

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelecehan seksual telah menjadi isu penting di tempat kerja (Chaudhary et al., 2021). Pelecehan seksual dan diskriminasi gender telah terjadi pada berbagai bidang pekerjaan, termasuk di sektor publik. Perilaku atau tindakan seksual yang dilakukan secara berulang dan tidak menyenangkan yang pada umumnya sering terjadi di tempat kerja yaitu, perilaku yang berbentuk fisik, visual, verbal, psikologis, dan nonverbal serta sering kali disertai dengan hinaan, atau ancaman terhadap diri, dan kesehatan mental korban merupakan pelecehan seksual. Pelecehan seksual dikelompokkan ke dalam bentuk diskriminasi dalam hukum perdata dan merupakan permasalahan umum di lingkungan kerja, dengan konsekuensi serius yang dapat dirasakan para korban. Kebanyakan yang mengalami kekerasan atau pelecehan seksual ialah wanita dengan berbagai bentuk dalam mengejar karier mereka, juga terdapat dampak negatif yang luas pada kesehatan mental dan fisik para korban pelecehan.

Pelecehan seksual adalah tindakan yang bersangkutan dengan aspek-aspek seksual yang tidak diinginkan, tidak pantas, dan tidak menyenangkan. Pelecehan seksual juga dapat diartikan sebagai tindakan yang berkaitan dengan seks yang dianggap oleh korban sebagai sesuatu yang merendahkan martabatnya, melebihi otoritasnya, dan mengganggu kesejahteraannya. Ada beberapa aspek, seperti karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan yang dapat menyebabkan terjadinya pelecehan seksual di lingkungan kerja. Pelecehan seksual terdiri dari

berbagai bentuk, seperti pelecehan seksual verbal, pelecehan seksual fisik, pelecehan seksual visual, rayuan, dan pelecehan siberseksual (Zeighami et al., 2023).

Pelecehan seksual terjadi di berbagai sektor, termasuk di sektor publik yang menyebabkan kerugian serius bagi individu, organisasi, dan masyarakat. Pelecehan seksual di sektor publik telah menjadi masalah global yang terjadi pada tingkat pemerintahan maupun tingkat lokal (Raney, McGregor, 2024). Sejumlah orang, baik perempuan maupun laki-laki meyakini bahwa setiap anggota yang berada di sektor publik dan terlibat dalam pelecehan seksual seharusnya menerima konsekuensi atas perbuatannya, dan pihak yang berwenang harusnya mengambil bagian dalam memberikan sanksi kepada anggota yang terlibat sesuai dengan tindakan tidak etis yang dilakukan. Kesulitan ekonomi yang di timbulkan akibat kehilangan pekerjaan, baik karena pelaku mengundurkan diri atau dipecat sebagai balasan yang diberikan menyebabkan hilangnya peluang untuk kemajuan karir merupakan salah satu konsekuensi yang bisa digunakan. Pelecehan seksual menimbulkan kerugian bagi korban yang mengalami misalnya, penurunan kepuasan kerja, ketegangan mental (seperti, kecemasan, kemarahan, dan depresi), serta dampak fisik seperti (penurunan berat badan, kelelahan, bahkan gejala gangguan jiwa pascatrauma).

Tindakan yang bisa dianggap sebagai pelecehan fisik ialah memberikan perhatian secara berlebihan kepada orang lain dengan melakukan aktivitas yang melibatkan sentuhan fisik hingga menuju ke arah tindakan seksual yang membuat orang lain tidak nyaman, seperti menyentuh bagian tubuh yang tidak diinginkan dan

juga tatapan tidak senonoh ke seluruh tubuh. Dampak psikologis yang dialami oleh korban akibat pelecehan seksual fisik mencakup stres hingga munculnya serangan panik, mengakibatkan rasa takut saat beraktivitas, yang bisa memicu depresi dan trauma yang mendalam.

Pelecehan seksual di lingkungan organisasi publik tidak semata-mata dipengaruhi oleh perilaku individu, tetapi juga oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan struktur organisasi serta interaksi sosial di tempat kerja. Faktor-faktor seperti jabatan, kekuasaan, gender, dan senioritas dapat menimbulkan ketimpangan relasi yang pada akhirnya meningkatkan potensi terjadinya pelecehan seksual. Dalam organisasi yang memiliki sistem birokrasi dan hierarki yang kuat, hubungan antara atasan dan bawahan sering kali menempatkan salah satu pihak pada posisi yang lebih dominan, sehingga membuka peluang terjadinya penyalahgunaan wewenang. Jabatan menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan risiko pelecehan seksual karena memberikan otoritas kepada seseorang untuk mengatur pekerjaan, menilai kinerja, memberikan promosi, serta menentukan pengembangan karier pegawai. Kondisi ini dapat menimbulkan ketergantungan bawahan terhadap atasan, sehingga korban sering merasa ragu untuk menolak atau melaporkan tindakan pelecehan karena takut akan dampak negatif terhadap pekerjaannya.

Selain jabatan, kekuasaan juga berperan penting dalam terjadinya pelecehan seksual. Kekuasaan tidak hanya bersumber dari posisi formal, tetapi juga dapat berasal dari pengaruh sosial, penguasaan sumber daya, pengalaman kerja, maupun kedekatan dengan pimpinan. Ketidakseimbangan relasi kuasa ini membuat pelaku berada pada posisi yang lebih kuat dibandingkan korban, sehingga lebih mudah

melakukan tekanan, manipulasi, maupun tindakan bernuansa seksual tanpa persetujuan korban. Karena itu, banyak kajian menyatakan bahwa pelecehan seksual di tempat kerja merupakan bentuk penyalahgunaan kekuasaan (*abuse of power*), bukan sekadar dorongan seksual. Faktor gender juga tidak dapat dipisahkan dari isu pelecehan seksual. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa perempuan lebih rentan menjadi korban akibat masih adanya ketidaksetaraan gender, stereotip terhadap perempuan, serta budaya patriarki yang menempatkan perempuan pada posisi yang kurang berdaya dalam organisasi. Pandangan yang mengobjektifikasi perempuan serta menganggap perilaku bernuansa seksual sebagai hal yang lumrah dapat memperbesar risiko terjadinya pelecehan di lingkungan kerja. Meskipun demikian, pelecehan seksual dapat dialami oleh siapa saja tanpa memandang jenis kelamin, namun perempuan tetap menjadi kelompok yang paling sering terdampak.

Selain itu, senioritas juga dapat menjadi faktor yang meningkatkan risiko pelecehan seksual. Dalam organisasi yang menjunjung budaya senioritas yang kuat, pegawai yang lebih junior sering kali diharapkan untuk menghormati dan mengikuti arahan pegawai yang lebih senior. Kondisi ini dapat menciptakan ketimpangan posisi yang membuat perilaku tidak pantas sulit untuk ditolak maupun dilaporkan. Tidak jarang, tindakan yang mengandung unsur pelecehan dianggap wajar dengan dalih candaan, pembinaan, atau tradisi organisasi, sehingga perilaku tersebut menjadi dinormalisasi. Keberadaan faktor jabatan, kekuasaan, gender, dan senioritas menunjukkan bahwa pelecehan seksual tidak hanya berkaitan dengan perilaku individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi organisasi yang memungkinkan terjadinya penyalahgunaan relasi kuasa. Oleh karena itu, organisasi

publik perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman melalui kebijakan pencegahan yang menyeluruh, mekanisme pelaporan yang efektif, penegakan sanksi yang tegas, serta budaya organisasi yang menjunjung tinggi kesetaraan, profesionalisme, dan penghormatan terhadap martabat setiap pegawai.

Di dalam fenomena terkait pelecehan seksual, korban pelecehan seksual sering kali tidak melaporkannya karena mereka takut, malu, atau meragukan bahwa mereka akan melaporkan tindakan tidak menyenangkan yang mereka rasakan. Kebanyakan korban memilih untuk tidak berbicara karena khawatir akan ancaman balas dendam dan kekhawatiran terhadap kehilangan pekerjaan. Sering kali, pelaku yang melakukan tindakan ini ialah mereka yang memiliki posisi struktural yang lebih tinggi dari korban. Oleh karena itu, pelecehan seksual menjadi masalah sistematis dalam organisasi karena ketidakadilan dalam hubungan kekuasaan. Organisasi cenderung memilih untuk menyembunyikan kasus pelecehan seksual demi menjaga reputasi publik dan stabilitas internal. Dalam hal ini, pengakuan terhadap kasus pelecehan seksual dianggap sebagai risiko yang berpotensi merusak kepercayaan rekan kerja, klien, dan masyarakat. Ada organisasi yang lebih memilih untuk menangani masalah secara sembunyi – sembunyi, memindahkan pelaku ke divisi lain, dan bahkan menjadikan korban sebagai sasaran.

Berdasarkan Catatan Tahunan (CATAHU) 2025 Komnas Perempuan, sepanjang tahun 2025 tercatat sebanyak 376.529 kasus Kekerasan Berbasis Gender terhadap Perempuan (KBGtP) di Indonesia. Dari total tersebut, 2.707 kasus terjadi di ranah negara, yang menunjukkan bahwa kekerasan terhadap perempuan masih dapat terjadi dalam hubungan dengan institusi pemerintahan maupun aparatur

negara. Walaupun jumlahnya lebih kecil dibandingkan kasus di ranah personal dan publik, temuan ini tetap menjadi perhatian penting karena melibatkan penyelenggara negara, pejabat publik, atau mencerminkan belum optimalnya perlindungan dan penegakan hukum bagi korban. Komnas Perempuan menjelaskan bahwa ranah negara tidak hanya mencakup tindakan kekerasan yang dilakukan oleh aparaturnya dalam menjalankan tugas dan kewenangannya, tetapi juga meliputi bentuk pembiaran, kegagalan dalam memberikan perlindungan, serta kebijakan yang berpotensi diskriminatif terhadap perempuan. Dengan demikian, masih ditemukannya kasus pada ranah ini menunjukkan bahwa negara belum sepenuhnya mampu menghadirkan lingkungan yang aman dan bebas dari kekerasan berbasis gender.

Salah satu kasus dugaan pelecehan seksual yang terjadi di Kota Tanjungpinang melibatkan seorang mahasiswi yang sedang menjalani program magang di sebuah Lembaga Bantuan Hukum (LBH). Korban berinisial TL (22) diduga mengalami pelecehan seksual yang dilakukan oleh seorang pegawai di kantor tersebut sebanyak tiga kali selama masa magang pada tahun 2024. Meskipun korban telah melaporkan kejadian tersebut kepada atasan di lingkungan LBH, tindakan pelecehan diduga tetap berulang hingga akhirnya korban memilih mengundurkan diri dari tempat magang. Kasus tersebut kemudian dilaporkan kepada Polresta Tanjungpinang untuk diproses secara hukum. Kasus pelecehan seksual juga terjadi di lingkungan instansi pemerintah di Kota Batam melibatkan seorang oknum guru berstatus Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di SMK Negeri 1 Batam. Pelaku berinisial MJ diduga melakukan

pencabulan terhadap seorang siswa berusia 16 tahun dengan memanfaatkan kewenangannya sebagai guru. Berdasarkan hasil penyelidikan kepolisian, pelaku telah ditetapkan sebagai tersangka, bahkan diduga terdapat lebih dari satu korban.

Pemerintah Kota Batam telah menyediakan sarana pengaduan bagi masyarakat maupun aparaturnya melalui Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional (SP4N-LAPOR!) yang diterapkan di seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Selain itu, terdapat pula Whistleblowing System (WBS) yang dikelola oleh Inspektorat sebagai media pelaporan dugaan pelanggaran oleh aparaturnya, seperti penyalahgunaan wewenang, pelanggaran disiplin, tindak pidana korupsi, serta pelanggaran kode etik. Keberadaan kedua sistem ini mencerminkan komitmen pemerintah daerah dalam memperkuat transparansi, akuntabilitas, dan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan. Kondisi serupa juga terjadi di Kota Tanjungpinang, sejumlah instansi pemerintah telah menerapkan Whistleblowing System (WBS) sebagai sarana pelaporan pelanggaran internal, termasuk di lingkungan KPU Kota Tanjungpinang. Namun demikian, sistem tersebut masih berfokus pada pelaporan pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik, penyalahgunaan wewenang, serta tindak pidana korupsi. Hingga saat ini, belum ditemukan informasi yang menunjukkan bahwa seluruh instansi pemerintah di Kota Tanjungpinang telah memiliki mekanisme khusus untuk pencegahan dan penanganan pelecehan seksual di lingkungan kerja.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS) merupakan landasan hukum nasional yang dibentuk untuk memperkuat upaya pencegahan, penanganan, perlindungan, pemulihan korban, serta

penegakan hukum terhadap tindak pidana kekerasan seksual. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS) bertujuan untuk memperkuat upaya pencegahan terhadap segala bentuk kekerasan seksual, memberikan perlindungan dan penanganan yang komprehensif kepada korban, menjamin proses penegakan hukum yang berkeadilan, serta mendukung rehabilitasi pelaku sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain itu, undang-undang ini diarahkan untuk mewujudkan lingkungan yang aman dan bebas dari kekerasan seksual. Dalam pelaksanaannya, UU TPKS menegaskan bahwa pemerintah pusat dan pemerintah daerah memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan strategi pencegahan yang terintegrasi dan berkesinambungan melalui penyusunan kebijakan, pelaksanaan edukasi dan sosialisasi, penguatan kapasitas kelembagaan, serta penyediaan layanan yang memadai bagi korban.

Dalam aspek pencegahan, UU TPKS menempatkan kementerian, lembaga pemerintah, pemerintah daerah, institusi pendidikan, lingkungan kerja, serta masyarakat sebagai pihak yang memiliki peran penting dalam menciptakan ruang yang aman dari segala bentuk kekerasan seksual. Implementasi pencegahan dilakukan melalui penyusunan regulasi dan kebijakan, peningkatan pemahaman masyarakat mengenai kesetaraan gender dan penghormatan terhadap hak asasi manusia, serta penyediaan mekanisme pelaporan yang mudah diakses, aman, dan mampu memberikan perlindungan kepada korban. Oleh karena itu, tanggung jawab dalam mencegah kekerasan seksual tidak hanya berada pada aparat penegak hukum, tetapi juga menjadi kewajiban seluruh penyelenggara layanan publik dan organisasi

untuk membangun sistem yang mampu mencegah, mendeteksi, dan menangani setiap bentuk kekerasan seksual secara efektif.

Pelecehan seksual telah menjadi isu serius di berbagai bidang pekerjaan, termasuk di sektor publik. Oleh karena itu, setiap organisasi publik memiliki kewajiban untuk menangani kasus pelecehan seksual yang terjadi di lingkungan kerjanya secara tepat dan bertanggungjawab. Penanganan ini diperlukan untuk memberikan perlindungan kepada korban serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan profesional bagi seluruh pegawai. Dalam hal ini, organisasi perlu menyediakan mekanisme pelaporan yang jelas, melakukan proses penanganan kasus secara transparan, serta memberikan sanksi yang tegas kepada pelaku. Selain itu, organisasi juga perlu melakukan upaya pencegahan melalui penyusunan kebijakan anti pelecehan seksual, sosialisasi kepada pegawai, serta peningkatan kesadaran tentang pentingnya menjaga lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk pelecehan.

Menurut Vara-horna et.al (2023) mengatakan bahwa organisasi publik dapat melakukan strategi manajemen yang adil (*Equitable Management*) untuk mengatasi akar dan dinamika pelecehan seksual di tempat kerja, dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan lebih hormat bagi semua orang. Manajemen yang menerapkan prinsip keadilan dan pemerataan memiliki peran penting dalam upaya pencegahan pelecehan seksual di tempat kerja. Organisasi yang menjunjung tinggi nilai keadilan dan kesetaraan umumnya membangun budaya kerja yang tidak memberikan toleransi terhadap tindakan pelecehan seksual. Budaya tersebut tercermin melalui adanya kebijakan yang tegas, mekanisme pelaporan yang

terbuka, pemberian sanksi yang jelas kepada pelaku, serta sikap yang empati terhadap korban. Selain itu, persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja yang adil dan aman juga dapat mempengaruhi potensi munculnya perilaku pelecehan, sehingga dapat menekankan tingkat terjadinya kasus pelecehan seksual.

Meskipun pelecehan seksual telah menjadi perhatian para peneliti, tetapi masih sedikit yang membahas pelecehan seksual pada sektor publik secara mendalam, terutama mengenai bentuk-bentuk pelecehan seksual, dampak pelecehan seksual terhadap individu dan organisasi, serta bagaimana respon organisasi dalam menghadapi situasi ini. Kebanyakan penelitian yang ada lebih menitikberatkan pada sektor swasta, pendidikan tinggi, atau lingkungan militer. Sektor publik sering kali diabaikan meskipun memiliki karakteristik organisasi yang unik, seperti struktur birokrasi, budaya hierarki, dan proses pengambilan keputusan formal berjenjang. Situasi ini dapat menyebabkan laporan terkait kasus pelecehan seksual menjadi sulit dan lambat, atau bahkan tidak dilaksanakan sama sekali.

Penelitian ini menghadirkan kebaruan dengan mengkaji fenomena pelecehan seksual secara komprehensif dalam konteks sektor publik. Kebaruan penelitian ini yaitu terletak pada analisis mendalam mengenai berbagai jenis atau bentuk pelecehan seksual, dampaknya terhadap individu dan organisasi, serta respon organisasi dalam lingkungan birokrasi yang ditandai oleh struktur hierarkis, budaya senioritas, dan mekanisme pelaporan yang bersifat formal. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang dinamika pelecehan seksual dalam sistem birokrasi dengan karakteristik yang khas, mulai dari struktur

berjenjang, budaya senioritas, sampai sistem pelaporan yang resmi dan berprosedur.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis menarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apa faktor penyebab terjadi pelecehan seksual di kalangan aparatur sipil negara?
2. Bagaimanakah bentuk pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja di kalangan aparatur sipil negara?
3. Bagaimanakah dampak pelecehan seksual terhadap pegawai di kalangan aparatur sipil negara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan yang dikemukakan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis faktor yang menyebabkan terjadinya pelecehan seksual pada pegawai di sektor publik
2. Mengidentifikasi bentuk pelecehan seksual yang dialami pegawai di sektor publik
3. Menganalisis dampak pelecehan seksual terhadap pegawai, baik dari aspek psikologis, fisik, maupun pekerjaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat menjadi acuan bagi organisasi publik untuk memahami mengenai bentuk atau jenis pelecehan seksual, dan dampaknya bagi individu. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi untuk mencegah atau menangani kasus pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pelecehan seksual di lingkungan kerja, khususnya di sektor publik yang masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian mengenai pelecehan seksual dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui pembahasan tentang bentuk-bentuk pelecehan seksual, dampaknya terhadap individu, serta respons organisasi dalam menanganinya, sehingga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini ialah, sebagai berikut:

1. Bagi pembuat kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pembuat kebijakan dalam merumuskan atau memperkuat kebijakan regulasi, serta mekanisme pencegahan dan penanganan pelecehan seksual di lingkungan sektor publik. Selain itu, penelitian ini dapat mendukung penyusunan kebijakan yang memberikan perlindungan bagi korban serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari pelecehan seksual.

2. Bagi organisasi pemerintahan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi organisasi pemerintah dalam mengembangkan sistem pencegahan dan penanganan pelecehan seksual, seperti penyusunan standar operasional prosedur (SOP), mekanisme pelaporan yang efektif, serta program edukasi dan sosialisasi bagi seluruh pegawai. Dengan demikian, organisasi dapat membangun budaya kerja yang aman dan saling menghargai.

3. Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman atasan dan ASN mengenai bentuk-bentuk pelecehan seksual, dampaknya terhadap individu, serta pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan saling menghargai.

