

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

1. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi pelecehan seksual di PT X sehingga hal tersebut berdampak pada perlindungan bagi tenaga kerja wanita di PT X. *Pertama*, adanya perbedaan relasi kuasa antara pelaku dan korban. Hal ini diidentifikasi dengan kedudukan pelaku yang lebih tinggi secara struktural daripada korban pelecehan seksual. *Kedua*, adanya kesenjangan relasi gender yaitu anggapan jika perempuan (korban) lebih inferior di banding laki-laki (pelaku) sehingga pelaku berani mengulangi perbuatannya dengan korban yang berbeda. *Ketiga*, minimnya pengawasan di PT X yang dibuktikan dengan tindakan pelaku pelecehan yang kerap mengulangi perbuatannya kepada beberapa korban dengan lokasi kejadian yang berdeda. *Keempat*, kurang responsifnya pemberi kerja (perusahaan) dalam merespon dan menagani kasus serta belum adanya mekanisme yang komprehensif mengakomodir tindakan pelecehan seksual. *Kelima*, belum optimalnya penegakan hukum, utamanya pada aspek struktur hukum yang ditandai dengan mandegnya proses pemidanaan pelaku di tahap BAP kepolisian.
2. Upaya perlindungan hukum tenaga kerja di PT X pada dasarnya dapat dilakukan dengan tindakan preventif maupun represif. Pada lingkup perlindungan represif, hal ini dilakukan dengan: (i) penegasakan pengaturan pelecehan seksual dalam UU No.12/2022 yang memberikan kepastian hukum bagi pelaku pelecehan seksual; (ii) menerapkan pemidanaan bagi pelaku melalui sanksi yang tegas sebagaimana diakomodir dalam Pasal 6 UU No.12/2022; (ii) perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang mengalami pelecehan seksual juga diakomodir dalam UU No.13/2003 jo. UU No.11/2020; (iv) menghadirkan peraturan pelaksana yang berperan untuk mencegah dan menagani tindak pidana pelecehan seksual. Berkaitan

dengan upaya perlindungan represif, hal ini dilakukan dengan: (i) penegasan aturan dalam UU No. 12/2022, (ii) pengaturan sanksi bagi pelaku, (iii) penegakan regulasi ketenagakerjaan, dan (iv) pembuatan peraturan pelaksana. Sementara itu, perlindungan represif melibatkan: (i) penegakan hukum dengan penyediaan saluran pengaduan dan identifikasi oleh perusahaan dan kepolisian, (ii) optimalisasi perlindungan hukum melalui penanganan, perlindungan, dan pemulihan korban, serta (iii) penyediaan sarana pengaduan, pendampingan, dan sanksi bagi pelaku. Meskipun HRD telah mengambil langkah-langkah dengan melaporkan kasus kepada kepolisian dan melakukan pemeriksaan, hingga saat ini, tidak ada kejelasan mengenai perkembangan kasus tersebut. Penelitian ini menyoroti perlunya perbaikan dalam implementasi perlindungan hukum dan prosedur penanganan kasus pelecehan seksual di tempat kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis merekomendasikan beberapa langkah strategis guna mengatasi persoalan yang terjadi berupa:

1. Terhadap persoalan pada pembahasan pertama, penulis menyarankan bagi pihak PT X untuk mematuhi regulasi yang berlaku guna meminimalisir bahkan menghilangkan faktor-faktor yang memicu terjadinya pelecehan seksual. Pihak PT X wajib memperketat pengawasan serta membentuk satuan tugas khusus bagi pencegahan dan penanganan pelecehan seksual serta memberikan sanksi yang tegas bagi siapapun yang melakukan pelecehan seksual di lingkungan PT X.
2. Terhadap persoalan pada pembahasan kedua penulis menyarankan jika untuk menjamin pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja wanita berdasarkan UU No.12/2022 dan UU No.13/2003 jo. UU No.11/2020 beserta peraturan pelaksanaannya, pemerintah perlu memeriksa secara cermat dan detail terkait kesiapan perusahaan dalam menangani tindak pidana pelecehan seksual.