis, Alm Bapak Moh Ilyas dan Ibu Sati yang telah merawat dan membesarkan saya dari kecil hingga dewasa, memberikan kasih dan sayang, perhatian dan doa

sehingga penulis dapat terus berjuang dalam meraih mimpi dan cita-cita.

8. Adik bungsu Moh Haikal Ainul Mubarak dan juga ponakan penulis Moh Halimi Rifa'I yang selalu menghibur penulis dikala penulis merasa capek frustasi akan kehidupan, thanks you always be there for cheersing me.
9. Tidak lupa pula peneliti ucapkan terima kasih banyak kepada dosen penguji sisang skripsi saya yaitu Ibu Dr. Fira Mubayyinah S.H.,M.H. dan juga Bapak Unu Herlambang S.H.,M.H. yang telah membimbing saya dengan cara meninjau kembali hasil penelitian saya untuk menjadi lebih sempurna lagi.
10. And finally, saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada temen temen yang telah menemani dan mendukung saya selama proses penulisan skripsi, terima kasih atas kebersamaan, semangat, dan motivasi yang kalian berikan disaat saya merasa lelah dan hamper menyerah. Kalian bukan hanya menjadi teman diskusi yang membantu saya menemukan solusi atas berbagai permasalahan, tetapi juga menjadi sumber inspirasi dan kekuatan yang membuat saya

terus maju. Terima kasih telah menjadi bagian penting dalam perjalanan akademik saya.

Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat baik pada orisinalitas karya, kebaharuan keilmuan, serta kualitas penulisan dan penyusunan. Besar harapan kami hamil karya dari penulisan tugas akhir ini dapat memberikan kontribusi pada perkembangan penelitian dan keresahan terhadap persoalan-persoalan hukum di negeri ini.

Jakarta, 24 September 2025

**Mamluatul Hasanah**

21200029

## ABSTRACT

**Mamluatul Hasanah, *The Role of the East Jakarta City Government in Preventing and Handling Sexual Violence in the Workplace in Private Companies in East Jakarta. Thesis. Jakarta: law program, Faculty of law, Nahdlatul Ulama Indonesia University (Unusia) Jakarta, 2025.***

This thesis aims to find out the legal arrangements regarding the prevention and handling of sexual violence in the workplace, knowing the role of the East Jakarta Government in efforts to prevent and handle sexual violence in the workplace in East Jakarta. This research uses qualitative research with empirical juridical field research or what is commonly called non-doctrinal. Data is obtained through unstructured interviews, field observations. Data analysis is carried out with analytical descriptive of primary and secondary laws and conclusions are drawn.

The results of this study illustrate that the Role of the East Jakarta City Government in Preventing and Handling Sexual Violence in the Workplace in Private Companies in East Jakarta, shows that the East Jakarta Government has an adequate policy framework with the support of DKI Jakarta Provincial Regulation Number 8 of 2011 as a basis before the emergence of the Minister of Manpower Decree No. 88 of 2023. The institutional structure through the East Jakarta Nakertrans Sub-department and the East Jakarta PPKD provides a solid foundation for implementation. However, implementation faces challenges in terms of limited socialization resources, lack of awareness of private companies, the need for special training for the Task Force, and the complexity of coordination between agencies.

*Keywords: Sexual Violence in the Workplace, East Jakarta Government, Minister of Manpower Decree No. 88 of 2023*

## ABSTRAK

**Mamluatul Hasanah, *Peran Pemerintah Kota Jakarta Timur dalam Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja di Perusahaan Swasta di Jakarta Timur*. Skripsi. Jakarta: Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia (Unusia) Jakarta, 2025.**

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan hukum tentang pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja, mengetahui Peran Pemerintah Jakarta Timur dalam Upaya Pencegahan dan Penanganan kekerasan seksual di tempat kerja di Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan jenis penelitian lapangan yuridis empiris atau yang biasa disebut non doktrinal. Data diperoleh melalui wawancara tidak terstruktur, observasi lapangan. Analisis data dilakukan dengan diskriptik analitik terhadap hukum primer dan sekunder dan ditarik kesimpulan.

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa Peran Pemerintah Kota Jakarta Timur dalam Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja di Perusahaan Swasta di Jakarta Timur, menunjukkan bahwa Pemerintah Jakarta Timur telah memiliki kerangka kebijakan yang memadai dengan dukungan Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 8 Tahun 2011 sebagai landasan sebelum munculnya Kepmenaker No. 88 Tahun 2023. Struktur kelembagaan melalui Subdinas Nakertrans Jakarta Timur dan PPKD Jakarta Timur memberikan fondasi implementasi yang solid. Namun, implementasi menghadapi tantangan dalam hal keterbatasan sumber daya sosialisasi, kurangnya kesadaran perusahaan swasta, perlunya pelatihan khusus untuk Satgas, dan kompleksitas koordinasi antar instansi.

*Kata Kunci: Kekerasan Seksual di Tempat Kerja, Pemerintah Jakarta Timur, Kepmenaker No 88 Tahun 2023*

## DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRACT .....	xii
ABSTRAK .....	xiii
DAFTAR ISI .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
1.5 Metode Penelitian.....	12
1.5.1 Jenis Penelitian.....	12
1.5.2 Pendekatan Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.5.5 Metode Pengumpulan Data .....	15
1.5.6 Populasi dan sample.....	16
1.5.7 Metode analisis data .....	17
1.6 Sistematika Penulisan.....	20
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>22</b>
2.1 Viktimologi Secara Umum.....	22

2.2 Hak Hak Perempuan .....	25
2.3 Tindak Pidana Kekerasan Seksual Terhadap Perempuan..	32
2.4 Tidak Boleh Memberikan Mudarat Sengaja ataupun Tidak	37
2.5 TinJauan Penelitian Terdahulu .....	34

**BAB III PEMBAHASAN ..... 45**

**3.1 Pengaturan Hukum tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja ..... 45**

3.1.1 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.....	48
3.1.3 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS) .....	51
3.1.4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan.....	56
3.1.5 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 27 Tahun 2024 tentang Koordinasi dan Pemantauan Pelaksanaan Pencegahan dan Penanganan Korban Tindak Pidana Kekerasan Seksual .....	59
3.1.6 Peraturan Presiden (PERPRES) Nomor 9 Tahun 2024 tentang Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan Pencegahan dan Penanganan Tindak Pidana Kekerasan Seksual.....	61
3.1.7 Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 Tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di tempat kerja .....	63
3.1.8 Peraturan Menteri PPPA No. 1 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri PPPA No. 1 Tahun 2020	

tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di Tempat Kerja.....	53
3.1.9 Peraturan Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta No 8 Tahun 2011 tentang Perlindungan Perempuan dan Anak dari Tindak Kekerasan.....	56
<b>3.2 Peran Pemerintah Jakarta Timur dalam Upaya Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja di Perusahaan Swasta di Jakarta Timur.....</b>	<b>73</b>
3.2.1 Situasi Pelindungan Pekerja di Jakarta Timur.....	74
3.2.2 Kebijakan Pemerintah Jakarta Timur dalam Upaya Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja.....	89
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>131</b>
4.1 KESIMPULAN.....	131
4.2 SARAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>134</b>
LAMPIRAN 1: Pedoman Wawancara.....	122
Lampiran 2: Dokumentasi Wawancara.....	130

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Fenomena kekerasan terhadap wanita baru-baru ini menjadi isu yang relevan. Seperti yang dijelaskan dalam Pasal 1 Deklarasi tentang Penghapusan Kekerasan Terhadap Wanita, ketika kita berbicara tentang 'kekerasan terhadap wanita' kita merujuk pada tindakan kekerasan berbasis gender baik dalam bentuk tindakan seksual, emosional, atau fisik yang menyebabkan penderitaan bagi wanita, salah satu bentuk kekerasan terhadap wanita adalah pemerkosaan.<sup>1</sup>

Risiko yang ditanggung dari pekerja pada saat ia bekerja memungkinkan pekerja sebaik mungkin menjaga dirinya. Oleh karena itu, diperlukan adanya perlindungan kerja untuk memastikan terjalannya hubungan kerja yang setara dan bebas dari diskriminasi. Dalam hal ini, ketentuan mengenai perlindungan yang tercantum dalam undang-undang harus dilaksanakan oleh pemilik usaha. Dengan demikian, pemilik usaha berkewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja sebagai bagian dari hak asasi manusia, mengingat bahwa pekerjaan merupakan upaya yang mendukung keberlangsungan hidup yang layak bagi individu. Hal ini tercantum di dalam pasal 27 ayat (2) Undang Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 28G ayat 1 UUD 1945 juga menyatakan bahwa setiap individu berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, serta berhak

---

<sup>1</sup> Harnoko, Bambang Rudi. "Dibalik tindak kekerasan terhadap perempuan." MUWAZAH: Jurnal Kajian Gender 2.1, 2012.

atas rasa aman dan perlindungan dari rasa ketakutan atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi.<sup>2</sup>

Kekerasan seksual di tempat kerja merupakan isu yang semakin mendesak untuk dikaji, terutama di Jakarta Timur, yang mencatat angka laporan kekerasan terhadap perempuan dan anak tertinggi di DKI Jakarta. Data dari Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk (PPAPP) DKI Jakarta menunjukkan bahwa pada tahun 2023, terdapat 237 laporan kasus kekerasan yang terakumulasi di wilayah ini.<sup>3</sup> Angka ini mencerminkan tidak hanya tingginya prevalensi kekerasan seksual tetapi juga tantangan besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif bagi semua pekerja. maka dalam penelitian ini Jakarta Timur dipilih sebagai fokus utama untuk sekaligus menggambarkan situasi perlindungan pekerja dari kekerasan seksual yang telah dilakukan oleh pemerintah, dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 mengenai Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS), dinyatakan bahwa perempuan memiliki kerentanan yang tinggi untuk menjadi korban kekerasan seksual, oleh karena itu, penting untuk membahas perlindungan hukum terhadap perempuan, khususnya perempuan sebagai pekerja atau tenaga kerja.

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 12 tahun 2022, “Tindak Pidana Kekerasan Seksual adalah segala perbuatan yang memenuhi unsur tindak pidana sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini

---

<sup>2</sup> pasal 27 ayat (2) Undang Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tentang hak asasi manusia

<sup>3</sup> Lutfia Miranda Putri, [Terbanyak Jaktim, DKI tangani 855 laporan kekerasan perempuan dan anak - ANTARA News](#) diakses pada 11-01-25 pukul 14:19

dan perbuatan kekerasan seksual lainnya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang sepanjang ditentukan dalam Undang-Undang ini.”<sup>4</sup>

Kekerasan seksual di tempat kerja merupakan isu yang sensitif yang telah merambat ke berbagai bidang profesional, termasuk ke dalam politik, dan administrasi. Isu ini semakin mendapat perhatian publik karena sangat berdampak pada psikologis dan emosional yang signifikan bagi korban. Upaya pencegahan dan penanganan terhadap kekerasan seksual diatur secara khusus dalam produk kebijakan berupa Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan kekerasan Seksual di tempat kerja. dengan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan tersebut seharusnya bisa dimanfaatkan dengan baik dari berbagai pihak Perusahaan dalam menangani kasus kekerasan seksual.

Menurut data dari Sistem Informasi Online Perlindungan Perempuan dan Anak (SIMFONI PPA) Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (SIMFONI PPA), pelecehan dan kekerasan seksual di tempat kerja menjadi lebih umum di sejumlah departemen.<sup>5</sup> Selain itu, ada prevalensi kekerasan seksual yang relatif tinggi, terutama di tempat kerja. Kondisi kerja antara pemberi kerja dan karyawan memiliki dampak yang signifikan pada kondisi ini, yang membuatnya sangat bermasalah.

Menurut Ida Fauziah Menteri Tenaga Kerja periode 2019 – 2024 bahwa sudah ada deklarasi tripartite untuk mendukung implemetasi Keputusan Menteri Tenaga Kerja no 88/2023 yang baru dikeluarkan. Beliau menyatakan bahwa deklarasi tersebut sangat

---

<sup>4</sup> Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang No 12 Tahun 2022 Tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual

<sup>5</sup> [Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak](#) diambil pada 11-10-2024 pukul 14:22

penting untuk mencapai keberhasilan dalam pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja, yang hanya dapat terwujud melalui komitmen dan persepsi yang seragam di antara para pelaku hubungan industrial. Dalam kesempatan tersebut, beliau juga berharap bahwa dengan diundangkannya keputusan Menteri Ketenagakerjaan ini, akan tercipta pedoman yang jelas dalam menegakkan pencegahan, penanganan, dan perlindungan terhadap segala bentuk kekerasan dan pelecehan seksual di lingkungan kerja, serta diharapkan dapat terwujud suasana kerja yang kondusif, harmonis, aman, dan nyaman, bebas dari tindakan kekerasan dan pelecehan seksual. Hal ini menunjukkan bahwa Upaya dalam pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja masih harus mendapatkan perhatian lebih karena terbitnya kepmenaker tersebut masih bersifat edaran bukan undang undang dan sifatnya undang undang dan sampai sekarang belum banyak dari perusahaan yang melakukan apa yang di amanatkan dalam kepmenaker tersebut. Namun tak hanya itu, Nabila Risyfa selaku dosen UGM juga berpendapat bahwa "Kepmenaker ini juga bisa diposisikan sebagai aturan pelaksana dari teknis Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2023 Tentang Tindak Pidana Kekerasan seksual sehingga memang selaras dengan diamanatkan oleh UU TPKS." tutur Nabila<sup>6</sup>. Namun, pertanyaanya apakah benar keputusan Menteri diundangkan? tentu saja tidak sebab hanya dituangkan dalam bentuk Keputusan Menteri saja bukan peraturan menteri yang sifatnya mengikat secara umum, dan bahkan saja pendapat Nabila dosen UGM dalam artikel Kompas yang berjudul *Pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja butuh pengawasan kuat* menyebutkan bahwa "Meski

---

<sup>6</sup> Mediana, [Pencegahan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja Butuh Pengawasan Kuat - Kompas.id](https://www.kompas.id) diambil apada 06-02-2025 pukul 14:13

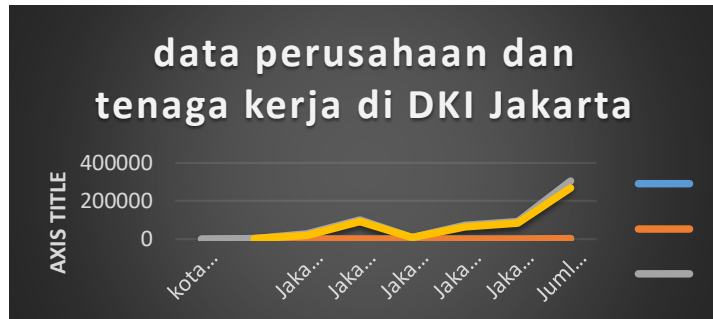
Kepmenaker No 88/2023 hanya keputusan, masih lebih mengikat dari surat edaran menteri tenaga kerja dan transmigrasi tahun 2011. Kepmenaker ini juga diposisikan sebagai peraturan pelaksana/teknis dari Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS) sehingga memang selaras dengan yang diamanatkan oleh UU TPKS,” sedangkan itu hanya berbentuk Kepmenaker yang sifatnya tidak mengikat secara umum, artinya dalam penelitian ini terdapat pemahaman dengan dideklarasikannya Kepmenaker No 88/2023 masih tidak berguna bagi perusahaan dalam mengimplementasikannya karena hanya sebatas Keputusan Menteri yang tidak bersifat mengikat secara umum.

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 mengenai Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja merupakan respons terhadap kekhawatiran yang muncul akibat tingginya jumlah kasus kekerasan seksual di lingkungan kerja. Namun, terdapat berbagai konsep mengenai hubungan kekuasaan dalam jabatan yang menyulitkan penerapan penegakan hukum terhadap kasus-kasus tersebut. Dalam konteks ini, individu yang memegang kekuasaan tertinggi sering kali menyalahgunakan wewenangnya dan melakukan penyimpangan dengan memaksakan kehendaknya kepada individu yang berada dalam posisi kekuasaan yang lebih rendah.<sup>7</sup> Faktor relasi kuasa jabatan sangat jelas yang menjadi penyokong terjadinya kekerasan seksual, karena bukan cuma menempatkan korban sebagai pihak tidak berdaya bahkan juga disertai dengan ancaman yang pada dasarnya relasi kuasa terjadi

---

<sup>7</sup> Sumintak and Abdullah Idi, “Analisis Relasi Kuasa Michel Foucault: Studi Kasus Fenomena Kekerasan Seksual Di Perguruan Tinggi,” *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, dan Sains* 11 (n.d.): 58.

disebabkan karena dominasi kekuasaan pelaku atau pemilik usaha terhadap ketidakberdayaan korban.<sup>8</sup> Menurut Michael Foucault, kekuasaan adalah dimensi dan hubungan; kekuasaan ada di mana ada hubungan. Karena hubungan di tingkat individu dan kelompok adalah dasar politik, hubungan kuasa adalah penting dan politik.



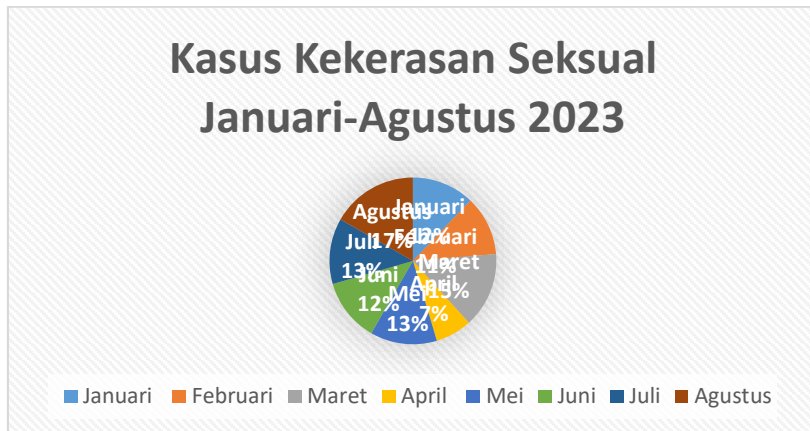
*Sumber 1: Badan Pusat Statistik DKI Jakarta*

Kekerasan seksual di Jakarta menjadi isu yang sangat penting untuk dibahas dan diperhatikan, karena Jakarta merupakan ibu kota Indonesia dimana kepadatan penduduk dan aktifitas yang terjadi siang malam, mobilitas tinggi, dan keragaman sosial budayanya karena banyaknya masyarakat yang merantau ke Jakarta. Kesadaran masyarakat mengenai kesetaraan gender dan penghormatan terhadap hak asasi manusia semakin meningkat. Tetapi tidak bisa dipungkiri terjadinya kekerasan seksual bisa terjadi dimana-mana baik ruang publik maupun lingkungan pendidikan, bahkan di lingkungan kerja yang kompetitif. Banyaknya perempuan yang mengalami perilaku yang tidak menyenangkan dan merendahkan dari rekan kerja atau atasan mereka. Pelecehan seksual di tempat kerja tidak hanya berdampak negatif pada korban secara fisik dan psikologis, tetapi juga

---

<sup>8</sup> [Kekerasan Seksual dan Relasi Kuasa | Baladena.ID](#) diambil pada 13-10-2024 pukul 15:12

menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, mengganggu produktivitas, serta menghambat perkembangan karier individu. Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk (PPAPP) DKI Jakarta mencatat bahwa pada tahun 2023, kasus-kasus tersebut paling banyak terjadi di wilayah Jakarta Timur.<sup>9</sup>



Tercatat, kasus kekerasan sejak bulan Januari hingga Agustus 2023 sebanyak 1.089. Kasus yang terjadi pada bulan Januari sebanyak 132 kasus, Februari 126 kasus, Maret 159 kasus, April 77 kasus, Mei 141 kasus, Juni 133 kasus, Juli 139 kasus, dan Agustus 182 kasus.

Adapun data di bawah ini yang menunjukkan bahwa persentase tingginya kasus kekerasan di Jakarta Timur.

---

<sup>9</sup> [https://www.antaranews.com/berita/4180503/terbanyak-jaktim-dki-tangani-855-laporan-kekerasan-perempuan-dan-anak#google\\_vignette](https://www.antaranews.com/berita/4180503/terbanyak-jaktim-dki-tangani-855-laporan-kekerasan-perempuan-dan-anak#google_vignette) diambil pada 06-02-2025 pukul 13:14



"Terjadi 314 kasus kekerasan di Jakarta Timur, 145 kasus di Jakarta Pusat, 199 kasus di Jakarta Utara, 198 kasus di Jakarta Barat, 232 kasus di Jakarta Selatan, dan 1 kasus di Kepulauan Seribu," kata Plt Kepala Dinas PPAPP Rizky Hamid dalam keterangannya.<sup>10</sup>

Banyaknya kasus kekerasan seksual yang terjadi mengungkapkan bahwa memang membutuhkan perhatian khusus. Terutama dengan meningkatnya laporan kasus yang melibatkan individu yang berpengaruh, salah satu kasusnya yang sangat mencolok adalah kasus di Universitas Pancasila, dimana rektor Edie Toet Hendratno diduga melakukan pelecehan terhadap pegawai honorer, kejadian itu terjadi pada awal 2023. Kejadian itu terjadi dimana pelaku memanggil korban keruangannya dengan alasan membahas pekerjaan, namun pelaku malah melakukan tindakan yang tidak senonoh. Korban yang berusia 25 mengalami trauma berat setelah terduga menggerayangi tubuhnya tanpa persetujuan.<sup>11</sup> Adapun dengan korban kedua juga mengalami pelecehan serupa ketika pelaku meminta

<sup>10</sup> <https://voi.id/berita/315836/kasus-kekerasan-di-jakarta-selama-2023-paling-banyak-terjadi-di-jaktim> diakses pada 06/02/2025 pukul 12:45

<sup>11</sup> [Kasus dugaan pelecehan seksual di Universitas Pancasila, korban: 'Tidak apa-apa saya buka aib, asal mendapatkan keadilan' - BBC News Indonesia](#) diakses pada 07-11-2024 pukul 10:13

bantuan untuk meneteskan obat mata tapi pelaku malah menyentuh bagian vitalnya. Dampak dari kekerasan sangat signifikan bagi korban, korban pertama memilih berhenti dari pekerjaannya karena disebabkan traumanya, sementara dengan korban kedua mengalami perubahan perilaku yang mengganggu kehidupan pribadinya. Keduanya telah melaporkan ke pihak yang berwajib dikarenakan dari pihak kampus tidak merespon laporannya. Pelecehan seksual di tempat kerja bukanlah isu yang baru di Indonesia. Banyak perempuan yang mengalami kejadian serupa namun enggan melapor karena stigma dan ketakutan akan konsekuensi yang negatif oleh masyarakat. Kasus di kampus di atas memberikan gambaran perlunya perlindungan yang lebih baik terhadap korban dan penegakan hukum yang tegas terhadap pelaku pelecehan seksual di berbagai sektor baik di lingkungan pendidikan maupun lingkungan kerja.

Negara dan Pemerintah daerah (Pemda) memegang peranan penting dalam pencegahan kekerasan seksual, yang didasari oleh landasan filosofis dan yuridis yang kuat. Secara filosofis, pencegahan kekerasan seksual merupakan bagian dari upaya untuk mewujudkan harkat dan martabat manusia, serta melindungi hak-hak dasar setiap warga negara.<sup>12</sup> Dalam UUD 1945 disebutkan bahwa negara hadir untuk menjamin keamanan dan kesejahteraan seluruh masyarakat, termasuk perlindungan dari segala bentuk kekerasan dalam pencegahan kekerasan seksual. Secara yuridis, berbagai peraturan perundang-undangan menjadi dasar bagi peran negara dan Pemda dalam pencegahan kekerasan seksual, Undang-Undang No. 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala

---

<sup>12</sup> Darmini, *Peran pemerintah dalam pencegahan kekerasan seksual terhadap anak*, Uin Mataram, 2021

Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (Convention On The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) dan PP No. 78 Tahun 2001 tentang Perlindungan Khusus Anak, Selain itu, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS) mengamanatkan negara dan Pemda untuk mengambil langkah-langkah pencegahan kekerasan seksual.

Berdasarkan uraian latar belakang ini, penulis memilih judul “ Peran Pemerintah Kota Jakarta Timur dalam Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja di Perusahaan Swasta di Jakarta Timur”

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaturan hukum tentang pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja ?
2. Bagaimana peran pemerintah Jakarta Timur dalam upaya pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja di perusahaan swasta di Jakarta Timur ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dengan pemaparan rumusan masalah di atas maka tujuab penelitian ini yaitu

1. Untuk mengetahui pengaturan hukum tentang pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja
2. Untuk mengetahui peran pemerintah Jakarta Timur dalam upaya pencegahan dan penanganan kekerasan seksual ditempat kerja di Jakarta timur

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian terdiri dari manfaat penelitian teoritis dan praktis:

## 1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam sosiologi gender, kebijakan public, dan perlindungan perempuan dan anak, dengan menguraikan peran pemerintah dalam menangani kekerasan seksual di lingkungan kerja, serta menambah wawasan akademik dalam menangani efektivitas peran pemerintah dan mekanisme penanganan kasus kekerasan seksual, dan juga memperkaya kajian teori tentang peran pemerintah sebagai regulator, fasilitator, pelaksana, dan koordinator dalam konteks perlindungan korban kekerasan seksual

## 2. Manfaat praktis

- a. Memberikan masukan dan rekomendasi kepada pemerintah Kota Jakarta Timur untuk meningkatkan kebijakan dan program pencegahan serta penanganan kekerasan seksual di tempat kerja, khususnya di perusahaan swasta
- b. Menjadi sumber informasi bagi instansi terkait, perusahaan swasta, dan masyarakat luas dalam memahami pentingnya peran pemerintah dan mekanisme pendampingan korban kekerasan seksual di lingkungan kerja
- c. Membantu pemerintah dalam merancang strategi yang lebih responsif dan efektif dalam mengatasi kekerasan seksual, termasuk penguatan layanan pengaduan, rehabilitasi, dan pendampingan psikologis serta hukum bagi korban
- d. Memperkuat koordinasi antar lembaga dan meningkatkan kesadaran serta partisipasi masyarakat dan dunia usaha dalam pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja

## 1.5 Metode Penelitian

### 1.5.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian yuridis empiris atau penelitian non-doktrinal, yang juga dikenal sebagai penelitian hukum empiris, sosiologis, atau penelitian pangan. Berbeda dengan penelitian hukum normatif yang berlandaskan pada data sekunder, penelitian hukum sosiologis empiris ini berfokus pada data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat sebagai sumber utama melalui penelitian lapangan, yang dilakukan melalui metode pengamatan (observasi) dan wawancara.

Penelitian ini mengkaji realitas hukum dalam masyarakat atau yang didasarkan pada situasi sosial aktual dikenal sebagai penelitian yuridis empiris. Penelitian hukum ini sering disebut sebagai penelitian bekerjanya hukum (*law in action*) di masyarakat. Hal ini berdasarkan pada doktrin para realis Amerika seperti Holmes, yaitu bahwa "*law is not just been logic but experience*" atau dari Roscou Pound tentang "*law as a tool of social engineering*" dan bukan seperti pandangan para positivis bahwa hukum adalah "*law as it is written in books*" yang melihat hukum hanya pada aturan sistem norma perundang-undangan saja. Penelitian hukum empiris penekanan pada pemahaman hukum tidak hanya dari perspektif hukum yang ideal atau yang tercantum dalam peraturan, tetapi juga dari mana hukum berfungsi dalam masyarakat.<sup>13</sup> Untuk memungkinkan identifikasi temuan materi non-hukum yang relevan dengan penelitian hukum, penelitian yuridis empiris menganalisis aspek karakteristik hukum dalam

---

<sup>13</sup> Soetandyo Wignjosoebroto, Hukum, Paradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya, ELSAM-HUMA, Jakarta, 2002

interaksi sosial di masyarakat.<sup>14</sup> Aspek Hukum dimaksud ditelaah melalui peraturan Perundang-undangan yang mengatur tentang tindak pidana kekerasan seksual terhadap perempuan. Berikut aturan pelaksanaannya dalam konflik pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja, telah diatur dalam keputusan menteri ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja. Maka, penelitian ini akan mengkonfirmasi apakah seperangkat peraturan perundang-undangan yang telah ada telah secara efektif dilaksanakan.

### 1.5.2 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, metode penelitian kualitatif adalah model penelitian yang berasal dari ilmu sosial untuk meneliti masalah-masalah dan fenomena-fenomena sosial masyarakat secara mendalam dengan wilayah penelitian atau populasi yang relatif kecil, tetapi terfokus yang dilakukan melalui berbagai cara seperti *interview* dan komunikasi mendalam (*indept interview*), observasi baik terlibat atau tidak, *case study*, *pilot project*, kelompok eksperimen, analisis teks, analisis grounded, analisis dokumenter dan sebagainya,<sup>15</sup> yang berupaya menjelaskan secara penuh hal, topik, gejala, fakta, atau pengalaman.<sup>16</sup> Teknik penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran seutuh utuhnya bagaimana pencegahan dan pengendalian kekerasan seksual di tempat kerja, sedang diimplementasikan di wilayah kota Jakarta Timur, dan seperti apa peran yang telah dilaksanakan oleh Pemerintah kota jakara timur

---

<sup>14</sup> Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum (Jakarta: Sinar Grafika, 2014)* hlm.105

<sup>15</sup> Dr.Munir Fuady, *Metode Riset Hukum (pendekatan teori dan konsep):* (Depok:PT Grafindo Persada, 2018) hal.95

<sup>16</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Bhineka Cipta, 2007) hlm. 105

### 1.5.3 Sumber Data

Jenis dan sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat sebagai sumber utama melalui penelitian lapangan. Pengumpulan data primer dalam penelitian lapangan dapat dilakukan melalui metode pengamatan (observasi) dan wawancara.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan, yang berdasarkan kekuatan sudut pandangnya dapat dikategorikan ke dalam:

1. Bahan hukum primer merujuk pada sumber-sumber hukum yang bersifat mengikat, yang terdiri dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja, Deklarasi Wina 1993, serta Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW).
2. Bahan hukum sekunder meliputi buku, temuan penelitian, dan tulisan para profesional nasional dan

dunia mengenai topik kekerasan seksual, serta jurnal yang memuat hasil survei internasional dan referensi lain yang diperoleh dari temuan studi literatur.

#### 1.5.4 Metode Pengumpulan Data

Metode yang peneliti gunakan dalam mengumpulkan data adalah;

##### a. Wawancara

Istilah "wawancara" di KBBI berasal dari kata bahasa Inggris "interview", yang secara harfiah berarti pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi atau ide.<sup>17</sup> Wawancara adalah proses di mana pewawancara mengajukan pertanyaan kepada narasumber dengan tujuan mendapatkan informasi dan mengevaluasi kompatibilitas data. Adapun narasumber yang hendak diwawancarai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Walikota, Dinas Ketenagakerjaan dan transmigrasi
2. HRD Perusahaan PT Mahakam Beta Farma

Dalam penelitian ini dipilih beberapa perusahaan sebagai sampel yang dalam hal ini menggambarkan situasi kemungkinan terjadinya kekerasan seksual secara masif di tempat kerja, oleh karena itu dipilih perusahaan yang mempekerjakan buruh perempuan paling banyak dan berinteraksi dengan buruh laki-laki yang juga banyak.

##### b. Observasi

Observasi merupakan tindakan mengamati suatu proses atau objek dengan tujuan untuk merasakan dan memahami

---

<sup>17</sup> Nanda Akbar Gumilang [Pengertian Wawancara: Jenis, Teknik, dan Fungsinya – Gramedia Literasi](#) diambil pada 16-11-2024

pengetahuan mengenai suatu fenomena berdasarkan pemahaman yang ada, guna memperoleh data yang diperlukan untuk penelitian lebih lanjut.<sup>18</sup> Observasi dalam penelitian ini dilakukan terhadap ketersediaan sarana dan pra sarana yang ada di pemerintah kota jakarta timur maupun beberapa perusahaan yang dipilih sebagai sampel tempat kerja

#### 1.5.6 Populasi dan sample

##### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan unit penelitian yang akan diteliti dan kemudian dianalisis yaitu :

##### a. Kantor Walikota Jakarta Timur:

1.Sudin Disnakeras Kota Administrasi Jakarta Timur

2.Sudin PPAPP Kota Administrasi Jakarta Timur

##### 2. Sampel

Sampling dalam penelitian kualitatif adalah pilihan penelitian meliputi aspek apa, dari peristiwa apa, dan siapa yang dijadikan fokus pada suatu saat dan situasi tertentu, karena itu dilakukan secara terus menerus sepanjang penelitian. Pengambilan sampel dalam penelitian ini difokuskan pada permasalahan yang akan diteliti dengan menekankan pada sebagian dari populasi tersebut. Oleh karena itu, sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian, dan penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan melalui metode *Purposive Sampling*.

---

<sup>18</sup> Zakky [Pengertian Observasi Menurut Para Ahli dan Secara Umum \[Lengkap\]](#) diambil pada 16-11-2024

*Purposive sampling* adalah teknik penentuan sumber data berdasarkan pertimbangan tertentu. Pertimbangan yang biasa digunakan adalah orang yang diperkirakan paling paham mengenai data atau keterangan yang dibutuhkan peneliti.<sup>19</sup> Teknik ini sering digunakan dalam penelitian kualitatif, terutama ketika peneliti tertarik untuk mempelajari kasus-kasus yang unik atau sangat relevan dengan pertanyaan penelitian. *Purposive Sampling* memungkinkan peneliti untuk fokus pada kelompok atau individu yang paling relevan dengan tujuan penelitian, sehingga informasi yang dikumpulkan menjadi lebih kaya dan spesifik. Namun, sifatnya yang sangat subjektif dapat mengakibatkan hasil penelitian sulit untuk digeneralisasikan.

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) DKI Jakarta pada tahun 2023, jumlah perusahaan besar dan sedang di Jakarta Timur adalah sebanyak 378 perusahaan. Data ini hanya mencakup perusahaan dalam kategori industri besar dan sedang, sehingga jumlah total perusahaan swasta secara keseluruhan, termasuk perusahaan kecil dan menengah dalam sektor lainnya, kemungkinan besar jauh lebih banyak.<sup>20</sup> Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *purposive sampling* dengan teknik populasi yakni dengan mengambil dari banyaknya karyawan perempuan di perusahaan swasta

---

<sup>19</sup> Mappasere, Stambol A., and Naila Suyuti. "Pengertian penelitian pendekatan kualitatif." *Metode Penelitian Sosial* 33 (2019): 1-10.

<sup>20</sup> BPS, [https://pusat.jakarta.go.id/v2/uploads/statistik/2025/buku-statistik-sektoral-tahun-2023\\_file.pdf](https://pusat.jakarta.go.id/v2/uploads/statistik/2025/buku-statistik-sektoral-tahun-2023_file.pdf) diakses pada 16/08/2025

baik dari populasi Perusahaan swasta yang memiliki karyawan diatas 100 tetapi dibawah 500 karyawan, diatas 500 sampai dibawah 1000, dan juga perusahaan dengan 1.001-5.000 karyawan Namun dalam melampirkan data langsung terkait jumlah pengelompokan perusahaan diatas belum ditemukan secara rinci. Secara umum, perusahaan besar manufaktur dan jasa di Jakarta Timur cenderung memiliki jumlah karyawan perempuan yang cukup besar, terutama di sektor industri yang padat karya, oleh karena itu maka peneliti memilih beberapa PT dibawah ini:

1. PT Kemas Indah Maju

Menurut data dari skripsi dan laporan yang tersedia, jumlah karyawan tetap di PT Kemas Indah Maju tercatat sebanyak 236 orang. Rincian karyawan tersebut terdiri dari 145 laki-laki dan 91 perempuan. Data ini menunjukkan kondisi karyawan tetap hingga sekitar tahun 2023,<sup>21</sup>

2. PT Bintang Toedjo

Menurut data yang ditemukan di LinkedIn jumlah karyawan yang dipekerjakan oleh PT bintang Toedjo sekitar 501-1000.<sup>22</sup>

3. PT Mahakam Beta Farma

Menurut LinkedIn PT Mahakam Beta Farma mempekerjakan lebih dari 1.000 karyawan di seluruh Indonesia. Informasi ini menunjukkan bahwa

---

<sup>21</sup> Jobplanet <https://id.jobplanet.com/companies/19543/info/pt-kemas-indah-maju> diakses pada 16/08/2025

<sup>22</sup> LinkedIn <https://www.linkedin.com/company/pt-bintang-toedjoe/> diakses pada 16/08/2025

perusahaan memiliki skala besar dengan jumlah staf di atas seribu orang. Selain itu, perusahaan tergolong dalam kategori ukuran perusahaan dengan 1.001-5.000 karyawan menurut LinkedIn resmi Mahakam Beta Farma. Jadi, jumlah karyawan PT Mahakam Beta Farma diperkirakan antara 1.000 hingga 5.000 karyawan.<sup>23</sup>

Dalam konteks penelitian tentang peran pemerintah kota Jakarta timur dalam pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di perusahaan swasta di Jakarta Timur, peneliti menggunakan purposive sampling dengan kriteria perusahaan yang memiliki jumlah karyawan dalam berbagai rentang, yakni 100–500, 500–1000, dan 1001–5000 karyawan. perusahaan yang dipilih adalah PT Kemas Indah Maju, PT Bintang Toedjo, dan PT Mahakam Beta Farma, yang memiliki jumlah karyawan dan komposisi perempuan cukup signifikan sesuai dengan tujuan penelitian.

Dengan demikian, purposive sampling adalah teknik yang tepat untuk penelitian kualitatif ini karena membantu peneliti fokus pada subjek yang paling relevan untuk memahami permasalahan secara mendalam dalam konteks yang spesifik. Penggunaan *purposive sampling* ini memungkinkan peneliti fokus pada kasus-kasus yang relevan dan representatif, sekaligus memastikan data yang diperoleh

---

<sup>23</sup> LinkedIn <https://id.linkedin.com/company/mahakam-beta-farma> diakses pada 16/08/2025

memiliki kedalaman analisis yang tinggi untuk menjawab permasalahan penelitian secara komprehensif.

#### 1.5.7 Metode analisis data

Penelitian ini mengadopsi metode penelitian deskriptif analitik, sehingga analisis data yang diterapkan adalah pendekatan kualitatif terhadap data primer dan data sekunder. Deskriptif mencakup struktur dan isi hukum positif, yang merupakan upaya untuk memastikan makna atau substansi hukum yang berfungsi sebagai pedoman dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi objek penyelidikan. Oleh karena itu, peneliti menyelidiki Peran Pemerintah Kota Jakarta Timur dalam Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja di Perusahaan Swasta di Jakarta Timur” yang berkaitan dengan kejadian ini dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tujuan peneliti.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Dalam sistem penulisan skripsi ini terdapat empat bab, yang secara umum dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Bab pertama adalah pendahuluan, yang memuat gambaran umum mengenai penelitian, termasuk latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.
2. Bab kedua berkaitan tinjauan pustaka ada tiga sub bab dalam bab ini, *Pertama*, viktimologi secara umum. *Kedua*, kerangka konseptual terkait Hak-hak perempuan berdasarkan CEDAW dan HAM, *dan ketiga*, berisi Tindak Pidana Kekerasan Seksual Terhadap Perempuan dalam UU Nomor 12 Tahun 2022 tentang

Tindak Pidana Kekerasan Seksual. *Keempat*, hasil Tinjauan penelitian terdahulu.

3. Bab ketiga berisi pembahasan dari inti skripsi ini yaitu ada dua pembahasan didalamnya untuk menjawab dari dua rumusan masalah dalam penelitian ini.
4. Bab keempat yaitu penutup yang berisi kesimpulan dan saran dalam penulisan skripsi ini.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Viktimologi Secara Umum**

Istilah 'victimology' pertama kali diperkenalkan oleh B. Mendelsohn pada tahun 1946 dalam makalahnya yang berjudul "Newbio-Psycho-Social Horizons: Victimology." Secara etimologis, victimologi berasal dari kata "victima" (dari bahasa Latin) yang berarti korban, dan 'logos' (dari bahasa Yunani) yang berarti ilmu atau pengetahuan. Berdasarkan pengertian tersebut, victimologi dapat diartikan sebagai ilmu yang mempelajari tentang korban kejahatan. Menurut kamus Crime Dictionary, seorang korban adalah individu yang mengalami penderitaan fisik atau mental, kerugian harta benda, atau bahkan kematian akibat tindakan yang dilakukan oleh pelaku tindak pidana. Hans Non Hentiq, dalam bukunya "The Criminal and His Victim" yang diterbitkan pada tahun 1948, mencatat bahwa perhatian kriminologi terhadap isu korban kejahatan semakin meningkat. Adapun berikut beberapa ahli memberikan definisi tentang victimologi secara konseptual terhadap ruang lingkup kajian victimologi;

Karmen mendefinisikan victimologi sebagai kajian ilmiah mengenai viktimisasi, yang mencakup hubungan antara korban dan pelanggar, interaksi antara korban dengan sistem peradilan pidana, termasuk polisi, jaksa, dan lembaga peradilan, serta interaksi antara korban dengan kelompok sosial lainnya, seperti media, pelaku bisnis, dan gerakan sosial.<sup>24</sup> Definisi korban menurut Karmen terbatas pada korban kejahatan. Frasa "korban dengan pelanggar" dan "korban dengan

---

<sup>24</sup> A Karmen, *Crime Victims*, Second Edition (Belmont: Wadsworth Publishing Company, 1990), hlm .3

sistem peradilan pidana" menunjukkan bahwa kajian victimologi difokuskan pada korban kejahatan.

Arief Gosita mendefinisikan victimologi sebagai suatu studi yang mengkaji permasalahan terkait korban, faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya korban, serta dampak yang ditimbulkan oleh faktor-faktor tersebut.<sup>25</sup> Pada bagian berbeda, ia menggambarkan viktimologi sebagai studi tentang persoalan korban dan bagaimana persoalan tersebut merupakan persoalan kemanusiaan yang merupakan realitas sosial. Apakah korban merupakan korban kejahatan atau korban secara umum tidak dijelaskan dalam istilah ini. Dalam bukunya *Victimology*, JE. Sahetapy *Victimology*, menurut Sangu Rampai, merupakan ilmu atau bidang yang mengkaji permasalahan korban dalam segala aspek dan tahapannya. Konsep Sahetapy dan definisi Gosita pada dasarnya sama, terutama jika menyangkut jumlah korban. Dengan kata lain, korban biasanya dipahami mencakup baik korban kejahatan maupun korban secara umum.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Sahetapy, yang menegaskan bahwa viktimologi tidak seharusnya membatasi ruang lingkungannya pada batasan hukum pidana maupun kriminologi. Dengan demikian, fokus viktimologi adalah pada individu yang menjadi korban, yang dapat terjadi akibat kesalahan korban itu sendiri, peran korban baik secara langsung maupun tidak langsung, atau tanpa adanya peran korban. Oleh karena itu, ruang lingkup viktimologi mencakup pemahaman mengenai bagaimana seseorang dapat menjadi korban. Ruang lingkup ini ditentukan oleh konsep yang dikenal sebagai viktimitas. Menurut Sahetapy, permasalahan viktimisasi tidak selalu harus dikaitkan dengan

---

<sup>25</sup> Arief Gosita, *Masalah Korban Kejahatan* (Jakarta: CV Akademika Pressindo, 1983) hlm.

faktor kejahatan, karena viktimisasi dan kejahatan merupakan dua hal yang berbeda.

Menurut Parman Soeparman, viktimologi merupakan subbidang kriminologi yang mempelajari pokok bahasan yang sama. Khususnya tindakan atau pengorbanan kriminal (kriminal viktimisasi), dan segala sesuatu yang terjadi setelahnya dapat dianggap sebagai kriminogen atau korban. Viktimologi juga mengkaji sejauh mana undang-undang yang melindungi hak-hak korban telah diberlakukan. Meskipun kini viktimologi dipandang sebagai kajian terpisah dari kriminologi, namun istilah ini dipengaruhi oleh gagasan bahwa viktimologi merupakan salah satu komponen kriminologi. Selain itu, hanya korban kejahatan saja yang masuk dalam kategori korban.

Menurut Paul Separovic, fokus utama viktimologi pada awalnya adalah mengkaji interaksi antara penjahat dan korban. Namun, ia mengatakan bahwa penelitian ini masih terlalu terbatas karena ruang lingkup viktimologi tidak hanya mencakup hubungan antara korban dan pelaku. Separovic mengklaim bahwa viktimologi mencakup seluruh bidang ilmu korban dalam arti luas. Ada tiga hal yang termasuk dalam bidang viktimologi: pertama, mengkaji berbagai aspek permasalahan korban; kedua, menjelaskan alasan terjadinya viktimisasi; dan ketiga, membuat rencana tindakan untuk mengurangi penderitaan manusia. Penulis mengklaim bahwa Paul Separovic mendefinisikan korban dalam arti luas yang mencakup seluruh korban dan bukan hanya mereka yang pernah menjadi korban kejahatan.

Penafsiran lain dikemukakan oleh John P. J. Dussich. Ia mengklaim bahwa penelitian terhadap korban di sejumlah negara, termasuk Indonesia, terutama berkaitan dengan perlindungan mereka dan jarang membahas bagaimana membantu korban pulih dari traumanya, padahal

mengatasi pemulihan trauma sama pentingnya dengan membela hak-hak mereka.

Berdasarkan kriteria yang diberikan di atas, para ahli mempunyai definisi yang berbeda-beda tentang viktimologi; beberapa membatasinya pada korban kejahatan, sementara yang lain menggunakannya untuk merujuk pada korban bencana alam dan penyalahgunaan kekuasaan. Luasnya penelitian viktimologi dipengaruhi oleh definisi ahli ini. Ruang lingkup viktimologi dibatasi pada status dan perlindungan hukum korban dalam sistem peradilan pidana jika penelitian viktimologi dibatasi pada korban kejahatan. Namun jika viktimologi diperluas untuk mencakup korban secara umum, maka viktimologi mencakup berbagai bidang, termasuk kriminologi, hukum pidana, psikologi, budaya, bahkan sejarah.

## **2.2 Hak Hak Perempuan**

Indonesia yang merupakan negara hukum, ada dua fungsi utama dari konsepsi negara yang berdasarkan hukum, Pertama, membendung kelainan pada alat-alat kekuasaan negara dan melindungi warga negara dari kekuasaan negara dan kenegaraan. Peraturan perundang-undangan yang berlaku membingkai kekuasaan negara. Kedua, undang-undang melindungi hak-hak masyarakat agar tidak dilanggar atau diserang oleh orang-orang di negara bagian lain yang mempunyai hubungan dengan mereka atau properti mereka. Oleh karena itu, aturan-aturan yang mengatur hubungan yang bersifat vertikal (antara masyarakat dengan negara) dan hubungan horizontal (antara warga negara lain) menjadi landasan negara.

Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan elemen penting karena hal itu yang melekat dalam konsep negara hukum.<sup>26</sup> Soetandyo menyatakan bahwa “seperangkat hak asasi manusia yang seharusnya diakui secara umum melekat pada setiap individu sebagai bagian dari hakikat dan keberadaan manusia, yang bersifat kodrati dan universal. Tidak ada kekuasaan di dunia ini yang dapat merampas atau mencabut hak-hak tersebut.” Dengan demikian, hak asasi manusia memiliki sifat universal berdasarkan fakta yang ada.

Hak ini dijelaskan sebagai komponen kemanusiaan yang dimiliki oleh setiap individu di seluruh dunia, tanpa memandang warna kulit, jenis kelamin, orientasi seksual, usia, latar budaya, agama, atau keyakinan spiritual. Hak-hak tersebut dianggap bersifat inheren karena diperoleh oleh individu sejak lahir sebagai manusia, bukan sebagai hasil dari kekuasaan yang diberikan oleh suatu lembaga. Oleh karena itu, hak-hak ini bersifat permanen dan tidak dapat dicabut atau dibatalkan.

Konsepsi HAM itu sendiri merupakan pandangan yang berkembang sesuai dengan dinamika atau pergulatan pemikiran di dalam masyarakat di dunia maupun perkembangan kesadaran umat manusia untuk mengakui dan mengakui, menghormati, dan mewujudkan manusia yang berdaulat dan utuh.<sup>27</sup> Penerimaan hak-hak perempuan sebagai hak asasi manusia merupakan salah satu kemajuan dalam gagasan hak asasi manusia.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Rhona K.M.Smith, 2014 (edisi 6), *Textbook on International Human Rights*, Oxford University Press, Oxford. Hal 6. Lihat pula Opcit, AdriaanBredner.

<sup>27</sup> Soetandyo Wignjosoebroto, 2007, “Konstitusionalisme: Suatu Paham Paradigmatik yang Mendasari Pola Hubungan Kepenguasaan Antara Negara dan Warganya dalam Kontes hak-hak Asasi Manusia,” dalam Rofiwul-Umam Ahmad, M. Ali Safa’at, dan Raiusddin M. Tamar (edit), *Konstitusi dan Ketatanegaraan Indonesia Kontemporer*, the Biography Institute, Jakarta. Hal 113.

<sup>28</sup> Knut D. Asplund, Suparman Marzuki dan EkoRiyadi (edit), 2008, *Hukum Hak Asasi Manusia*, PUSHAM UII, Yogyakarta.

Pada Konferensi Dunia Hak Asasi Manusia tahun 1993, dinyatakan bahwa hak-hak perempuan adalah hak asasi manusia. Deklarasi dan Kerangka Aksi Wina (Vienna Declaration and Framework for Action) merupakan hasil pertemuan tersebut. Karena dinyatakan bahwa “hak asasi perempuan dan anak perempuan merupakan komponen hak asasi manusia universal yang tidak dapat diabaikan, tidak dapat dicabut, dan tidak dapat diabaikan”, proklamasi ini dipandang sebagai sebuah momentum yang signifikan.<sup>29</sup> Kekerasan berbasis gender dan kekerasan terhadap perempuan merupakan pelanggaran hak asasi manusia, menurut Deklarasi Wina.<sup>30</sup>

Setidaknya ada tiga prinsip dasar hak asasi manusia yang menjadi landasan pengakuan hak-hak perempuan:

- a. prinsip kesetaraan, yang menyatakan bahwa semua orang diciptakan sama dan mempunyai hak yang sama, non-diskriminasi, dan kewajiban afirmatif negara untuk membela hak-hak tertentu. Di sini, “setiap orang” mengacu pada semua orang, tanpa memandang jenis kelamin, usia, agama, kemampuan atau disabilitas, etnis, atau kebangsaan.
- b. prinsip non-diskriminasi. Prinsip ini menekankan adanya larangan terhadap perlakuan yang membedakan, tidak berdasar, tidak adil dan tidak dapat dibenarkan antara seseorang dengan orang lain karena berbagai hal, baik karena jenis kelamin, umur, agama, suku, kebangsaan dan lain-lain.
- c. kewajiban afirmatif negara untuk melindungi hak-hak tertentu. Menurut undang-undang hak asasi manusia internasional yang

---

<sup>29</sup> <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/vienna-declaration-and-programme-action> diakses pada 18/01/25 pukul 16:41

<sup>30</sup> opcit. Knut D. Asplund, SuparmanMarzuki dan EkoRiyadi

telah ditetapkan masyarakat, negara adalah pihak yang mempunyai kewajiban untuk menegakkan hak asasi manusia. Setiap manusia harus dilindungi oleh negara agar dapat menjalankan hak dan kebebasannya. Tugas yang menjadi tanggung jawab negara adalah menghormati, melindungi, dan memenuhi kewajiban.<sup>31</sup>

Wajar jika kemudian deklarasi Vienna dipandang sebagai sebuah kulikasi proses panjang perdebatan aliran HAM yang kemudian menghadirkan dokumen komprehensif dan menjadi kerangka kerja rencana dialog dan kerja sama dalam rangka kemajuan dan perlindungan HAM bagi seluruh negara konferensi.<sup>32</sup> Indonesia, yang merupakan bagian dari konferensi tersebut, secara moral memiliki tanggung jawab untuk menegakkan ketentuan-ketentuan Program Aksi Deklarasi Vienna di tingkat domestik. Sebagai respons terhadap seruan dan tanggung jawab moral ini, Indonesia mengeluarkan rekomendasi penting, antara lain: *pertama*, merekomendasikan pembentukan Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM), yang kemudian diwujudkan melalui Keputusan Presiden Nomor 50 Tahun 1993; dan kedua, merekomendasikan pembentukan Panitia Tetap Independen Hak Asasi Manusia (Pantap HAM), yang didirikan pada 28 Februari 1991 oleh Pemerintah Indonesia, dipimpin oleh Direktur Jenderal Politik Departemen Luar Negeri, dengan mandat untuk menyusun kebijakan nasional di bidang hak asasi manusia.

Hak-hak perempuan dapat didefinisikan sebagai hak yang dimiliki oleh perempuan untuk menerima perlakuan yang setara dan adil dalam

---

<sup>31</sup> Knut D. Asplund, SuparmanMarzuki dan EkoRiyadi

<sup>32</sup> Digumantari Bhaskara Rao, 2003, *Word Conference On Human Right*, New Delhi: Discovery Publishing House, hlm.2

seluruh aspek kehidupan. Istilah "*Hak Perempuan adalah Hak Asasi Manusia*" menegaskan bahwa hak-hak ini tidak dapat dipisahkan dari hak asasi manusia secara keseluruhan.<sup>33</sup> Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (CEDAW) merupakan salah satu instrumen yang signifikan dalam upaya memperjuangkan hak-hak perempuan di tingkat global.<sup>34</sup> Dengan ratifikasi konvensi wanita tersebut, maka segala bentuk diskriminasi yang didasarkan pada perbedaan jenis kelamin harus dihapus, Sebagai contoh, perlakuan yang memberikan upah kepada buruh wanita di bawah upah buruh laki-laki harus dihapuskan. Selain itu, dunia politik tidak seharusnya menjadi dominasi pria; perempuan juga harus diberikan kesempatan yang setara untuk menduduki posisi dalam bidang politik maupun pemerintahan. Dengan demikian, perbedaan penghargaan antara pria dan wanita seharusnya tidak didasarkan pada jenis kelamin, melainkan pada prestasi yang dicapai. Kita perlu menyadari bahwa pembangunan suatu negara berkontribusi pada kesejahteraan dunia.

Di Indonesia pengakuan terhadap hak-hak perempuan tercermin dalam beberapa undang-undang, antara lain ;

Dalam Undang-Undang No.39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia yang mengatur perlindungan hak-hak perempuan yang meliputi 7 pasal yang membahas hak-hak perempuan dalam berbagai bidang dari pasal 45 sampai dengan pasal 51 berikut isi lengkapnya;

Pasal 45 : Hak wanita dalam Undang-undang ini adalah hak asasi manusia.

---

<sup>33</sup> <https://komnasperempuan.go.id/instrumen-modul-referensi-pemantauan-detail/modul-pendidikan-ham-berperspektif-gender> diakses pada 19/01/25 pukul 14:00

<sup>34</sup> CEDAW diakses pada 19/01/25 pukul 14:05

- Pasal 46 : Sistem pemilihan umum, kepartaian, pemilihan anggota badan legislatif, dan sistem pengangkatan di bidang eksekutif, yudikatif harus menjamin keterwakilan wanita sesuai persyaratan yang ditentukan
- Pasal 47 : Seorang wanita yang menikah dengan seorang pria berkewarganegaraan asing tidak secara otomatis mengikuti status kewarganegaraan suaminya tetapi mempunyai hak untuk mempertahankan, mengganti, atau memperoleh kembali status kewarganegaraannya.
- Pasal 48 : Wanita berhak untuk memperoleh pendidikan dan pengajaran di semua jenis, jenjang dan jalur pendidikan sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan.
- Pasal 49 :
  1. Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan.
  2. Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita.
  3. Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum

Pasal 50 : Wanita yang telah dewasa dan atau telah menikah berhak untuk melakukan perbuatan hukum sendiri, kecuali ditentukan lain oleh hukum agamanya.

Pasal 51 :  
1. Seorang istri selama dalam ikatan perkawinan mempunyai hak dan tanggung jawab yang sama dengan suaminya atas semua hal yang berkenaan dengan kehidupan perkawinannya, hubungan dengan anak-anaknya dan hak pemilikan serta pengelolaan harta bersama.  
2. Setelah putusnya perkawinan, seorang wanita mempunyai hak dan tanggung jawab yang sama dengan mantan suaminya atas semua hal yang berkenaan dengan anak-anaknya, dengan memperhatikan kepentingan terbaik bagi anak.  
3. Setelah putusnya perkawinan, seorang wanita mempunyai hak yang sama dengan mantan suaminya atas semua hal yang berkenaan dengan harta bersama tanpa mengurangi hak anak, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam diskursus HAM, pembahasan seputar mekanisme pemenuhan HAM khususnya kelompok masyarakat marginal serta rentan secara hukum dan politik menjadi penting karena konsep pembangunan hukum di Indonesia masih sering kali mengorbankan hak-hak sebagian masyarakat. Misalnya, atas nama tradisi dan adat, tafsir maskulinitas terhadap agama juga masih diskriminatif terhadap perempuan. Bahkan,

kelompok minoritas agama juga masih mendapatkan perlakuan diskriminatif dari negara dan juga kekerasan dari masyarakat karena adanya monopoli penafsiran agama dari suatu kelompok tertentu.

Reformasi Indonesia telah menghasilkan perbaikan melalui reformasi hukum seperti di amandemen konstitusi, ketentuan tentang hak asasi manusia di amandemen pada tahun 2000. Revisi ini dirancang untuk melengkapi Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dengan tujuan agar skema pemenuhan dan pelestarian hak asasi manusia, khususnya hak dan kebebasan kelompok minoritas, dapat ditingkatkan. Selain itu, pemerintahan pasca-Suharto telah mulai meratifikasi instrumen hak asasi manusia internasional dalam upaya memperbaiki situasi hak asasi manusia di Indonesia.

### **2.3 Tindak Pidana Kekerasan Seksual Terhadap Perempuan**

Kekerasan adalah tindakan yang bertentangan dengan hukum, baik berupa ancaman maupun tindakan nyata yang dapat menyebabkan kerusakan harta benda, fisik, atau bahkan dapat mengakibatkan hilangnya nyawa seseorang.<sup>35</sup> Kekerasan seksual, menurut Komnas Perempuan, tidak hanya mencakup tindakan seksual tetapi juga pernyataan sugestif seksual yang dibuat terhadap orang melalui paksaan, intimidasi, ancaman, penahanan, tekanan psikologis, penyalahgunaan kekuasaan, atau dengan mengancam orang yang tidak mampu memberikan persetujuan.<sup>36</sup>

World Health Organization (WHO) mendefinisikan kekerasan seksual sebagai segala bentuk tindakan seksual atau upaya untuk mendapatkan tindakan seksual yang dilakukan dengan paksaan terhadap

---

<sup>35</sup> Romli Atmasasmitha, *Teori & Kapita Selekta Kriminologi* (Bandung: PT. Eresco, 1992). Hlm. 55

<sup>36</sup> [Komnas Perempuan](#) 15 bentuk kekerasan seksual: sebuah pengenalan diakses 15/11/2024 pukul 11:13

seseorang, tanpa memperhatikan hubungan antara pelaku dan korban. Definisi ini mencakup berbagai jenis perilaku, mulai dari komentar seksual yang tidak diinginkan hingga pemaksaan seksual yang lebih serius, seperti pemerkosaan. WHO menekankan bahwa kekerasan seksual dapat dilakukan oleh siapa saja, di mana saja, baik dalam konteks pribadi maupun publik.<sup>37</sup>

Definisi luas yang diberikan oleh WHO mencerminkan kompleksitas masalah kekerasan seksual dan menggarisbawahi bahwa tindakan ini tidak terbatas pada fisik semata. Ini termasuk berbagai bentuk intimidasi dan tekanan psikologis yang dapat membuat korban merasa terpaksa untuk terlibat dalam aktivitas seksual yang tidak diinginkan. Misalnya, situasi di mana seseorang berada di bawah pengaruh alkohol atau obat-obatan, atau ketika mereka tidak dalam keadaan sadar, juga dianggap sebagai kekerasan seksual karena korban tidak dapat memberikan persetujuan yang sah.

Kekerasan seksual merupakan isu global yang mempengaruhi satu dari tiga wanita di seluruh dunia. WHO menyatakan bahwa angka ini mencerminkan ketidaksetaraan gender yang mendalam dan norma sosial yang merugikan. Dalam banyak budaya, terdapat stigma terhadap korban kekerasan seksual, yang sering kali menghalangi mereka untuk melaporkan kejadian tersebut atau mencari bantuan. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kesadaran tentang isu ini dan mendorong perubahan sosial yang dapat memperbaiki perlindungan bagi korban.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup>[https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/77434/WHO\\_RHR\\_12.37\\_eng.pdf](https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/77434/WHO_RHR_12.37_eng.pdf) diakses pada 15/11/2024 pukul 12:00

<sup>38</sup> *World Health Organization, Violence against women - PAHO/WHO | Pan American Health Organization* diakses pada 15/11/2024 pukul 13:14

Setiap perilaku seksual fisik atau non-fisik yang dilakukan oleh seseorang dengan otoritas atau kekuasaan lebih dari korban dianggap sebagai kekerasan seksual. Perilaku yang sering mengabaikan persetujuan atau keinginan korban, dimaksudkan untuk memuaskan keinginan seksual pelaku.<sup>39</sup>

Menurut beberapa kategori yang diberikan di atas, kekerasan seksual dapat terjadi pada siapa saja dan sering dikaitkan dengan paksaan seksual ditambah dengan ancaman. Selain itu, pemaksaan dan kurangnya izin korban adalah dua faktor penting yang mendorong kekerasan seksual. Tidak hanya itu agama islam pun juga melarang dan mengingatkan untuk tidak melakukan kekerasan seksual. dalam Surat An-nur ayat 30 berbunyi:

*"Katakanlah kepada laki-laki yang beriman, agar mereka menjaga pandangannya dan memelihara kemaluannya; yang demikian itu lebih suci bagi mereka. Sungguh, Allah Maha Mengetahui apa yang mereka perbuat."*<sup>40</sup>

Ayat ini menekankan pentingnya bagi laki-laki yang beriman untuk menjaga pandangannya mereka dan kemaluan karena itu adalah langkah preventif untuk menghindari dosa dan juga menunjukkan hubungan antara perilaku etis dan spiriritualitas dalam islam, dimana kita harus menjaga diri dari hal hal yang haram.

Pelindungan dalam Undang-Undang No 12 Tahun 2022 tentang TPKS, memuat upaya pencegahan dan penanganan kekerasan seksual,

---

<sup>39</sup> Ekawati N.K, N.M. utami dwipayanti and L.P Lila Wulandari, [PEMBENTUKAN KELOMPOK ANTI KEKERASAN SEKSUAL ANAK \(KAKSA\) PADA KOMUNITAS KADER DI DESA SANUR KAJA DENPASAR | Semantic Scholar](#) diakses pada 15/11/2024 pukul 14:15

<sup>40</sup> Al-Qur'an Surah An-Nur ayat 30

dan juga pemidanaan terhadap pelaku kekerasan seksual. Dengan demikian upaya perlindungan sebagai mana telah diatur soal memidanakan, dan juga mencakup banyak hal dalam melindungi korban kekerasan seksual sebagaimana dalam UU Nomor 12 tahun 2022 tentang tindak pidana kekerasan seksual adalah segala perbuatan yang memenuhi unsur tindak pidana sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini dan perbuatan kekerasan seksual lainnya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang sepanjang ditentukan dalam Undang-Undang ini.<sup>41</sup> UU ini mengatur sembilan jenis tindak pidana kekerasan seksual dan memberikan perlindungan yang lebih kuat bagi korban, termasuk mekanisme pemulihan dan rehabilitasi bagi pelaku. Meskipun demikian, kritik muncul terkait penghapusan beberapa ketentuan penting dalam draft awalnya. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, penting bagi semua pihak, termasuk pemerintah pemerintah pusat dan pemerintah daerah dan masyarakat sipil, untuk mengawal implementasi UU ini agar dapat efektif dalam mengurangi angka kekerasan seksual dan melindungi perempuan serta kelompok rentan lainnya.

#### **2.4 Tidak boleh memberikan Mudarat Sengaja atau Tidak**

Teori Landasan berfungsi untuk menjelaskan konsep dan nilai-nilai yang relevan dengan permasalahan penelitian sehingga memberikan kerangka kerja dan arah yang jelas dalam memahami isu yang diangkat. Pada penelitian ini, nilai-nilai Ahlus Sunnah wal Jamaah (Aswaja) Nahdlatul Ulama dijadikan landasan teoritis, khususnya yang bersumber dari hadis Arbain dengan prinsip “*laa darar wa laa dirar*” sebagai pijakan moral dan etika dalam pencegahan dan penanganan

---

<sup>41</sup> Pasal 1 Undang-Undang Nomor 12 tahun 2022 Tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual

kekerasan seksual di tempat kerja. kajian teori dalam penelitian ini yaitu yang tertera dalam Hadist Arbain An-Nawawi yang berbunyi

عن أبي سعد بن ملك بن سنان الخدري رضي الله عنه ان رسول الله. لا ضرر ولا ضرار، حديث حسن رواه ابن ماجه والدرقطني وغيرهما مسندا، ورواه ملك في الموطاء مرسلًا عن عمرو بن يحيى عن ابيه عن النبي. فاء سقط ابا سعيد، وله طرق يقوي بعضها بعضا.

Dari Abu Sa'id Sa'ad bin Malik bin Sinan Al-Khudri radhiyallahu 'anhu bahwa Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda, "*Tidak boleh memberikan mudarat tanpa disengaja atau pun disengaja.*" (Hadits hasan, HR. Ibnu Majah, no. 2340; Ad-Daraquthni no. 4540, dan selain keduanya dengan sanadnya, serta diriwayatkan pula oleh Malik dalam Al-Muwaththa' no. 31 secara mursal dari Amr bin Yahya dari ayahnya dari Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam tanpa menyebutkan Abu Sa'id, tetapi ia memiliki banyak jalan periwayatan yang saling menguatkan satu sama lain) [Hadits ini disahihkan oleh Syaikh Al-Albani dalam Silsilah Al-Ahadits Ash-Shahihah, no. 250]

Dalam kerangka ajaran Ahlus Sunnah wal Jamaah (Aswaja) Nahdlatul Ulama, salah satu prinsip yang sangat relevan dalam upaya pencegahan dan penanganan kekerasan seksual adalah prinsip dari hadist Arbain, yaitu "laa darar wa laa dirar" yang bermakna tidak boleh ada kemudharatan dan tidak boleh membalas kemudharatan dengan kemudharatan. Prinsip ini mengandung nilai etika dan hukum yang menjadi landasan dalam mencegah terjadinya tindakan yang merugikan, termasuk kekerasan seksual di tempat kerja.

Hadist ini menekankan pentingnya menjaga keamanan dan keharmonisan dalam masyarakat, dengan perbuatan ulama yang menyebabkan kerugian kepada orang lain maupun membalas dengan kerugian yang sama. Dalam konteks penelitian tentang pencegahan dan penanganan kekerasan seksual, nilai ini menjadi pijakan moral dan spiritual yang menuntut semua pihak untuk aktif menghentikan dan mencegah tindakan kekerasan yang merusak martabat dan hak korban.

Nilai “*laa darar wa laa dirar*” juga menggambarkan sikap toleransi dan perlindungan hak asasi manusia yang sejalan dengan prinsip-prinsip hukum nasional dan internasional tentang perlindungan hak pekerja dan perempuan. Oleh karena itu, prinsip ini tidak hanya relevan sebagai nilai keagamaan tetapi juga dapat menjadi dasar etis dalam pembentukan kebijakan dan pelaksanaan tindakan pencegahan terhadap kekerasan seksual, khususnya di lingkungan kerja.

Dengan mengadopsi nilai-nilai Aswaja Nahdlatul Ulama yang berlandaskan pada hadist Arbain ini, pemerintah dan institusi terkait dapat memperkuat pendekatan berbasis moral dan spiritual dalam mencegah kekerasan seksual sekaligus memberikan perlindungan penuh kepada korban, sehingga tercipta lingkungan kerja yang aman, adil, dan harmonis.

## **2.5 Tinjauan Peneitian Terdahulu**

Kajian terdahulu menggambarkan masalah yang diangkat dalam penelitian ini telah pernah ditulis oleh beberapa peneliti dalam beberapa karya ilmiah diantaranya sebagai berikut;

1. Jurnal yang ditulis oleh Sri Kurnianingsih, yang di publikasikan pada jurnal ugm yang berjudul “*Pelecehan seksual terhadap perempuan di tempat kerja*” Penelitian ini dilakukan dalam konteks sosial dan kultural yang masih menempatkan perempuan pada posisi yang lebih rendah dibandingkan laki-laki, meskipun ada upaya untuk mencapai kesetaraan gender.<sup>42</sup>
2. Skripsi yang ditulis oleh Khoirun Nisak dari Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dengan judul “Implementasi

---

<sup>42</sup> Kurnianingsih, Sri. "*Pelecehan seksual terhadap perempuan di tempat kerja.*" *Buletin Psikologi* 11.2 (2003).

Permendikbud Nomor 30 Tahun 2021 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Lingkungan Perguruan Tinggi” memberikan analisis yang komprehensif mengenai tantangan yang dihadapi dalam penerapan Permendikbud Nomor 30 Tahun 2021 di perguruan tinggi di Kota Semarang.<sup>43</sup>

3. Jurnal yang ditulis oleh Fiana Dwiyanti Universitas Indonesia yang berjudul ‘*pelecehan seksual pada perempuan di tempat kerja*’ (studi kasus kantor satpol PP Provinsi DKI Jakarta) penelitian ini bertujuan menggambarkan bentuk-bentuk kekerasan yang dialami oleh perempuan di tempat kerja, faktor penyebabnya, serta perlawanan korban terhadap pelecehan. Analisis dalam jurnal ini menunjukkan bahwa pelecehan seksual di tempat kerja bukan hanya masalah individu tetapi merupakan refleksi dari struktur kekuasaan yang lebih besar dalam masyarakat. Kekuatan patriarki dan budaya misoginis berperan penting dalam mempertahankan norma-norma yang merugikan perempuan. Penulis menekankan perlunya perubahan sistemik dalam kebijakan perusahaan untuk melindungi perempuan dan menciptakan lingkungan kerja yang aman.<sup>44</sup>
4. Jurnal yang ditulis oleh marius angga kurnianto, universitas sanata darma university yang berjudul “*Diskripsi Pelecehan Seksual di Tempat Kerja dan Prediksi Munculnya psikososomatik Akibat Pelecehan seksual*” didalam jurnal ini disebutkan beberapa karakteristik atau bentuk-bentuk kekerasan seksual seperti,

---

<sup>43</sup> NISAK, KHOIRUN. “Implementasi Permendikbud Nomor 30 Tahun 2021 Tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Lingkungan Perguruan Tinggi dalam Mencegah dan Menangani Kekerasan Seksual di Perguruan Tinggi di Kota Semarang.”

<sup>44</sup> Dwiyanti, Fiana. *Pelecehan seksual pada perempuan di tempat kerja (studi kasus kantor satpol PP Provinsi DKI Jakarta)*. University of Indonesia, 2014.

sentuhan tidak pantas, intimidasi, dan juga prediksi munculnya psikosomatik akibat kekerasan seksual seperti emosi, stress, fobia, dan masalah kesehatan mental yang mungkin terjadi akibat kekerasan seksual, dan diakhir tesis dijelaskan neseitas dan perlindungan atau proteksi kekerasan seksual bagi organisasi dan masyarakat seluruhnya.<sup>45</sup>

5. Jurnal yang ditulis oleh Maximinus Adrianus Sarto Dumbaris dan Yasinta Novisari Mitak dari Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai dengan judul "*Peran Pemerintah Daerah Kabupaten Sikka dalam Memberikan Perlindungan Hukum terhadap Anak sebagai Korban Kekerasan Seksual di Kabupaten Sikka*" membahas pelaksanaan perlindungan hukum oleh pemerintah daerah bagi anak-anak yang menjadi korban kekerasan seksual di Kabupaten Sikka. Selain itu, jurnal ini juga menganalisis cara pemerintah daerah Kabupaten Sikka dalam melaksanakan perlindungan hukum terhadap anak sebagai korban kekerasan seksual.<sup>46</sup>

Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu diatas, terdapat perbedaan dengan penelitian ini, diantaranya sebagai berikut;

No	Penulis	Judul	Fokus Penelitian	Perbedaan
1	Sri Kurnianingsih	<i>"Pelecehan seksual"</i>	Penelitian ini menyoroti	lebih memperhatikan

<sup>45</sup> Kurnianto, Marius. "*Deskripsi pelecehan seksual di tempat kerja dan prediksi munculnya psikosomatis akibat pelecehan seksual.*" Yogyakarta: Fak. Psikologi (2016).

<sup>46</sup> Dumbaris, Maximinus Adrianus Sarto, and Yasinta Novisari Mitak. "*Peran Pemerintah Daerah Kabupaten Sikka Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Anak Sebagai Korban Kekerasan Seksual di Kabupaten Sikka.*" *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 5.1 (2023): 2408-2413.

		<p><i>terhadap perempuan di tempat kerja”</i></p>	<p>ketidaksetaraan posisi perempuan dalam masyarakat, yang dipengaruhi oleh faktor sosial, kultural, dan instusional, dan beliau juga menegaskan bahwa untuk mengatasi hal itu diperlukan pendekatan sistematis yang melibatkan kebijakan perlindungan perempuan dan kesadaran gender dalam organisasi.</p>	<p>an penerapan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 88 Tahun 2023, yang membahas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja, dalam upaya menangani dan mencegah pelecehan serta kekerasan di lingkungan kerja di Jakarta Timur.</p>
--	--	---	---	--

2	Khoirun Nisak	“Implementasi Permendikbud Nomor 30 Tahun 2021 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Lingkungan Perguruan Tinggi”	Penelitian ini berfokus pada Penerapan Permendikbud Nomor 30 Tahun 2021, yang bertujuan untuk mencegah dan menangani kekerasan seksual di lingkungan perguruan tinggi. Khoirun Nisak berhasil menyoroti pentingnya kolaborasi antara berbagai pihak untuk menciptakan	Sedangkan dalam penelitian ini berfokus pada Kepmenaker No. 88 Tahun 2023 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja di Jakarta Timur dan tantangan yang dihadapi oleh perusahaan swasta di Jakarta Timur dalam mempraktikkan Kepmenaker No. 88 Tahun 2023 tentang
---	---------------	--	---	---

			lingkungan kampus yang bebas dari kekerasan seksual.	pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja.
3	Fiana Dwiyanti	<i>"Pelecehan Seksual pada Perempuan di Tempat Kerja (Studi Kasus Kantor Satpol PP Provinsi DKI Jakarta)"</i>	Penelitian ini menekankan bahwa untuk mengatasi masalah pelecehan seksual, diperlukan pendekatan holistik yang melibatkan pendidikan, kebijakan yang kuat, serta dukungan sosial bagi korban	penelitian ini akan fokus pada peran pemerintah daerah khususnya pemerintah daerah jakarta timur dalam pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja di perusahaan swasta yang ada di jakarta timur.

4	Marius Angga Kurnianto	"Diskripsi Pelecehan Seksual di Tempat Kerja dan Prediksi Munculnya Psikososom atik Akibat Pelecehan Seksual"	fokus dalam penelitiannya adalah untuk mendeskripsi kan bentuk-bentuk pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja serta menganalisis dampak psikologis yang mungkin muncul sebagai akibat dari pelecehan.	Berbeda dengan penelitian ini yang lebih fokus pada bagaimana perempuan bisa melawan kekerasan seksual di tempat kerja dengan diberikan sarana prasarana pengaduan kekerasan seksual di tempat kerja.
5	Maximinus Adrianus Sarto Dumbaris, Yasinta Novisari Mitak,	"Peran Pemerintah Daerah Kabupaten Sikka Dalam Memberikan Perlindungan	Fokus utama dari penelitian ini adalah pada implementasi Peraturan Daerah Kabupaten	Tidak jauh beda dengan fokus penelitian ini yang dimana dalam penelitian ini fokus pada

		n Hukum Terhadap Anak Sebagai Korban Kekerasan Seksual di Kabupaten Sikka"	Sikka Nomor 12 Tahun 2012 dan Peraturan Bupati Sikka Nomor 35 Tahun 2016 dalam memberikan perlindungan hukum kepada anak-anak sebagai korban kekerasan seksual.	peran pemerintah daerah dalam pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja.
--	--	--	---	--

## **BAB III**

### **PEMBAHASAN**

#### **3.1 Pengaturan Hukum tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja**

Berdasarkan kajian teori di Bab II, viktimologi sebagai ilmu yang mempelajari tentang korban kejahatan dan korban secara umum, memberikan landasan penting dalam memahami permasalahan kekerasan seksual. Karmen (1990) menyatakan bahwa viktimologi mencakup hubungan antara korban dan pelaku, serta interaksi korban dengan sistem peradilan pidana dan kelompok sosial lainnya, yang relevan dalam konteks penanganan korban kekerasan seksual di tempat kerja. Kajian tersebut menegaskan pentingnya pemahaman menyeluruh terhadap korban untuk merancang kebijakan pencegahan dan penanganan yang efektif.

Selain itu, kajian teori tentang hak-hak perempuan menegaskan bahwa hak-hak perempuan merupakan bagian dari hak asasi manusia yang bersifat universal dan inheren dalam setiap individu tanpa diskriminasi. Prinsip kesetaraan, non-diskriminasi, dan kewajiban afirmatif negara menjadi fondasi negara untuk melindungi hak perempuan, termasuk dalam lingkungan kerja. Konvensi internasional seperti CEDAW juga menjadi instrumen penting dalam memperjuangkan hak-hak perempuan agar bebas dari diskriminasi dan kekerasan seksual. Hal ini mendukung pentingnya regulasi hukum yang komprehensif dalam pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja.

Selanjutnya, definisi dan kategori tindak pidana kekerasan seksual menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 memberikan pengertian yang luas tentang kekerasan seksual serta mekanisme hukumnya,

Pasal 27 Ayat (2)	:	<i>"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"</i>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memberikan jaminan hak atas pekerjaan yang layak</li> <li>b. Mencakup lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk kekerasan</li> <li>c. Menjadi dasar bagi pengembangan regulasi ketenagakerjaan</li> </ul>
Pasal 28D Ayat (1)	:	<i>"Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum"</i>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menjamin equal treatment di tempat kerja</li> <li>b. Memberikan dasar hukum untuk perlindungan dari diskriminasi</li> <li>c. Memastikan kepastian hukum dalam penanganan kasus</li> </ul>
Pasal 28G Ayat (1)	:	<i>"Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya"</i>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Melindungi integritas fisik dan psikologis pekerja</li> <li>b. Memberikan landasan perlindungan dari kekerasan seksual</li> </ul>

		c. Menjamin perlindungan kehormatan dan martabat
Pasal 28H Ayat (2)	:	<i>"setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan"</i>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memberikan dasar affirmative action untuk kelompok rentan</li> <li>b. Memungkinkan perlakuan khusus bagi korban kekerasan seksual</li> <li>c. Mendorong kesetaraan gender di tempat kerja</li> </ul>

termasuk di tempat kerja. UU ini mengatur jenis kekerasan seksual dan

memberikan perlindungan serta hak-hak korban secara jelas. Kajian ini menjadi dasar dari pengaturan hukum yang dibahas dalam pembahasan pertama tentang kebijakan dan peraturan di Indonesia.

Berdasarkan ketiga kajian teori tersebut, permasalahan pada pembahasan pertama adalah bagaimana kerangka hukum dan regulasi yang ada dapat diimplementasikan secara efektif untuk memberikan perlindungan hukum terhadap korban kekerasan seksual di tempat kerja, serta tantangan yang dihadapi dalam penerapan regulasi tersebut. Pengaturan hukum tentang pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja di Indonesia menunjukkan perlindungan hukum yang semakin komprehensif bagi pekerja. Regulasi ini tersebar dalam berbagai hierarki peraturan perundang-undangan, mulai dari konstitusi hingga peraturan teknis operasional, yang secara bersama-sama

membentuk kerangka hukum yang kokoh untuk memberantas kekerasan seksual di lingkungan kerja. Berikut adalah beberapa di antaranya:

### **3.1.1 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945**

Landasan konstitusional UUD 1945 sebagai hukum tertinggi memberikan fondasi konstitusional bagi perlindungan dari kekerasan seksual di tempat kerja melalui beberapa kunci:

Berdasarkan ketentuan pasal-pasal di atas menunjukkan bahwa negara telah memberikan perhatian sekaligus jaminan kepastian hukum dan perlindungan yang nyata bagi masyarakat, karena itu maka sudah seharusnya aturan-aturan dibawahnya juga berpedoman pada landasan konstitusional sebagai mana diatut dalam Undang-Undang Dasar 1945. Pasal-pasal tersebut menciptakan kewajiban negara untuk:

- a) Melindungi warga negara dari segala bentuk kekerasan di tempat kerja
- b) Menciptakan mekanisme hukum yang efektif
- c) Memastikan akses keadilan bagi korban
- d) Memberikan sanksi yang tegas bagi pelaku.

### **3.1.2 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia**

Prinsip-prinsip HAM dalam konteks ketenagakerjaan tergambar melalui peraturan-peraturan hukum dalam Undang-Undang HAM, UU HAM memberikan kerangka hak asasi manusia yang komprehensif dengan beberapa ketentuan kunci sebagai berikut;

Pasal 9 Ayat (2)	:	<i>"Setiap orang berhak untuk hidup tenteram, aman, damai, bahagia, sejahtera lahir dan batin"</i>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mencakup hak untuk bekerja dalam lingkungan yang aman</li> <li>b. Memberikan landasan psikologis untuk kesejahteraan pekerja</li> <li>c. Menjamin ketenangan dalam melaksanakan pekerjaan</li> </ul>
Pasal 17	:	<i>"Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak untuk memperoleh keadilan dengan mengajukan permohonan, pengaduan, dan gugatan, baik dalam perkara pidana, perdata, maupun administrasi serta diadili melalui proses peradilan yang bebas dan tidak memihak, sesuai dengan hukum acara yang menjamin pemeriksaan yang objektif oleh hakim yang jujur dan adil untuk memperoleh putusan yang adil dan benar"</i>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menjamin akses keadilan bagi korban kekerasan seksual</li> <li>b. Memberikan hak untuk mengajukan gugatan perdata</li> <li>c. Memastikan proses peradilan yang fair dan objektif</li> </ul>
Pasal 38 Ayat (1)	:	<i>"Warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak"</i>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mengakui hak atas pekerjaan yang layak tanpa diskriminasi</li> <li>b. Mencakup perlakuan yang bermartabat di tempat kerja</li> <li>c. Memberikan dasar untuk menuntut lingkungan kerja yang kondusif</li> </ul>
Pasal 49	:	<i>"Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita"</i>

UU HAM juga mengatur mekanisme perlindungan melalui:

- a. Komnas HAM sebagai lembaga pengawas;
- b. Hak untuk mengajukan pengaduan;
- c. Kewajiban negara untuk melindungi, menghormati, dan memenuhi HAM.

Berdasarkan prinsip-prinsip hak asasi manusia (HAM) dalam konteks ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang HAM memberikan landasan yang kuat untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, adil, dan bermartabat. Dengan ketentuan-ketentuan yang jelas, seperti hak untuk hidup tenteram, akses keadilan, dan perlindungan khusus bagi wanita, UU HAM tidak hanya menjamin hak-hak individu, tetapi juga mendorong terciptanya suasana kerja yang kondusif bagi semua pekerja. Selain itu, peran Komnas HAM

sebagai lembaga pengawas dan mekanisme pengaduan yang tersedia menunjukkan komitmen negara dalam melindungi dan memenuhi hak-hak pekerja. Dengan demikian, implementasi prinsip-prinsip ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan dan keadilan di dunia kerja, serta mengurangi pelanggaran HAM yang sering terjadi dalam konteks ketenagakerjaan.

### **3.1.3 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS)**

Adapun untuk lebih jelasnya akan diperinci dibawah ini:

#### **3.1.3.1 Definisi Kekerasan Seksual**

UU TPKS memberikan definisi komprehensif tentang kekerasan seksual dan ruang lingkupnya tertuang dalam Pasal 1 Angka 1 *"Kekerasan Seksual adalah setiap perbuatan merendahkan, menghina, menyerang, dan/atau perbuatan lainnya terhadap tubuh, hasrat seksual seseorang, dan/atau fungsi reproduksi, secara paksa, bertentangan dengan kehendak seseorang, yang menyebabkan seseorang itu tidak mampu memberikan persetujuan dalam keadaan bebas, karena ketimpangan relasi kuasa dan/atau relasi gender, yang berakibat atau dapat berakibat penderitaan atau kesengsaraan secara fisik, psikis, seksual, kerugian secara ekonomi, sosial, budaya, dan/atau politik"*

#### **3.1.3.2 Jenis-jenis Tindak Pidana Kekerasan Seksual**

Dalam Pasal 4 ayat 1 mengatur 9 jenis tindak pidana kekerasan seksual:

No	Bentuk	Sanksi	Mencakup
a	Pelecehan Seksual Non-Fisik (Pasal 5)	penjara maksimal 9 bulan atau denda maksimal Rp10 juta	ucapan, gerakan tubuh, atau perbuatan lain yang bermakna seksual, conto cacalling
B	Pelecehan Seksual Fisik (Pasal 6)	dipidana dengan pidana penjara paling lama 12 tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp300 juta.	sentuhan fisik tanpa persetujuan yang bermakna seksual
C	Pemaksaan Kontrasepsi (Pasal 7)	dengan pidana penjara maksimal 5 tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp50 juta.	Memaksa seseorang untuk menggunakan alat kontrasepsi, manipulasi, atau penipuan dan pelanggaran hak reproduksi dalam konteks kontrasepsi.

D	Pemaksaan Sterilisasi (Pasal 8)	Pidana penjara paling lama 9 tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 200 juta.	Memaksa seseorang menjalani sterilisasi, atau tanpa persetujuan yang sah.
E	Pemaksaan Perkawinan (Pasal 9)	Pidana penjara maksimal 9 tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 200 juta.	Memaksa seseorang untuk menikah, perkawinan anak dibawah umur.
f	Penyiksaan Seksual (Pasal 12)	Pidana penjara maksimal 12 tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 300 juta.	Perbuatan yang menimbulkan kesengsaraan atau penderitaan yang berat
G	Eksplorasi Seksual (Pasal 13)	Pidana penjara maksimal 15	Pemanfaatan seseorang untuk

		tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 1 Miliar.	tujuan seksual demi keuntungan
H	Perbudakan Seksual (Pasal 11)	Pidana penjara paling lama 15 tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 1 Miliar.	Menguasai, memperdagangkan seseorang untuk dijadikan budak seks
I	Kekerasan seksual berbasis elektronik	Pidana penjara paling lama 4 tahun dan/atau denda paling banyak Rp 200 juta.	Penyebaran konten seksual tanpa persetujuan (revenge porn), Ancaman atau intimidasi seksual melalui media elektronik

### 3.1.3.3 Ketentuan khusus untuk tempat kerja

**Pasal 15** : Pemberatan sanksi jika dilakukan:

- a) Dalam relasi kerja atau relasi kuasa lainnya;
- b) Oleh atasan terhadap bawahan;
- c) Dalam lingkungan pendidikan atau tempat kerja.

**Pasal 16:** Ketentuan tentang penyalahgunaan posisi dan wewenang

#### 3.1.3.4 Hak-Hak Korban

**Pasal 17 :** Mengatur hak korban meliputi:

- a. Penanganan dan perlindungan
- b. Pelayanan medis dan psikososial
- c. Bantuan hukum
- d. Pemulihan dan rehabilitasi
- e. Ganti kerugian

#### 3.1.3.5 Kewajiban Pemerintah

**Pasal 18-23** mengatur kewajiban pemerintah dalam:

- a. Pencegahan
- b. Penanganan
- c. Pemulihan
- d. Pemberdayaan korban

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS) merupakan langkah signifikan dalam upaya perlindungan terhadap korban kekerasan seksual di Indonesia. Dengan definisi yang komprehensif dan pengaturan yang jelas mengenai berbagai jenis tindak pidana kekerasan seksual, UU ini memberikan landasan hukum yang kuat untuk menanggulangi masalah yang telah lama menjadi tantangan sosial. Selain itu, ketentuan khusus yang mengatur hak-hak korban dan kewajiban pemerintah menunjukkan komitmen untuk tidak hanya menghukum pelaku, tetapi juga memberikan dukungan dan

pemulihan bagi korban. Melalui implementasi yang konsisten dan efektif.

### **3.1.4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berlandaskan pada prinsip hak asasi manusia, peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan di Indonesia telah mengatur secara tegas hak dan kewajiban baik bagi pekerja maupun pengusaha. Beberapa pasal penting dalam undang-undang ketenagakerjaan menegaskan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, larangan diskriminasi, serta kewajiban pengusaha dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Berikut adalah penjelasan mengenai pasal-pasal utama yang menjadi landasan perlindungan dan keadilan di tempat kerja.

Pasal 5 : *"Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan"*

- a) Larangan diskriminasi dalam rekrutmen
- b) Perlakuan yang sama untuk semua pekerja
- c) Dasar untuk mencegah harassment dalam proses seleksi

Pasal 6 : *"Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha"*

- a) Jaminan equal treatment di tempat kerja
- b) Perlindungan dari segala bentuk diskriminasi
- c) Termasuk diskriminasi berbasis gender atau seksual

Adapun untuk lebih jelasnya tentang pengaturan ketenagakerjaan diantara lain sebagai berikut:

#### 3.1.4.1 Kewajiban Pengusaha

**Pasal 1 ayat 4:** *"Pengusaha adalah orang perseorangan atau badan hukum yang menjalankan usaha dengan mempekerjakan pekerja/buruh."*

**Pasal 35:** Kewajiban pengusaha termasuk:

- a. Memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan
- b. Memberikan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi
- c. Menghormati harkat dan martabat pekerja

**Pasal 53:** menegaskan bahwa pengusaha harus membuat perjanjian kerja yang jelas dan sesuai dengan ketentuan hukum.

**Pasal 86 Ayat (1):** *"Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja"*

- a. Mencakup perlindungan dari kekerasan psikologis
- b. Kewajiban menciptakan lingkungan kerja yang aman
- c. Dasar untuk kebijakan anti-harassment

#### 3.1.4.2 Hak Pekerja Perempuan

**Pasal 76:** Perlindungan khusus pekerja perempuan:

- a. Larangan mempekerjakan pada waktu dan pekerjaan tertentu yang berbahaya
- b. Perlindungan selama menstruasi, hamil, melahirkan, dan menyusui
- c. Dasar untuk kebijakan gender-sensitif

**Pasal 81-84:** Hak cuti haid, hamil, melahirkan, dan menyusui

#### 3.1.4.3 Penyelesaian Perselisihan

**Pasal 136-171:** Mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial:

- a. Bipartit (internal perusahaan)
- b. Tripartit (melibatkan pemerintah)
- c. Melalui pengadilan hubungan industrial

Berdasarkan pasal-pasal di atas telah disebutkan bahwa larangan diskriminasi dan menjamin perlakuan yang sama bagi seluruh tenaga kerja, termasuk diskriminasi berbasis gender dan seksual, dan juga negara mengatur dalam Undang-Undang ini terkait kewajiban pengusaha untuk memberikan perlindungan atas kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan kerja. Selain itu, dalam Undang-Undang ini juga diatur perlindungan khusus pekerja perempuan dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga memperkuat sistem ketenagakerjaan yang adil dan responsif.

### **3.1.5 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 27 Tahun 2024 tentang Koordinasi dan Pemantauan Pelaksanaan Pencegahan dan Penanganan Korban Tindak Pidana Kekerasan Seksual**

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 27 Tahun 2024 mengatur tentang Koordinasi dan Pemantauan Pelaksanaan Pencegahan dan Penanganan Korban Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS).<sup>47</sup>PP ini merupakan salah satu peraturan pelaksana dari UU TPKS yang memperkuat kerangka koordinasi dan pemantauan lintas sektor, termasuk pemerintah daerah seperti Pemerintah Kota Jakarta Timur, dalam upaya pencegahan dan penanganan kekerasan seksual, termasuk di tempat kerja perusahaan swasta.

Dalam PP ini terdiri dari 4 bab, bab 1 ketentuan umum yang berisi definisi dan ruang lingkup, bab II koordinasi pelaksanaan pencegahan dan penanganan korban, yang mengatur mekanisme koordinasi antara pemerintah pusat, daerah, dan lembaga terkait sedangkan, bab iii berisi tentang pemantauan pelaksanaan pencegahan dan penanganan korban, yang memuat ketentuan pemantauan, pelaporan, dan evaluasi, oleh pemerintah, lembaga, nasional, serta masyarakat, adapun bab terakhir yaitu penutup yang berisi ketentuan peralihan dan penutup. Adapun berikut ringkasan dari pasal pasal penting PP No.27 Tahun 2024:

Pasal 3: Koordinasi dan pemantauan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 bertujuan untuk:

---

<sup>47</sup> <https://peraturan.bpk.go.id/Details/290024/pp-no-27-tahun-2024> diakses pada 20/06/2025

- a. *mewujudkan sinergitas pelaksanaan tugas dan fungsi kementerian/lembaga dan pemerintah daerah yang berkaitan dengan pelaksanaan Pencegahan dan Penanganan Korban;*
- b. *mewujudkan kolaborasi dan keterpaduan kementerian/lembaga dan pemerintah daerah dalam pelaksanaan Pencegahan dan Penanganan Korban;*
- c. *meningkatkan hubungan kerja yang terpadu, inklusif, dan berkesinambungan antara kementerian/lembaga dan pemerintah daerah dalam pelaksanaan Pencegahan dan Penanganan Korban; dan*
- d. *memastikan terlaksananya Pencegahan dan Penanganan Korban sesuai dengan standar layanan.*

**Pasal 10: Pelibatan sektor swasta dan masyarakat**

*Pasal 10*

- 1) *Pemantauan Pencegahan dan Penanganan Korban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dilaksanakan oleh Menteri secara lintas sektor dengan kementerian/lembaga terkait.*
- 2) *Pemantauan Pencegahan dan Penanganan Korban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Menteri, komisi yang menangani kekerasan terhadap perempuan,*

*hak asasi manusia, perlindungan anak, dan disabilitas, serta dilaksanakan oleh Masyarakat.*

- 3) *Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan dengan memastikan pendapat/suara Korban/penyintas Tindak Pidana Kekerasan Seksual secara bermakna, dengan memperhatikan aspek:*
- a. gender;*
  - b. usia;*
  - c. kondisi dan ragam penyandang disabilitas;*
  - d. geografis;*
  - e. kebutuhan; dan*
  - f. inklusivitas.*

Dengan demikian, Peraturan Pemerintah No. 27 Tahun 2024 memperkuat posisi pemerintah daerah, dan lembaga terkait dalam pencegahan dan penanganan kekerasan seksual supaya bisa memastikan pencegahan dan penanganan berjalan secara efektif.

### **3.1.6 Peraturan Presiden (PERPRES) Nomor 9 Tahun 2024 tentang Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan Pencegahan dan Penanganan Tindak Pidana Kekerasan Seksual**

Peraturan Presiden Nomor 9 tahun 2024 ini, memang berkaitan dengan penanganan kekerasan seksual, namun tidak secara khusus mengatur kekerasan seksual di tempat kerja,

karena dalam cakupan PERPRES ini ditujukan untuk aparat penegak hukum, tenaga layanan pemerintah, dan tenaga layanan pada lembaga penyedia layanan berbasis masyarakat. Adapun mekanisme penyelenggaraan peatihan akan dikomandoi oleh menteri yang bekerja sama dan bertanggung jawab atas urusan pemerintahan di bidang hukum.

Peraturan Presiden (PERPRES) Nomor 9 Tahun 2024 berkitan secara tidak langsung dengan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja karena:

- 1) Melatih aparat penegak hukum yang menangani kasus kekerasan seksual termasuk yang terjadi di tempat kerja.
- 2) Melatih tenaga pemerintah yang akan memberikan layanan kepada korban kekerasan seksual dari berbagai konteks, termasuk tempat kerja.
- 3) Memastikan standarisasi penanganan kekerasan seksual oleh petugas yang terlatih.

Namun, untuk regulasi yang secara khusus mengatur kekerasan seksual di tempat kerja, tetap merujuk pada Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 Tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di tempat kerja

### **3.1.7 Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 Tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di tempat kerja**

Sistem hierarki peraturan perundang-undangan Indonesia sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan jo. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, menetapkan perbedaan yang tegas antara produk hukum yang bersifat mengatur (regeling) dan yang bersifat menetapkan (beschikking).<sup>48</sup> Perbedaan ini memiliki implikasi signifikan terhadap daya ikat dan legitimasi suatu produk hukum. Dalam konteks pembentukan peraturan di tingkat kementerian, terdapat dua produk hukum utama yang diterbitkan oleh menteri, yaitu Peraturan Menteri (Permen) dan Keputusan Menteri (Kepmen). Secara teoritis, kedua bentuk hukum ini memiliki karakteristik yang berbeda baik dari segi substansi materi, daya ikat, maupun subjek hukum yang terikat. Peraturan Menteri bersifat mengatur (regeling) dan mengikat umum, sedangkan Keputusan Menteri bersifat menetapkan (beschikking) dan pada umumnya bersifat individual atau internal.

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 Tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di tempat kerja menghadirkan paradoks yang menarik untuk

---

<sup>48</sup> Asshiddiqie, Jimly. *Hukum Acara Pengujian Undang-undang*. Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI, 2006.

dikaji, karena produk hukum ini, meskipun berbentuk “keputusan” yang secara teoritis bersifat internal dan individual, namun dalam substansinya mengatur norma-norma umum yang mengikat seluruh pelaku usaha dan pekerja Indonesia.

Hans Kelsen dalam teori Stufenbau menegaskan bahwa sistem hukum tersusun dalam hierarki bertingkat, di mana norma hukum yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan norma yang lebih tinggi.<sup>49</sup> Konsep ini diadopsi dalam sistem hukum Indonesia melalui UU No. 12 Tahun 2011 jo. UU No. 15 Tahun 2019 yang menetapkan tujuh tingkatan peraturan perundang-undangan. Dalam konteks Indonesia, A. Hamid S. Attamimi mengadaptasi teori ini menjadi hierarki peraturan perundang-undangan yang mengenal perbedaan antara wet (undang-undang dalam arti formal) dan regeling (peraturan).<sup>50</sup> Prajudi Atmosudirdjo membedakan produk hukum administratif negara menjadi dua kategori:

- 1) Regeling: peraturan yang bersifat umum, abstrak, dan mengikat banyak orang
- 2) Beschikking: keputusan yang bersifat individual, konkret, dan mengikat pihak tertentu<sup>51</sup>

Perbedaan ini memiliki konsekuensi yuridis yang fundamental, terutama terkait daya ikat dan mekanisme

---

<sup>49</sup> Asshiddiqie, Jimly dan M. Ali Safaat. *Teori Hans Kelsen tentang Hukum*. Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI, 2006.

<sup>50</sup> <https://fh.untar.ac.id/2025/05/14/hans-kelsen-dan-revolusi-dalam-pemikiran-hukum-abad-ke-20/> diakses pada 20/06/25

<sup>51</sup> Mj dan rekan <https://www.makmurjayayahya.com/2021/03/perbedaan-produk-regulasi-dengan-produk.html> diakses pada 20/06/25

pengujiannya, Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 mengatur beberapa aspek fundamental:

- a) Kewajiban Pengusaha: Mewajibkan setiap pengusaha untuk menyusun kebijakan pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja
- b) Mekanisme Pelaporan: Mengatur prosedur pelaporan dan penanganan kasus kekerasan seksual
- c) Sanksi Administratif: Menetapkan sanksi bagi pengusaha yang tidak memenuhi kewajiban
- d) Ruang Lingkup: Berlaku untuk seluruh tempat kerja di Indonesia

Berdasarkan analisis terhadap UU No.12 Tahun 2011 jo. UU No. 15 Tahun 2019 dan teori hukum tata usaha negara, Keputusan Menteri memiliki Karakteristik sebagai berikut:<sup>52</sup>

1. Keputusan Menteri merupakan produk hukum yang bersifat penetapan <sup>53</sup>(beschikking) bukan pengaturan (regeling). Hal ini berarti Keputusan Menteri tidak dimaksudkan untuk mengatur secara umum, melainkan untuk menetapkan hal-hal yang bersifat spesifik dan konkret.
2. Daya ikat Keputusan Menteri pada umumnya terbatas pada lingkup internal kementerian atau pihak-pihak tertentu yang secara khusus terikat berdasarkan hubungan hukum administratif. <sup>54</sup>

---

<sup>52</sup> Soeprapto, Maria Farida Indrati. *Ilmu Perundang-undangan: Dasar-dasar dan Pembentukannya*. Yogyakarta: Kanisius, 1998.

<sup>53</sup> M. Ali, "Hukum Administrasi Negara", Jakarta: Kencana, 2013.

<sup>54</sup> Budi Harsono, "Hukum Administrasi Negara", Jakarta: Sinar Grafika, 2011.

3. Keputusan Menteri tidak dapat dijadikan dasar hukum untuk menerbitkan peraturan yang lebih rendah, berbeda dengan Peraturan Menteri yang dapat menjadi dasar hukum bagi peraturan pelaksanaan di bawahnya.

55

Adapun Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja memiliki substansi materi yang dapat dianalisis sebagai berikut:

- a) ruang lingkup pengaturan bersifat umum dan abstrak. Keputusan ini mengatur tentang kewajiban seluruh pengusaha di Indonesia untuk mencegah dan menangani kekerasan seksual di tempat kerja, bukan hanya mengatur hal-hal yang bersifat internal kementerian.
- b) Subjek hukum yang terikat adalah pihak eksternal yaitu seluruh pengusaha dan pekerja di Indonesia. Hal ini berbeda dengan karakteristik Keputusan Menteri yang seharusnya mengikat subjek hukum internal atau pihak tertentu berdasarkan hubungan hukum khusus.
- c) Substansi materi mengandung norma-norma yang bersifat mengatur (regeling) seperti kewajiban membuat kebijakan, prosedur penanganan, dan sanksi administratif. Karakteristik ini lebih sesuai dengan Peraturan Menteri.

---

<sup>55</sup> R. Soesilo, "Peraturan Perundang-Undangan", Jakarta: Politeia, 2012.

- d) Keputusan ini dapat menjadi dasar hukum bagi tindakan administratif seperti pengenaan sanksi dan pencabutan izin, yang merupakan karakteristik dari peraturan bersifat regeling.

Berdasarkan analisis di atas, terdapat inkonsistensi yang signifikan antara bentuk hukum (Keputusan Menteri) dengan substansi materi yang diatur dalam Kepmen Ketenagakerjaan No. 88 Tahun 2023. Inkonsistensi ini menimbulkan beberapa implikasi hukum:

1. Aspek kepastian hukum, inkonsistensi ini dapat menimbulkan ketidakjelasan mengenai status hukum dan daya ikat produk hukum tersebut. Pihak yang terikat mungkin mempertanyakan apakah mereka benar-benar terikat oleh suatu "Keputusan" yang substansinya bersifat mengatur umum.
2. Aspek keabsahan produk hukum, inkonsistensi bentuk hukum dapat menjadi dasar untuk menggugat keabsahan produk hukum tersebut melalui mekanisme judicial review di Pengadilan Tata Usaha Negara.
3. Aspek hierarki peraturan perundang-undangan, inkonsistensi ini dapat menimbulkan pertanyaan mengenai posisi produk hukum tersebut dalam hierarki dan hubungannya dengan peraturan perundang-undangan lainnya.

### **3.1.8 Peraturan Menteri PPPA No. 1 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri PPPA No. 1 Tahun 2020**

## **tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di Tempat Kerja**

Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPPA) Nomor 1 Tahun 2023 merupakan perubahan atas Permen PPPA Nomor 1 Tahun 2020 tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di Tempat Kerja (RP3). Berikut ringkasan isi dan pokok-pokok perubahan penting dalam peraturan ini:

### 3.1.8.1. Latar Belakang dan Tujuan

1. Pekerja perempuan berhak mendapatkan perlindungan dari masalah ketenagakerjaan, diskriminasi, kekerasan, dan pelanggaran HAM di tempat kerja.
2. Perubahan peraturan dilakukan karena regulasi sebelumnya sudah tidak sesuai dengan perkembangan zaman, sehingga perlindungan dan layanan bagi pekerja perempuan perlu ditingkatkan dan disesuaikan

### 3.1.8.2. Pokok-Pokok Perubahan

Beberapa perubahan dan penambahan penting dalam Permen 1 Tahun 2023 antara lain:

#### a. Definisi RP3 dan Penerima Manfaat

1. RP3 adalah tempat / fasilitas yang disediakan di tempat kerja untuk perlindungan dan menyediakan hak pekerja perempuan;

2. Penerima manfaat layanan RP3: Pekerja/buruh dan pegawai perempuan yang bekerja di tempat kerja tanpa memperhatikan status dan lama bekerja, serta perempuan yang mengalami tindak kekerasan /diskriminasi di tempat kerja, baik terikat secara kerja maupun tidak.

b. Penegasan Standar Layanan

Terdapat ketentuan baru tentang standar layanan RP3 yang meliputi:

1. Lingkup penerima manfaat
2. Waktu penyampaian layanan
3. Mekanisme penyediaan layanan
4. Administrasi layanan
5. Manajemen layanan

c. Penambahan Ketentuan Pelayanan dan Pengelolaan

1. Penegasan bahwa layanan RP3 meliputi pencegahan kekerasan, penerimaan pengaduan dan tindak lanjut, serta pendampingan
2. Prosedur operasional layanan RP3 harus disusun dan dikoordinasikan dengan pihak terkait, termasuk adanya pelatihan khusus SDM pengella RP3

d. Kewajiban Penyesuaian Bagi RP3 yang Sudah Ada

RP3 yang sudah terbentuk harus menyesuaikan diri dengan peraturan baru ini paling lama dalam waktu 1 tahun sejak diundangkan.

#### 3.1.8.3 Prinsip-Prinsip Layanan RP3

Layanan RP3 harus diselenggarakan berdasarkan prinsip:

1. Nondiskriminasi
2. Menghormati dan menjaga privasi/kerahasiaan
3. Memberi rasa aman dan nyaman
4. Menghargai perbedaan dan individu
5. Tidak menghakimi dan menghormati pilihan korban
6. Menggunakan Bahasa sederhana dan mudah dipahami
7. berempati

#### 3.1.8.4 Mekanisme dan Tahapan Penyediaan RP3

Adapun untuk mekanisme dan tahapan dalam melaksanakan RP3:

- a. pemetaan kebutuhan dan kasus kekerasan di tempat kerja
- b. Komitmen antara pihak (pemerintah, perusahaan)
- c. Penyediaan sarana, fasilitas, dan petugas layanan
- d. Koordinasi dengan organisasi perangkat daerah, serikat pekerja, LSM, dan profesional

#### 3.1.8.5 Jenis Layanan yang Wajib disediakan

Adapun layanan dalam RP3 yang wajib disediakan:

- a. Pencegahan kekerasan
- b. Penerimaan pengaduan dan tindak lanjut
- c. Pendampingan untuk korban kekerasan atau diskriminasi

#### 3.1.8.6 Penegasan Sanksi dan Tindak Lanjut:

- a. RP3 wajib menyusun SOP dan juga standar operasional layanan.
- b. Pelaporan dan pemantauan dilakukan oleh kementerian/lembaga terkait.

**Catatan:** Lampiran Permen 1 Tahun 2023 berisi tata cara implementasi, indikator standar layanan, hingga prosedur pengaduan serta format pelaporan, yang secara substansial memperkuat mekanisme layanan dan perlindungan bagi pekerja perempuan di tempat kerja.

### **3.1.9 Peraturan Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta No 8 Tahun 2011 tentang Perlindungan Perempuan dan Anak dari Tindak Kekerasan**

Perlindungan kekerasan seksual di tempat kerja menjadi tanggung jawab bersama antara pemerintah dunia usaha dan masyarakat. Pemerintah daerah, sebagai representasi negara yang paling dekat dengan masyarakat, memiliki peran strategis dalam membangun sistem perlindungan yang komprehensif dan responsive terhadap kebutuhan korban. Oleh karena itu dalam penelitian ini disebutkan adanya peraturan daerah khusus DKI Jakarta No 8 Tahun 2011 tentang perlindungan Perempuan dan

Anak dari Tindak Kekerasan yang diantaranya sebagai berikut: Perda No. 8 Tahun 2011 mengatur perlindungan perempuan dan anak dari tindak kekerasan, mencakup hak-hak mereka, pencegahan, dan penanganan kasus kekerasan. Selain itu, perda ini juga membentuk P2TP2A sebagai pusat pelayanan terpadu untuk mendukung korban.

#### 3.1.9.1 Ruang Lingkup Perda

- a. Mengatur azas dan tujuan perlindungan perempuan dan anak dari tindak kekerasan.
- b. Menyediakan hak-hak bagi perempuan dan anak yang menjadi korban kekerasan.
- c. Menetapkan kewajiban dan tanggung jawab pemerintah, masyarakat, keluarga, dan orang tua dalam memberikan perlindungan.

#### 3.1.9.2 Hak-Hak Perempuan dan Anak

- a. Hak atas pendampingan oleh profesional seperti psikolog, psikiater, dan advokat.
- b. Hak untuk mendapatkan layanan kesehatan dan visum.
- c. Hak untuk tinggal di rumah aman yang disediakan bagi korban kekerasan.

#### 3.1.9.3 Pencegahan Tindak Kekerasan

- a. Mendorong partisipasi aktif dari masyarakat dalam pencegahan kekerasan.
- b. Mengedukasi masyarakat tentang bahaya dan dampak dari tindak kekerasan.
- c. Membentuk Gugus Tugas dan Komisi Aksi Daerah untuk menghapuskan pekerjaan terburuk bagi anak.

#### 3.1.9.4 Penanganan Kasus Kekerasan

- a. Prosedur penanganan kasus kekerasan yang melibatkan berbagai pihak.
- b. Penyediaan layanan hukum dan dukungan bagi korban selama proses peradilan.
- c. Pembinaan bagi anak-anak yang terlibat dalam pekerjaan berisiko untuk mendapatkan keahlian yang sesuai.

### **3.2 Peran Pemerintah Jakarta Timur dalam Upaya Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja di Perusahaan Swasta di Jakarta Timur**

Kajian teori viktimologi juga menegaskan pentingnya peran institusi dan sistem dalam menangani korban kejahatan, termasuk kekerasan seksual di tempat kerja. Keberadaan mekanisme pelaporan, pendampingan, dan perlindungan menjadi sangat penting dalam konteks perlindungan korban di tingkat lokal. Hal ini sejalan dengan peran pemerintah daerah dalam memberikan perlindungan hukum sebagaimana diatur dalam regulasi nasional dan daerah.

Kajian mengenai hak-hak perempuan menekankan bahwa negara harus memberikan perlindungan afirmatif kepada kelompok rentan, termasuk pekerja perempuan yang rentan terhadap kekerasan seksual. Prinsip non-diskriminasi dan kewajiban negara untuk memenuhi, melindungi, dan menghormati hak asasi manusia perempuan memberikan dasar bagi intervensi pemerintah daerah dalam upaya pencegahan dan penanganan kekerasan seksual.

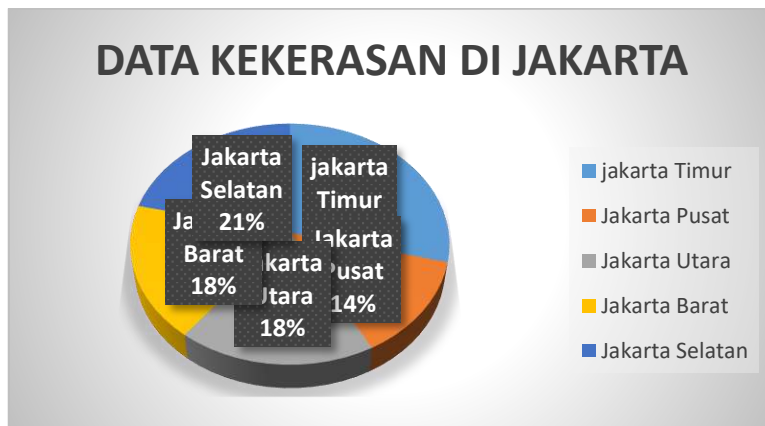
Selain itu, kajian tentang tindak pidana kekerasan seksual menggarisbawahi urgensi koordinasi antar lembaga dan penanganan yang terintegrasi, baik preventif maupun represif, termasuk penyediaan layanan pemulihan bagi korban. Hal ini menjadi rujukan dalam menilai peran Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi, serta Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk di Jakarta Timur.

Berdasarkan kajian teori tersebut, permasalahan dalam pembahasan kedua adalah bagaimana peran dan upaya pemerintah Kota Administrasi Jakarta Timur dalam menerapkan regulasi dan memberikan perlindungan serta pendampingan kepada korban kekerasan seksual di tempat kerja, termasuk hambatan dan tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Adapun berdasarkan penelitian dilapangan akan dirinci sebagai sebagai berikut:

### 3.2.1 Situasi Pelindungan Pekerja di Jakarta Timur

Data terkini menunjukkan bahwa Jakarta Timur merupakan wilayah dengan angka kekerasan terhadap perempuan dan anak tertinggi di DKI Jakarta. Pada tahun 2023,

tercatat sebanyak 469 kasus kekerasan di wilayah ini,<sup>56</sup> yang mencerminkan tingginya tingkat kerentanan kelompok tersebut terhadap berbagai bentuk kekerasan, khususnya kekerasan seksual. Adapun data di bawah ini yang menunjukkan bahwa persentase tingginya kasus kekerasan di Jakarta Timur.



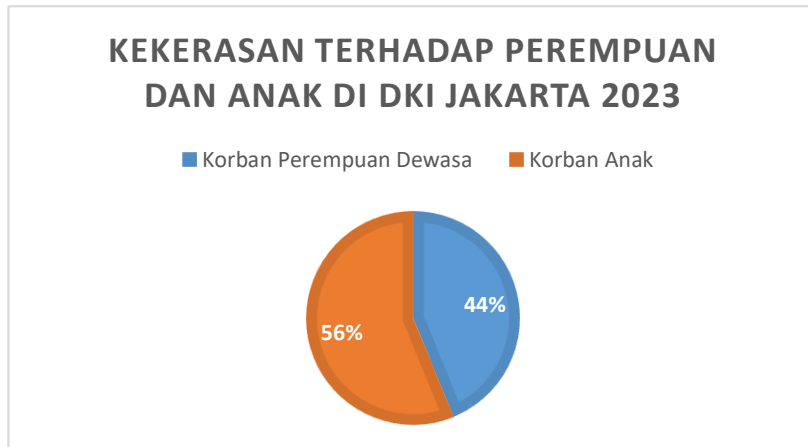
"Terjadi 314 kasus kekerasan di Jakarta Timur, 145 kasus di Jakarta Pusat, 199 kasus di Jakarta Utara, 198 kasus di Jakarta Barat, 232 kasus di Jakarta Selatan, dan 1 kasus di Kepulauan Seribu," kata Plt Kepala Dinas PPAPP Rizky Hamid dalam keterangannya.<sup>57</sup>

Pada tahun berikutnya, total kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak di seluruh DKI Jakarta meningkat

<sup>56</sup> Fani Ferdiansyah <https://www.poskota.co.id/2025/02/28/kasus-kekerasan-perempuan-dan-anak-di-jakarta-meningkat-daerah-ini-catat-angka-tertinggi?halaman=2> diakses pada 11/07/25 jam 14:53

<sup>57</sup> <https://voi.id/berita/315836/kasus-kekerasan-di-jakarta-selama-2023-paling-banyak-terjadi-di-jaktim> diakses pada 06/02/2025 pukul 12:45

signifikan menjadi 2.041 kasus, dengan korban perempuan



dewasa sebanyak 893 orang dan korban anak sebanyak 1.148 orang. Jakarta Timur tetap menjadi kontributor utama dalam peningkatan angka ini.<sup>58</sup>

Kasus kekerasan seksual di tempat kerja termasuk dalam kategori kekerasan terhadap perempuan dan anak yang terus mendapat perhatian serius. Data tersebut juga mengindikasikan bahwa meskipun ada penurunan prevalensi kekerasan terhadap perempuan di Jakarta pada 2024 sebesar sekitar 18,9 persen, kekerasan seksual masih menjadi masalah yang signifikan dan perlu penanganan lebih intensif. Data awal tahun 2025 (Januari hingga Februari) juga mengindikasikan bahwa dari 356 korban kekerasan yang tercatat di DKI Jakarta, kekerasan seksual mendominasi dengan 188 kasus atau sekitar 33,1 persen. Meskipun data spesifik mengenai jenis kekerasan seksual di Jakarta Timur belum tersedia secara terperinci, angka-angka ini menunjukkan bahwa kekerasan seksual merupakan masalah

---

<sup>58</sup> Qommarria Rostanti <https://ameera.republika.co.id/berita/ssdira425/kekerasan-terhadap-anak-dan-perempuan-di-dki-jakarta-tercatat-356-kasus-sejak-awal-2025>, diakses ada 11/07/25 jam 14:57

serius yang membutuhkan perhatian khusus di wilayah tersebut. Penanganan kasus-kasus ini dilakukan melalui koordinasi antara Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk (PPAPP) DKI Jakarta serta unit layanan terpadu, dengan dukungan aparat penegak hukum untuk memastikan perlindungan dan pemenuhan hak korban. Data ini menggaris bawahi pentingnya penguatan kebijakan dan intervensi yang efektif dalam mengatasi kekerasan seksual di Jakarta Timur sebagai bagian dari upaya perlindungan perempuan dan anak di tingkat provinsi.

Pada penelitian di lapangan pada beberapa perusahaan swasta di Jakarta timur, seperti, yang pertamanya dalam penelitian ini yang akan diteliti yaitu PT Agro Menara Rachmat, PT Mahakam Beta Farma, dan Anugrah Parmindo Lestari, dikarenakan surat penelitiannya tidak diterima oleh PT terkait untuk dijadikan objek penelitian, sehingga peneliti mengubah PT lain yang bisa menerima surat idzin penelitian. terdapat perubahan menjadi PT Kemas Indah Maju, PT Bintang Toedjoe, PT Mahakam Beta Farma, adapun yang menjadi narasumber dari berbagai perusahaan tersebut memiliki jabatan yang berbeda diantaranya Opaerator Produksi, QC Compounding, dan manager. Adapun rinciannya setiap perusahaan antara lain sebagai berikut:

No	Nama	Perusahaan	Jabatan
1	Mutiara Rahmayani	PT Kemas Indah Maju	Operator Produksi
2	Sona Yudistira	PT Bintang Toedjoe	QC Compounding

3	Eza	PT Mahakam Beta Farma	Manager
---	-----	--------------------------	---------

Pada tanggal 30 Mei, jam 19:04 peneliti melakukan wawancara bersama narasumber Mutiara Rahmayani sebagai perwakilan dari PT Kemas Indah Maju, PT Kemas Indah Maju merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi kemasan produk kecantikan, khususnya kosmetik dan perawatan kulit (Skincare), yang menggunakan mesin injeksi molding mutakhir, perakitan produk otomatis, dan kemampuan dekorasi yang efisien, yang menghasilkan berbagai jenis kemasan produk kosmetik seperti lipstik, lip gloss, compact case, jars, dan eyeliner. Di perusahaan ini memiliki produk unggulan berupa kemasan kosmetik mono-material yang dapat didaur ulang dan diisi ulang, yang menunjukkan komitmennya terhadap lingkungan yang keberlanjutan. Dalam proses wawancara peneliti juga menanyakan bagaimana kesetaraan gender diberlakukan dalam PT Kemas Indah Maju, narasumber pun mengatakan bahwa di PT tersebut *“sekitar 60% tenaga kerjanya adalah perempuan, sedangkan sisanya adalah laki-laki, namun untuk posisi manajerial, perusahaan tetap menerapkan rasio gender yang seimbang yaitu 50% laki-laki dan 50% perempuan”*.<sup>59</sup> Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, narasumber menunjukkan pemahaman yang memadai

---

<sup>59</sup> Hasil wawancara dari narasumber Mutiara Rahmayani dari PT Kemas Indah Maju, 30 Mei 2025 pukul 19:04

mengenai konsep kekerasan seksual di tempat kerja, yang didefinisikan sebagai “*pelecehan seksual fisik dan verbal*”<sup>60</sup>Narasumber juga menyatakan telah mendengar tentang kebijakan pemerintah terkait pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja dan secara spesifik mengetahui adanya Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No 88 Tahun 2023 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja.

Dari aspek pengalaman personal, narasumber menyatakan tidak pernah mengalami atau menyaksikan kekerasan seksual di tempat kerja. Namun juga narasumber memberikan penilaian positif terhadap implementasi kebijakan di perusahaannya, informasi tentang kebijakan disampaikan oleh atasan “*dengan sangat jelas bahkan dengan sanksi yang ada dalam kebijakan tersebut*”<sup>61</sup>serta perusahaan melakukan “*briefing*”<sup>62</sup>setiap bulan sebagai bentuk sosialisasi pencegahan kekerasan seksual. dari narasumber ini peneliti juga mengetahui bahwa di PT Kemas Indah Maju juga menyediakan pelatihan dan sosialisasi mengenai pencegahan dan penanganan kekerasan seksual ditempat kerja dengan jawaban narasumber yang mengatakan “*iya setiap bulan selalu dilakukan briefing*”<sup>63</sup> meskipun perusahaan telah melakukan upaya sosialisasi rutin, narasumber menilai efektivitas penilaian tersebut “*tidak terlalu efektif karena balik lagi ke diri sendiri kesadaran itu*

---

<sup>60</sup> Ibid

<sup>61</sup> Ibid

<sup>62</sup> Ibid

<sup>63</sup> Ibid

*sendiri* <sup>64</sup> hal ini menunjukkan adanya tantangan dalam mengubah perilaku dan kesadaran individu meskipun telah ada upaya edukasi yang berkelanjutan. Adapun dalam mekanisme pelaporan, narasumber menunjukkan pemaaman yang baik tentang prosedur yang harus dilakukan yaitu "*lapor ke atasan di tempat kita bekerja*"<sup>65</sup> tingkat kenyamanan untuk melaporkan kasus juga dinilai tinggi karena "*setiap pelapor dirahasiakan oleh perusahaan*"<sup>66</sup> narasumber juga memberikan penilaian positif terhadap dukungan perusahaan bagi korban, yang dinyatakan "*sangat mendukung*"<sup>67</sup> dan menilai penerapan kebijakan pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja sangat amat baik.

Ketika ditanya mengenai tantangan dalam penerapan kebijakan, narasumber tidak memberikan respons spesifik. Namun, sebagai saran perbaikan, narasumber merekomendasikan agar perusahaan "*lebih sering diberi edukasi dan dijelaskan jika melakukan hal tsb dpt hukuman yang membuat jera.*"<sup>68</sup> Rekomendasi ini menunjukkan bahwa meskipun implementasi kebijakan dinilai baik, masih terdapat kebutuhan untuk meningkatkan frekuensi edukasi dan memperjelas konsekuensi hukum sebagai deterrent effect. Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa narasumber memiliki persepsi yang positif terhadap upaya perusahaan dalam mencegah dan menangani kekerasan

---

<sup>64</sup> Ibid

<sup>65</sup> Ibid

<sup>66</sup> Ibid

<sup>67</sup> Ibid

<sup>68</sup> Ibid

seksual di tempat kerja, dengan catatan bahwa efektivitas program masih bergantung pada kesadaran individual dan perlu ditingkatkan melalui edukasi yang lebih intensif serta penjelasan yang lebih tegas mengenai sanksi yang berlaku

PT Bintang Toedjoe bergerak di bidang farmasi, khususnya memproduksi obat-obatan, suplemen makanan, dan produk herbal (fitofarmaka). Perusahaan ini dikenal sebagai produsen berbagai produk kesehatan yang populer di Indonesia, seperti Extra Joss, Bejo, Komix, Femmy, dan Puyer No. 16, yang hingga saat ini masih digunakan dan diekspor ke beberapa negara. PT Bintang Toedjoe bergerak dibawah PT Kalbe Farma dan berkembang pesat sehingga bisa menjadi salah satu perusahaan farmasi terbesar di Indonesia karena terus mengembangkan produk farmasi dan suplemen untuk pasar domestic dan juga mengekspor ke berbagai negara seperti Filipina, Nigeria, Myanmar, dan lainnya. Berdasarkan observasi lapangan perusahaan ini mempekerjakan karyawan dari kedua jenis kelamin, baik perempuan maupun laki-laki, dengan proporsi yang cukup seimbang, dengan tutur narasumber: *“iya mbak di PT ini Alhamdulillah untuk kesetaraan gendernya aman karena disini laki-laki dan perempuannya seimbang<sup>69</sup>”* baik dalam tenaga kerja dan juga dalam posisi kepemimpinan. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber mengenai implementasi kebijakan pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja, diperoleh temuan yang menunjukkan tingkat pemahaman dan

---

<sup>69</sup> Hasil Wawancara PT Bintang Toedjoe, Sona Yudistira, Qc Qomponding 29 Mei 2025

efektivitas penerapan kebijakan yang cukup baik. Responden mendefinisikan kekerasan seksual di tempat kerja sebagai perilaku yang *"tidak menaati peraturan perusahaan, hingga hal seperti itu dianggap normal di area kerja,"*<sup>70</sup> yang mengindikasikan adanya pemahaman bahwa normalisasi perilaku tidak pantas merupakan bagian dari problematika kekerasan seksual di lingkungan kerja.

Dalam konteks pengetahuan regulasi, narasumber menyatakan telah mengetahui kebijakan pemerintah terkait pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja, termasuk Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 88 Tahun 2023. Meskipun narasumber mengakui bahwa selama masa kerjanya *"belum pernah terjadi kekerasan seksual di tempat kerja,"*<sup>71</sup> namun kesadaran terhadap pentingnya pencegahan tetap terjaga melalui mekanisme sosialisasi yang sistematis. Implementasi kebijakan di perusahaan tempat responden bekerja menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pencegahan kekerasan seksual. Narasumber menyatakan bahwa informasi kebijakan disampaikan dengan *"sangat jelas dan penting, hampir tiap minggu atau briefing rutin pasti tema tentang kekerasan seksual di tempat kerja disosialisasikan."*<sup>72</sup> Pelatihan dan sosialisasi yang disediakan perusahaan dinilai *"sangat efektif"* dan *"membantu ke professional dia bekerja,"* menunjukkan dampak positif program pencegahan terhadap budaya kerja profesional.

---

<sup>70</sup> Ibid

<sup>71</sup> Ibid

<sup>72</sup> Ibid

Aspek pelaporan dan penanganan kasus juga mendapat perhatian memadai, di mana narasumber menyatakan mengetahui prosedur pelaporan dengan "*langsung follow up ke atasan area.*"<sup>73</sup>Kepercayaan terhadap sistem pelaporan cukup tinggi, dengan responden merasa "*nyaman untuk melaporkan kasus kekerasan seksual di tempat kerja*" karena "*atasan di area saya cepat tanggap perihal kekerasan seksual dan yang lainnya, karena tiap briefing selalu disosialisasikan.*"<sup>74</sup>

Evaluasi terhadap penerapan kebijakan menunjukkan hasil yang positif, dengan narasumber menilai perusahaan menerapkan kebijakan pencegahan kekerasan seksual dengan "*sangat baik, dan belum pernah ada kejadian.*"<sup>75</sup>Narasumber tidak mengidentifikasi tantangan signifikan dalam penerapan kebijakan, dengan alasan "*tidak ada, karena peraturan hal tersebut sangat wajib diterapkan mbak apalagi di dunia kerja,*"<sup>76</sup>yang menunjukkan adanya penerimaan dan internalisasi kebijakan yang baik. Rekomendasi perbaikan yang disampaikan narasumber masih terfokus pada penguatan mekanisme sosialisasi melalui "*briefing sosialisasikan,*"<sup>77</sup>yang mengindikasikan bahwa pendekatan komunikasi berkelanjutan dipandang sebagai kunci utama keberhasilan

---

<sup>73</sup> Ibid

<sup>74</sup> Ibid

<sup>75</sup> Ibid

<sup>76</sup> Ibid

<sup>77</sup> Ibid

implementasi kebijakan pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja.

PT Mahakam Beta Farma bergerak di bidang industri farmasi dan perawatan kesehatan. Perusahaan ini memproduksi produk farmasi dengan standar kualitas internasional, termasuk antiseptik terkenal Betadine. Awalnya, perusahaan ini mengambil alih lisensi produksi antiseptik Betadine dari Mundipharma AG, Swiss, dan mulai memproduksi produk tersebut di Indonesia. Berdasarkan data dari penelitian di lapangan pada PT Mahakam Beta Farma, jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan. Dari narasumber yang diteliti, mengatakan bahwa sebanyak (74,3%) adalah laki-laki, sedangkan (25,7%) adalah perempuan. Berdasarkan wawancara dengan narasumber dari PT Mahakam Beta Farma, diperoleh perspektif yang berbeda mengenai implementasi kebijakan pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja, yang menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan dan implementasi di lapangan. Narasumber memahami kekerasan seksual sebagai *"pelecehan yang dilakukan dengan sengaja maupun tidak sengaja seperti perbudakan seksual di tempat kerja,"*<sup>78</sup> yang mengindikasikan pemahaman konseptual yang cukup komprehensif mengenai spektrum kekerasan seksual di lingkungan kerja.

Meskipun narasumber menyatakan pernah mendengar kebijakan pemerintah terkait pencegahan kekerasan seksual di

---

<sup>78</sup> Hasil wawancara dengan eza PT Mahakam Beta Farma, 16 mei 2025

tempat kerja, namun pengetahuan spesifik mengenai regulasi masih terbatas. narasumber mengakui tidak mengetahui adanya Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 88 Tahun 2023, yang mengindikasikan kurangnya sosialisasi regulasi spesifik di tingkat perusahaan. Hal ini diperkuat dengan pengakuan bahwa informasi kebijakan *"tidak jelas mungkin karena tidak ada kejadian seperti itu,"*<sup>79</sup> yang menunjukkan pendekatan reaktif dalam penyampaian informasi kebijakan.

Analisis terhadap implementasi kebijakan di perusahaan menunjukkan kelemahan sistemik yang signifikan. narasumber menyatakan bahwa perusahaan *"tidak ada"*<sup>80</sup> menyediakan pelatihan atau sosialisasi mengenai pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja. Dampak dari ketiadaan program pencegahan ini tercermin dalam penilaian narasumber bahwa upaya tersebut *"tidak efektif karena sampai sekarang kita enggak pernah denger kebijakan seperti itu,"*<sup>81</sup> yang menunjukkan gap implementasi yang substansial. Aspek pelaporan dan penanganan kasus menghadapi tantangan struktural yang kompleks. Narasumber mengakui tidak mengetahui prosedur pelaporan kekerasan seksual, serta mengungkapkan kekhawatiran mendalam terkait mekanisme pelaporan dengan menyatakan *"tidak"* merasa nyaman untuk melaporkan *"karena sebagai wanita walaupun korban pasti diberlakukan seperti pelaku."*<sup>82</sup> Pernyataan ini

---

<sup>79</sup> Ibid

<sup>80</sup> Ibid

<sup>81</sup> Ibid

<sup>82</sup> Ibid

mengindikasikan adanya bias gender sistemik yang dapat menghambat efektivitas mekanisme perlindungan korban.

Paradoks implementasi kebijakan terlihat dalam penilaian narasumber terhadap dukungan perusahaan. Di satu sisi, narasumber menilai bahwa perusahaan memberikan dukungan yang memadai dengan alasan "*membedakan mes wanita dan pria juga membedakan tempat kerjanya,*"<sup>83</sup> yang menunjukkan adanya upaya segregasi fisik sebagai bentuk pencegahan. Namun di sisi lain, narasumber mengidentifikasi tantangan fundamental dalam penerapan kebijakan, yaitu "*banyak karena walaupun perusahaan mau menerapkan ujungnya wanita dikira pelaku pas dilaporkan ke pihak berwajib,*"<sup>84</sup> yang mengungkapkan problematika victim blaming dalam sistem peradilan. Rekomendasi perbaikan yang disampaikan narasumber menekankan pentingnya "*membuat kebijakan yang tegas terhadap pekerja yang melanggar,*"<sup>85</sup> yang menunjukkan kebutuhan akan enforcement yang lebih kuat. Kritik sistemik narasumber terhadap implementasi kebijakan pemerintah tercermin dalam pernyataan bahwa "*sampai sekarang kebijakan pemerintah belum ada yang berjalan cukup efektif karena biasanya mereka mengadakan kayak sosialisasi kekerasan seksual hanya sebagai formalitas tapi faktanya di lapangan mereka masih memandang perempuan lemah.*"<sup>86</sup> Pernyataan ini

---

<sup>83</sup> Ibid

<sup>84</sup> Ibid

<sup>85</sup> Ibid

<sup>86</sup> Ibid

mengindikasikan adanya diskrepansi antara kebijakan formal dan praktik implementasi, serta persistensi stereotip gender yang menghambat efektivitas program pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja.

Berdasarkan data narasumber yang diperoleh dari survei lapangan, terdapat gambaran yang beragam mengenai implementasi kebijakan pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja. Dari aspek pemahaman konsep, narasumber menunjukkan kesadaran yang baik terhadap definisi kekerasan seksual di tempat kerja, dengan sebagian besar memahaminya sebagai bentuk diskriminasi yang dapat berupa tindakan fisik, verbal, maupun syarat yang tidak diinginkan dan bersifat seksual. Mayoritas narasumber juga mengaku telah mendengar tentang kebijakan pemerintah terkait pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja, meskipun tingkat pengetahuan mereka tentang Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 88 Tahun 2023 masih bervariasi. Hanya satu narasumber yang mampu menjelaskan bahwa kebijakan tersebut mengatur upaya pencegahan, penanganan, perlindungan, dan pemulihan kasus pelecehan seksual di lingkungan kerja.

Analisis terhadap implementasi kebijakan di tingkat perusahaan menunjukkan variasi yang signifikan. Beberapa perusahaan telah menerapkan sosialisasi rutin melalui briefing mingguan atau bulanan, sementara perusahaan lain belum memiliki program sosialisasi yang memadai. Narasumber dari PT Bintang Toedjoe yang aktif melakukan sosialisasi menyatakan bahwa informasi disampaikan "sangat jelas dan

detail" melalui berbagai saluran komunikasi termasuk orientasi, pelatihan internal, dan dokumen resmi. Namun dari semua PT yang peneliti teliti memiliki persamaan yang sangat mendasar yakni sama-sama belum memiliki sarana dan prasarana khusus pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja, dengan alasan tidak pernah terjadinya kekerasan seksual di tempat kerja mereka.

Mayoritas narasumber (75%) menyatakan mengetahui prosedur pelaporan kasus kekerasan seksual, yang umumnya dilakukan melalui hierarki atasan langsung atau pihak berwajib. Namun, tingkat kenyamanan dalam melaporkan masih bervariasi. Satu narasumber mengungkapkan kekhawatiran bahwa "*sebagai wanita walaupun korban pasti diberlakukan seperti pelaku,*"<sup>87</sup> menunjukkan adanya stigma dan bias gender dalam penanganan kasus. Ada juga yang mengatakan bahwa perusahaan juga memberikan dukungan yang memadai bagi pekerja untuk menghindari terjadinya segala bentuk kekerasan seksual, dengan respon narasumber yaitu "*iya karena perusahaan membedakan mess wanita dan pria begitu pula tempat kerjanya, wanita di bagian pabrik langsung bagian kemas operator produksi sedangkan pria di pabrik untuk pengiriman barang yang siap dipasarkan*"<sup>88</sup>.

Berangkat dari fakta diatas menunjukkan bahwa kebijakan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Dasar, KUHP, Undang-Undang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang

---

<sup>87</sup> Hasil wawancara PT Mahakam Beta Farma, eza Manager PT Mahakam Beta Farma

<sup>88</sup> Ibid

Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Ketenagakerjaan, Putusan Menteri PPPA, PP, PERPRES, dan Perda belum berjalan efektif karena dengan adanya system atau aturan yang relative komprehensif pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja seharusnya sudah bisa ditangani dengan baik dengan kerjasama antar lembaga.

### 3.2.2 Kebijakan Pemerintah Jakarta Timur dalam Upaya Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja

Dalam konteks Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Timur, implementasi Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 88 Tahun 2023 dilaksanakan melalui struktur kelembagaan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Gubernur DKI Jakarta No. 57 Tahun 2022, dimana Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur sebagai Unit Pelaksana Teknis di bawah naungan Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi & Energi Provinsi DKI Jakarta berperan sebagai *executing agency*<sup>89</sup>. Struktur organisasi ini mencerminkan prinsip dekonsentrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, dimana urusan ketenagakerjaan merupakan kewenangan Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur yang dilaksanakan oleh perangkat daerah provinsi atau dikoordinasikan oleh Walikota. Sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur DKI Jakarta

---

<sup>89</sup> Yudha Satriawan, <https://www.voaindonesia.com/a/akankah-aturan-baru-menaker-beri-efek-jera-kepada-pelaku-kekerasan-seksual-di-tempat-kerja-/7122147.html> diakses pada 25/06/2025

No. 57 Tahun 2022 tentang organisasi dan tata kerja perangkat daerah, dalam bab ix mengatur tentang kedudukan, tugas dan fungsi Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur antara lain sebagai berikut:”

#### A. Kedudukan

1. Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi dipimpin oleh Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi.
2. Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi.
3. Dalam melaksanakan tugas, Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi dikoordinasikan oleh Walikota.

#### B. Tugas dan Fungsi

1. Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan energi pada wilayah Kota Administrasi.
2. Dalam melaksanakan tugas, Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi menyelenggarakan fungsi:
  - a. pelaksanaan pembinaan dan penempatan kerja, penciptaan hubungan industrial yang harmonis, peningkatan kepatuhan perundang undangan di

bidang ketenagakerjaan pada tingkat Kota Administrasi;

- b. pembinaan, pembangunan, pengembangan, penyediaan, dan evaluasi bidang energi dan sumber daya mineral pada subbidang ketenagalistrikan, energi baru terbarukan, mineral dan batu bara pada tingkat Kota Administrasi;
- c. pelaksanaan dukungan pelayanan daya listrik pada kegiatan pemerintah Kota Administrasi;
- d. pelaksanaan pelatihan kerja guna meningkatkan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja;
- e. pelaksanaan kesekretariatan Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi; dan
- f. pengelolaan data informasi pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi.

### C. SUSUNAN ORGANISASI

1. Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi, terdiri atas:

- a. Subbagian Tata Usaha;
- b. Seksi Pelatihan, Penempatan, Produktivitas, dan Transmigrasi;
- c. Seksi Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja;
- d. Seksi Energi; dan
- e. Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan.

2. Kedudukan dan Tugas Subbagian Tata Usaha, meliputi

- a. Subbagian Tata Usaha dipimpin oleh Kepala Subbagian Tata Usaha;
- b. Kepala Subbagian Tata Usaha berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi; dan
- c. Subagian Tata Usaha mempunyai tugas:
  - 1) melaksanakan pengelolaan kepegawaian, barang milik daerah, kerumahtanggaan, ketatalaksanaan, ketatausahaan, kearsipan dan kehumasan Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi;
  - 2) melaksanakan penatausahaan keuangan Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi;
  - 3) melaksanakan pengelolaan dan pengoordinasian data dan sistem informasi Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi;
  - 4) melaksanakan penyusunan bahan analisis jabatan dan analisis beban kerja Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi;
  - 5) melaksanakan penyusunan rincian tugas dan fungsi Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi;
  - 6) melaksanakan pengoordinasian penyusunan Rencana Strategis, Rencana Kerja, dan Rencana Kerja Anggaran Dinas Tenaga Kerja

Transmigrasi, dan Energi sesuai lingkup tugasnya;

- 7) melaksanakan pengoordinasian pelaksanaan Rencana Strategis dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi, dan Energi sesuai lingkup tugasnya;
- 8) melaksanakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan Rencana Strategis dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi, dan Energi sesuai lingkup tugasnya;
- 9) melaksanakan pengoordinasian penyusunan proses bisnis, standar, dan prosedur Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi;
- 10) melaksanakan pengoordinasian dan penyusunan pelaporan kinerja, kegiatan, dan akuntabilitas Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi; dan
- 11) melaksanakan pengoordinasian penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan dan pengawasan Badan Pemeriksa Keuangan dan Aparat Pengawasan Internal Pemerintah pada Suku Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi.

3. Kedudukan dan Tugas Seksi Pelatihan, Penempatan, Produktivitas dan Transmigrasi, meliputi:

- a. Seksi Pelatihan, Penempatan, Produktivitas dan Transmigrasi dipimpin oleh Kepala Seksi Pelatihan, Penempatan, dan Transmigrasi;
  - b. Kepala Seksi Pelatihan, Penempatan, Produktivitas dan Transmigrasi berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi; dan
  - c. Seksi Pelatihan, Penempatan, Produktivitas dan Transmigrasi mempunyai tugas:
    - 1) melaksanakan pemagangan, pelatihan, pembinaan dan penempatan tenaga kerja pada wilayah Kota Administrasi;
    - 2) melaksanakan pelatihan, pembinaan, pengembangan kewirausahaan terpadu dan pembinaan tenaga kerja mandiri pada wilayah Kota Administrasi;
    - 3) melaksanakan perekrutan calon transmigran pada wilayah Kota Administrasi;
    - 4) melaksanakan pemagangan, penempatan tenaga kerja, pendayagunaan tenaga kerja wanita, pemuda, disabilitas dan lanjut usia pada wilayah Kota Administrasi; dan
    - 5) menyusun data dan informasi pada Seksi Pelatihan, Penempatan, Produktivitas dan Transmigrasi.
4. Kedudukan dan Tugas Seksi Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja, meliputi:

- a. Seksi Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja dipimpin oleh Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Kesehatan Pekerja;
- b. Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi; dan
- c. Seksi Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja mempunyai tugas:
  - 1) melaksanakan penciptaan hubungan industrial yang harmonis pada wilayah Kota Administrasi;
  - 2) melaksanakan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan;
  - 3) mencegah dan/atau menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, dan mogok kerja/unjuk rasa pekerja;
  - 4) melaksanakan pembinaan, pemantauan, pengevaluasian dan fasilitas kesejahteraan, lembaga kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja, dan pengupahan pada perusahaan di tingkat Kota Administrasi;
  - 5) melaksanakan pembinaan, pemantauan, pengevaluasian dan pengembangan hubungan industrial, kelembagaan pekerja (serikat pekerja/serikat buruh), kelembagaan pengusaha (asosiasi pengusaha), lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, dan syarat kerja

(perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama pada wilayah Kota Administrasi);

6) fasilitasi lembaga kerja sama tripartit tingkat Kota Administrasi; dan

7) menyusun data dan informasi pada Seksi Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja.

5. Kedudukan dan Tugas Seksi Energi, meliputi:

a. Seksi Energi dipimpin oleh Kepala Seksi Energi;

b. Kepala Seksi Energi berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi; dan

c. Seksi Energi mempunyai tugas:

1) melaksanakan pembinaan, pembangunan, pengembangan, penyediaan, dan evaluasi bidang energi dan sumber daya mineral pada subbidang ketenagalistrikan, energi baru terbarukan, mineral dan batu bara pada tingkat Kota Administrasi;

2) melaksanakan dukungan pelayanan daya listrik pada kegiatan pemerintah Kota Administrasi; dan

3) menyusun data dan informasi pada Seksi Energi.

6. Kedudukan dan Tugas Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan, meliputi:

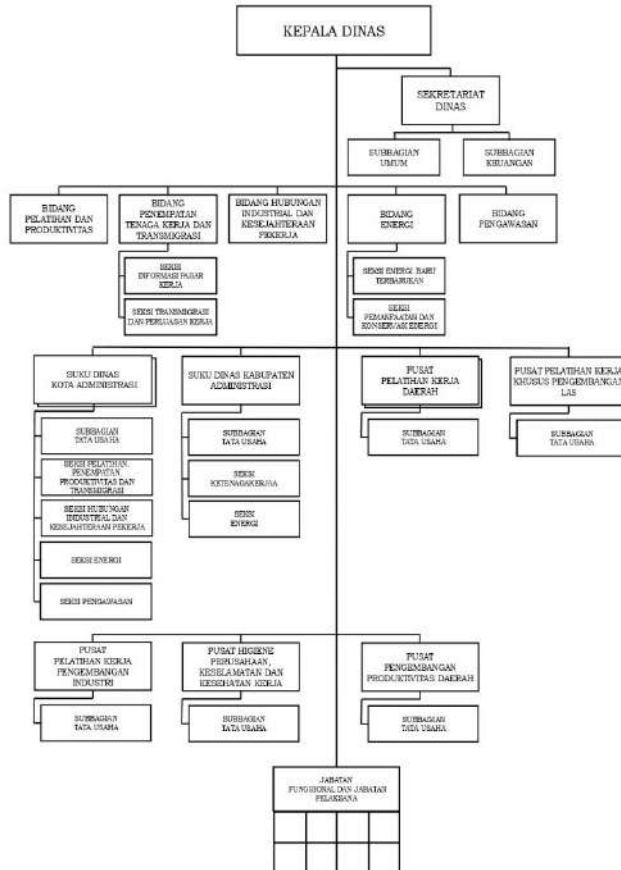
a. Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan dipimpin oleh Kepala Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan;

- b. Kepala Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi; dan
- c. Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas:
  - 1) melaksanakan peningkatan kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang tenaga kerja pada wilayah kota administrasi;
  - 2) melaksanakan penyelenggaraan pengawasan norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja pada wilayah Kota Administrasi;
  - 3) melaksanakan pemeriksaan, pembinaan atas penerapan peraturan perundangan ketenagakerjaan dan atau penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan berdasarkan penugasan dari Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan;
  - 4) melaksanakan pemeriksaan atas pengaduan pekerja dalam hubungan kerja dan melaporkan hasilnya kepada Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan; dan
  - 5) menyusun data dan informasi pada Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan.”

berikut struktur suku dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur.

BAB XVIII

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI  
DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN ENERGI



GUBERNUR DAERAH KHUSUS  
IBUKOTA JAKARTA,

ttd

ANIES RASYID BASWEDAN

Catatan:  
Kedudukan Jabatan Fungsional dan Jabatan  
Pelaksana sesuai dengan Ketentuan Peraturan  
Perundang-Undangan

Peraturan Daerah DKI Jakarta Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perlindungan Perempuan dan Anak dari Tindak Kekerasan mengamanatkan pembentukan mekanisme perlindungan dan pencegahan, termasuk di lingkungan kerja perusahaan swasta. Kelembagaan yang diatur dalam perda ini

salah satunya adalah pembentukan gugus tugas dan Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan dan Anak (P2TP2A), baik di tingkat provinsi maupun kota/kabupaten termasuk Jakarta Timur

Implementasi kebijakan pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja di Jakarta Timur diperkuat oleh Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perlindungan Perempuan dan Anak dari Tindak Kekerasan<sup>90</sup>, yang telah memberikan landasan hukum perlindungan komprehensif sebelum dikeluarkannya regulasi nasional yang spesifik. Harmonisasi antara regulasi daerah eksisting dengan Kepmenaker No. 88 Tahun 2023 menciptakan legal framework yang kokoh dan saling mendukung dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja, khususnya pekerja perempuan yang rentan mengalami kekerasan seksual di tempat kerja. Implementasi kebijakan dilakukan melalui pendekatan tripartit yang melibatkan APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia), serikat buruh, dan pemerintah dalam Deklarasi Tripartit untuk Pencegahan-Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja<sup>91</sup>

Berdasarkan penelitian lapangan pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur juga mengungkap bahwa terkait kekerasan seksual di tempat kerja yang menangani yaitu Suku Dinas Tenaga Kerja

---

<sup>90</sup> Jesica Deviana <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/16039/Pencegahan-Kekerasan-Seksual.html> diakses pada 25/06/2025

<sup>91</sup> <https://www.kemerkopmk.go.id/optimalisasi-peran-perempuan-dalam-pembangunan> diakses pada 25/05/25

Transmigrasi & Energi, juga Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk, dengan tuturnya:

*“Jadi gini kalo kita itu pengawas ketenagakerjaannya jadi yang ditindak itu perusahaan sebenarnya, kita tidak pernah menindak yang namanya perorangan kecuali kasus khusus ya, misalnya kecelakaan kerja yang dikenakan pada pengurus perusahaan, yang jadi masalah itu kan kekerasan seksual itu bukan perusahaan melakukan kekerasan seksual melainkan pekerja sama pekerja, jadi kita itu kalo terjadi seperti ini, kita lebih mendampingi terhadap dinas PPAPP”*<sup>92</sup> yang juga memiliki regulasi nasional pendukung berupa Peraturan Menteri PPPA No. 1 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri PPPA No. 1 Tahun 2020 tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di Tempat Kerja semakin memperkuat kerangka perlindungan hukum yang komprehensif. Perlindungan hukum khusus terhadap pekerja perempuan mencakup larangan mempekerjakan pekerja perempuan berumur kurang dari 18 tahun antara pukul 23.00 hingga 07.00, dan larangan mempekerjakan pekerja perempuan hamil pada jam yang membahayakan keselamatan dan kesehatan, yang merupakan implementasi konkret dari prinsip equal protection dan special protection dalam hukum ketenagakerjaan. Dalam hasil lapangan dari pihak Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan

---

<sup>92</sup> Hasil Wawancara dengan narasumber Lyder L, Disnaker Jakarta Timur 25 Juni 2025, pukul 11:12

Aanak, dan Pengendalian Penduduk bahkan juga sebelum adanya Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 88 Tahun 2023, dengan tuturnya:

*“dan sebenarnya si sebelum adanya yang namanya satgas itu kan memang gegara adanya yang viral di Bekasi sebelum itu kita sudah memang berkolaborasi dengan Dinas PPAPP yang namanya RP3 (Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan) udah sama kek gini yang diresmikan oleh Kementerian Perempuan dan anak, yang jelas itu ada tempat mengadu dan tempat pengaduannya bersifat privasi, sebelumnya sih RP3 ini tidak wajib cuma karena adanya satgas ini kita sering control”*<sup>93</sup> berdasarkan hasil lapangan sebelum adanya kepmenaker 88 Tahun 2023 itu Pemerintah kota Jakarta Timur sudah lebih dulu menerapkan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) adalah tempat, ruang, sarana, dan/atau fasilitas yang disediakan di lingkungan kerja untuk memberikan perlindungan dan pemenuhan hak terhadap pekerja perempuan. Tujuan utamanya adalah melindungi pekerja perempuan dari kekerasan di tempat kerja serta memastikan hak-hak dasar mereka terpenuhi, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri PPPA Nomor 1 Tahun 2023 tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di Tempat Kerja. Isi dan layanan utama dari RP3 meliputi:

- a. Pencegahan kekerasan terhadap pekerja perempuan: RP3 berperan aktif dalam

---

<sup>93</sup> Ibid

- upaya preventif, seperti edukasi, sosialisasi, dan pelatihan untuk mencegah terjadinya kekerasan, pelecehan, diskriminasi, serta pelanggaran hak perempuan di tempat kerja
- b. Penerimaan pengaduan dan tindak lanjut: RP3 menyediakan mekanisme bagi pekerja perempuan untuk melaporkan kasus kekerasan, pelecehan, diskriminasi, atau pelanggaran hak lainnya yang mereka alami di tempat kerja. Laporan yang masuk akan ditindaklanjuti sesuai prosedur yang berlaku.
  - c. Pendampingan: RP3 memberikan pendampingan kepada korban, baik secara psikologis, hukum, maupun sosial, untuk memastikan pekerja perempuan mendapat perlindungan yang layak dan hak-haknya terpenuhi selama proses penanganan kasus

Berdasarkan temuan dilapangan pada Suku Dinas Tenaga kerja, Tarnsmigrasi dan Energi diatas bahwa menyebutkan bahwa dalam menindak lanjuti terkait kekerasan seksual di tempat kerja mereka berkoordinasi dengan Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Kota Administrasi Jakarta Timur. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian lanjut ke Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Kota Administrasi Jakarta Timur, yang memiliki kedudukan dan gugus tugas dan struktur oraganisasi pada

lampiran XIV Peraturan Gubernur DKI Jakarta No 57 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah dalam bab VII tentang Suku Dinas PPAPP Kota Administrasi antara lain sebagai berikut: “

A. Kedudukan

1. Suku Dinas PPAPP Kota Administrasi dipimpin oleh Kepala Suku Dinas PPAPP.
2. Kepala Suku Dinas PPAPP Kota Administrasi berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas PPAPP.
3. Dalam melaksanakan tugas, Suku Dinas PPAPP Kota Administrasi berkoordinasi dengan Walikota.

B. Tugas dan Fungsi

1. Suku Dinas PPAPP Kota Administrasi mempunyai tugas melaksanakan, membina, mengawasi dan mengendalikan kebijakan urusan pemerintahan bidang pemberdayaan masyarakat, urusan pemerintahan bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak serta urusan pemerintahan bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana di wilayah Kota Administrasi.
2. Dalam melaksanakan tugas, Suku Dinas PPAPP Kota Administrasi menyelenggarakan fungsi:
  - a. pelaksanaan urusan pemerintahan bidang pemberdayaan masyarakat, urusan pemerintahan bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, urusan

pemerintahan bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana serta bidang kesejahteraan keluarga di wilayah Kota Administrasi;

- b. pembinaan urusan pemerintahan bidang pemberdayaan masyarakat, urusan pemerintahan bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, urusan pemerintahan bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana serta bidang kesejahteraan keluarga di wilayah Kota Administrasi;
- c. pengawasan urusan pemerintahan bidang pemberdayaan masyarakat, urusan pemerintahan bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, urusan pemerintahan bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana serta bidang kesejahteraan keluarga di wilayah Kota Administrasi;
- d. pengendalian urusan pemerintahan bidang pemberdayaan masyarakat, urusan pemerintahan bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, urusan pemerintahan bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana serta bidang kesejahteraan keluarga di wilayah Kota Administrasi; dan

- e. pelaksanaan kesekretariatan Suku Dinas  
PPAPP Kota Administrasi

### C. Susunan Organisasi

1. Suku Dinas PPAPP Kota Administrasi, terdiri atas:
  - a. Subbagian Tata Usaha;
  - b. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Keluarga;
  - c. Seksi Pemberdayaan Perempuan;
  - d. Seksi Perlindungan Anak; dan
  - e. Seksi Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.
2. Kedudukan dan tugas Subbagian Tata Usaha, meliputi:
  - a. Subbagian Tata Usaha dipimpin oleh Kepala Subbagian Tata Usaha;
  - b. Kepala Subbagian Tata Usaha berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Suku Dinas PPAPP Kota Administrasi;
  - c. Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas:
    - 1) melaksanakan pengelolaan barang milik daerah Suku Dinas PPAPP Kota Administrasi;
    - 2) melaksanakan pengelolaan kerumahtanggaan, ketatalaksanaan, ketatausahaan, kearsipan, kehumasan Suku Dinas PPAPP Kota Administrasi;
    - 3) melaksanakan pengelolaan dan pengoordinasian data dan sistem informasi Suku Dinas PPAPP Kota Administrasi;

- 4) melaksanakan pengelolaan kepegawaian Suku Dinas PPAPP Kota Administrasi;
- 5) melaksanakan penyusunan bahan analisa jabatan dan analisa beban kerja Suku Dinas PPAPP Kota Administrasi;
- 6) melaksanakan penyusunan rincian tugas dan fungsi Suku Dinas PPAPP Kota Administrasi;
- 7) melaksanakan pengoordinasian penyusunan Rencana Strategis, Rencana Kerja, dan Rencana Kerja Anggaran Suku Dinas PPAPP Kota Administrasi;
- 8) melaksanakan pengoordinasian pelaksanaan Rencana Strategis dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Suku Dinas PPAPP Kota Administrasi;
- 9) melaksanakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan Rencana Strategis dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Suku Dinas PPAPP Kota Administrasi;
- 10) melaksanakan pengoordinasian penyusunan proses bisnis, standar, dan prosedur Suku Dinas PPAPP Kota Administrasi;
- 11) melaksanakan pengoordinasian dan penyusunan pelaporan kinerja, kegiatan dan akuntabilitas Suku Dinas PPAPP Kota Administrasi;
- 12) melaksanakan penatausahaan keuangan Suku Dinas PPAPP Kota Administrasi;

- 13) melaksanakan pengoordinasian dan penyusunan laporan keuangan Suku Dinas PPAPP Kota Administrasi;
  - 14) melaksanakan pengoordinasian penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan dan pengawasan Badan Pemeriksa Keuangan dan Aparat Pengawasan Internal Pemerintah pada Suku Dinas PPAPP Kota Administrasi;
  - 15) melaksanakan pengelolaan advokasi, komunikasi informasi dan edukasi Suku Dinas PPAPP Kota Administrasi; dan
  - 16) melaksanakan pengoordinasian proses perjanjian kerja sama Suku Dinas PPAPP Kota Administrasi dengan instansi lain.
3. Kedudukan dan tugas Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Keluarga, meliputi:
- a. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Keluarga dipimpin oleh Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Keluarga;
  - b. Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Keluarga berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Suku Dinas PPAPP Kota Administrasi;
  - c. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Keluarga mempunyai tugas:
    - 1) melaksanakan kebijakan pelaksanaan pemberdayaan masyarakat dan kesejahteraan keluarga, meliputi lembaga kemasyarakatan,

- pemberdayaan dan kesejahteraan keluarga dan pemanfaatan dan pemasyarakatan Teknologi Tepat Guna di wilayah Kota Administrasi;
- 2) melaksanakan pembinaan pelaksanaan kebijakan pemberdayaan masyarakat dan kesejahteraan keluarga, meliputi lembaga kemasyarakatan, pemberdayaan dan kesejahteraan keluarga dan pemanfaatan dan pemasyarakatan Teknologi Tepat Guna di wilayah Kota Administrasi;
  - 3) melaksanakan pengawasan pelaksanaan kebijakan pemberdayaan masyarakat dan kesejahteraan keluarga, meliputi lembaga kemasyarakatan, pemberdayaan dan kesejahteraan keluarga dan pemanfaatan dan pemasyarakatan Teknologi Tepat Guna di wilayah Kota Administrasi;
  - 4) melaksanakan pengendalian pelaksanaan kebijakan pemberdayaan masyarakat dan kesejahteraan keluarga, meliputi lembaga kemasyarakatan, pemberdayaan dan kesejahteraan keluarga dan pemanfaatan dan pemasyarakatan Teknologi Tepat Guna di wilayah Kota Administrasi;
  - 5) mengoordinasikan, menyerasikan, mengintegrasikan dan memfasilitasi pelaksanaan pemberdayaan ekonomi keluarga dan penanggulangan kemiskinan di wilayah Kota Administrasi;

- 6) melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi penerapan kebijakan pemberdayaan masyarakat dan kesejahteraan keluarga, meliputi lembaga kemasyarakatan, pemberdayaan dan kesejahteraan keluarga, pemanfaatan dan pemasyarakatan Teknologi Tepat Guna di wilayah Kota Administrasi;
- 7) melaksanakan bimbingan teknis dan sosialisasi program pemberdayaan masyarakat dan kesejahteraan keluarga, meliputi lembaga kemasyarakatan, pemberdayaan dan kesejahteraan keluarga, pemanfaatan dan pemasyarakatan Teknologi Tepat Guna di wilayah Kota Administrasi;
- 8) mengoordinasikan dan memfasilitasi sarana prasarana pemberdayaan masyarakat dan kesejahteraan keluarga di wilayah Kota Administrasi;
- 9) mengoordinasikan, menyiapkan penguatan dan pengembangan jejaring pemberdayaan masyarakat dan kesejahteraan keluarga pada lembaga pemerintah, nonpemerintah, dunia usaha, dunia pendidikan dan media massa di wilayah Kota Administrasi;
- 10) mengoordinasikan, menyiapkan penguatan dan pengembangan lembaga kemasyarakatan di wilayah Kota Administrasi;

- 11) mengoordinasikan, menyiapkan penguatan dan pengembangan pemanfaatan dan pemasyarakatan Teknologi Tepat Guna di wilayah Kota Administrasi;
  - 12) mengoordinasikan, menyiapkan penguatan dan pengembangan pemberdayaan dan kesejahteraan keluarga di wilayah Kota Administrasi; dan
  - 13) melaksanakan pembinaan, monitoring, supervisi, konsultasi dan evaluasi lembaga kemasyarakatan, pemberdayaan dan kesejahteraan keluarga serta pemanfaatan dan pemasyarakatan Teknologi Tepat Guna di wilayah Kota Administrasi.
4. Kedudukan dan tugas Seksi Pemberdayaan Perempuan, meliputi:
- a. Seksi Pemberdayaan Perempuan dipimpin oleh Kepala Seksi Pemberdayaan Perempuan;
  - b. Kepala Seksi Pemberdayaan Perempuan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Suku Dinas PPAPP Kota Administrasi;
  - c. Seksi Pemberdayaan Perempuan mempunyai tugas:
    - 1) melaksanakan kebijakan pemberdayaan perempuan, meliputi pengarusutamaan gender, perlindungan perempuan dan kualitas hidup perempuan di wilayah Kota Administrasi;
    - 2) melaksanakan pembinaan pelaksanaan kebijakan pemberdayaan perempuan, meliputi

- pengarasutamaan gender, perlindungan perempuan dan kualitas hidup perempuan di wilayah Kota Administrasi;
- 3) melaksanakan pengawasan pelaksanaan kebijakan pemberdayaan perempuan, meliputi pengarasutamaan gender, perlindungan perempuan dan kualitas hidup perempuan di wilayah Kota Administrasi;
  - 4) melaksanakan pengendalian pelaksanaan kebijakan pemberdayaan perempuan, meliputi pengarasutamaan gender, perlindungan perempuan dan kualitas hidup perempuan di wilayah Kota Administrasi;
  - 5) melaksanakan pengoordinasian, penyiapan, penguatan dan pengembangan jejaring pemberdayaan perempuan di wilayah Kota Administrasi;
  - 6) melaksanakan fasilitasi, bimbingan teknis dan sosialisasi program pemberdayaan perempuan, meliputi pengarasutamaan gender, perlindungan perempuan dan kualitas hidup perempuan di wilayah Kota Administrasi; dan
  - 7) melaksanakan dan memfasilitasi sarana dan prasarana pemberdayaan perempuan, meliputi pengarasutamaan gender, perlindungan perempuan dan kualitas hidup perempuan di wilayah Kota Administrasi.

5. Kedudukan dan tugas Seksi Perlindungan Anak, meliputi:
- a. Seksi Perlindungan Anak dipimpin oleh Kepala Seksi Perlindungan Anak;
  - b. Kepala Seksi Perlindungan Anak berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Suku Dinas PPAPP Kota Administrasi;
  - c. Seksi Perlindungan Anak mempunyai tugas:
    - 1) melaksanakan pelaksanaan kebijakan perlindungan anak, meliputi pemenuhan hak anak, perlindungan khusus anak, jejaring kelembagaan dan data anak di wilayah Kota Administrasi;
    - 2) melaksanakan pembinaan pelaksanaan kebijakan perlindungan anak, meliputi pemenuhan hak anak, perlindungan khusus anak, jejaring kelembagaan dan data anak di wilayah Kota Administrasi;
    - 3) melaksanakan pengawasan pelaksanaan kebijakan perlindungan anak, meliputi pemenuhan hak anak, perlindungan khusus anak, jejaring kelembagaan dan data anak di wilayah Kota Administrasi;
    - 4) melaksanakan pengendalian pelaksanaan kebijakan perlindungan anak, meliputi pemenuhan hak anak, perlindungan khusus anak, jejaring kelembagaan dan data anak di wilayah Kota Administrasi;

- 5) melaksanakan pengoordinasian, penyiapan, penguatan dan pengembangan jejaring perlindungan anak di wilayah Kota Administrasi;
  - 6) melaksanakan fasilitasi, bimbingan teknis dan sosialisasi program perlindungan anak, meliputi pemenuhan hak anak, perlindungan khusus anak, jejaring kelembagaan dan data anak di wilayah Kota Administrasi;
  - 7) melaksanakan dan memfasilitasi sarana dan prasarana perlindungan anak, meliputi pemenuhan hak anak, perlindungan khusus anak, jejaring kelembagaan dan data anak di wilayah Kota Administrasi;
  - 8) mengoordinasikan dan mengintegrasikan pelaksanaan gugus tugas kota layak anak di wilayah Kota Administrasi; dan
  - 9) mengoordinasikan, menyiapkan, penguatan dan pengembangan hak partisipasi anak di wilayah Kota Administrasi.
6. Kedudukan dan tugas Seksi Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, meliputi:
- a. Seksi Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana dipimpin oleh Kepala Seksi Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana;
  - b. Kepala Seksi Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Suku Dinas PPAPP Kota Administrasi;

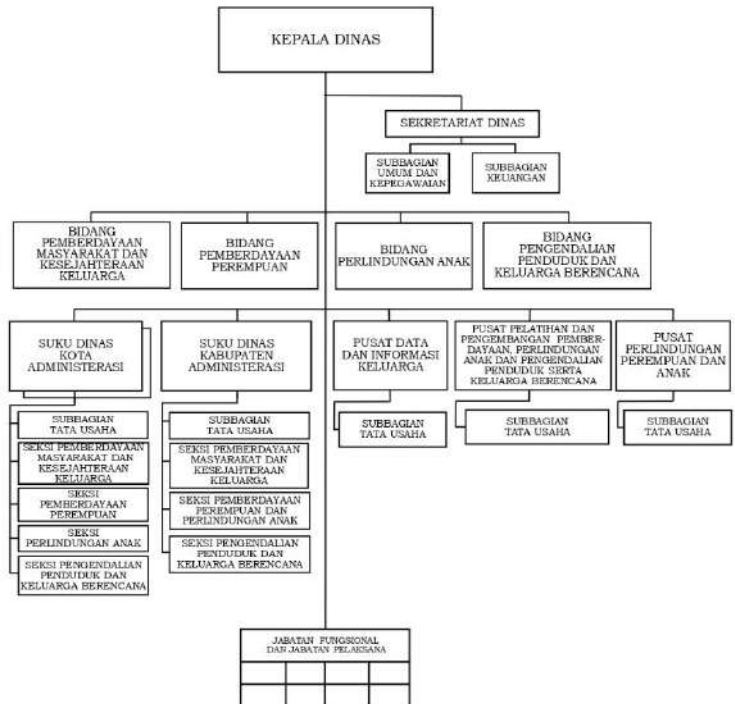
c. Seksi Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana mempunyai tugas:

- 1) melaksanakan pelaksanaan kebijakan pengendalian penduduk dan keluarga berencana di wilayah Kota Administrasi;
- 2) melaksanakan pembinaan pelaksanaan kebijakan pengendalian penduduk dan keluarga berencana di wilayah Kota Administrasi;
- 3) melaksanakan pengawasan pelaksanaan kebijakan pengendalian penduduk dan keluarga berencana di wilayah Kota Administrasi;
- 4) melaksanakan pengendalian pelaksanaan kebijakan pengendalian penduduk dan keluarga berencana di wilayah Kota Administrasi;
- 5) melaksanakan pemetaan perkiraan pengendalian penduduk di wilayah Kota Administrasi;
- 6) mengoordinasikan dan melaksanakan pelayanan keluarga berencana dan Kesehatan reproduksi di wilayah Kota Administrasi;
- 7) mengoordinasikan dan melaksanakan pembinaan dan peningkatan kesertaan keluarga berencana pada pasangan usia subur dan melalui kelompok kegiatan di wilayah Kota Administrasi;
- 8) melaksanakan fasilitasi, sosialisasi dan pembinaan dan peningkatan kesertaan ber-Keluarga Berencana melalui penyiapan kehidupan berkeluarga bagi remaja di wilayah Kota Administrasi; dan

9) melaksanakan pendayagunaan tenaga penyuluh Keluarga Berencana dan kader Keluarga Berencana di wilayah Kota Administrasi.”

Adapun berikut Lampiran Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk

BAB XV  
BAGAN STRUKTUR ORGANISASI  
DINAS PEMBERDAYAAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN  
PENGENDALIAN PENDUDUK



GUBERNUR DAERAH KHUSUS  
IBUKOTA JAKARTA,

ttt

ANIES RASYID BASWEDAN

Catatan:  
Kedudukan Jabatan Fungsional dan  
Jabatan Pelaksana sesuai dengan ketentuan  
peraturan perundang-undangan.

yang sangat sesuai untuk penelitian ini mulai menemukan titik terang bahwa memang benar Sudin PPAPP Kota

Administrasi Jakarta Timur memiliki peran yang sangat penting dalam menangani kasus kekerasan seksual baik itu di tempat kerja maupun kdrt dan semacamnya, berikut tuturnya

*“mendampingi dan mengawal kasus kalo memang terjadi dan bagaimanapun keputusan korban pada akhirnya kita hanya bisa mendampingi tidak bisa menekan harus ini itu terhadap pelaku”<sup>94</sup>*

Selain itu, narasumber juga menyebutkan bahwa koordinasi antara Sudin PPAPP Kota Administrasi Jakarta Timur dengan instansi lain sudah bagus berikut tuturnya:

*“kalo di dki bagus, bukan cuma di Jakarta timur, jadi dki paling bagus se Indonesia karena satu; gratis, dua; sudah terkoneksi dengan baik, jadi kepolisian begitu nerima laporan, bagitu ada korban pun dia tidak akan menindak dari upt pppa yang di pulogadung, dan gratis tidak ada pembiayaan, di tkp itu kalo kejadiannya di Jakarta orang luar dki Jakarta tetap dibiayai gratis oleh pemda kita, orang Jakarta kejadiannya di depok jawa, Bekasi segala macem juga dibiayai pemda kita, yang penting bunyinya Jakarta kita damping gratis, orang luar Jakarta kejadiannya disini didampingi juga secara gratis”<sup>95</sup>*

Dari hasil wawancara dengan narasumber yang mengatakan koordinasinya sudah bagus memang sudah betul sesuai dengan adanya Peraturan Daerah No 08 Tahun 2011

---

<sup>94</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber Ibu Fatmawati kepala Seksi Pemberdayaan Perempuan, Sudin PPAPP Kota Administrasi Jakarta Timur

<sup>95</sup> Ibid

tentang Perlindungan Perempuan dan Anak dari Tindak Kekerasan dan juga Peraturan Daerah Gubernur Nomor 57 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah dimana dalam gugus tugas disebutkan melakukan koordinasi dengan antar lembaga daerah dan juga sesuai dengan adanya RPJMD DKI Jakarta, karena Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) DKI Jakarta menempatkan isu perlindungan perempuan dan anak sebagai salah satu prioritas pembangunan sosial. Pemprov DKI Jakarta secara konsisten mengintegrasikan perlindungan hak perempuan dan anak ke dalam kebijakan, program, dan aksi nyata di berbagai tingkat pemerintahan.<sup>96</sup> Dalam hasil wawancara kepada narasumber juga menyebutkan bahwa pemerintah sudah memberikan fasilitas bahkan bukan hanya ke korban tetapi juga untuk mencegah adanya kekerasan seksual, tuturnya:

*“banyak mbak bahkan bukan hanya di tempat kerja untuk mereka berangkat kerja pun ada contohnya tersedia di transportasi umum seperti Transjakarta bangku khusus wanita, atau bahkan di KRL memberikan kursi prioritas ke orang yang membutuhkan seperti wanita hamil, itu untuk mencegah terjadinya kekerasan seksual”<sup>97</sup>* dan juga dalam masalah pendampingan dalam psikologis, hukum, dan sosila

---

<sup>96</sup><https://dprd-dkijakartaprov.go.id/wp-content/uploads/2025/01/Rancangan-Akhir-RPJMD-Master.pdf> diakses pada 25/07/2025

<sup>97</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber Ibu Fatmawati kepala Seksi Pemberdayaan Perempuan, Sudin PPAPP Kota Administrasi Jakarta Timur

bagi korban, *Pemerintah Daerah DKI sudah memfasilitasi dengan adanya Unit Reaksi Cepat (urc) yang juga disebutkan oleh narasumber bahkan walaupun perusahaan tidak menyediakan satgas, mereka bisa lngsung lapor dengan tombol 119, ada 129 tinggal telpon ada wa segala macem tinggal telpon kan kayak gitu secret ada yang tidak mau terblow-up harus ditutupin mau dari perusahaan tidak lapor tapi dia lapor bakalan kita dampingin, kadang tidak semua orang mau melaporkan dirinya, mungkin malu tapi dia bisa menjaga diri yasudah,*<sup>98</sup> namun narasumber juga mengatakan *“kalo menangani dalam psikologi susah mbak, psikologi itu 1 + 1 isinya bukan dua, bisa lima bisa sepuluh tapi kalo matematika 1+1=2 walaupun saya sama kamu kasusnya sama tapi terapiny berbeda dengan karakter orangnya secara personal soalnya”*<sup>99</sup> tak hanya itu narasumber juga mengatakan bahwa pemerintah daerah sudah menyediakan ruman aman khusus korban dengan tuturnya:

*“kita punya pos pengaduan di RP3 semua punya pos pengaduan, di kantor lurah pun juga membuka pos pengaduan, nanti tinggal misalnya kayak pendidikan, itu ada pengaduannya, kalo dia tidak bisa menangani secara internal scriningnya kan disana pasti larinya ke kita, ke konselor dan paralegal kita, udah langsung terkoneksi sih kalo Jakarta.”*<sup>100</sup>

Dalam hal pemantauan kasus kekerasan seksual di tempat kerja Sudin PPAPP Kota Administrasi Jakarta Timur hal

---

<sup>98</sup> Ibid

<sup>99</sup> Ibid

<sup>100</sup> Ibid

melakukan pemantauan terhadap pekerja jika ada yang melapor tetapi kan banak yang enggan dalam melapor, tuturnya:

*“kan tidak semua orang mau digituin, jadi kita tidak mungkin memaksa orang kecuali memang sudah bahaya mau tidak mau orang yang melakukan itu kita eksekusi, bahkan bukan hanya di lingkup kerja, di lingkup Pasangan saja yang terjadi KDRT tapi kalo dalam tahap kita tolongin tapi ternyata dia ada rasa cinta susah nggak bisa, contoh urusan kdrt sudah lapor sama kita didampingi bahkan kata di mah udh mau bercerai atau berpisah begitu nyampe di pengadilan dia nggak mau,maunya rujuk lagi ya kita sebagai pendamping yaudah lah mau gimana lagi, meskipun offortnya sudah luar biasa, kita tetap mendampingi sebagai mana dia mau,kita hanya menjembatani tidak boleh mengkloni abc kan dalam agama islam tidak boleh bercerai jadi kita menyarankan saja bagusnya gini loh bukopsinya kalo anda tidak berpisah begini, tapi kalo anda mau ya harus diperbaiki hubungannya jadi kita itu mendampingi bukan untuk menjerumuskan yang satu masuk bui yang satu berpisah.”<sup>101</sup>*

Hambatan yang dialami oleh Sudin PPAPP Kota Administrasi Jakarta Timur dikatakan oleh narasumber bahwa tidak semua orang mau speak up tentang dirinya terkena kekerasan seksual, tuturnya *“meskipun kita sudah mensosialisasikan tidak semua orang mau speak up, coba kamu disenggol senggol di bus apakah kamu berani, coba*

---

<sup>101</sup> Ibid

*kamu terrapin disenggol senggolkan kekerasan kena senggol di payudara kan kekerasan apakah kamu berani, padahal kitasudah sosialisasi itu adalah salah satu bentuk kekerasan”*<sup>102</sup> adapun untuk anggaran biaya meski dari narasumber mengatakan bahwa terkait anggaran Sudin PPAPP tidak pernah kekurangan anggaran dikarenakan program pemberdayaan dan perlindungan perempuan dan anak merupakan salah satu prioritas dalam RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) DKI Jakarta, yang diakomodasi secara spesifik dalam APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) setiap tahunnya. Pengelolaan dan pelaksanaan anggaran ini berada di bawah Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk (DPPAPP) DKI Jakarta. Dalam Buku Alokasi dan Rangkuman Kebijakan Transfer Daerah Tahun Anggaran 2025 disebutkan bahwa terkait pemberdayaan perempuan memiliki sumber dana dari:

- 14) Dana Alokasi Khusus (DAK) Nonfisik : Salah satu pos yang relevan adalah Dana Pelayanan Perlindungan Perempuan dan Anak yang dialokasikan khusus di DKI Jakarta.
- 15) APBD Provinsi DKI Jakarta : Setiap tahun, APBD DKI Jakarta mengalokasikan dana untuk sejumlah program prioritas, termasuk bidang sosial, pendidikan,

---

<sup>102</sup> Ibid

kesehatan, dan pemberdayaan perempuan serta perlindungan anak.<sup>103</sup>

Yang besar anggrannya pada tahun 2025

Jenis Dana	Alokasi (Ribuan Rupiah)
Dana Pelayanan Perlindungan Perempuan dan Anak	400.660
Dana Alokasi Khusus (DAK) Nonfisik Total	3.371.194.151
APBD DKI Jakarta 2024 (Seluruh sektor)	Rp 81,71 Triliun
Khusus Rumah Aman (Penambahannya di 2019)	Rp 5 Milliar

*Catatan: Angka di atas Dana Pelayanan Perlindungan Perempuan dan Anak berasal dari alokasi DAK Nonfisik, sedangkan pos anggaran untuk Rumah Aman merupakan realisasi tambahan pada tahun 2019. Dana lain dialokasikan untuk pendidikan, kesehatan, pemberdayaan, dan perlindungan perempuan-anak, namun rincian per sub-program dapat ditemukan dalam dokumen Rencana Kerja DPPAPP tiap tahun.<sup>104</sup> Adapun contoh program yang dibiayai oleh APBD antara lain sebagai berikut:*

---

<sup>103</sup> <https://djpk.kemenkeu.go.id/wp-content/uploads/2024/11/09.-BUKU-TKD-TA-2025-PROVINSI-DKI-JAKARTA.pdf>

<sup>104</sup> Djpk.kemenkue.go.id

3. Pelayanan dan perlindungan korban kekerasan di rumah tangga.
4. Pembangunan dan operasionalisasi Rumah Aman.
5. Penguatan Pos Sahabat Perempuan dan Anak (SAPA) di bidang transportasi umum dan organisasi.
6. Sosialisasi, edukasi, peningkatan kapasitas kader, dan penguatan jejaring perlindungan anak.
7. Fasilitasi Kota Layak Anak dan program menyediakan hak anak.
8. Penguatan pengarusutamaan gender di seluruh sektor pemerintahan dan layanan masyarakat.

Dari rincian anggaran diatas sesuai dengan yang narasumber katakan dan bahkan mereka tidak mengalami kendala terkit pembiayaan *“anggarannya ada dari APBD. dan DKI itu APBD nya luar biasa terus belum dari NJOLSN yang sangat membantu edukasi, kekerasan seksual bukan hanya ke perempuan kan ke anak laki juga jadi banyak uang dari NJOLSN yang memfasilitasi kita, mepintarkan masyarakat kalo itu bisa terjadi larinya kemana, ngadunya kemana, tapi tidak semua orang berani mengadu, ya nggak papa kalo dia nggak berani mengadu tetapi dia punya berrier sendiri setelah itu, misalnya kamu di busway desek desekan, ada nih yang jail kamu kaget kan diem, coba ada yang berani berteriak, satu dua orang yang berani berteriak, tetapi setelah*

*itu kamu selanjutnya bisa mengambil sikap, menjadikan pelajaran selanjutnya”<sup>105</sup>*

Dalam menyalurkan dana APBD mengacu pada rencana kerja dan RPJMD yang telah disetujui oleh Pemprov dan DPRD DKI Jakarta yang diterapkan antara PPAPP, Dinas Sosial, Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, Serta Dishub untuk program-program pemberdayaan serta perlindungan perempuan dan anak. Yang dilakukan pengawasan dan evaluasi dengan cara laporan pertanggungjawaban DPPAPP dan evaluasi pencapaian program prioritas yang pelaksanaan pelaporannya dengan dilakukan peaporan rutin ke DPRD dan Publik melalui kanal resmi pemerintah provinsi DKI Jakarta.<sup>106</sup> Adapun yang sebagaimana disutkan diatas bahwa Rancangan Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Adapun dalam RPJMD memiliki kebijakan dan program utama:

#### 1. Penguatan Sistem Perlindungan

- a. Layanan Terpadu & Terintegrasi: Penguatan perlindungan dan pencegahan kekerasan terhadap perempuan dan anak melalui layanan yang terintegrasi di bawah Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk (PPAPP).<sup>107</sup>
- b. Pusat Pelayanan Terpadu (PPT): Kerjasama dengan rumah sakit untuk memberikan layanan

---

<sup>105</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber Ibu Fatmawati kepala Seksi Pemberdayaan Perempuan, Sudin PPAPP Kota Administrasi Jakarta Timur

<sup>106</sup> Dppapp.jakarta.go.id

<sup>107</sup> Ibid

visum, pendampingan medis dan psikologis gratis bagi korban di RSUD strategis Jakarta.<sup>108</sup>

- c. Pos Sahabat Perempuan dan Anak (SAPA): Tersedia di transportasi umum seperti TransJakarta, MRT, LRT, serta Terminal Pulo Gebang sebagai titik layanan dan pengaduan.<sup>109</sup>

### 3. Rumah Aman

Pembangunan dan Operasionalisasi 'Rumah Aman': Tempat perlindungan sementara yang rahasia untuk perempuan dan anak korban kekerasan. Rumah Aman dibangun sesuai standar dan dikelola oleh tenaga profesional seperti pekerja sosial, psikolog, dan konselor. Pada tahun 2018 terdapat 2 rumah, pada tahun 2019 bertambah menjadi 4, dan hingga kini terus dikembangkan sejalan dengan kebutuhan.

### 4. Revitalisasi Unit Respon Cepat & Pengaduan

- a. Unit Reaksi Cepat (URC): Berbasis aplikasi dan memberikan layanan hukum, psikologis, serta rumah aman bagi korban.
- b. Forum Anak & Pos Pengaduan: Forum Anak membentuk 19 pos pengaduan di RPTRA dan

---

<sup>108</sup> <https://www.jawapos.com/jabodetabek/01242100/pemprov-dki-bangun-rumah-aman-buat-perempuan-dan-anak-korban-kekerasan>. Diakses pada 24/07/2025

<sup>109</sup> <https://www.antaraneews.com/berita/3982365/pemprov-dki-perkuat-perindungan-terhadap-perempuan-dan-anak>

rumah susun dengan tenaga pendamping, psikolog, dan paralegal.

#### 5. Edukasi dan Sosialisasi

- a. Kader Dasawisma & Sosialisasi: Melibatkan kader dasawisma di setiap RT untuk edukasi masyarakat, deteksi dini, hingga pendampingan korban. Kader bertanggung jawab hingga 20 rumah tangga per wilayah.
- b. Sinergi dengan Organisasi Masyarakat: Kolaborasi dengan ormas, sekolah, tokoh masyarakat, dan lembaga lain untuk pencegahan hingga penanganan kasus.

#### 6. Kolaborasi dan Perluasan Layanan

- a. Kerjasama lintas perangkat daerah: Inklusi perlindungan perempuan dan anak di bidang perhubungan, tenaga kerja, pariwisata, dan pelayanan kesehatan.
- b. Data dan Advokasi: Penyediaan data, laporan, dan advokasi tindak pidana perdagangan orang, serta kasus-kasus yang berbasis gender secara online maupun offline.

Namun dalam hasil penelitian di lapangan juga Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur sebagai pelaksana dari Kepmenaker No. 88 Tahun 2023, mereka hanya menjalankan dengan cara survie lapangan apakah perusahaan menyediakan satgas atau tidak, dengan tuturnya *“kan keluar nih Kepmenaker pada jamannya ibu ida fauziyah satgas penanganan kekerasan seksual di*

*tempat kerja, kita bisa melakukan pengawasan itu dengan cara melihat di kantor itu sudah menyediakan ada tempat untuk penanganan atau tidak, jadi kita cuma datang doang ada atau tidak”<sup>110</sup> tidak hanya itu juga mereka mengatakan bahwa juga karena factor cacatnya produk hukum yang dikelurakan oleh Kementerian yang hanya sebatas Keputusan, karena sesuai dengan sosialisasi di lapangan yang telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi & Energi, juga Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Aanak, dan Pengendalian Penduduk, bahwa perusahaan enggan untuk membentuk satgas karena cacatnya produk hukum itu sendiri, tuturnya: “Kepmenaker No. 88 Tahun 2023 tidak bisa mengikat semua perusahaan karena bentuk produk hukumnya hanya sekedar Keputusan Menteri sehingga mungkin itu yang menjadi pemicu banyaknya perusahaan yang enggan membentuk satgas kekerasan seksual di tempat kerja”<sup>111</sup>*

Pemerintah Jakarta Timur berperan sebagai pelaksana koordinasi implementasi kebijakan dilaksanakan melalui struktur Subdinas Nakertrans Jakarta Timur yang berada di bawah Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta sebagai ujung tombak implementasi kebijakan dengan menerapkan prinsip koordinasi vertikal dan horizontal. Koordinasi vertikal dilakukan dari tingkat kementerian hingga unit pelaksana di tingkat kota administrasi, sedangkan koordinasi horizontal melibatkan

---

<sup>110</sup> Hasil Wawancara dengan narasumber Lyder Lelepadang, Pengawas Ketenagakerjaan Disnaker Jakarta Timur 25 Juni 2025

<sup>111</sup> Ibid

instansi terkait dan stakeholder dalam upaya pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja. namun, dalam implementasinya Kepmenekaer No.88 Tahun 2023 di Jakarta Timur menghadapi tantangan yuridis yang yang kompleks, antara lain *“kurangnya kesadaran perusahaan swasta tentang pembentukan satgas dikarenakan tidak adanya kasus di perusahaan katanya, sedangkan untuk biaya juga ditanggung oleh perusahaan sehingga perusahaan berpikir bahwa membuat satgas tidak berguna karena tidak adanya kasus dan masih membutuhkan biaya lagi, dan juga keterbatasan sumber daya manusianya untuk sosialisasi ke seluruh perusahaan, dan koordinasi antar instansi dalam penenaganan kasus”*<sup>112</sup>.

Suku PPAPP Kota Administrasi Jakarta Timur melalui narasumber mengatakan bahwa dalam penanganan kekerasan seksual itu tidak melihat entah itu di tempat kerja atau di lingkup keluarga, karena baik dari keterkaitan antara kebijakan Kepmenaker No 88 Tahun 2023 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja dengan Suku Dinas Tenaga Kerja, dan peraturan Menteri PPPA No 1 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri PPPA No 1 Tahun 2020 Tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan *“itu nggak peduli ya kita punya Perda No 08 Tahun 2011 sudah itu udah dibungkus disitu mau dinas apapun seharusnya, kan kita otomi daerah tingkat satu daerah lain otomi ada di tingkat dua, yang boleh mengeluarkan aturan yang memang kita*

---

<sup>112</sup> Hasil Wawancara dengan narasumber Lyder L, Disnaker Jakarta Timur 25 Juni 2025,

*rujuk itu provinsi dari gubenu: Walikota pun kalo mau bikin peraturan harus merujuk kesitu, ya buat apa sudah ada perdan nya kok ngapain pusing pusing,*”<sup>113</sup>

Adapun tantangan yang dialami oleh Sudin PPAPP Kota Administrasi Jakarta Timur, adalah sumber daya manusianya dalam menangani kasus, sedangkan kasus atau korbannya banyak. tutur narasumbernya *“nggak ada sih sejauh ini baik baik saja, dibilang kalo dki baik baik saja, paling kendalanya kurang di orangnya maksudnya SDM nya kurang, korbannya banyak, gitu aja sih”*<sup>114</sup>

harapan Sudin PPAPP Kota Administrasi Jakarta Timur terhadap pemerintah pusat dunia usaha, dan masyarakat dalam upaya pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja tuturnya : *“kalo ke masyarakat kita menyarankan berani ngomong aja, kalo tidak berani speak up dia harus bisa mencari solusi sendiri gitu, contohlah public figure kemarin si lesti itu kita dampingin juga tapi di tengah jalan dia cabut yaudah masak kita mau memaksain, kan tidak mungkin nyatanya baik baik saja”*<sup>115</sup> lanjut tuturnya juga dengan rekomendasi untuk memperkuat perlindungan terhadap korban *“Kalo bisa setiap pekerja perempuan di perusahaanyan harus ada pos pengaduan terus perempaun di perusahaanya, perusahaan entah itu pabrik atau apa ya itu kan setiap mau masuk itu di grayangin semuanya setiap mau keluar juga di grayangin kalo bisa yang memeriksa itu cewek,*

---

<sup>113</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber Ibu Fatmawati kepala Seksi Pemberdayaan Perempuan, Sudin PPAPP Kota Administrasi Jakarta Timur

<sup>114</sup> Ibid

<sup>115</sup> Ibid

*saya pun risih, buruh itu kasian kalo ada itu klinik atau RP3 tadi, belum semuanya ada meskipun sudah ada aturannya, kita udh woro woro bareng disnaker juga, keliling kelilingnya bareng juga, kalo menurut saya karena memang belum menjadi hal yang perlu diperhatikan banget oleh negara, jadi situasi itu masih dikesampingkan, jadi bukan poin pentingnya itu loh”<sup>116</sup>*

Pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 176 dan seterusnya Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan kewenangan kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan pemeriksaan, penyidikan, dan pemberian sanksi administratif terhadap perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban hukumnya, termasuk dalam hal pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja. Berdasarkan analisis umum implementasi regulasi ketenagakerjaan, kendala yang dihadapi meliputi:

- a) kurangnya kesadaran perusahaan swasta tentang kewajiban pembentukan Satgas;
- b) Keterbatasan sumber daya untuk sosialisasi ke seluruh perusahaan;
- c) Perlunya pelatihan khusus untuk anggota Satgas;
- d) Koordinasi antar instansi dalam penanganan kasus.

Pemerintah Jakarta Timur pada dasarnya berperan sebagai implementor dan koordinator kebijakan nasional di tingkat lokal, dengan fokus pada pencegahan, penanganan, dan perlindungan korban kekerasan seksual di tempat kerja

---

<sup>116</sup> Ibid

melalui pendekatan yang komprehensif dan kolaboratif. Pemprov DKI pentingnya kolaborasi semua pihak—pemerintah, masyarakat, dan keluarga—dalam memastikan hak hidup, perlindungan, pertumbuhan berkembang, dan partisipasi anak serta perempuan benar-benar terwujud. Kasus kekerasan berbasis gender online menjadi perhatian baru yang ditangani melalui layanan pengaduan, perlindungan hukum, serta referensi ke rumah aman.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1 Kesimpulan dan Saran**

##### **4.1.1 Kesimpulan I**

Sistem pengaturan hukum di Indonesia terkait pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja telah dibangun secara komprehensif mulai dari landasan konstitusional (UUD 1945) hingga undang-undang dan peraturan teknis seperti UU No.12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PP No.27 Tahun 2024, Perpres No.9 Tahun 2024, dan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 88 Tahun 2023. Pengaturan ini memberikan dasar hukum yang kuat untuk melindungi korban dan kewajiban pengusaha dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari kekerasan seksual.

##### **4.1.2 Kesimpulan II**

Pemerintah Kota Jakarta Timur telah menunjukkan peran aktif dalam pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja melalui koordinasi kelembagaan Subdinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi serta Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk yang menyediakan layanan seperti Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3), pendampingan korban, dan sosialisasi kebijakan. Meski demikian, implementasi kebijakan mencakup tantangan

serius berupa kurangnya kesadaran perusahaan swasta, minimalnya pelatihan khusus, terbatasnya sumber daya manusia, dan hambatan budaya melapor korban. Hal ini mengakibatkan penanganan kasus belum optimal.

#### **4.1.3 Saran I:**

1. Memperkuat sosialisasi dan penegakan regulasi agar seluruh pihak, terutama perusahaan, memahami kewajibannya secara menyeluruh dan konsisten.
2. Meningkatkan koordinasi antar lembaga pemerintah dan meningkatkan kapasitas aparat dalam mengawasi dan menindak pelanggaran.
3. Menyempurnakan status Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 88 Tahun 2023 agar memiliki kekuatan hukum yang lebih mengikat, sehingga perusahaan lebih terdorong untuk mematuhi.

#### **4.1.4 Saran II:**

1. Pemerintah Kota Jakarta Timur perlu meningkatkan sosialisasi dan edukasi secara intensif di perusahaan swasta untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap kebijakan pencegahan kekerasan seksual.

2. Menambah kapasitas dan sumber daya manusia di dinas terkait untuk pengawasan dan pendampingan yang lebih efektif.
3. Membaca sistem pelaporan yang lebih mudah diakses, rahasia, dan aman untuk mendorong korban berani melapor tanpa takut stigma atau diskriminasi.
4. Memperkuat koordinasi lintas sektor dan pelibatan masyarakat serta dunia usaha agar upaya pencegahan dan penanganan menjadi lebih komprehensif dan berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- A Karmen.1990. *Crime Victims*. Second Edition.Belmont: Wadsworth Publishing Company.
- Arief Gosita.1983. *Masalah Korban Kejahatan*. Jakarta: CV Akademika Pressindo.
- Budi Harsono, 2011, "*Hukum Administrasi Negara*", Jakarta: Sinar Grafika.
- Digumantari Bhaskara Rao.2003.*Word Conference On Human Right*. New Delhi: Discovery Publishing House.
- Dr. Jonaedi Efendi, Prof Dr Johnny Ibrahim. 2016. *Metode penelitian hukum, Normatif dan Empiris*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Dr.Munir Fuady. 2018. *Metode Riset Hukum (pendekatan teori dan konsep)*. Depok: PT Grafindo Persada.
- Jimly Asshiddiqie, 2006, *Hukum Acara Pengujian Undang-undang*. Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI.
- Jimly Asshiddiqie, dan M. Ali Safaat, 2006, *Teori Hans Kelsen tentang Hukum*. Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI.
- Knut D. Asplund, Suparman Marzuki dan EkoRiyadi (edit). 2008. *Hukum Hak Asasi Manusia*. Yogyakarta: PUSHAM UII.
- M. Ali, 2013, "*Hukum Administrasi Negara*", Jakarta: Kencana.
- R. Soesilo, 2012, "*Peraturan Perundang-Undangan*", Jakarta: Politeia.
- Rhona K.M.Smith, 2014 (edisi 6), *Textbook on International Human Rights*. Oxford: Oxford University Press. Opcit, AdriaanBredner.
- Romli Atmasasmitha. 1992. *Teori & Kapita Selekta Kriminologi*. Bandung: PT. Eresco
- Soekidjo Notoatmodjo. 2010. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soeprapto, Maria Farida Indrati, 1998, *Ilmu Perundang-undangan: Dasar-dasar dan Pembentukannya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Soetandyo Wignjosuebrotto, 2007, "*Konstitusionalisme: Suatu Paham Paradigmatik yang Mendasari Pola Hubungan Kepenguasaan*

- Antara Negara dan Warganya dalam Kontes hak-hak Asasi Manusia,*” dalam Rofiwul-Umam Ahmad, M. Ali Safa’at, dan Raiusddin M. Tamar (edit), *Konstitusi dan Ketatanegaraan Indonesia Kontemporer*, the Biography Institute, Jakarta.
- Soetandyo Wignjosoebroto. 2002. *Hukum, Paradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya*. Jakarta: ELSAM-HUMA.
- Suharsimi Arikunto. 2007. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Bhineka Cipta.
- Sumadi Suryabrata. 1987 *Metode Penelitian* Jakarta: Rajawali.
- Sumintak, Abdullah Idi, “*Analisis Relasi Kuasa Michel Foucault: Studi Kasus Fenomena Kekerasan Seksual Di Perguruan Tinggi,*” *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, dan Sains* 11 (n.d.)
- Zainudin Ali, 2014. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.

#### **Jurnal dan Artikel Ilmiah Lain**

- Darmini, M. H. "PERAN PEMERINTAH DALAM UPAYA PENCEGAHAN KEKERASAN SEKSUAL TERHADAP ANAK: PERAN PEMERINTAH DALAM UPAYA PENCEGAHAN KEKERASAN SEKSUAL TERHADAP ANAK." *QAWWAM* 15.1 (2021): 45-68.
- Dumbaris, Maximinus Adrianus Sarto, and Yasinta Novisari Mitak. "Peran Pemerintah Daerah Kabupaten Sikka Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Anak Sebagai Korban Kekerasan Seksual di Kabupaten Sikka." *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)* 5.1 (2023): 2408-2413.
- Dwiyanti, Fiana. *Pelecehan seksual pada perempuan di tempat kerja (studi kasus kantor satpol PP Provinsi DKI Jakarta)*. University of Indonesia, 2014.
- Harnoko, Bambang Rudi. 2012. *Dibalik tindak kekerasan terhadap perempuan*. MUWAZAH: Jurnal Kajian Gender.
- Kurnianingsih, Sri. "Pelecehan seksual terhadap perempuan di tempat kerja." *Buletin Psikologi* 11.2 (2003).
- Kurnianto, Marius. "Deskripsi pelecehan seksual di tempat kerja dan prediksi munculnya psikosomatis akibat pelecehan seksual." Yogyakarta: Fak. Psikologi (2016).
- Muryati, M., Koswanto, A., Setianto, Y., & Abrillian, M. (2023). *Kekerasan Seksual dan Relasi Kuasa: Tinjauan Plot Narasi 2*

Samuel 11: 1-27. *DUNAMIS: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani*, 7(2), 646-659.

NISAK, KHOIRUN. "Implementasi Permendikbud Nomor 30 Tahun 2021 Tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Lingkungan Perguruan Tinggi dalam Mencegah dan Menangani Kekerasan Seksual di Perguruan Tinggi di Kota Semarang."

Rohmany, Shinta Milania, and Laila Kholid Alfirdaus. "KEBIJAKAN PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN DARI PERSPEKTIF KEADILAN GENDER DAN HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN (STUDI KASUS PEKERJA PEREMPUAN PT X DI KABUPATEN JEPARA)." *Journal of Politic and Government Studies* 12.4 (2023): 100-119.

Sa'diyah, Rika, and Nurjannah Achmad. "Potensi Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) di Kawasan Industri Krakatau Steel Cilegon dalam Pemberdayaan Pekerja Perempuan." *Jurnal Inada: Kajian Perempuan Indonesia di Daerah Tertinggal, Terdepan, dan Terluar* 7.1 (2024): 44-57.

Ekawati N.K, N.M. utami dwipayanti and L.P Lila Wulandari, PEMBENTUKAN KELOMPOK ANTI KEKERASAN SEKSUAL ANAK (KAKSA) PADA KOMUNITAS KADER DI DESA SANUR KAJA DENPASAR | Semantic Scholar

### **Peraturan Perundang-Undangan, dan Produk Kebijakan Pemerintah**

Undang Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) tentang hak asasi manusia

Deklarasi Wina 1993

Al-Qur'an Surah An-Nur ayat 30

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan seksual

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 27 Tahun 2024 tentang Koordinasi dan Pemantauan Pelaksanaan Pencegahan dan Penanganan Korban Tindak Pidana Kekerasan Seksual

Peraturan Presiden (PERPRES) Nomor 9 Tahun 2024 tentang Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan Pencegahan dan Penanganan Tindak Pidana Kekerasan Seksual

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No 88 Tahun 2023 Tentang Pedoman Pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja

Peraturan Menteri PPPA No. 1 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri PPPA No. 1 Tahun 2020 tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di Tempat Kerja

Peraturan Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta No 8 Tahun 2011 tentang Perlindungan Perempuan dan Anak dari Tindak Kekerasan

Peraturan Gubernur DKI Jakarta NO 28 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi Organisasi

Peraturan Gubernur DKI Jakarta No 57 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah

### **Berita, Laman Internet dan Lainnya:**

BBC News. (2024, Februari 27). *Kasus dugaan pelecehan seksual di Universitas Pancasila, korban:*

Ferdiansyah, F. (2025, Februari 25). *Kasus Kekerasan Perempuan dan Anak di Jakarta Meningkat, Daerah Ini Catat Angka Tertinggi.*

Gumilang, N. A. (t.thn.). *Pengertian Wawancara: Jenis, Teknik, dan Fungsinya.* Diambil kembali dari Gramedia:

Komnas Perempuan. (2014, April 21). *15 Bentuk Kekerasan Seksual: Sebuah Pengenalan.* Diambil kembali dari Komnas Perempuan:

- Komnas Perempuan. (2020). *Instumen Modul dan Pemantauan*. Diambil kembali dari Komisi Nasional Anti kekerasan Terhadap Perempuan :
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia, (2025). *Buku Alokasi dan Rangkuman Kebijakan Transfer ke Daerah 2025*. Jakarta Kemenkue
- Mediana. (2023, Juni 02). *Pencegahan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja Butuh Pengawasan Kuat*. Diambil kembali dari Kompas:
- Putri, L. M. (2024, juli 03). *Terbanyak Jaktim, DKI tangani 855 laporan kekerasan perempuan dan anak*. Diambil kembali dari Antara:
- Putri, L. M. (2024, Juli 03). *Terbanyak Jaktim, DKI tangani 855 laporan kekerasan perempuan dan anak*. Diambil kembali dari Antara News:
- redaksi, t. (2023, Oktober 02). *Kasus Kekerasan di Jakarta Selama 2023 Paling Banyak Terjadi di Jaktim*. Diambil kembali dari Voi:
- Rostanti, Q. (2025, februari 28). *Kekerasan Terhadap Anak dan Perempuan di DKI Jakarta Tercatat 356 Kasus Sejak Awal 2025*.
- tim Redaksi Voi. (2023, Oktober 02). *Kasus Kekerasan di Jakarta Selama 2023 Paling Banyak Terjadi di Jaktim*.
- United Nations Human Right. (1993, Juni 25). *Deklarasi Wina dan Program Aksi*. Diambil kembali dari Konferensi Dunia tentang Hak Asasi Manusia di Wina:
- United Nations Women. (2025, juli). *DATA AND RESEARCH ON VIOLENCE AGAINST WOMEN AND GIRLS*.
- Who. (2024, 11 15). Diambil kembali dari Who RHR:
- Zakky. (2020, April 18). *Pengertian Observasi Menurut Para Ahli dan Secara Umum [Lengkap]*.

## LAMPIRAN 1: PEDOMAN WAWANCARA

Hasil Wawancara dengan PT Kemas Indah Maju,

Nama: Mutiara Rahmayani

Jabatan: Operator Produksi

1. Apa yang Anda ketahui tentang kekerasan seksual di tempat kerja?  
Jawab: Pelecehan seksual fisik & verbal
2. Apakah Anda pernah mendengar tentang kebijakan pemerintah terkait pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja?  
Jawab: Iya pernah
3. Apakah Anda atau rekan kerja Anda pernah mengalami atau menyaksikan kekerasan seksual di tempat kerja?  
Jika ya, bagaimana situasi tersebut ditangani oleh perusahaan?  
Jawab: tidak pernah
4. Apakah Anda mengetahui adanya Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 88 Tahun 2023 mengenai pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja?  
Jawab: iya saya mengetahui
5. Seberapa jelas informasi tentang kebijakan ini disampaikan kepada karyawan di perusahaan Anda?  
Jawab: Sangat jelas dan detail dan juga dijelaskan berikut sanksinya yang ada dalam kebijakan tersebut
6. Apakah perusahaan Anda menyediakan pelatihan atau sosialisasi mengenai pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja?  
Jawab: iya setiap bulan selalu dilakukan breifing
7. Menurut Anda, seberapa efektif pelatihan tersebut dalam meningkatkan kesadaran karyawan tentang kekerasan seksual?  
Jawab: Tidak terlalu efektif karna balik lagi ke diri sendiri kesadaran itu sendiri
8. Jika Anda atau rekan kerja mengalami kekerasan seksual, apakah Anda tahu bagaimana cara melaporkannya?  
Jawab: Tentu yang pertama lapor ke atasan tempat kita bekerja seperti SO ( senior operator)
9. Apakah Anda merasa nyaman untuk melaporkan kasus kekerasan seksual di tempat kerja? Mengapa?  
Jawab: Iya Karna setiap pelapor dirahasiakan oleh perusahaan

10. Apakah Anda merasa bahwa perusahaan memberikan dukungan yang memadai bagi korban?  
Jawab: Iya sangat mendukung
11. Menurut Anda, seberapa baik perusahaan Anda menerapkan kebijakan pencegahan kekerasan seksual?  
Jawab: Sangat amat baik
12. Apa tantangan yang Anda lihat dalam penerapan kebijakan tersebut di perusahaan?
13. Apa yang menurut Anda perlu dilakukan oleh perusahaan untuk lebih baik dalam mencegah dan menangani kekerasan seksual di tempat kerja?  
Jawab: Ya mungkin lebih sering diberi edukasi dan dijelaskan jika melakukan hal tsb dpt hukuman yang membuat jera
14. Apakah ada hal lain yang ingin Anda sampaikan terkait dengan pengalaman atau pandangan Anda tentang kekerasan seksual di tempat kerja?  
Jawab: Tidak ada

## Hasil Wawancara dengan PT Bintang Toedjoe

Nama: Sona Yudistira

Jabatan: QC Compounding

1. Apa yang Anda ketahui tentang kekerasan seksual di tempat kerja?  
Jawab: Tidak menaati peraturan perusahaan, hingga hal seperti itu dianggap normal di area kerja.
2. Apakah Anda pernah mendengar tentang kebijakan pemerintah terkait pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja?  
Jawab: Ya pernah
3. Apakah Anda atau rekan kerja Anda pernah mengalami atau menyaksikan kekerasan seksual di tempat kerja?  
- Jika ya, bagaimana situasi tersebut ditangani oleh perusahaan?  
Jawab: Selama saya bekerja belum pernah terjadi kekerasan seksual di tempat kerja
4. Apakah Anda mengetahui adanya Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 88 Tahun 2023 mengenai pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja?  
Jawab: Ya
5. Seberapa jelas informasi tentang kebijakan ini disampaikan kepada karyawan di perusahaan Anda?  
Jawab: Sangat jelas dan penting, hampir tiap minggu atau briefing rutin pasti tema tentang kekerasan seksual di tempat kerja di sosialisasikan
6. Apakah perusahaan Anda menyediakan pelatihan atau sosialisasi mengenai pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja?  
Jawab: Ya
7. Menurut Anda, seberapa efektif pelatihan tersebut dalam meningkatkan kesadaran karyawan tentang kekerasan seksual?  
Jawab: Sangat efektif. Membantu ke profesional dia bekerja
8. Jika Anda atau rekan kerja mengalami kekerasan seksual, apakah Anda tahu bagaimana cara melaporkannya?  
Jawab: Ya, langsung follow up ke atasan area
9. Apakah Anda merasa nyaman untuk melaporkan kasus kekerasan seksual di tempat kerja? Mengapa?

Jawab: Ya, karna atasan diarea saya cepat tanggap perihal kekerasan seksual dan yg lainnya, karna tiap briefing selalu di sosialisasikan

10. Apakah Anda merasa bahwa perusahaan memberikan dukungan yang memadai bagi korban?

Jawab: Ya

11. Menurut Anda, seberapa baik perusahaan Anda menerapkan kebijakan pencegahan kekerasan seksual?

Jawab Sangat baik, dan belum pernah kejadian

12. Apa tantangan yang Anda lihat dalam penerapan kebijakan tersebut di perusahaan?

Jawab Tidak ada, karna peraturan hal tersebut sangat wajib di terapkan apalagi didunia kerja

13. Apa yang menurut Anda perlu dilakukan oleh perusahaan untuk lebih baik dalam mencegah dan menangani kekerasan seksual di tempat kerja?

Jawab briefing sosialisasikan

14. Apakah ada hal lain yang ingin Anda sampaikan terkait dengan pengalaman atau pandangan Anda tentang kekerasan seksual di tempat kerja?

Jawab Tidak ada

## Hasil Wawancara dengan PT Beta Farma

Nama: Eza

Jabatan: Manager

1. Apa yang Anda ketahui tentang kekerasan seksual di tempat kerja?  
Jawab: Pelecehan yang dilakukan dengan sengaja maupun tidak sengaja seperti perbudakan seksual di tempat kerja
2. Apakah Anda pernah mendengar tentang kebijakan pemerintah terkait pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja?  
Jawab: Pernah
3. Apakah Anda atau rekan kerja Anda pernah mengalami atau menyaksikan kekerasan seksual di tempat kerja?  
- Jika ya, bagaimana situasi tersebut ditangani oleh perusahaan?  
Jawab: Alhamdulillah sejak saya kerja sampai sekarang tidak ada kejadian seperti itu
4. Apakah Anda mengetahui adanya Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 88 Tahun 2023 mengenai pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja?  
Jawab: Tidak
5. Seberapa jelas informasi tentang kebijakan ini disampaikan kepada karyawan di perusahaan Anda?  
Jawab: Tidak jelas mungkin karena tidak ada kejadian seperti itu
6. Apakah perusahaan Anda menyediakan pelatihan atau sosialisasi mengenai pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja?  
Jawab: Tidak ada
7. Menurut Anda, seberapa efektif pelatihan tersebut dalam meningkatkan kesadaran karyawan tentang kekerasan seksual?  
Jawab: Tidak efektif karena sampai sekarang kita nggak pernah denger kebijakan seperti itu
8. Jika Anda atau rekan kerja mengalami kekerasan seksual, apakah Anda tahu bagaimana cara melaporkannya?  
Jawab: Tidak
9. Apakah Anda merasa nyaman untuk melaporkan kasus kekerasan seksual di tempat kerja? Mengapa?

Jawab: Tidak, karena sebagai wanita walaupun korban pasti diberlakukan seperti pelaku

10. Apakah Anda merasa bahwa perusahaan memberikan dukungan yang memadai bagi korban?

Jawab: Iya, karena membedakan mes wanita dan pria juga membedakan tempat kerjanya

11. Menurut Anda, seberapa baik perusahaan Anda menerapkan kebijakan pencegahan kekerasan seksual?

Jawab: Baik

12. Apa tantangan yang Anda lihat dalam penerapan kebijakan tersebut di perusahaan?

Jawab: Banyak karena walaupun perusahaan mau menerapi ujungnya wanita dikira pelaku pas dilaporkan ke pihak berwajib

13. Apa yang menurut Anda perlu dilakukan oleh perusahaan untuk lebih baik dalam mencegah dan menangani kekerasan seksual di tempat kerja?

Jawab: Membuat kebijakan yang tegas terhadap pekerja yang melanggar

14. Apakah ada hal lain yang ingin Anda sampaikan terkait dengan pengalaman atau pandangan Anda tentang kekerasan seksual di tempat kerja?

Jawab: Sampai sekarang kebijakan pemerintah belum ada yang berjalan cukup efektif karena biasanya mereka mengadakan kayak sosialisai kekerasan seksual hanya sebagai formalitas tapi faktanya di lapangan mereka masih memandang perempuan lemah

Hasil Wawancara dengan Sudin Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi  
Kota Administrasi Jakarta Timur  
Nama: Bapak Lyder Lelepadang  
Jabatan: Pengawas Ketenagakerjaan di seksi pengawasan  
ketenagakerjaan

1. Apa saja kebijakan atau program yang telah dikeluarkan oleh Pemerintah Kota Jakarta Timur dalam upaya pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja, khususnya di perusahaan swasta?

Jawab: dan sebenarnya si sebelum adanya yang namanya Satgas itu kan memang gegara adanya yang viral di Bekasi sebelum itu kita sudah memang berkolaborasi dengan Dinas PPAPP yang namanya RP3 (Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan) udah sama kek gini yang diresmikan oleh Kementerian Perempuan dan anak, yang jelas itu ada tempat mengadu dan tempat pengaduannya bersifat privasi, sebelumnya sih RP3 ini tidak wajib cuma karena adanya Satgas ini kita sering control

2. Bagaimana implementasi Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja di wilayah Jakarta Timur?

Jawab: kan keluar nih Kepmenaker pada jamannya itu ada fauziyah Satgas penanganan kekerasan seksual di tempat kerja, kita bisa melakukan pengawasan itu dengan cara melihat di kantor itu sudah menyediakan ada tempat untuk penanganan atau tidak, jadi kita cuma datang doang ada atau tidak”

3. Bagaimana mekanisme koordinasi antara Pemerintah Kota, Dinas Tenaga Kerja, dan perusahaan swasta dalam menangani kasus kekerasan seksual di tempat kerja?

Jawab: Jadi gini kalo kita itu pengawas ketenagakerjaannya jadi yang ditindak itu perusahaan sebenarnya, kita tidak pernah menindak yang namanya perorangan kecuali kasus khusus ya, misalnya kecelakaan kerja yang dikenakan pada pengurus perusahaan, yang jadi masalah itu kan kekerasan seksual itu bukan perusahaan melakukan kekerasan seksual melainkan pekerja sama pekerja, jadi kita itu kalo terjadi seperti ini, kita lebih mendampingi terhadap dinas PPAPP

4. Sejauh mana pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan kebijakan pencegahan kekerasan seksual di perusahaan swasta di Jakarta Timur?

Jawab: Kepmenaker No. 88 Tahun 2023 tidak bisa mengikat semua perusahaan karena bentuk produk hukumnya hanya sekedar Keputusan Menteri sehingga mungkin itu yang menjadi pemicu banyaknya perusahaan yang enggan membentuk satgas kekerasan seksual di tempat kerja

5. Apa tantangan utama yang dihadapi pemerintah dalam melakukan pengawasan terhadap implementasi kebijakan tersebut?

Jawab: kurangnya kesadaran perusahaan swasta tentang pembentukan satgas dikarenakan tidak adanya kasus di perusahaan katanya, sedangkan untuk biaya juga ditanggung oleh perusahaan sehingga perusahaan berpikir bahwa membuat satgas tidak berguna karena tidak adanya kasus dan masih membutuhkan biaya lagi, dan juga keterbatasan sumber daya manusianya untuk sosialisasi ke seluruh perusahaan, dan koordinasi antar instansi dalam penenaganan kasus.

6. Apakah ada program sosialisasi atau edukasi yang dilakukan pemerintah kota untuk meningkatkan kesadaran perusahaan dan pekerja tentang pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja?

Jawab: iya kita sering melakukan sosialisasi terkait kebijakan tersebut bersama Sudin PPAPP ke perusahaan perusahaan

7. Bagaimana evaluasi pemerintah kota terhadap upaya yang telah dilakukan dalam pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja selama ini?

Jawab: iya kita memang melakukan sosialisasi kepada perusahaan, tetapi itu tidak ada paksaan untuk mereka menyediakan satgas, karena kita juga tidak bisa menindak korban dan pelakunya karena ranah kami adalah perusahaan nya

Hasil Wawancara dengan Sudin PPAPP Kota Administrasi Jakarta  
Timur

Nama: Ibu Fatmawati

Jabatan: Kepala Seksi Pemberdayaan Perempuan, Sudin PPAPP

**a. Peran Sudin PPAPP dalam Penanganan Kasus**

1. Apa peran utama Sudin PPAPP dalam pencegahan dan penanganan kasus kekerasan seksual di tempat kerja?

Jawab: mendampingi dan mengawal kasus kalo memang terjadi dan bagaimanapun keputusan korban pada akhirnya kita hanya bisa mendampingi tidak bisa menekan harus ini itu terhadap pelaku

2. Bagaimana koordinasi Sudin PPAPP dengan instansi lain (seperti kepolisian, Dinas Tenaga Kerja, LSM, dsb) dalam menangani kasus ini?

Jawab: kalo di dki bagus, bukan Cuma di Jakarta timur, jadi dki paling bagus se Indonesia karena satu gratis, dua sudah terkoneksi dengan baik, jadi kepolisian begitu nerima laporan, bagitu ada korban pun dia tidak akan menindak dari upt pppa yang di pulogadung, dan gratis tidak ada pembiayaan, di tkp itu kalo kejadiannya di Jakarta orang luar dki Jakarta tetap dibiayai gratis oleh pemda kita, orang Jakarta kejadiannya di depok jawa, Bekasi segala macam juga dibiayai pemda kita, yang penting bunyinya Jakarta kita damping gratis, orang luar Jakarta kejadiannya disini didampingi juga secara gratis

**b. Fasilitas dan Pendampingan yang Disediakan**

1. Fasilitas apa saja yang disediakan Sudin PPAPP bagi korban kekerasan seksual di tempat kerja?
2. Bagaimana mekanisme pendampingan psikologis, hukum, dan sosial yang diberikan kepada korban?

Jawab: kalo menangani dalam psikologi susah mbak, psikologi itu 1 + 1 isinya bukan dua, bisa lima bisa sepuluh tapi kalo matematika 1+1=2 walaupun saya sama kamu kasusnya sama tapi terapiny berbeda dengan karakter orangnya secara personal soalnya

3. Apakah ada shelter atau rumah aman khusus untuk korban?

Jawab: kita punya pos pengaduan di RP3 semua punya pos pengaduan, di kantor lurah pun juga membuka pos pengaduan, nanti tinggal misalnya kayak pendidikan, itu ada pengaduannya, kalo dia tidak bisa menangani secara internal scriningnya kan disana pasti larinya ke kita, ke konselor dan paralegal kita, udah langsung terkoneksi sih kalo Jakarta.

### **c. Program, Strategi, dan Inovasi**

1. Program dan strategi apa saja yang telah dijalankan Sudin PPAPP untuk mencegah dan menangani kekerasan seksual di tempat kerja?

Jawab: kita strateginya banyak sosialisasi, banyak pertemuan pertemuan dengan stekholder dari kepolisian, dari tni, dari kejaksaan, semuanya dari kemenag, pendidikan, semua stekholder sama disnaker

2. Apakah ada program pelatihan atau sosialisasi khusus untuk perusahaan atau pekerja?

Jawab: ada kita sering terjun sosialisasikan itu ke perusahaan perusahaan bersama disnaker juga

3. Bagaimana evaluasi efektivitas program-program tersebut?

### **d. Pemantauan dan Evaluasi**

1. Bagaimana mekanisme pemantauan kasus kekerasan seksual di tempat kerja yang dilakukan oleh Sudin PPAPP?

Jawab: kan tidak semua orang mau digigitin, jadi kita tidak mungkin memaksa orang kecuali memang sudah bahaya mau tidak mau orang yang melakukan itu kita eksekusi, tapi kalo dalam taraf kita tolongin tapi ternyata dia ada rasa cinta susah nggak bisa contoh urusan kdrt sudah lapor sama kita didampingi bahkan kata di mah udh mau bercerai atau berpisah begitu nyampe di pengadilan dia nggak mau, maunya rujuk lagi ya kita sebagai pendamping yaudah lah mau gimana lagi, meskipun offortnya sudah luar biasa, kita tetap mendampingi sebagai mana dia

mau, kita hanya menjembatani tidak boleh mengkloni abc kan dalam agama islam tidak boleh bercerai jadi kita menyarankan saja bagusnya gini loh bukopsinya kalo anda tidak berpisah begini, tapi kalo anda mau ya harus diperbaiki hubungannya jadi kita itu mendampingi bukan untuk menjerumuskan yang satu masuk bui yang satu berpisah.

2. Apa saja kekurangan atau keterbatasan yang dihadapi Sudin PPAPP dalam menangani kasus ini?
3. Tantangan apa yang paling sering dihadapi, baik dari sisi internal maupun eksternal?

Jawab: meskipun perusahaan tidak menyediakan satgas kan kalo dki ada 119, ada 129 tinggal telpon ada wa segala macam tinggal telpon kan kayak gitu secret ada yang tidak mau terblow-up harus ditutupin mau dari perusahaan tidak lapor tapi dia lapor bakalan kita dampingin, kadang tidak semua orang mau melaporkan dirinya, mungkin malu tapi dia bisa menjaga diri yasudah,

4. Bagaimana Sudin PPAPP mengatasi hambatan, misalnya dalam hal pelaporan, stigma, atau keterbatasan sumber daya?

Jawab: meskipun kita sudah mensosialisasikan tidak semua orang mau speak up, coba kamu disenggol senggol di bus apakah kamu berani, coba kamu terrapin disenggol senggolkan kekerasan kena senggol di payudara kan kekerasan apakah kamu berani, padahal kitasudah sosialisasi itu adalah salah satu bentuk kekerasan

#### **e. Aspek Teknis: Pembiayaan dan Anggaran**

1. Bagaimana alokasi anggaran dari Sudin PPAPP terhadap program perlindungan kekerasan seksual di tempat kerja?

Jawab: anggarannya ada dari APBD dan DKI itu APBD nya luar biasa terus belum dari NJOLSN yang sangat membantu edukasi, kekerasan seksual bukan hanya ke perempuan kan ke anak laki juga jadi banyak uang dari NJOLSN yang memfasilitasi kita, mempertanyakan masyarakat kalo itu bisa terjadi larinya kemana, ngadunya kemana, tapi tidak semua orang berani mengadu, ya nggak papa kalo dia nggak berani mengadu tetapi dia punya barrier sendiri setelah itu, misalnya kamu di busway desek desekan, ada nih yang jail kamu kaget kan diem, coba ada yang berani berteriak,

satu dua orang yang berani berteriak, tetapi setelah itu kamu selanjutnya bisa mengambil sikap, menjadikan pelajaran selanjutnya

2. Apa saja kendala yang dihadapi terkait pembiayaan atau sumber daya?

Jawab: Nggak ada sejauh ini karena terbiayain semuanya, sampe uang makan ada meraka yang sedang damingin kita di unit PPPA

**f. Keterkaitan dengan Kebijakan Nasional (Kepmenaker No 88 Tahun 2023 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja)**

1. Bagaimana implementasi dan sinkronisasi antara kebijakan Sudin PPAPP dengan Sudin Teanaga Kerja, Transmigrasi dan Energi terkait perlindungan pekerja dari kekerasan seksual di tempat kerja?

Jawab: itu nggak peduli ya kita punya Perda No 08 Tahun 2011 sudah itu udah dibungkus disitu mau dinas apapun seharusnya, kan kita otomi daerah tingkat satu daerah lain otomi ada di tingkat dua, yang boleh mengeluarkan aturan yang memang kita rujuk itu provinsi dari gubenur. Walikota pun kalo mau bikin peraturan harus merujuk kesitu, ya buat apa sudah ada perda nya kok ngapain pusing pusing,

2. Apa tantangan dalam penerapan regulasi nasional di tingkat kota?

Jawab: nggak ada sih sejauh ini baik baik saja, dibilang kalo dki baik baik saja, paling kendalanya kurang di orangnya maksudnya SDM nya kurang, korbannya banyak, gitu aja sih

**g. Harapan dan Rekomendasi**

1. Apa harapan Sudin PPAPP terhadap pemerintah pusat, dunia usaha, dan masyarakat dalam upaya pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja?

Jawab: kalo ke masyarakat kita menyarankan berani ngomong aja, kalo tidak berani speak up dia harus bisa mencari solusi sendiri gitu, contohlah public figure kemarin si lesti itu kita dampingin

juga tapi di tengah jalan dia cabut yaudah masak kita mau memaksain, kan tidak mungkin nyatanya baik baik saja,

2. Rekomendasi apa yang dapat diberikan untuk memperkuat perlindungan terhadap korban di masa mendatang?

Jawab: Kalo bisa setiap pekerja perempuan di perusahaan harus ada pos pengaduan terus perempuan di perusahaanya, perusahaan entah itu pabrik atau apa ya itu kan setiap mau masuk itu di grayangin semuanya setiap mau keluar juga di grayangin kalo bisa yang memeriksa itu cewek, saya pun risih, buruh itu kasian kalo ada itu klinik atau RP3 tadi, belum semuanya adameskipun sudah ada aturanya, kita udh woro woro bareng disnaker juga, keliling kelilingnya bareng juga, kalo menurut saya karena memang belum menjadi hal yang perlu diperhatikan banget oleh negara, jadi situasi itu masih dikesampingkan, jadi bukan poin pentingnya itu loh

LAMPIRAN 2: DOKUMENTASI WAWANCARA



Gambar 1: dokumentasi  
disnakertrans



Gambar 2: Dokumentasi PT Kemas  
Indah Maju



Gambar 3: dokumentasi PT Bintang  
Toedjoe



Gambar 4: Dokumentasi Sudin  
PPAPP Kota Administrasi Jakarta  
Timur