

FENOMENA TIDUR BERSAMA BOS : POTRET DOMINASI PRIA DI TEMPAT KERJA

SITI MARIYAM¹⁾, ADHI PUTRA SATRIA²⁾

Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang;

sitimariyam@untagsmg.ac.id

ABSTRAK

Artikel ini merupakan artikel konseptual yang membahas tentang fenomena staycation atau liburan di tempat yang sama antara bos dan karyawan yang sedang viral di media sosial. Praktik ini sejatinya dapat menyebabkan pelecehan seksual pada karyawan wanita sekaligus menegaskan terdapat dominasi kaum pria atas kaum pekerja wanita. Selain itu, banyak saat ini banyak korban staycation yang enggan melaporkan kejadian tersebut karena kurangnya kepercayaan terhadap sistem perlindungan negara terhadap warga negara. Penulis dalam artikel ini akan membahas faktor-faktor yang menyebabkan keengganan korban untuk melaporkan pelecehan, seperti ketidakadilan gender dan pengaruh kekuasaan dalam hubungan pekerjaan. Sebagai solusi, diperlukan peran aktif pemerintah dan perusahaan untuk menjamin keamanan dan perlindungan hak-hak karyawan, terutama perempuan. Selain itu, dibutuhkan juga peningkatan kesadaran dan pendidikan tentang hak-hak pekerja dan perlindungan diri dari pelecehan seksual di tempat kerja.

Kata kunci: *Perlindungan Hak-Hak Karyawan; Pekerja Wanita; Staycation*

ABSTRACT

This is a conceptual article discussing the phenomenon of staycations, or vacations taken in the same location as one's workplace, between bosses and female employees that has gone viral on social media. This practice can potentially lead to sexual harassment of female employees and reaffirms the domination of men over women in the workplace. Furthermore, many staycation victims are reluctant to report incidents due to a lack of trust in the state's protection system for its citizens. In this article, the author will discuss factors that contribute to victims' reluctance to report such harassment, such as gender inequality and power imbalances in work relationships. As a solution, an active role is needed from the government and companies to ensure the safety and protection of employee rights, especially for women. In addition, there is a need for increased awareness and education about workers' rights and self-protection against sexual harassment in the workplace.

Keywords: *Protection of Employee Rights; Women Workers; Staycation.*

PENDAHULUAN

Pada periode April-Mei 2023, Indonesia dihebohkan dengan isu viral di media sosial tentang adanya syarat perpanjangan kontrak kerja yang mengharuskan seorang Karyawati "tidur bersama bos" atau sering dikenal di Indonesia dengan istilah staycation. Staycation sendiri secara akademis dapat diartikan sebagai kegiatan liburan atau rekreasi di mana seseorang atau kelompok memilih untuk tinggal atau menginap di tempat yang terletak dekat dengan tempat tinggal mereka, bukan bepergian jauh ke tempat wisata yang jauh.

Istilah staycation merupakan gabungan dari dua kata, yaitu "stay" yang berarti tinggal dan "vacation" yang berarti liburan. Staycation dapat menjadi alternatif untuk mengurangi biaya liburan, menghindari kerumunan di tempat-tempat wisata populer, serta memberikan kesempatan untuk mengeksplorasi tempat-tempat menarik yang terdapat di sekitar lingkungan tempat tinggal seseorang. (Misra et al. 2022) Staycation juga dapat memberikan waktu bagi individu untuk beristirahat, bersantai dan mengisi ulang energi tanpa harus merencanakan perjalanan yang memakan waktu dan tenaga yang banyak. (Moon and Chan 2022)

Istilah ini mulai ramai di perbincangkan terutama Ketika banyak masyarakat di dunia maya mulai mengemukakan cerita dan pendapatnya, tentang persyaratan khusus untuk mendapatkan kontrak kerja baru dengan cara melakukan staycation, (berlibur bersama bos/majikan dalam hotel yang dekat dengan perusahaan).

Aturan tentang staycation memang tidak baku tertulis secara eksplisit didalam kontrak kerja maupun peraturan perusahaan, namun demikian praktek tersebut ada, dan dialami oleh sebagian karyawati khususnya mereka yang bekerja di daerah Provinsi Jawa Barat. Salah satu korban yang mau untuk tampil dan bersuara menolak praktik

ini adalah Alfi Damayanti Karyawan Cikarang. Dimana Dia berani membuat laporan kepolisian dan kepada pihak terkait terhadap Bos-nya yang mensyaratkan melakukan staycation demi mendapat kontrak kerja.(Rika Amanda 2023). Menanggapi isu viral ini, Pemerintah, melalui Kementerian Ketenagakerjaan dan Kepolisian telah melakukan investigasi, dalam keterangannya lembaga negara tersebut meminta kepada masyarakat yang menjadi korban agar mau untuk membuat laporan/pengaduan.

Jika dianalisis dari sisi gender, praktik ini dapat dipahami sebagai suatu praktik dominasi kaum pria terhadap karyawan Wanita, Pria yang memiliki kedudukan lebih tinggi dapat dengan mudah mendominasi,(Rendanody 2019) salah satunya dengan mengajak staycation terhadap wanita sebagai syarat perpanjangan kontrak baru, praktik ini merupakan bentuk pelecehan seksual dan menyalahgunakan posisi hierarkis dalam lingkungan kerja. Staycation yang seharusnya menjadi kegiatan rekreasi dan liburan menjadi bahan tawar-menawar dalam hal perpanjangan kontrak kerja, mengindikasikan adanya pemaksaan dan tekanan pada karyawan wanita yang secara tidak langsung dapat mengancam stabilitas pekerjaan mereka.

Hal ini merupakan bentuk diskriminasi gender dan menunjukkan bahwa kaum pria lebih diuntungkan dalam lingkungan kerja, sedangkan karyawan wanita menjadi korban yang rentan dan terpinggirkan. Karyawan wanita seharusnya memiliki hak yang sama dalam lingkungan kerja tanpa adanya tekanan atau diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. (Mahmudah 2019)

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka penelitian ini akan mencoba membahas mengenai isu fenomena staycation dengan terbatas pada pertanyaan penelitian yang akan dikaji yaitu:

1. Apakah staycation merupakan pelecehan bagi kaum wanita
2. Apa yang menyebabkan terjadinya fenomena staycation?
3. Mengapa fenomena staycation sulit diungkap?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Menjelaskan apakah staycation merupakan pelecehan bagi kaum wanita
2. Mengetahui penyebab terjadinya fenomena staycation?
3. Menjelaskan kenapa fenomena staycation sulit diungkap?

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah yuridis normatif dengan mengkaji literatur, buku, dan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan bahan hukum dilakukan terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, dan dilakukan analisis dengan studi kepustakaan melalui penelusuran bahan hukum yang relevan. Langkah selanjutnya adalah melakukan pemetaan bahan hukum tersebut sesuai dengan pokok permasalahan yang dibahas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Staycation dan Pelecehan Bagi Kaum Wanita

Pelecehan seksual di tempat kerja adalah tindakan yang tidak diinginkan, tidak pantas, dan tidak diundang yang berkaitan dengan seksualitas seseorang yang mempengaruhi kesejahteraan kerja. Bentuk-bentuk pelecehan seksual yang umum terjadi di tempat kerja antara lain komentar atau lelucon seksual yang tidak pantas, kontak fisik yang tidak diinginkan, pengintaian, pemaksaan hubungan seksual, dan lain sebagainya.(Aleng 2020)

Menurut L. Fitzgerald, S. M. Shullman, K. L. Bailey, B. T. Richards, A. C. Swecker, dan K. L. Gold, dalam artikelnya yang berjudul "The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace" yang diterbitkan pada tahun 1988, mereka menemukan bahwa pelecehan seksual terjadi di berbagai jenis pekerjaan dan industri. Mereka juga menemukan bahwa pelecehan seksual dapat mengganggu produktivitas kerja dan kesejahteraan psikologis para karyawan.(Fitzgerald et al. 1988)

Staycation oleh bos atas karyawan wanita merupakan bentuk pelecehan yang tidak dapat diterima dalam konteks profesional. Hal ini menunjukkan ketimpangan posisi yang kuat antara bos pria dan karyawan wanita yang rentan dieksploitasi dan dimanfaatkan secara seksual. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut Pertama-tama, Staycation oleh bos atas karyawan wanita merupakan pelanggaran etika bisnis dan dapat merusak citra perusahaan. Bos yang menawarkan Staycation sebagai syarat perpanjangan kontrak baru atau sebagai bentuk imbalan kepada karyawan wanita, menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak profesional. Selain itu, tindakan ini dapat

menciptakan ketidakseimbangan kekuasaan antara bos dan karyawan wanita, sehingga meningkatkan risiko pelecehan dan diskriminasi seksual.

Kedua, Staycation oleh bos atas karyawan wanita merupakan bentuk pelecehan seksual yang mengancam keselamatan dan kesejahteraan karyawan. (Pardede 2019) Karyawan wanita yang merasa terpaksa menerima tawaran Staycation demi perpanjangan kontrak atau karir yang lebih baik dapat merasa terjebak dan tidak memiliki pilihan. Mereka mungkin merasa tidak nyaman dengan situasi tersebut dan rentan dieksploitasi oleh bos atau rekan kerja mereka. Selain itu, tindakan tersebut juga dapat menimbulkan tekanan psikologis pada karyawan wanita dan memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi mereka.

Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk mengurangi ketimpangan posisi antara bos pria dan karyawan wanita. Perusahaan harus memiliki kebijakan yang jelas tentang pelecehan seksual dan menghormati hak-hak karyawan untuk bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat. Selain itu, perusahaan juga harus memastikan adanya mekanisme pengaduan yang efektif dan perlindungan bagi karyawan yang melaporkan pelecehan seksual. Dalam jangka panjang, perusahaan juga harus berkomitmen untuk mempromosikan kesetaraan gender dan memperluas kesempatan karir bagi karyawan wanita untuk mendorong keberagaman dan inklusi di tempat kerja.

Selain itu, Praktik yang terjadi ini telah menegaskan bahwa Perempuan di tempat kerja kerap menjadi sasaran eksploitasi dan dimanfaatkan secara seksual oleh pihak-pihak yang memiliki kekuasaan dan posisi lebih tinggi, seperti atasan atau bos. Hal ini disebabkan oleh adanya ketimpangan kekuasaan antara pihak yang memegang posisi yang lebih tinggi dengan karyawan yang berada di bawahnya, yang sering kali terjadi dalam lingkungan kerja. (Dwiyanti 2014)

Ketidaksetaraan dalam lingkungan kerja seringkali menyebabkan perempuan menjadi korban kekerasan seksual atau pelecehan seksual yang diawali dengan tindakan tidak pantas seperti komentar atau sentuhan yang tidak diinginkan. Selain itu, pihak atasan atau bos sering memanfaatkan kekuasaannya untuk memaksa karyawan wanita untuk melakukan hubungan seksual atau mengancam akan menghentikan kontrak kerja mereka jika tidak menuruti permintaannya. Masalah ini semakin diperparah oleh adanya stigma atau diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja, seperti persepsi bahwa perempuan tidak mampu atau kurang kompeten dalam pekerjaannya. Hal ini menyebabkan perempuan seringkali merasa tidak memiliki pilihan selain menuruti permintaan atasan atau bos agar bisa mempertahankan pekerjaannya. (Nuraeni and Lilin Suryono 2021)

Penyebab terjadinya fenomena staycation

Penyebab terjadinya fenomena staycation dapat diidentifikasi disebabkan karena terjadi surplus dominasi bagi kaum pria, Surplus dominasi adalah konsep yang merujuk pada situasi ketika pihak yang memiliki kekuasaan secara tidak proporsional memperoleh keuntungan yang lebih besar daripada yang seharusnya. (Mariyam and Satria 2021) Dalam konteks staycation oleh bos atas karyawan, hal ini terjadi ketika bos, yang memiliki kekuasaan atas karyawan, memanfaatkan posisinya untuk memaksa karyawan wanita menginap bersamanya, meskipun sebenarnya itu tidak diperlukan dalam konteks pekerjaan.

Bentuk pelecehan seksual ini merupakan salah satu contoh dari surplus dominasi, di mana bos memanfaatkan kekuasaannya untuk mengintimidasi dan memanipulasi karyawan wanita untuk memenuhi keinginannya. Selain itu, pengaruh sosial dan ekonomi juga memainkan peran penting dalam kasus-kasus seperti ini. Karyawan wanita mungkin merasa sulit untuk menolak tawaran tersebut karena ketidakpastian ekonomi dan ketidakadilan gender yang masih sering terjadi di tempat kerja. (Rahmi 2019)

Staycation yang dipaksakan oleh bos juga dapat memperkuat hierarki gender yang sudah ada di tempat kerja. Ini menunjukkan bahwa bos pria dianggap lebih berkuasa dan lebih berhak atas hak privasi dan tubuh wanita, yang dapat berdampak pada lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak menyenangkan bagi karyawan wanita.

Selain itu, staycation ini juga dapat menghambat kemajuan karyawan wanita di tempat kerja, karena mereka mungkin merasa terpaksa untuk memenuhi tuntutan bos mereka. Hal ini juga dapat mempengaruhi penilaian dan penilaian kinerja, karena karyawan wanita mungkin merasa terintimidasi dan tidak nyaman ketika bekerja dengan bos yang melakukan pelecehan seksual.

Makna surplus dominasi kaum pria merujuk juga pada keadaan di mana laki-laki memiliki kelebihan atau keuntungan atas perempuan dalam hal sosial, ekonomi, politik, dan budaya. Dalam konteks lingkungan kerja, surplus dominasi kaum pria terlihat ketika pria memiliki kelebihan dalam mengendalikan keputusan, sumber daya, dan pemberian insentif, yang kemudian memungkinkan mereka untuk memanfaatkan posisi kekuasaan mereka untuk mendapatkan keuntungan lebih dalam hal ini, keuntungan seksual. Surplus dominasi ini dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya pelecehan seksual di tempat kerja, karena laki-laki dapat menggunakan posisi kekuasaan mereka untuk memaksa atau menekan karyawan perempuan untuk melakukan hubungan seksual yang tidak diinginkan. Hal ini terkait dengan ide patriarki yang menganggap laki-laki sebagai superior dan memiliki hak untuk menguasai tubuh dan seksualitas perempuan. (Safitri et al. 2021)

Surplus dominasi kaum pria terhadap karyawan wanita juga dapat terlihat dalam hal pengambilan keputusan dan distribusi sumber daya. Misalnya, pria lebih cenderung memegang posisi kepemimpinan dan menjadi pengambil

keputusan di lingkungan kerja, sehingga mereka dapat mempengaruhi penempatan dan promosi karyawan wanita. Di samping itu, gaji dan insentif yang diberikan pada karyawan perempuan seringkali lebih rendah dibandingkan dengan karyawan laki-laki dengan kualifikasi dan pengalaman yang sama. Dalam konteks surplus dominasi kaum pria di tempat kerja, perempuan dianggap sebagai objek atau alat untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan laki-laki yang memiliki posisi lebih tinggi. Hal ini merupakan bentuk diskriminasi gender yang memperkuat ketidakadilan dan kesenjangan antara laki-laki dan perempuan di lingkungan kerja. (Kasim 2022)

Dalam rangka mengatasi surplus dominasi dan pelecehan seksual di tempat kerja, diperlukan langkah-langkah seperti pelatihan tentang kesetaraan gender dan tindakan tegas terhadap pelecehan seksual. Selain itu, perusahaan dan organisasi harus menciptakan budaya kerja yang lebih inklusif dan aman bagi semua karyawan, termasuk karyawan wanita.

Fenomena Staycation Sulit Diungkap

a. Keenganan Melaporkan

Staycation yang dilakukan oleh bos atas karyawan wanita merupakan bentuk pelecehan seksual yang sangat merugikan korban. Namun, ada banyak faktor yang membuat korban enggan untuk melaporkan tindakan pelecehan yang mereka alami. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi korban untuk tidak melaporkan Staycation oleh bos atas karyawan wanita antara lain:

1) Rasa Takut dan Tidak Aman

Korban seringkali merasa takut dan tidak aman jika harus melaporkan tindakan pelecehan yang mereka alami kepada atasan atau pihak yang berwenang. Mereka khawatir akan mengalami perlakuan yang lebih buruk dari bos atau pelaku pelecehan, terutama jika bos tersebut memiliki kekuasaan yang besar di tempat kerja. Korban juga takut akan kehilangan pekerjaan mereka atau dianggap sebagai orang yang lemah dan tidak mampu menangani masalah dengan baik. Rasa takut dan tidak aman juga adalah faktor utama yang menyebabkan banyak korban pelecehan seksual yang enggan melaporkan kejadian tersebut. (Sudjud and Mohamad Ali Akbar 2022) Korban mungkin merasa takut bahwa pelaku akan mengancam atau membalas dendam jika mereka melaporkan kejadian tersebut. Selain itu, mereka juga mungkin merasa tidak aman karena khawatir akan dikucilkan atau kehilangan pekerjaan mereka jika melaporkan pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja. Rasa takut dan tidak aman ini diperparah oleh kurangnya kepercayaan korban pada sistem perlindungan negara terhadap warga negara. Banyak korban pelecehan seksual merasa bahwa sistem hukum dan keamanan tidak dapat melindungi mereka dengan baik, dan bahwa pelaku pelecehan mungkin tidak dihukum secara adil atau bahkan tidak dihukum sama sekali.

2) Kebingungan dan Rasa Malu

Korban juga seringkali merasa bingung dan malu ketika menghadapi situasi pelecehan seksual, terutama jika pelaku adalah bos mereka. Mereka mungkin tidak tahu bagaimana cara menghadapi situasi tersebut, atau merasa bahwa mereka tidak bisa berbuat apa-apa untuk melindungi diri mereka sendiri. Rasa malu juga membuat korban merasa bahwa mereka sendiri yang bersalah atas tindakan pelecehan yang terjadi, bahkan jika sebenarnya mereka tidak melakukan kesalahan apa-apa. Selain itu, Faktor malu dapat menjadi salah satu alasan mengapa korban pelecehan seksual enggan melaporkan kejadian tersebut. Korban mungkin merasa malu karena merasa bahwa mereka terlibat dalam situasi yang salah atau karena takut dihakimi oleh orang lain. Malu juga dapat terkait dengan perasaan rendah diri atau merasa bersalah, bahkan jika mereka bukan pelaku pelecehan seksual. Dalam beberapa budaya, stigma dan rasa malu yang terkait dengan kekerasan seksual dapat menyebabkan korban enggan untuk melaporkan kejadian tersebut. Mereka khawatir akan dijauhi oleh keluarga, teman, dan masyarakat jika mereka mengungkapkan pengalaman mereka. Selain itu, ada kemungkinan bahwa mereka juga merasa malu karena merasa bahwa mereka tidak dapat melindungi diri mereka sendiri, meskipun mereka sebenarnya adalah korban. (Oktaviani and Azeharie 2020)

3) Stigma dan Diskriminasi

Korban seringkali mengalami stigma dan diskriminasi dari masyarakat atau bahkan rekan kerja mereka sendiri jika mereka melaporkan tindakan pelecehan seksual yang terjadi. Mereka dapat dianggap sebagai orang yang mengganggu ketertiban atau bahkan dianggap sebagai orang yang memancing tindakan pelecehan tersebut. Selain itu, korban juga dapat mengalami diskriminasi di tempat kerja atau kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan baru jika mereka dianggap sebagai korban pelecehan seksual.

4) Tidak Percaya pada Sistem Hukum

Korban juga seringkali tidak percaya pada sistem hukum yang ada di negara mereka. Mereka merasa bahwa pelaku pelecehan seksual seringkali tidak dihukum dengan tegas atau dianggap tidak bersalah oleh pengadilan. Hal ini membuat korban merasa bahwa melaporkan tindakan pelecehan tersebut akan sia-sia dan tidak akan membawa keadilan bagi diri mereka sendiri, seperti yang dialami oleh Baiq Nuril, sebagaimana diketahui, Kasus Baiq Nuril adalah salah satu kasus pelecehan seksual yang terjadi di Indonesia. Baiq Nuril adalah seorang guru honorer di SMAN 7 Mataram, Nusa Tenggara Barat (NTB) yang pada tahun 2012 merekam percakapan telepon dari Kepala Sekolah tempatnya bekerja yang melakukan pelecehan seksual terhadap dirinya. Rekaman tersebut kemudian

tersebar dan menjadi viral di wilayah Lombok. Baiq Nuril kemudian dilaporkan oleh Kepala Sekolah tersebut atas tuduhan pencemaran nama baik dan penghinaan. Pada tahun 2018, Pengadilan Negeri Mataram memutuskan Baiq Nuril bersalah dan dijatuhi hukuman 6 bulan penjara dan denda sebesar 500 juta rupiah. Namun, pada tahun 2019, Mahkamah Agung membatalkan putusan tersebut dan menghapus hukuman penjara Baiq Nuril, tetapi tetap menetapkan denda sebesar 500 juta rupiah. (Permana 2021)

Kasus ini menimbulkan kontroversi dan mendapatkan perhatian publik yang luas, terutama dari kalangan aktivis perempuan yang menuntut adanya perlindungan bagi korban pelecehan seksual dan perempuan yang bekerja di tempat yang rawan terjadinya pelecehan seksual. Banyak perempuan yang menjadi korban pelecehan seksual menjadi enggan melaporkan kejadian tersebut karena takut mendapat stigma dan diskriminasi, seperti dijauhi oleh masyarakat atau dianggap telah mencoreng citra baik keluarga atau perusahaan tempat bekerja. Kasus Baiq Nuril menunjukkan pentingnya perlindungan bagi korban pelecehan seksual dan penegakan hukum yang adil untuk melindungi hak-hak korban serta mendorong perubahan sikap dan budaya dalam masyarakat terhadap isu pelecehan seksual. (Prihandini 2021)

5) Tidak Ada Dukungan dan Bantuan

Korban seringkali tidak mendapatkan dukungan dan bantuan dari orang-orang terdekat mereka, termasuk keluarga, teman, atau bahkan rekan kerja. Hal ini membuat korban merasa bahwa mereka harus menghadapi masalah tersebut sendirian dan tidak ada yang dapat membantu mereka. Dukungan dan bantuan yang diberikan pada korban sangat penting untuk memotivasi mereka untuk melaporkan tindakan pelecehan yang terjadi dan mendapatkan keadilan.

b. Distrust Perlindungan Negara Atas Warga Negara

Staycation yang dilakukan oleh bos atas karyawan wanita dengan dalih perpanjangan kontrak atau promosi jabatan merupakan tindakan pelecehan seksual yang sangat merugikan karyawan wanita. Namun, meskipun tindakan ini melanggar hukum dan peraturan perusahaan, banyak korban yang enggan untuk melaporkannya. Salah satu faktor utama yang menyebabkan korban Staycation enggan melaporkan adalah ketidakpercayaan mereka terhadap sistem perlindungan negara atas warga negara, terutama dalam hal penanganan kasus-kasus pelecehan seksual. Ketidakpercayaan korban terhadap sistem perlindungan negara dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, banyaknya kasus pelecehan seksual yang tidak terungkap atau tidak ditindaklanjuti oleh pihak berwenang, sehingga korban merasa bahwa laporan mereka tidak akan dianggap serius atau tidak akan membuahkan hasil yang diharapkan. Hal ini membuat korban merasa tidak percaya pada proses hukum dan sistem peradilan yang ada.

Kedua, adanya stigma dan diskriminasi terhadap korban pelecehan seksual, terutama jika korban adalah wanita. Masyarakat seringkali menyalahkan korban dan merendahkan martabat mereka, sehingga korban merasa malu dan takut dituduh sebagai pelaku. Hal ini dapat menyebabkan korban tidak berani melaporkan tindakan pelecehan seksual yang mereka alami. Selain itu, korban Staycation juga seringkali merasa takut kehilangan pekerjaan atau mengalami diskriminasi dalam karir mereka jika melaporkan tindakan pelecehan seksual yang dilakukan oleh bos. Kekhawatiran ini muncul karena banyak perusahaan yang tidak menangani kasus pelecehan seksual secara profesional dan adil, sehingga korban merasa lebih baik tidak melaporkan tindakan pelecehan yang mereka alami.

Akibat dari ketidakpercayaan korban terhadap sistem perlindungan negara, banyak kasus pelecehan seksual yang tidak dilaporkan dan tidak ditindaklanjuti oleh pihak berwenang. Hal ini tidak hanya merugikan korban, tetapi juga membahayakan keamanan dan kesejahteraan masyarakat secara umum. Oleh karena itu, diperlukan upaya nyata dari pemerintah dan institusi terkait untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat pada sistem perlindungan negara dan memberikan perlindungan yang lebih baik bagi korban pelecehan seksual, termasuk korban Staycation oleh bos atas karyawan wanita.

PENUTUP

Simpulan

Staycation yang dilakukan oleh bos atas karyawan wanita merupakan bentuk pelecehan dan surplus dominasi yang memperburuk ketimpangan posisi antara kaum bos pria dan buruh wanita. Korban Staycation kerap enggan melaporkan kejadian tersebut karena kurangnya kepercayaan terhadap sistem perlindungan negara yang masih belum mampu memberikan jaminan keamanan dan keadilan bagi warganya. Oleh karena itu, diperlukan upaya nyata dari pemerintah, perusahaan, dan seluruh masyarakat untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, adil, dan berkeadilan gender sehingga pelecehan dan diskriminasi terhadap buruh wanita dapat dihilangkan. Dalam konteks ini, penerapan aturan hukum yang tegas dan efektif serta peningkatan kesadaran dan pendidikan mengenai hak-hak buruh wanita juga menjadi kunci penting untuk mengatasi permasalahan yang terjadi. Sebagai masyarakat yang

peduli, mari bersama-sama berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman bagi seluruh karyawan tanpa terkecuali.

Saran

Bahwa perlu adanya peran aktif dari pemerintah dan perusahaan untuk menjamin keamanan dan perlindungan hak-hak karyawan, terutama perempuan. Selain itu, peningkatan kesadaran dan pendidikan tentang hak-hak pekerja dan perlindungan diri dari pelecehan seksual di tempat kerja juga perlu dilakukan. Perusahaan harus memperhatikan hal ini dan membuat kebijakan yang melindungi karyawan, termasuk memberikan kanal untuk melaporkan pelecehan secara anonim. Karyawan juga harus diedukasi tentang hak-hak mereka dan perlunya melaporkan segala bentuk pelecehan yang dialami. Dengan adanya tindakan ini, diharapkan dapat mencegah terjadinya pelecehan seksual pada karyawan, mengurangi surplus dominasi bagi kaum pria, serta meningkatkan kepercayaan dan keamanan dalam sistem perlindungan negara.

DAFTAR PUSTAKA

- Aleng, Christy. (2020). "Sanksi Hukum Terhadap Pelaku Pelecehan Seksual Secara Verbal." *Lex Crimen* 9(2).
- Dwiyanti, Fiana. (2014). "Pelecehan Seksual Pada Perempuan Ditempat Kerja." *Jurnal Kriminologi Indonesia* 10(1).
- Fitzgerald, Louise F., Sandra L. Shullman, Nancy Bailey, Margaret Richards, Janice Swecker, Yael Gold, Mimi Ormerod, and Lauren Weitzman. 1988. "The Incidence and Dimensions of Sexual Harassment in Academia and the Workplace." *Journal of Vocational Behavior* 32(2). doi: 10.1016/0001-8791(88)90012-7.
- Kasim, Muhammad. (2022). "Peredaan Praktek Diskriminasi Berbasis Gender Oleh Prinsip-Prinsip Keagamaan." *Jurnal Iman Dan Spiritualitas* 2(2). doi: 10.15575/jis.v2i2.18514.
- Mahmudah, Zulfatun. (2019). "PEKERJA PEREMPUAN DI TAMBANG: BENTUK NEGOSIASI KESETARAAN GENDER DALAM DUNIA KERJA MASKULIN." *Jurnal ASPIKOM* 3(6). doi: 10.24329/aspikom.v3i6.413.
- Mariyam, S., and A. P. Satria. (2021). "Questioning the Formation and Enforcement of Law in Indonesia to Create Gender-Based Justice." *Annals of the Romanian Society for Cell ...*
- Misra, Richa, Vranda Jain, Shalini Srivastava, and Tavishi Tewary. (2022). "Rejuvenating Psychological Well-Being through Work Staycation: A COR Perspective." *Tourism Recreation Research*. doi: 10.1080/02508281.2022.2088006.
- Moon, Hyoungun, and Hauyan Chan. (2022). "Millennials' Staycation Experience during the COVID-19 Era: Mixture of Fantasy and Reality." *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 34(7). doi: 10.1108/IJCHM-07-2021-0932.
- Nuraeni, Yeni, and Ivan Lilin Suryono. (2021). "Analisis Kesetaraan Gender Dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan* 20(1). doi: 10.35967/njip.v20i1.134.
- Oktaviani, Rini, and Suzy S. Azeharie. (2020). "Penyingkapan Diri Perempuan Penyintas Kekerasan Seksual." *Koneksi* 4(1). doi: 10.24912/kn.v4i1.6635.
- Pardede, Surya Darma. (2019). "Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K.3) Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Pratama Mandiri Jaya Perkasa Medan." *Jurnal "JUMANSI STINDO"* 1(1).
- Permana, I. Dewa Gede Darma. (2021). "Kasus 'Baiq Nuril' Sebagai Refleksi Pembelajaran Guna Meningkatkan Mutu Etika Profesi Kependidikan." *Jurnal Penjaminan Mutu* 7(1). doi: 10.25078/jpm.v7i1.1945.
- Prihandini, Miranda Ainin. (2021). "Resepsi Audiens Atas Kekerasan Seksual Terhadap Pemberitaan Korban Pelecehan Seksual Baiq Nuril." *Jurnal Audiens* 2(1). doi: 10.18196/jas.v2i1.8608.
- Rahmi, Lailatur. (2019). "Pengembangan Self-Efficacy Pelajar Melalui Pendidikan Seks Dini Guna Mencegah Pelecehan Seksual Pada Anak." *ABDI: Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat* 1(2). doi: 10.24036/abdi.v1i2.22.
- Rendanody, Anggita. (2019). "Bias Feminisme: Isu LGBT, Seks Bebas Dan Perubahan Norma Seksualitas." *Jurnal Pewarta Indonesia* 1(1). doi: 10.25008/jpi.v1i1.7.
- Rika Amanda. (2023). "'Botak Dan Putih' Viral Foto Bos Yang Ajak Karyawati Cikarang Alfi Damayanti Staycation, Benarkah Ini Sosoknya?" *Tvonenews.Com*. Retrieved (<https://www.tvonenews.com/berita/nasional/122355-botak-dan-putih-viral-foto-bos-yang-ajak-karyawati-cikarang-alfi-damayanti-staycation-benarkah-ini-sosoknya>).
- Safitri, Anggi Nuryatus, M. Arya Fatah, Nafisa Nur Azizah, and Safna Afra Zakiah. (2021). "Kesetaraan Gender Dalam Dunia Pendidikan Dan Perspektif Agama Islam." *Jurnal Pendidikan Profesi Guru* 2(3). doi: 10.22219/jppg.v2i3.23975.
- Sudjud, Nuryati, and Mohamad Ali Akbar. (2022). "Rancang Bangun Aplikasi Pelaporan Anti Kekerasan Seksual (AKAS) Berbasis Android." *INFORMASI (Jurnal Informatika Dan Sistem Informasi)* 14(2). doi: 10.37424/informasi.v14i2.182.