Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: galungwaknook@gmail.co

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 14342-14351

RATIFIKASI KONVENSI ILO 190: BENTENG HUKUM MELAWAN KEKERASAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

Andi Diandra Garnis Pamusu

Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Gadjah Mada

Corresponding Andi Diandra Garnis Pamusu e-mail: dhyandragarnis09@gmail.com

Published: Februari, 2026

ABSTRAK

Kekerasan seksual di dunia kerja Indonesia bersifat sistemik dan berbasis gender, dengan 17.305 kasus pada 2024 menurut Komnas Perempuan, sementara survei ILO 2022 mencatat 70,81% responden mengalami pelecehan. UU TPKS (No. 12/2022) fragmentaris dan kurang spesifik untuk relasi kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis urgensi ratifikasi Konvensi ILO No. 190 sebagai instrumen hukum komprehensif. Jenis penelitian hukum normatif menggunakan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan perbandingan. Populasi adalah korpus norma hukum terkait kekerasan seksual di dunia kerja; sampel purposive meliputi laporan Komnas Perempuan, ILO, dan UU TPKS. Instrumen adalah studi kepustakaan; analisis kualitatif normatif dengan interpretasi sistematis. Hasil menunjukkan kerangka nasional tidak efektif karena kurang due diligence dan harmonisasi. Kesimpulan merekomendasikan ratifikasi ILO 190 untuk benteng hukum progresif berbasis HAM-gender.

Kata Kunci: : Due Diligence, Gender-Based Violence, ILO Convention 190, Sexual Harassment, Workplace Violence

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Kekerasan seksual di dunia kerja merupakan persoalan serius yang bersifat sistemik dan berbasis gender, sering kali tersembunyi di balik relasi kuasa antara pekerja dan pemberi kerja. Fenomena ini tidak terbatas pada ruang fisik kerja, melainkan meluas ke perjalanan dinas, komunikasi daring, serta relasi kerja informal, menempatkan pekerja khususnya perempuan dan kelompok rentan pada posisi rawan tanpa perlindungan memadai.

Laporan Komnas Perempuan mencatat 17.305 kasus kekerasan seksual pada 2024, naik 36,43% dari tahun sebelumnya, sementara survei ILO 2022 menunjukkan 70,81% responden mengalami pelecehan di tempat kerja, dengan sepertiga perempuan pekerja menghadapi multiple bentuk kekerasan. Dampaknya mencakup kerugian finansial, psikologis, dan karier, yang diperburuk oleh budaya diam serta ketimpangan struktural. [Komnas Perempuan, 2025]

Meskipun Indonesia telah memiliki UU TPKS (UU No. 12/2022) yang mendefinisikan berbagai bentuk kekerasan seksual beserta pencegahan, penanganan, dan pemulihan korban, regulasi ini bersifat umum dan pidana-oriented, kurang mengatur dinamika relasi kerja seperti hirarki atasan-bawahan atau kekerasan digital terkait pekerjaan. Implementasinya terhambat oleh ketiadaan peraturan pelaksana komprehensif, koordinasi lintas lembaga lemah, serta harmonisasi buruk dengan UU Ketenagakerjaan, sehingga mekanisme internal perusahaan bergantung pada pedoman non-binding. [UU No. 12/2022]

Pengaturan nasional juga fragmentaris, dengan surat edaran dan pedoman sektoral yang tidak mengikat, menyebabkan pencegahan, pengaduan, dan pemulihan korban tidak efektif serta gagal menjamin akses keadilan responsif gender. Kajian sebelumnya cenderung fokus pada pidana pelaku

atau pencegahan internal, tapi mengabaikan tanggung jawab korporasi dan kerangka HAM terintegrasi. Hingga Januari 2026, Indonesia belum meratifikasi Konvensi ILO No. 190, yang menawarkan definisi luas dunia kerja, prinsip due diligence, serta pendekatan gender-HAM, sehingga standar internasional ini belum terintegrasi ke hukum nasional. [International Labour Organization, 2019]

Penelitian ini bertujuan menganalisis urgensi ratifikasi ILO 190 sebagai instrumen strategis menutup kekosongan hukum nasional terhadap kekerasan seksual di dunia kerja. Urgensinya terletak pada penguatan akuntabilitas negara-pemberi kerja, harmonisasi regulasi, serta mekanisme pencegahan-pemulihan efektif, sementara kebaruan penelitian ada pada perspektif HAM-gender untuk mengkritik kegagalan nasional dan memposisikan ILO 190 sebagai solusi komprehensif berorientasi korban.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif atau doktrinal yang berfokus pada kajian terhadap norma tertulis dan doktrin hukum yang hidup dalam literatur, dengan tujuan menganalisis urgensi ratifikasi Konvensi ILO No. 190 sebagai instrumen perlindungan hukum terhadap kekerasan seksual di dunia kerja di Indonesia. Penelitian hukum normatif memusatkan perhatian pada bahan hukum primer, sekunder, dan tersier untuk menjawab isu hukum yang telah dirumuskan melalui penalaran yuridis yang sistematis dan konsisten. Dalam konteks ini digunakan beberapa pendekatan, yakni pendekatan perundang undangan untuk menelaah UU TPKS, UU Ketenagakerjaan, dan instrumen nasional lain, pendekatan konseptual untuk mengurai konsep kekerasan seksual, dunia kerja, dan prinsip due diligence, serta pendekatan perbandingan terbatas terhadap praktik negara yang telah meratifikasi ILO 190 seperti Meksiko, Chile, dan Kyrgyzstan. Kerangka ini sejalan dengan pandangan Sugiyono bahwa metode penelitian merupakan cara ilmiah yang terstruktur untuk mendapatkan data yang valid guna menemukan, mengembangkan, dan membuktikan suatu pengetahuan, yang dalam penelitian hukum berfungsi untuk menjelaskan konstruksi normatif dan implikasinya terhadap perlindungan hak asasi manusia di dunia kerja.

Data dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, seperti Konvensi ILO No. 190, UU Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, peraturan ketenagakerjaan, serta dokumen resmi lembaga negara dan organisasi internasional yang relevan, bahan hukum sekunder berupa buku, artikel jurnal, laporan penelitian, dan kertas kebijakan dari Komnas Perempuan, ILO, serta lembaga riset lain, dan bahan hukum tersier berupa kamus, ensiklopedia hukum, serta sumber penunjang lain. Instrumen utama penelitian adalah peneliti sendiri sebagai analis doktrin dan norma, yang melakukan seleksi, kategorisasi, dan interpretasi terhadap bahan hukum tersebut melalui studi kepustakaan yang mendalam. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif normatif dengan cara menata bahan hukum berdasarkan isu, mengelompokkan berdasarkan jenis dan hierarki norma, kemudian melakukan penafsiran sistematis, gramatikal, dan teleologis untuk menilai kecukupan kerangka hukum nasional serta posisi konvensi ILO 190 sebagai standar progresif. Pola analisis ini sejalan dengan penekanan Emzir bahwa analisis data kualitatif dilakukan melalui proses reduksi data, penyajian, dan penarikan kesimpulan yang berlangsung secara siklis dan reflektif, serta sejalan dengan pandangan Creswell mengenai pentingnya proses coding, kategorisasi tema, dan pengembangan interpretasi yang konsisten dengan fokus penelitian. Selain itu, tahapan analisis juga mengikuti langkah umum yang digarisbawahi Sudaryono, yaitu merumuskan masalah, mengumpulkan data relevan, mengorganisasi data secara logis, dan menyajikan temuan dalam bentuk argumentasi ilmiah yang sistematis.

Dalam kerangka penelitian hukum normatif, populasi penelitian dipahami sebagai keseluruhan korpus peraturan perundang undangan, instrumen internasional, serta literatur akademik yang berkaitan dengan kekerasan seksual di dunia kerja dan perlindungan hak asasi pekerja. Populasi ini mencakup, antara lain, UU TPKS, peraturan pelaksananya, UU Ketenagakerjaan dan regulasi turunannya, Konvensi ILO No. 190 beserta rekomendasinya, laporan resmi ILO, Komnas Perempuan, serta berbagai studi akademik yang membahas kekerasan seksual di tempat kerja, relasi kuasa, dan pendekatan berbasis HAM dan gender. Mengingat keluasan populasi, penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel dokumen secara purposive, yaitu memilih bahan hukum dan

literatur tertentu yang paling relevan dan representatif terhadap isu penelitian, seperti laporan Komnas Perempuan tentang kekerasan berbasis gender di dunia kerja, laporan survei ILO mengenai kekerasan dan pelecehan di dunia kerja Indonesia, serta artikel jurnal yang memotret relasi kuasa dan eksploitasi terselubung dalam lingkungan kerja. Pendekatan purposive ini sejalan dengan pandangan Sugiyono dan Sudaryono bahwa dalam penelitian kualitatif dan normatif, sampel tidak dimaknai sebagai jumlah responden, tetapi sebagai pemilihan sumber data yang paling kaya informasi dan relevan dengan fokus penelitian, sehingga mampu menghasilkan pemahaman yang mendalam. Dengan demikian, populasi dan sampel dalam penelitian ini tidak diarahkan pada generalisasi statistik, tetapi pada validitas substantif dan ketajaman argumentasi yuridis mengenai urgensi ratifikasi Konvensi ILO No. 190.

Prosedur penelitian disusun secara bertahap dan sistematis, dimulai dari perumusan masalah berdasarkan realitas kekerasan seksual di dunia kerja sebagaimana tergambar dalam data Komnas Perempuan, laporan ILO, serta kajian awal literatur yang menunjukkan fragmentasi dan kekosongan perlindungan hukum nasional. Setelah rumusan masalah dan tujuan penelitian ditetapkan, peneliti menyusun kerangka teori dan kerangka konseptual yang berpijak pada perspektif hak asasi manusia dan gender, serta teori mengenai kewajiban negara dan pemberi kerja dalam prinsip due diligence yang ditekankan oleh Konvensi ILO 190. Tahap berikutnya adalah pengumpulan data melalui studi kepustakaan yang intensif, mencakup penelusuran peraturan perundang undangan, dokumen internasional, laporan resmi, dan karya ilmiah dari jurnal nasional maupun internasional yang relevan, dengan memanfaatkan basis data daring yang kredibel. Data yang terkumpul kemudian diidentifikasi, diklasifikasikan, dan direduksi sesuai kategori analisis, misalnya kategori kerangka hukum nasional, standar normatif ILO 190, dan praktik negara yang telah meratifikasi, untuk selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif normatif sebagaimana dijelaskan Emzir dan Creswell, yakni melalui coding, pengelompokan tema, dan penarikan kesimpulan yang berulang dan reflektif. Tahap akhir prosedur adalah penyusunan hasil dan pembahasan yang memuat telaah kritis atas kerangka hukum nasional, pemetaan kesenjangan dengan standar ILO 190, serta argumentasi mengenai urgensi ratifikasi sebagai benteng hukum perlindungan pekerja dari kekerasan seksual di dunia kerja, yang kemudian dirumuskan dalam simpulan dan rekomendasi yang konsisten dengan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Telaah Kritis Kerangka Hukum Nasional: Fragmentasi dan Kekosongan Perlindungan

1. Kerangka Hukum Nasional terkait Kekerasan Seksual di Tempat Kerja

Dalam beberapa tahun terakhir, Indonesia mengambil langkah legislasi penting dengan mengundangkan Undang Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS) sebagai upaya untuk mengisi kekosongan hukum substantif terkait kekerasan seksual yang selama ini tersebar dan tidak memadai dalam instrumen hukum sebelumnya (Undang Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, Lembaran Negara Tahun 2022 Nomor 120 Tambahan Lembaran Negara Nomor 6792). UU TPKS secara tegas mendefinisikan dan mengklasifikasikan berbagai bentuk kekerasan seksual, mencakup pelecehan seksual fisik dan nonfisik, pemaksaan kontrasepsi dan sterilisasi, pemaksaan perkawinan, penyiksaan seksual, eksploitasi seksual, perbudakan seksual, serta kekerasan seksual berbasis elektronik beserta tindak pidana lainnya yang relevan (UU TPKS, Pasal 4). Undang undang ini tidak hanya mengatur pencegahan, tetapi juga penanganan, pelindungan, pemulihan hak korban, serta penegakan hukum terhadap pelaku tindak pidana tersebut (UU TPKS, Pasal 65–71). UU TPKS dibentuk dengan asas penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia, non diskriminasi, kepentingan terbaik bagi korban, keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum, dengan tujuan utama mencegah kekerasan seksual, melindungi serta memulihkan korban, serta menjamin agar kekerasan seksual tidak terulang lagi.

Namun demikian, meskipun UU TPKS merupakan terobosan hukum yang krusial, implementasinya hingga kini menunjukkan sejumlah kekosongan dan tantangan signifikan ketika dihadapkan pada konteks kekerasan seksual di dunia kerja. UU ini bersifat umum dan normatif dalam ranah pidana sehingga, sekalipun setiap bentuk kekerasan seksual dapat dikualifikasikan sebagai tindak pidana, pengaturannya tidak secara khusus dirancang untuk merespons kompleksitas relasi kerja, seperti dinamika hirarkis antara atasan dan bawahan maupun kekerasan yang terjadi melalui komunikasi digital yang terkait dengan pekerjaan (Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap

Perempuan, "Kertas Kebijakan: Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja", 2024, hlm. 11). Kondisi tersebut berpotensi menyisakan blind spot dalam perlindungan pekerja yang mengalami kekerasan seksual dalam ruang kerja yang lebih luas.

Sejumlah substansi penting dalam UU TPKS, seperti mekanisme pembuktian, perlindungan saksi dan korban, serta sistem penanganan terpadu, juga belum sepenuhnya dioperasionalkan karena belum tersedianya peraturan pelaksana yang komprehensif serta koordinasi lintas lembaga yang kuat, sehingga penanganan kasus di lapangan kerap tidak berjalan efektif atau terhambat oleh kendala birokrasi dan keterbatasan kapasitas penegak hukum (Komnas Perempuan, "Kertas Kebijakan: Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja", hlm. 11). Terlebih lagi, UU TPKS belum secara sistematis diharmonisasikan dengan aturan ketenagakerjaan lain seperti Undang Undang Ketenagakerjaan atau pedoman internal perusahaan yang bersifat mengikat, sehingga tanggung jawab pemberi kerja, prosedur pencegahan internal, serta sanksi administratif dalam konteks hubungan kerja masih sangat bergantung pada kebijakan perusahaan atau pedoman yang bersifat non legally binding (Komnas Perempuan, "Kertas Kebijakan: Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja", hlm. 11). Akibatnya, korban kekerasan seksual di lingkungan kerja sering kali menemui kekosongan akses terhadap mekanisme perlindungan yang terintegrasi dan tetap menghadapi tantangan besar dalam upaya pemulihan hak dan keadilan, baik dalam ranah pidana maupun perburuhan.

Dengan demikian, meskipun UU TPKS dapat dipandang sebagai landasan hukum positif yang progresif, keberadaannya belum serta merta menjamin perlindungan yang efektif, responsif gender, dan komprehensif di ruang kerja tanpa adanya ratifikasi instrumen internasional yang lebih spesifik seperti Konvensi ILO No. 190, serta tanpa diikuti harmonisasi regulasi ketenagakerjaan nasional yang mampu menjembatani celah antara norma pidana umum dan realitas kekerasan seksual di dunia kerja.

2. Kekerasan Seksual di Dunia Kerja: Konteks dan Realitas di Indonesia

Kekerasan seksual di dunia kerja di Indonesia merupakan masalah yang sistemik, berbasis gender, dan kerap tersembunyi di balik relasi kuasa antara pekerja dan pemberi kerja (Esa S. Meirianna dan Ahmad Ma'mun Fikri, "Relasi Kuasa dan Eksploitasi Terselubung dalam Lingkungan Kerja Tenaga Medis: Perspektif Etis dan Hukum Terhadap Praktik Tidak Patut", Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol. 6 No. 5, 2025, hlm. 5). Kasus kasus yang terdokumentasi menunjukkan bahwa kekerasan seksual tidak hanya terjadi di ruang fisik tempat kerja, tetapi juga melalui komunikasi daring, perjalanan dinas, kegiatan kerja di luar kantor, maupun relasi informal antara pekerja dan atasan (Komnas Perempuan, "Kertas Kebijakan: Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja", 2024

Fenomena ini menggambarkan bahwa ruang kerja memiliki dimensi sosial dan struktural yang kompleks, di mana ketimpangan kekuasaan dan norma patriarkal berperan penting dalam memfasilitasi terjadinya pelecehan dan eksploitasi seksual. Data Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) dan berbagai laporan lembaga HAM menunjukkan bahwa perempuan merupakan kelompok paling rentan, namun kekerasan seksual juga dialami kelompok minoritas lain, termasuk pekerja muda dan pekerja informal (Komnas Perempuan, "Komnas Perempuan Gelar Dialog Kebijakan: Mendorong Pengakuan dan Perlindungan Hukum bagi Pekerja Rumahan", 18 November 2025). Isu kekerasan dan pelecehan di dunia kerja telah menjadi perhatian serius dalam catatan Komnas Perempuan, yang antara lain terekam dalam Catatan Tahunan Komnas Perempuan 2024 dengan temuan 17.305 kasus kekerasan seksual (Komnas Perempuan, Menata Data, Menajamkan Arah: Refleksi Pendokumentasian dan Tren Kasus Kekerasan Terhadap Perempuan 2024, 2025, hlm. XIV). Angka tersebut mencerminkan peningkatan signifikan sekitar 36,43 persen dari tahun sebelumnya dan mengindikasikan bahwa standar perlindungan hukum yang tersedia masih belum memadai (Komnas Perempuan, Menata Data, Menajamkan Arah

Komnas Perempuan juga menegaskan bahwa bentuk kekerasan yang terjadi di dunia kerja tidak terbatas pada kekerasan seksual, tetapi mencakup pula kekerasan fisik dan psikologis yang kerap muncul dalam relasi kerja yang timpang (Komnas Perempuan, Menata Data, Menajamkan Arah…, hlm. XIV). Pemaknaan "dunia kerja" tidak lagi dipersempit pada ruang kerja fisik, melainkan meluas

ke berbagai situasi yang berkaitan dengan hubungan kerja, seperti perjalanan dinas, kegiatan sosial yang berhubungan dengan pekerjaan, hingga komunikasi daring (International Labour Organization, Panduan Teknis Penyelenggaraan Layanan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang Responsif Gender, 2022, hlm. 46–47). Perluasan konteks ini menunjukkan bahwa kekerasan seksual di dunia kerja adalah fenomena struktural yang melampaui batas ruang dan waktu kerja formal, sekaligus menegaskan bahwa praktik tersebut merupakan pelanggaran hak asasi manusia yang menuntut adanya kerangka hukum yang komprehensif, progresif, dan responsif terhadap dinamika relasi kuasa dalam hubungan kerja (Komnas Perempuan, Bekerja dengan Taruhan Nyawa: Diskriminasi dan Kekerasan Berbasis Gender terhadap Perempuan di Dunia Kerja, 2021

Data ILO tahun 2022 juga mengungkap bahwa sekitar 70,81 persen dari 1.173 responden pernah mengalami bentuk pelecehan di tempat kerja, baik fisik, psikologis, maupun seksual, sementara sepertiga pekerja perempuan menghadapi lebih dari satu bentuk kekerasan sepanjang karier mereka (International Labour Organization, Semua Bisa Kena!: Laporan Hasil Survei Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja Indonesia 2022, hlm. 62). Realitas ini tercermin di Indonesia, di mana kekerasan dan pelecehan berbasis gender terjadi secara berulang dan berlapis, termasuk melalui interaksi formal, nonformal, maupun komunikasi daring yang terkait pekerjaan (Komnas Perempuan, Bekerja dengan Taruhan Nyawa…, hlm. X). Dampak sosial dan ekonomi dari kekerasan seksual di tempat kerja sangat signifikan, antara lain berupa kerugian finansial, gangguan psikologis, terhambatnya perkembangan karier, serta penguatan ketidaksetaraan gender di pasar tenaga kerja (Komnas Perempuan, Bekerja dengan Taruhan Nyawa

Selain itu, akses korban terhadap perlindungan hukum masih terbatas akibat fragmentasi regulasi nasional, lemahnya mekanisme internal perusahaan, dan menguatnya budaya diam yang mendorong korban enggan melapor (Komnas Perempuan, Bekerja dengan Taruhan Nyawa). Kondisi ini menunjukkan bahwa kekerasan seksual di dunia kerja bukan sekadar persoalan individual antara pelaku dan korban, melainkan masalah struktural yang menuntut kebijakan, mekanisme hukum, dan skema perlindungan terpadu berbasis hak asasi manusia yang mampu menjamin pencegahan, penanganan, dan pemulihan yang efektif bagi semua pekerja.

Standar Progresif Konvensi ILO No. 190: Arah Baru Perlindungan Hukum

1. Substansi dan Lingkup Konvensi ILO No. 190

Konvensi International Labour Organization No. 190 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja menandai standar progresif dalam perlindungan hukum bagi pekerja dengan menempatkan kekerasan dan pelecehan berbasis gender sebagai pelanggaran hak asasi manusia sekaligus hambatan bagi terwujudnya kesetaraan dan keselamatan di tempat kerja (Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan, Kertas Kebijakan: Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja, 2024, hlm. 12–13). Sebagai instrumen normatif yang komprehensif, ILO 190 memberikan definisi luas mengenai kekerasan dan pelecehan di dunia kerja yang mencakup perbuatan atau ancaman yang menimbulkan kerugian fisik, psikologis, seksual, maupun ekonomi, baik yang terjadi di tempat kerja maupun dalam konteks hubungan kerja yang lebih luas (International Labour Organization, Convention Concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work (No. 190), 2019, Pasal 1). Definisi ini meliputi berbagai bentuk kekerasan, mulai dari pelecehan verbal, intimidasi, diskriminasi berbasis gender, eksploitasi seksual, hingga kekerasan fisik dan psikologis, sehingga menegaskan pentingnya pengakuan terhadap seluruh bentuk kekerasan yang selama ini kerap terabaikan oleh hukum nasional dan membuka arah bagi pengembangan kebijakan serta mekanisme perlindungan yang lebih komprehensif, responsif, dan berpihak pada korban (ILO Convention 190, Pasal 1).

Secara substansial, ILO 190 menekankan tiga aspek utama, yaitu pencegahan kekerasan dan pelecehan melalui kewajiban negara dan pemberi kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, perlindungan dan pemulihan korban melalui akses terhadap mekanisme pengaduan dan dukungan psikososial yang efektif, serta akuntabilitas pelaku dan tanggung jawab institusional negara maupun pemberi kerja melalui prinsip due diligence yang menuntut adanya kebijakan, prosedur, dan sanksi yang jelas untuk mencegah dan menindak kekerasan (ILO Convention 190, Pasal 9). Salah satu aspek paling progresif dari ILO 190 adalah ekspansi konsep "dunia kerja" yang tidak hanya mencakup ruang fisik seperti kantor, pabrik, atau lokasi proyek, tetapi juga interaksi formal dan nonformal,

perjalanan dinas, komunikasi daring terkait pekerjaan, hingga hubungan kerja informal atau kontrak jangka pendek (ILO Convention 190, Pasal 2–3). Pendekatan ini penting karena banyak kasus kekerasan seksual terjadi di luar jam kerja atau di ruang yang secara tradisional tidak dianggap sebagai tempat kerja, sehingga definisi yang luas tersebut membantu mengisi celah perlindungan hukum yang masih terdapat di banyak negara, termasuk Indonesia (ILO Convention 190, Pasal 2–3).

ILO 190 juga menegaskan prinsip due diligence yang menempatkan tanggung jawab penghapusan kekerasan dan pelecehan tidak hanya pada negara, tetapi juga pada pemberi kerja dan serikat pekerja (ILO Convention 190, Pasal 4). Negara berkewajiban menyediakan kerangka hukum dan kebijakan, sementara pemberi kerja dituntut untuk menerapkan prosedur internal, kebijakan pencegahan, dan mekanisme pelaporan yang efektif, yang jika diabaikan dapat berujung pada sanksi administratif maupun hukum (ILO Convention 190, Pasal 4). Pendekatan ini berbeda dari banyak regulasi nasional sebelumnya yang sering hanya mengandalkan inisiatif sukarela perusahaan tanpa sanksi yang jelas, sehingga ILO 190 memperkenalkan standar yang lebih mengikat dan sistematis dalam mengatur tanggung jawab institusional. Selain aspek pencegahan, Konvensi ILO 190 juga memberikan penekanan kuat pada perlindungan dan pemulihan hak korban, termasuk akses pada mekanisme pengaduan yang aman, dukungan psikososial, jaminan kerahasiaan, perlindungan dari tindakan pembalasan, serta pemulihan hak yang hilang akibat kekerasan, seperti kompensasi dan rehabilitasi (ILO Convention 190, Pasal 10).

Pendekatan tersebut menggeser fokus hukum dari orientasi semata pada pemidanaan pelaku menuju pemulihan korban secara menyeluruh sesuai dengan prinsip hak asasi manusia dan keadilan berbasis gender (ILO Convention 190, Pasal 10). Konvensi ILO 190 juga menekankan pentingnya pendekatan berbasis gender, inklusivitas, dan penghormatan terhadap hak pekerja, sehingga mekanisme pencegahan, perlindungan, dan pemulihan tidak hanya berlaku secara formal, tetapi juga sensitif terhadap konteks sosial dan struktural yang memengaruhi kerentanan pekerja, khususnya kelompok rentan seperti perempuan, pekerja muda, pekerja migran, dan pekerja dengan identitas gender yang beragam (Komnas Perempuan, Kertas Kebijakan: Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 190…, hlm. 12–13). Dengan demikian, ILO 190 tidak hanya berfungsi sebagai norma internasional, tetapi juga sebagai arah baru perlindungan hukum yang holistik, responsif, dan berpihak pada korban, serta menjadi acuan penting bagi negara negara anggota dalam merumuskan hukum nasional dan kebijakan ketenagakerjaan yang komprehensif dan berkeadilan gender.

2. Dimensi Gender dan Hak Asasi Manusia dalam ILO 190

Dimensi gender dan hak asasi manusia merupakan inti normatif dari Konvensi ILO No. 190, yang tidak hanya memandang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja sebagai persoalan ketenagakerjaan semata, tetapi juga sebagai bentuk pelanggaran hak asasi manusia yang bersifat struktural dan terkait erat dengan relasi kuasa berbasis gender (International Labour Organization, *Panduan Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Pencegahan dan Penanganan Diskriminasi, Pelecehan dan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja*, 2023, hlm. 21). Konvensi ini menempatkan kerangka perlindungan pekerja dalam perspektif yang lebih luas, yakni penghormatan terhadap kesetaraan gender, martabat manusia, dan prinsip non diskriminasi, sehingga setiap langkah pencegahan maupun penanganan kekerasan dituntut untuk peka terhadap dinamika ketidaksetaraan yang dialami kelompok rentan seperti perempuan, pekerja muda, pekerja migran, dan pekerja dengan identitas gender beragam (International Transport Workers' Federation, "Towards a Safe and Equal World of Work: ILO Violence and Harassment Convention (No. 190)", 2025).

Pendekatan berbasis hak asasi manusia tersebut mensyaratkan negara anggota tidak hanya menetapkan kewajiban hukum secara formal, tetapi juga mengembangkan kebijakan dan praktik yang responsif gender untuk secara aktif mengatasi hambatan sistemik yang menyebabkan kerentanan pekerja terhadap kekerasan dan pelecehan. Implementasi prinsip prinsip ini mulai tampak di sejumlah negara yang telah meratifikasi ILO 190. Meksiko, misalnya, melakukan reformasi hukum yang menegaskan hak setiap orang atas dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan, sekaligus menyesuaikan peraturan nasionalnya dengan definisi dan kewajiban yang diatur dalam konvensi setelah ratifikasi pada tahun 2022 (Prensa Latina, "Mexico Ratifies ILO Convention on Harassment and Violence", 17 Maret 2022). Langkah ini mencerminkan pengakuan bahwa kekerasan berbasis

gender di tempat kerja merupakan pelanggaran terhadap martabat manusia dan kesetaraan kesempatan bagi pekerja.

Selain itu, Kyrgyzstan telah meluncurkan Rencana Aksi Nasional yang komprehensif untuk mengimplementasikan Konvensi ILO 190, yang mencakup peninjauan ulang kerangka legislatif dan pengembangan mekanisme pemantauan responsif gender guna memastikan bahwa upaya pencegahan dan perlindungan berjalan efektif di tingkat praktik (International Labour Organization, "Kyrgyzstan Ratifies the ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)", 4 Juni 2024). Inisiatif serupa juga terlihat di Chile, di mana persyaratan pencegahan kekerasan dan pelecehan diintegrasikan ke dalam kode ketenagakerjaan dan protokol internal perusahaan, termasuk pengaturan mengenai dukungan bagi korban dan tata cara investigasi yang transparan serta akuntabel (International Labour Organization, "Chile: On International Women's Day, Congress Approves Ratification of ILO Convention 190", 9 Maret 2023).

Dimensi gender dalam ILO 190 tidak hanya memperkuat status hukum pekerja atas perlindungan dari kekerasan dan pelecehan, tetapi juga mendorong transformasi struktur norma sosial dan praktik ketenagakerjaan yang secara historis mengabaikan relasi kuasa dan diskriminasi berbasis gender. Pendekatan ini menjadikan Konvensi ILO 190 sebagai alat strategis untuk memperluas cakupan hak asasi manusia di tempat kerja, sekaligus sebagai panduan bagi negara negara anggota dalam merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan ketenagakerjaan yang holistik, responsif gender, dan berorientasi pada korban.

3. Ratifikasi Konvensi ILO 190 sebagai Benteng Hukum

Ratifikasi Konvensi ILO No. 190 oleh Indonesia merupakan langkah strategis dan normatif yang memiliki implikasi besar bagi penguatan perlindungan hukum pekerja dari kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, karena konvensi ini sebagai instrumen hukum internasional yang progresif mengadopsi perspektif hak asasi manusia dan gender sehingga menggeser paradigma perlindungan pekerja dari sekadar pemidanaan pelaku menjadi pendekatan yang holistik, responsif terhadap korban, dan berorientasi pada pencegahan struktural (International Labour Organization, *Panduan Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Pencegahan dan Penanganan Diskriminasi, Pelecehan dan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja*, 2023, hlm. 8–9). Dengan adanya ratifikasi, Indonesia tidak hanya menegaskan kepatuhan pada norma internasional, tetapi juga menginternalisasi standar hukum yang komprehensif yang mencakup definisi luas dunia kerja, kewajiban due diligence bagi pemberi kerja, mekanisme pencegahan, prosedur pengaduan yang aman, serta perlindungan dan pemulihan korban (International Labour Organization, *Panduan Pengawasan Ketenagakerjaan*.

Urgensi ratifikasi juga didorong oleh kondisi regulasi nasional yang saat ini masih bersifat fragmentaris dan parsial. Meskipun UU TPKS, UU Ketenagakerjaan, dan berbagai pedoman sektoral telah mengatur isu kekerasan dan pelecehan, perlindungan yang tersedia belum mengikat secara komprehensif bagi seluruh pihak terkait sehingga implementasi di lapangan masih sangat bergantung pada inisiatif sukarela perusahaan dan budaya kerja tertentu (Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan, "Siaran Pers Komnas Perempuan Merespons Dua Tahun Pelaksanaan UU TPKS", 3 Mei 2024). Ratifikasi ILO 190 akan berfungsi sebagai landasan hukum yang mengikat bagi negara dan pemberi kerja untuk memperkuat mekanisme pencegahan, prosedur pengaduan, akuntabilitas pelaku, serta pemulihan hak korban sehingga pekerja memperoleh perlindungan yang lebih efektif, responsif gender, dan berpihak pada korban (Komnas Perempuan, "Siaran Pers Komnas Perempuan Merespons Dua Tahun Pelaksanaan UU TPKS", 2024).

Ratifikasi ILO 190 juga berperan sebagai alat korektif terhadap fragmentasi regulasi nasional yang ada. Saat ini, perlindungan terhadap kekerasan seksual di tempat kerja tersebar dalam berbagai instrumen seperti UU TPKS, UU Ketenagakerjaan, dan pedoman sektoral, namun pengaturannya masih parsial, terfragmentasi, dan belum secara sistematis mengikat semua pihak (Federasi Serikat Pekerja Mandiri, "UU TPKS Belum Cukup, Indonesia Harus Ratifikasi Konvensi ILO 190", 10 Desember 2024). Melalui ratifikasi, ILO 190 akan menyediakan standar minimum yang wajib dipatuhi oleh negara dan pemberi kerja sehingga mekanisme perlindungan tidak lagi bergantung pada inisiatif sukarela atau kebijakan internal perusahaan semata; dengan kata lain, ratifikasi menegaskan akuntabilitas negara dan korporasi sekaligus memberikan kepastian hukum yang lebih kuat bagi

pekerja dalam menuntut haknya (Federasi Serikat Pekerja Mandiri, "UU TPKS Belum Cukup, Indonesia Harus Ratifikasi Konvensi ILO 190", 2024).

Lebih jauh, ratifikasi Konvensi ILO 190 memiliki implikasi penting bagi upaya harmonisasi hukum nasional. Integrasi standar ILO 190 ke dalam sistem hukum Indonesia dapat memperkuat UU TPKS dan UU Ketenagakerjaan dengan menyediakan kerangka konseptual yang lebih jelas mengenai relasi kuasa, bentuk bentuk kekerasan, kewajiban pemberi kerja, serta mekanisme perlindungan yang lebih responsif gender. Hal ini memungkinkan negara merumuskan kebijakan internal perusahaan, prosedur pengaduan, dan skema sanksi hukum yang terstandardisasi sehingga korban memiliki akses yang lebih pasti terhadap keadilan, pemulihan hak, dan perlindungan dari tindakan pembalasan (International Labour Organization, *Panduan Pengawasan Ketenagakerjaan*, 2023).

Pengalaman sejumlah negara yang telah meratifikasi ILO 190 menunjukkan bahwa standar ini efektif memperkuat sistem perlindungan nasional. Meksiko dan Chile, misalnya, telah mengintegrasikan prinsip due diligence dan mekanisme pengaduan korban ke dalam hukum ketenagakerjaan mereka, sementara Kyrgyzstan mengembangkan rencana aksi nasional yang memandu implementasi konvensi di tingkat lapangan, termasuk pengawasan dan evaluasi yang berbasis gender (International Labour Organization, "Kyrgyzstan Ratifies the ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)", 4 Juni 2024; International Labour Organization, "Chile: On International Women's Day, Congress Approves Ratification of ILO Convention 190", 9 Maret 2023; Prensa Latina, "Mexico Ratifies ILO Convention on Harassment and Violence", 17 Maret 2022). Contoh contoh ini menunjukkan bahwa ratifikasi tidak sekadar formalitas, melainkan instrumen transformasional yang mampu mendorong perubahan struktural, memperkuat akuntabilitas, dan menegakkan hak asasi manusia di dunia kerja.

Dengan demikian, bagi Indonesia, ratifikasi ILO 190 tidak hanya akan memperkuat perlindungan hukum pekerja dari kekerasan dan pelecehan, tetapi juga berfungsi sebagai benteng hukum strategis yang menjamin lingkungan kerja yang aman, inklusif, dan berkeadilan gender, serta memperkokoh posisi hukum nasional dalam memenuhi kewajiban internasional terkait hak asasi manusia. Ratifikasi ini sekaligus menegaskan bahwa perlindungan terhadap pekerja bukan semata tanggung jawab individu atau perusahaan, melainkan komitmen negara untuk menegakkan hak atas keselamatan, martabat, dan keadilan di dunia kerja (International Labour Organization, *Panduan Pengawasan Ketenagakerjaan*…, 2023; Federasi Serikat Pekerja Mandiri, 2024).

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa sistem hukum nasional Indonesia dalam menangani kekerasan seksual di dunia kerja masih menunjukkan fragmentasi dan kekosongan perlindungan yang signifikan, meskipun telah ada Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU No. 12 Tahun 2022). UU tersebut belum mampu menjawab kompleksitas kekerasan seksual yang terjadi dalam relasi kerja hierarkis dan konteks digital karena belum terintegrasi secara sistematis dengan regulasi ketenagakerjaan dan belum mengatur tanggung jawab korporasi secara komprehensif. Sementara itu, Konvensi ILO No. 190 menawarkan standar progresif berbasis hak asasi manusia dan gender yang memperluas definisi dunia kerja, mengedepankan prinsip due diligence, serta memandatkan tanggung jawab negara dan pemberi kerja dalam pencegahan dan perlindungan korban. Dengan demikian, ratifikasi Konvensi ILO No. 190 menjadi sangat mendesak untuk menutup kekosongan hukum dan memperkuat efektivitas perlindungan pekerja dari kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja.

Penelitian ini memberikan argumentasi kuat mengenai urgensi ratifikasi ILO 190, keterbatasannya terletak pada pendekatan normatif yang belum disertai kajian empiris terhadap penerapan kebijakan di tingkat perusahaan dan pengalaman korban di lapangan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan mengombinasikan analisis yuridis dengan studi empiris guna menghasilkan pemahaman lebih menyeluruh tentang efektivitas kebijakan dan hambatan implementasi. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi rujukan bagi pembuat kebijakan, dunia usaha, dan lembaga perlindungan perempuan dalam membangun sistem pencegahan dan penanganan kekerasan di dunia kerja yang responsif gender, memiliki mekanisme akuntabilitas yang

jelas, serta harmonis dengan standar hukum internasional, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang aman, inklusif, dan berkeadilan bagi seluruh pekerja.

REFERENCES

Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan. (2021). *Bekerja dengan taruhan nyawa: Diskriminasi dan kekerasan berbasis gender terhadap perempuan di dunia kerja: Kajian urgensi ratifikasi Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 tentang penghapusan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja*. Komnas Perempuan.

Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan. (2024). *Kertas kebijakan: Urgensi ratifikasi Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 tentang penghapusan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja*. Komnas Perempuan.

Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan. (2024, Mei 3). *Siaran pers Komnas Perempuan merespons dua tahun pelaksanaan UU TPKS*. Komnas Perempuan. **https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komnas-perempuan-merespons-dua-tahun-pelaksanaan-uu-tpks**

Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan. (2025). *Menata data, menajamkan arah: Refleksi pendokumentasian dan tren kasus kekerasan terhadap perempuan 2024*. Komnas Perempuan.

Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan. (2025, November 18). *Komnas Perempuan gelar dialog kebijakan: Mendorong pengakuan dan perlindungan hukum bagi pekerja rumahan*. Komnas Perempuan. **https://komnasperempuan.go.id/kabar-perempuan-detail/komnas-perempuan-gelar-dialog-kebijakan-mendorong-pengakuan-dan-perlindungan-hukum-bagi-pekerja-rumahan**

Creswell, J. W. (tahun tidak disebut). (Cantumkan tahun dan judul asli buku/artikel Creswell yang Anda rujuk di naskah, misalnya buku metode penelitian kualitatif, lalu tulis lengkap sesuai sumber yang digunakan).

Emzir. (tahun tidak disebut). (Cantumkan tahun dan judul buku Emzir yang dirujuk, biasanya tentang analisis data kualitatif atau metodologi penelitian, lalu tulis lengkap sesuai sumber yang digunakan).

Esa, S. M., & Fikri, A. M. (2025). Relasi kuasa dan eksploitasi terselubung dalam lingkungan kerja tenaga medis: Perspektif etis dan hukum terhadap praktik tidak patut. *Jurnal Hukum Lex Generalis, 6*(5), halaman artikel.

Federasi Serikat Pekerja Mandiri. (2024, Desember 10). *UU TPKS belum cukup, Indonesia harus ratifikasi Konvensi ILO 190*. Federasi Serikat Pekerja Mandiri. **https://www.fspm.org/2024/12/siaran-pers-uu-tpks-belum-cukup.html**

Indonesia Judicial Research Society, Institute for Criminal Justice Reform, & PUSKAPA Universitas Indonesia. (2022). *Laporan penelitian pengaturan terkait kekerasan seksual dan akomodasinya terhadap peraturan perundang-undangan di Indonesia*. IJRS, ICJR, & PUSKAPA Universitas Indonesia.

International Labour Organization. (2019). *Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work (No. 190)*. International Labour Organization.

International Labour Organization. (2022). *Semua bisa kena!: Laporan hasil survei kekerasan dan pelecehan di dunia kerja Indonesia 2022*. International Labour Organization.

International Labour Organization. (2022). *Panduan teknis penyelenggaraan layanan dan pelindungan pekerja migran Indonesia yang responsif gender (Implementasi Undang-Undang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 18 Tahun 2017)*. International Labour Organization.

International Labour Organization. (2023). *Panduan pengawasan ketenagakerjaan dalam pencegahan dan penanganan diskriminasi, pelecehan dan kekerasan seksual di tempat kerja*. International Labour Organization.

International Labour Organization. (2023, Maret 9). *Chile: On International Women's Day, Congress approves ratification of ILO Convention 190*. International Labour Organization. **https://www.ilo.org/resource/news/chile-international-womens-day-congress-approves-ratification-ilo**

International Labour Organization. (2024, Juni 4). *Kyrgyzstan ratifies the ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)*. International Labour

Organization. **https://www.ilo.org/resource/news/ilc/112/kyrgyzstan-ratifies-ilo-violence-and-harassment-convention-2019-no-190**

International Transport Workers' Federation. (2025). *Towards a safe and equal world of work: ILO Violence and Harassment Convention (No. 190)*. International Transport Workers' Federation. **https://www.itfglobal.org/en/sector/women/ilo-convention-190**

Izzati, N. R. (2020, September–Oktober). Mendorong langkah serius negara untuk penghapusan kekerasan seksual di tempat kerja. *BaKTINews*. **https://baktinews.bakti.or.id/artikel/mendorong-langkah-serius-negara-untuk-penghapusan-kekerasan-seksual-di-tempat-kerja**

Kusuma, A. A., dkk. (2023). *Meregulasi kekerasan seksual: Pengalaman Indonesia*. Daya Riset Advokasi untuk Perempuan dan Anak di Indonesia (Droupadi).

Prensa Latina. (2022, Maret 17). Mexico ratifies ILO Convention on harassment and violence. *Prensa Latina*. **https://www.plenglish.com/news/2022/03/17/mexico-ratifies-ilo-convention-on-harassment-and-violence**

Sugiyono. (tahun tidak disebut). (Cantumkan tahun dan judul buku metode penelitian karya Sugiyono yang Anda pakai, misalnya *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, lalu tulis lengkap).

Sudaryono. (tahun tidak disebut). (Cantumkan tahun dan judul buku metodologi penelitian Sudaryono yang dirujuk, lalu tulis lengkap sesuai sumber).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 120, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6792.