



Pemberdayaan Masyarakat dalam Pembentukan Satuan Tugas Pencegahan Kekerasan Seksual di PT Nippon Piston Ring

Wahyu Tris Haryadi¹, Nabila Farahika², Mochamad Djalil³, Siti Munawaroh⁴, Yuli Nurmala Sari⁵

^{1,3,4,5} Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia

² Brunel University London, United Kingdom

✉ E-mail: wahyu.haryadi@ubhara.ac.id¹
nabila04farahika@gmail.com²
djalil@ubhara.ac.id³
siti.mun@ubhara.ac.id⁴
yulinurmala727@gmail.com⁵

Article Info	Abstrak
Diterima 14 Agustus 2024 Direvisi 2 September 2024 Diterbitkan 2 September 2024	Artikel ini membahas kegiatan pemberdayaan dan pengabdian masyarakat yang dilakukan di PT Nippon Piston Ring Manufacturing Indonesia, Kabupaten Pasuruan, dengan fokus pada pembentukan Satgas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja. Melalui tahapan persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi, kegiatan ini bertujuan untuk menerapkan teori perlindungan hukum preventif guna mencegah kekerasan seksual sebelum terjadi. Kegiatan pengabdian ini mengidentifikasi kebutuhan peningkatan pemahaman mengenai peraturan dan kebijakan terkait kekerasan seksual di tempat kerja serta mengedukasi peserta tentang dampak kekerasan seksual dan pentingnya pembentukan Satgas. Hasilnya menunjukkan bahwa pembentukan Satgas berperan penting dalam memastikan penerapan kebijakan yang sesuai dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, harmonis, dan produktif. Evaluasi selanjutnya akan menilai efektivitas Satgas dan keberlanjutan program dalam mendukung perlindungan pekerja dan hubungan industrial yang harmonis. Kata kunci: Pemberdayaan, penanganan, kekerasan seksual

Dipublikasikan oleh: Dedikasi: Jurnal Pengabdian Masyarakat

Website: <http://e-journal.metrouniv.ac.id/index.php/jpm/index>

DOI: <https://doi.org/10.32332/gar5ta11>

P-ISSN [2686-3839](#) dan E-ISSN [2686-4347](#)

Volume 6 Number 2, December 2024

Tulisan ini bersifat akses terbuka di bawah lisensi CC BY SA

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



Pendahuluan

Negara dan pemerintah sudah sejak lama mengkriminalisasi segala perbuatan yang merendahkan, menghina, menyerang tubuh, dan/atau perilaku lain apapun yang bersifat seksual yang berakibat penderitaan psikis dan/atau fisik termasuk kesehatan reproduksi. Tidak saja dalam (Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1946 Tentang Peraturan Hukum Pidana (KUHP), 1946) sebagai induk/sumber peraturan hukum pidana, kriminalisasi juga diatur dalam peraturan hukum pidana di luar KUHP seperti dalam (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan., 2003), (Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 Tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, 2022), dan (Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2024 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi Dan Transaksi Elektronik, 2024). Hal ini menunjukkan kesungguhan negara dan pemerintah dalam memberikan perlindungan kepada warga negaranya atas perlakuan yang mengancam/menyerang moral dan kesusilaan.

Kesungguhan negara dan pemerintah dalam memberikan perlindungan atas kekerasan seksual dapat dipahami, karena sesuai data Sistem Informasi Online Perlindungan Perempuan dan Anak (Simfoni PPA, 2024) sampai dengan tanggal 01 Januari 2024 hingga saat ini jenis kekerasan yang dialami korban terbanyak/tertinggi adalah kekerasan seksual dengan jumlah 4.405 kasus (Simfoni PPA, 2024), dan mayoritas terjadinya di tempat kerja yang merupakan salah satu ranah publik/komunitas (Budiarti et al., 2022). Menteri Ketenagakerjaan RI, Ida Fauziyah, menyatakan bahwa pelecehan seksual tidak dapat ditoleransi. Oleh karenanya, pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja ini sangat membutuhkan pemahaman, perhatian, dan dukungan dari semua pihak (Baheramsyah, 2023).

Menimbang realitas sedemikian, maka Menteri Ketenagakerjaan RI pada tanggal 29 Mei 2023 telah menetapkan (Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 Tentang Pedoman Pencegahan Dan Penanganan Kekerasan Seksual Di Tempat Kerja, 2023), memperbaharui dan menggantikan (Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 Tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja, 2011), yang oleh banyak kalangan dinilai lemah dikarenakan hanya sekedar himbauan dan tidak mengikat secara hukum sehingga masih banyak perusahaan yang tidak melaksanakannya.

Kegiatan pengabdian dalam rangka kegiatan pengabdian pada masyarakat ini didasarkan pada argumen bahwa minimnya upaya pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja disebabkan banyaknya kendala, terutama lemahnya pedoman teknis yang dapat digunakan sebagai acuan bersama dalam pencegahan dan penanganan kekerasan seksual baik oleh perusahaan/pengusaha, pekerja/serikat pekerja, dan pihak terkait lainnya di tempat kerja, serta kementerian dan dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan di tingkat provinsi/kabupaten/kota.

Ketiadaan unit kerja yang secara khusus membidangi pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja, telah menjadi dasar kegiatan pengabdian yaitu pendampingan kepada perusahaan/pengusaha untuk membentuk Satgas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja, serta bersama-sama dengan perwakilan pengusaha dan perwakilan pekerja/serikat pekerja menyusun program dan kegiatan yang mengacu pada kebijakan perusahaan terkait upaya pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja. Eksistensi Satgas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja diharapkan dapat mengatasi potensi dan realitas kekerasan seksual di tempat kerja secara elegan dan berkeadilan.

Kegiatan pengabdian dan pemberdayaan masyarakat ini lahir dari urgensi perlunya penanganan yang lebih terstruktur dan efektif terhadap kekerasan seksual di tempat kerja. Negara dan pemerintah telah menegaskan komitmen mereka dalam melindungi warga negara dari segala bentuk kekerasan seksual melalui berbagai peraturan perundang-undangan. Meskipun telah ada upaya melalui KUHP dan sejumlah undang-undang terkait ketenagakerjaan serta perlindungan perempuan dan anak, pelaksanaan di lapangan masih menemui berbagai kendala. Hal ini sering

disebabkan oleh ketidakjelasan pedoman teknis serta kurangnya unit kerja khusus yang menangani kekerasan seksual secara komprehensif. Pedoman sebelumnya dinilai lemah dan tidak mengikat secara hukum, mengakibatkan banyak perusahaan belum sepenuhnya menerapkan kebijakan pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja.

Menanggapi kondisi tersebut, Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 hadir sebagai pembaharuan yang diharapkan dapat memberikan panduan yang lebih jelas dan mengikat dalam upaya pencegahan kekerasan seksual. Dalam konteks ini, kegiatan pengabdian masyarakat bertujuan untuk mendampingi perusahaan dalam membentuk Satuan Tugas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja. Kegiatan ini melibatkan kolaborasi antara pengusaha, pekerja, dan pihak terkait lainnya untuk menyusun program yang sesuai dengan kebijakan terbaru. Dengan adanya Satgas tersebut, diharapkan dapat memberikan solusi yang efektif dan berkeadilan, serta mengurangi insiden kekerasan seksual di tempat kerja secara lebih terstruktur dan sistematis.

Metodologi

Oleh karena Tim pengabdian masyarakat berorientasi pada pengembangan ilmu hukum dengan melakukan pendampingan kepada PT *Nippon Piston Ring Manufacturing* Indonesia di Kabupaten Pasuruan untuk membentuk Satgas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja, serta bersama-sama dengan perwakilan pengusaha dan perwakilan pekerja/serikat pekerja menyusun program dan kegiatan yang mengacu pada kebijakan perusahaan terkait upaya pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja, maka model dan pendekatan pengabdian kepada masyarakat yang digunakan adalah *Participatory Action Research* (PAR). Dalam hal ini paradigma PAR (Fadilah & Laili, 2024) yang menempatkan partisipasi aktif peserta kegiatan pengabdian sebagai elemen kunci, menerapkan pendekatan kolaborasi, dan menekankan pada tindakan (*action*), serta terwujudnya pemberdayaan masyarakat sebagai tujuan utama (Rusli et al., 2024), sangat tepat dipilih sebagai metodologi dalam rangka kegiatan pengabdian pada masyarakat ini. PAR bisa dikatakan sebagai pengabdian pada masyarakat transformatif, karena merupakan proses riset yang berorientasi pada pemberdayaan dan perubahan (Afandi et al., 2022).

Tim pengabdian masyarakat mengorientasikan pemberdayaan dan perubahan dalam riset ini dikarenakan berkeinginan memotivasi serta membangkitkan kesadaran atas potensi yang dimiliki PT *Nippon Piston Ring Manufacturing* Indonesia (perusahaan/pengusaha dan pekerja/serikat pekerja) untuk mengembangkan potensinya sebagai perusahaan industri manufaktur skala besar di Kabupaten Pasuruan dalam memelopori terbentuknya Satgas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja. PAR sebagai metodologi yang berbasis riset pemberdayaan dan perubahan merupakan pendekatan yang lebih progresif untuk mendekonstruksi kondisi perusahaan/pengusaha dan pekerja/serikat pekerja dalam upaya pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja.

Implementasi metodologi PAR dalam rangka kegiatan pengabdian pada masyarakat ini dilakukan melalui tahapan persiapan, di mana Tim pengabdian masyarakat membentuk Tim Pengabdian pada Masyarakat, menentukan lokasi, melakukan survey, dan pengumpulan data. Dilanjutkan dengan tahapan pelaksanaan berupa sosialisasi dan diskusi serta pembentukan Satgas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja. Kegiatan berakhir dengan tahapan evaluasi, yang mendorong Tim pengabdian masyarakat dan peserta kegiatan pengabdian terus bekerja sama melakukan tindakan berkelanjutan dan perubahan yang berkelanjutan untuk mencapai upaya pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja serta menjaga hubungan industrial yang harmonis dan produktif yang *sustainable*.

Dalam kegiatan pengabdian pada masyarakat ini, Tim pengabdian masyarakat menetapkan lokasi pengabdian di PT *Nippon Piston Ring Manufacturing* Indonesia Kabupaten Pasuruan, dengan objek kegiatan pengabdian berupa pendampingan pembentukan Satgas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja. Adapun yang menjadi subjek atau peserta

kegiatan pengabdian adalah perwakilan perusahaan/pengusaha dan pekerja/serikat pekerja di PT *Nippon Piston Ring Manufacturing* Indonesia Kabupaten Pasuruan.

Setelah tahapan pelaksanaan, evaluasi dalam metodologi PAR memainkan peran penting dalam memastikan efektivitas dari pembentukan Satuan Tugas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di tempat kerja. Dalam fase ini, Tim pengabdian masyarakat akan mengadakan sesi evaluasi bersama perwakilan perusahaan dan pekerja/serikat pekerja untuk menilai dampak dari implementasi kebijakan dan program yang telah dilaksanakan. Evaluasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari pendekatan yang digunakan, serta mengevaluasi sejauh mana Satgas dapat berfungsi secara optimal dalam menangani kasus kekerasan seksual. Selain itu, Tim pengabdian masyarakat akan mengumpulkan umpan balik dari peserta mengenai pengalaman mereka selama proses pembentukan Satgas dan implementasi kebijakan. Hasil evaluasi ini akan digunakan untuk merancang perbaikan dan penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di masa mendatang.

Sebagai bagian dari upaya keberlanjutan, Tim pengabdian masyarakat akan mendorong pembentukan mekanisme pendukung yang memungkinkan Satgas untuk terus berfungsi dengan baik setelah kegiatan pengabdian ini selesai. Ini termasuk penyusunan panduan operasional yang jelas dan pelatihan berkelanjutan bagi anggota Satgas. Tim pengabdian masyarakat juga akan memfasilitasi pembentukan forum komunikasi reguler antara perusahaan dan pekerja/serikat pekerja untuk mendiskusikan isu-isu terkait kekerasan seksual dan pembaharuan kebijakan yang diperlukan. Dengan pendekatan ini, diharapkan bahwa Satgas dapat mengatasi tantangan yang mungkin muncul secara efektif dan berkelanjutan, serta menjaga hubungan kerja yang harmonis dan produktif di PT *Nippon Piston Ring Manufacturing* Indonesia. Pendekatan berbasis PAR ini diharapkan dapat memberikan model bagi perusahaan lain dalam upaya serupa dan berkontribusi pada pengembangan praktik ketenagakerjaan yang lebih baik secara umum.

Hasil dan Pembahasan

Pendampingan yang dilakukan kepada PT *Nippon Piston Ring Manufacturing* Indonesia di Kabupaten Pasuruan dilakukan sebagai upaya preventif dan/atau upaya pencegahan. Selaras dengan maksud tersebut, Teori Perlindungan Hukum Preventif relevan untuk digunakan dalam penulisan ini, yang mana teori tersebut menyampaikan bahwa perlindungan hukum preventif merupakan perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran (Asri, 2018). Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

Perlindungan preventif atas kekerasan seksual di tempat kerja di Indonesia diatur dalam (Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 Tentang Pedoman Pencegahan Dan Penanganan Kekerasan Seksual Di Tempat Kerja, 2023). Keputusan Menteri Ketenagakerjaan tersebut dikeluarkan guna memperbaharui dan menggantikan (Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 Tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja, 2011) yang telah dikeluarkan sebelumnya.

Selain perlindungan preventif, Pemerintah juga sudah menetapkan upaya represif dan/atau perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran (Asri, 2018) sebagaimana yang termuat dalam (Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 Tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, 2022) dan juga jika disebarluaskan dapat dikenakan sanksi sebagaimana yang dimuat dalam Pasal 27 ayat (1) (Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi Dan Transaksi Elektronik, 2016), sebagai berikut: “(1) Setiap Orang dengan sengaja dan tanpa hak mendistribusikan dan/atau mentransmisikan dan/atau membuat dapat diaksesnya Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik yang memiliki muatan yang melanggar kesusilaan.”

Dan sebagaimana perubahan penjelasannya, yakni sebagai berikut: “Pasal 27 Ayat (1) Yang dimaksud dengan “mendistribusikan” adalah mengirimkan dan/atau menyebarkan Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik kepada banyak Orang atau berbagai pihak melalui Sistem Elektronik. Yang dimaksud dengan “mentransmisikan” adalah mengirimkan Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik yang ditujukan kepada satu pihak lain melalui Sistem Elektronik. Yang dimaksud dengan “membuat dapat diakses” adalah semua perbuatan lain selain mendistribusikan dan mentransmisikan melalui Sistem Elektronik yang menyebabkan Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dapat diketahui pihak lain atau publik”

Pendampingan kepada PT *Nippon Piston Ring Manufacturing* Indonesia di Kabupaten Pasuruan untuk membentuk Satgas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja dalam rangka kegiatan pengabdian pada masyarakat ini, dilakukan dalam 3 (tiga) langkah kegiatan secara berurutan dan bertahap yang meliputi persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi. Tahapan mana merupakan reformulasi Tim pengabdian masyarakat atas 5 (lima) tahapan umum dalam metodologi PAR yaitu perencanaan, pelaksanaan, analisis, tindakan, dan tindakan berkelanjutan.

Tahap persiapan sebagai langkah awal memulai kegiatan pengabdian pada masyarakat, dilakukan pada tanggal 28 Agustus 2023 dengan pembentukan tim yang terdiri atas 3 (tiga) orang dosen dan satu orang mahasiswa. Setelah itu menentukan lokasi pengabdian, yang dilanjutkan dengan *survey* untuk melakukan pemetaan awal (*preliminary mapping*), membangun kepercayaan masyarakat (*trust building*) dan pemetaan partisipatif (*participatory mapping*) sekaligus mengumpulkan data melalui metode wawancara dan diskusi kelompok pada tanggal 04 September 2023. Kegiatan ini menghasilkan informasi bahwa perusahaan memiliki kebijakan yang tegas dalam melindungi pekerja dari perbuatan asusila (PT *Nippon Piston Ring Manufacturing* Indonesia, 2022), serta perusahaan/pengusaha dan pekerja/serikat pekerja menginginkan pengetahuan dan pemahaman yang memadai terkait kekerasan seksual di tempat kerja berikut upaya pencegahan dan penanganannya. Informasi tersebut kemudian dianalisis secara kolaboratif antara Tim pengabdian masyarakat dan peserta kegiatan pengabdian dengan menggunakan analisis tematik, di mana hasilnya adalah terdefiniskan tema “Pendampingan Pembentukan Satgas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di PT *Nippon Piston Ring Manufacturing* Indonesia Kabupaten Pasuruan”. Mengakhiri tahap persiapan disusunlah perencanaan pelaksanaan, di mana baik bentuk teknis pelaksanaan maupun materinya ditentukan dan dijadwalkan sesuai kesepakatan yaitu pada tanggal 19 September 2023, pukul 13.00 sampai dengan 14.30, bertempat di Ruang Pertemuan PT *Nippon Piston Ring Manufacturing* Indonesia.

Temuan dari kegiatan pada tahap persiapan adalah, pertama, kebijakan PT *Nippon Piston Ring Manufacturing* Indonesia dalam upaya pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja serta menjaga hubungan industrial yang harmonis dan produktif masih terbatas pada Perjanjian Kerja Bersama Tahun 2022 – 2024 (PKB), sebagaimana termaktub dalam ketentuan Pasal 70 angka 4. Kedua, pengetahuan dan pemahaman perusahaan/pengusaha dan pekerja/serikat pekerja terkait kekerasan seksual di tempat kerja berikut upaya pencegahan dan penanganannya perlu ditingkatkan. Pada temuan pertama, kebijakan PT *Nippon Piston Ring Manufacturing* Indonesia tersebut harus dikomprehensifkan dan disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Hal ini dikarenakan materi muatan PKB pada umumnya adalah syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak (Nazaruddin, 2020). Kemudian pada temuan kedua, pengetahuan dan pemahaman perusahaan/pengusaha dan pekerja/serikat pekerja terkait kekerasan seksual di tempat kerja berikut upaya pencegahan dan penanganannya ditingkatkan melalui sosialisasi peraturan perundang-undangan yang mengaturnya, terutama (Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 Tentang Pedoman Pencegahan Dan Penanganan Kekerasan Seksual Di Tempat Kerja, 2023). Sosialisasi memberikan akses kepada masyarakat yang mempunyai kepentingan dan terdampak langsung untuk mendapatkan informasi, sehingga

semua lapisan masyarakat memiliki kesempatan yang seluas-luasnya untuk berpartisipasi dalam pembentukan peraturan perundang-undangan (Prasetyo, 2023).

Kemudian sebagai langkah berikutnya dalam kegiatan pengabdian pada masyarakat ini adalah tahap pelaksanaan, yang dilakukan pada tanggal 19 September 2023. Bertempat di Ruang Pertemuan PT *Nippon Piston Ring Manufacturing* Indonesia, Tim pengabdian masyarakat menyampaikan sosialisasi serta diskusi dengan peserta kegiatan pengabdian yang terdiri atas perwakilan pengusaha dan perwakilan pekerja/serikat pekerja mengenai ketentuan/pasal-pasal peraturan perundang-undangan yang mengatur kekerasan seksual meliputi (Undang-undang Nomor 1 Tahun 1946 tentang Peraturan Hukum Pidana (KUHP), 1946), (Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 2003), (Undang-undang Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, 2024), (Undang-undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, 2022), termasuk dan terutama (Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual Di Tempat Kerja, 2023).

Temuan dari kegiatan pada tahap pelaksanaan adalah, pertama, peserta kegiatan pengabdian memahami ketentuan normatif tentang kekerasan seksual di tempat kerja serta upaya pencegahan dan penanganannya. Pemahaman peserta kegiatan pengabdian ditunjukkan dengan pengetahuannya atas materi peraturan perundang-undangan terkait, karena jauh sebelumnya sudah pernah diterbitkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja. Bagi perusahaan/pengusaha sendiri, pada tahun 2012, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) bekerja sama dengan Kantor *International Labour Organization* (ILO) di Jakarta telah menyusun Pedoman Pencegahan dan Penanganan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja. Pedoman ini telah digunakan sebagai acuan anggota APINDO dalam membangun tempat kerja yang aman dan bebas dari pelecehan seksual. Berbagai kegiatan dilakukan oleh APINDO bekerja sama dengan berbagai pihak untuk melakukan upaya edukasi dan sosialisasi (DPN APINDO, 2022). Adapun bagi pekerja/serikat pekerja, melalui *Never Okay Project* telah dilakukan survey tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja Indonesia tahun 2022 dengan 1175 responden yang notabene semuanya dari kalangan pekerja/serikat pekerja. Data yang dirilis oleh DPN APINDO dalam survey melalui *Never Okay Project* tersebut sangat mencengangkan dan memprihatinkan, karena tercatat 70.81% pekerja pernah menjadi korban kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dan 54.81% pelaku adalah atasan/ rekan kerja senior.

Namun demikian pemahaman peserta kegiatan pengabdian atas ketentuan normatif tentang kekerasan seksual di tempat kerja serta upaya pencegahan dan penanganannya masih sebatas pemahaman literal, artinya pemahaman yang menitikberatkan pada informasi yang secara eksplisit dinyatakan dalam pasal-pasal peraturan perundang-undangan terkait dan atau yang secara eksplisit dinyatakan dalam laporan. Mengapa dan untuk tujuan apa pasal-pasal peraturan perundang-undangan terkait tersebut diundangkan dan atau laporan tersebut dirilis, peserta kegiatan pengabdian kurang berkeinginan untuk mengetahuinya lebih jauh.

Bertitik-tolak dari kondisi pemahaman peserta kegiatan pengabdian yang bersifat pemahaman literal tersebut, Tim pengabdian masyarakat dalam kegiatan sosialisasi serta diskusi dengan peserta kegiatan pengabdian memberdayakan dan mengubah pemahaman literal peserta kegiatan pengabdian menjadi pemahaman kritis, dengan menyampaikan konsideran diundangkannya peraturan perundang-undangan terkait. Misalnya dalam konsideran Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual Di Tempat Kerja, Tim pengabdian masyarakat antara lain menyampaikan : pertama, Setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dari kekerasan seksual dan bebas dari perlakuan yang merendahkan derajat serta martabatnya di tempat kerja. Kekerasan seksual jelas bertentangan dengan nilai-nilai ketuhanan dan kemanusiaan, serta dapat mengganggu keamanan dan keharmonisan hubungan kerja. Keberadaan tindakan tersebut di tempat kerja dapat

menciptakan suasana yang tidak kondusif dan merusak hubungan antar sesama pekerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada keseluruhan lingkungan kerja.

Kedua, Dampak psikologis yang dialami korban kekerasan seksual sangat signifikan, meliputi rasa malu, kaget, menyalahkan diri sendiri, kemarahan, frustrasi, kebingungan, depresi, dan isolasi sosial. Kondisi emosional ini tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan individu korban tetapi juga berdampak pada kinerja mereka di tempat kerja. Ketidakstabilan mental ini dapat mengganggu produktivitas dan menciptakan hubungan kerja yang tidak kondusif, sehingga merugikan kenyamanan dan efisiensi dalam lingkungan kerja.

Ketiga, Tujuan diundangkannya Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 adalah untuk memberikan pedoman yang jelas dalam upaya pencegahan, penanganan, dan perlindungan terhadap segala bentuk kekerasan seksual di tempat kerja. Keputusan ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, aman, nyaman, dan bebas dari tindakan kekerasan seksual, sehingga mendukung terciptanya tempat kerja yang produktif dan berkeadilan.

Temuan kedua dari kegiatan pada tahap pelaksanaan, peserta kegiatan pengabdian berkolaborasi dengan Tim pengabdian masyarakatsepakat untuk membentuk Satgas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual. Pada bagian awal, terbangunnya pemahaman peserta kegiatan pengabdian selain didasarkan pada adanya kesadaran hukum juga dikarenakan fakta empiris bahwa kekerasan seksual di tempat kerja itu nyata dan dapat menimpa pekerja terutama perempuan, serta cukup tinggi kuantitasnya. Komnas Perempuan merilis hasil kegiatan pengabdiannya bahwa jumlah kasus kekerasan seksual tertinggi se-Indonesia pada tahun 2020 (Komnas Perempuan, 2021) adalah terbanyak terjadi di DKI Jakarta dengan 2461 kasus diikuti Jawa Barat dengan 1011 kasus, sedangkan Banten berada di urutan ke-6 dengan 332 kasus (Amalia & FX. Sugiyanto, 2022). Menurut Muhaimin, mantan Menteri Tenaga Kerja RI, berdasarkan data Komnas Perempuan angka kekerasan seksual terhadap perempuan di tempat kerja di Indonesia masih cenderung tinggi dan tidak banyak perubahan; tercatat ada 389 kasus di tahun 2021 dengan 411 perempuan jadi korbannya, di tahun 2022 tercatat 324 kasus dengan jumlah korban 384 perempuan, dan di tahun 2023 hingga bulan Mei sudah tercatat 123 kasus dengan 135 korban perempuan (Akbar, 2023).

Kemudian pada bagian berikutnya, Tim pengabdian masyarakat dan peserta kegiatan pengabdian mendiskusikan beberapa bentuk kekerasan seksual yang sering terjadi di tempat kerja atau yang berhubungan dengan tempat kerja misalnya di kendaraan antar jemput pekerja, atau di tempat lain dalam lingkup pekerjaan, yaitu : Pertama, Pelecehan Seksual Nonfisik, merupakan perbuatan seksual secara nonfisik yang ditujukan terhadap tubuh, keinginan seksual, dan/ atau organ reproduksi dengan maksud merendahkan harkat dan martabat seseorang berdasarkan seksualitas dan/atau kesusilaannya, antara lain: pelecehan verbal atau lisan yang merupakan komentar bernada seksual, lelucon yang bersifat ofensif, ungkapan yang bersifat menghina mengenai kehidupan pribadi atau bagian tubuh atau penampilan seseorang; pelecehan isyarat atau visual yang merupakan bahasa tubuh dan/ atau gerakan tubuh yang menyiratkan sesuatu yang bersifat seksual, mendelik, mengerling atau bersiul yang dilakukan berulang-ulang, isyarat dengan jari, dan menjilat bibir serta melirik atau menatap penuh nafsu; pelecehan psikologis atau emosional yang merupakan permintaan, ajakan rayuan yang berulang-ulang dan tidak diinginkan, ajakan kencan yang tidak diharapkan, penghinaan atau celaan yang bersifat seksual.

Kedua, Pelecehan Seksual Fisik, merupakan perbuatan seksual secara fisik yang ditujukan terhadap tubuh, keinginan seksual, dan/ atau organ reproduksi dengan maksud merendahkan harkat dan martabat seseorang berdasarkan seksualitas, antara lain mencium, menepuk, mencubit, dan menempelkan tubuh penuh nafsu.

Ketiga, Kekerasan Seksual Berbasis Elektronik, dilakukan oleh Pelaku yang tanpa hak, seperti : melakukan perekaman dan/atau mengambil gambar atau tangkapan layar yang bermuatan seksual di luar kehendak atau tanpa persetujuan orang yang menjadi objek perekaman atau gambar atau tangkapan layar; mentransmisikan informasi elektronik dan/atau dokumen elektronik

yang bermuatan seksual di luar kehendak penerima yang ditujukan terhadap keinginan seksual; dan/atau melakukan penguntitan dan/atau pelacakan menggunakan sistem elektronik terhadap orang yang menjadi obyek dalam informasi/dokumen elektronik untuk tujuan seksual.

Selanjutnya pada bagian penutup, dibentuklah Satgas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di PT *Nippon Piston Ring Manufacturing* Indonesia mengacu pada Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja, di mana Satgas tersebut merupakan bagian dalam struktur organisasi Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit. Keputusan menteri dimaksud secara hukum lebih mempunyai kekuatan mengikat, karena keberadaannya atas dasar amanah peraturan perundang-undangan (delegasi) serta dibentuk atas dasar kewenangan. Beberapa hal yang disepakati dalam pembentukan Satgas dimaksud adalah : Anggota Satgas berasal dari perwakilan pengusaha dan perwakilan pekerja atau serikat pekerja di perusahaan; Anggota Satgas berjumlah gasal, paling sedikit 3 (tiga) orang; Susunan keanggotaan Satuan Tugas, terdiri atas: ketua merangkap anggota, dan sekretaris merangkap anggota, serta anggota.

Disepakati pula bahwa tugas dari Anggota Satgas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di PT *Nippon Piston Ring Manufacturing* Indonesia adalah sebagai berikut : Menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan yang mengacu pada kebijakan perusahaan terkait upaya pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja; Menerima pengaduan kekerasan seksual di tempat kerja dari korban dan/atau pihak yang mengadukan; Mencatat pengaduan kekerasan seksual di tempat kerja secara tertib dan rapi; Mengumpulkan informasi terkait indikasi terjadinya kekerasan seksual di tempat kerja; Memberikan pertimbangan kepada korban dan perusahaan mengenai penyelesaian lebih lanjut dari pengaduan kekerasan seksual di tempat kerja; dan Memberikan pendampingan kepada korban.

Anggota Satgas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di PT *Nippon Piston Ring Manufacturing* Indonesia tersebut dalam melaksanakan tugas wajib menjunjung tinggi norma dan kode etik yang ditetapkan oleh perusahaan, menjamin kerahasiaan identitas pihak yang terkait langsung dengan pengaduan dan penanganan kasus kekerasan seksual di tempat kerja, dan menjaga independensi dan kredibilitas Satgas.

Selanjutnya anggota Satgas dimaksud bersama-sama dengan Tim pengabdian masyarakat melakukan penyusunan serta pelaksanaan program dan kegiatan merujuk pada kebijakan perusahaan, seperti pengaturan di Peraturan Perusahaan dan PKB, pelaksanaan edukasi dan publikasi, serta mekanisme pengaduan, penanganan, dan pemulihan korban di tempat kerja. Selain itu disediakan sarana dan prasarana kerja yang memadai, karena ketersediaan dapat secara efektif mencegah terjadinya kekerasan seksual di tempat kerja. Misalnya: penyediaan ruang kerja dan ruang istirahat dengan penerangan yang cukup, penempatan kamera pengawas, pemisahan toilet atau mess pekerja sesuai jenis kelamin, dan lain-lain.

Langkah terakhir dalam kegiatan pengabdian pada masyarakat ini adalah evaluasi, yaitu mengevaluasi Satgas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual sebagai pranata baru. Tidak ada pembatasan jangka waktu dalam tahap evaluasi, karena selama tidak ada perubahan pada dasar hukum pembentukannya maka Satgas dimaksud tetap eksis berproses dalam memberdayakan perusahaan/pengusaha dan pekerja/serikat pekerja terkait upaya pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja serta menjaga hubungan industrial yang harmonis dan produktif. Keharmonisan hubungan industrial ini akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan pekerja, di mana jika proses hubungan industrial terbangun secara baik dan teratur tidak akan menimbulkan perkara yang membuat perselisihan penting sekali agar bisa sama-sama mempertahankan kewajiban masing-masing antara perusahaan dan juga pekerja (Dasuha et al., 2023).

Dalam tahap evaluasi tersebut, belum terdapat temuan. Hal ini dikarenakan baik Tim pengabdian masyarakat maupun peserta kegiatan pengabdian masih harus memastikan keberlanjutan program (*sustainability*), di mana secara teknis yuridis sangat ditentukan oleh sikap dan perilaku pengusaha/pekerja dan keluarga pengusaha/pekerja yang menjadi korban kekerasan

seksual di tempat kerja. Meskipun pembentukan Satgas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja merupakan kewajiban bagi perusahaan, akan tetapi pengaduan atas tindakan kekerasan seksual di tempat kerja dapat disampaikan secara opsional kepada Satgas dimaksud atau Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota/Provinsi atau Kementerian Ketenagakerjaan RI.

Diundangkannya Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual Di Tempat Kerja merupakan momentum bagi Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI), secara khusus perusahaan/pengusaha dan pekerja/serikat pekerja, untuk berkontribusi konket dalam upaya pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja. Pasca diundangkannya Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tersebut, pembentukan Satgas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja memperoleh legalitas untuk diwujudkan.

Kegiatan pengabdian pada masyarakat ini layak diperhatikan, karena pembentukan Satgas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja tidak hanya merupakan wujud kepatuhan perusahaan atas kewajiban hukum yang harus dijalankan. Lebih daripada itu, pembentukannya adalah realisasi nyata atas partisipasi yang bermakna (*meaningful participation*) dari perusahaan/pengusaha dan pekerja/serikat pekerja sebagai komunitas yang terdampak langsung dan/atau mempunyai kepentingan dalam upaya pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja serta menjaga hubungan industrial yang harmonis dan produktif yang *sustainable*.

Dalam rangka memastikan keberlanjutan programnya (*sustainability*), sangat penting komunitas ilmiah untuk terus-menerus menggemakan eksistensinya. Bahkan melalui kegiatan pengabdian pada masyarakat berikutnya dapat menyempurnakan substansi maupun desain Satgas dimaksud, sehingga kekerasan seksual di tempat kerja benar-benar tercegah dan tertangani secara berkeadilan. Selain itu eksistensi penanganan kasus oleh Satgas dimaksud lebih memiliki keunggulan dibandingkan dengan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota/Provinsi atau Kementerian Ketenagakerjaan RI, dan bahkan oleh Kepolisian Republik Indonesia. Keunggulannya dapat secara langsung dilakukan tindakan pemulihan, antara lain : mengembalikan hak atas cuti sakit atau cuti tahunan yang diambil karena proses yang harus dilalui dalam penanganan kekerasan seksual; mempertimbangkan pemberian cuti sakit tambahan dalam hal kaoban memerlukan konseling dan *advise* karena trauma; menghapus penilaian negatif dalam catatan di bagian kepegawaian Perusahaan karena terjadinya kekerasan seksual; mempekerjakan kembali korban bila yang bersangkutan diberhentikan dengan cara yang tidak benar; meninjau kembali pemberlakuan dan keputusan terkait hubungan kerja yang merugikan korban dan/atau pihak yang mengadukan untuk memastikan bahwa perlakuan atau keputusan tersebut tidak dilakukan sebagai tindakan pembalasan; dan/atau memberi ganti rugi seperti biaya pengobatan.

Kesimpulan

Kesimpulan dari kegiatan pengabdian dan pemberdayaan masyarakat di PT Nippon Piston Ring Manufacturing Indonesia di Kabupaten Pasuruan menunjukkan bahwa upaya preventif dan pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja adalah langkah krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif. Melalui pendampingan yang melibatkan pembentukan Satgas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual, kegiatan ini berhasil mengintegrasikan teori perlindungan hukum preventif yang bertujuan mencegah pelanggaran sebelum terjadi, sesuai dengan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023. Tahap persiapan yang meliputi pemetaan awal, pengumpulan data, dan analisis tematik memberikan gambaran jelas mengenai kebijakan perusahaan dan kebutuhan akan peningkatan pemahaman mengenai kekerasan seksual di tempat kerja.

Selama tahap pelaksanaan, sosialisasi mengenai peraturan perundang-undangan yang mengatur kekerasan seksual, termasuk Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023, telah meningkatkan pemahaman peserta tentang ketentuan normatif serta dampak

psikologis dari kekerasan seksual. Diskusi dan edukasi ini mengubah pemahaman literal peserta menjadi pemahaman kritis yang lebih mendalam, menggarisbawahi pentingnya penerapan peraturan yang sesuai untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan aman. Pembentukan Satgas, yang melibatkan perwakilan pengusaha dan pekerja, diharapkan dapat memfasilitasi upaya pencegahan dan penanganan kekerasan seksual dengan lebih efektif.

Evaluasi yang akan dilakukan selanjutnya akan menentukan keberhasilan implementasi Satgas serta keberlanjutan program ini. Pembentukan Satgas diharapkan tidak hanya memenuhi kewajiban hukum tetapi juga menjadi bentuk partisipasi nyata dari perusahaan dan pekerja dalam upaya pencegahan dan penanganan kekerasan seksual. Program ini penting untuk memastikan bahwa semua tindakan kekerasan seksual dapat diatasi secara adil dan efektif, serta mendukung terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan produktif di masa depan. Keberlanjutan dan keberhasilan program ini sangat bergantung pada komitmen berkelanjutan dari semua pihak yang terlibat.

Ucapan Terima Kasih

Kami mengucapkan terima kasih kepada Kepala Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum Universitas Bhayangkara Surabaya, yang telah memfasilitasi kegiatan pengabdian pada masyarakat pada tahun 2023. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Presiden Direktur PT Nippon Piston Ring Manufacturing Indonesia di Kabupaten Pasuruan, yang telah memberikan ijin untuk melaksanakan kegiatan pengabdian dalam rangka kegiatan pengabdian pada masyarakat ini. Demikian pula ucapan terima kasih juga disampaikan kepada perwakilan pengusaha dan perwakilan pekerja/serikat pekerja, yang telah berpartisipasi aktif dalam kerja sama pembentukan Satgas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di PT Nippon Piston Ring Manufacturing Indonesia Kabupaten Pasuruan.

Pernyataan Kontribusi Penulis

WT membuat konsep dan rencana kegiatan pengabdian pada masyarakat. WT, MD dan SM melakukan pendampingan dan pengumpulan dan analisis data. MD dan YN melakukan penyusunan naskah dan editing artikel. YN dan NF selanjutnya menyerahkan naskah artikel untuk dipublikasikan sesuai pedoman yang telah ditentukan.

Referensi

- Afandi, Agus, Laily, N., Wahyudi, N., Umam, M. H., Kambau, R. A., Rahman, S. A., Sudirman, M., Jamilah, Kadir, N. A., Junaid, S., Nur, S., Parmitasari, R. D. A., Nurdiyana, Wahyudi, J., & Wahid, M. (2022). *Metodologi Pengabdian Masyarakat*. Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/71356/1/Buku.pdf>
- Akbar, E. (2023, July). *Wakil Ketua DPR RI, Cak Imin Tegaskan Kasus Kekerasan Pada Pekerja Perempuan Masih Tinggi*. Kominfo Kabupaten Pasuruan. <https://www.pasuruankab.go.id/beritalike/9347/wakil-ketua-dpr-ri-cak-imin-tegaskan-kasus-kekerasan-pada-pekerja-perempuan-masih-tinggi>
- Amalia, T., & FX. Sugiyanto. (2022). Implementasi Teori Subjective Expected Utility Studi Kasus: Pekerja Perempuan Korban Pelecehan Seksual. *Jurnal Wanita Dan Keluarga*, 3(2), 121–130. <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/jwk.3689>
- Asri, D. P. B. (2018). Perlindungan Hukum Preventif Terhadap Ekspresi Budaya Tradisional di Daerah Istimewa Yogyakarta Berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta. *JIPRO: Journal of Intellectual Property*, 1(1), 13–23. <https://doi.org/10.20885/jipro.vol1.iss1.art2>
- Baheramasyah. (2023, June). *Menaker: Kekerasan Seksual di Tempat Kerja tidak Bisa Ditoleransi*. Info Publik. <https://www.infopublik.id/kategori/nasional-sosial-budaya/748618/menaker-kekerasan-seksual-di-tempat-kerja-tidak-bisa-ditoleransi#>

- Budiarti, Ilmi, A., Arianto, G. N., & Maharani, M. (2022). *Data dan Fakta Kekerasan Seksual di Indonesia 2021*. Indonesia Judicial Research Society (IJRS). <https://ijrs.or.id/publikasi-ijrs/data-dan-fakta-kekerasan-seksual-di-indonesia-2021/>
- DPN APINDO (2022). *Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan & Pelecehan Seksual di Tempat Kerja Bagi Pengusaha*. <https://apindo.or.id/storage/files/study-and-research/sXgQTqxqaPtHLBZWvbCNtmlpIS0IwsjluCeENMXA.pdf>
- Dasuha, Rahmayanti, I., Rizal, M., & Natari, S. U. (2023). Peran Serikat Pekerja dalam Menjaga Keharmonisan Hubungan Industrial (Studi Kasus pada PT. Prima Makmur). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(3), 32–41. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i2>
- Fadilah, L., & Laili, N. (2024). Pelatihan Modul Ajar Bidang Studi Pai Kurikulum Merdeka Terhadap Guru Pai Sd/Mi Se-Kota Metro Lampung. *Jurnal Difusi Ipteks Legowo*, 1(1), 64–78. <https://doi.org/10.62242/jdil.v1i1.13>
- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 Tentang Pedoman Pencegahan Dan Penanganan Kekerasan Seksual Di Tempat Kerja, Pub. L. No. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 (2023).
- Komnas Perempuan. (2021). *Lembar Fakta dan Poin Kunci Catatan Tahunan Komnas Perempuan Tahun 2020*. <https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/catahu-2020-komnas-perempuan-lembar-fakta-dan-poin-kunci-5-maret-2021>
- Nazaruddin, R. (2020). Kedudukan, Konsep dan Keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama dalam Peraturan Perundang-undangan. *Badamai Law Journal*, 5(1), 36–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.32801/damai.v5i1.9974>
- Prasetyo, Y. (2023). Urgensi Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Yang Berkeadilan. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 20(2), 29–43. [file:///C:/Users/STUDENT 06/Downloads/998-4192-1-PB.pdf](file:///C:/Users/STUDENT%2006/Downloads/998-4192-1-PB.pdf)
- Rusli, Shahnaz, T., Boari, Y., Amelia, D., Rahayu, D., Setiaji, B., Suhadarliyah, Syarfina, CS, A., Syahrudin, Amiruddin, & Yuniwati, I. (2024). *Pengantar Metodologi Pengabdian Masyarakat*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. https://www.researchgate.net/publication/378870237_PENGANTAR_METODOLOGI_PENGABDIAN_MASYARAKAT
- Simfoni PPA. (2024). *Data Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Anak 2024*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Anak. <https://kekerasan.kemenpppa.go.id/ringkasan>
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 Tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja (2011).
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1946 Tentang Peraturan Hukum Pidana (KUHP), Pub. L. No. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1946 (1946).
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2024 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi Dan Transaksi Elektronik, Pub. L. No. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2024 (2024).
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 Tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, Pub. L. No. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2022 (2022).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan., Pub. L. No. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 (2003).

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi Dan Transaksi Elektronik (2016).