

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pelaksanaan sistem pemerintahan di Indonesia, yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pancasila sebagai dasar Negara menyatakan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan perlindungan dan dari segala bentuk kekerasan termasuk kekerasan seksual.

Kekerasan seksual adalah isu yang telah menjadi salah satu permasalahan krusial yang dihadapi masyarakat global. Di Indonesia, kata pelecehan acapkali terdengar dalam kehidupan sehari-hari. Tentu saja, isu ini tidak asing lagi ditelinga kita karena banyaknya kasus pelecehan yang terjadi tiap tahunnya, baik yang diselesaikan melalui jalur hukum maupun yang tak kunjung menemui titik terangnya.

Dalam RUU Penghapusan Kekerasan Seksual, kekerasan seksual dirumuskan sebagai perbuatan yang merendahkan, menghina, menyerang, atau perbuatan lainnya terhadap tubuh, hasrat seksual, dan fungsi reproduksi seseorang. RUU ini secara tegas menekankan bahwa tindakan kekerasan seksual tersebut dilakukan secara paksa dan bertentangan dengan kehendak atau persetujuan individu yang menjadi korban.

Saat ini semakin meningkatnya kekerasan seksual yang terjadi pada ranah komunitas termasuk Perguruan Tinggi. Secara langsung atau tidak langsung akan berdampak pada kurang optimalnya penyelenggaraan Tri

Dharma Perguruan Tinggi dan penurunan kualitas Perguruan Tinggi. Salah satu upaya pemerintah Negara Republik Indonesia dalam mencegah dan menangani kekerasan seksual di Perguruan Tinggi dibuatlah kebijakan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2021 Tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Lingkungan Perguruan Tinggi.

Data terbaru dari Komnas Perempuan pada tahun 2022 menunjukkan bahwa kehadiran Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual berkontribusi signifikan dalam meningkatkan keberanian dan kepercayaan korban untuk melaporkan kasus yang mereka hadapi. Januari hingga November 2022, telah menerima 3.014 kasus kekerasan berbasis gender terhadap perempuan. Dari jumlah tersebut, terdapat 860 kasus kekerasan seksual yang terjadi di ranah publik atau komunitas, serta 899 kasus di ranah personal. (Komnas Perempuan)

Sementara untuk kasus kekerasan seksual di Kota Makassar sendiri menurut UPT PPA Kota Makassar pada tahun 2018 ada diangka 1.300 kasus, ditahun 2019 diangka 1.351 kasus, sedangkan ditahun 2020 sendiri 1.031 kasus turun 300 dari total dewasa dan anak. Tapi ditahun 2021 mengalami peningkatan, dari 1.000 kasus menjadi 1.500 kasus, dan yang dewasa tadi dari 500 kasus menjadi 599 kasus, serta 527 kasus menjadi 982 kasus yang terjadi pada anak. (UPTD PPA Kota Makassar).

Masalah kekerasan seksual bukan hanya menyangkut tentang problem individu, melainkan juga kepada hak asasi atas kemanusiaan.

Tidak adanya rasa aman, sehingga perlindungan terhadap segala bentuk kekerasan, kejahatan, penyiksaan, dan pengabaian akan martabat manusia terus saja terjadi. Hal ini membuktikan bahwa masih lemahnya pengaturan hukum serta perlindungan dalam menangani kasus-kasus kekerasan seksual yang ada di Indonesia, walaupun sudah ada perundang-undangan yang mengatur itu semua.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia kekerasan seksual yang dimaksud Nomor 30 Tahun 2021 :

1. Kekerasan Seksual mencakup tindakan yang dilakukan secara verbal, nonfisik, fisik, dan/atau melalui teknologi informasi dan komunikasi.
2. Kekerasan Seksual sebagaimana di maksud meliputi :
 - a. Menyampaikan ujaran yang mendiskriminasi atau melecehkan tampilan fisik, kondisi tubuh, dan/atau identitas gender;
 - b. Memperlihatkan alat kelaminnya dengan sengaja tanpa persetujuan Korban;
 - c. Menyampaikan ucapan yang memuat rayuan, lelucon, dan/atau siulan yang bernuansa seksual pada Korban;
 - d. Menatap Korban dengan nuansa seksual dan/atau tidak nyaman;

- e. Mengirimkan pesan, lelucon, gambar, foto, audio, dan/atau video bernuansa seksual kepada Korban meskipun sudah dilarang Korban;
- f. Mengambil, merekam, dan/atau mengedarkan foto dan/atau rekaman audio dan/atau visual Korban yang bernuansa seksual tanpa persetujuan Korban;
- g. Mengunggah foto tubuh dan/atau informasi pribadi Korban yang bernuansa seksual tanpa persetujuan Korban;
- h. Menyebarkan informasi terkait tubuh dan/atau pribadi Korban yang bernuansa seksual tanpa persetujuan Korban;
- i. Mengintip atau dengan sengaja melihat Korban yang sedang melakukan kegiatan secara pribadi dan/atau pada ruang yang bersifat pribadi;
- j. Membujuk, menjanjikan, menawarkan sesuatu, atau mengancam Korban untuk melakukan transaksi atau kegiatan seksual yang tidak disetujui oleh Korban;
- k. Memberi hukuman atau sanksi yang bernuansa seksual;
- l. Menyentuh, mengusap, meraba, memegang, memeluk, mencium dan/atau menggosokkan bagian tubuhnya pada tubuh Korban tanpa persetujuan Korban;
- m. Membuka pakaian Korban tanpa persetujuan Korban;
- n. Memaksa Korban untuk melakukan transaksi atau kegiatan seksual;

- o. Mempraktikkan budaya komunitas Mahasiswa, Pendidik, dan Tenaga Kependidikan yang bernuansa kekerasan seksual;
- p. Melakukan percobaan perkosaan, namun penetrasi tidak terjadi;
- q. Melakukan perkosaan termasuk penetrasi dengan benda atau bagian tubuh selain kelamin;
- r. Memaksa atau memperdayai Korban untuk melakukan aborsi;
- s. Memaksa atau memperdayai Korban untuk hamil;
- t. Membiarkan terjadinya Kekerasan Seksual dengan sengaja; dan/atau
- u. Melakukan perbuatan Kekerasan Seksual lainnya.

Pencegahan dan penanganan wajib kekerasan seksual di perguruan tinggi menurut Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2021 :

1. Pendampingan
2. Perlindungan
3. Pengenaan sanksi administratif
4. Pemulihan korban.

Universitas, sebagai sebuah organisasi atau lembaga, tidak terlepas dari potensi konflik dalam penyelenggaraannya. Salah satu isu yang sering muncul adalah kasus kekerasan seksual, yang berkaitan erat dengan situasi ketidakadilan sosial akibat ketimpangan gender. Kekerasan berbasis gender, terutama yang menimpa perempuan, menjadi topik yang semakin

hangat diperbincangkan dan kian sering terjadi. Isu pelecehan seksual di dunia pendidikan, khususnya, telah menjadi sorotan utama dalam beberapa waktu terakhir. Jika kita sedikit memutar ingatan kebelakang, maka kita akan mengingat kasus pelecehan seksual yang dialami oleh Agni, seorang mahasiswi UGM yang sangat ramai menjadi perbincangan di media sosial beberapa tahun silam. Dilansir dari laman Tirto.id, tahun 2019, survei yang telah dilakukan Tirto bersama The Jakarta Post dan Vice Indonesia yang mencatat terdapat 174 kasus pelecehan seksual yang berhubungan dengan perguruan tinggi. Hasil catatan tersebut melibatkan 79 kampus dan 29 kota. Selain itu, Tirto.id juga mencantumkan salah satu studi ValueChampion yang menyebutkan bahwa Indonesia merupakan negara paling berbahaya kedua bagi perempuan di antara negara lain di kawasan Asia Pasifik.

Kasus kekerasan seksual juga pernah terjadi di lingkungan Universitas Riau. Seorang mahasiswi Universitas Riau melaporkan bahwa dirinya mengalami pelecehan seksual yang dilakukan oleh Dekan fakultasnya. Pengakuan ini diunggah melalui akun Instagram, dalam video berdurasi 13 menit 26 detik yang diunggah, mahasiswi tersebut menjelaskan secara lengkap kronologi pelecehan seksual yang dialaminya. Perempuan berinisial L ini merupakan mahasiswi Jurusan Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP), Universitas Riau, angkatan 2018. Pelecehan yang dialami oleh L ini diterima pada saat dirinya akan melakukan bimbingan skripsi. (@komahi_ur pada Kamis, 4 November 2021).

Kasus kekerasan seksual juga sempat viral di Makassar, Sulawesi Selatan. Sejumlah mahasiswi Universitas Negeri Makassar (UNM) mengungkapkan melalui media sosial bahwa mereka menjadi korban pelecehan seksual oleh salah satu oknum dosen di kampus tersebut. Informasi mengenai kasus ini pertama kali dibagikan oleh akun Instagram **@mekdiunm** pada Jumat, 3 Juni 2022. Akun tersebut aktif mengawal kasus ini dan mendukung para korban yang mengalami pelecehan seksual oleh oknum berinisial **HB**.

Selain itu, salah satu kasus kekerasan seksual baru-baru ini juga terjadi di Universitas Hasanuddin (UNHAS) Makassar. Empat orang korban telah melaporkan (10/6/2024) ke Satgas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual (PPKS) Unhas tentang pelecehan seksual yang dilakukan oleh salah satu Ketua Departemen Fisip Unhas. Salah satu korban menjelaskan berbagai tindakan pelecehan seksual yang di alami terjadi sejak tahun 2023, hingga pengalaman yang sama juga dirasakan mahasiswi lainnya. Pelecehan yang dialami para korban ini terjadi saat para korban sedang mengurus administrasi studi akhir, bahkan pelaku juga menjadi pembimbing tugas akhir bagi mahasiswinya.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian ini, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pelayanan dan penanganan kasus kekerasan seksual di Universitas Hasanuddin :

1. Kebijakan apa yang telah dibuat oleh Universitas Hasanuddin dalam pelayanan dan perlindungan kekerasan seksual di Universitas Hasanuddin ?
2. Bagaimanakah implementasi kebijakan yang telah dibuat dalam pelayanan dan perlindungan kekerasan seksual di Universitas Hasanuddin ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diangkat, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengidentifikasi kebijakan yang telah dibuat oleh Satgas PPKS Universitas Hasanuddin.
2. Untuk menganalisis implementasi kebijakan yang telah dibuat dalam pelayanan dan penanganan kekerasan seksual di Universitas Hasanuddin.
3. Untuk menganalisis faktor penunjang dan penghambat dalam upaya pelayanan dalam penanganan kekerasan seksual di Universitas Hasanuddin.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademis, Secara umum temuan penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan baru dan sebagai

sumbangan yang bermanfaat bagi Universitas Hasanuddin dalam mengevaluasi terhadap pencegahan dan penanganan kekerasan seksual.

2. Manfaat Metodologis, Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai bahan masukan atau rekomendasi yang kemudian memberikan manfaat bagi pihak berkepentingan atau Universitas Hasanuddin dalam pengembangan pelayanan dan penanganan kekerasan seksual yang terjadi di lingkup perguruan tinggi.
3. Manfaat Praktis, diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan informasi mengenai pencegahan dan penanganan kekerasan seksual berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2021.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Kebijakan Publik

Kebijakan adalah suatu pernyataan atau dokumen yang memberikan petunjuk umum dalam menetapkan ruang lingkup tertentu, yang berfungsi sebagai panduan arah bagi seseorang atau kelompok dalam bertindak. Secara etimologis, istilah kebijakan merupakan terjemahan dari kata *policy*. Kebijakan juga dapat diartikan sebagai rangkaian konsep dan asas yang

menjadi pedoman pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, atau tindakan tertentu. Kebijakan biasanya berbentuk keputusan yang telah dipikirkan dengan matang dan hati-hati oleh pengambil keputusan utama. Kebijakan ini berbeda dari kegiatan yang bersifat rutin, berulang, atau sekadar pelaksanaan aturan yang sudah terprogram.

Selain itu kebijakan ialah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu seraya mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan. (Friedrich (dalam Wahab, 2004:3))

2.2. Konsep Implementasi Kebijakan Publik

Implementasi kebijakan publik merupakan salah satu tahapan proses kebijakan public (public policy process) sekaligus studi yang sangat crucial. Bersifat crucial karena bagaimana pun baiknya suatu kebijakan, kalau tidak dipersiapkan dan direncanakan secara baik dalam implementasinya, maka tujuan kebijakan tidak akan bisa diwujudkan. Demikian pula sebaliknya, kalau menghendaki tujuan kebijakan dapat dicapai dengan baik, maka bukan saja pada tahap implementasi yang harus di persiapkan dan direncanakan dengan baik, tetapi juga pada tahap perumusan atau pembuatan kebijakan juga telah diantisipasi untuk dapat diimplementasikan. (Winarno, 2014: 147).

Implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variable, yakni: komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. (teori George C. Edward III (dalam Agustino, 2006:149))

2.2.1. Komunikasi

Komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Informasi terkait kebijakan publik perlu disampaikan secara jelas kepada para pelaku kebijakan. Hal ini bertujuan agar mereka memahami apa yang harus dipersiapkan dan dilakukan untuk mengimplementasikan kebijakan tersebut. Dengan komunikasi yang efektif, tujuan dan sasaran kebijakan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Komunikasi kebijakan memiliki beberapa dimensi, antara lain dimensi transmisi (transmission), kejelasan (clarity) dan konsistensi (consistency) : (Edward III dalam Widodo 2010:97)

1. Dimensi transmisi menghendaki agar kebijakan publik disampaikan tidak hanya disampaikan kepada pelaksana (implementors) kebijakan tetapi juga disampaikan kepada kelompok sasaran kebijakan dan pihak lain yang berkepentingan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Dimensi kejelasan (clarity) menghendaki agar kebijakan yang ditransmisikan kepada pelaksana, target grup dan pihak lain yang berkepentingan secara jelas sehingga diantara mereka mengetahui apa yang menjadi maksud, tujuan, sasaran, serta substansi dari kebijakan publik tersebut sehingga masing-masing akan mengetahui apa yang harus dipersiapkan serta

dilaksanakan untuk mensukseskan kebijakan tersebut secara efektif dan efisien.

3. Dimensi konsistensi (consistency) diperlukan agar kebijakan yang diambil tidak simpang siur sehingga membingungkan pelaksana kebijakan, target grup dan pihak-pihak yang berkepentingan.

2.2.2. Sumber Daya

Selain itu, faktor sumber daya memiliki peran penting dalam implementasi kebijakan. Sumber daya yang dimaksud Edward III dalam Widodo (2010:98) :

1. Sumberdaya Manusia Sumberdaya manusia merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan kebijakan. Edward III dalam Widodo (2010:98) menyatakan bahwa “probably the most essential resources in implementing policy is staff”. Edward III dalam Widodo (2010:98) menambahkan “no matter how clear and consistent implementation order are and no matter accurately they are transmitted, if personnel responsible for carrying out policies lack the resources to do an effective job, implementing will not effective”
2. Sumberdaya Anggaran Edward III dalam Widodo (2010:100) menyatakan dalam kesimpulan studinya “budgetary limitation, and citizen opposition limit the acquisition of adequate facilities. This is turn limit the quality of service that implementor can be

provide to public". Menurut Edward III, terbatasnya anggaran yang tersedia menyebabkan kualitas pelayanan yang seharusnya diberikan kepada masyarakat juga terbatas. Edward III dalam Widodo (2010:100) menyatakan bahwa "new towns studies suggest that the limited supply of federal incentives was a major contributor to the failure of the program". Menurut Edward III, terbatasnya insentif yang diberikan kepada implementor merupakan penyebab utama gagalnya pelaksanaan program. Edward III dalam Widodo (2010:101) menyimpulkan bahwa terbatasnya sumber daya anggaran akan mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan kebijakan. Disamping program tidak bisa dilaksanakan dengan optimal, keterbatasan anggaran menyebabkan disposisi para pelaku kebijakan rendah.

3. Sumberdaya Peralatan Edward III dalam Widodo (2010:102) menyatakan bahwa sumberdaya peralatan merupakan sarana yang digunakan untuk operasionalisasi implementasi suatu kebijakan yang meliputi gedung, tanah, dan sarana yang semuanya akan memudahkan dalam memberikan pelayanan dalam implementasi kebijakan. Edward III dalam Widodo (2010:102) menyatakan : Physical facilities may also be critical resources in implementation. An implementor may have sufficient staff, may understand what he supposed to do, may have authority to exercise his task, but without the necessary

building, equipment, supplies and even green space implementation will not succeed

4. Sumberdaya Kewenangan Sumberdaya lain yang cukup penting dalam menentukan keberhasilan suatu implementasi kebijakan adalah kewenangan. Menurut Edward III dalam Widodo (2010:103) menyatakan bahwa: Kewenangan (authority) yang cukup untuk membuat keputusan sendiri yang dimiliki oleh suatu lembaga akan mempengaruhi lembaga itu dalam melaksanakan suatu kebijakan. Kewenangan ini menjadi penting ketika mereka dihadapkan suatu masalah dan mengharuskan untuk segera diselesaikan dengan suatu keputusan. Oleh karena itu, Edward III dalam Widodo (2010:103), menyatakan bahwa pelaku utama kebijakan harus diberi wewenang yang cukup untuk membuat keputusan sendiri untuk melaksanakan kebijakan yang menjadi kewenangannya.

2.2.3. Disposisi

Pengertian disposisi menurut Edward III dalam Widodo (2010:104) dikatakan sebagai “kemauan, keinginan dan kecenderungan para pelaku kebijakan untuk melaksanakan kebijakan tadi secara sungguh sungguh sehingga apa yang menjadi tujuan kebijakan dapat diwujudkan”. Keberhasilan implementasi kebijakan secara efektif dan efisien tidak hanya bergantung pada pemahaman para pelaksana (*implementors*) tentang apa yang harus dilakukan dan kemampuan mereka untuk melaksanakannya. Lebih dari itu, para pelaksana juga harus memiliki kemauan dan komitmen

untuk menjalankan kebijakan tersebut (Edward III dalam Widodo 2010:104-105).

Faktor-faktor yang menjadi perhatian mengenai disposisi dalam implementasi kebijakan terdiri dari Edward III dalam Agustinus (2006:159-160) :

1. Pengangkatan birokrasi. Disposisi atau sikap pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personel yang ada tidak melaksanakan kebijakan yang diinginkan oleh pejabat-pejabat yang lebih atas. Karena itu, pengangkatan dan pemilihan personel pelaksana kebijakan haruslah orang-orang yang memiliki dedikasi pada kebijakan yang telah ditetapkan, lebih khusus lagi pada kepentingan warga masyarakat.
2. Insentif merupakan salah-satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah sikap para pelaksana kebijakan dengan memanipulasi insentif. Pada dasarnya orang bergerak berdasarkan kepentingan dirinya sendiri, maka memanipulasi insentif oleh para pembuat kebijakan mempengaruhi tindakan para pelaksana kebijakan. Dengan cara menambah keuntungan atau biaya tertentu mungkin akan menjadi faktor pendorong yang membuat para pelaksana menjalankan perintah dengan baik. Hal ini dilakukan sebagai upaya memenuhi kepentingan pribadi atau organisasi.

2.2.4. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi Faktor-faktor ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Implementasi kebijakan bisa jadi belum efektif karena ketidakefisienan dalam struktur birokrasi. Menurut Edward III dalam Widodo (2010:106), struktur birokrasi mencakup berbagai aspek, seperti pembagian kewenangan, hubungan antara unit-unit organisasi, dan sebagainya.

Selain itu, Edward III dalam Winarno (2005:150) mengidentifikasi dua karakteristik utama dari birokrasi, yaitu: **Standard Operating Procedure (SOP)** dan Fragmentasi. Standard Operating Procedure (SOP) merupakan perkembangan dari tuntutan internal akan kepastian waktu, sumber daya, serta kebutuhan penyeragaman dalam organisasi kerja yang kompleks dan luas (Winarno 2005:150)

Edward III dalam Widodo (2010:107) menyatakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan juga dipengaruhi oleh kejelasan standar operasional, baik yang menyangkut mekanisme, sistem, maupun prosedur pelaksanaan kebijakan. Selain itu, pembagian tugas pokok, fungsi, kewenangan, dan tanggung jawab di antara para pelaku kebijakan, serta harmonis atau tidaknya hubungan antara organisasi pelaksana satu dengan lainnya, turut menentukan efektivitas implementasi kebijakan tersebut.

Namun, berdasarkan hasil penelitian dijelaskan bahwa: "SOP sangat mungkin dapat menjadi kendala bagi implementasi kebijakan baru yang memerlukan cara-cara kerja baru atau tipe-tipe personel baru untuk

melaksanakan kebijakan tersebut. Dengan demikian, semakin besar perubahan yang diperlukan dalam cara-cara yang lazim di suatu organisasi, semakin besar pula kemungkinan SOP akan menghambat implementasi kebijakan." (Edward III dalam Winarno 2005:152)

2.3. Pelecehan Seksual (Sexual Harassment)

2.3.1. Definisi Sexual Harassement

Sexual Harassment atau pelecehan seksual merupakan sebuah fenomena pelecehan seksual yang melibatkan bentuk-bentuk perilaku serta perhatian yang bersifat seksual dan tidak diinginkan atau tidak dikehendaki. Tindakan pelecehan seksual cenderung dianggap sebagai gangguan yang tidak menyenangkan bagi korban. Beberapa macam tindakan pelecehan seksual yang umum dijumpai di tengah-tengah masyarakat adalah pemaksaan untuk melakukan kegiatan seksual, pernyataan yang merendahkan seksualitas dan orientasi seksual lainnya, ucapan dan perilaku yang berkonotasi seksual, serta tindakan yang mencakup ajakan atau permintaan untuk melakukan aktivitas seksual (Triwijati, 2007).

Pelecehan seksual dapat terjadi dalam berbagai konteks kehidupan masyarakat, salah satunya dalam konteks dunia pekerjaan. Data dalam Catatan Tahunan Kekerasan Terhadap Perempuan Tahun 2019 menunjukkan prevalensi kejadian pelecehan seksual terhadap perempuan di ranah personal sebanyak 137 kasus dari 2.807 kasus yang terdata, sementara di ranah komunitas termasuk area pekerjaan dan industri mencapai 520 kasus dari 2.091 kasus yang terdata (Komnas Perempuan, 2020). Naasnya, dalam Catatan Tahunan Kekerasan Terhadap

Perempuan Tahun 2020 menunjukkan lonjakan prevelensi kejadian pelecehan seksual terhadap perempuan dari tahun sebelumnya, dengan 220 kasus dari 1.983 kasus yang tercatat pada ranah personal, dan 718 kasus dari 1.731 kasus yang tercatat pada ranah komunitas (Komnas Perempuan. 2021). Fakta tersebut menunjukkan bahwa prevelensi kejadian pelecehan seksual terhadap perempuan di Indonesia, mengalami peningkatan selama 3 tahun terakhir.

Di satu sisi, Komnas Perlindungan Anak Indonesia (2019) mencatat bahwa sepanjang tahun 2018, terdapat 122 kasus anak laki-laki yang menjadi korban pelecehan seksual yang jumlahnya 3 hingga 4 kali lebih banyak dibandingkan kasus pada anak perempuan. *US Equal Employment Opportunity Commissions* atau EEOC (2021) yang melakukan pendataan pada kelompok pekerja di Amerika Serikat mencatat bahwa pada satu dekade terakhir, rata-rata tingkat pelecehan seksual terhadap pekerja laki-laki berkisar antara 16,7% dari total 13.055 pekerja. Hasil survei *Association of Women for Action and Research* atau AWARE di Singapura menunjukkan bahwa dari total 480 responden laki-laki yang tercatat, 21% diantaranya pernah mengalami pelecehan seksual di tempat kerja dan beberapa diantaranya dilakukan oleh atasan berjenis kelamin perempuan. Fakta-fakta diatas menunjukkan bahwa baik perempuan maupun laki-laki memiliki peluang untuk menjadi korban pelecehan seksual, walaupun prevelensi perempuan yang menjadi korban masih lebih besar dibandingkan laki-laki.

2.3.2. Tipe Sexual Harassment

Boland (2005) menjelaskan bahwa terdapat dua tipe sexual harassment yang terjadi dilingkup pekerjaan atau di lingkungan tempat kerja, yakni :

- 1) Quid pro que (something to something) merupakan pelecehan seksual yang melibatkan supervisor untuk mengajukan sexual demand (permintaan dalam rangka pemenuhan kebutuhan seksual). Hal tersebut didasarkan pada power yang dimiliki supervisor dalam menentukan kebijakan bagi karyawannya. Ciri utama dari quid pro que adalah hadirnya kondisi menguntungkan bagi karyawannya yang memenuhi permintaan seksual tersebut, dan adanya kerugian atas penolakan terhadap permintaan seksual dari supervisor.
- 2) Hostile environment merupakan tipe pelecehan seksual yang didasarkan pada kondisi lingkungan kerja yang mengintimidasi atau ofensif yang mempengaruhi dan mengubah kondisi pekerja individu. Berbeda dengan quid pro quo, hostile environment dapat melibatkan supervisor, rekan kerja, atau pihak ketiga yang memiliki hubungan dengan pekerjaan individu. Ciri utama dari hostile environment adalah tindakan pelecehan seksual yang terjadi tanpa alasan dicampurkan dengan performa kerja karyawan atau tindakan pelecehan membangun lingkungan kerja yang mengintimidasi, agresif, dan ofensif.

2.3.3. Faktor-faktor Penyebab Terjadinya Sexual Harrasement

Pelecehan seksual di tempat kerja pada dasarnya tidak terjadi tanpa alasan tertentu. Beberapa faktor yang menjadi penyebab terjadinya pelecehan seksual di tempat kerja adalah (Boland,2005) :

1) Power dan intimidasi yang berkembang di masa sekolah

Pelaku pelecehan seksual memanfaatkan power yang dimilikinya dan melibatkan perasaan takut melalui intimidasi terhadap korban untuk mengakomodasi tindakan seksualnya. Tindakan pelecehan tersebut pada dasarnya adalah hasil dari kebiasaan pada masa-masa sekolah. Tindakan pelecehan seksual yang terjadi di masa sekolah oleh sesama murid cenderung dianggap sebagai bagian dari kehidupan sekolah dan tidak menjadi masalah besar bagi banyak orang. Power dan intimidasi dari tindakan pelecehan seksual banyak berkembang dimasa sekolah menengah atas, kemudian menjadi sebuah kebiasaan yang dianggap layak, dan pada akhirnya muncul kembali ditempat kerja.

2) Sexual stereotyping

Sexual stereotyping lahir dari sikap tradisional terhadap gender tertentu di lingkungan pekerja. Sikap tersebut mencakup pandangan bahwa perempuan tidak pantas dalam bidang pekerjaan tertentu, tidak dapat beradaptasi di lingkungan pekerjaan, mengambil alih kesempatan pria untuk bekerja, digaji lebih dari yang seharusnya diterima, dan hanya bekerja

untuk mencari suami. Stereotipe terhadap perempuan di tempat kerja memberikan dampak yang serius bagi performa kerjanya, akibat dari penerimaan perempuan terhadap tindakan pelecehan seksual di tempat kerja lebih rendah dibandingkan laki-laki (perempuan cenderung menganggap pelecehan seksual sebagai bentuk ancaman atau hal yang sangat mengganggu). Di satu sisi, stereotipe terhadap laki-laki sebagai sosok yang lebih dominan serta diharapkan mampu menyelesaikan persoalan pribadinya sendiri menjadikannya kurang memiliki proteksi terhadap kasus pelecehan seksual. Hal tersebut menimbulkan stigma bahwa laki-laki dengan powernya akan cenderung mendominasi pekerja perempuan dan menjadi pelaku pelecehan dibandingkan menjadi korban tindak pelecehan.

3) Dominasi laki-laki di tempat kerja

Pelecehan seksual umumnya dijumpai pada lingkungan kerja yang didominasi oleh laki-laki, baik karena jumlah pekerja wanita yang sedikit ataupun laki-laki lebih banyak memegang peran dan posisi penting. Saat perempuan memasuki lingkungan pekerja yang didominasi oleh banyaknya pekerja laki-laki, pekerja laki-laki cenderung melakukan tindak pelecehan seksual untuk menjatuhkan pekerja wanita dan meningkatkan feeling of powernya dengan cara melecehkan, demi memperoleh kepuasan bahwa perempuan tidak dapat bertahan di area pekerjaan “yang seharusnya” untuk laki-laki. Di sisi lain,

perempuan yang bekerja dibawah naungan supervisi laki-laki akan dituntut untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan yang sensitif terhadap tindak pelecehan agar tidak dipandang sebagai “biang onar”. Hal tersebut di karenakan supervisor laki-laki memiliki power to decide, yang kemudian menjadi penentu situasi dan arus pekerjaan. Salah satu bentuk penyesuaian tersebut adalah berupaya mengikuti arus melalui stereotipe, seperti mencoba membicarakan jokes kotor, tampak menggoda bagi laki-laki, dan bersikap manja terhadap laki-laki.

4) Sexualized environment

Iklim dalam lingkungan tempat kerja turut berperan dalam memediasi terjadinya tindak pelecehan seksual ditempat kerja. Sebagai contoh, saat lingkungan pekerjaan mampu menerima ucapan-ucapan kotor/jorok serta lelucon kotor/jorok tentang seksualitas dan dianggap sebagai hal biasa, maka individu didalamnya akan cenderung bertindak lebih bebas dan memaklumi tindakan pelecehan seksual pada tara tertentu (seperti verbal abusive). Hal tersebut menjadikan lingkungan pekerjaan cenderung berbahaya dan rentan melahirkan tindakan pelecehan seksual.

2.3.4. Dampak Sexual Harassement

Tindakan pelecehan seksual ditempat kerja memiliki banyak dampak negatif bagi korbannya. Pengalaman tersebut dapat menjadi sebuah

traumatic event bagi korban yang bahkan dapat pula melibatkan kekerasan secara fisik dengan adanya perlawanan dari korban (menimbulkan trauma fisik). Kejadian tersebut lebih jauh dapat mempengaruhi pekerjaan korban akibat adanya perasaan tidak berharga dimata rekan kerja (Smith, 2020). Dampak pelecehan seksual pada dasarnya lebih banyak dirasakan oleh perempuan dibandingkan laki-laki walaupun keduanya berpeluang mengalami pelecehan seksual (Howard, 2007). Dampak dari terjadinya pelecehan seksual di tempat kerja pada korban dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yakni dampak fisik, psikologi, dan ekonomi. (Boland, 2005).

Dampak fisik dari pelecehan seksual dapat berupa berkurangnya tenaga (mudah merasa lelah akibat terkurasnya energi), timbulnya nyeri dan rasa sakit pada tubuh terutama pada area seksual, dan munculnya gejala-gejala fisik yang menandakan stress. Gejala fisik tersebut kemudian dapat mengarah pada fluktuasi berat badan akibat hilangnya nafsu makan, perasaan mual dan muntah berkala akibat rasa tidak nyaman di perut, atau nafsu makan berlebih sebagai bentuk coping stress. Korban turut pula mengalami gejala sulit tidur yang kemudian memberikan efek pada kesehatan jantung dengan meningkatnya tekanan darah, dan beban berat pada area kepala (sakit kepala berkelanjutan) akibat kurangnya oksigen yang mengalir ke area kepala (Boland, 2005).

Dampak psikologis dari pelecehan seksual dapat berupa penderitaan yang di rasakan oleh korban dengan hilangnya kepercayaan diriserta keberhargaan diri. Korban akan menumbuhkan perasaan tidak kompeten

dan mulai mempertanyakan alasannya untuk tetap bekerja, disertai dengan perasaan malu dan dipermalukan sebagai target pelecehan (Boland, 2005). Dampak terbesar dirasakan dari sisi psikologis adalah lahirnya distress, kecemasan, depresi, hingga lahirnya gangguan psikologis post-traumatic syndrome disorder (PTSD) akibat dari traumatic event karena tindak pelecehan seksual yang dialami. (Smith, 2020).

Dampak ekonomi dari pelecehan seksual dapat berupa adanya hambatan dalam perkembangan karir korban di tempat kerja. Hal tersebut dapat terjadi melalui penolakan terhadap peluang mengikuti pelatihan, promosi, maupun kenaikan gaji yang diperoleh sebagai balasan atas pemenuhan permintaan seksual supervisor. Di sisi lain, korban berkemungkinan untuk diposisikan pada formasi yang sulit di tempat kerja atau dipindahkan ke lokasi kerja yang jauh dari keluarga maupun supporting systemnya, yang kemudian memengaruhi performa kerja dan tim kerjanya. Pangkal dari segala permasalahan tersebut pada akhirnya mengarahkan korban untuk mengambil keputusan berhenti, dipecat, ataupun dipaksa untuk berhenti dari pekerjaannya oleh kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif (Boland, 2005).

2.3.5. Respon/Reaksi Terhadap Sexual Harassment

Respon/reaksi individu terhadap tindakan kekerasan seksual di tempat kerja bervariasi tergantung dari kondisi lingkungan yang dihadapinya. Respons paling umum yang dapat dilakukan adalah melakukan penindakan terhadap pelecehan seksual yang dialami dengan

melaporkan kepada pihak berwajib. Akan tetapi, hal tersebut sangat bergantung pada tekanan yang diterima dari lingkungan kerja dan respons lingkungan terhadap penyintas. Saat tekanan lingkungan kerja dan respon lingkungan menunjukkan attitude yang negatif terhadap penyintas (bersifat intimidatif dan ofensif), individu akan enggan dalam melakukan pelaporan kepada pihak berwajib akibat kekhawatiran akan menerima konsekuensi seperti kehilangan pekerjaan, ataupun dipandang sebelah mata oleh orang-orang disekitarnya (Howard, 2007).

Bentuk respons alternatif yang dilakukan individu adalah mencari dukungan dari lingkungan sekitar dengan menceritakan peristiwa pelecehan seksual yang dialaminya kepada orang-orang yang dipercaya olehnya. Hal tersebut umumnya dilakukan dengan menceritakan peristiwa pelecehan kepada keluarga, teman dekat, atau rekan kerja yang dipercaya dalam rangka mengharapkan attitude positif dari lingkungan melalui adanya dukungan terhadap korban. Individu perlu berhati-hati dalam menceritakan kejadian yang dialaminya kepada orang lain, karena di suatu sisi individu dapat pula menerima respon yang tidak diinginkan seperti stigma negatif dari lingkungan (Howard, 2007). Sensitivitas dari topik bahasan tersebut sangat bergantung pula pada faktor budaya masyarakat sekitar terkait persepsi lingkungan terhadap pelecehan seksual. Saat individu menghadapi lingkungan yang cenderung melihat pelecehan seksual sebagai kesalahan korban, maka individu korban hanya akan mendapatkan respon penolakan dari lingkungan sekitar (Kurnianingsih, 2003).

Ketika individu tidak mendapati respon positif dari lingkungan dan lingkungan pekerjaan memberikan tekanan yang intimidatif terhadap korban pelecehan seksual, respons korban akan mengarah pada perilaku menutupi fakta terjadinya tindak pelecehan. Tindakan korban untuk diam dan tidak melaporkan pelecehan yang terjadi diantaranya ketakutan akan kehilangan pekerjaan, kehilangan posisi, atau tidak mendapatkan peluang promosi. Hal yang mendasari tindakan pembiaran atas pelecehan seksual yang dialami adalah adanya perasaan malu, terdiskriminasi, atau merasa tak berdaya untuk menunjukkan perlawanan terhadap pelaku, terutama jika pelaku merupakan sosok penting di tempat kerja. Pada akhirnya, tindakan bungkam terhadap pelecehan seksual yang dialami menjadi pemicu dari timbulnya kejadian pelecehan seksual lainnya (Smith, 2020).

2.4. Konsep Pelayanan Pencegahan dan Penanganan

2.4.1. Konsep Pelayanan Pencegahan

Konsep pelayanan pencegahan menurut Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia No. 30 Tahun 2021: Pendampingan, Perlindungan, Pengenaan Sanksi Administratif, Pemulihan Korban. Layanan pendampingan adalah layanan pertama yang diberikan dengan cepat kepada korban atau saksi yang berstatus sebagai mahasiswa, pendidik, tenaga kependidikan, atau warga kampus. Pendampingan yang dimaksud dalam Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor

30 Tahun 2021: konseling; layanan kesehatan; bantuan hukum; advokasi; bimbingan sosial dan rohani.

Layanan kedua berupa perlindungan diberikan kepada korban, saksi, dan terlapor. Perlindungan mulai diberikan ketika korban melaporkan kasusnya. Perlindungan kepada Korban atau saksi yang dimaksud terdapat di Pasal 12 Permendikbud No. 30 Tahun 2021 :

- a. jaminan keberlanjutan untuk menyelesaikan pendidikan bagi Mahasiswa;
- b. jaminan keberlanjutan pekerjaan sebagai Pendidik dan/atau Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi yang bersangkutan;
- c. jaminan perlindungan dari ancaman fisik dan nonfisik dari pelaku atau pihak lain atau keberulangan Kekerasan Seksual dalam bentuk memfasilitasi pelaporan terjadinya ancaman fisik dan nonfisik kepada aparat penegak hukum;
- d. perlindungan atas kerahasiaan identitas;
- e. penyediaan informasi mengenai hak dan fasilitas perlindungan;
- f. penyediaan akses terhadap informasi penyelenggaraan perlindungan;
- g. perlindungan dari sikap dan perilaku aparat penegak hukum yang merendahkan dan/atau menguatkan stigma terhadap Korban;
- h. perlindungan Korban dan/atau pelapor dari tuntutan pidana;
- i. gugatan perdata atas peristiwa Kekerasan Seksual yang dilaporkan;

- j. penyediaan rumah aman;
- k. perlindungan atas keamanan dan bebas dari ancaman yang berkenaan dengan kesaksian yang diberikan.

2.4.2. Konsep Pelayanan Penanganan

Salah satu konsep pelayanan dalam penanganan kekerasan seksual di Universitas Hasanuddin berupa, sanksi administratif yang dapat dikenakan kepada pelaku kekerasan seksual berdasarkan Permendikburistek No.30 Tahun 2021 :

- a. sanksi administratif ringan;

Sanksi administratif ringan sebagaimana dimaksud pada berupa:

1. teguran tertulis;
2. pernyataan permohonan maaf secara tertulis yang dipublikasikan di internal kampus atau media massa

- b. sanksi administratif sedang;

Sanksi administratif sedang sebagaimana di maksud berupa :

1. pemberhentian sementara dari jabatan tanpa memperoleh hak jabatan;
2. pengurangan hak sebagai Mahasiswa meliputi:
 - a. penundaan mengikuti perkuliahan (skors);
 - b. pencabutan beasiswa;
 - c. pengurangan hak lain.

- c. sanksi administratif berat

Sanksi administratif berat yang di atur dalam Permendikburistek No.30 Tahun 2021 :

1. pemberhentian tetap sebagai Mahasiswa;
2. pemberhentian tetap dari jabatan sebagai Pendidik Tenaga Kependidikan, atau Warga Kampus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dari Perguruan Tinggi yang bersangkutan.

Upaya lain dalam penanganan adalah pemulihan korban, Pemulihan adalah upaya pendampingan yang diberikan tidak hanya untuk mendukung korban dalam mencari penyelesaian atas kasus yang dihadapi dan pemenuhan hak-haknya, tetapi juga untuk mengupayakan kehidupan yang sejahtera dan bermartabat bagi korban. Pemulihan yang di berikan kepada Korban sebagaimana dimaksud dalam Permendikburistek No.30 Tahun 2021 :

- a. tindakan medis;
- b. terapi fisik;
- c. terapi psikologis;
- d. bimbingan sosial dan rohani.

2.5. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu telah menjelaskan terkait Pelayanan dan Penanganan Kasus Kekerasan Seksual, berikut penelitian terdahulu yang saya jelaskan melalui tabel berikut :

Judul Penelitian	PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KORBAN KEKERASAN SEKSUAL DI PERGURUAN TINGGI
Peneliti	AYU SAFITRI

Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap korban kekerasan seksual di perguruan tinggi. Selain itu penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang menjadi kendala dalam pemberian perlindungan hukum terhadap korban kekerasan seksual di perguruan tinggi.
Pengumpulan Data	Studi lapangan, Studi Kepustakaan, dan dianalisis secara kualitatif.
Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian ini adalah menjelaskan bentuk perlindungan hukum terhadap korban kekerasan seksual yang terjadi di perguruan tinggi diberikan dengan cara memberikan hak-hak korban yang telah diatur di dalam peraturan perundang-undangan. Pendampingan hukum korban dilakukan sejak korban melaporkan kasusnya sampai kasus korban selesai. Sedangkan untuk pemulihan korban dilakukan dengan persetujuan dari korban dan kebutuhan dari korban.

Judul Penelitian	PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PRAKTIK KEKERASAN SEKSUAL DI LINGKUNGAN PERGURUAN TINGGI MENURUT PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI NOMOR 30 TAHUN 2021
Peneliti	OWEN WORUNTU

Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami perlindungan hukum bagi mahasiswa korban kekerasan seksual di lingkungan perguruan tinggi dan Untuk dan memahami prosedur penanganan terhadap kasus kekerasan seksual yang terjadi di lingkungan Perguruan Tinggi
Pengumpulan Data	metode penelitian yuridis normative
Hasil Penelitian	Kekerasan seksual merupakan tindakan kejahatan kesusilaan dengan segala macam bentuk perilaku yang mengarah kepada hal-hal seksual yang dilakukan secara sepihak dan tidak diharapkan oleh orang yang menjadi sasaran sehingga menimbulkan reaksi negatif. Tindakan tersebut bisa lewat sentuhan fisik ataupun nonfisik yang dilakukan secara sengaja atau berulang-ulang, perbuatan ini bersifat intimidasi, menghinakan atau tidak menghargai korban dengan membuat seorang sebagai objek pelampiasan seksual. Bentuk Penegakan Hukum Tindakan Kekerasan Seksual Pada lingkungan Perguruan Tinggi itu sudah diatur secara jelas dalam Permendikbudristek Nomor 30 Tahun 2021 yang sangat humanis dengan memperhatikan Hak Asasi Manusia serta adanya wadah yang disediakan oleh Pihak Kampus untuk menjadi tempat pengaduan untuk mengawal hal tersebut, pada prosesnya penindakannya lebih merujuk pada sanksi administrasi yang dijatuhkan langsung oleh Pimpinan Universitas tersebut.

2.6. Kerangka Pikir

Beberapa penelitian terdahulu tentang kekerasan seksual, namun penelitian ini berupaya untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan pelayanan dan penanganan kekerasan seksual di Universitas Hasanuddin

Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian

**Implementasi Kebijakan Pecegaha dan
Penanganan Kekerasan Seksual Di Universitas
Hasanuddin**

