

ANALISIS PERBANDINGAN HUKUM PELECEHAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA “QUID PRO QUO” DI INDONESIA DAN MALAYSIA

Ni Made Anggreni, Fakultas Hukum Universitas Udayana, e-mail:

anggreni78@gmail.com

I Wayan Suardana, Fakultas Hukum Universitas Udayana, e-mail:

suardana.wayan57@yahoo.com

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang perbandingan hukum antara Indonesia dan Malaysia mengenai pengaturan hukum tentang *quid pro quo*. Artikel ini menggunakan metode penelitian normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan perbandingan. Analisis bahan hukum dalam artikel ini menggunakan teknik analisis kualitatif yang melakukan interpretasi hukum dengan menggunakan logika induktif yang dituangkan dalam uraian deskripsi. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa hukum di Indonesia dan hukum di Malaysia sama-sama memiliki pengaturan tentang *quid pro quo* yang dikualifikasi sebagai kejahatan kesusilaan. Namun demikian, terdapat keunggulan dari hukum Malaysia yang mengatur tentang penjatuhan sanksi berupa denda terhadap perusahaan yang tidak kooperatif dalam menyelesaikan permasalahan *quid pro quo* yang terjadi di internal perusahaannya. Penerapan denda sebagaimana dimaksud, hendaknya dapat diterapkan di Indonesia guna lebih menjamin upaya penegakan hukum terhadap permasalahan *quid pro quo*.

Kata Kunci: Perbandingan Hukum, Pelecehan Seksual, Quid Pro Quo

ABSTRACT

This article aims to identify and analyze the comparative law between Indonesia and Malaysia regarding legal arrangements regarding *quid pro quo*. This article uses a normative research method with a statutory approach and a comparative approach. The analysis of legal materials in this article uses qualitative analysis techniques that interpret the law by using inductive logic as outlined in the description description. Based on the analysis, It is known that the law in Indonesia and the law in Malaysia both have provisions regarding *quid pro quo* which qualify as a crime of decency. However, there is an advantage of Malaysian law which regulates the imposition of sanctions in the form of fine towards companies that are not cooperative in resolving *quid pro quo* problems that occur internally. The application of the fines as intended, should be applicable in Indonesia in order to better guarantee law enforcement efforts against *quid pro quo* issues.

Key Words: Comparative Law, Sexual Harassment, Quid Pro Quo

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Sejatinya di dalam perkembangan jaman ternyata berdampak pula pada berkembangnya modus operandi dari kejahatan yang ada di kehidupan kita. Maka dari itulah diperlukan seperangkat aturan yang pada hakikatnya bertujuan untuk

menciptakan ketentraman dan keadilan. Hal itu sejalan dengan adagium yang dicetuskan oleh Cicero "*ubi societas ibi ius*" dimana di dalam suatu masyarakat pasti terdapat aturan hukum yang mengitarinya. Salah satu perbuatan yang semakin lama kian meresahkan adalah adanya perbuatan pelecehan seksual. Sejatinya pelecehan seksual telah ada sejak dahulu kala, akan tetapi dengan adanya perkembangan tentu mengakibatkan bentuk pelecehan seksual menjadi semakin kompleks. Pelecehan seksual menurut pandangan Sanistuti merupakan segala perbuatan seksual dengan disertai intimidasi kepada objeknya baik berupa non fisik atau fisik yang dilakukan oleh seseorang maupun berkelompok.¹ Pelecehan seksual merupakan seluruh aktivitas yang berkenaan tentang seks yang diperbuat atas dasar keinginan sepihak dan tidak dikehendaki oleh korban yang menjadi sasaran.² Pelecehan seksual dapat dikategorikan sebagai bentuk diskriminasi seks yang mana merupakan pelanggaran terhadap hak asasi manusia (yang selanjutnya disingkat HAM). Pelecehan seksual merupakan perbuatan yang tidak pandang bulu karena hal tersebut dapat dilakukan oleh siapa saja baik itu laki-laki, perempuan, orang tua, bahkan anak-anak sekalipun. Perbuatan amoral ini pun dewasa ini dapat dilakukan diberbagai tempat baik di lingkungan sekolah, di jalan, di pusat perbelanjaan, hingga terjadi di lingkungan kerja sekalipun. Pelecehan seksual dapat terjadi ke laki-laki, perempuan, maupun anak-anak dalam berbagai bentuk dan situasi yang berbeda diantaranya adalah pemerkosaan dalam perkawinan, aktivitas seksual yang tidak diinginkan, perkawinan dengan anak-anak, serta aktivitas seksual dengan timbal-balik. Hal tersebut juga dapat terjadi pada laki-laki contohnya pelecehan seksual dalam rutan, di tempat kerja, hingga pada saat perang ataupun saat pendidikan militer.³

Sejatinya para korban pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja telah dilanggar hak konstitusional yang dimilikinya. Hak konstitusional tersebut sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (yang selanjutnya disingkat UUD NRI 1945). Perlu dipahami bahwa seluruh warga negara berkesempatan sama dalam mendapatkan pekerjaan serta penghidupan layak. Konsekuensi logis dari adanya aturan ini adalah peran aktif pemerintah untuk memberikan ruang dan kesempatan yang sama bagi seluruh rakyat Indonesia agar masing-masing dapat mendapatkan pekerjaan yang pantas. Sehingga memaksimalkan penegakan hak konstitusional bagi seluruh warga negara. Selain itu, juga dalam rangka menjaga profesionalitas kerja tentu setiap instansi harus memperhatikan tingkat keamanan serta kenyamanan para pekerjanya. Walaupun keamanan dan kenyamanan para pekerja telah diperhatikan tidak menutup kemungkinan terjadinya kejahatan yang meresahkan para pekerja. Salah satu perbuatan yang dapat meresahkan para pekerja adalah adanya pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja (*quid pro quo*). Pelecehan seksual di tempat kerja merupakan persoalan yang sudah ada sejak dahulu. Kemudian sejak tahun 1974, persoalan ini menjadi perhatian masyarakat setelah para feminis menetapkan istilah

-
- ¹ Kinasih, Sri Endah. "Perlindungan dan Penegakan HAM terhadap Pelecehan Seksual." *Jurnal Universitas Airlangga* (2007).
 - ² Harnoko, B. Rudi. "Dibalik tindak kekerasan terhadap perempuan." *Muwazah* 2, no. 1 (2010): 181-188.
 - ³ Hairi, Prianter Jaya. "Problem Kekerasan Seksual: Menelaah Arah Kebijakan Pemerintah Dalam Penanggulangannya (Sexual Violence Problems: Analyzing The Direction Of Government Policy In Handling The Problems)." *Negara Hukum: Membangun Hukum untuk Keadilan dan Kesejahteraan* 6, no. 1 (2016): 1-15.

pelecehan seksual tersebut.⁴ Pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja merupakan suatu perbuatan yang mengacu pada hal seksual baik secara verbal ataupun non verbal dan terjadi dalam lingkup hubungan pekerjaan.⁵ Terdapat 3 (tiga) unsur terkait dengan batasan tempat kerja, yaitu:

1. Merupakan berbentuk usaha yang bersifat ekonomis ataupun sosial;
2. Terdapat suatu bahaya tertentu;
3. Memiliki pekerja.⁶

Berdasarkan batasan tersebut maka ruang lingkup tempat kerja tidak hanya sebatas pabrik saja melainkan segala area usaha yang memiliki sumber bahaya tertentu dengan tenaga kerja di dalamnya. Kemudian yang dimaksud dengan pekerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara garis besar diatur bahwa pekerja atau buruh merupakan tiap orang yang melakukan pekerjaan dengan imbalan berupa upah ataupun bentuk lain yang telah dikehendaki. Berdasarkan pengertian tersebut dapat kita pahami terkait dengan batasan pengertian pekerja tidak hanya sebatas seseorang yang bekerja tetap di kantor saja melainkan setiap orang yang bekerja dan mendapat bayaran dalam bentuk apapun sesuai dengan kesepakatan juga dapat dikategorikan sebagai pekerja. Pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja merupakan perbuatan yang tidak diinginkan oleh korban sehingga berpengaruh terhadap kesehatan, karir, hingga kinerja dari pekerja yang mengalami pelecehan seksual tersebut.⁷ Melihat fenomena tersebut maka negara Indonesia sebagai Negara hukum tentu berkewajiban agar selalu menegakkan hak asasi seluruh warganya dikarenakan salah satu elemen penting dari didirikannya negara hukum adanya pengakuan beserta perlindungan terhadap HAM. Manakala terjadi sebuah pelecehan seksual secara tidak langsung hak seseorang untuk mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi sesuai dengan ketentuan Pasal 28 B UUD NRI 1945 telah direnggut. Perbuatan pelecehan seksual di tempat kerja (*quid pro quo*) dapat dikategorikan sebagai sebuah konflik dengan diperlukannya penanganan serius dari pemerintah. Hukum pidana merupakan salah satu instrumen yang bertujuan untuk menciptakan keadilan serta melindungi masyarakat dari segala kejahatan yang ada di dalam kehidupan. Dibentuknya instrumen hukum pidana bertujuan untuk menanggulangi kejahatan sebagai wujud dari penegakan hukum.⁸ Pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja mengakibatkan adanya persoalan hukum manakala korban tersebut mengajukan pengaduan terkait kasusnya kepada pihak kepolisian selaku aparat penegak hukum.

⁴ Kurnianingsih, Sri. "Pelecehan Seksual terhadap Perempuan di Tempat Kerja." *Buletin Psikologi* 11, no. 2 (2003).

⁵ Awaliyah, Siti. "Aspek Hukum Dalam Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan* 27, no. 1 (2016): 43-48

⁶ Kahfi, Ashabul. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja." *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum* 3, no. 2 (2016): 59-72.

⁷ Tumpak Pangaribuan, Hengky. "Hubungan Pelecehan Seksual dan Motivasi Kerja pada Pekerja di Kalibaru Cottage Banyuwangi (The Relationship Sexual Harassment and Motivation to the Workers in Kalibaru Cottage Banyuwangi)."

⁸ Barda, Nawawi Arief, *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana (Perkembangan Penyusunan Konsep KUHP Baru)*. (Semarang: Prenada Media Group, 2014).

Pada dasarnya tiap kejahatan yang telah merampas hak fundamental manusia dapat dikatakan sebagai pelanggaran terhadap norma kesusilaan.⁹ Kemudian menjadi sebuah perdebatan manakala dalam hukum positif Indonesia belum mengatur secara spesifik tentang pelecehan seksual, khususnya pelecehan seksual *quid pro quo*. Hukum pidana Indonesia secara materiil hanya mengatur secara umum dalam delik kesusilaan sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Buku II Bab XIV Pasal 281 – Pasal 303 dan Buku III Bab VI Pasal 532 – Pasal 547 KUHP. Kemudian, secara formil hingga saat ini belum ada spesifikasi khusus terkait dengan penanganan kejahatan pelecehan seksual, seperti yang kita ketahui bahwa korban kekerasan seksual juga memerlukan penanganan khusus terlebih trauma yang diakibatkan oleh pelecehan seksual tersebut.¹⁰ Berdasar kepada permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya maka, perlu dikaji mengenai pengaturan pelecehan seksual di tempat kerja (*quid pro quo*) dalam sistem hukum positif negara Indonesia serta perbandingannya dengan negara lain.

Dalam menjamin originalitas penulisan jurnal ini penulis melakukan perbandingan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan fenomena yang sedang dikaji dalam jurnal ini. Adapun penelitian tersebut, antara lain: pertama ditulis oleh Siti Awaliyah, pada tahun 2014 berjudul "*Aspek Hukum Dalam Pelecehan Seksual di Tempat Kerja*" dengan fokus kajian tentang bentuk pelecehan di tempat kerja serta aspek hukum dalam menangani adanya pelecehan seksual di tempat kerja. Berdasarkan penelitian jurnal ini diketahui bahwa terdapat 5 bentuk pelecehan seksual di tempat kerja dan penyelesaiannya dapat dilakukan melalui non penal yaitu musyawarah dan mengajukan gugatan PHK kepada pelaku.¹¹ Kedua, jurnal yang ditulis oleh Shamsinar Rahman dan Suria Fadhillah Md Pauz, pada tahun 2018 berjudul "*Gangguan seksual di tempat kerja: Tinjauan Undang-Undang*" yang memberikan pemahaman terkait dengan aturan mengenai pelecehan seksual di tempat kerja yang terjadi di negara Malaysia serta sanksi yang dapat dikenakan kepada para pemilik pekerjaan yang tidak membantu penyelesaian pelecehan seksual di tempat kerja.¹² Secara garis besar, penelitian ini jauh berbeda dengan penelitian terdahulu karena fokus dari penelitian ini adalah membandingkan aturan yang diberlakukan di kedua negara yaitu negara Indonesia dan negara Malaysia terkait pelecehan seksual di tempat kerja (*quid pro quo*).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan 2 permasalahan hukum, sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaturan mengenai *quid pro quo* menurut hukum positif di Indonesia dan di Malaysia?
2. Bagaimanakah bentuk perbandingan mengenai pengaturan hukum terhadap *quid pro quo* menurut hukum positif Indonesia dan di Malaysia?

⁹ Natih, Putu, Abadi B. Darmo, and Chairijah Chairijah. "Tinjauan Yuridis Terhadap Kejahatan Kesusilaan Yang Dilakukan Terhadap Perempuan." *Legalitas: Jurnal Hukum* 11, no. 1 (2019): 57-70.

¹⁰ Hairi, Prianter Jaya, *Op.cit.*, hlm.7.

¹¹ Awaliyah, Siti, *Loc.cit.*

¹² Rahman, Shamsinar, dan Suria Fadhillah Md Pauzi. "Gangguan Seksual di Tempat Kerja." *Gading Journal for Social Sciences (e-ISSN 2600-7568)* 22, no. 00 (2019): 124-129.

1.3 Tujuan Penulisan

Bertolak dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penulisan jurnal ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang pengaturan mengenai *quid pro quo* menurut hukum positif di Indonesia dan di Malaysia.
2. Untuk mengetahui bentuk perbandingan mengenai pengaturan hukum terhadap *quid pro quo* menurut hukum positif Indonesia dan di Malaysia.

2. Metode Penelitian

Penulisan jurnal dengan judul “Analisis Perbandingan Hukum Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja “*Quid Pro Quo*” di Indonesia dan Malaysia” dengan metode penelitian normatif, yaitu sebuah metode penelitian hukum yang berdasar kepada norma hukum sebagai landasan penelitian.¹³ Metode penelitian secara normatif ini bertujuan untuk mengkaji permasalahan terkait dengan pelecehan seksual di tempat kerja (*quid pro quo*) berdasarkan hukum positif Indonesia. Selanjutnya, pendekatan yang penulis gunakan dalam melakukan penulisan ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yakni metode pendekatan dengan menganalisis aturan sesuai dengan hierarki peraturan perundang-undangan di Indonesia. Kemudian, penulisan jurnal ini juga menggunakan pendekatan perbandingan (*comparative approach*) yakni dengan cara membandingkan aturan mengenai pelecehan seksual di tempat kerja (*quid pro quo*) yang diterapkan oleh negara Malaysia. Terdapat dua jenis bahan hukum yang dapat dijadikan pedoman dalam penulisan jurnal ialah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Kemudian tulisan ini menggunakan teknik analisis kualitatif yang melakukan interpretasi hukum dengan menggunakan logika induktif yang dituangkan dalam uraian deskripsi. Teknik analisis bahan hukum yang digunakan penulis dalam membuat jurnal ini ialah dengan menggunakan teknik deskriptif yaitu dengan cara memaparkan kondisi hukum terkait dengan fenomena pelecehan seksual di tempat kerja (*quid pro quo*) dan dilanjutkan dengan membandingkan kondisi hukum negara Malaysia sehingga dapat mendapatkan sudut pandang yang berbeda. Perbandingan dilakukan karena kedua negara memiliki persamaan yakni bagian dari wilayah Asia Tenggara sehingga memiliki persamaan budaya walaupun memiliki perbedaan terkait dengan sistem hukum yang diterapkan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Pengaturan Mengenai *Quid Pro Quo* Menurut Hukum Positif di Indonesia dan di Malaysia

Fenomena pelecehan seksual merupakan perbuatan tercela dikarenakan bertentangan dengan nilai-nilai kesusilaan yang ada di dalam masyarakat. Nilai-nilai kesusilaan tersebut bersumber dari Pancasila yang kemudian dimanifestasikan ke dalam kehidupan yang bertautan dengan norma agama, norma kesopanan, serta norma hukum. Sehingga diperlukan kajian terhadap norma-norma tersebut dalam menentukan perbuatan pelecehan seksual sebagai sebuah perbuatan yang tercela.

¹³ Diantha, I. Made Pasek. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*. (Denpasar: Prenada Media, 2016), 13.

Secara umum, pelecehan seksual dikategorikan menjadi 3 (tiga) jenis, yakni: intimidasi seksual, pelecehan jenis kelamin (gender), serta perhatian seksual yang tidak diinginkan.¹⁴ Intimidasi seksual merupakan ajakan secara langsung untuk melakukan tindakan seksual disertai dengan adanya paksaan dan seringkali menjadi syarat terkait dengan suatu pekerjaan atau sekolah. Pelecehan jenis kelamin (gender) merupakan perbuatan yang dilakukan seseorang atau berkelompok untuk merendahkan jenis kelamin tertentu. Selanjutnya, perhatian seksual yang tidak diinginkan dapat dikatakan sebagai bentuk perilaku merendahkan seseorang secara seksual yang dilakukan oleh individu. Pelecehan seksual dapat berupa tindakan fisik ataupun nonfisik dengan dilakukan secara sengaja sehingga perlakuan tersebut dirasa sebagai pelampiasan seksual yang tidak diinginkan oleh korban.¹⁵ Ditinjau dari bentuknya, maka pelecehan seksual dapat dikategorikan menjadi 2 (dua) bentuk yang berbeda yaitu: pelecehan seksual verbal dan pelecehan seksual non verbal (fisik). Pelecehan seksual secara verbal merupakan tindakan melecehkan seseorang dengan cara mengutarakan kata-kata atau kalimat yang ditujukan kepada sang korban sehingga ia merasa tidak nyaman dan terintimidasi. Kemudian pelecehan seksual non verbal (fisik) merupakan perbuatan seksual yang tidak diinginkan korban dengan cara berkontak langsung dengan menyentuh anggota tubuh korban.¹⁶ Pelecehan seksual sangat beragam bentuknya dan dapat terjadi dimanapun dan kapanpun tidak menutup kemungkinan pelecehan seksual dapat terjadi di lingkungan pekerjaan.

Pelecehan seksual *quid pro quo* (*something for something*) adalah wujud pelecehan seksual yang diperbuat seseorang dengan kedudukan ataupun jabatan yang lebih tinggi kepada seorang pekerja dan dalam hal ini pelaku memanfaatkan kekuasaannya dengan menawarkan adanya kenaikan jabatan dan upah.¹⁷ Namun, seringkali pelecehan seksual ini diiringi dengan ancaman dan paksaan berupa penurunan jabatan hingga dipecatnya korban dari tempat ia bekerja. Dalam situasi ini biasanya pelaku pelecehan seksual ialah seseorang dengan jabatan yang lebih tinggi maupun rekan kerja dari korban. Dikatakan demikian karena di lingkungan pekerjaan terbentuk komunikasi yang signifikan sehingga memungkinkan adanya pelecehan seksual. Berikut ini merupakan ciri-ciri perbuatan pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja, yaitu:

1. Perbuatan yang tidak diinginkan;
2. dilakukan dengan janji ataupun ancaman;
3. respon korban akan berpengaruh dengan karir atau pekerjaan;
4. akibat yang ditimbulkan ialah adanya tekanan batin seperti hilangnya rasa aman diiringi dengan rasa terbebani saat bekerja.¹⁸

¹⁴ Dewi, Ida Ayu Adnyaswari. "Catcalling: Candaan, Pujian atau Pelecehan Seksual." *Acta Comitas: Jurnal Hukum Kenotariatan* 4, no. 2 (2019): 198-212.

¹⁵ Ramdhani, Iqbal. "Kasus Pelecehan Seksual Dalam Transportasi Umum Menurut Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat." *Salam: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i* 4, no. 1 (2017).

¹⁶ Sumera, Marchelya. "Perbuatan Kekerasan/Pelecehan Seksual Terhadap Perempuan." *Lex et Societatis* 1, no. 2 (2013).

¹⁷ Awaliyah, Siti, *Op.cit.*, hlm.44.

¹⁸ Awaliyah, Siti, *Op.cit.*, hlm.43

Guna memberikan kepastian hukum kepada para pekerja di Indonesia terdapat beberapa aturan yang memiliki titik taut dengan pelecehan seksual di tempat kerja (*quid pro quo*), yaitu :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945

Seperti yang telah kita ketahui bahwa salah satu tujuan negara Indonesia seperti yang telah termaktub dalam alinea ke empat Pembukaan UUD NRI 1945 yakni mencapai kesejahteraan umum. Terwujudnya rasa aman dan tentram sebagai bagian dari penegakkan hak konstitusional para pekerja merupakan salah satu bentuk nyata usaha negara dalam mencapai kesejahteraan rakyat Indonesia. Seluruh pekerja tanpa pandang jabatan ataupun status pembeda lainnya memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan layak seperti ketentuan dari Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945. Selanjutnya pekerja sebagai selayaknya manusia biasa juga memiliki hak asasi yang harus ditegakkan. Salah satunya adalah perwujudan hak dalam memperoleh perlindungan atas kekerasan dan diskriminasi. Diperlukan penyelesaian baik secara penal ataupun non penal sehingga pelaku memperoleh tindakan tepat mengingat penyelesaian kasus pelecehan seksual di Indonesia masih sangat minim.

2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Negara Indonesia merupakan negara hukum dengan berlandaskan Pancasila sebagai falsafah hidup bangsanya memiliki kewajiban untuk ikut serta dalam upaya penegakan HAM di dunia. Pelecehan seksual di tempat kerja dapat dikatakan sebagai bentuk pelanggaran HAM yang terjadi di dalam lingkungan kita sehari-hari. Berdasarkan ketentuan dari Pasal 33 Undang-Undang HAM diatur bahwa kita sebagai manusia memiliki hak yang sama untuk terhindar dari adanya penyiksaan maupun segala perlakuan tidak bermoral lainnya sehingga merendahkan derajat manusia. Selain itu juga tiap manusia sesuai dengan ketentuan Pasal 38 ayat (1) Undang-Undang HAM memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Tentu fenomena pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja bukan lah wujud dari pekerjaan yang layak seperti apa yang telah diamanatkan oleh Undang-Undang HAM ini.

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Ketika membahas mengenai fenomena pelecehan seksual di tempat kerja tentu dasar hukum yang dapat dipergunakan sebagai landasan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan). Tenaga kerja atau pekerja termasuk dalam bagian pelaksana yang memiliki peran penting di dalam mencapai tujuan pembangunan nasional negara Indonesia. Sehingga para pekerja merupakan bagian dari sistem ketenagakerjaan yang harus diperhatikan pula eksistensi hak-hak yang dimiliki. Ketentuan dalam Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan telah mengatur bahwa setiap buruh atau pekerja memiliki hak untuk mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, nilai moral dan kesusilaan beserta . Pelecehan seksual merupakan salah satu bentuk dari perbuatan yang tidak bermoral karena melanggar nilai-nilai kesusilaan yang diterapkan di Indonesia. Sehingga dapat dikatakan bahwa makna perlindungan yang wajib diberikan untuk pekerja juga termasuk dalam perlindungan diri pekerja agar terhindar dari pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja. Manakala pelecehan seksual yang terjadi di tempat

kerja dilakukan oleh sesama buruh atau pekerja maka berdasarkan ketentuan Pasal 158 ayat (1) huruf d dapat dikatakan bahwa perbuatan asusila tersebut merupakan bentuk dari kesalahan berat. Pelecehan seksual yang dilakukan di tempat kerja tersebut jika dilakukan penafsiran secara gramatikal dapat dikategorikan ke dalam bagian dari perbuatan asusila sehingga penyelesaian yang dilakukan adalah diberhentikannya pelaku dari pekerjaannya. Namun, dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pihak perusahaan terlebih dahulu memperhatikan bukti-bukti dari adanya pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 158 ayat (2). Bukti tersebut dapat berupa tertangkap tangan, adanya pengakuan secara langsung dari pihak yang melakukan pelecehan seksual, adanya laporan kejadian oleh pihak yang berwenang terkait dengan pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja tersebut dengan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Melihat fenomena terkait dengan adanya pelecehan seksual di tempat kerja maka solusi yang dapat dilakukan ialah melaporkan kejadian tersebut agar ditindaklanjuti oleh atasan ataupun serikat pekerja sehingga menemukan jalan tengah melalui musyawarah ataupun perundingan dengan pihak-pihak yang bersangkutan baik itu pelaku, korban serta atasan ataupun perwakilan dari perusahaan tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (1). Jika musyawarah yang telah dilakukan tidak dapat mencapai kata mufakat maka berdasarkan ketentuan Pasal 5 Undang-Undang ini, maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

5. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP)

Tindak pidana terhadap kesusilaan merupakan sebuah perbuatan yang dilakukan bertentangan dengan nilai susila di masyarakat dalam arti melanggar nilai-nilai yang sesuai dengan kepribadian bangsa. Kejahatan terhadap kesusilaan itu sendiri sejatinya terbagi menjadi 2 (dua) jenis yang berbeda yang pertama adalah kejahatan yang melanggar kesopanan (*zedeni*) dan biasanya berkenaan dengan nilai-nilai kebiasaan yang diakui dalam masyarakat, tentang kejahatan diatur dalam ketentuan Pasal 300 sampai dengan Pasal 303 KUHP, dan pelanggaran diatur dalam ketentuan Pasal 536 sampai dengan Pasal 547 KUHP. Selanjutnya jenis yang kedua adalah kejahatan yang melanggar kesusilaan (*zedelijkheid*), sejatinya konsep pembeda dari kejahatan yang melanggar kesopanan ialah terletak pada hal yang lebih spesifik yakni berkaitan dengan perilaku seksual. Mengenai kejahatan diatur dalam Pasal 281 sampai dengan Pasal 299 KUHP, dan pelanggaran diatur dalam Pasal 532 sampai dengan Pasal 535 KUHP.¹⁹

Berkenaan dengan fenomena pelecehan seksual yang terjadi di Indonesia belum ada *lex specialis* yang mengatur secara spesifik sehingga dalam menentukan hukumnya berdasar kepada Kitab Undang-Undang Hukum Pidana. Pelecehan seksual itu sendiri dikategorikan ke dalam tindak pidana kesusilaan yang mana formulasi delik yang dipergunakan serta sanksi pidana dalam KUHP bertumpu

¹⁹ Supanto, Supanto. "Pelecehan Seksual Sebagai Kekerasan Gender: Antisipasi Hukum Pidana." *Mimbar: Jurnal Sosial dan Pembangunan* 20, no. 3 (2004): 288-310.

pada pandangan masyarakat mengenai pandangan terhadap seks.²⁰ Apabila dikaji berdasarkan unsur-unsur tindak pidana menurut pendapat Simon maka pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja ialah sebagai berikut:

1. Perbuatan yang dilakukan oleh manusia

Pelecehan seksual di tempat kerja (*quid pro quo*) dapat memenuhi unsur perbuatan yang dilakukan oleh manusia karena dapat dilihat dari akibat yang ditimbulkan oleh perbuatan pelecehan seksual di tempat kerja adalah dirampasnya hak pekerja untuk bebas dari diskriminasi di lingkungan kerja sehingga korban merasa terganggu baik secara fisik ataupun psikis.

2. Perbuatan tersebut diancam dengan sanksi pidana

Pelecehan seksual di tempat kerja (*quid pro quo*) termasuk dengan tindak pidana kesusilaan yang terjadi di tempat publik sehingga termasuk dengan perbuatan yang melanggar norma kesusilaan seperti yang telah di atur dalam KUHP Indonesia sehingga adanya pelecehan seksual di tempat kerja ini tidak dapat dikategorikan sebagai perbuatan biasa yang belum mendapatkan penanganan yang memadai.

3. Perbuatan tersebut bersifat melawan hukum

Pelecehan seksual di tempat kerja (*quid pro quo*) memenuhi unsur melawan hukum dikarenakan telah mengakibatkan keresahan dalam masyarakat selain itu juga telah mengganggu HAM yang dimiliki para pekerja sehingga dapat dikatakan sebagai pelanggaran HAM dan bersifat melawan hukum.

4. Dilakukan dengan kesalahan

Pelaku pelecehan seksual di tempat kerja (*quid pro quo*) memenuhi unsur kesalahan karena dalam melakukan pelecehan seksual mereka mampu bertanggung jawab atas perbuatan yang dilakukan karena salah satu syarat diperbolehkannya seseorang untuk bekerja adalah mereka sehat secara jasmani dan rohani serta telah cakap hukum. Sehingga perbuatan yang dilakukan pelaku merupakan suatu kesengajaan dan kealpaan yang mana tidak ada alasan pembeda ataupun penghapus kesalahan.

5. Adanya pertanggungjawaban pidana

Bentuk pertanggungjawaban dari pelaku pelecehan seksual di tempat kerja (*quid pro quo*) ialah berkaitan dengan unsur kesalahan yang telah dipenuhi. Seseorang yang mampu bertanggungjawab adalah orang yang tidak memiliki alasan pembeda atau penghapus kesalahan terhadap perbuatan yang dilakukan.

Walaupun tidak secara eksplisit dijelaskan terkait dengan pelecehan seksual namun dapat merujuk pada ketentuan Bab XIV Buku II Pasal 281 sampai dengan Pasal 283 KUHP akan tetapi di dalam menjerat pelaku pelecehan seksual dasar hukum yang sering digunakan adalah Pasal 335 KUHP. Dewasa ini, penerapan Pasal tersebut dewasa ini semakin sulit setelah diputuskannya penghapusan frasa "sesuatu perbuatan lain maupun perlakuan yang tak menyenangkan" melalui

²⁰ Tampi, Butje. "Kejahatan Kesusilaan Dan Pelecehan Seksual Dalam Hukum Pidana Indonesia." (2010).

Putusan No.1/PUU-XI/2013. Dasar argumentasi Hakim MK terkait dengan penghapusan frasa di dalam ketentuan Pasal 335 KUHP tersebut karena terdapat kekaburan makna sehingga dapat menjadikan Pasal ini sebagai pasal karet dan menimbulkan kesewenang-wenangan aparat penegak hukum.²¹ Tentu bukan barang baru terkait dengan perbuatan sewenang-wenang yang dilakukan oleh aparat dalam menjalankan sistem peradilan pidana Indonesia. Hal tersebut juga berdampak bagi perbuatan pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja sehingga akan mempersulit pembuktian seseorang ketika telah melakukan pelecehan seksual.

6. Surat Edaran No.SE.60/MEN/SJHK/II/2006 tentang Panduan Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama dalam Pekerjaan di Indonesia (*Equal Employment Opportunity*)

Dengan Surat Edaran No.SE.60/MEN/SJHK/II/2006 tentang Panduan Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama dalam Pekerjaan di Indonesia (*Equal Employment Opportunity*) memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja agar menerima perlakuan yang sama dalam bekerja sehingga bebas dari perlakuan diskriminasi yang dilakukan oleh berbagai pihak dalam hal ini juga berkaitan dengan upaya meminimalisir pelecehan seksual di tempat kerja. Dalam Surat Edaran ini dijelaskan bahwa perusahaan diharapkan memiliki peraturan yang mengikat seluruh pekerja dan manakala dilanggar akan dikenakan sanksi disiplin yang mana aturan ini dapat dirumuskan dalam Peraturan Perusahaan ataupun Perjanjian Kerja Bersama yang telah disepakati sebelumnya. Hal tersebut dilakukan sebagai perwujudan prinsip memperlakukan pekerja secara hormat dengan menjunjung tinggi harkat dan martabat.

7. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja

Dikeluarkannya Surat Edaran Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja merupakan bagian dari peraturan pelaksana dari penegakan hak bagi para pekerja sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Dalam surat edaran ini diatur terkait dengan pertanggung jawaban pemberi kerja dalam menangani pelecehan seksual ialah dengan menerapkan serangkaian penanganan keluhan secara efektif dan efisien bagi para korban yang merupakan para pekerja. Mengenai mekanisme penanganan keluhan dapat diatur sesuai dengan situasi dan kondisi dari masing-masing perusahaan.

Dalam memberikan kepastian hukum kepada para pekerja di Malaysia terdapat beberapa aturan yang memiliki titik taut dengan pelecehan seksual di tempat kerja (*quid pro quo*), yaitu:

1. Akta Pekerjaan Tahun 1955

Sebagaimana yang telah diatur dalam akta perjanjian tahun 1955 ini hanya menjangkau bagi pekerja di sektor swasta saja. Pelecehan seksual di tempat kerja

²¹ Lulu, Anjarsari. "Perbuatan Tidak Menyenangkan" Bertentangan dengan Konstitusi, diakses melalui <https://mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=9480>.

merupakan salah satu kejahatan yang serius dan perlu dikenakan sanksi pidana. Aturan yang dapat bersinggungan dengan perbuatan pelecehan seksual di tempat kerja adalah ketentuan Pasal 14 ayat (3) Akta Pekerjaan tahun 1955, dijelaskan bahwa:

"Seseorang pekerja boleh ditamatkan kontrak perkhidmatannya dengan majikannya tanpa notis di mana ia atau orang yang bergantung kepadanya diancam bahaya kepada orang tersebut dengan kekerasan atau penyakit supaya pekerja tersebut tidak berusaha untuk menjalankannya melalui kontrak perkhidmatannya."

Berdasarkan ketentuan Pasal 14 ayat (3) Akta Pekerjaan tahun 1955 diperlukan perluasan makna frasa "diancam bahaya kepada orang tersebut" karena dalam Pasal ini hanya merujuk kepada kekerasan fisik dan penyakit berbahaya saja dimana perbuatan pelecehan seksual di tempat kerja merupakan salah satu ancaman yang diberikan kepada seseorang.²²

2. Akta Perhubungan Perusahaan 1967

Akta ini termaktub pada pekerja kerajaan dan badan berkanun di samping pekerja di sektor swasta. Ketentuan yang bertautan dengan pelecehan seksual di tempat kerja adalah Pasal 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 secara garis besar dijelaskan bahwa perbuatan *quid pro quo* terjadi ketika terjadi pelecehan seksual kepada korban yang mengakibatkan dipecatnya pelaku dengan pemecatan konstruktif dikarenakan telah terbukti melakukan tindakan yang tidak senonoh.

3. Akta Keselamatan dan Kesehatan Pekerjaan 1994

Aturan ini memberikan ruang diberlakukannya sanksi bagi pelaku pelecehan seksual di tempat kerja yang mana hal tersebut merupakan bagian dari keselamatan pekerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 15 ayat (1) dijelaskan bahwa:

"Menjadi kewajiban tiap majikan dan tiap orang yang bekerja sendiri untuk memastikan, serakat yang praktik, keselamatan, kesehatan, dan kebajikan semasa bekerja semua pekerjanya."

Berdasarkan ketentuan tersebut maka dapat dipahami bahwa atasan harus mengambil tindakan dalam rangka menjamin keselamatan para pekerjanya. Setelah dilakukan analisis terhadap seperangkat aturan yang mengatur tindakan pelecehan seksual di tempat kerja (*quid pro quo*) maka dapat kita ketahui bahwa pemerintah telah berusaha untuk memberikan perlindungan hukum terhadap para pekerja agar perbuatan pelecehan seksual dapat mendapatkan penyelesaian yang tepat sehingga hak asasi para pekerja dapat ditegakkan sebagaimana mestinya. Namun, beberapa aturan tersebut penulis rasa masih banyak terdapat kekaburan serta ketidakjelasan hukum sehingga mengakibatkan terganggunya efektivitas pelaksanaan hukum di dalam masyarakat. Atas dasar itulah diperlukan kajian terhadap *ius constitutum* negara lain sebagai tolok ukur sehingga nantinya dapat

²² Marican, Sabitha, and Ahmad Shamsul Abd Aziz. "Gangguan seksual di tempat kerja: Permasalahan dan penyelesaian dari perspektif undang-undang." (2005): 43-58.

dilakukan penyempurnaan sistem hukum yang tepat agar dapat diterapkan di Indonesia.

3.2 Bentuk Perbandingan Mengenai Pengaturan Hukum Terhadap *Quid Pro Quo* Menurut Hukum Positif di Negara Indonesia dan di Malaysia

Setelah dilakukan analisis terhadap seperangkat aturan yang mengatur tindakan pelecehan seksual maka dapat kita ketahui bahwa terdapat kekaburan norma dalam hukum positif Indonesia sehingga berdampak kepada penerapan hukum manakala terjadi pelecehan seksual di tempat kerja (*quid pro quo*). Atas dasar itulah diperlukan sebuah kajian hukum yang diterapkan oleh negara lain sehingga negara Indonesia dapat mengikuti perkembangan hukum yang sesuai dengan kebutuhan di masyarakat Indonesia. Salah satu negara yang dapat dijadikan perbandingan adalah negara Malaysia selaku negara tetangga. Malaysia merupakan salah satu negara berkembang yang pernah dijajah oleh negara Inggris sehingga tradisi hukum yang digunakan adalah sistem hukum kebiasaan (*Common Law System*) dengan tetap memperhatikan keberadaan sistem hukum Islam dan hukum adat. Walaupun negara Malaysia menetapkan Islam sebagai agama resmi negara akan tetapi Malaysia tidak serta merta menganut sistem hukum *khilafah al-islamiyah*.²³

Bentuk negara yang dianut oleh Malaysia adalah negara federal sebagai kekuasaan tertinggi dalam penentuan arah kebijakan hukum. Terkait dengan pelecehan seksual di tempat kerja atau dalam negara Malaysia disebut dengan gangguan seksual di tempat kerja telah terdapat perlindungan hukum bagi para pekerja yang mengalami pelecehan seksual. Gangguan seksual yang terjadi di tempat kerja merupakan fenomena sosial yang semakin lama kian meresahkan masyarakat. Dalam hukum positif negara Malaysia terkait dengan pelecehan seksual telah di atur dalam *Kanun Keseksaan*. *Kanun Keseksaan* merupakan Kitab Undang-Undang Hukum Pidana yang dimiliki oleh negara Malaysia.²⁴ Ketentuan mengenai pelecehan seksual telah diatur dalam Pasal 354 dan Pasal 509 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana Malaysia. Secara garis besar dalam Pasal 354 KUHP Malaysia yang telah diterjemahkan dalam bahasa Indonesia diatur bahwa:

"Barang siapa menyerang ataupun menggunakan kekerasan kepada seseorang dengan tujuan untuk merendahkan kehormatannya apabila terbukti bersalah maka dapat dikenakan sanksi pidana berupa hukuman penjara maksimal 10 (sepuluh) tahun atau dapat berupa denda serta hukum cambuk, ataupun dapat dihukum dengan dua hukuman tersebut."

Kemudian Ketentuan dalam Pasal 509 KUHP Malaysia diatur bahwa:

"Barang siapa memiliki niat untuk merendahkan kehormatan seseorang dengan cara mengucapkan kata ataupun membuat sinyal yang dapat mengganggu kesopanan seseorang. Jika terbukti bersalah maka dapat dikenakan sanksi pidana berupa penjara maksimal 5 tahun atau denda atau dapat dihukum dengan keduanya."

²³ Dikuraisyin, Basar. "Sistem Hukum dan Peradilan Islam di Malaysia." *Jurnal Keislaman Terateks* 1, no. 3 (2017): 1-11.

²⁴ Belafonte, Fredericko. "Analisis Yuridis Menurut Hukum Indonesia dan Malaysia Terhadap Tindak Pidana Pencabulan dalam Ruang Lingkup Rumah Tangga (Incest)." *PhD diss.*, Universitas Internasional Batam, 2013.

Selain itu terdapat ketentuan mengenai pelecehan seksual dalam ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan negara Malaysia tahun 1955 yang secara garis besar telah diterjemahkan dalam bahasa Indonesia, diatur bahwa:

"Pelecehan seksual merupakan perilaku seksual yang tidak diinginkan, baik secara verbal, non-verbal, visual, gerak tubuh atau fisik dilakukan kepada seseorang sehingga menyinggung, menghina serta mengganggu kesejahteraan yang timbul dari dan selama pekerjaannya."

Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 81 B Undang-Undang Ketenagakerjaan negara Malaysia tahun 1955 diatur bahwa manakala terjadi pelecehan seksual di tempat kerja maka pihak pemberi kerja perlu mengambil tindakan untuk menyelesaikan permasalahan pelecehan seksual tersebut dan jika pihak pemberi kerja telah terbukti tidak menjalankan ketentuan tersebut maka berdasarkan ketentuan Pasal 81 F Undang-Undang Ketenagakerjaan negara Malaysia tahun 1955 maka pihak pemberi kerja dapat dikenakan sanksi berupa denda sebesar maksimal 10.000 (sepuluh ribu) ringgit.²⁵

Berdasarkan hukum positif negara Malaysia terkait dengan pelecehan seksual di tempat kerja maka dapat kita ketahui bahwa belum ada aturan khusus di Malaysia yang mengatur tentang tindak pidana pelecehan seksual. Meskipun terdapat beberapa aturan yang mengatur tentang perbuatan pelecehan seksual, akan tetapi tidak melibatkan semua kategori karyawan dan tidak mencakup Sabah dan Sarawak dan juga tingginya beban pembuktian yang diatur dalam KUHP Malaysia mengakibatkan lemahnya perlindungan hukum bagi para pekerja yang mengalami pelecehan seksual. Akan tetapi kelebihan dari aturan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan negara Malaysia tahun 1955 ialah dapat dikenakannya sanksi berupa pemberian denda kepada para pemberi kerja manakala mereka telah terbukti bersikap tidak kooperatif dalam menyelesaikan permasalahan seksual yang terjadi di lingkungan kerja milik mereka.

4. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dalam sub hasil dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) negara Indonesia dan Malaysia sama-sama memiliki pengaturan hukum terkait *quid pro quo* yang dikualifikasi sebagai kejahatan kesusilaan berdasarkan hukum positif di negara masing-masing; dan (2) ada keunggulan dari hukum Malaysia yang mengatur tentang penjatuhan sanksi berupa denda terhadap perusahaan yang tidak kooperatif dalam menyelesaikan permasalahan *quid pro quo* yang terjadi di internal perusahaannya. Bertolak dari kesimpulan tersebut, maka sebaiknya penerapan denda terhadap perusahaan sebagaimana termaktub dalam hukum di Malaysia, juga dapat diakomodir dalam hukum di Indonesia. Hal ini penting untuk lebih menjamin upaya penegakan hukum terhadap permasalahan *quid pro quo* di Indonesia.

²⁵ Rahman, Shamsinar, dan Suria Fadhillah Md Pauzi, *Loc.cit.*

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Barda, Nawawi Arief, and Bunga Rampai. *Kebijakan Hukum Pidana (Perkembangan Penyusunan Konsep KUHP Baru)*. (Semarang: Prenada Media Group,2014).
- Diantha, I. Made Pasek. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*. (Denpasar: Prenada Media, 2016).

Jurnal Hukum

- Awaliyah, Siti. "Aspek Hukum Dalam Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan* 27, no. 1 (2016).
- Belafonte, Fredericko. "Analisis Yuridis Menurut Hukum Indonesia dan Malaysia Terhadap Tindak Pidana Pencabulan dalam Ruang Lingkup Rumah Tangga (Incest)." PhD diss., Universitas Internasional Batam, 2013.
- Dewi, Ida Ayu Adnyaswari. "Catcalling: Candaan, Pujian atau Pelecehan Seksual." *Acta Comitatus: Jurnal Hukum Kenotariatan* 4, no. 2 (2019): 198-212.
- Dikuraisyin, Basar. "Sistem Hukum dan Peradilan Islam di Malaysia." *Jurnal Keislaman Terateks* 1, no. 3 (2017): 1-11.
- Hairi, Prianter Jaya. "Problem Kekerasan Seksual: Menelaah Arah Kebijakan Pemerintah Dalam Penanggulangannya (*Sexual Violence Problems: Analyzing The Direction Of Government Policy In Handling The Problems*)." *Negara Hukum: Membangun Hukum untuk Keadilan dan Kesejahteraan* 6, no. 1 (2016): 1-15.
- Harnoko, B. Rudi. "Dibalik tindak kekerasan terhadap perempuan." *Muwazah* 2, no. 1 (2010): 181-188.
- Kahfi, Ashabul. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja." *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum* 3, no. 2 (2016): 59-72.
- Kinasih, Sri Endah. "Perlindungan dan Penegakan HAM terhadap Pelecehan Seksual." *Jurnal Universitas Airlangga* (2007).
- Kurnianingsih, Sri. "Pelecehan Seksual terhadap Perempuan di Tempat Kerja." *Buletin Psikologi* 11, no. 2 (2003).
- Marican, Sabitha, and Ahmad Shamsul Abd Aziz. "Gangguan seksual di tempat kerja: Permasalahan dan penyelesaian dari perspektif undang-undang." (2005): 43-58.
- Natih, Putu, Abadi B. Darmo, and Chairijah Chairijah. "Tinjauan Yuridis Terhadap Kejahatan Kesusilaan Yang Dilakukan Terhadap Perempuan." *Legalitas: Jurnal Hukum* 11, no. 1 (2019): 57-70.
- Rahman, Shamsinar, and Suria Fadhillah Md Pauzi. "Gangguan Seksual di Tempat Kerja." *Gading Journal for Social Sciences (e-ISSN 2600-7568)* 22, no. 00 (2019): 124-129.
- Ramdhani, Iqbal. "Kasus Pelecehan Seksual Dalam Transportasi Umum Menurut Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat." *Salam: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i* 4, no. 1 (2017).
- Sumera, Marchelya. "Perbuatan Kekerasan/Pelecehan Seksual Terhadap Perempuan." *Lex et Societatis* 1, no. 2 (2013).
- Supanto, Supanto. "Pelecehan Seksual Sebagai Kekerasan Gender: Antisipasi Hukum Pidana." *Mimbar: Jurnal Sosial dan Pembangunan* 20, no. 3 (2004): 288-310.
- Tampi, Butje. "Kejahatan Kesusilaan Dan Pelecehan Seksual Dalam Hukum Pidana Indonesia." (2010).

Tumpak Pangaribuan, Hengky. "Hubungan Pelecehan Seksual dan Motivasi Kerja pada Pekerja di Kalibaru Cottage Banyuwangi (*The Relationship Sexual Harassment and Motivation to the Workers in Kalibaru Cottage Banyuwangi*)."

Website

Lulu, Anjarsari. "Perbuatan Tidak Menyenangkan" Bertentangan dengan Konstitusi, diakses melalui <https://mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=9480>."

Peraturan perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana Negara Indonesia.

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 Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.

Surat Edaran No. SE.60/MEN/SJHK/II/2006 tentang Panduan Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama dalam Pekerjaan di Indonesia (*Equal Employment Opportunity*).

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja.

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana Negara Malaysia.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Negara Malaysia tahun 1955.