

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Perempuan terhadap perlindungan pekerja perempuan di tempat kerja yang telah dilakukan di Kabupaten Bekasi dengan menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi maka dapat disimpulkan yakni bahwa :

1. Standar dan Sasaran Kebijakan Peraturan Daerah tersebut juga masih belum cukup optimal karena belum memenuhi kebutuhan masyarakat luas. Selain itu, ada beberapa hal dari peraturan daerah ini yang menjadi catatan dari pengimplementasiannya. Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Perempuan sudah sering disosialisasikan kepada masyarakat langsung hanya saja masih belum optimal dalam proses sosialisasinya. Sehingga masih banyak masyarakat atau pekerja perempuan yang belum mengetahui bahwa sebenarnya ada peraturan yang menjamin hak perlindungan perempuan yang berada di daerah Kabupaten Bekasi. Maka implementasi peraturan daerah ini masih terbilang belum optimal. Seluruh para pelaksana beberapa sudah memahami terkait Standar dan Sasaran Kebijakan Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Perempuan tersebut menjadi catatan untuk meningkatkan disintegritas antar stakeholder agar implementasi peraturan daerah ini berjalan secara optimal. Ada beberapa stakeholder yang terlibat dalam upaya perlindungan pekerja perempuan di tempat kerja yang berada di Kabupaten Bekasi diantaranya yaitu DPPPA, Dinas Ketenagakerjaan, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kabupaten Bekasi, Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia.

2. Sumber daya manusia dan sumber daya anggaran dalam perlindungan kekerasan terhadap pekerja perempuan di tempat kerja khususnya di Kabupaten Bekasi masih belum mencukupi. Hal ini disebabkan karena jumlah SDM dan anggaran yang tidak sebanding dengan banyaknya jumlah kasus dan perusahaan yang ada. Namun terkait keterbatasan jumlah SDM menjadi salah satu penghambat atas penanganan kasus kekerasan yang ada, dengan kekurangan SDM atau para penanganan kasus menjadi salah satu keterlambatan untuk menangani kasus yang ada. Pemerintah daerah dan LSM terus melakukan pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM. Terkait sumber anggaran yang telah diberikan oleh pemerintah daerah di rasa masih kurang untuk kebutuhan masyarakat. Untuk itu pemerintah daerah seharusnya menambahkan anggota atau SDM untuk penanganan kasus agar cepat terselesaikan, dan pemerintah daerah perlu menambahkan anggaran untuk penanganan kasus. Yang dimana untuk sumber anggaran masih belum cukup untuk pemenuhan masyarakat.
3. Karakteristik Organisasi Pelaksana, Struktur dan karakter organisasi pelaksana belum mendukung pelaksanaan Perda secara efektif. Koordinasi antara Dinas Tenaga Kerja, DP3A, serta lembaga penegak hukum masih bersifat sektoral dan tidak sistematis. Tidak adanya sistem integrasi data, alur penanganan kasus yang jelas, serta prosedur tetap dalam merespons laporan dari pekerja perempuan membuat kebijakan ini berjalan secara parsial. Selain itu, belum ada kejelasan tugas dan tanggung jawab antar lembaga, sehingga banyak kasus kekerasan tidak ditindaklanjuti karena saling menunggu atau tumpang tindih kewenangan.
4. Komunikasi Antar Organisasi dan Pelaksana, Aspek komunikasi dalam implementasi kebijakan ini juga masih sangat lemah. Sosialisasi kebijakan kepada perusahaan, serikat pekerja, dan pekerja perempuan sangat terbatas. Akibatnya, banyak pihak yang tidak mengetahui keberadaan Perda maupun mekanisme perlindungannya. Komunikasi antar instansi pelaksana juga

tidak berjalan secara rutin dan terstruktur, sehingga koordinasi penanganan kasus sering kali terlambat atau tidak konsisten. Kurangnya forum komunikasi lintas lembaga dan pelibatan organisasi masyarakat sipil juga menjadi hambatan dalam memperluas jangkauan dan efektivitas implementasi.

5. Sikap atau komitmen pelaksana terhadap perlindungan pekerja perempuan masih menjadi tantangan serius. Sebagian besar pelaksana belum menunjukkan komitmen kuat dalam menjalankan kebijakan secara serius. Ada pelaksana yang cenderung memandang persoalan kekerasan terhadap perempuan sebagai isu privat yang tidak perlu campur tangan negara. Rendahnya kepedulian terhadap hak-hak pekerja perempuan membuat kebijakan berjalan setengah hati. Tidak jarang pula pelaku kekerasan justru memiliki posisi kekuasaan yang tinggi di perusahaan, sehingga membuat pelaporan menjadi sulit dan korban tidak merasa aman.
6. Kondisi sosial, ekonomi, dan politik juga ikut serta memberikan pengaruh terhadap perlindungan pekerja perempuan ditempat kerja. Salah satu satunya ekonomi, yang dimana banyak pekerja perempuan tidak mau melaporkan karena takut akan kehilangan pekerjaan. Selanjutnya faktor sosial yang berhubungan dengan lingkungan, dalam hal ini banyak korban yang merasa bahwa kekerasan adalah sebuah aib, dalam hal ini pemerintah daerah belum dirasa sepenuhnya mengoptimalkan peraturan daerah yang ada. Salah satu penyebab suatu kebijakan tidak bisa berjalan secara optimal yaitu hambatan dalam proses pengimplementasiannya. Dalam perlindungan kekerasan terhadap pekerja perempuan di tempat kerja memiliki 4 Hambatan yaitu yang pertama Kurangnya Koordinasi Pemerintah Daerah dengan LSM dan Pekerja, Kedua Kurangnya Sosialisasi antar instansi dan lembaga lainnya memang sudah ada sosialisasi kepada masyarakat tetapi masih belum menyeluruh untuk mendapatkan arahan tentang adanya peraturan daerah mengenai perlindungan perempuan Ketiga Faktor Sosial

dengan adanya hambatan di masyarakat sendiri yaitu dimana sang korban kekerasan di tempat kerja masih banyak yang belum berani untuk lapor atau *speak up*. Karena kekerasan seksual ini bagi para korban menjadi suatu aib, padahal jika korban melaporkan sang pelaku atas perbuatannya maka korban akan mendapatkan perlindungan dari pihak yang berwajib. Keempat Faktor Ekonomi dengan ini banyak korban yang memilih untuk bungkam ketika terjadi kekerasan di tempat kerja karena mereka takut akan kehilangan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil dari penelitian, terdapat beberapa implikasi teoritis yang di dapatkan dalam menjelaskan implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Perempuan terhadap perlindungan pekerja perempuan di tempat kerja. Dalam implikasi teoritis dari penelitian ini adalah mengkonfirmasi teori implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh Van Meter dan Van Horn yang menyebabkan bahwa keberhasilan suatu kebijakan dipengaruhi oleh standar dan sasaran kebijakan isi dari kebijakan yang sudah ada. Standar dan sasaran kebijakan terkait dalam implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Perempuan terhadap perlindungan pekerja perempuan di tempat kerja masih terbilang belum optimal. Selain itu pemahaman para pelaksana terhadap standar dan sasaran kebijakan juga merupakan hal yang penting. Untuk pemahaman terkait Peraturan Daerah ini beberapa para pelaksana belum memahami, hanya saja yang memahami terkait Peraturan Daerah tersebut baru beberapa pelaksana. Kemudian Van Meter dan Van Horn juga menghubungkan implementasi kebijakan dengan sumber daya, dalam hal ini sumber daya yang ada ikut memberikan pengaruh terhadap implementasi Implementasi Peraturan Daerah yang ada karena keterbatasan sumber daya yang ada turut menjadi hambatan seperti sumber daya manusia dan sumber daya anggaran yang tidak sebanding dengan banyaknya kasus yang ada serta dengan banyaknya jumlah perusahaan. Selanjutnya Van Meter dan Van Horn juga menghubungkan implementasi kebijakan dengan karakteristik

organisasi pelaksana, yang dimana stakeholder memiliki keterlibatan dengan peran dan tanggungjawabnya masing-masing dalam upaya perlindungan kekerasan terhadap pekerja perempuan di tempat kerja.

Van Meter dan Van Horn juga menghubungkan implelementasi kebijakan dengan komunikasi antar organisasi dan aktivitas penguatan, yang dimana stakeholder memiliki hubungan dan sudah terjalin dengan cukup baik. Namun, upaya sosialisasi masih belum cukup atau belum berjalan secara optimal, dikarenakan masih banyak masyarakat yang belum memahami dengan adanya Peraturan Daerah tentang Perlindungan Perempuan. Kemudian Van Meter dan Van Horn juga menghubungkan implelementasi kebijakan dengan disposisi atau sikap para pelaksana sudah cukup optimal. Karena, para instansi dan lembaga lainnya sudah sangat mendukung dengan adanya Peraturan Daerah tentang Perlindungan Perempuan. Untuk itu DPPPA membentuk rumah aman untuk para korban yang melapor. Selanjutnya Van Meter dan Van Horn juga menghubungkan implelementasi kebijakan dengan kondisi sosial, ekonomi, dan politik dimana faktor ekonomi menjadi faktor utama dengan terjadinya kekerasan terhadap pekerja perempuan ditempat kerja dikarenakan jika korban melapor maka dikhawatirkan dipecat atau tidak diperpanjang kontrak oleh perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian bahwa implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Perempuan Terhadap Perlindungan Pekerja Perempuan di Tempat Kerja belum berjalan secara optimal. Berikut ini ada beberapa saran yang peneliti berikan untuk arah perkembangan selanjutnya :

1. Diharapkan untuk Pemerintah Daerah, instansi dan lembaga lainnya perlu meningkatkan dan mengoptimalkan sosialisasi Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Perempuan secara masif kepada seluruh perusahaan, pekerja perempuan, serikat pekerja, dan masyarakat umum. Dalam sosialisasi pun harus adanya pemantauan kepada para lembaga atau stakeholder, dari stakeholder atau lembaga tersebut mensosialisasikan kembali kepada masyarakat. Sosialisasi yang dilakukan dapat dilakukan melalui berbagai cara seperti seminar, pelatihan dan media sosial.
2. Diharapkan untuk pemerintah daerah melakukan pengawasan yang ketat terkait implementasi perda di perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Bekasi. Pengawasan yang harus dilakukan secara berkala atau isidental dengan melibatkan Dinas Ketenagakerjaan, DPPP, UPTD PPA, dan pihak terkait lainnya.
3. Diharapkan agar Pemerintah Kabupaten Bekasi memperkuat implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2020 tentang Perlindungan Perempuan dengan menetapkan sanksi tegas bagi pelaku kekerasan terhadap pekerja perempuan di tempat kerja. Sanksi tersebut dapat mencakup tindakan administratif seperti surat peringatan, pemindahan jabatan, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK), sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan

dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja. Langkah ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari kekerasan, serta memberikan efek jera bagi pelaku dan perlindungan maksimal bagi pekerja perempuan.