



Efektivitas Penanganan Kasus Kekerasan Dan Pelecehan Berbasis Gender (KPBG) Dalam Putusan Sidang Perselisihan Hubungan Industrial Nomor: 29/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg (Studi Kasus di PT. Nikomas Gemilang)

Evi Soviah¹, Fathullah², Robby Nurtresna³

Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Primagraha, Indonesia

Email Korespondensi: evisoviah05@gmail.com¹, robbynurtresna7@gmail.com², fathasyim@gmail.com³

Article received: 07 November 2025, Review process: 15 November 2025

Article Accepted: 03 Desember 2025, Article published: 21 Desember 2025

ABSTRACT

The research is motivated by the increasing prevalence of gender-based violence and harassment in the workplace, which has serious impacts on victims physically, psychologically, and socially. The purpose of this study is to examine how GBVH dispute settlements are handled at PT. Nikomas Gemilang and to analyze the judge's considerations in Decision Number 29/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg. The research method employed is normative juridical legal research with a qualitative approach, conducted through a literature review of statutory regulations, international conventions, employment contracts, legal doctrines, and court decisions. The findings reveal that the handling of GBVH cases at PT. Nikomas Gemilang still encounters several challenges, including inconsistencies in the chronology of reports, weak evidentiary support, and the risk of double victimization affecting both the victim and the reported party. The judge's considerations in Decision Number 29/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg emphasized formal aspects of evidence and collective labor agreements, thus not fully ensuring the protection of victims' rights as mandated under the Sexual Violence Law and the principles of gender equality.

Keywords: *Effectiveness Of Handling, Gender-Based Violence And Harassment, Industrial Relations Disputes, Court Decision*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh maraknya kasus kekerasan dan pelecehan berbasis gender di lingkungan kerja yang berdampak serius terhadap korban, baik secara fisik, psikis, maupun sosial. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penanganan penyelesaian perselisihan kasus KPBG di PT. Nikomas Gemilang serta menganalisis pertimbangan hakim dalam putusan Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif yuridis dengan pendekatan kualitatif melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan, konvensi internasional, kontrak kerja, doktrin hukum, serta analisis putusan pengadilan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penanganan kasus KPBG di PT. Nikomas Gemilang masih menghadapi kendala, antara lain perbedaan kronologi laporan, lemahnya pembuktian, dan adanya potensi viktimisasi ganda terhadap korban maupun pihak yang dilaporkan. Pertimbangan hakim dalam putusan Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg lebih menekankan pada aspek formalitas pembuktian dan perjanjian kerja bersama, sehingga

belum sepenuhnya mencerminkan perlindungan hak-hak korban sebagaimana diatur dalam UU TPKS maupun prinsip kesetaraan gender.

Kata Kunci: Efektivitas Penanganan, KPBG, Perselisihan Hubungan Industrial, Putusan Pengadilan

PENDAHULUAN

Kasus kekerasan dan pelecehan berbasis gender (KPBG) masih menjadi salah satu bentuk pelanggaran hak asasi manusia yang sering terjadi dalam lingkungan kerja di Indonesia. Fenomena ini tidak hanya menimbulkan penderitaan fisik maupun psikologis bagi korban, tetapi juga berdampak negatif terhadap produktivitas kerja, stabilitas hubungan industrial, serta tatanan sosial di tempat kerja. Dalam ranah ketenagakerjaan, persoalan KPBG menjadi kompleks karena menyangkut dimensi hukum, sosial, dan moral yang saling berkaitan. Oleh sebab itu, dibutuhkan sistem hukum yang mampu memberikan perlindungan komprehensif dan mekanisme penyelesaian sengketa yang berpihak pada korban serta sensitif terhadap isu gender.

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar kasus KPBG tidak pernah dilaporkan atau berhenti di tahap internal perusahaan karena korban berada dalam posisi yang rentan secara sosial maupun ekonomi. Kondisi tersebut mengakibatkan hak-hak korban kerap terabaikan, meskipun secara normatif Indonesia telah memiliki dasar hukum yang kuat. Regulasi seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS) seharusnya mampu memberikan perlindungan menyeluruh.

Namun, praktik penegakan hukumnya masih menghadapi berbagai hambatan. Salah satu contoh nyata adalah kasus KPBG yang terjadi di PT. Nikomas Gemilang Kabupaten Serang, yang kemudian diputus melalui Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg. Dalam perkara tersebut, hakim lebih menitikberatkan pertimbangan pada aspek hubungan kerja formal dibandingkan aspek perlindungan korban. Kajian sebelumnya memperlihatkan bahwa pelaksanaan hukum terkait kekerasan berbasis gender masih menghadapi berbagai tantangan, baik normatif maupun struktural. Purwanti (2020) menemukan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan belum berjalan efektif karena belum ada mekanisme pengaduan internal yang berpihak pada korban. Suprihatin dan Azis (2020) menyatakan bahwa budaya kerja yang maskulin dan patriarkis memperburuk posisi perempuan dalam menghadapi kekerasan di tempat kerja. Penelitian Hikmawati (2021) mengungkapkan bahwa lemahnya penegakan hukum dan rendahnya sensitivitas gender aparat penegak hukum memperparah ketimpangan yang dialami korban. Sementara itu, Nihayah dan Sukmana (2024) menilai implementasi UU TPKS masih terbatas pada aspek formal, belum menyentuh perubahan paradigma institusi.

Sejalan dengan itu, Alhakim (2021) menyoroti masih lemahnya koordinasi antarlembaga dalam menangani kekerasan berbasis gender baik di sector public maupun privat. Walaupun berbagai penelitian tersebut telah memberikan kontribusi penting dalam memahami isu kekerasan berbasis gender dari perspektif hukum dan sosial, belum banyak studi yang menyoroti efektivitas penanganan kasus KPBG dalam ranah hubungan industrial serta pertimbangan hukum hakim dalam proses peradilan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Kekosongan kajian inilah yang menjadi kesenjangan penelitian yang berusaha diisi oleh penelitian ini.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis efektivitas mekanisme penanganan kasus kekerasan dan pelecehan berbasis gender (KPBG) di PT. Nikomas Gemilang; dan (2) menelaah pertimbangan hukum hakim dalam Putusan PHI Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg, dengan fokus pada penerapan prinsip keadilan gender dan perlindungan korban. Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang hukum ketenagakerjaan dan hukum perlindungan perempuan, sedangkan secara praktis dapat menjadi rekomendasi bagi perusahaan, lembaga peradilan, dan pembuat kebijakan dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan bebas dari kekerasan berbasis gender.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normative dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini berfokus pada penelitian peraturan perundang-undangan yang tertulis atau kaidah dan norma yang berlaku di dalam masyarakat dengan pendekatan studi kasus ini bertujuan untuk menggambarkan, memahami, dan menganalisis secara komprehensif realitas sosial dan hukum yang terjadi pada kasus KPBG. Sumber data diperoleh melalui studi kepustakaan dengan menelaah berbagai peraturan perundang-undangan yang relevan, antara lain Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual. Dalam penulisan penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dipakai oleh peneliti adalah studi dokumen yakni teknik pengumpulan data dari berbagai macam dokumen yang akan bermanfaat dalam penelitian yang dilaksanakan. Metode analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode analisis kualitatif, yaitu data tertulis maupun secara lisan dicatat berdasarkan fakta yang ada dilapangan. Data yang bersumber dari bahan hukum berdasarkan kepada konsep, teori, peraturan perundang-undangan, doktrin, prinsip hukum, pendapat pakar atau pandangan peneliti sendiri. Tahap selanjutnya adalah penarikan kesimpulan yang penulis lakukan secara deduktif. Serta menganalisa data tersebut yang kemudian diambil kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum kepada hal-hal yang bersifat khusus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Upaya Penyelesaian Perselisihan Kasus Kekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender di PT. Nikomas Gemilang

1. Kronologis Penyelesaian di Perusahaan

Kasus kekerasan dan pelecehan berbasis gender (KPBG) di PT. Nikomas Gemilang berawal dari laporan pekerja yang kemudian menimbulkan perbedaan versi kronologi antara laporan kepada HR/SD dan Serikat Pekerja. Perbedaan ini berdampak pada lemahnya posisi korban dalam pembuktian. Dalam kasus tersebut didukung oleh teori viktimisasi, teori Viktimisasi menjelaskan bahwa korban sering kali mengalami double victimization karena sistem hukum yang tidak berpihak sepenuhnya. Hal ini terlihat dari lemahnya perlindungan korban dalam proses penyelesaian. Menurut Arief Gosita, korban kerap mengalami double victimization (korban ganda), yakni selain menderita akibat tindak kejahatan, korban juga dirugikan kembali dalam proses hukum yang tidak berpihak.

Lebih jauh, teori viktimisasi menjelaskan bahwa korban kerap mengalami pengabaian dan penyalahan kembali (secondary victimization) melalui mekanisme sosial maupun hukum, sehingga posisi mereka semakin termarginalisasi. Dalam konteks dunia kerja, praktik viktimisasi sering diperkuat oleh lingkungan kerja yang tidak ramah korban serta minimnya kebijakan perlindungan. Hal ini menjelaskan mengapa banyak korban pelecehan seksual memilih untuk tidak melaporkan kasusnya, karena khawatir suara mereka tidak diakui, atau bahkan diputarbalikkan demi kepentingan pihak yang lebih berkuasa. Dalam konteks kasus ini, korban tidak hanya mengalami pelecehan, tetapi juga kembali dirugikan karena tidak ada kejelasan dan keberpihakan dalam proses bipartit maupun mediasi. Dengan teori ini, dapat dipahami bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial seharusnya lebih memperhatikan kerentanan korban, bukan sekadar aspek formal prosedural.

Penanganan perselisihan kasus kekerasan dan pelecehan berbasis gender di perusahaan PT. Nikomas Gemilang meliputi mekanisme pengaduan informal dan formal yang jelas. Prosedur penanganan kasus ini meliputi dua jalur penyelesaian yaitu:

- a. Informal: Penyelesaian secara kekeluargaan dalam waktu maksimal 30 hari kerja, yaitu melalui mediasi. Pada kasus ini pembicaraan langsung antara korban dan pelaku, atau penggunaan mediator yang dipercaya. Tujuan utama jalur informal adalah penyelesaian masalah tanpa konflik berkepanjangan menjaga kerahasiaan dan menghindari sanksi langsung. Pada kasus ini bahwa berdasarkan surat pengaduan permohonan Saudari Linda Lestiani yang disampaikan tertulis di Kantor PSP-SPN adalah agar Penggugat tidak ke gudang untuk mengambil 1 barang sparepart dan meminta maaf kepada suami dan di rinya, bukan meminta agar Penggugat di putus hubungan kerjanya; Bahwa meskipun Penggugat tidak melakukan sebagai mana yang di tuduhkan, namun agar masalah tidak berlarut-larut, Penggugat telah meminta maaf kepada suami Saudari Linda Lestiani sesuai permintaan Saudari Linda Lestiani, namun terhadap Saudari Linda Lestiani,

Penggugat kesulitan meminta maaf karena saudari Linda Lestiani selalu menghindar saat diketemui.

- b. Formal: Jika Informal tidak memadai, Korban dapat menandatangani pengaduan resmi, Prosedur formal mencakup investigasi oleh pihak internal (Misalnya panitia khusus), Pemeriksaan bukti dan saksi dan pembuatan laporan tertulis. Hasil investigasi akan digunakan untuk memutuskan tindakan selanjutnya oleh manajemen, termasuk sanksi disiplin atau tindakan lebih lanjut.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mekanisme penyelesaian dilakukan secara bertahap melalui perundingan bipartit, mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja, hingga ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) apabila mediasi gagal. Dalam perkara ini, tahapan bipartit dan mediasi tidak mencapai kesepakatan, sehingga sengketa dilanjutkan ke PHI dengan putusan Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg.

2. Penyelesaian Berdasarkan Putusan Sidang Perselisihan Hubungan Industrial (PHI)

Dalam kasus kekerasan dan pelecehan berbasis gender (KPBG), menurut Pasal 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian sengketa tenaga kerja, Perselisihan ini diselesaikan dengan cara:

1. Penyelesaian melalui bipartit
2. Penyelesaian melalui mediasi
3. Penyelesaian melalui konsiliasi
4. Penyelesaian melalui arbitrase
5. Penyelesaian melalui pengadilan hukum industrial/Tripartit

Berdasarkan putusan Sidang PHI Nomor 29/Pdt.Sus-PHI /2023/PN Srg Pada tanggal 9 September 2022, pada kasus ini Penggugat yaitu saudara sugiono diputus hubungan kerja tanpa pesangon; Bahwa terhadap putusan tersebut, Penggugat menolak PHK, Kemudian meminta bantuan PSP-SPN kawasan Industri Nikomas Gemilang untuk mendampingi permasalahan tersebut, Sebab penggugat adalah anggota SPN. Bahwa selanjutnya PSP SPN melakukan perundingan Bipartit pada tanggal 12 September 2022, Namun tidak tercapai kesepakatan. Dalam kesimpulannya bahwa perkara *a quo* dilanjutkan ke tingkat mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang. Perselisihan yang bisa diselesaikan melalui mediasi adalah semua jenis perselisihan yang dikenal dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Penyelesaian Sengketa Tenaga kerja tersebut diselesaikan melalui musyawarah dengan ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediasi dipimpin oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) terdapat beberapa langkah yang harus dilalui dalam menempuh proses pemutusan hubungan kerja (PHKA).

1. Melakukan kegiatan musyawarah secara bipartit antara perusahaan dengan pekerja atau serikat pekerja membahas terkait hak dan kewajiban apa yang harus dilakukan oleh kedua belah pihak dalam memutuskan hubungan kerja.
2. Jika perundingan secara bipartit pada point 1 di atas tidak mendapatkan putusan yang disepakati bersama maka permasalahan dapat diajukan untuk dicatat di instansi ketenagakerjaan dan akan ditawarkan jalan untuk melakukan mediasi atau konsiliasi. Hasil kesepakatan kedua belah pihak dalam mediasi ini akan dicatat sebagai perjanjian bersama dan didaftarkan kepada pengadilan hubungan industrial. Jika sewaktu-waktu ada yang melanggar perjanjian bersama ini maka dari sisi yang merasa dirugikan dapat menuntut di pengadilan hubungan industrial.
3. Jika mediasi tetap tidak membuahkan hasil maka pihak pekerja dan Perusahaan dapat mengajukan permasalahan ini kepada pengadilan hubungan industrial dan dilanjutkan kasasi pada Mahkamah Agung.

Pertimbangan Hakim pada Kasus Kekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender dalam Putusan Sidang PHI Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg.

Perkara ini berawal dari pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Sugiono, seorang supervisor di PT Nikomas Gemilang, karena dugaan melakukan perbuatan asusila terhadap rekan kerjanya, Linda Lestiani. Sugiono menggugat Pemutusan Hubungan Kerja (PIIK) tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial (PIII), menolak tuduhan dan meminta dipekerjakan kembali, dengan alasan tuduhan belum terbukti secara hukum. Pelaksanaan Putusan Hakim merupakan putusan yang telah dikeluarkan hakim dan harus dijalankan oleh terdakwa yang terlibat dalam suatu perkara, dimana dalam pelaksanaan hukuman ini biasanya terdakwa akan diserahkan kepada kejaksaan untuk segera dieksekusi dan diserahkan ke Lapas (Lembaga Pemasyarakatan) untuk menjalankan hukuman yang telah ditetapkan."

Majelis hakim dalam putusan lebih menekankan pada aspek formil pembuktian serta kesesuaian dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Karena laporan korban tidak konsisten, hakim memutuskan pemutusan hubungan kerja dengan tetap memperhatikan hak-hak pekerja. Penelitian ini didukung oleh teori feminis hukum, teori feminis hukum mengkritisi bahwa hukum sering kali bias gender, karena aturan dan praktik hukum didasarkan pada perspektif maskulin yang mengabaikan pengalaman perempuan. Putusan ini menunjukkan bias gender dengan menilai korban dari aspek konsistensi formal tanpa mempertimbangkan konteks sosial psikologis korban pelecehan. Teori ini berakar dari pemikiran feminis kritis yang menilai bahwa sistem hukum dan struktur sosial masih belum sepenuhnya berpihak pada perempuan sebagai korban. Dalam kerangka feminist legal theory, hukum dipandang tidak netral, melainkan sarat dengan bias gender

yang berimplikasi pada ketidakadilan dalam akses maupun perlindungan hukum bagi Perempuan. Salah satu manifestasi dari bias tersebut tampak dalam praktik fiktivisasi, yakni proses pembentukan realitas semu terhadap korban, di mana suara dan pengalaman mereka diabaikan atau bahkan direduksi secara tidak adil demi kepentingan pihak yang lebih dominan, seperti pelaku atau institusi. Konvensi ILO No. 190, tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja mengatur kewajiban negara untuk menjamin perlindungan pekerja dari segala bentuk kekerasan di tempat kerja. Putusan PHI ini belum selaras dengan standar tersebut karena belum memberi jaminan perlindungan menyeluruh bagi korban.

1. Dasar Hukum dan Prosedur PHK

Hakim menilai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) didasarkan pada pelanggaran Pasal 25 ayat (7) huruf f Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yakni perbuatan asusila di lingkungan kerja. Namun, hakim juga menyoroti bahwa:

- a. prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus mengikuti ketentuan bipartit dengan serikat pekerja, izin kepada pejabat berwenang, dan pembayaran hak/upah selama proses berjalan sebagaimana diatur dalam PKB Pasal 54 ayat (4), (5), dan (6).
- b. Pengusaha berhak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa pesangon jika terbukti ada perbuatan asusila, tetapi pekerja tetap berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah sesuai masa kerja.
- c. Pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, telah diatur dalam pasal 52 perjanjian waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja, sebagai berikut: Pasal 52

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja buruh karena alasan pekerja/atau buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut.

PHK yang dilakukan oleh Tergugat telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, khususnya berdasarkan Pasal 25 ayat (7) huruf f Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yang menyatakan bahwa perbuatan asusila di lingkungan kerja merupakan alasan sah untuk PHK tanpa pesangon. Meski demikian, perusahaan tetap wajib mengikuti prosedur formal PHK sebagaimana diatur dalam Pasal 54 ayat (4), (5), dan (6) PKB, yang meliputi proses bipartit, izin ke pejabat berwenang, serta pemenuhan hak-hak pekerja selama proses berlangsung.

2. Pembuktian Dugaan Kekerasan/Pelecehan Seksual

Hakim mempertimbangkan bahwa laporan korban (Linda Lestiani)

tidak dilanjutkan ke kepolisian, dan tidak ada pembuktian pidana yang kuat atas tuduhan asusila. Namun, dalam konteks hubungan industrial, perusahaan

dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas dasar pelanggaran berat berdasarkan pemeriksaan internal dan hasil investigasi, meski tanpa putusan pidana terlebih dahulu [12.29, 28/10/2025] A M: Berdasarkan perjanjian kerja bersama yang sudah sangat jelas bahwa PKB Pasai 25 ayat (7) huruf f: terbukti melakukan tindakan asusila atau perjudian di lingkungan kerja dan lingkungan perusahaan; Bahwa tindakan menempelkan badan (perut dan alat kelamin Sugiono) terhadap Saudara Linda yang dilakukan oleh Penggugat (Sugiono) sudah cukup alasan bahwa tindakan pelecehan sudah terpenuhi. Perbuatan pelecehan Penggugat terhadap Linda Lestiani dilakukan di lingkungan perusahaan di mana antara Penggugat dan Linda Lestiani bekerja; Berdasarkan unsur pasal tersebut Penggugat dilakukan pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon karena sudah jelas dalam PKB mengaturnya.

Rumusan Hukum Kamar Perdata menyatakan bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh karena alasan melakukan kesalahan berat Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap (BHT)".

[12.30, 28/10/2025] A M: Bahwa dengan demikian, maka tindakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat dengan mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja 0112/PHK/HR/PCI/IX/2022, tertanggal 9 September 2022 telah sesuai dan berdasar secara hukum, sehingga sudah selayaknya dalil gugatan Penggugat dinyatakan ditolak untuk seluruhnya dan PHK yang dilakukan Tergugat sah dan mengikat secara hukum;

Oleh karena pengakhiran hubungan kerja tersebut dilakukan sesuai dengan mekanisme PHK yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, Penggugat tidak berhak lagi atas upah pesangon, karena PHK tersebut didasarkan pada alasan yang konkret sebagaimana diatur dalam Pasal 25 ayat (7) huruf PKB 2019-2021, maka Tergugat dalam pengakhiran hubungan kerja ini tidak memiliki kewajiban untuk membayar pesangon dan karenanya Penggugat tidak berhak menerima pembayaran kompensasi PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang Meskipun tuduhan asusila tidak dilanjutkan ke proses pidana dan tidak dibuktikan melalui pengadilan pidana, perusahaan memiliki dasar untuk melakukan PHK berdasarkan hasil investigasi internal. Ini sejalan dengan Rumusan Hukum Kamar Perdata MA yang menegaskan bahwa PHK karena kesalahan berat tidak harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap. Dalam hal ini, perbuatan yang dilakukan Penggugat terhadap rekan kerjanya terbukti memenuhi unsur pelecehan sebagaimana diatur dalam PKB. Oleh karena itu, PHK tanpa pesangon dinyatakan sah menurut hukum.

3. Perlindungan Hak-Hak Pekerja

- a. Penggugat berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah sesuai masa kerja (24 tahun), meskipun PHK dilakukan tanpa pesangon.
- b. Hakim menetapkan besaran uang pisah berdasarkan tabel penghargaan masa kerja.

- c. Hakim menegaskan pentingnya pengusaha memenuhi hak-hak normatif pekerja yang di-PHK, meski PHK dilakukan atas dasar pelanggaran berat.

Walaupun Penggugat diberhentikan tanpa pesangon, hakim tetap memutuskan bahwa Penggugat berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah sesuai masa kerja selama 24 tahun. Penetapan ini dilakukan berdasarkan tabel penghargaan masa kerja yang berlaku dan bertujuan untuk tetap menjaga prinsip keadilan serta perlindungan hak-hak normatif pekerja. Hakim juga menegaskan bahwa dalam setiap PHK, termasuk yang disebabkan oleh pelanggaran berat, pengusaha wajib tetap memenuhi hak-hak normatif pekerja sesuai peraturan perundang-undangan.

Efektivitas Penanganan Kasus Kekerasan Dan Pelecehan Berbasis Gender (KPBG) Dalam Putusan Sidang Perselisihan Hubungan Industrial Nomor: 29/Pdt.Sus-Phi/2023/Pn Srg.

Dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT. Nikomas Gemilang, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang memegang peranan penting dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan. Meskipun secara umum kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Serang tidak jauh berbeda dengan daerah lain, kompleksitas persoalan ketenagakerjaan di daerah ini belum sepenuhnya diimbangi oleh kebijakan publik yang memadai. Kurangnya perhatian terhadap pembenahan substansi, struktur, dan kultur hukum ketenagakerjaan menjadikan permasalahan ketenagakerjaan kerap kali belum terselesaikan secara efektif. Oleh karena itu, penting bagi para pengambil kebijakan untuk benar-benar memahami akar persoalan dan merumuskan solusi yang komprehensif.

Kasus perselisihan hubungan industrial di PT. Nikomas Gemilang yang diputus melalui Putusan PHI Nomor 29/Pdt. Sus-PHI/2023/PN Srg berawal dari pemutusan hubungan kerja terhadap seorang pekerja karena dugaan melakukan pelecehan seksual terhadap rekan kerjanya. Persoalan ini kemudian bergeser dari isu kekerasan dan pelecehan berbasis gender menjadi sengketa hubungan kerja, yaitu sah atau tidaknya pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut. Dalam proses pemeriksaan perkara, majelis hakim lebih menekankan pada aspek formal pembuktian dan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) perusahaan. Laporan korban yang dianggap tidak konsisten serta lemahnya alat bukti menjadikan hakim berkesimpulan bahwa tuduhan pelecehan tidak dapat dibuktikan secara kuat. Oleh karena itu, hakim menyatakan PHK sah, namun perusahaan tetap diwajibkan memberikan hak-hak normatif pekerja sesuai aturan ketenagakerjaan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa penanganan kasus KPBG dalam putusan ini belum sepenuhnya efektif. Pertama, terdapat kendala dalam pembuktian, karena kasus pelecehan berbasis gender sering kali tidak meninggalkan bukti fisik dan sangat bergantung pada kesaksian korban. Kedua, adanya perbedaan kronologi laporan dari korban menyebabkan hakim lebih meragukan kredibilitas keterangan korban dibanding memahami kerentanan psikologis yang dihadapi.

Kondisi ini memunculkan risiko viktimisasi ganda, yakni korban tidak memperoleh perlindungan yang layak, sementara pihak yang dilaporkan merasa dihukum secara sosial meskipun secara hukum bukti tidak dianggap cukup. Kedua, adanya perbedaan kronologi laporan dari korban menyebabkan hakim lebih meragukan kredibilitas keterangan korban dibanding memahami kerentanan psikologis yang dihadapi. Kondisi ini memunculkan risiko viktimisasi ganda, yakni korban tidak memperoleh perlindungan yang layak, sementara pihak yang dilaporkan merasa dihukum secara sosial meskipun secara hukum bukti tidak dianggap cukup. Dari segi efektivitas, penanganan kasus KPBG melalui putusan ini dapat dikatakan belum optimal karena lebih menekankan aspek hubungan industrial semata. Agar ke depan lebih efektif, perlu adanya mekanisme internal perusahaan dalam menangani pengaduan KPBG secara cepat dan berpihak pada korban. Dengan demikian, efektivitas penanganan KPBG di ranah hubungan industrial tidak hanya sebatas prosedural, tetapi juga substantif dalam menjamin perlindungan hak-hak korban dan terciptanya keadilan gender di tempat kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis terhadap Putusan Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg dengan studi kasus di PT. Nikomas Gemilang, dapat disimpulkan bahwa penanganan kasus kekerasan dan pelecehan berbasis gender (KPBG) dalam ranah hubungan industrial belum menunjukkan efektivitas yang optimal. Proses penyelesaian sengketa cenderung menempatkan KPBG sebagai persoalan pelanggaran hubungan kerja semata, sehingga pertimbangan hakim lebih berfokus pada aspek formal pembuktian dan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), sementara dimensi perlindungan korban dan keadilan gender belum sepenuhnya terakomodasi. Kondisi ini berimplikasi pada lemahnya perlindungan substantif bagi korban serta berpotensi menimbulkan viktimisasi ganda dalam proses hukum. Oleh karena itu, diperlukan penguatan mekanisme penanganan KPBG yang berperspektif gender, baik di tingkat internal perusahaan maupun dalam praktik peradilan hubungan industrial, agar penyelesaian sengketa tidak hanya memenuhi aspek prosedural ketenagakerjaan, tetapi juga menjamin perlindungan hak-hak korban dan mewujudkan keadilan gender di lingkungan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, kekuatan, dan kasih-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Dengan penuh rasa syukur, saya mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada **suami dan anak** tercinta yang menjadi sumber semangat dan tempat kembali di setiap lelah. Terima kasih kepada **orang tua dan seluruh keluarga besar** atas doa, kasih sayang, serta dukungan yang tidak pernah putus dalam setiap langkah saya. Rasa hormat dan terima kasih saya sampaikan kepada **dosen pembimbing** yang dengan sabar membimbing dan mengarahkan selama proses penelitian ini, serta kepada **seluruh dosen Fakultas Hukum** yang

telah menanamkan ilmu, nilai, dan inspirasi selama masa studi. Ucapan terima kasih juga saya tujukan kepada **pihak-pihak yang telah membantu kelancaran penelitian** ini, serta kepada **teman-teman seperjuangan** yang senantiasa memberikan semangat, tawa, dan doa terbaik. Dan akhirnya, terima kasih untuk **diri saya sendiri** yang tetap bertahan, berjuang, dan percaya bahwa setiap proses adalah bagian dari perjalanan menuju impian.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdurrahman Alhakim, Kekerasan Terhadap Perempuan: Suatu Kajian Perlindungan Berdasarkan Hukum Positif di Indonesia, Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha, 2021, Vol .9 No. 1.
- Hikmawati, Puteri. Pengaturan Kekerasan Berbasis Gender Online. Negara Hukum: Membangun Hukum untuk Keadilan dan Kesejahteraan, 2021. Vol. 12, No. 1.
- Safari, S., Aldi, M., Riski, I., & Fathullah, F. Tahapan Pemeriksaan dan Pengajuan Upaya Hukum Dalam Pelaksanaan Putusan Hakim Untuk Perkara Pidana Secara Umum. KRAKATAU (Indonesian of Multidisciplinary Journals).
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, vol. 1, no. 69. 2022, pp. 1-84. 7
- Abdul Kadir Muhammad, Hukum Dan Penelitian Hukum, PT. Citra Aditya, Bandung , 2015.
- Amira Paripurna, Dr. Astutik, Prilian Cahyani, Riza Alifianto Kurniawan. Buku ajar Viktimologi dan Sistem Peradilan Pidana. Yogyakarta: Deepublish. 2021.
- Anna, Sakinatunnafsih, et al. Resolusi Konflik Terhadap Kasus Kekerasan Berbasis Gender Online (KBGO) Di Indonesia Pada Masa Pandemi Covid 19. Jurnal Kewarganegaraan, 2023.
- Atmasasmitha, Romli, Teori & Kapita Selekta Kriminologi, PT. Eresco, Bandung, 2015, hlm.55 11 Purwanti, Ani. Kekerasan Berbasis Gender, CV. Bildung Nusantara, Yogyakarta, 2020.
- Fernando, Ziko Junius. Viktimologi: Pendekatan Komprehensif dalam Studi Korban. Jakarta: Prenada Media. 2023.
- Jonaedi Efendi dan Johnny ibrahim, Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris, Cetakan ke-3, Kencana, Jakarta , 2022.
- Jonaedi Efendi dan Johnny ibrahim, Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris, Cetakan ke-3, Kencana, Jakarta.
- Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi, Alfabeta, Bandung , 2017.
- Muhaimin, Metode Penelitian Hukum, Cet.Pertama, Mataram University Pers, NTB, 2020.
- Nihayah, D., & Sukmana, O. Efektivitas UU TPKS Terhadap Pencegahan Kasus Kekerasan Seksual di Indonesia. Journal of Society Bridge, 2024.

Niken Savitri. HAM Perempuan: Kritik Teori Hukum Feminis Terhadap KUHP. Bandung: Refika Aditama. 2018.

Prayitno dan Erman Amti. Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling. Jakarta: Rineka Cipta, 2016.

Purwanti, Ani. Kekerasan Berbasis Gender, CV. Bildung Nusantara, Yogyakarta, 2020.

Sahetapy, J.E. Kriminologi. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Hukum Universitas Airlangga. 2012.

Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Edisi Kedua), Alfabeta, Bandung, 2019.

Suprihat, S., & Azis, A. M. Pelecehan Seksual Pada Jurnalis Perempuan di Indonesia. PALASTREN: Jurnal Studi Gender, (2020).