

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kejahatan berkembang seiring dengan peradaban manusia di dunia. “Keberadaan manusia sebagai makhluk sosial tentunya membawa konsekuensi perlunya diciptakan hubungan yang harmonis antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya, karena manusia mempunyai hak dan kewajiban masing-masing”.¹

Secara umum yang dimaksud kekerasan seksual adalah “segala macam bentuk perilaku yang berkonotasi atau mengarah kepada hal-hal seksual yang dilakukan secara sepihak dan tidak diharapkan oleh orang yang menjadi sasaran sehingga menimbulkan reaksi negatif seperti malu, marah, benci, tersinggung, dan sebagainya pada diri individu yang menjadi korban kekerasan seksual tersebut.

Kekerasan seksual berdasarkan Pasal 12 Ayat (1) Undang-Undang Tentang Penghapusan Kekerasan Seksual menyatakan bahwa “kekerasan seksual sebagaimana dimaksud dalam pasal 11 ayat (2) huruf a adalah kekerasan seksual yang dilakukan dalam bentuk tindakan fisik dan non-fisik kepada orang lain, yang berhubungan dengan bagian tubuh seseorang dan

¹ Nita Br Sinaga, Usman, Dheny Wahyudi. *Perbuatan Menguntik (Stalking) Dalam Perspektif Kebijakan Hukum Pidana Indonesia*. PAMPAS Journal of Criminal Law. Vol'2 No 2, 2021. Hlm 16

terkait hasrat seksual, sehingga mengakibatkan orang lain terintimidasi, terhina, direndahkan, atau dipermalukan”.

Namun kekerasan seksual mengacu pada perbuatan yang korbannya merasakan perasaan yang tidak menyenangkan karena perbuatan tersebut bersifat intimidasi, menghina atau tidak menghargai korban dengan membuat seseorang sebagai objek pelampiasan seksual. Segala perbuatan apabila itu telah dianggap melanggar kesopanan atau kesusilaan bisa dimasukkan kedalam perbuatan cabul, dengan demikian kekerasan seksual adalah adanya ketidakinginan atau penolakan pada apapun bentuk-bentuk perhatian yang bersifat seksual. Kekerasan seksual ialah setiap bentuk perilaku yang memiliki muatan tidak diharapkan oleh orang yang menjadi sasaran sehingga menimbulkan akibat negatif, seperti rasa malu, tersinggung, terhina, marah kehilangan harga diri, kehilangan kesucian.

Kekerasan seksual bisa terjadi pada siapa saja, termasuk pria dan wanita. “dikutip dari artikel Komnas Perempuan mengenai bentuk-bentuk kekerasan seksual, kekerasan seksual didefinisikan sebagai tindakan seksual lewat sentuhan fisik maupun non-fisik dengan sasaran organ seksual atau seksualitas korbannya. Beberapa kasus kekerasan seksual kerap diabaikan dan dianggap sepele oleh pelakunya. Padahal, perilaku ini tentu

tidak bisa dibiarkan. Berikut ini bentuk-bentuk kekerasan seksual yang perlu diwaspadai”.²

Berikut ini kategori kekerasan seksual yang perlu diketahui:

1. Perilaku menggoda

Perilaku menggoda ditandai dengan perilaku seksual yang menyinggung, tidak pantas, dan tidak diinginkan oleh korban. Contohnya, menggoda seseorang hingga membuatnya risih memaksa seseorang untuk melakukan hal yang tidak sukainya, dan ajakan yang tidak pantas atau diinginkan seseorang.

2. Pelanggaran seksual

Perilaku ini berupa pelanggaran seksual berat seperti, menyentuh, merasakan, atau meraih secara paksa, serta penyerangan seksual yang tidak pantas atau diinginkan oleh seseorang.

3. Kekerasan gender

Perilaku ini berupa pernyataan seks yang menghina atau merendahkan seseorang karena jenis kelamin yang dimilikinya. Contohnya, komentar yang menghina, gambar atau tulisan yang merendahkan, tulisan cabul atau candaan tentang seks.

4. Pemaksaan seksual

² Komnas Perempuan, *Tanggapan Jaringan Kerja Program Legislasi Nasional ProPerempuan(Jkp3) Atas Penolakan Fraksi Partai Keadilan Sejahtera (F-Pks) Terhadap Ruu Penghapusan*, 2019

Perilaku ini terkait seks yang disertai ancaman hukuman. Artinya, seseorang dipaksa melakukan perilaku yang tidak diinginkannya. Jika tidak, mau diberi ancaman hukuman tertentu. Bisa berupa pencabutan promosi kerja, evaluasi kerja yang negatif, ancaman terhadap keselamatan diri atau keluarga, hingga ancaman teror dan pembunuhan.

5. Penyusunan seksual

Perilaku ini terkait seks yang disertai ancaman hukuman. Artinya, seseorang dipaksa melakukan perilaku yang tidak diinginkannya. Jika tidak, mau diberi ancaman hukuman tertentu. Bisa berupa pencabutan promosi kerja, evaluasi kerja yang negatif, ancaman terhadap keselamatan diri atau keluarga, hingga ancaman teror dan pembunuhan.

Menurut perilakunya kekerasan seksual ada 5 bentuk, yaitu:

1. Kekerasan fisik yaitu sentuhan yang tidak diinginkan mengarah ke perbuatan seksual seperti mencium, menepuk, memeluk, mencubit, mengelus, memijat tengkuk, menempelkan tubuh atau sentuhan fisik lainnya.
2. Kekerasan lisan yaitu ucapan verbal/komentar yang tidak diinginkan tentang kehidupan pribadi atau bagian tubuh atau penampilan seseorang, termasuk lelucon dan komentar bermuatan seksual.

3. Kekerasan non-verbal/isyarat yaitu bahasa tubuh dan ataugerakan tubuh bernada seksual, kerlingan yang dilakukan berulang-ulang, menatap tubuh penuh nafsu, isyarat dengan jari tangan, menjilat bibir, atau lainnya.
4. Kekerasan visual yaitu memperhatikan materi pornografi berupa foto, poster, gambar kartun, *creensaver* atau lainnya, atau kekerasan melalui *e-mail*, SMS dan moda komunikasi elektronik lainnya.
5. Kekerasan psikologis/ emosional yaitu permintaan-permintaan dan ajakan-ajakan yang terus menerus dan tidak diinginkan, ajakan kencan yang tidak diharapkan, penghinaan celaan yang bersifat seksual.³

Kekerasan seksual dapat terjadi dimanapun salah satunya di tempat kerja kekerasan seksual di tempat kerja sendiri merupakan tindakan mengganggu yang ditujukan kearah seksual dengan menempatkan rekan kerja dalam situasi yang tidak nyaman, merugikan atau menurunkan martabat orang yang diganggu. Kekerasan seksual ialah segala tindakan atau perilaku bermuatan seksual yang tidak diinginkan, yang membuat korbannya merasa tersinggung, dipermalukan atau dihina dan terintimidasi sehingga mempengaruhi kondisi dan lingkungan pekerjaan.

³ Ida Ruwaida Noor Irwan M Hidayana, *Pencegahan Dan Penanganan Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja: Panduan Bagi Para Pemberi Kerja*, APINDO, Jakarta, 2017, hlm. 7

Banyak kasus kekerasan seksual di tempat kerja, namun sebagian besar cenderung tidak dilaporkan karena korban merasa malu, tidak berdaya atau takut kehilangan pekerjaan. Ataupun, tempat pemberi kerja menutupi kasus tersebut demi citra suatu perusahaan atau lembaga. Kekerasan seksual bisa terjadi di tempat kerja manapun, dari pabrik, kantor toko ataupun sekolah. Adapun pelanggaran tersebut dilakukan oleh seorang manajer, rekan kerja, atau bahkan non-karyawan seperti klien, kontraktor, atau vendor, jika perilaku tersebut menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman atau mengganggu keberhasilan pekerja, maka tindakan tersebut dapat dianggap sebagai kekerasan seksual yang melanggar hukum. Kekerasan seksual di tempat kerja berbeda dengan kekerasan seksual pada umumnya dikarenakan kekerasan tersebut dilakukan di tempat yang berkaitan langsung dengan pencarian nafkah seseorang. Kekerasan seksual di tempat kerja sering dijadikan sebagai kekuatan kekuasaan dan dapat terjadi di setiap level pekerjaan dari perekrutan kerja hingga promosi jabatan.⁴

Kekerasan seksual di dunia kerja mencakup pendekatan seksual secara langsung maupun tidak langsung, sebagai contoh pekerja yang lebih tinggi jabatannya meminta bawahannya melakukan tindakan seksual, seperti kasus kekerasan seksual dan prundungan yang dilakukan senior terhadap bawahannya di kantor Komisi Penyiaran Indonesia (KPI). Pada tahun 2010,

⁴F. Dwiyanti, Media Neti.com, *Pelecehan Seksual Pada Perempuan Di Tempat Kerja*: <https://www.neliti.com/id/publications/109623/pelecehan-seksual-pada-perempuan-di-tempat-kerja-studi-kasus-kantor-satpol-pp-pr> Diakses pada tanggal 6 September 2023

sebuah survei yang dilakukan oleh *Reuters* dan *Global Advisory* terhadap 22 negara mengungkapkan, satu dari 10 pekerja merasa mengalami kekerasan seksual dari atasannya⁵. Dari sejumlah penelitian lain, terdapat pula bahwa tingkat kekerasan seksual di negara-negara Asia Pasifik mencapai 30-40% dari masalah tenagakerjaan. Sebuah survei di Hongkong pada Februari tahun 2007 menunjukkan hampir 25% pekerja yang telah diwawancarai menderita kekerasan seksual oleh satu sampai tiga orang di tempat kerja mereka.

Selanjutnya, berdasarkan pada sebuah laporan di Italia tahun 2004, 55,4% perempuan dalam jangkauan umur 14 sampai 59 tahun dilaporkan telah menjadi korban dari kekerasan seksual. Satu dari tiga pekerja perempuan menjadi korban intimidasi seksual terhadap kemajuan karir dengan 65% menerima surat kaleng setiap minggunya dengan pelaku kekerasan yang sama, biasanya ataupun supervisornya. Lebih jauh, 55,6% perempuan yang terintimidasi secara seksual akhirnya keluar dari pekerjaannya. Dari data yang dimiliki oleh koran Kompas, di Uni Eropa 40-50% perempuan telah melaporkan beberapa pengaduan mengenai kekerasan seksual di tempat kerja.

Pada tahun 2017 penelitian yang dilakukan oleh perempuan Mahardika terhadap 773 buruh dari 45 pabrik menemukan bahwa 56,5%

⁵ Kompas.com, *Panduan Mencegah Pelecehan Seksual di Tempat Kerja*, <https://bandung.kompas.com/read/2012/03/08/18135466/index.html>, diakses pada 29 Desember 2023

responden mengalami kekerasan seksual di tempat kerja.⁶ CATAHU juga mengatakan bahwa pada tahun 2019 terdapat setidaknya 200 kasus kekerasan seksual terhadap perempuan yang dilakukan di tempat kerja termasuk Jawa Timur dan mengalami peningkatan kasus setiap tahunnya. Data sebenarnya jauh lebih banyak daripada yang tercatat. Hal ini disebabkan ke anggaran para korban kekerasan seksual untuk melaporkan khususnya dikarenakan rasa malu, trauma. serta tidak mendapat dukungan dari orang-orang terdekatnya.

Kekerasan di tempat kerja juga mencakup mengintimidasi atau tidak mengikutsertakan perempuan sehingga dapat membahayakan status pekerjaan mereka. Berkomentar atau melemparkan lelucon bernada seksual, memperlihatkan foto berbau pornografi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Istilah kekerasan seksual tidak tercantum dalam Undang-Undang Hukum Pidana, istilah kekerasan seksual dalam kitab Undang-Undang Hukum Pidana dikenal dengan istilah perbuatan cabul. Pasal 289 kitab Undang-Undang Hukum Pidana menyatakan bahwa “Barang siapa dengan kekerasan atau ancaman kekerasan memaksa seseorang melakukan atau membiarkan pada dirinya perbuatan cabul, dihukum karena merusakkan kesopanan dengan hukuman penjara selama-lamanya sembilan tahun”.⁷

⁶ Perempuan Mahardika, *Penelitian pelecehan Berbasis Gender*, 2017, Jakarta

⁷ R. Soesilo, *Kitab Undang-Undang Hukum Pidana Serta Komentar-Komentarnya*, Penerbit Politeia, Bogor, Hlm. 212

Pemerintah Indonesia telah berupaya untuk mengatasi masalah kekerasan seksual di dunia kerja dengan mengeluarkan berbagai keputusan, salah satunya adalah Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja. Dengan diterbitkan keputusan ini memberikan suatu kerangka aksi yang jelas untuk membentuk masa depan dunia kerja yang bebas dari segala bentuk kekerasan dan kekerasan seksual, serta memastikan pemenuhan hak untuk berkerja di tempat yang nyaman dan aman, meningkatkan kesadaran hukum dan perlindungan terhadap korban kekerasan seksual di dunia kerja.

Keputusan ini bertujuan untuk menghentikan perilaku kekerasan seksual di dunia kerja dan mencegah terjadinya kekerasan seksual di masa depan. Dalam keputusan ini, dikenal beberapa definisi yang relevan, seperti definisi kekerasan seksual, definisi korban kekerasan seksual, dan definisi pelaku kekerasan seksual. Keputusan ini juga mengatur beberapa hal, seperti prosedur penanganan kekerasan seksual, prosedur perlindungan korban kekerasan seksual, dan prosedur hukuman terhadap pelaku kekerasan seksual.

Implementasi keputusan ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran hukum dan perlindungan terhadap korban kekerasan seksual di dunia kerja, dengan demikian, diharapkan dapat menghentikan perilaku kekerasan seksual di masa depan.

Dari uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengulas lebih lanjut dan mengadakan penelitian dengan judul *“Implementasi Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 Tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja Dalam Meningkatkan Kesadaran Hukum Di Dunia Kerja (Studi Kasus Di Kabupaten Tulungagung)”*.

B. Rumusan Masalah

Berpedoman dengan latar belakang masalah yang penulis paparkan sebelumnya, maka peneliti akan membahas mengenai *Implementasi Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 Tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja Dalam Meningkatkan Kesadaran Hukum Di Dunia Kerja (Studi Kasus Di Kabupaten Tulungagung)*, dengan merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja dalam meningkatkan kesadaran hukum di dunia kerja?
2. Kesulitan apa yang dihadapi dalam peningkatan kesadaran hukum pada implementasi Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun

2023 Tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari jawaban atas permasalahan berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan oleh peneliti yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan implementasi Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja dalam meningkatkan kesadaran hukum di dunia kerja di Kabupaten Tulungagung.
2. Untuk mendeskripsikan hambatan-hambatan pelaksanaan kebijakan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja dalam meningkatkan kesadaran hukum di dunia kerja di Kabupaten Tulungagung

D. Hipotesis Penelitian

Secara etimologis, hipotesis berasal dari dua kata, yaitu *hypo* yang berarti kurang dan *thesis* yang berarti pendapat. Dari kedua kata tersebut, jika digabungkan berbentuk kata *hypothesis* yang dalam bahasa Indonesia biasa disebut sebagai hipotesa atau hipotesis. Hipotesis dapat diartikan sebagai kesimpulan yang masih belum sepenuhnya sempurna.

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan-permasalahan yang ada dan terjadi selama melakukan penelitian, yang secara teoritis maupun empiris dapat terjadi dengan peluang tinggi. Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ho: Implementasi Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja tidak berpengaruh pada peningkatan kesadaran hukum tenaga kerja di Kabupaten Tulungagung.
2. Ha: Implementasi Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja berpengaruh pada peningkatan kesadaran hukum tenaga kerja di Kabupaten Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang nyata bagi semua pihak yang terkait dengan penulisan penelitian ini. Adapun kegunaan secara teoritis dan secara praktis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan hasil yang telah dicapai dapat digunakan untuk menambah wawasan ilmiah yang nantinya dapat

digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian berikutnya, terutama terkait dengan pembahasan “Implementasi Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 Tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja Dalam Meningkatkan Kesadaran Hukum Di Dunia Kerja (Studi Kasus Di Kabupaten Tulungagung)”

2. Secara Praktis

a. Bagi Masyarakat

Memberikan tambahan pengetahuan kepada masyarakat tentang bagaimana menerapkan pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di dunia kerja serta memberikan solusi terhadap permasalahan yang diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan, khususnya terhadap masyarakat.

b. Bagi Pemerintah

Bagi pemerintah hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi yang berarti bagi upaya pemerintah dalam meningkatkan kondisi sosial-ekonomi masyarakat, melindungi hak-hak pekerja, dan memperkuat sistem hukum di tingkat lokal maupun nasional.

c. Bagi Tenaga Kerja

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna untuk tenaga kerja sebagai bahan pertimbangan dalam

pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di dunia kerja serta menjadikan pedoman dalam meningkatkan kesadaran dan pemahaman tenaga kerja untuk mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, aman, nyaman dan bebas dari tindakan kekerasan seksual.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan penelitian bagi penulisan karya ilmiah. sekaligus sebagai pengetahuan data untuk menambah informasi mengenai pembahasan “Implementasi Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 Tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja Dalam Meningkatkan Kesadaran Hukum Di Dunia Kerja (Studi Kasus Di Kabupaten Tulungagung)”.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu komunikasi (*communication*), sumber daya (*resources*), dan sosial budaya (*socio-cultural*), sedangkan variabel terikatnya adalah peningkatan kesadaran hukum tenaga kerja. Objek dalam penelitian ini adalah tenaga kerja di Kabupaten Tulungagung.

2. Batasan Penelitian

Untuk menghindari perluasan permasalahan yang ada di dalam penelitian, maka perlu diberikan batasan dalam penelitian. Tujuan dari penelitian ini hanya untuk mengetahui pengaruh kesadaran hukum dalam pelaksanaan kebijakan. Untuk itu penelitian ini hanya dibatasi dengan menggunakan tiga faktor yang dibutuhkan yaitu komunikasi (*communication*), sumber daya (*resources*), dan sosial budaya (*socio-cultural*)

G. Penegasan Istilah

Untuk memudahkan dalam memahami judul demi menghindari kesalahan pengertian istilah dalam penelitian "Implementasi Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 Tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja Dalam Meningkatkan Kesadaran Hukum Di Dunia Kerja (Studi Kasus Di Kabupaten Tulungagung)" adapun istilah sebagai berikut:

1. Definisi Konseptual

a. Implementasi

Implementasi adalah suatu proses atau tindakan untuk menerapkan atau melaksanakan suatu kebijakan, program, atau rencana kerja. Penegasan istilah implementasi dalam suatu penelitian atau skripsi bertujuan untuk menjelaskan makna dan pengertian dari istilah tersebut agar tidak terjadi perbedaan pemahaman antara pembaca dan peneliti. dalam konteks skripsi "Implementasi Keputusan

Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 Tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja Dalam Meningkatkan Kesadaran Hukum Di Dunia Kerja”, penegasan istilah implementasi dapat diartikan sebagai proses atau tindakan untuk menerapkan kebijakan pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja yang diatur dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023.

b. Kepmenaker Nomor 88 Tahun 2023

Merupakan keputusan menteri ketenagakerjaan yang berisi pedoman pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di dunia kerja. peraturan ini ditetapkan pada tanggal 28 Mei 2023 dan berlaku untuk semua tempat kerja.⁸

c. Pencegahan

Pencegahan adalah suatu tindakan atau proses yang dilakukan untuk mencegah terjadinya suatu peristiwa atau masalah yang tidak diinginkan. Dalam konteks kebijakan atau peraturan, pencegahan seringkali merujuk pada langkah-langkah yang diambil untuk mencegah terjadinya suatu kondisi atau kejadian yang merugikan. Dalam konteks skripsi tentang implementasi peraturan Menteri

⁸Sambas, ”Menaker Keluarkan Kebijakan Cegah Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja” <https://www.google.com/amp/s/banten.antarane.ws.com/amp/berita/246045/menaker-keluarkan-kebijakan-cegah-kekerasan-seksual-di-tempat-kerja>, diakses pada 19 September 2023.

Ketenagakerjaan, pencegahan dapat merujuk pada langkah-langkah yang diambil untuk mencegah terjadinya kekerasan seksual di dunia kerja, sesuai dengan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023. Skripsi tersebut dapat membahas tentang upaya pencegahan yang dilakukan oleh perusahaan, pemerintah, atau lembaga terkait dengan menerapkan kebijakan tersebut.

d. Penanganan

Penanganan adalah suatu tindakan atau proses yang dilakukan untuk menangani atau mengatasi suatu peristiwa atau masalah yang terjadi. Dalam konteks kebijakan atau peraturan, penanganan seringkali merujuk pada langkah-langkah yang diambil untuk menangani suatu kondisi atau kejadian yang merugikan. Penanganan dapat menjaga berbagai aspek, seperti penanganan korban, penegakan hukum atau pemulihan kondisi yang terdampak. Dalam konteks skripsi tentang implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan, penanganan dapat merujuk pada langkah-langkah yang diambil untuk menangani kasus-kasus pelatihan sekolah di tempat kerja, termasuk upaya penanganan korban dan penegakan hukum terhadap pelaku.

e. Kekerasan Seksual

Kekerasan seksual didefinisikan sebagai tindakan seksual lewat sentuhan fisik maupun nonfisik dengan sasaran organ seksual atau seksualitas korbannya. Berdasarkan pasal 12 ayat (1) Undang-Undang Tentang Menghapuskan Kekerasan Seksual menyatakan bahwa “Kekerasan seksual sebagaimana dimaksud pada pasal 11 ayat 2 huruf a adalah Kekerasan Seksual yang dilakukan dalam bentuk tindakan fisik atau nonfisik kepada orang lain, yang berhubungan dengan bagian tubuh seseorang dan terkait hasrat seksual, sehingga mengakibatkan orang lain terintimidasi, terhindar, direndahkan, atau dipermalukan.

f. Kesadaran Hukum

Kesadaran hukum adalah kesadaran diri sendiri tanpa tekanan, paksaan, atau perintah dari luar untuk tunduk pada hukum yang berlaku dengan berjalannya kesadaran hukum di masyarakat maka hukum tidak perlu menjatuhkan sanksi.

g. Dunia Kerja

Dunia kerja merujuk pada hubungan atau konteks di mana seseorang bekerja atau berkarir dalam konteks skripsi ini, istilah “dunia kerja” dapat merujuk pada lingkungan atau konteks di mana terjadinya kekerasan seksual di tempat kerja.

2. Definisi Operasional

Definisi variabel secara operasional secara praktik, riil, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian. Berdasarkan definisi konseptual dalam susunan judul yang telah dijabarkan diatas, secara operasional bahwa penelitian ini untuk mengetahui Implementasi Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 Tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja Dalam Meningkatkan Kesadaran Hukum Di Dunia Kerja (Studi Kasus Di Kabupaten Tulungagung).

H. Sistematika Skripsi

Agar mempermudah pemahaman kita terkait semua materi yang ditulis dalam skripsi ini, maka akan diklasifikasikan sistematika penulisan yang akan dimuat dengan memperhatikan kaidah penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I Berisi mengenai pendahuluan. Dimana dalam pendahuluan ini memuat penjelasan mengenai latar belakang masalah, kemudian latar belakang masalah tersebut tidak ditarik menjadi rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat hasil penelitian, hipotesis penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah dan sistematika penulisan penelitian.

- BAB II** Pada bab ini memuat tentang tinjauan pustaka atau kajian teori serta hasil penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti untuk selanjutnya digunakan dalam landasan dan pemecahan masalah.
- BAB III** Pada bab ini memuat metodologi penelitian yang digunakan untuk penulisan skripsi ini guna memperjelas serta mempertegas penelitian diantaranya adalah pendekatan dan jenis penelitian; populasi, sampling, dan sampel penelitian; sumber data, variabel, dan skala pengukuran; teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian; serta teknik analisis data.
- BAB IV** Pada bab ini berisi tentang hasil penelitian yang diperoleh.
- BAB V** Pada bab ini berisi pembahasan dari hasil penelitian yang diperoleh.
- BAB VI** Pada bab ini berisi penguraian kesimpulan dan saran yang telah dilakukan.