

## Eksistensi Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan Terhadap Modus Eksploitasi Seksual 'Staycation'

*The Existence of Legal Protection for Female Workers Against Sexual Exploitation Mode 'Staycation'*

Selvi Kurniawati <sup>1</sup>, Zahra Putri Maharani Pertiwi <sup>2\*</sup>, Agus Nurhadi <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo, Semarang, Indonesia.

<sup>2</sup> Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo, Semarang, Indonesia.

<sup>3</sup> Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo, Semarang, Indonesia.

\*Corresponding author email: [zahraputrimp@gmail.com](mailto:zahraputrimp@gmail.com)

### Paper

Submitted

10-01-2024

Accepted

29-04-2024

### Abstrak

Akhir-akhir ini istilah *staycation* sebagai konotasi aktivitas seksual di tempat tertentu menjadi semakin populer di Masyarakat, khususnya setelah fenomena kasus yang viral di publik. Atasan mengajak pekerja perempuan di perusahaan melakukan aktivitas seksual dengan imbalan janji tertentu. Pekerja perempuan sering menjadi kelompok rentan terhadap eksploitasi seksual di tempat kerja. Hal ini membutuhkan perlindungan hukum untuk mengurangi risiko dan melindungi hak-hak pekerja perempuan. Artikel ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan metode pendekatan perundang-undangan yang berlandaskan pada berbagai ketentuan dalam UU TPKS dan beberapa literatur yang relevan untuk menganalisis aspek-aspek perlindungan hukum bagi pekerja perempuan. Kajian ini menemukan bahwa UU TPKS memberikan landasan hukum yang penting untuk melindungi pekerja perempuan dari eksploitasi seksual, termasuk pemberian hak korban atas restitusi, penanganan, pemulihan, dan perlindungan melalui Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK). Perlindungan ini penting diberikan untuk mencegah serangan balik dari pelaku dan memberikan rasa aman kepada korban. Untuk menuju implementasi perlindungan hukum yang efektif, sosialisasi hingga edukasi diperlukan dalam upaya meningkatkan kesadaran hukum pada masyarakat dan mengurangi angka kejadian eksploitasi seksual di lingkungan kerja.

### Kata Kunci

Eksploitasi Seksual; Pekerja Perempuan; Perlindungan Hukum; *Staycation*; UU TPKS.

### Abstract

The term *staycation* as a connotation of sexual activity in a certain place has become increasingly popular in society, especially after the phenomenon of a viral case in the public. Bosses invited female workers in the company to engage in sexual activities in exchange for certain promises. Female workers are often vulnerable to sexual exploitation in the workplace. This requires legal protection to reduce risks and protect the rights of female workers. This article uses a normative juridical research method with a statutory approach based on various provisions in the TPKS Law and several relevant literatures to analyze aspects of legal protection for female workers. This study finds that the TPKS Law provides an important legal basis to protect women workers from sexual exploitation, including the provision of victims' rights to restitution, handling, recovery, and protection through the Witness and Victim Protection Agency (LPSK). This protection is important to prevent backlash from perpetrators and provide a sense of security to victims. Towards effective implementation of legal protection, socialization and education are needed in an effort to increase legal awareness in the community and reduce the incidence of sexual exploitation in the work environment.

### Keywords

Female Workers; Legal Protection; Sexual Exploitation; *Staycation*; Sexual Violence Criminal Law.



Copyright: © 2024 by the authors. This open-access article is distributed under the terms and conditions of the [Creative Commons Attribution CC-BY 4.0 license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



## 1. Pendahuluan

Istilah *staycation* berasal dari bahasa Inggris yang terbentuk dari kata ‘*stay*’ berarti tinggal atau tetap dan ‘*vacation*’ berarti liburan, yang kemudian dapat dimaknai menjadi liburan dengan menetap di suatu tempat. Pada dasarnya ‘*Staycation*’ dikenal sebagai istilah yang menggambarkan kegiatan berwisata dengan memanfaatkan waktu luang pada destinasi wisata, khususnya di tempat penginapan seperti hotel, villa, apartemen, *homestay* dan sejenisnya yang berada di satu daerah atau tempat yang sama dengan wisatawan, sehingga wisatawan tidak perlu menghabiskan waktu dan biaya yang besar untuk berwisata.[1] Namun, dewasa ini, istilah ‘*staycation*’ mengalami pergeseran makna ke arah yang negatif dan sering dikaitkan dengan budaya *hookup*—aktivitas seks yang dilakukan oleh suatu pasangan tanpa adanya hubungan atau aktivitas seks yang dilakukan tanpa kencan dan terjadi dalam waktu semalam atau sesaat—di kalangan remaja.[2] Dalam konteks modern, ajakan *staycation* yang dilakukan oleh atasan kepada pekerja perempuannya telah mengalami pergeseran konotasi yang merugikan. Konsep ini kini seringkali merujuk pada praktik eksploitasi seksual, di mana atasan memanfaatkan kekuasaannya untuk mengajak pekerjanya berhubungan seksual di tempat penginapan dengan imbalan janji perpanjangan kontrak, peningkatan insentif gaji, atau promosi jabatan. Fenomena ini menjadi perhatian serius karena berpotensi mengeksploitasi pekerja perempuan, yang kemudian terjebak dalam dilema antara karier, martabat pribadi, dan profesionalisme mereka sebagai anggota tenaga kerja.

Praktik eksploitasi seksual dalam konteks ajakan *staycation* oleh atasan kepada pekerja perempuan secara nyata melanggar berbagai peraturan hukum yang berkaitan dengan hak asasi manusia, kesetaraan gender, dan perlindungan pekerja. Tindakan tersebut secara tegas melanggar prinsip-prinsip hukum internasional, seperti Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan atau The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) dan Konvensi Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya atau The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR). Selain itu, dalam konteks hukum nasional, praktik tersebut dapat dianggap sebagai pelecehan seksual, pelanggaran terhadap hukum ketenagakerjaan, dan penyalahgunaan wewenang.[3, 4]

Terdapat beberapa penelitian yang telah membahas ancaman pelecehan seksual terhadap pekerja perempuan. Sri Fadliati (2023) dalam artikelnya membahas eksploitasi pekerja perempuan melalui praktik *staycation*, dengan menyoroti kerentanan pekerja dan perlindungan hukum yang tersedia bagi mereka. Yang kemudian sebagai hasil penelitiannya ditekankan bahwa *staycation* sebagai syarat perpanjangan kontrak kerja tidak dapat dibenarkan secara moral dan hukum, sehingga menimbulkan dampak negatif bagi pekerja perempuan dan dianggap sebagai pemaksaan [5]. Kemudian dalam artikel yang ditulis oleh Rizkan Zulyadi (2023) menyoroti pelecehan seksual sebagai suatu isu global, dengan fokus pada pelecehan seksual non-fisik dalam konteks modus *staycation* bagi pekerja perempuan. Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa kasus-kasus dugaan kekerasan seksual dengan modus *staycation* dapat dikategorikan sebagai tindakan eksploitasi seksual dan/atau tindakan kesusilaan yang bertentangan dengan kehendak korban, sehingga menekankan pentingnya perlindungan terhadap korban dan pemberian sanksi yang tegas terhadap pelaku [6]. Sementara Siti Mariyam (2023) dalam artikel yang ditulisnya menekankan bahwa *staycation* yang dilakukan oleh atasan laki-laki dengan pekerja perempuan merupakan pelecehan seksual, yang membahayakan keselamatan dan kesejahteraan pekerja. Praktik ini dapat mengarah pada eksploitasi, manipulasi, dan berdampak negatif pada keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis. Mengatasi ketidaksetaraan gender dan ketidakseimbangan kekuasaan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan profesional [7].

Namun ketiga penelitian tersebut belum mengkaji secara mendalam terkait bagaimana aspek hukum dapat memberikan perlindungan yang memadai terhadap pekerja perempuan yang dihadapkan pada situasi ajakan *staycation* oleh atasannya yang berpotensi merugikan secara fisik, emosional, dan profesional berdasarkan ketentuan UU TPKS.

Berbeda dengan artikel sebelumnya yang menyoroti kerentanan pekerja dan dampak negatif praktik *staycation*, artikel ini menawarkan kontribusi baru (*novelty*) yaitu adanya fokus pembahasan *staycation* sebagai modus eksploitasi seksual dengan aspek perlindungan hukum yang relevan. Penelitian ini hadir untuk menyoroti isu yang

mendesak tentang perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan dalam menghadapi eksploitasi seksual yang berkedok ajakan *staycation* oleh seorang atasan ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS). Meskipun penelitian sebelumnya telah menggali isu pelecehan seksual di lingkungan kerja, terdapat kebutuhan mendesak untuk memperdalam perspektif yang lebih khusus terkait tren *staycation* sebagai modus terselubung eksploitasi seksual. Fenomena ini menunjukkan perlunya penelitian yang lebih fokus terhadap penggunaan *staycation* dalam konteks negatif, terutama dengan adanya kasus yang baru-baru ini menjadi viral di salah satu perusahaan di wilayah Cikarang, di mana ajakan *staycation* digunakan sebagai alat untuk memperpanjang kontrak kerja, menyiratkan adanya kegiatan yang mengarah pada praktik eksploitasi seksual.[8] Kasus tersebut mencerminkan bahwa eksploitasi yang terjadi karena adanya ketidakseimbangan kekuasaan antara atasan dan bawahannya, di mana atasan memanfaatkan posisinya untuk memaksa bawahannya terlibat dalam hubungan seksual dengan ancaman terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, analisis mengenai eksistensi perlindungan hukum bagi pekerja perempuan terhadap modus eksploitasi seksual '*staycation*' menjadi penting karena menjadi dasar untuk upaya pencegahan dan penanganan masalah serius ini dalam konteks sosial. Adanya perlindungan hukum yang kokoh akan memberikan keberanian kepada pekerja perempuan untuk melaporkan perilaku yang tidak etis dan mendapatkan perlindungan yang layak dari perusahaan, lembaga hukum dan/atau pihak yang berwenang.

Masalah yang akan dianalisis terkait eksistensi perlindungan hukum bagi pekerja perempuan terhadap modus eksploitasi seksual '*staycation*', yang ditinjau ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS).

Penelitian ini bertujuan untuk mendalami perspektif khusus terkait '*staycation*' sebagai modus terselubung eksploitasi seksual, terutama dalam ruang lingkup dunia kerja. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengkaji eksistensi perlindungan hukum bagi pekerja perempuan dalam menghadapi eksploitasi seksual berupa ajakan *staycation* sebagai suatu modus, dengan merujuk pada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS).

Melalui analisis mendalam terhadap isu ini, penelitian ini memperkuat urgensi penciptaan suatu lingkungan kerja yang aman dan bebas dari tindak kekerasan seksual. Penelitian ini menekankan perlunya perlindungan hukum yang menjamin hak-hak korban, serta mendorong penerapan strategi-strategi yang dapat mengurangi tindakan kekerasan seksual. Dalam hal ini, keterlibatan lembaga penegak hukum memegang peranan yang sangat krusial dalam menjamin keadilan dan kepastian hukum di tengah masyarakat. Hal ini termanifestasi dalam pelaksanaan UU TPKS yang bertujuan untuk mencegah, menangani, melindungi, dan memulihkan korban dari dampak kekerasan seksual. Dengan adanya payung hukum ini, diharapkan terciptanya upaya pembaruan hukum yang efektif dalam menangani kasus-kasus pelecehan seksual yang semakin meningkat.

Artikel ini membahas perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di Indonesia dalam menghadapi risiko eksploitasi seksual yang dilakukan oleh atasan mereka. Di Indonesia, tindakan kekerasan seksual oleh atasan terhadap karyawatnya masih kerap kali terjadi. Pekerja perempuan sering kali dihadapkan pada ancaman atau konsekuensi tertentu yang membuat sulit bagi mereka untuk menolak atau melaporkan situasi tersebut. Hal ini disebabkan oleh ketidakseimbangan kekuasaan antara atasan dan karyawan perempuan, di mana kekuasaan atasan cenderung lebih besar. Tak jarang sebagian korban bahkan ragu untuk melaporkan tindakan tersebut lantaran takut tidak mendapatkan perlindungan dari ancaman dan konsekuensi yang diberikan oleh atasan mereka. Padahal undang-undang seperti Undang-Undang tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS) telah mengatur perlindungan hukum yang akan didapatkan oleh korban termasuk dilindunginya dari ancaman, kerahasiaan identitas, konsekuensi kehilangan pekerjaan, dan lain sebagainya. Artikel ini menyoroti pentingnya penegakan hukum dan kesadaran terhadap hak-hak pekerja perempuan agar mereka dapat bekerja dalam lingkungan yang aman dan terlindungi. Dalam upaya tercapainya tujuan penelitian ini, peneliti menerapkan teknik analisis kualitatif dari beberapa sumber literatur. Pada metode penelitian ini akan memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi dan mengeksplorasi berbagai aspek perlindungan hukum terhadap karyawan dalam menghadapi eksploitasi seksual, termasuk

undang-undang yang berlaku dan penelitian sebelumnya. Penggunaan metode studi kepustakaan dalam penelitian ini memberikan kemungkinan untuk menginvestigasi perlindungan hukum yang diberikan kepada karyawan dalam menghadapi isu eksploitasi seksual di lingkungan kerja. Eksploitasi seksual di tempat kerja merupakan salah satu problematika yang mengancam hak-hak perempuan dan kesejahteraan mereka. Tinjauan literatur secara sistematis dilakukan memiliki prioritas untuk menyoroti permasalahan yang sedang diteliti, di mana tidak hanya sebagai pendukung argumen, tetapi juga menegaskan bahwa fokus penelitian ini berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya. Sehingga peneliti memanfaatkan teknik analisis kualitatif yang melibatkan identifikasi dan eksplorasi informasi yang relevan dari berbagai sumber literatur secara terperinci untuk melakukan analisis dalam memahami konsep yang berkaitan dengan perlindungan eksploitasi ditempat kerja.

Maka pendekatan kualitatif studi pustaka ini memiliki relevansi yang penting dalam sosial dan hukum saat ini, mengingat meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap isu eksploitasi seksual di lingkungan kerja.

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan menggunakan UU TPKS sebagai acuan dalam menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang menghadapi eksploitasi seksual. Metode yuridis normatif merupakan suatu metode yang mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode studi pustaka (*library research*), yang memanfaatkan sejumlah literatur sebagai sumber data dengan cara memahami dan mengkaji teori-teori yang terkait dengan penelitian yang relevan dan melibatkan pencarian sumber yang beragam seperti artikel jurnal, artikel berita, Catatan Tahunan (CATAHU) Komnas Perempuan dan penelitian sebelumnya yang kemudian dianalisis secara cermat dengan tujuan mendukung proposisi dan ide penelitian.

Adapun teknis analisis data yang digunakan yaitu metode kualitatif, dengan menggali makna dari informasi data secara deskriptif dengan memberi penggambaran dan penjelasan yang objektif, sistematis, analitis, dan kritis terkait dengan nilai-nilai perlindungan hukum atau peran pemerintah dalam menanggulangi eksploitasi seksual di lingkungan kerja.

Melalui metode penelitian ini diharapkan bahwa penelitian ini dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana kerangka hukum saat ini berfungsi dalam mendukung perlindungan hak-hak perempuan dan mengidentifikasi aspek-aspek untuk meningkatkan perlindungan yang lebih kuat dalam upaya pencegahan dan penanganan eksploitasi seksual di tempat kerja.

Penelitian ini juga belum melibatkan pengumpulan data primer atau observasi langsung di lapangan. Sehingga, penelitian lanjutan perlu untuk melakukan studi empiris di lapangan yang lebih komprehensif. Partisipasi langsung dari pekerja perempuan yang mengalami eksploitasi seksual atau orang-orang yang terlibat dalam praktik tersebut sangat diperlukan. Oleh karena itu, penelitian lanjutan dengan pendekatan lapangan yang terlibat secara langsung dengan pihak terkait dapat membantu mengatasi kekurangan-kekurangan ini dan memperkaya pemahaman tentang isu yang kompleks ini.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Eksploitasi Seksual Terhadap Pekerja Perempuan

Eksploitasi merujuk pada tindakan semena-mena yang dilakukan oleh individu dengan memanfaatkan waktu dan tenaga orang lain tanpa persetujuan, bahkan dengan adanya unsur keterpaksaan, dengan tujuan memperoleh keuntungan secara materiil. Sementara eksploitasi seksual adalah suatu upaya ataupun tindakan kekerasan yang ditujukan kepada individu yang berada dalam keadaan rentan, dengan menyalahgunakan kekuasaan, kekuatan, atau kepercayaan dengan maksud untuk mencapai keinginan seksual tertentu. Tindakan ini melibatkan pemanfaatan posisi yang dominan untuk memperoleh keuntungan finansial, sosial, atau politik melalui eksploitasi seksual terhadap individu yang mencakup tindakan melawan hukum.<sup>[9]</sup> Demikian perlu dipahami juga

bahwa eksploitasi seksual bukan hanya bentuk pelecehan pribadi tetapi juga merupakan pelanggaran hak asasi manusia (HAM), yang di mana hak-hak seseorang untuk hidup martabat, kebebasan, dan keamanan pribadi menjadi terancam.

Tindakan eksploitasi seksual disini mencakup segala bentuk penyalahgunaan yang merugikan korban seperti penyalahgunaan kekuasaan yang terjadi di dalam lingkungan kerja yang seringkali terjebak dalam ketidakpastian dan ketakutan dengan melibatkan ketidaksetaraan kekuasaan antara pelaku dan korban. Oleh karena itu, tindakan tercela tersebut dapat mengakibatkan penderitaan psikologis dan/atau fisik pada korban.

Eksplorasi seksual adalah tindakan memanfaatkan seseorang yang berada dalam posisi rentan atau memanfaatkan kekuasaan dan kepercayaan yang berbeda untuk memperoleh kepuasan seksual, yang dapat melibatkan tawaran uang atau keuntungan sosial, ekonomi, atau politik. Tindakan ini bersifat merugikan sebelah pihak (korban) dan melanggar hak asasi manusia yang sering kali terjadi dalam berbagai konteks, termasuk pekerjaan, dan memiliki dampak serius terhadap kesejahteraan fisik, emosional, dan psikologis korban.

Eksplorasi seksual, sebagaimana yang didefinisikan dalam Pasal 12 UU TPKS, merujuk pada tindakan seseorang yang menggunakan kekerasan, ancaman kekerasan, penyalahgunaan kedudukan, wewenang, kepercayaan, atau perbawaan yang timbul dari tipu muslihat atau hubungan keadaan tertentu, seperti kerentanan, ketidaksetaraan, ketidakberdayaan, ketergantungan, atau penjeratan hutang, atau memberikan bayaran atau manfaat dengan maksud untuk memperoleh keuntungan, dengan memanfaatkan organ tubuh seksual atau organ tubuh lain dari individu tersebut, yang ditujukan untuk memenuhi keinginan seksual dari pelaku atau orang lain.

Makna eksploitasi seksual yang telah dijelaskan secara rinci oleh UU TPKS menjadi dasar hukum yang penting dalam upaya melindungi individu dari tindakan kejahatan seksual. Undang-Undang ini secara jelas mengidentifikasi berbagai unsur tindakan eksploitasi seksual, termasuk penggunaan kekerasan atau ancaman kekerasan, penyalahgunaan kedudukan atau kepercayaan, dan berbagai bentuk manipulasi seperti tipu muslihat. Selain itu, pengakuan terhadap faktor-faktor seperti kerentanan, ketidaksetaraan, dan ketidakberdayaan individu menjadi penting, karena hal-hal ini dapat memperburuk situasi korban dan membuat mereka lebih rentan terhadap eksploitasi.

Di Indonesia, fenomena eksploitasi seksual di tempat kerja masih merupakan masalah yang sering terjadi, terutama pada pekerja perempuan. Salah satu contoh kasus baru-baru ini adalah modus '*staycation*' di sebuah perusahaan di kawasan Cikarang, di mana seorang atasan perusahaan memanfaatkan posisinya dengan memberikan ajakan *staycation* sebagai syarat perpanjangan kontrak kepada seorang karyawan. Tindakan ini dianggap sebagai bentuk eksploitasi seksual, dimana atasan menyalahgunakan kekuasaannya dan kerentanan pekerja perempuan untuk mendekati atau memanipulasi mereka dengan harapan mendapatkan keuntungan seksual. Bentuk manipulasi ini sering melibatkan penyalahgunaan posisi otoritas atau kekuasaan oleh atasan untuk memaksa atau merayu pekerja perempuan, termasuk ancaman terhadap pekerjaan, janji imbalan terkait karir, atau penggunaan pengaruh untuk menciptakan lingkungan kerja yang menekan dan membuat pekerja perempuan merasa tidak memiliki pilihan selain menuruti keinginan atasan. Faktor-faktor seperti lemahnya posisi pekerja perempuan di lingkungan kerja memperbesar risiko mereka menjadi korban eksploitasi seksual.

Modus ajakan *staycation* yang viral di suatu perusahaan bukanlah kali pertama terjadi di Indonesia, melainkan sudah menjadi rahasia umum dan sering terjadi. Pada kasus lainnya, ajakan *staycation* tidak hanya diberikan sebagai syarat perpanjangan kontrak saja, namun juga sebagai sarana penambahan insentif gaji, sarana promosi jabatan, sarana memperoleh pekerjaan, dan sebagai sarana lainnya. Kejadian semacam ini mencerminkan kondisi yang sangat merisaukan, di mana pekerja perempuan sering kali terperangkap dalam situasi yang tidak aman dan memaksa di tempat kerja.

Menurut hasil temuan dalam Catatan Tahunan (CATAHU) Komnas Perempuan tahun 2023, kekerasan terhadap perempuan cenderung terbagi menjadi beberapa bentuk yang mendominasi. Dalam catatan tersebut, kekerasan seksual menjadi bentuk utama yang mendominasi dengan jumlah kasus sebanyak 2.228 kasus atau sekitar 38,21% diikuti kekerasan psikis dengan 2.083 kasus atau sekitar 35,72%. Sementara itu, data dari lembaga layanan menunjukkan bahwa kekerasan fisik mendominasi dengan jumlah kasus mencapai 6.001 kasus atau sekitar 38,8%, diikuti oleh kekerasan seksual 4102 kasus atau

sekitar 26.52%. Untuk data pengaduan ke Komnas Perempuan, bentuk kekerasan seksual selalu menjadi yang tertinggi dengan 1.127 kasus dalam ranah publik, sementara dalam ranah personal, kekerasan psikis mencatat jumlah tertinggi dengan 1.494 kasus.[10]

Dalam situasi kekerasan di ruang publik, terdapat prevalensi tertinggi pada kasus kekerasan siber (869 kasus), diikuti oleh kekerasan di tempat tinggal (136 kasus), kekerasan di lingkungan kerja (115 kasus), kekerasan di tempat umum (101 kasus), kekerasan di lingkungan pendidikan (37 kasus), kekerasan di fasilitas medis (6 kasus), kekerasan terhadap pekerja migran (6 kasus), dan jenis kekerasan lainnya (6 kasus). Jenis kekerasan yang paling umum terjadi di ruang publik adalah kekerasan seksual. Data mengindikasikan adanya peningkatan laporan kasus kekerasan seksual sepanjang tahun 2022, baik dari pengaduan Komnas Perempuan maupun lembaga pelayanan lainnya. Peningkatan ini mungkin disebabkan oleh adanya kebijakan atau regulasi yang pro korban seperti Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan serta Riset dan Teknologi Nomor 30 Tahun 2021, serta Peraturan Menteri Agama No 73/2022 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual Lembaga pendidikan. Regulasi ini memberikan dorongan kepada masyarakat untuk melaporkan kasus-kasus kekerasan yang mereka alami dengan lebih percaya diri.[10]

Berdasarkan hasil temuan yang telah dijabarkan di atas, dapat disimpulkan bahwa tindakan kekerasan seksual menjadi kasus kekerasan yang mendominasi dengan jumlah sekitar 2.228 kasus atau sekitar 38.21%. Selain itu, laporan pengaduan yang berhasil diterima oleh Komnas Perempuan mencapai 1.127 kasus, yang juga menjadi yang paling tinggi dalam ranah publik. Dalam ranah publik ini, kekerasan di lingkungan kerja berjumlah 115 kasus, termasuk di antaranya kasus eksploitasi seksual.

Pada data yang telah ditemukan di atas, hanya beberapa kasus eksploitasi seksual yang tercatat dan dilaporkan. Namun, sebagian besar kasus eksploitasi seksual yang melibatkan ajakan *staycation* dari seorang atasan kepada bawahannya tidak dilaporkan. Korban seringkali memilih untuk tidak mengungkapkan atau melaporkan insiden tersebut. Keputusan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mempengaruhi mengapa seorang pekerja perempuan memilih diam dan malah menerima ajakan *staycation* dari atasannya tanpa melaporkannya. Beberapa faktor penyebabnya adalah sebagai berikut:

1) Keterbatasan Ekonomi

Keterbatasan ekonomi dan tekanan finansial yang kuat dapat membuat seorang pekerja perempuan menerima tawaran *staycation* sebagai cara untuk mendapatkan tambahan pendapatan, terutama jika mereka adalah seorang tulang punggung keluarga. Dalam situasi ini, pekerja terdorong oleh kebutuhan ekonomi yang mendesak dan melihat *staycation* sebagai solusi untuk mengatasi kesulitan finansial mereka. Terlebih lagi, apabila mereka menolak ajakan atasannya maka dapat mengancam pekerjaan mereka dan stabilitas finansial keluarga, sehingga mereka cenderung untuk menerima perlakuan tersebut demi mempertahankan pekerjaan.

2) Ketidaksetaraan Gender

Ketidaksetaraan gender dalam lingkungan kerja dapat menghasilkan situasi di mana atasan merasa memiliki kekuasaan yang lebih besar dan merasa dapat mengeksploitasi posisi mereka. Pekerja perempuan sering kali merasa terjebak dalam situasi ini karena mereka khawatir bahwa menantang atasan mereka akan berujung pada konsekuensi yang tidak adil dan merugikan bagi mereka.

3) Ketimpangan Relasi Kuasa

Dalam beberapa kasus, relasi kuasa yang tidak seimbang di tempat kerja dapat mempengaruhi keputusan seorang pekerja perempuan. Seorang atasan memiliki wewenang atas promosi jabatan, kenaikan gaji, atau tindakan lainnya, yang memungkinkannya untuk menyalahgunakan kekuasaannya dengan memaksa pekerja perempuan menerima ajakan tersebut dan mendorong mereka untuk tetap diam dan tidak melaporkannya.

4) Kurangnya Kesadaran dan Pendidikan Seksual

Beberapa pekerja tidak sepenuhnya menyadari bahwa apa yang mereka alami adalah bentuk eksploitasi seksual. Kurangnya pemahaman tentang hak-hak mereka dan kurangnya pendidikan seksual di lingkungan kerja dapat menyebabkan pekerja perempuan tidak mengerti cara menghadapi situasi semacam itu atau bahkan menganggapnya sebagai hal yang biasa terjadi atau hal yang wajar.

### 5) Keterbatasan Pilihan Pekerjaan

Dalam beberapa kasus, pekerja perempuan memiliki keterbatasan pilihan pekerjaan dan tidak memiliki akses ke pekerjaan yang lebih aman atau berpenghasilan tinggi. Sebagai contoh, ketika seseorang tidak memenuhi persyaratan pendidikan untuk suatu posisi pekerjaan tertentu, namun tetap diterima dalam pekerjaan tersebut tanpa memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan, mereka kemudian ditawarkan promosi jabatan dan gaji yang lebih tinggi dari posisi pekerjaan sebelumnya dengan syarat harus melakukan *staycation* terlebih dahulu. Sebagian orang akan menganggap bahwa mereka tidak memiliki pilihan karena sulitnya mencari pekerjaan baru dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah, sementara penawaran *staycation* terlihat sebagai kesempatan yang menarik dan relatif mudah untuk diambil. Oleh karena itu, mereka merasa bahwa *staycation* adalah satu-satunya pilihan yang mereka miliki demi keamanan finansial.

Penting untuk mengatasi faktor-faktor ini dan memberikan perlindungan serta pendidikan kepada pekerja perempuan agar mereka dapat mengambil langkah-langkah yang lebih kuat dan merasa lebih aman di tempat kerja. Kolaborasi antara pemerintah, masyarakat sipil, dan perusahaan swasta diperlukan untuk mengatasi akar masalah penyebab eksploitasi seksual serta memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja perempuan di Indonesia.

Perlindungan hukum dimaknai sebagai tindakan yang ditujukan untuk melindungi hak asasi manusia yang telah mengalami kerugian akibat dari tindakan pihak lain. Perlindungan ini bersifat inklusif dengan tujuan agar masyarakat dapat sepenuhnya menikmati hak-hak yang telah dijamin oleh hukum. Lebih jelasnya, perlindungan hukum adalah serangkaian tindakan hukum yang harus dilakukan oleh aparat penegak hukum untuk menjamin keamanan baik secara mental maupun fisik dari potensi gangguan dan ancaman yang dapat berasal dari berbagai pihak.<sup>[11]</sup> Melalui perlindungan hukum adanya peraturan di mana hak-hak individu yang mungkin terancam oleh eksploitasi seksual diakui dan dilindungi. Perlindungan memenuhi hak dan penyediaan bantuan dengan tujuan menjamin keamanan bagi saksi ataupun korban, di mana perlindungan hukum bagi korban kejahatan dianggap sebagai bagian integral dari usaha perlindungan masyarakat. Setiap individu dilahirkan dengan kebebasan dan martabat yang sama, dan memiliki hak atas segala hak dan kebebasan, serta hak kesetaraan tanpa pandang bulu. Oleh karena itu, negara berkewajiban untuk merancang peraturan perundang-undangan yang sesuai dan peraturan-peraturan lainnya bersama dengan sanksi-sanksi yang diperlukan, dan melarang segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan. Demikian juga, negara memiliki tanggung jawab untuk menegakkan perlindungan hukum terhadap hak-hak perempuan dengan prinsip kesetaraan, sehingga terjamin perlindungan yang efektif bagi kaum perempuan terhadap setiap tindakan diskriminatif.<sup>[12]</sup>

Secara keseluruhan, perlindungan hukum pada eksploitasi seksual bukan hanya tentang menegakkan aturan, tetapi juga menciptakan lingkungan di mana setiap individu memiliki hak untuk bekerja atau beraktivitas tanpa takut menjadi korban eksploitasi seksual, dan jika terjadi, memiliki saluran pengaduan dan perlindungan hukum yang memadai.

## 3.2 Eksistensi Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan Terhadap Eksploitasi Seksual Menurut Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS)

Eksploitasi Seksual merupakan salah satu tindakan yang dapat diproses hukum sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam UU TPKS.<sup>[13]</sup> Sebagai sebuah negara yang berlandaskan hukum, Indonesia sangat serius dalam menjaga hak asasi setiap warganya, dan oleh karena itu, perlindungan tersebut menjadi sangat penting, karena proses tersebut menjadi upaya untuk memastikan bahwa hak-hak individu terlindungi dengan baik dan memberikan rasa aman kepada mereka yang memerlukan perlindungan tersebut.<sup>[14]</sup>

Kasus kekerasan dan pelecehan seksual di lingkungan kerja semakin meningkat dalam periode belakangan ini. Terutama, korban yang mayoritasnya adalah perempuan perlu mendapatkan perlindungan dan kesetaraan ketika berada di tempat kerja. Tindakan semacam itu juga merupakan pelanggaran terhadap hak asasi manusia (HAM) dan merupakan bentuk eksploitasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan efektivitas dalam upaya pencegahan dan penanganan kasus kekerasan seksual diperlukan adanya aturan

spesifik yang secara jelas mengatur tindak pidana kekerasan seksual. Adanya tekanan dari masyarakat mendorong pemerintah untuk membuat peraturan perundang-undangan yang secara spesifik mengatasi isu kekerasan seksual, termasuk di dalamnya mencakup aspek pencegahan, perlindungan, penanganan, dan pemulihan korban kekerasan seksual. Oleh karena itu, Komnas Perempuan mulai menginisiasi adanya UU TPKS yang sebelumnya dikenal sebagai Rancangan Undang-Undang Penghapusan Kekerasan Seksual (RUU PKS), dianggap sebagai langkah yang dapat memberikan manfaat yang lebih signifikan bagi masyarakat.[15] Hal ini diharapkan dapat memastikan bahwa pekerja perempuan yang menjadi korban eksploitasi seksual menerima perlindungan hukum yang layak setelah adanya UU TPKS ini.

Pembentukan dan pengesahan Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual merupakan respons pemerintah terhadap tuntutan masyarakat terkait peningkatan kasus kekerasan seksual di lingkungan masyarakat. Langkah ini juga merupakan bagian dari usaha untuk melengkapi hukum yang telah ada dan telah diberlakukan sebelumnya. Dalam KUHP sebagai hukum materiil yang mengatur kekerasan seksual, tidak terdapat pengertian yang jelas untuk istilah kekerasan seksual. Oleh karena itu, peran UU TPKS menjadi penting untuk mengisi kekosongan yang ada dalam KUHP. Permintaan ini muncul karena masyarakat ingin agar pemerintah tidak hanya mempertanggungjawabkan pelaku secara hukum, tetapi juga memberikan perlindungan yang memadai kepada korban. Karena dengan adanya pemidanaan pelaku tidak secara otomatis menghilangkan dampak psikologis yang dialami korban. KUHP terlihat lebih fokus pada konsekuensi hukum bagi pelaku, tanpa memberikan perhatian yang memadai kepada korban. Dengan adanya pembentukan UU TPKS diharapkan dapat menjadi instrumen hukum yang mampu memperhatikan hak-hak korban kekerasan seksual.[15] Hal ini karena pelecehan seksual di lingkungan kerja dapat memiliki dampak negatif terhadap produktivitas kerja dan membuat korban merasa tidak aman serta tidak nyaman saat bekerja.

Untuk memastikan keamanan di lingkungan kerja terjamin dan individu terlindungi dari tindakan eksploitasi seksual, hal ini diatur dalam Pasal 12 UU TPKS yang menjelaskan bahwa setiap orang yang menggunakan kekerasan, ancaman kekerasan, atau menyalahgunakan kedudukan atau kepercayaan dengan maksud mendapatkan keuntungan seksual dipidana dengan pidana penjara hingga 15 (lima belas) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah). Dalam konteks ini, eksploitasi seksual didefinisikan sebagai tindakan memanfaatkan organ tubuh seseorang untuk kepuasan seksual, yang dapat terjadi karena ketidaksetaraan, kerentanan, atau ketergantungan individu tersebut. Pasal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum yang kuat bagi individu agar terhindar dari eksploitasi seksual di lingkungan kerja dan memberikan sanksi yang tegas bagi pelaku eksploitasi seksual untuk mencegah terjadinya tindakan serupa di masa depan.

Selanjutnya pada Pasal 13 UU TPKS diterangkan bahwa setiap orang yang dengan sengaja menjadikan seseorang tidak berdaya untuk dieksploitasi secara seksual, seperti yang sering terjadi dalam situasi di mana seorang atasan mengeksploitasi bawahannya, akan dikenakan pidana penjara maksimal 15 tahun dan/atau denda hingga satu miliar rupiah. Regulasi ini secara spesifik mengacu pada situasi di mana atasan memanfaatkan kekuasaan atau posisinya untuk melakukan eksploitasi seksual terhadap karyawan atau bawahannya di tempat kerja. Tujuan dari pasal ini adalah untuk memberikan perlindungan hukum yang kuat bagi korban eksploitasi seksual di lingkungan kerja dan memberikan sanksi yang tegas terhadap pelaku untuk mencegah terulangnya tindakan serupa di masa yang akan datang.

Pasal lain yang memuat pelecehan seksual secara fisik ialah Pasal 6 b UU TPKS yang berbunyi, "Setiap Orang yang melakukan perbuatan seksual secara fisik yang ditujukan terhadap tubuh, keinginan seksual, dan/atau organ reproduksi dengan maksud menempatkan seseorang di bawah kekuasaannya secara melawan hukum, baik di dalam maupun di luar perkawinan dengan pidana penjara paling lama 12 (dua belas) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah)." Pasal ini membahas pasal pelecehan seksual secara fisik yang mengacu pada niat pelaku untuk mengendalikan atau memanipulasi seseorang secara ilegal. Tindakan ini mencakup situasi di mana pelaku memanfaatkan posisi otoritas atau kekuasaan tertentu, seperti hubungan atasan-bawahan di tempat kerja atau hubungan guru-siswa di sekolah. Perbuatan ini dapat

dihukum dengan sanksi pidana penjara maksimal 12 tahun dan/atau denda maksimal sebesar Rp. 300.000.000,00.

Salah satu aspek perlindungan hukum yang diatur dalam UU TPKS adalah hak korban kejahatan kekerasan seksual untuk menerima restitusi. Restitusi adalah bentuk kompensasi atau pembayaran penggantian kerugian yang dikenakan pada pelaku kejahatan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap dan final. Tujuannya adalah untuk mengganti kerugian baik yang bersifat materiil maupun immateriil yang diterima oleh korban ataupun keluarga korban (ahli warisnya). UU TPKS mengatur bahwa restitusi dapat disalurkan dalam empat (4) bentuk yang berbeda, yaitu [16]:

- 1) Ganti kerugian atas kehilangan kekayaan atau penghasilan;
- 2) Ganti kerugian yang ditimbulkan akibat penderitaan yang berkaitan langsung sebagai akibat Tindak Pidana Kekerasan Seksual;
- 3) Penggantian biaya perawatan medis dan/ atau psikologis;
- 4) Ganti kerugian atas kerugian lain yang diderita korban sebagai akibat Tindak Pidana Kekerasan Seksual.

Selain ketentuan mengenai restitusi, UU TPKS juga mengatur hak-hak korban kekerasan seksual lainnya. Hal ini tercermin dalam Pasal 65, 66, dan 67 undang-undang tersebut, yang secara tegas menyatakan bahwa korban memiliki hak untuk mendapatkan penanganan, perlindungan, dan pemulihan sejak terjadinya tindak pidana kekerasan seksual.[17] Selain itu, UU TPKS menetapkan kewajiban negara untuk memastikan pemenuhan hak-hak ini bagi korban. Hak-hak korban atas penanganan, seperti diuraikan dalam Pasal 68 UU TPKS, termasuk:

- 1) Hak atas informasi terhadap seluruh proses dan hasil Penanganan, Pelindungan, dan Pemulihan;
- 2) Hak mendapatkan dokumen hasil Penanganan;
- 3) Hak atas layanan hukum;
- 4) Hak atas penguatan psikologis;
- 5) Hak atas pelayanan kesehatan meliputi pemeriksaan, tindakan, dan perawatan medis;
- 6) Hak atas layanan dan fasilitas sesuai dengan kebutuhan khusus korban; dan
- 7) Hak atas penghapusan konten bermuatan seksual untuk kasus kekerasan seksual dengan media elektronik.

Pasal 69 UU TPKS secara rinci menyebutkan hak-hak korban atas pelindungan yang harus dipenuhi. Hak-hak tersebut meliputi:

- 1) Penyediaan informasi mengenai hak dan fasilitas Pelindungan;
- 2) Penyediaan akses terhadap informasi penyelenggaraan Pelindungan;
- 3) Pelindungan dari ancaman atau kekerasan pelaku dan pihak lain serta berulangnya kekerasan;
- 4) Pelindungan atas kerahasiaan identitas;
- 5) Pelindungan dari sikap dan perilaku aparat penegak hukum yang merendahkan korban;
- 6) Pelindungan dari kehilangan pekerjaan, mutasi pekerjaan, pendidikan, atau akses politik; dan
- 7) Pelindungan korban dan/ atau pelapor dari tuntutan pidana atau gugatan perdata atas Tindak Pidana Kekerasan Seksual yang telah dilaporkan.

Pemerintah, melalui Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK), memiliki tanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada korban kekerasan seksual di lingkungan kerja, sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 69 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual. Perlindungan ini bertujuan untuk mencegah potensi serangan balik dari pelaku dan memberikan rasa aman kepada korban yang ingin memberikan kesaksian. Langkah-langkah perlindungan yang disediakan mencakup jaminan terhadap ancaman dan kekerasan berulang dari pelaku, kerahasiaan identitas korban, penanggulangan ketimpangan relasi kekuasaan yang dimanfaatkan oleh pelaku, dan aspek lain yang relevan. Kehadiran perlindungan ini menjadi kunci dalam memastikan bahwa korban merasa aman dan terlindungi saat memberikan kesaksian terkait peristiwa yang mereka alami. Dengan adanya perlindungan

yang efektif, diharapkan korban dapat memberikan kesaksian secara lebih percaya diri dan terhindar dari risiko intimidasi atau tekanan dari pelaku. Ini merupakan langkah penting dalam mendukung upaya pemerintah dalam penghapusan kekerasan seksual di lingkungan kerja, sesuai dengan komitmen yang telah diungkapkan dengan pengesahan UU TPKS.[18]

Namun, meskipun UU TPKS telah dilegalisasi untuk mengisi kekosongan hukum yang telah lama ada, banyak masyarakat yang masih kurang memahami substansi undang-undang ini sebagai instrumen perlindungan bagi korban kekerasan seksual. Akibatnya, masih terdapat banyak pelaku kekerasan seksual yang merasa aman karena merasa masih tidak adanya kepastian hukum yang melindungi korban kekerasan seksual. Oleh karena itu, diperlukan upaya sosialisasi dan edukasi mengenai kekerasan seksual, seperti melalui program kampanye, webinar, seminar, dan *workshop*, guna menyebarkan informasi kepada masyarakat luas bahwa kekerasan seksual adalah perbuatan serius yang dilarang oleh hukum, dan pelakunya dapat dihukum secara tegas.

Sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 4 UU TPKS mengenai jenis-jenis Tindak Pidana Kekerasan Seksual adalah sebagai berikut:

- 1) Pelecehan seksual nonfisik;
- 2) Pelecehan seksual fisik;
- 3) Pemaksaan kontrasepsi;
- 4) Pemaksaan sterilisasi;
- 5) Pemaksaan perkawinan;
- 6) Penyiksaan seksual;
- 7) Eksploitasi seksual;
- 8) Perbudakan seksual; dan
- 9) Kekerasan seksual berbasis elektronik.

Selain kurangnya kesadaran pelaku akan kepastian hukum yang melindungi korban setelah disahkannya UU TPKS, sebagian masyarakat masih kurang memahami bahwa beberapa bentuk kekerasan seksual yang disebutkan dalam Pasal tersebut merupakan tindakan yang dapat diproses secara pidana. Hal ini mengindikasikan adanya kekurangan dalam pengetahuan dan kesadaran mengenai ragam kekerasan seksual yang mungkin terjadi, sehingga penanganannya sering kali tidak sesuai dengan ketentuan hukum. Keterbatasan pemahaman ini juga dapat menghambat perlindungan terhadap korban kekerasan seksual, karena minimnya kesadaran masyarakat akan pentingnya menghormati hak-hak korban kekerasan seksual. Maka dari itu, perlu dilakukan upaya yang lebih intensif dalam meningkatkan pemahaman dan edukasi masyarakat mengenai berbagai bentuk kekerasan seksual yang dapat dituntut secara hukum, sebagaimana telah diuraikan sebelumnya. Upaya-upaya ini meliputi program kampanye, *webinar*/seminar, dan *workshop*, guna mengedukasi masyarakat luas mengenai hal tersebut.[19]

Dalam usaha untuk menanggulangi terjadinya kekerasan seksual di lingkungan kerja, suatu perusahaan perlu mengembangkan kebijakan yang mencakup komitmen pengusaha untuk mencegah dan melindungi pekerja dari pelecehan dan kekerasan seksual. Berikut adalah hal-hal yang perlu diperhatikan [20]:

- 1) Penjelasan terperinci mengenai peran masing-masing pihak di tempat kerja sehubungan dengan pencegahan dan penanganan pelecehan dan kekerasan di tempat kerja.
- 2) Penjelasan mendalam mengenai faktor-faktor risiko yang dapat berkontribusi terhadap pelecehan dan kekerasan di tempat kerja, termasuk faktor lingkungan, perilaku, dan struktural.
- 3) Daftar program pelatihan yang akan diberikan kepada terkait pelecehan dan kekerasan di tempat kerja, termasuk proses penyelesaian yang wajib diikuti oleh karyawan jika mereka menyaksikan atau mengalami pelecehan atau kekerasan.
- 4) Penjelasan alasan mengapa peninjauan dan pemutakhiran terhadap penilaian di tempat kerja perlu dilakukan secara teratur guna memastikan kebijakan tetap relevan dan efektif dalam menangani isu pelecehan dan kekerasan.
- 5) Penjelasan detail prosedur darurat yang harus diikuti ketika terjadi situasi yang mengancam langsung kesehatan dan keselamatan karyawan di tempat kerja.

- 6) Penjelasan langkah-langkah yang akan diambil oleh pemberi kerja untuk melindungi privasi individu yang terlibat dalam proses penyelesaian terhadap suatu kejadian pelecehan atau kekerasan.
- 7) Penjelasan menyeluruh mengenai opsi yang tersedia bagi individu yang terlibat dalam situasi pelecehan atau kekerasan di tempat kerja.
- 8) Penjelasan langkah-langkah dukungan yang tersedia bagi karyawan yang mengalami atau menyaksikan kasus pelecehan atau kekerasan di lingkungan kerja.
- 9) Sebutkan nama orang yang ditunjuk sebagai pihak yang dapat menerima pengaduan terkait dengan ketidakpatuhan pemberi kerja terhadap kebijakan yang telah ditetapkan.

Dengan penerapan kebijakan perusahaan terkait kekerasan seksual, maka lingkungan kerja dapat menjadi tempat yang aman, menunjukkan penghormatan perusahaan terhadap hak asasi manusia dan prinsip kemanusiaan. Daftar program pelatihan yang dimaksud termasuk *workshop, training*, dan seminar yang diadakan sebagai bentuk sosialisasi dan edukasi. Langkah-langkah ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kesadaran di kalangan pekerja, tetapi juga untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan terbebas dari tindak kekerasan seksual.

Di negara Kanada, disepanjang jalan kota Montreal dipasang berbagai macam poster anti-pelecehan seksual sebagai bentuk kampanye yang ditujukan kepada para pelaku *catcalling (catcallers)*, di mana poster-poster tersebut menampilkan berbagai pesan anti-pelecehan dalam bahasa Prancis dan Inggris yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran akan tidak diinginkannya sebuah pelecehan seksual. Poster-poster tersebut bertuliskan, "*We don't owe you anything, neither time or smile.*" (Kami tidak berutang apa pun kepada Anda, baik waktu maupun senyuman). Adapun poster lainnya bertuliskan, "*Just because I move through public space does NOT mean that my body is a public space.*" (Hanya karena saya bergerak di ruang publik BUKAN berarti tubuh saya adalah ruang publik).[21]

Dengan merujuk pada inisiatif kampanye anti-kekerasan seksual yang diadopsi oleh negara Kanada, Indonesia dapat mengadopsi strategi serupa dengan menempatkan poster kampanye di berbagai lokasi, termasuk lingkungan kerja, untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya mencegah dan melawan kekerasan seksual. Kampanye ini dapat dijalankan dengan menempelkan poster di berbagai area tempat kerja, termasuk di ruang kerja, papan pengumuman, kantin, kamar mandi, dan area lainnya, yang dilengkapi dengan informasi mengenai sanksi bagi pelaku kekerasan seksual sesuai yang telah dijelaskan sebelumnya dalam UU TPKS. Melalui kampanye ini, diharapkan para pekerja akan lebih memahami urgensi dalam menjaga hak-hak individu dan mendukung perlindungan bagi korban kekerasan seksual di Indonesia.

Selain peningkatan kesadaran tentang perlunya mencegah dan melawan kekerasan seksual, penting juga untuk memastikan bahwa korban kekerasan seksual mendapatkan hak-hak pemulihan yang sesuai. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 70 ayat (1) UU TPKS, di mana hak korban atas pemulihan meliputi:[22]

- 1) Rehabilitasi medis;
- 2) Rehabilitasi mental dan sosial;
- 3) Pemberdayaan sosial;
- 4) Restitusi dan/ atau kompensasi; dan
- 5) Reintegrasi sosial.

Dengan memperkuat implementasi hak-hak pemulihan korban yang dijamin oleh UU TPKS, diharapkan bahwa Indonesia dapat menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan berpihak pada korban kekerasan seksual. Langkah-langkah konkret seperti kampanye poster di lingkungan kerja dapat menjadi awal yang kuat untuk memperkuat perlindungan terhadap korban dan mendorong perubahan sosial yang positif. Dengan adopsi strategi ini, diharapkan kesadaran akan pentingnya mencegah dan melawan kekerasan seksual akan meningkat secara signifikan di kalangan masyarakat, sementara hak-hak pemulihan korban akan terlindungi dengan lebih baik. Melalui kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil, Indonesia dapat memperkuat komitmennya dalam melindungi hak asasi manusia dan menciptakan masyarakat yang adil dan bermartabat

bagi semua individu. Dengan demikian, negara dapat menjadi tempat yang aman bagi semua warganya, di mana setiap orang, tanpa kecuali, dapat hidup tanpa rasa takut akan kekerasan seksual dan mendapatkan dukungan penuh dalam proses pemulihan mereka.

#### 4. Kesimpulan

Dalam rangka melindungi pekerja perempuan dari modus eksploitasi seksual terselubung melalui ajakan *'staycation'*, UU TPKS telah memberikan definisi yang rinci terkait eksploitasi seksual yang sekaligus menjadi dasar hukum penting yang menjawab tuntutan masyarakat terkait meningkatnya kasus kekerasan seksual. UU TPKS memberikan landasan hukum yang kuat dan spesifik untuk melindungi pekerja perempuan dari eksploitasi seksual di lingkungan kerja. Pasal 12 dan 13 secara tegas mengatur tindakan eksploitasi seksual, baik melalui ancaman, kekerasan, maupun penyalahgunaan posisi atau kekuasaan, dengan disertakan sanksi hukuman yang akan diterima pelaku. UU TPKS tidak hanya memberikan fokus pada hukuman bagi pelaku, tetapi juga mengakui hak-hak korban untuk memberikan jaminan keamanan dan keadilan yang diperlukan bagi korban, seperti hak atas restitusi dan hak-hak terkait penanganan, perlindungan, dan pemulihan, termasuk hak atas informasi, layanan hukum, penguatan psikologis, dan pelayanan kesehatan. Perlindungan hukum harus memastikan bahwa pekerja perempuan merasa aman dan dihormati di tempat kerja, tanpa takut menjadi korban eksploitasi seksual. Penekanan juga diberikan pada kebutuhan akan sistem hukum yang responsif dan adil dalam menangani kasus eksploitasi seksual, di mana pihak berwenang harus memastikan efisiensi dalam proses hukum dan memberikan dukungan memadai kepada korban. Penerapan sanksi yang tegas dan sesuai juga menjadi kunci dalam mencegah terjadinya tindakan serupa di masa depan.

Sosialisasi dan kampanye yang efektif tentang perlindungan eksploitasi seksual di tempat kerja sangatlah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan berkeadilan. Dengan mengedukasi karyawan tentang hak-hak mereka, risiko eksploitasi, hukuman yang akan diterima pelaku, dan mekanisme pelaporan yang ada, perusahaan dapat membangun kesadaran yang kuat terhadap isu-isu tersebut.

#### Daftar Pustaka

1. Utami, D. W., & Pinasti, V. I. S. (2021). Stay Vacation (Stay Cation) Sebagai Gaya Hidup Mahasiswa Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 10(4), 1–15. Retrieved from <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/societas/article/view/17173>
2. Rizaldy, Z. (2022). Fenomena Staycation dan Hookup Culture di Kalangan Remaja. *Kumparan Video*.
3. Oktaria, D. S. (2020). Analisis Kebijakan Standar Pelayanan Minimum Bagi Pengguna Kereta Api Mrt Jakarta. *Jurnal Komunikasi Universitas Garut*, 6(November), 4–5. <https://doi.org/10.10358/jk.v6i1.814>
4. Firmanda, H., Azlina, I. S., & Septipah, I. (2023). Perlindungan Korban Kekerasan Seksual yang Mengalami Victim Blaming di Media Sosial Berdasarkan Aliran Realisme Hukum. *Reformasi Hukum*, 27(1). <https://doi.org/10.46257/jrh.v27i1.489>
5. Fadliati, S., & Sukiati, S. (2023). Eksploitasi Pekerja Perempuan Melalui Modus Staycation dalam Perpanjangan Kontrak Kerja. *Al-Adalah: Jurnal Hukum dan Politik Islam*, 8(2), 235–254. <https://doi.org/10.30863/ajmpi.v8i2.5476>
6. Zulyadi, R., Ramadhan, M. C., & Siregar, F. Y. D. (2023). Law Enforcement of the Crime of Sexual Harassment with the Staycation Mode Against Women Labor. *International Journal of Research and Review*, 10(7), 639–649. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20230775>
7. Mariyam, S., & Satria, A. P. (2023). Fenomena Tidur Bersama Bos : Potret Dominasi Pria di Tempat Kerja. *GANEC SWARA*, 17(2), 645. <https://doi.org/10.35327/gara.v17i2.468>
8. Bagaskara, M. (2023). Kasus Staycation Karyawati di Cikarang, Komnas HAM: Pelaku Bisa Dijerat UU TPKS. *Tempo*.
9. The SMERU Research Institute. (2022). *Kebijakan Pencegahan Eksploitasi, Kekerasan, dan Pelecehan Seksual (PEKPS)*.
10. Komnas Perempuan. (2023). *Lembar Fakta Catatan Tahunan Komnas Perempuan Tahun 2023*. Indonesia.
11. Purba, D. A. M. (2019). *Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Korban Tindak Pidana Perdagangan Manusia Ditinjau Dari UU No.: 21 Tahun 2007 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang*. Universitas Quality.
12. Khristianti Weda Tantri, L. M. (2021). Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Korban Kekerasan Seksual di Indonesia. *Media Juris*, 4(2), 145. <https://doi.org/10.20473/mi.v4i2.25066>
13. Siaran Pers Komnas Perempuan. (2023). "Staycation", Modus Eksploitasi Seksual Terhadap Perempuan di

- Dunia Kerja.
14. Savira, Y. (2023). *Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan dan Anak Terkait Kekerasan Seksual di Kabupaten Bogor (Studi di P2TP2A Wanoja Mitandang)*. Universitas Lampung.
  15. Bayusuta, B. B., & Suwanto, Y. (2022). Analisis Yuridis Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual dalam Penegakan Hukum di Indonesia. *Sovereignty: Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional*, 1(1), 37–45. <https://doi.org/10.13057/sovereignty.v1i1.199>
  16. Risal, M. C. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Korban Tindak Pidana Kekerasan Seksual Dalam Lingkungan Pendidikan. *Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai*, 11(1), 75–93. <https://doi.org/10.24252/ad.v1i2.34207>
  17. Saefudin, Y., Wahidah, F. R. N., Susanti, R., Adi, L. K., & Putri, P. M. (2023). Tindak Pidana Kekerasan Seksual dan Perlindungan Hukum bagi Korban Kekerasan Seksual di Indonesia. *Kosmik Hukum*, 23(1), 24–34. <https://doi.org/10.30595/kosmikhukum.v23i1.17320>
  18. Partai Buruh. (2023). Kekerasan Seksual di Tempat Kerja, Sebuah Fenomena Gunung Es.
  19. Rani, F., Ismandianto, I., & Kirana, K. (2021). Kebijakan Pemerintah Indonesia dalam Menangani Kasus Eksploitasi Seksual Komersial Anak di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(2), 14–25. <https://doi.org/10.35967/njip.v20i2.202>
  20. Employment and Social Development Canada. (2021). Requirements For Employers To Prevent Harassment And Violence In Federally Regulated Workplaces. *Government Of Canada*.
  21. Coorsh, K. (2014). Montreal Catcallers Target Of New Campaign: “We don’t owe you anything.” *CTVNews.ca*.
  22. Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 Tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual.