

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ada berbagai macam organisasi yang beroperasi di bawah naungan Perserikatan Bangsa- Bangsa (PBB). Setiap organisasi tersebut beroperasi dalam satu bidang khusus seperti untuk kesejahteraan anak di dunia, kesehatan masyarakat dunia, ekonomi dunia, standar ketenagakerjaan internasional dan masih banyak lagi. Salah satu dari organisasi -organisasi yang bergerak di bidang tertentu tersebut adalah Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). *International Labor Organization* (ILO) adalah badan Perserikatan Bangsa – Bangsa (PBB) yang terus berupaya mendorong terciptanya peluang bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif secara adil, aman dan bermartabat.¹ Beranggotakan 183 negara, tujuan utama ILO adalah mempromosikan hak-hak di tempat kerja, mendorong terciptanya peluang kerja yang layak, meningkatkan perlindungan sosial serta memperkuat dialog untuk mengatasi permasalahan -permasalahan yang terkait dengan dunia kerja.²

ILO adalah badan global yang bertanggungjawab untuk menyusun dan mengawasi standar- standar ketenagakerjaan internasional.³ Hasil dari standar

¹ ILO, Sekilas Tentang ILO, hlm. 3 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_098256.pdf, diakses 01 Oktober 2021

² *Ibid*

³ *Ibid*

-standar ketenagakerjaan internasional yang disusun oleh ILO kemudian dituangkan dalam bentuk konvensi dan rekomendasi ILO. Konvensi ILO adalah perjanjian internasional yang kemudian ditujukan untuk diratifikasi oleh negara -negara anggota ILO dan bersifat mengikat. Rekomendasi ILO tidak menimbulkan kewajiban yang bersifat mengikat tetapi memberi garis pedoman bagi kebijakan dan tindakan nasional berkaitan dengan konvensi ILO yang diratifikasi atau bisa juga berdiri sendiri dan tidak berhubungan dengan konvensi manapun.⁴ Sampai saat ini, pembaruan data sejak 15 April 2021, didapati bahwa Indonesia sudah meratifikasi sebanyak 20 Konvensi ILO⁵. Semua konvensi tersebut memberikan pembaruan serta perbaikan standar-standar ketenagakerjaan yang ada di Indonesia sejak 1950 hingga saat ini. Namun, dari semua konvensi ILO yang sudah diratifikasi oleh Indonesia tersebut ada satu konvensi yang dihasilkan oleh ILO yaitu Konvensi ILO No. 190 tahun 2019 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja yang sampai saat ini belum juga diratifikasi oleh Indonesia.

Konvensi ILO No. 190/2019 adalah konvensi mengenai Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja. Pada intinya, Konvensi ILO No. 190/2019 ini memberikan ruang lingkup yang lebih luas lagi mengenai pengaturan akan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Konvensi ini memberikan pemahaman bahwa ruang lingkup dunia kerja adalah segala yang

⁴ SEED, Penciptaan Lapangan Kerja dalam Usaha Kecil dan Menengah Pedoman bagi Rekomendasi ILO No. 189, hlm. 1 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_141978.pdf, diakses 01 Oktober 2021

⁵ ILO, List of ILO Convention/ Recommendations in Bahasa Indonesia, hlm. 1 https://www.ilo.org/jakarta/info/WCMS_124603/lang--en/index.htm, diakses 02 Oktober 2021

terjadi dalam perjalanan, hal yang terkait dan timbul karena pekerjaan. Selain itu, konvensi ini juga memberikan pengaturan mengenai dunia kerja tidak hanya yang secara langsung saja tapi juga yang secara tidak langsung / online berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan melalui teknologi informasi dan komunikasi/ media elektronik sesuai dengan Pasal 3 huruf (d) Konvensi ILO No. 190/2019 ini. Dapat dikatakan dengan meratifikasi Konvensi ILO No. 190/2019 maka bisa memberikan pengaturan / hukum yang jelas mengenai kekerasan dan pelecehan di dunia kerja terkhusus pelecehan seksual yang merupakan salah satu bentuk dari pelecehan berbasis gender.

Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan dalam kegiatan Workshop Kesetaraan Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBI) pada hari Rabu, 15 September 2021 secara virtual dengan tema Strategi Ratifikasi Konvensi ILO 190 ‘Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja’.⁶ Workshop ini dihadiri oleh beberapa narasumber yaitu: *Employment Specialist* ILO Jakarta, Khazutoshi Chatani; Presiden KSBSI, Elly Rosita Silaban; Direktur Eksekutif Flower Aceh, Riswati; Komite Kesetaraan Nasional KSBSI, Maria Emeninta; *PO for Gender and Labour Standard* ILO, Lusiani Julia; Dirjen PHI dan Jamsos Kemnaker, Indah Anggoro Putri; dan Asisten Deputi Peningkatan Partisipasi Lembaga Profesi dan Dunia Usaha, Eko Novi Ariyanti. *Workshop* ini membahas mengenai perlunya kampanye dan sinergi para pihak terkait untuk meminta pemerintah meratifikasi Konvensi

⁶ KSBSI, KSBSI Desak Pemerintah Segera Meratifikasi Konvensi ILO 190/2019, hlm. 1 <https://www.ksbsi.org/home/read/1648/KSBSI-Desak-Pemerintah-Segera-Meratifikasi-Konvensi-ILO-190-2019>, diakses 16 Maret 2022

ILO 190 untuk peningkatan harkat dan martabat Indonesia di mata dunia internasional. Selain itu, PBB Indonesia dan ILO bekerja sama dengan Aliansi Stop Pelecehan dan Kekerasan di Tempat Kerja di Indonesia mengadakan diskusi interaktif untuk mendorong ratifikasi Konvensi ILO 190 oleh Indonesia pada 29 Juni 2021.⁷ Diskusi interaktif ini dihadiri beberapa tokoh penting seperti Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah; Deputy Perlindungan Hak Perempuan, Ratna Susianawati; Koordinator Kantor PBB di Indonesia, Valerie Jullian; Perwakilan Aliansi Stop Pelecehan dan Kekerasan di Tempat Kerja di Indonesia, Maria Emeninta; Anggota DPR dari Komisi IX Partai Demokrat, Aliyah Mustika Ilham; PJ Direktur Hubungan Kerja dan Pengupahan Kementerian Ketenagakerjaan, Sumondang; Ketua Bagian Peraturan Ketenagakerjaan dan Hubungan Kelembagaan Apindo, Myra Hanartani; dan Direktur ILO untuk Indonesia, Michiki Miyamoto. Inti dari diskusi ini adalah bahwa gagasan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja sudah diakui sebagai masalah tempat kerja dan Konvensi ILO 190 sudah membuat masalah ini lebih terlihat sehingga ILO bersama mitra terkait melanjutkan kampanye global untuk mempromosikan ratifikasi dan penerapan Konvensi ILO 190.

Terhitung sudah lebih dari satu tahun sejak awal Indonesia terdampak pandemi Covid -19. Hal ini pun menjadi faktor utama yang menyebabkan masyarakat di Indonesia pun harus hidup bermasyarakat dengan orang disekitarnya dengan cara yang baru yaitu dengan menerapkan protokol

⁷ ILO, Indonesia Meninjau Ratifikasi Konvensi ILO tentang Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja, hlm. 1 https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_815352/lang--en/index.htm, diakses 16 Maret 2022

kesehatan 5M seperti mencuci tangan, memakai masker, menjaga jarak, menjauhi kerumunan, dan mengurangi mobilitas.⁸ Faktor mengurangi mobilitas disertai dengan perkembangan pesat akan kasus Covid- 19 di Indonesia mengharuskan aktivitas yang dilakukan menjadi serba online termasuk bidang pekerjaan yang menjadi harus dilakukan dari rumah masing - masing atau *Work from Home* (WFH). Ternyata, situasi ini pun kemudian bisa menjadi pemicu dapat terjadinya pelecehan seksual pada pekerja baik melalui komunikasi secara pribadi maupun dalam forum umum atau bahkan dapat menyebabkan terjadi pembicaraan diluar konteks pekerjaan yang melecehkan pekerja secara seksual/ berbasis kelamin.

Sampai saat ini, tidak ada produk hukum Indonesia yang memberikan definisi secara jelas mengenai apa itu pelecehan seksual. Namun, ada beberapa definisi mengenai pelecehan seksual yang diberikan oleh para penulis (ahli). Menurut Judith Berman dari *Advisory Commitee Yale College Grievance Board and New York University*, *sexual harrassment* adalah semua tingkah laku seksual yang tidak diinginkan oleh seseorang baik verbal (psikologis) atau fisik yang menurut si penerima tingkah laku sebagai merendahkan martabat, penghinaan, intimidasi atau paksaan.⁹ Tulus Winarsunu mengemukakan pelecehan seksual adalah segala macam bentuk perilaku yang berkonotasi seksual yang dilakukan secara sepihak dan tidak dikehendaki oleh korbannya

⁸ Dr. Fadhli Rizal Makarim, Mengenal Protokol Kesehatan 5M untuk Cegah COVID-19, hlm. 1 <https://www.halodoc.com/artikel/mengenal-protokol-kesehatan-5m-untuk-cegah-covid-19>, diakses 28 September 2021

⁹ Romany Sihite, 2007, *Perempuan, Kestaraan & Keadilan Suatu Tinjauan Berwawasan Gender*, PT. Rajagrafindo, Jakarta, hlm. 69.

dalam bentuk ucapan, simbol, isyarat dan tindakan yang berkonotasi seksual.¹⁰ Berdasarkan Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja yang diterbitkan oleh Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi bersama dengan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), pelecehan seksual juga dapat diartikan sebagai segala tindakan seksual yang tidak diinginkan, yang membuat seseorang merasa tersinggung, dipermalukan dan/atau terintimidasi, dan tindakan tersebut mengganggu kerja, dijadikan persyaratan kerja atau menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, bermusuhan atau tidak sopan.¹¹ Berdasarkan beberapa definisi mengenai pelecehan seksual diatas dapat disimpulkan bahwa pelecehan seksual adalah segala tingkah laku seksual yang tidak diinginkan atau dilakukan secara sepihak oleh seseorang baik secara fisik, non fisik, verbal, non verbal, dan visual yang dapat membuat seseorang merasa tersinggung, dipermalukan dan terintimidasi.

Sejauh ini pengaturan mengenai pelecehan seksual di Indonesia terdapat dalam Kitab Undang- Undang Hukum Pidana (KUHP) diatur dalam BAB XVI Buku II dengan titel “Kejahatan terhadap Kesusilaan” yaitu pada pasal 281-297 dan Pasal 299.¹² Berdasarkan hal tersebut maka bisa disimpulkan bahwa kasus pelecehan seksual masuk dalam ranah tindak pidana yang harus diproses dan diadili sesuai prosedur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana

¹⁰ Tulus Winarsunu, 2008, *Psikologi Keselamatan Kerja*, UMM Press, Malang, hlm. 124.

¹¹ Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja, hlm. 6 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_171328.pdf, diakses 28 September 2021

¹² Jaka Susila, 2019, “Monodualistik Penangan Tindak Pidana Pelecehan Seksual Perspektif Pembaharuan Hukum Acara Pidana Indonesia”, *Jurnal Ilmu Syari'ah dan Hukum*, Vol-2/No-2/2019, Fakultas Syari'ah IAIN Surakarta, hlm. 181.

(KUHP) dengan produk hukum yang minim dan pengaturan yang tidak terkhusus berfokus mengenai pelecehan seksual saja, tapi hanya diartikan secara garis besar saja sebagai kejahatan terhadap kesusilaan. Pada kenyataannya, penanganan yuridis kasus-kasus pelecehan seksual mengalami hambatan-hambatan menyangkut rumusan tindak pidana/ delik dalam pasal-pasal yang belum tegas, pembuktian dalam hukum acaranya dan sifatnya yang sebagai delik aduan.¹³ Hal ini dikarenakan penanganannya yang didasarkan pada KUHP yang merupakan produk hukum peninggalan Pemerintah Kolonial Belanda sehingga tidak relevan lagi dengan perubahan dan perkembangan masyarakat.¹⁴

Konvensi ILO No. 190/2019 memberikan pengaturan / hukum yang jelas mengenai kekerasan dan pelecehan di dunia kerja terkhusus pelecehan seksual yang merupakan salah satu bentuk dari pelecehan berbasis gender. Untuk mencegah, mengatasi dan memberikan hukum yang jelas dan pasti mengenai kasus pelecehan seksual pada pekerja di Indonesia dalam dunia kerja yang tidak terbatas hanya tempat/ perusahaannya saja, maka diperlukan dilakukannya penulisan hukum ini untuk mengetahui pengaruh dari ratifikasi Konvensi ILO No. 190 tahun 2019 terhadap upaya mengatasi kasus pelecehan seksual terhadap pekerja di Indonesia.

¹³ Supanto, SH., Hum, Pelecehan Seksual Sebagai Kekerasan Gender : Antisipasi Hukum Pidana, hlm. 289 <https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/mimbar/article/view/371/pdf>, diakses 28 September 2021

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 290.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini dirumuskan permasalahan : Bagaimana pengaruh ratifikasi Konvensi ILO No. 190 tahun 2019 terhadap upaya mengatasi kasus pelecehan seksual terhadap pekerja di Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami pengaruh dari dilakukannya ratifikasi Konvensi ILO No 190/2019 terhadap upaya mengatasi kasus pelecehan seksual terhadap pekerja di Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penulisan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Manfaat teoritis :

Bahwa dengan adanya penelitian dan penulisan hukum ini diharapkan topik terkait yang dibahas dalam penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat bagi perkembangan Ilmu Hukum pada umumnya serta dapat bermanfaat juga bagi perkembangan Ilmu Hukum khususnya bidang hukum internasional dan ketenagakerjaan.

Manfaat praktis :

1. Dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pemerintah untuk meratifikasi Konvensi ILO No. 190 tahun 2019
2. Memberikan gambaran dan pemahaman baik bagi pemerintah maupun masyarakat umum mengenai Konvensi ILO No. 190 tahun 2019 dan manfaat dari diratifikasinya konvensi tersebut bagi Indonesia.

E. Keaslian Penelitian

Terhadap pokok permasalahan yang hampir sama dengan penelitian yang akan ditulis, maka penulis membandingkan dengan penulisan hukum sebagai berikut:

1. YUNI FITRIA, (2019) dengan judul penulisan hukumnya yaitu Analisis Yuridis Terhadap Perempuan Sebagai Korban Pelecehan Seksual di Media Massa.¹⁵ Adapun permasalahan hukum yang diteliti penulis adalah kedudukan korban tindak pidana pelecehan seksual di media massa menurut hukum Pidana di Indonesia dan apakah korban pelecehan seksual di media massa telah dipenuhi hak- haknya dengan hasil penelitian sebagai berikut:
 - a. Korban merupakan pihak yang paling menderita dalam suatu tindak pidana justru tidak memperoleh perlindungan sebanyak yang diberikan oleh UU kepada pelaku kejahatan. Pelaku kejahatan diberikan sanksi pidana oleh pengadilan tapi kondisi korban seperti tidak diperdulikan sama sekali.
 - b. Pemberian hak- hak korban pelecehan di massa memiliki masalah tersendiri dibandingkan dengan KUHP. Dalam KUHP ada penggolongan kesusilaan, jika selalu merujuk pada KUHP

¹⁵ Yuni Fitria, 2019, *Analisis Yuridis terhadap Perempuan sebagai Korban Pelecehan Seksual di Media Masa*, Skripsi, UIN Sunan Kalijaga, hlm. 8 dan 138.

maka ada bahayanya sedangkan jika menggunakan UU ITE dan merujuk pada KUHP akan menimbulkan ketidakadilan.

Perbedaan skripsi pembandingan dengan skripsi yang akan disusun adalah subjek skripsi pembandingan hanya perempuan sedangkan subjek skripsi yang akan disusun adalah untuk perempuan dan laki-laki yang berada dalam bidang pekerjaan dan berstatus sebagai pekerja. Selain itu, skripsi pembandingan membahas mengenai kedudukan dari korban pelecehan seksual melalui media massa sedangkan skripsi yang akan disusun tidak membahas hal tersebut dan hanya menarik garis besar akan manfaat dari ratifikasi Konvensi ILO No. 190 tahun 2019. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas mengenai pelecehan seksual.

2. SEPTIA NURANDIKA, (2019) dengan judul penulisannya *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Yang Mendapat Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja (Studi Kasus Di PT. Trigoldenstar Wisesa)*.¹⁶ Permasalahan hukum yang diteliti oleh penulis adalah apakah pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang mendapat pelecehan seksual di tempat kerja PT. Trigoldenstar Wisesa sudah berjalan sesuai peraturan perundang-undangan yang

¹⁶ Septia Nurandika, 2019, *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Wanita yang Mendapat Pelecehan Seksual di Tempat Kerja (Studi Kasus di PT. Trigoldenstar Wisesa)*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, hlm. 4-5, 25-26.

berlaku dan apa faktor penghambat pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita. Hasil dari penelitian penulis adalah:

- a. Bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang mendapat pelecehan seksual di tempat kerja PT. Trigoldenstar Wisesa sudah berjalan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, perusahaan telah menjamin dengan adanya perjanjian kerja bersama disertai dengan prosedur-prosedur penanganan kasus kekerasan dan pelecehan yang dibuat oleh perusahaan.
- b. Faktor penghambat dari pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yaitu faktor internal, kurangnya pengetahuan tenaga kerja tentang perlindungan hukum pada kasus pelecehan seksual dan kurangnya profesionalitas tim penanganan kasus kekerasan dan pelecehan. Faktor eksternalnya adalah kurangnya regulasi dan pengawasan dari Dinas Ketenagakerjaan dan kurangnya perhatian juga kepedulian dari masyarakat.

Perbedaan skripsi pembanding dengan skripsi yang akan ditulis adalah mengenai ruang lingkup yaitu skripsi pembanding memberikan ruang lingkup hanya pada pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja saja sedangkan skripsi yang akan disusun ruang lingkupnya lebih kepada pelecehan seksual dimana saja selama berhubungan dengan pekerjaan serta perbedaan lainnya adalah subjek yang menjadi fokus dalam skripsi

pembandingan adalah tenaga kerja wanita sedangkan skripsi yang akan disusun berfokus pada semua tenaga kerja baik pria maupun wanita. Persamaan dari skripsi pembandingan dengan skripsi yang akan disusun adalah sama- sama membahas mengenai pelecehan seksual yang dialami pekerja.

3. MUHAMMAD ILHAM TAUFIQULHAKIM, (2020) dengan judul penelitian yaitu Perlindungan Hukum Terhadap Pramugari Korban Pelecehan Seksual.¹⁷ Permasalahan hukum yang diteliti oleh penulis adalah bagaimana perlindungan hukum yang diberikan negara terhadap pramugari korban pelecehan seksual dengan hasil penelitian perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pramugari korban pelecehan seksual dapat dilakukan dengan cara memberikan bantuan medis serta rehabilitasi psikososial dan psikologis serta pemenuhan hak-hak yang dimilikinya seperti hak kebenaran, hak keadilan dan hak pemulihan. Selain itu, perlu juga dilindungi baik bagi pramugari dan keluarganya berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perbedaan skripsi pembandingan dengan skripsi yang akan disusun adalah subjek yang digunakan dalam skripsi pembandingan hanya sebatas untuk tenaga kerja pramugari sedangkan untuk skripsi yang akan disusun berlaku pada semua tenaga kerja serta perbedaan lainnya adalah skripsi

¹⁷ Muhammad Ilham Taufiqulhakim, 2020, *Perlindungan Hukum terhadap Pramugari Korban Pelecehan Seksual*, Skripsi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, hlm. 4 dan 40.

pembanding berfokus pada perlindungan hukum yang dapat diberikan negara sedangkan skripsi yang akan disusun tidak hanya berfokus pada perlindungan hukum tapi juga pada upaya mencegah kasus pelecehan seksual pada pekerja. Persamaan skripsi pembanding dengan skripsi yang akan disusun adalah membahas mengenai pelecehan seksual yang terjadi pada pekerja dan ada membahas mengenai perlindungan hukum yang dapat diberikan negara.

F. Batasan Konsep

Pengertian dari istilah -istilah penting yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Pelecehan Seksual

Pelecehan seksual adalah segala macam bentuk perilaku yang berkonotasi seksual yang dilakukan secara sepihak dan tidak dikehendaki oleh korbannya dalam bentuk ucapan, simbol, isyarat dan tindakan yang berkonotasi seksual.¹⁸

2. Pekerja

Pekerja adalah tenaga kerja yang sudah bekerja dengan orang lain (disebut pemberi kerja), dan bekerja berdasarkan perintah orang tersebut guna menerima upah atau imbalan atas pekerjaan¹⁹.

3. Tempat Kerja

¹⁸ Tulus Winarsunu, 2008, *Psikologi Keselamatan Kerja*, UMM Press, Malang, hlm. 124.

¹⁹ Sundari dan Endang Sumiarni, 2018, *Politik Hukum & Tata Hukum Indonesia*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, hlm. 162.

Tempat kerja adalah setiap ruangan, lapangan, halaman, tempat dan sekeliling tempat kerja yang digunakan sebagai tempat untuk melakukan aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan demi kepentingan pekerjaan tersebut, dan termasuk juga percakapan lewat telepon dan komunikasi lewat media elektronik selama berkaitan dengan pekerjaan²⁰.

4. Ratifikasi

Ratifikasi adalah perbuatan hukum yang menyatakan pengikatan diri pada suatu perjanjian internasional dengan cara mengesahkan perjanjian internasional tersebut di suatu negara (Indonesia)²¹.

5. Konvensi

Konvensi adalah perjanjian internasional antar negara- negara yang dibuat dalam bentuk tertulis dan diatur oleh hukum internasional, yang kemudian menimbulkan hak dan kewajiban di bidang hukum publik²².

G. Metode Penelitian

Penulisan hukum ini merupakan bagian dari penulisan hukum kepastasaan yaitu dengan meneliti bahan pustaka atau yang dinamakan penelitian hukum normatif.²³ Metode penelitian hukum normatif yaitu penelitian hukum yang berfokus pada Konvensi ILO No. 190 tahun 2019

²⁰ Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja, hlm. 5 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_171328.pdf, diakses 05 November 2021

²¹ Pasal 1 Angka 2 Undang- Undang Nomor 24 tahun 2000 tentang Perjanjian Internasional

²² Pasal 1 Angka 1 Undang- Undang Nomor 24 tahun 2000 tentang Perjanjian Internasional.

²³ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 1985, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali, Jakarta, hlm. 14.

tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja berkaitan dengan ratifikasi Konvensi tersebut sebagai upaya mengatasi kasus pelecehan seksual terhadap pekerja di Indonesia. Bahan hukum dalam penulisan hukum ini ada dua yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yaitu:

1. Bahan hukum primer:

- a) Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
- b) Kitab Undang- Undang Hukum Pidana
- c) Undang – Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak- Hak Asasi Manusia
- d) Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2000 tentang Perjanjian Internasional
- e) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- f) Undang – Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- g) Konvensi Wina Tahun 1969 tentang Hukum Perjanjian Internasional
- h) Deklarasi Universal Hak – Hak Asasi Manusia (DUHAM)
- i) Konvensi ILO Nomor 190 Tahun 2019 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja

2. Bahan hukum sekunder:

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku, jurnal, artikel, dan sumber dari internet, terutama terkait dengan pelecehan seksual terhadap pekerja.

3. Cara pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilaksanakan dengan meneliti bahan kepustakaan. Penelitian bahan kepustakaan dilakukan dengan dilakukannya studi pustaka dan mempelajari bahan hukum primer terutama Konvensi ILO No. 190 tahun 2019 dan bahan hukum sekunder yang berkaitan dengan pelecehan seksual, pekerja dan tempat kerja yang kemudian dipelajari, dianalisis untuk menjadi sumber data dalam penulisan hukum ini.

4. Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk meneliti, membandingkan, menganalisis, memberi interpretasi, penilaian dan pendapat mengenai data yang diperoleh untuk penulisan hukum.

Analisis data dilakukan terhadap:

- 1) Bahan hukum primer terutama Konvensi ILO No. 190/2019 berkaitan dengan pelecehan seksual terhadap pekerja di Indonesia.
- 2) Bahan hukum sekunder berupa jurnal, artikel, dan internet yang dianalisis berkaitan dengan topik penelitian.

5. Bahan hukum primer dan sekunder diperbandingkan , dianalisis dan diberi penilaian mengenai keterkaitan dan harmoni serta disharmoni diantaranya.
6. Proses Berpikir / Prosedur Penalaran

Prosedur berpikir / prosedur penalaran dalam penelitian ini menggunakan proses berpikir / prosedur penalaran secara deduktif. Instrumen hukum internasional yang digunakan berkaitan dengan penelitian ini adalah Konvensi ILO No. 190/2019 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja yang secara keseluruhan memberikan pengaturan dan hukum mengenai kekerasan dan pelecehan termasuk pelecehan seksual yang terjadi di dunia kerja. Konvensi ini belum diratifikasi oleh Indonesia.

Kenyataannya, di Indonesia belum ada produk hukum yang mengatur mengenai hal ini sedangkan faktanya terjadi begitu banyak kasus pelecehan seksual pada pekerja di Indonesia, terkhusus ditengah pandemi Covid-19 yang memungkinkan terjadinya hal tersebut tidak secara langsung namun melalui media informasi dan komunikasi yang ada.

Berdasarkan instrumen hukum internasional yang ada serta kenyataan yang terjadi di Indonesia, penulis menyimpulkan mengenai perlunya diratifikasi Konvensi ILO No. 190/2019 tersebut terkait dengan diperlukannya pengaturan hukum yang khusus dan