

Reformasi Sistem Hukum Atas Penanganan Kekerasan (*Cultural Violence*) Bagi Pekerja Perempuan

Elkristi Ferdinan Manuel¹, Universitas Gadjah Mada,
hutajuluelkristi@mail.ugm.ac.id

Tri Putri Rahayu², Universitas Jember, purbatriptri@gmail.com

ABSTRAK

Kekerasan (*cultural violence*) memiliki makna berbeda dengan kejahatan, kekerasan memiliki makna lebih luas yang mencakup kekerasan langsung, struktural, dan kultural. Kekerasan terhadap pekerja perempuan hingga saat ini masih terjadi, tercatat sebanyak 17 kasus/hari. Keprihatinan tersebut ditambah dengan adanya hubungan relasi kuasa yang serta budaya yang ada di Indonesia. Korban kekerasan khususnya perempuan menjadi khawatir dengan apa yang dialaminya, mengingat sulitnya untuk mendapatkan keadilan dan pelaporan terhadap apa yang dialami. Penanganan terhadap kasus-kasus yang terjadi menemui jalan buntu, dimana nyatanya perusahaan tidak memiliki pengaturan serta struktur yang memadai untuk melakukan perlindungan terhadap korban. Untuk itu, dibutuhkan reformasi dalam lingkup sistem hukum dimana substansi, struktur dan budaya hukum untuk menjawab permasalahan tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metodologi penelitian *socio-legal* yang dapat memberikan gambaran menyeluruh bukan hanya dalam ranah normatif, tetapi ranah praktik yang nyata terjadi.

KATA KUNCI: Sistem Hukum, Tenaga Kerja, Kekerasan Terhadap Perempuan

ABSTRACT

Violence (cultural violence) has a different meaning from crime, violence has a broader meaning that includes direct, structural, and cultural violence. Violence against women workers is still occurring, recorded as many as 17 cases/day. This concern is coupled with the existence of power relations and culture that exist in Indonesia. Victims of violence, especially women, become worried about what they experience, considering the difficulty of getting justice and reporting on what is experienced. The handling of cases that occur is deadlocked, in fact, the company does not have adequate arrangements and structures to protect victims. For this reason, reform is needed within the scope of the legal system where the substance, structure, and legal culture to answer these problems. In this study, the author uses a socio-legal research methodology that can provide a comprehensive picture not only in the normative realm but the realm of real practice.

KEYWORDS: Legal System, Labour, Violence Against Women

I. PENDAHULUAN

¹ Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada. Selain itu, sebagai penulis dalam beberapa jurnal nasional serta buku, diantaranya: Jurnal Pusat Kajian Pancasila dan Konstitusi (PUSKAPSI) dan Buku “Menuju Satu Abad Pancasila”.

² Program Studi Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik, Universitas Jember.

UN Women menyatakan bahwa 1 dari 3 wanita di seluruh dunia mengalami kekerasan fisik maupun seksual.³ Kekerasan terhadap perempuan merupakan pelanggaran hak asasi manusia (HAM) yang harus mendapat perhatian khusus. Kekerasan fisik, seksual, mental mengakibatkan penderitaan jangka pendek maupun jangka Panjang hingga berujung kepada kematian. Kekerasan tersebut berdampak negatif bagi kesejahteraan perempuan, partisipasi perempuan dalam masyarakat hingga negara. Kekerasan ini menghabiskan biaya yang sangat mahal, selain itu juga berdampak kepada hilangnya produktivitas hingga akses terhadap hukum dan keadilan.⁴ Saat ini setidaknya telah terdapat 140 negara yang telah menerapkan undang-undang kekerasan seksual.⁵ Data tersebut bukan berarti kekerasan seksual telah luput dari perhatian dunia. Ketika kekerasan seksual terjadi khususnya dalam ranah kekuasaan gender. Hak perempuan untuk hidup bebas dari kekerasan telah ditegakkan melalui beberapa perjanjian internasional, seperti Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW)⁶ dan Deklarasi Penghapusan Kekerasan Terhadap Perempuan tahun 1993.⁷

Secara global, dalam bidang pekerjaan, kaum wanita hanya 19,9 persen dari profesional sains dan teknik. Representasi yang rendah seperti itu diperparah oleh lingkungan kerja yang biasanya berpusat pada laki-laki, tidak fleksibel dan eksklusif membuat bidang tersebut kurang menarik bagi perempuan dan kelompok lain yang kurang terwakili.⁸ Di Asia dan Pasifik, salah satu studi mengungkapkan bahwa 44% wanita dalam bidang pekerjaan *Sains, Technology, Economics, and Mathematics* (STEM) yang memiliki tanggung jawab mengasuh tidak memiliki pengaturan kerja yang fleksibel selama pandemi COVID-19. Kesenjangan dalam pendidikan dan karier STEM lebih

³ UN Women, "In Brief: Ending violence against women". (2022). Population reports. Series L, Issues in world health hlm. 1.

⁴ *Ibid.*

⁵ *Ibid.* hlm. 2.

⁶ *The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*, yang telah diratifikasi melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 (UU 7/1984) tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*).

⁷ Rekomendasi Umum Pasal 19 (ayat 1) Komite Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan (1992) menyatakan bahwa kekerasan berbasis gender adalah sebuah bentuk diskriminasi yang secara serius menghalangi kesempatan wanita untuk menikmati hak-hak dan kebebasannya atas dasar persamaan hak dengan laki-laki. Konferensi Dunia mengenai Hak Asasi Manusia ke II yang diselenggarakan di Wina, Austria pada tahun 1993 mencanangkan bahwa kekerasan terhadap perempuan adalah pelanggaran terhadap hak asasi manusia (*violence against women is a human rights violation*). Deklarasi Penghapusan Kekerasan terhadap Perempuan (1993) menegaskan bahwa kekerasan terhadap perempuan merupakan sebuah pelanggaran hak-hak asasi dan kebebasan fundamental perempuan, serta menghalangi atau meniadakan kemungkinan perempuan untuk menikmati hak-hak asasi dan kebebasan mereka.

⁸ UN Women, "Progress On The Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2022", United Nations Women, New York, 2022. hlm. 5.

besar bagi perempuan dan anak perempuan yang dirugikan ganda oleh persimpangan gender dengan kerentanan lainnya.⁹

Bagaimana dengan kondisi di Indonesia saat ini? Secara umum, dalam Catatan Tahunan (CATAHU) tahun 2023¹⁰, jumlah pengaduan kasus kekerasan terhadap perempuan menurun pada tahun 2022 dari tahun sebelumnya, yaitu menjadi 457.895 dari 459.094. Penurunan pelaporan dihimpun dari data lembaga layanan dan Badan Peradilan Agama (Badilag). Sementara pengaduan ke Komnas Perempuan meningkat menjadi 4371 dari 4322 kasus. Dengan jumlah ini berarti rata-rata Komnas Perempuan menerima pengaduan sebanyak 17 kasus/hari.¹¹ Dalam data tersebut, pengaduan kepada Komnas Perempuan menunjukkan kekerasan seksual sebagai bentuk kekerasan terhadap perempuan yang dominan sebanyak 2.228 kasus atau 38,21%, diikuti kekerasan psikis sebanyak 2.083 kasus atau 35,72%. Sedangkan data dari lembaga layanan didominasi oleh kekerasan dalam bentuk fisik yaitu sebanyak 6.001 kasus atau 38,8%, diikuti dengan kekerasan seksual sebanyak 4102 kasus atau 26,52%. Jika dilihat lebih terperinci pada data pengaduan ke Komnas Perempuan di ranah publik, kekerasan seksual selalu yang tertinggi (1.127 kasus), sementara di ranah personal yang terbanyak kekerasan psikis (1.494).¹²

Secara khusus, Sepanjang tahun 2021 Komnas Perempuan menerima 108 kasus kekerasan di dunia kerja, mencakup pelanggaran hak-hak dasar seperti hak perlindungan kerja yang layak dan hak bebas dan diskriminasi dan kekerasan, dan lain sebagainya.¹³ Pokok permasalahannya adalah perusahaan belum memandang bahwa kasus kekerasan seksual sebagai pelanggaran hak asasi manusia yang akan mempengaruhi sistem kerja. Perusahaan/managemen

⁹ *Ibid.*

¹⁰ CATAHU Komnas Perempuan diluncurkan setiap tahun untuk memperingati Hari Perempuan Internasional setiap tanggal 8 Maret sejak tahun 2001. CATAHU Komnas Perempuan dimaksudkan untuk memaparkan gambaran umum tentang besaran dan bentuk kekerasan yang dialami oleh perempuan di Indonesia dan memaparkan kapasitas lembaga pengadalaan bagi perempuan korban kekerasan. Data yang disajikan dalam CATAHU Komnas Perempuan adalah kompilasi data kasus riil yang ditangani oleh lembaga layanan bagi perempuan korban kekerasan, baik yang dikelola oleh negara maupun atas inisiatif masyarakat. Termasuk di dalamnya adalah lembaga penegak hukum.

¹¹ KOMNAS Perempuan Republik Indonesia, "Lembar Fakta: Catatan Tahunan Komnas Perempuan Tahun 2023, Kekerasan terhadap Perempuan di Ranah Publik dan Negara: Minimnya Perlindungan dan Pumlilian", *Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan Republik Indones (2023)*. hlm. 1.

¹² *Ibid.* hlm. 2.

¹³ KOMNAS Perempuan Republik Indonesia, *CATAHU 2022: Catatan Tahunan Kekerasan Terhadap Perempuan Tahun 2021, Bayang-Bayang Stagnasi: Daya Pencegahan dan Penanganan Berbanding Peningkatan Jumlah, Ragam, dan Kompleksitas Kekerasan Berbasis Gender Terhadap Perempuan*, Jakarta, Komnas Perempuan Republik Indonesia, 2022. hlm. 100.

menganggap hal tersebut merupakan permasalahan pribadi dan haruslah diselesaikan sendiri di luar lingkungan kerja. Perusahaan belum mengintegrasikannya sebagai mekanisme internal/*standard operational procedure* (SOP) sebagai upaya pencegahan dan penanganan kasus kekerasan seksual di lingkungan kerja dan menanamkan pengetahuan dan kesadaran pekerja maupun serikat pekerja tentang kekerasan. Padahal kekerasan bukan hanya berdampak pada psikis dan fisik semata, melainkan berdampak pada penurunan produktivitas pekerja, sehingga mempengaruhi perekonomian dan pencapaian perusahaan.¹⁴ Penelitian yang dilakukan oleh Wiranto Mustamin, dkk¹⁵ menunjukkan bahwa kesehatan mental juga sangat mempengaruhi *bottom line*/laba bersih perusahaan, sehingga urgensi pengaturan pertanggungjawaban perusahaan terhadap perlindungan kesehatan mental bagi pekerja sangat mendesak untuk diatur selain kekerasan fisik maupun seksual.

Melihat kasus tersebut, pada tahun 2022 nampaknya membawa harapan besar kepada kaum perempuan dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS). Dalam pengaturannya, undang-undang ini merubah paradigma dunia yang menjadikan perempuan sebagai subjek, yang sebelumnya menempatkan perempuan sebagai objek dalam kekerasan. Dalam perkembangannya, pada kasus-kasus kekerasan seksual, aparat penegakan hukum hanya berfokus kepada pelaku tindak pidana tanpa melihat kepentingan korban. Langkah ini merupakan suatu kemajuan besar bagi negara dalam tatanan dunia. Namun, pada kenyataannya peraturan turunannya belum ada hingga saat ini. Sehingga perusahaan-perusahaan tidak memiliki dasar untuk langkah pencegahan dan penanganan yang tepat dalam kekerasan terhadap perempuan. Konvensi ILO Nomor 190¹⁶ tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja serta Rekomendasi Nomor 206¹⁷ hingga saat ini belum diratifikasi oleh pemerintah Indonesia, selain itu secara perjanjian internasional yang telah dikeluarkan oleh *International Labour Organization* (ILO) nampaknya juga belum banyak diketahui oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia. Untuk itu penelitian ini sangat perlu untuk dicermati bagaimana penanganan kekerasan terhadap pekerja perempuan saat serta bentuk reformasi yang dapat direkomendasikan untuk mengisi kekosongan hukum yang ada.

II. METODE PENELITIAN

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ Wiranto Mustamin et al, "Perlindungan Kesehatan Mental Pekerja di Indonesia: Suatu Urgensi?" (2022) 24:2 J Judicial Review. hlm. 285.

¹⁶ Konvensi ILO Nomor 190 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja.

¹⁷ Rekomendasi Nomor 260 tentang Rekomendasi atas ILO Nomor 190 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja.

Apabila dilihat dari fokus kajiannya, tulisan ini merupakan penelitian yang bersifat normatif-empiris (*socio-legal*).¹⁸ Pendekatan dalam tulisan ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statutory approach*), pendekatan historis (*historical approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Peneliti menggunakan data primer yang didapatkan secara langsung melalui wawancara. Metode wawancara dipilih oleh penulis agar dapat menggambarkan bagaimana perjuangan serta upaya yang dilakukan oleh pekerja perempuan untuk mendapatkan perlakuan yang adil dalam penanganan kekerasan yang dialami. Data sekunder di dalam tulisan ini terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.¹⁹

III. PEMBAHASAN I

A. Kekerasan Bagi Pekerja Perempuan

1. Perihal Kekerasan

Dalam ranah teori, istilah kekerasan sering kali ditempatkan dibelakang kata "kejahatan" sebagaimana pengertian istilah kekerasan atau *la violencia* di Columbia, *the vendetta barbaricina* di Sardinia Italia atau *la vida vale nada* di El Salvador.²⁰ Pengistilahan ini merupakan penyesatan, karena menurut para ahli kekerasan merupakan perbuatan yang dilakukan sedemikian rupa yang mengakibatkan kekerasan fisik maupun psikis yang bertentangan dengan undang-undang. Stephen Schafer dalam studinya di Florida menjelaskan para ahli dari organisasi PBB beranggapan bahwa "kejahatan kekerasan" yang menempatkan kekerasan dibelakang istilah kejahatan merujuk pada pembunuhan, penganiayaan berat, perampokan, dan pencurian berat, sedangkan pelakunya adalah mereka yang melakukan kejahatan yang mengakibatkan kematian maupun luka bagi para korban.²¹ Sebagai contoh, Pasal 89 KUHP menyebutkan kekerasan yaitu membuat orang pingsan atau tak berdaya lagi. Dari bunyi pasal tersebut dapat dimaknai bahwa kekerasan merupakan perbuatan yang berhubungan dengan fisik. Padahal, kekerasan bukan hanya sebatas pada fisik, melainkan pada juga psikis yang dampaknya lebih parah dari fisik. Salin itu, untuk menyembuhkannya lebih berat daripada

¹⁸ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2004. hlm. 52.

¹⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum, Edisi Revisi, Cetakan ke-12*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2016. hlm. 181.

²⁰ Syarifuddin Petanase. "Kejahatan Kekerasan Kolektif. Universitas Sriwijaya". (Program Pascasarjana). 1988. Dalam Ernawati, "Kejahatan Kekerasan Dalam Perspektif Kriminologi" (2015) 25:2 J Mizani. hlm. 108

²¹ *Ibid.*

luka fisik yang berlangsung lama, sehingga mempengaruhi ekonomi bahkan keagamaan.²²

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan istilah kekerasan dan membedakannya dengan kejahatan secara kriminologis dan teoritis. Penulis menggunakan istilah *cultural violence* sebagaimana peristilahan yang digunakan oleh Johan Galtung dalam penelitiannya berjudul "*Cultural Violence*".²³ Dalam kajiannya Johan Galtung menggunakan "Segitiga Kekerasan" yaitu:

1. Kekerasan langsung merupakan kekerasan yang bisa terlihat secara nyata demikian pula dengan pelakunya.
2. Kekerasan struktural merupakan kekerasan dalam bentuk melukai kebutuhan dasar manusia, tetapi tak ada pelaku langsung yang bisa diminta tanggung jawabnya.
3. Kekerasan kultural adalah legitimasi atas kekerasan struktural maupun kekerasan langsung secara budaya.²⁴

Kekerasan dalam arti luas merupakan sesuatu penghalang yang seharusnya bisa dihindari yang menyebabkan seseorang tidak bisa mengaktualisasikan diri secara wajar. Penghalang tersebut menurut dapat dihindarkan, sehingga sebenarnya kekerasan itu juga bisa dihindari jika penghalang itu disingkirkan. Singkatnya, kekerasan adalah setiap kondisi fisik, emosional, verbal, institusional, struktural atau spiritual, juga perilaku, sikap, kebijakan atau kondisi yang melemahkan, mendominasi atau menghancurkan diri kita sendiri dan orang lain.²⁵

2. Kekerasan Terhadap Perempuan

Pemikiran Galtung terkait kekerasan berkontribusi terhadap gerakan sebagai bentuk upaya menumbuhkan kesadaran akan adanya kekerasan, penindasan, dan ketidakadilan terhadap perempuan, serta menimbulkan tindakan bagi kaum perempuan untuk mengubah keadaan tersebut untuk mewujudkan perdamaian.²⁶ Dalam upaya penanganan terhadap kasus-kasus kekerasan telah banyak menyita perhatian, namun yang terpenting adalah peran perempuan yang mampu dengan cara holistik, dialektis, memiliki empati tinggi dan kasih sayang, antikekerasan, lebih suka dialog, mampu menangani konflik, dan menciptakan perdamaian dengan cara yang kreatif.

²² *Ibid.* hlm. 109.

²³ Johan Galtung, "Cultural Violence" (1990) 27:3 *J Peace Research*. 291-305.

²⁴ *Ibid.*

²⁵ Johan Galtung, "A Structural Theory of Imperialism", (1971) 8:2, *Journal of Peace Research*, dalam Linda Dwi Eriyanti, "Pemikiran Johan Galtung tentang Kekerasan dalam Perspektif Feminisme", (2017) 6:1 *J Hubungan Internasional*.

²⁶ *Ibid.*

Persoalan kekerasan perempuan didasarkan atas hubungan kekuasaan di mana ada kecenderungan laki-laki untuk mengontrol perempuan. Kegiatan laki-laki dilegitimasi oleh institusi masyarakat yang patriarkis. Selain itu, adanya struktur dan kultur yang pro di masyarakat seringkali menjadikan perempuan sebagai korban kekerasan yang dilakukan oleh laki-laki, sehingga akhirnya merasa kekerasan sebagai sesuatu hal yang tidak bisa dihindari. Bahkan kemudian para perempuan menjadi korban kesekian kalinya dari kekerasan laki-laki, di mana perempuan terpaksa ikut melestarikan budaya kekerasan dan bahkan menjadi pelaku kekerasan terhadap perempuan lain, untuk kepentingan laki-laki.²⁷ Kekerasan yang dilakukan terhadap perempuan ini merupakan kekerasan yang terjadi dalam ketiga kategori yaitu lansung, struktural, dan kultural.

Kekerasan dalam ketiga bentuk ini juga terjadi dilingkungan kerja, relasi kuasa menjadi hal yang menarik untuk dikaji lebih mendalam. Menurut Michel Foucault, kekuasaan adalah sebuah dimensi dari sebuah hubungan. Kekuasaan selalu diwujudkan oleh pengetahuan, karena di mana ada hubungan maka di situ ada kekuasaan, dan pengetahuan selalu memiliki dampak kekuasaan. Dengan kata lain, dalam hubungan, mengenal diri sendiri dan orang lain pada saat yang sama dapat menciptakan kuasa menguasai.²⁸ Seseorang yang memiliki kekuasaan dalam suatu hubungan/relasi memiliki kekuasaan untuk mendominasi. Sebagai contoh, seorang atasan dalam lingkungan pekerjaan bisa membangun atau tidak membangun relasi dengan siapa saja yang dikehendaki melalui seperangkat pengetahuan yang dimiliki. Pemegang kuasa juga memiliki otoritas menerbitkan atau tidak menerbitkan aturan, kode etik di lingkungan civitas akademika, baik yang berkaitan dengan mahasiswa, dosen maupun aturan yang mengatur kegiatan lainnya. Begitu juga terkait kuasa dalam mengatur, mencegah, menindak dan memberantas kekerasan.²⁹

Hukum positif di Indonesia tidak mengatur secara tegas mengenai definisi relasi kuasa maupun penindakan terhadap relasi kuasa, menyebabkan kondisi bias dalam masyarakat dan lingkungan kerja dalam menghadapi dan menindak kekerasan yang terjadi di lingkungan pekerjaan. Namun, dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2017 tentang Pedoman Mengadili Perkara Perempuan Yang Berhadapan Dengan Hukum (Perma 3/2017)³⁰ menyatakan bahwa relasi kuasa mencakup hierarki, ketidaksetaraan dan/atau menyatakan bahwa hal itu melibatkan ketergantungan pada status sosial, pengetahuan/pendidikan dan/atau ekonomi. Dalam kerangka hubungan antara

²⁷ *Ibid.*

²⁸ Asy'ari, "Relasi Kuasa dan Tantangan Kekerasan Terhadap Perempuan di Perguruan Tinggi Islam", (2022) 7:2 *J Social Religion Research*. hlm. 139-150.

²⁹ *Ibid.*

³⁰ Lihat Perma 3/2017

jenis kelamin, yang satu menciptakan kuasa yang lebih dominan kepada yang lain dengan mengorbankan mereka yang posisinya lebih rendah. Ada dua elemen penting dari definisi relasi kuasa di atas. Pertama bersifat hierarkis, mengandung kedudukan di antara individu yang kedudukannya lebih rendah atau lebih tinggi dalam suatu kelompok, atau di antara mereka yang tidak memiliki kelompok. Yang kedua adalah ketergantungan. Artinya seseorang bergantung pada orang lain karena status sosial, budaya, ilmu pengetahuan/pendidikan, dan/atau ekonominya. Seperti yang ditunjukkan Michael Foucault, kedua elemen relasi kuasa tersebut diketahui oleh individu dan mengarah pada kekuasaan yang dapat disalahgunakan: penyalahgunaan posisi, situasi dan kondisi. Lebih lanjut, menurut Foucault, kuasa dalam masa modern mengalami pola normalisasi, tidak lagi bekerja melalui penindasan dan kekuatan fisik saja, kuasa dijalankan dengan membuat kesepakatan yang dijalankan secara sukarela.³¹

3. Penanganan Kekerasan Terhadap Tenaga Kerja Perempuan.

Mengenai tenaga kerja, perlu penulis jelaskan terlebih dahulu bagaimana tenaga kerja dan aktivitas manusia itu sendiri. Hannah Arendt dalam bukunya *The Human Condition*, memberikan kerangka antropologis-fenomenologis yang menunjukkan aspek-aspek kondisi manusia yang berkaitan dengan *vita activa* (kehidupan aktif).³² Istilah *vita activa* merupakan istilah yang memiliki muatan tradisi, di mana tradisi tersebut sama tuanya dengan tradisi pemikiran politik. Secara historis, istilah *vita activa* berasal dari pemikiran Aristoteles biospolitikos. Istilah biospolitikos ini digunakan pada filsafat Abad Pertengahan oleh Agustinus dengan istilah *vita negotiosa* atau *actosa* dengan makna “*a life devoted to public-political matters*” (mempersembahkan hidup untuk urusan politik-publik).³³ Konsep *vita activa* terinspirasi dari tiga taraf kehidupan dalam pemikiran Aristoteles. Tiga taraf aktivitas tersebut adalah produksi, tindakan dan kontemplasi/*vita contemplativa*. Arendt kemudian mengkritik tiga taraf aktivitas tersebut, bahwa tindakan diletakkan di bawah kontemplasi. Bagi Arendt, tindakan adalah penyempurnaan aktivitas manusia, sehingga tindakan menjadi aspek penting di dalam *vita activa*.

Vita activa digunakan Arendt bukan untuk dibandingkan dengan kontemplasi/*vita contemplativa*, kedua hal tersebut mempunyai muatan yang

³¹ Asy'ari, *Loc.Cit.*

³² Hannah Arendt, *The Human Condition* (Chicago: The University of Chicago Press, 1998), dalam Yahya Mof, “Kondisi Politik Manusiawi (Kajian atas Filsafat Politik Hannah Arendt)” (2013) 3:1 Tarbiyah Islamiyah. hlm. 1–13.

³³ Astrid Veranita Indah, “Jatidiri Manusia Berdasarkan Filsafat Tindakan Hannah Arendt Perspektif Filsafat Manusia: Relevansi Dengan Pelanggaran HAM Tahun 1965-1966 Di Indonesia” (2015) 25:2 J Filsafat. hlm. 289-290.

sama. Hal ini berarti bahwa baik *vita activa* maupun *vita contemplativa* memiliki tingkatan yang seimbang, tidak ada yang lebih tinggi atau lebih rendah.³⁴ *Vita activa* memperoleh perhatian Arendt untuk mengkritik kemajuan masyarakat modern yang hanya menekankan berpikir untuk hal-hal praktis, seperti revolusi ilmiah. Arendt menjelaskan bahwa manusia menyadari kebebasannya dari belenggu pengalaman, dan kemudian mereka menempatkan alam di bawah kondisi pikirannya sendiri, yaitu dari sudut pandang kemenangan universal, astrofisika dan sudut pandang kosmik di luar alam. Kemenangan universal memungkinkan terjadinya pembalikan hirarki, di mana *vita activa* lebih tinggi kedudukannya dibandingkan *vita contemplativa*.³⁵

Dalam *vita activa*, Arendt mengkategorisasikan tindakan manusia menjadi tiga tahapan yaitu *kerja (labour)*, *karya (work)*, dan *tindakan (action)*.³⁶ Kerja (*labour*) adalah tindakan, atau aktivitas keseharian untuk pemenuhan kebutuhan hidup yakni makan, minum, masak, dan menyangkut kebutuhan biologis lainnya. Pada tahapan ini, manusia bertindak secara alamiah, yaitu pemenuhan kebutuhan biologis. Kerja dilakukan untuk menjaga eksistensi individu agar dapat berlangsung dengan cara memenuhi kebutuhan alamiahnya. Menurut Arendt, manusia dalam aktivitas seperti ini disebut sebagai *animal laborans*, yakni tindakan manusia yang hanya di dorong oleh kebutuhan tubuh biologisnya. Selanjutnya karya (*work*) adalah kegiatan produktif, di mana manusia memproduksi suatu karya yang akan dijadikan sebagai sebuah alat atau instrumen. Kegiatan produktif manusia dalam membuat karya terbangun atas sebuah kesadaran instrumental, sehingga menghasilkannya dalam bentuk material. Manusia yang ada dalam tahap ini disebut *Homo Faber*, yakni manusia produktif sebagai pencipta karya. Kelahiran suatu karya ini merupakan prakondisi dari tatanan publisitas.³⁷ Tindakan (*action*) merupakan taraf tindakan paling tinggi. Tindakan adalah di mana manusia tidak hanya disibukkan dengan kegiatan alamiah dalam kerja (*labour*), dan tindakan instrumental dalam karya (*work*), tetapi suatu tindakan manusia di mana ia mulai mengorganisasikan diri dan berbicara dalam pluralitas ruang publik untuk merealisasikan capaian-capaian bersama secara bebas dan berkesadaran politik. Dalam bertindak dan berbicara, menurut Arendt, manusia menunjukkan siapa mereka, tentang identitas dan keunikan mereka, dan mewujudkan secara eksistensial dalam dunia manusia.³⁸

Berdasarkan beberapa pandangan tersebut, maka diperlukan tindakan konkret yang berlandaskan pluralitas dalam penanganan kasus-kasus kekerasan

³⁴ *Ibid.*

³⁵ *Ibid.* hlm. 291.

³⁶ Hannah Arendt, *The Human Condition*, Chicago, The University of Chicago Press, 1998. hlm. 118.

³⁷ *Ibid.* hlm. 112.

³⁸ *Ibid.*

terhadap tenaga kerja perempuan di Indonesia. Hubungan erat adanya relasi kuasa serta kekerasan yang terjadi secara langsung, struktural, dan kultural menjadikan kekerasan terhadap tenaga kerja perempuan menjadi sulit untuk ditegakkan. Pandangan Ini memperkuat status sosial tenaga kerja di Indonesia masih dikategorikan sebagai *labour/animal laborans* yang dibuat hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan alamiahnya saja, sehingga apabila terjadi kekerasan terhadapnya korban cenderung merasa pasrah mengingat apabila ada perlawanan maka Ia tidak dapat memenuhi kebutuhannya. Ironisnya justru pihak perusahaan/managemen tidak peduli bahkan membuat aturan yang mendiskriminasi perempuan.

Sebagai contoh, menurut Marie Bashkirtsev dalam karyanya *Ecrits Intimes*³⁹ menunjukkan bahwa perempuan meyakini dirinya betul-betul dapat berubah melalui tata rias di meja. Hal Ini dipengaruhi oleh munculnya nilai Intrinsik dalam diri perempuan ketika berpakaian dan berdandan. Penggunaan tata rias dan berpakaian menunjukkan keprofesionalannya dalam bekerja. Pernyataan Ini berpengaruh kepada beberapa profesi pekerjaan di Indonesia, misalnya kasir, *customer service*, dan lain sebagainya yang pelayanannya mewajibkan tatap muka langsung kepada *customer*. Pekerjaan ini memiliki peran dan fungsi yang paling berarti bagi perusahaan. Beberapa perusahaan di Indonesia mewajibkan para pekerjanya yang berprofesi tersebut untuk standar minimal berpenampilan.⁴⁰

Menurut Michel Foucault, tubuh melalui wajah digunakan sebagai sasaran pelaksanaan kekuasaan. Tata rias dipilih sebagai mekanisme perusahaan agar bawahannya patuh dan lebih berguna. Tak heran jika banyak perusahaan yang memiliki bagian khusus untuk mengawasi serta mengkaji secara berkala terhadap kebijakannya. Sarana pengujian ini digunakan sebagai penentu mutu agar pekerja saling bersaing terlihat berbeda satu sama lain. Pengawasan menggunakan metode *Panopticon*, yaitu pemberian tunjangan kepada pekerja, tunjangan ini secara tidak langsung mengawasi para pekerja perempuan untuk sadar dan paham dalam menerapkan tata rias selama bekerja. Bentuk pengawasan lain adalah cermin "yang ditatap" (*gazed*) dan "yang menatap" (*gaze*). Mata bertindak langsung sebagai menara *panopticon*, sedangkan diri sendiri dalam cermin tersebut adalah sebagai pengawas. Pengawas lainnya adalah masyarakat melalui konstruksi sosial. Pernyataan ini terkait dengan ideologi patriarki yang berkembang di Indonesia bahwa tata rias merupakan sebuah disiplin tubuh. Selain itu, pengawas lainnya adalah media baik internal

³⁹ Marie Bashkirtsev, *Ecrits Intimes*, dalam Indah Werenda, *Dari Doing ke Undoing Gender, Teori dan Praktik Dalam Kajian Feminisme: Pendisiplinan dan Pengawasan Tubuh Melalui Tata Rias Wajah Bagi Pekerja Perempuan*, Wening Udasmoro, dir, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2018. hlm. 48.

⁴⁰ *Ibid.*

perusahaan maupun dari eksternal yang menampilkan tayangan sugestif yang sempurna.⁴¹ Pendisiplinan tersebut membuat dikriminasi terhadap sesama pekerja bahkan cenderung perusahaan membuka pintu kekerasan pekerja perempuan selebar-lebarnya. Menurut Naomi Wolf, ketentuan berpenampilan bagi pekerja perempuan lebih ekstrem, terdapat peristilahan PBQ atau *a public beauty qualification*. PBQ digunakan sebagai standar baku, seperti usia, kecantikannya. Kondisi ini digunakan perusahaan untuk keberlangsungan akumulasi kapitalnya.⁴²

Sebagaimana kekerasan bukan hanya fisik, tetapi juga psikis, hal ini masih menimbulkan stereotip negatif. Para penderita dianggap sebagai orang dalam gangguan jiwa/gila (ODGJ). Hal tersebut membuat perusahaan tidak peduli terhadap masa depan tenaga kerja. Terhadap peristiwa ini, penulis melakukan wawancara kepada salah satu responden, yaitu seorang pekerja perempuan yang telah divonis oleh psikiater mengalami *post-traumatic stress disorder*⁴³ di salah satu perusahaan yang bergerak dibidang inklusi keuangan non-bank. Pada dasarnya penyakit yang dialami berasal dari pekerjaan sehari-hari yang dilakukan oleh pekerja tersebut yang dipengaruhi oleh rasasi kekuasaan serta adanya tekanan non-verbal (psikis) yang dialami selama bertahun-tahun hingga pada akhirnya menyebabkan kelainan fisik pada penderita yaitu jantung berdebar-debar, hilangnya konsentrasi, sampai mengakibatkan tubuh tidak bisa bergerak. Pengaruh kultural masyarakat yang menganggap ODGJ adalah sesuatu yang tidak layak untuk diperbincangkan membuat pegawai tersebut semakin terteka, takut. Dalam penanganannya ternyata perusahaan tidak memiliki mekanisme strategis untuk penanganan hal seperti demikian. Upaya yang telah dilakukan oleh pekerja adalah berbicara kepada atasan langsung melalui karyawan lainnya, namun usaha tersebut pun mengalami jalan buntu, mengingat relasi kuasa dalam perusahaan yang berjenjang dalam jabatan. Usaha tidak berhenti sampai disitum, melalui upaya bersama dengan kawan-kawan dari responden, mencoba untuk menyampaikan hal tersebut kepada bidang Sumber Daya Manusia, untuk memohon dipindahkan dari penempatan kerjanya saat ini. Namun sakali lagi, usaha tersebut nampaknya sia-sia dan menjadi polemik, dimana walaupun pada dasarnya dalam internal perusahaan telah ada peraturan yang membuka

⁴¹ Michel Foucault, *Disipline and Punish (The Birth of the Prison)*, dalam *Ibid*.

⁴² Naomi Wolf, *Mitos Kecantikan: Kala Kecantikan Menindas Perempuan*, dalam *Ibid*. hlm. 49.

⁴³ *Post-traumatic stress disorder* adalah gangguan mental akibat suatu kejadian yang traumatis. seperti bencana alam, kecelakaan, terorisme, perang/pertempuran, pelecehan

seksual, kekerasan dan sejenisnya. Penderita dengan gejala PTSD harus segera mendapat penanganan yang tepat demi menghindari timbulnya komplikasi lebih serius.

peluang untuk permohonan mutasi/pindah, namun segala bukti (perawatan rumah sakit, rekomendasi dokter) nampaknya tidak menjadi rekomendasi untuk dipertimbangkan. Contoh peristiwa ini sangat memprihatinkan, dimana pemahaman akan kekerasan psikis masih sangat rendah untuk diperhatikan dan diperjuangkan. Baik substansi hukum, struktur hukum, dan budaya hukum yang ada diperusahaan tidak mengakomodir hal tersebut.⁴⁴

B. Reformasi Hukum Atas Penanganan Kekerasan Terhadap Pekerja Perempuan

Menurut Lawrence M. Friedman⁴⁵, sistem hukum adalah sebuah unit yang beroperasi dengan batas-batas tertentu. Sistem bisa bersifat mekanis, organis, atau sosial.⁴⁶ Efektif tidaknya penegakan hukum tergantung pada sistem hukum yang mencakup tiga komponen atau sub-sistem, yaitu komponen struktur hukum (*structure of law*), substansi hukum (*substance of the law*) dan kultur hukum (*legal culture*). Dalam tulisan ini, penulis meneliti substansi hukum yaitu peraturan perundang-undangan yang mengatur penanganan kekerasan terhadap pekerja perempuan, struktur hukum yaitu lembaga-lembaga maupun pihak-pihak yang diberikan tugas dan wewenang, serta budaya hukum yaitu faktor serta budaya yang hidup dimasyarakat yang memengaruhi pendirian rumah ibadah. Selain itu, penulis juga memberikan bentuk reformasi sistem hukum berdasarkan teori Lawrence M. Friedman tersebut.

Hukum dan masyarakat adalah suatu hal yang tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Berlakunya hukum itu berlangsung di dalam suatu tatanan sosial yang disebut dengan masyarakat. Pameo bangsa romawi yang menyatakan *ubi societas ibi ius* telah menggambarkan betapa eratnya hubungan antara hukum dan masyarakat.⁴⁷ Hukum tentu saja akan bergerak secara simultan sesuai dengan tuntutan zamannya (*continue on progress*) atau hukum yang hidup (*the living law*).⁴⁸ Pada hakekatnya hukum mengandung ide atau konsep yang dapat digolongkan sebagai sesuatu yang abstrak termasuk ide tentang keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan sosial seperti apa yang menjadi tujuan

⁴⁴ Hasil wawancara dengan responden yang merupakan pekerja perempuan yang telah melakukan upaya-upaya sebagai Tindakan untuk memperoleh keadilan dan keamanan kerja.

⁴⁵ Dalam Elkristi Ferdinan Manuel, *Reformasi Sistem Hukum Dalam Hal Pendirian Rumah Ibadah Di Indoensia* Unbiversitas Gadjah Mada, 2022).

⁴⁶ Lawrence M Freidman, *Sistem Hukum: Perspektif Ilmu Sosial*, Bandung, Nusa Media, 2009. hlm. 6.

⁴⁷ Mochtar Kusumaatmadja, *Konsep-Konsep Hukum Dalam Pembangunan*, Bandung, Alumni, 2006. hlm. 3.

⁴⁸ Satjipto Rahardjo, *Penegakan Hukum, Suatu Tinjauan Sosiologis*, Yogyakarta, Genta Publishing, 2009. hlm. 12.

hukum itu sendiri menurut Gustav Radbruch. Reformasi hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide-ide tersebut menjadi kenyataan.⁴⁹

Reformasi secara gramatikal diartikan sebagai membentuk, menyusun, dan mempersatukan kembali. Secara lebih sederhana reformasi berarti perubahan format, baik pada struktur maupun aturan main (*rule of the game*) ke arah yang lebih baik. Pada kata reformasi terkandung pula dimensi dinamik berupa upaya perombakan dan penataan yakni perombakan tatanan lama dan tidak efisien (*dismantling the old regime*) dan penataan suatu tatanan baru yang lebih demokratis, efisien, dan berkeadilan. Selain itu, kata reformasi memuat nilai-nilai utama yang menjadi landasan dan harapan proses bernegara dan bermasyarakat.⁵⁰

1. Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia

Perlindungan terhadap pekerja perempuan merupakan Hak Asasi Manusia yang dilindungi oleh konstitusi, dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (3), dan Pasal 28E ayat (1), serta dalam UU RI Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM). yang memberikan dasar pijakan, sebagai berikut:

1. Perlindungan untuk mendapat lingkungan kerja yang memadai;
2. Bebas dari adanya tindakan diskriminasi, ancaman dan kekerasan, dan sikap merendahkan di tempat kerja;
3. Menjaga perlindungan penghormatan dan martabat kerja;
4. Perlindungan khusus bagi anak dari kekerasan, penganiayaan, dan pelecehan seksual;
5. Perlindungan khusus bagi perempuan dari diskriminasi dan kekerasan;
6. Mempromosikan pekerjaan yang aman.

Dalam UU RI Nomor 40 Tahun 2008 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial dan Etnis, mengatur secara khusus tentang larangan diskriminasi berbasis rasial dan etnis termasuk di tempat kerja, menyebutkan pertanggungjawaban pidana korporasi dimana korporasi mempunyai tanggung jawab untuk dipidana jika perbuatan itu dilakukan oleh mereka yang dianggap mewakili korporasi atau untuk kepentingan korporasi. Undang undang tersebut juga memberikan pertanggungjawaban pidana korporasi atas perbuatan-perbuatan yang terjadi dalam suatu hubungan kerja atau dalam lingkungan kerja.⁵¹ Adapun beberapa aturan lainnya yang mengatur tentang kekerasan terhadap pekerja perempuan, sebagai berikut:

⁴⁹ Elkristi Ferdinan Manuel, *Op.Cit.* hlm. 22.

⁵⁰ Lutfil Ansori, "Reformasi Penegakan Hukum Perspektif Hukum Progresif". (2017) 4:2 J Yuridis. hlm. 149.

⁵¹ Lihat Pasal 19 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2008 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial dan Etnis

1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS).
2. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
4. KUHP;
5. Undang-Undang No. 80 Tahun 1957 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 100 tahun 1951 tentang Pengupahan yang Sama bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya;
6. Undang-Undang No. 21 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 111 tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan;
7. Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan/Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW);
8. Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan Anak RI No. 1/2020 tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di tempat Kerja;
9. Surat Edaran No.SE.60/MEN/SJ-HK/II/2006 tentang Panduan Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama dalam Pekerjaan di Indonesia (Equal Employment Opportunity);
10. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja;
11. Dan lain sebagainya.

Dari beberapa aturan tersebut, penulis lebih menarik untuk membahas dalam ranah teori dan praktik. Kekerasan merupakan tindakan yang tidak diinginkan yaitu tindakan yang tidak diminta atau dipancing oleh pekerja, dan pekerja yang bersangkutan menganggap tindakan tersebut tidak diharapkan atau tidak sopan.

Perilaku tidak diinginkan dilihat dari sudut pandang orang yang merasa mendapat pelecehan seksual. Dalam hal ini yang penting bahwa tindakan tersebut dipandang dan dialami oleh penerimanya, bukan maksud yang ada dibalikinya. Tindakan tidak diinginkan dapat dilihat dengan ciri:

1. Korban telah menjelaskan bahwa perilaku tidak diinginkan;
2. Korban merasa terhina, tersinggung dan/atau terintimidasi oleh perilaku; atau
3. Pelaku menyadari dengan perbuatannya akan mengakibatkan orang lain tersinggung, dipermalukan dan/atau terintimidasi oleh perbuatannya.⁵²

⁵² Kemenaker & ILO, *Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja*, Jakarta, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi & Organisasi Perburuhan Internasional, 2011. hlm. 6.

Kekerasan memiliki berbagai bentuk. Secara luas, terdapat lima bentuk kekerasan yaitu:

1. Kekerasan fisik termasuk sentuhan yang tidak diinginkan mengarah ke perbuatan seksual seperti mencium, menepuk, mencubit, melirik atau menatap penuh nafsu;
2. Kekerasan dalam bentuk lisan termasuk ucapan verbal/ komentar yang tidak diinginkan tentang kehidupan pribadi atau bagian tubuh atau penampilan seseorang, lelucon dan komentar bernada seksual;
3. Kekerasan dalam bentuk isyarat termasuk bahasa tubuh dan atau gerakan tubuh bernada seksual, kerlingan yang dilakukan berulang-ulang, isyarat dengan jari, dan menjilat bibir;
4. Kekerasan dalam bentuk tertulis atau gambar termasuk menampilkan bahan pornografi, gambar, *screensaver* atau poster seksual, atau pelecehan lewat email dan moda komunikasi elektronik lainnya;
5. Kekerasan psikologis/emosional terdiri atas permintaan-permintaan dan ajakan-ajakan yang terus-menerus dan tidak diinginkan, ajakan kencan yang tidak diharapkan, penghinaan atau celaan.⁵³

Kekerasan dalam bentuk sebagaimana tersebut menimbulkan memiliki karakteristik, sebagai berikut:

1. Kekerasan seksual mempunyai efek untuk menciptakan sebuah lingkungan kerja yang mengintimidasi, bermusuhan atau menyinggung perasaan;
2. Perbuatan tersebut di-*quid pro quo* ('ini untuk itu'), yakni suatu situasi ketika pengusaha, manajemen, pengawas, anggota co-manajemen atau pekerja berkomitmen melakukan atau berusaha untuk mempengaruhi proses hubungan kerja / kondisi kerja / pelamar kerja dengan imbalan seksual. Misalnya dengan mengatakan, "Nanti kalau kamu mau jalan sama saya, kamu bisa naik jabatan". Ini adalah *red alert* untuk dapat mengidentifikasi kekerasan seksual;
3. Perbuatan tersebut tidak dapat diterima oleh korban dan menyinggung, sehingga merupakan perbuatan yang bersifat subjektif dari perspektif penerima / korban;
4. Tidak dikehendaki oleh individu yang menjadi sasaran;
5. Seringkali dilakukan dengan disertai janji, iming-iming, ataupun ancaman;
6. Tanggapan (menolak atau menerima) terhadap tindakan sepihak tersebut dijadikan
pertimbangan dalam penentuan karir atau pekerjaan;

⁵³ *Ibid.* hlm. 9.

7. Dampak dari tindakan sepihak tersebut menimbulkan berbagai gejala psikologis, diantaranya marah, benci, dendam, hilangnya rasa aman dan nyaman dalam bekerja, dsb;

8. Baik perempuan dan laki-laki sama-sama bisa menjadi korban. Korban tidak harus individu yang menjadi sasaran secara langsung, tetapi termasuk juga individu yang merasakan dampak.⁵⁴

Berdasarkan beberapa kajian tersebut, kekerasan seksual terjadi karena adanya ketimpangan relasi gender. Pada masyarakat yang masih patriarkis, perempuan identik dengan sifat lemah dan hanya dilihat sebagai objek, sehingga lebih rentan menjadi korban. Namun di tempat kerja, ada hal lain yang juga berpengaruh, yakni relasi kuasa di tempat kerja yang berkaitan dengan jabatan atau kekuasaan yang dimiliki seseorang. Dalam hal ini, pekerja muda dan pegawai magang berada pada posisi yang lebih rentan. Terlebih, tempat kerja sangat berkaitan dengan karir dan mata pencaharian seseorang. Ketika korban di tempat kerja ingin melapor, maka akan ada konsekuensi ekonomi yang harus dihadapi oleh korban. Payung hukum Indonesia dalam menangani kekerasan seksual masih lemah. Sampai saat ini, Indonesia masih belum memiliki hukum khusus yang mengatur mengenai kekerasan seksual. Indonesia memang telah memiliki Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. SE.03/MEN/ IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja. Namun, surat edaran ini tidak bersifat mengikat secara hukum. Di level internasional sebenarnya telah ada ILO Convention 190 tentang *Violence and Harassment in the World of Work*. Akan tetapi, konvensi ini juga belum diratifikasi oleh Indonesia.⁵⁵

Dari beberapa contoh kasus yang telah disampaikan, didapatkan bahwa perusahaan belum memiliki peraturan khusus mengenai kekerasan terhadap pekerja perempuan dilingkungan internalnya. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen perusahaan masih sangat minim, serta belum adanya kepedulian berlandaskan keberpihakan kepada korban. Selain itu, masih adanya budaya menyalahkan korban dan menjadikan hal tersebut merupakan ranah pribadi ketika pekerja melaporkan apa yang dialaminya kepada bagian SDM dan tidak mendapatkan tanggapan serius menjadi gambaran urgensi untuk mereformasi terhadap penanganan kekerasan terhadap pekerja perempuan.

2. Bentuk Reformasi Penanganan Kekerasan Terhadap Pekerja Perempuan

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Lawrence M. Friedman, maka penulis perlu untuk memberikan bentuk reformasi sistem hukum yaitu substansi, struktur, dan budaya hukum.

⁵⁴ *Kekerasan Seksual di Tempat Kerja*, Diantika Rindam Floranti & Annisa Ayuningtyas, *Policy Belief Edisi 1*, Yogyakarta, 2021.

⁵⁵ *Ibid.*

A. Substansi Hukum

Substansi tersusun dari peraturan-peraturan dan ketentuan mengenai bagaimana institusi-institusi harus berperilaku. H.L.A Hart dalam Lawrence M Friedman berpendapat bahwa ciri khas suatu sistem hukum adalah kumpulan ganda dari peraturan-peraturan. Struktur dan substansi adalah komponen riil dari sebuah sistem hukum.⁵⁶ Jadi yang dimaksud dengan komponen ini adalah hasil nyata yang diterbitkan oleh sistem hukum. Menurut Sudikno Mertokusumo kaidah pada hakikatnya merupakan perumusan suatu pandangan objektif mengenai penilaian atau sikap yang seyogianya dilakukan atau tidak dilakukan. Dalam arti sempit, kaidah adalah nilai yang terdapat dalam peraturan konkret.⁵⁷ Adapun reformasi yang dapat penulis rekomendasikan adalah sebagai berikut:

1. Urgensi ratifikasi Konvensi ILO Nomor 190 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja beserta Rekomendasi Nomor 260:
 - a. Konvensi yang diselenggarakan di Jenewa tanggal 10 Juni 2019 ini menghasilkan pentingnya pendekatan yang inklusif, terpadu, dan responsif;
 - b. Dalam konvensi ini istilah kekerasan diperluas menjadi kekerasan dan pelecehan yang merubah paradigma bukan hanya praktik, namun juga terdapat kontrol terhadap perilaku (Pasal 1);
 - c. Memperluas subyek perlindungan, bukan hanya pekerja aktif tetapi juga orang dalam pelatihan, magang, pelamar kerja, dan juga pemberi kerja (Pasal 2);
 - d. Memperluas makna lingkungan kerja, bukan hanya dalam tempat kerja saja tetapi memperluas makna menjadi kekerasan dan pelecehan yang terjadi dalam perjalanan, terkait dengan, maupun yang timbul dari pekerjaan (Pasal 3) serta memperluas obyek kekerasan dan pelecehan;
 - e. Memperkuat aspek perlindungan dan pencegahan;
 - f. Penegakan hukum serta bentuk perbaikan/korektif;
 - g. Kewajiban akan bimbingan, pelatihan, dan peningkatan kesadaran.
2. Urgensi pengaturan serta kepedulian mengenai kesehatan mental tenaga kerja. Secara umum, Indonesia telah memiliki Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja (Permen K3). Namun peraturan ini masih jauh dari harapan dan memiliki kekurangan dan kelemahan yaitu belum mencakup tentang Kesehatan mental, maka perlu untuk di revisi.
3. Penulis memahami bahwa untuk merubah aturan formil membutuhkan biaya serta waktu yang Panjang, untuk itu sangat memungkinkan untuk perusahaan-perusahaan untu melakukan upaya:

⁵⁶ Elkristi Ferdinan Manuel, *Op.Cit.* hlm. 14.

⁵⁷ *Ibid.*

- a. Membuat aturan internal untuk mengisi kekosongan hukum berlandaskan wawasan serta berkeadilan sosial;
- b. Adanya kebijakan serta kebijaksanaan untuk melakukan tindakan tegas dan tepat sasaran yang berorientasi pada kepentingan korban.

B. Struktur Hukum

Struktur adalah salah satu dasar dan elemen nyata dari sistem hukum. Struktur sebuah sistem adalah kerangka badannya, ia adalah bentuk permanennya, tubuh institusional dari sistem tersebut. Dalam upaya reformasi penanganan kekerasan pekerja perempuan, penulis merekomendasikan sebagai berikut:

1. Pembentukan tim cepat tanggap;
 - a. Tim ini dapat bersifat (*ad hoc*) maupun permanen/organik melalui Struktur Organisasi Perusahaan yang bertugas khusus untuk mengkaji bentuk-bentuk kekerasan serta penanganan khusus terhadap kekerasan yang berwawasan serta pelatihan khusus;
 - b. Pembangunan sistem pengaduan, dalam hal ini penulis telah mewawancarai responden yang menjelaskan bahwa beberapa perusahaan memang telah diwajibkan membangun sistem *wistle blower*. Namun pada kenyataannya terjadi stagnasi penanganan terkait kekerasan terhadap perempuan. Untuk itu dibutuhkan konektivitas dengan tim yang telah dibentuk khusus.
2. Kerjasama, yaitu perusahaan dapat bekerjasama dengan lembaga-lembaga negara maupun non pemerintah untuk mendapatkan advokasi;
3. Pembentukan badan konseling yang terhindar dari relasi kuasa serta memiliki wawasan.

C. Budaya Hukum

Kekuatan-kekuatan sosial terus-menerus menggerakkan hukum. Kultur hukum/budaya hukum adalah elemen sikap dan sosial. Istilah “kekuatan sosial” merupakan sesuatu yang abstraksi, kekuatan-kekuatan demikian tidak secara langsung menggerakkan sistem hukum. Orang-orang dalam masyarakat memiliki kebutuhan dan tuntutan-tuntutan yang terkadang tidak menjangkau proses hukum, namun bergantung pada budayanya.⁵⁸ dari data serta responden yang ditemukan oleh penulis, maka perlu untuk reformasi dalam budaya hukum, sebagai berikut:

1. Pembentukan pakta integritas:
Hal ini menjadi sangat urgensi, dimana pengaruh kuat budaya serta relasi kuasa yang nyata dalam lingkungan pekerjaan, untuk itu dibuktikan kontrak sosial/komitmen terutama bagi para atasan
2. Sosialisasi dan pemahaman hak asasi manusia:

⁵⁸ *Ibid.*

Dari penelitian yang penulis teliti, para pekerja serta bagian sumber daya manusia, maupun *top management* tidak mengetahui konvensi internasional maupun peraturan mengenai kekerasan terhadap perempuan.

3. Penguatan sikap mental dengan mengkodifikasikan ke dalam budaya kerja perusahaan. Perusahaan dapat membuat kode etik, maupun panduan untuk menciptakan sikap saling peduli;

4. Pembangunan wilayah/tempat bebas kekerasan sebagai bentuk budaya perusahaan.

Penulis memahami dibutuhkan komitmen yang menyeluruh dari setiap tenaga kerja. Bentuk-bentuk reformasi ini penulis sampaikan guna mendukung Indonesia bebas kekerasan terhadap perempuan tahun 2030. Diakhir berakhirnya Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMN) 2020-2024 telah mengarusutamakan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)/*Sustainable Development Goals* (SDGs) sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam agenda pembangunan Indonesia ke depan. Kesetaraan gender merupakan salah satu tujuan dalam pembangunan berkelanjutan yang harus diwujudkan pada tahun 2030. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPPA) telah melakukan berbagai upaya untuk mewujudkan kesetaraan gender baik dari sisi regulasi, program maupun kebijakan. Dengan demikian, Indeks Pembangunan Gender (IPG) dan Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) menjadi indikator utama untuk mengukur pencapaian kesetaraan gender. SDGs memuat 17 tujuan yang terbagi ke dalam 169 target. Pembangunan berbasis gender tercantum secara eksplisit dalam tujuan ke-5, “Mencapai Kesetaraan Gender dan Memberdayakan Kaum Perempuan dan Anak”. Adanya tujuan kesetaraan gender sebagai salah satu tujuan SDGs menguatkan urgensi kesetaraan gender dalam pembangunan manusia. Kemajuan suatu negara tidak dapat dicapai tanpa adanya kesetaraan gender. Hal ini tampak menjadi kesadaran seluruh bangsa yang menjadi anggota PBB, termasuk Indonesia, untuk memastikan segala diskriminasi berbasis gender harus diakhiri agar kemajuan negara melalui pembangunan berkelanjutan dapat tercapai.

IV. KESIMPULAN

Dari data serta wawancara kepada responden yang telah dilakukan, penulis mendapatkan bahwa kekerasan terhadap pekerja perempuan masih tinggi terjadi di Indonesia. Kekerasan sendiri dapat dimaknai sebagai *culture violence*, dimana kekerasan dapat terjadi dalam bentuk langsung, struktural, maupun kultural. Dari beberapa kasus yang terjadi, ditemukan bahwa adanya hubungan yang kuat dengan relasi kuasa serta budaya yang ada di Indonesia. Korban

kekerasan khususnya perempuan menjadi khawatir dengan apa yang dialaminya, mengingat sulitnya untuk mendapatkan keadilan dan pelaporan terhadap apa yang dialami. Berlandaskan kondisi tersebut, pada dasarnya Hannah Arendt telah membagi kondisi manusia menjadi kerja, karya, dan tindakan. Untuk itu diperlukan Tindakan secara pluralitas untuk penanganan terhadap kekerasan bagi pekerja perempuan, yang tentunya berlandaskan wawasan akan pemajuan hak asasi manusia. Indonesia sebagai subyek dalam konsep hak asasi manusia menempatkan negara sebagai pihak dalam dunia Internasional dimana hingga saat ini belum mengatur kekerasan mental serta belum diratifikasinya Konvensi ILO 190. Urgensi terhadap pengaturan tersebut tentunya menempuh jalan panjang, untuk itu perlu reformasi terhadap penanganan kasus-kasus kekerasan.

Reformasi sebagai bentuk nyata dapat dilaksanakan melalui sistem hukum, yaitu substansi, struktur, dan kultur/budaya hukum. dalam ranah substansi, perusahaan perlu untuk mengatur dalam peraturan internalnya, serta perlunya kebijaksanaan dalam percepatan penyelesaian perkara. Dalam ranah struktur, sangat dibutuhkan tim cepat tanggap/tim khusus yang dapat mencegah dan mempercepat penanganan perkara. Selain itu diperlukan juga Kerjasama dengan lembaga pemerintah maupun non-pemerintah untuk meningkatkan pemahaman, serta dibutuhkan juga pembentukan konseling bagi para korban. Dalam ranah budaya, diperlukan komitmen yang utuh bagi setiap pekerja, khususnya para atasan di tempat kerja mengingat fakta yang menunjukkan tingginya angka kekerasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan serta adanya relasi kuasa. Selain itu, sosialisasi, penguatan mental, serta pembangunan wilayah/tempat yang bebas kekerasan merupakan inisiasi strategis yang dapat dilakukan. Reformasi terhadap penanganan kekerasan terhadap pekerja perempuan ini merupakan suatu bentuk realisasi-optimis bagi penulis dalam mewujudkan kesetaraan gender tahun 2030.

DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277).

Konvensi International Labour Organization Nomor 190 tentang Penghapusan

Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja.

Rekomendasi Nomor 260 tentang Konvensi International Labour Organization Nomor 190 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja.

Ansori, Lutfil, "Reformasi Penegakan Hukum Perspektif Hukum Progresif", (2017)

4:2 Jurnal Yuridis.

Arendt, Hannah, *The Human Condition*, Chicago, The University of Chicago Press,

1998.

Asy'ari, "Relasi Kuasa dan Tantangan Kekerasan Terhadap Perempuan di Perguruan

Tinggi Islam", (2022) 7:2 Jurnal Social Religion Research.

Ayuningtyas, Diantika Rindam Floranti & Annisa, *Kekerasan Seksual di Tempat Kerja*,

Yogyakarta, 2021.

Dwi Eriyanti, Linda, "Pemikiran Johan Galtung tentang Kekerasan dalam Perspektif

Feminisme", (2017) 6:1 Jurnal Hubungan Internasional.

Ernawati, "Kejahatan Kekerasan Dalam Perspektif Kriminologi", (2015) 25:2 Jurnal

Mizani.

Freidman, Lawrence M, *Sistem Hukum: Perspektif Ilmu Sosial*, Bandung, Nusa Media,

2009.

Galtung, Johan, "Cultural Violence", (1990) 27:3 Journal Peace Research.

Indonesia, KOMNAS Perempuan Republik, *CATAHU 2022: Catatan Tahunan Kekerasan Terhadap Perempuan Tahun 2021, Bayang-Bayang Stagnasi: Daya Pencegahan dan Penanganan Berbanding Peningkatan Jumlah, Ragam, dan Kompleksitas Kekerasan Berbasis Gender Terhadap Perempuan*, Jakarta, Komnas Perempuan Republik Indonesia, 2022.

Indonesia, KOMNAS Perempuan Republik, "Lembar Fakta: Catatan Tahunan Komnas Perempuan Tahun 2023, Kekerasan terhadap Perempuan di Ranah Publik dan Negara: Minimnya Perlindungan dan Pumulih", *Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan Republik Indonesia* (2023).

Kemenaker & ILO, *Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja*, Jakarta,

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi & Organisasi Perburuhan Internasional, 2011.

Kusumaatmadja, Mochtar, *Konsep-Konsep Hukum Dalam Pembangunan*, Bandung,

Alumni, 2006.

- Manuel, Elkristi Ferdinan, *Reformasi Sistem Hukum Dalam Hal Pendirian Rumah Ibadah Di Indoensia* Unbiversitas Gadjah Mada, 2022).
- Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum, Edisi Revisi, Cetakan ke-12*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2016.
- Muhammad, Abdul Kadir, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2004.
- Mustamin, Wiranto et al, "Perlindungan Kesehatan Mental Pekerja di Indonesia : Suatu Urgensi ?", (2022) 24:2 Jurnal Judicial Review.
- Our Solutions, "Ending violence against women", (2022) 11 Popul Rep L 1-43.
- Rahardjo, Satjipto, *Penegakan Hukum, Suatu Tinjauan Sosiologis*, Yogyakarta, Genta Publishing, 2009.
- Werenda, Indah, *Dari Doing ke Undoing Gender, Teori dan Praktik Dalam Kajian Feminisme: Pendisiplinan dan Pengawasan Tubuh Melalui Tata Rias Wajah Bagi Pekerja Perempuan*, Wening Udasmoro, dir, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2018.