

PANDUAN

MENGATASI KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA DI INDONESIA

Memperkuat Komitmen Nir-Kekerasan dan Menyambut Konvensi ILO tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan, 2019 (K190)

International Labour Organization

Funded by European Union

weempowerasia
Gender equality means good business

UN WOMEN

Hak Cipta © International Labour Organization 2023

Terbitan pertama 2023

Publikasi-publikasi Kantor Perburuhan Internasional mendapatkan hak cipta menurut Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Namun demikian, kutipan singkat dari publikasi dapat direproduksi tanpa izin, dengan syarat bahwa sumbernya disebutkan. Untuk hak reproduksi atau terjemahan, permintaan harus diajukan ke Publikasi ILO (Hak dan Perizinan), Kantor Perburuhan Internasional, CH-1211 Geneva 22, Swiss, atau melalui email: rights@ilo.org.

Kantor Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan tersebut. Perpustakaan, institusi, dan pengguna lain yang terdaftar di organisasi hak reproduksi dapat membuat salinan sesuai dengan lisensi yang diberikan kepada mereka untuk tujuan ini. Kunjungi www.ifrro.org untuk menemukan organisasi dengan hak reproduksi di negara Anda.

Panduan Mengatasi Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja di Indonesia - Jakarta: ILO, 2023
156 p.

ISBN: 9789220373361 (print)
9789220373378 (web PDF)

Penunjukan yang digunakan dalam publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan penyajian materi di dalamnya tidak menyiratkan ungkapan pendapat pihak Kantor Perburuhan Internasional dalam hal apapun mengenai status hukum negara, wilayah atau wilayah mana pun, atau otoritasnya, atau mengenai batas perbatasannya.

Tanggung jawab atas pendapat yang diungkapkan dalam artikel, kajian, dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab penulisnya, dan publikasi ini tidak merupakan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional atas pendapat yang disampaikan di dalamnya.

Rujukan untuk nama perusahaan dan produk dan proses komersial tidak menyiratkan dukungan Kantor Perburuhan Internasional kepada mereka, dan kegagalan untuk menyebutkan perusahaan, produk komersial, atau proses tertentu bukanlah tanda ketidaksetujuan.

Informasi tentang publikasi ILO dan produk digital dapat ditemukan di: www.ilo.org/publns.

Dicetak di Jakarta

PENGANTAR

Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk kekerasan berbasis gender yang terjadi di dunia kerja, masih merupakan masalah yang serius. Kendati demikian, masih banyak yang belum memahami definisi, jenis dan dampaknya karena masih terbatasnya pemahaman dan pengetahuan mengenai isu ini. Akibatnya, kesadaran dan respons dari pekerja, pengusaha maupun pengambil keputusan pun masih beragam.

Segala bentuk kekerasan dan pelecehan yang terjadi di lingkungan kerja dan dunia usaha berdampak buruk. Untuk pengusaha, masalah ini dapat mengganggu hubungan kerja dan produktivitas perusahaan. Bagi pekerja, hal ini memilki efek merugikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk kondisi fisik dan psikosial. Kekerasan dan pelecehan merendahkan martabat, mempengaruhi keluarga dan lingkungan sosial dari pekerja.

Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) No. 190 yang diadopsi pada 2019 mengakui pentingnya mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Konvensi ILO No. 190 merupakan perjanjian internasional pertama yang bertujuan untuk mencegah dan menghapuskan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.

Konvensi ini menghimbau para pihak untuk mengambil langkah-langkah pencegahan dan perlindungan bagi semua pekerja dari kekerasan dan pelecehan, baik terhadap perempuan maupun laki-laki. Langkah-langkah ini antara lain mencakup upaya memperkuat kebijakan dan peraturan, meningkatkan pengawasan, memberikan layanan dukungan kepada para korban dan mempromosikan budaya saling menghormati dan non-diskriminasi di lingkungan kerja.

Buku "*Panduan Mengatasi Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja bagi Perusahaan dan Pekerja: Memperkuat Komitmen Nir-Kekerasan dan Menyambut Konvensi ILO No. 190 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan*" ini disusun dengan tujuan menjadi bahan rujukan bagi berbagai pihak di dalam dunia kerja. Penyusunan Panduan ini dimulai saat situasi pandemi dan telah mendapatkan masukan dari berbagai mitra konsituen tripartit dan pemangku kepentingan.

Dengan menggandeng Pusat Kajian Hukum, Gender dan Masyarakat dari Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada (UGM), ILO bersama UNWOMEN mengharapkan Panduan ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu pengusaha dan pemberi kerja, serikat pekerja dan kelompok komunitas pekerja, pembuat kebijakan di tingkat nasional dan daerah, serta kelompok masyarakat yang berinteraksi dengan pekerja dan para pekerja sendiri.

ILO mengapresiasi peran serta berbagai pihak yang telah terlibat dalam upaya peningkatan kesadaran dan pemahaman mengenai Konvensi ILO No. 190 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja ini.

Untuk itu, diharapkan Panduan ini dapat semakin memperkuat dukungan terhadap upaya mempromosikan ratifikasi Konvensi No. 190 dan dapat menjadi rujukan yang semakin mendorong pemahaman dan pengetahuan yang diperlukan untuk mewujudkan pekerjaan yang layak melalui dunia kerja yang terbebas dari kekerasan dan pelecehan.

Michiko Miyamoto
Direktur ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste

International Labour Organization

Penulis

Sri Wiyanti Eddyono, Ph.D. (Peneliti Utama)

Anggota tim

1. Nabiyla Risfa Izzati, S.H., LL.M. (Adv)
2. Diantika Rindam Floranti, S.H., LL.M.
3. Annisa Ayuningtyas, S.H., LL.M.
4. Erma Nuzulia Syifa, S.H.
5. Revino Fauzan Satria

Peninjau

1. Dyah Retno Sudarto
2. Lusiani Julia
3. Iriantoni Almuna

Penyelaras akhir

Gita Lingga

Penafian

"Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) tidak memberikan otoritas apapun kepada Kantor Perburuhan Internasional untuk memberikan interpretasi otentik atas instrumen yang diadopsi oleh Konferensi Perburuhan Internasional. Analisis dan komentar yang diberikan dalam laporan ini tidak mengurangi komentar apapun yang dapat dibuat oleh badan pengawas ILO sehubungan dengan Konvensi yang telah diratifikasi."

DAFTAR AKRONIM

APBD	Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
APBN	Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara
ASN	Aparatur Sipil Negara
CEDAW	Konvenan Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan
HAM	Hak Asasi Manusia
ICESCR	Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya
ILO	*International Labour Organisation*
ITE	Informasi dan Transaksi Elektronik
JALA-PRT	Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga
K3	Keselamatan dan Kesehatan Kerja
KDRT	Kekerasan dalam Rumah Tangga
K190	Konvensi ILO No. 190 tentang Kekerasan dan Pelecehan
KPPPA	Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

DAFTAR AKRONIM

KUHAP	Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana
KUHP	Kitab Undang-Undang Hukum Pidana
LPSK	Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban
P2TP2A	Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan dan Anak
R206	Rekomendasi No. 206 mengenai Kekerasan dan Pelecehan
RANHAM	Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia
SAFENET	*Southeast Asia Freedom of Expression Network*
SATGAS	Satuan Tugas
SE MENAKER 2011	Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.03/ MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja
SIMFONI-PPA	Sistem Informasi *Online* Perlindungan Perempuan dan Anak
SINDIKASI	Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi
TPPO	Tindak Pidana Perdagangan Orang
UUD 1945	Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

Daftar Isi

02 Pengantar

03 Detail Penulis

04 Daftar Akronim

06 Daftar Isi

09 Daftar Bagan

09 Daftar Kotak

12 Daftar Ilustrasi

13 Daftar Tabel

14 Bagian 1: Pengantar

15 Latar Belakang

15 Tujuan Penyusunan Panduan

16 Manfaat Panduan

17 Bagian 2: Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja

18 A. Definisi Kekerasan dan Pelecehan Dunia Kerja

24 B. Kekerasan Berbasis Gender dalam Dunia Kerja

24 1. Apa itu Kekerasan Berbasis Gender?

25 2. Apa saja bentuk-bentuk kekerasan berbasis gender terhadap perempuan?

28 C. Wilayah yang rentan terjadinya kekerasan dan pelecehan

29 D. Dampak Kekerasan dan Pelecehan dalam Dunia Kerja

31 Bagian 3: APA ITU DUNIA KERJA?

32 A. Definisi Dunia Kerja dalam K190

34 B. Pekerja yang Dilindungi dari Kekerasan dan Pelecehan

35 C. Definisi Dunia Kerja dalam Hukum Indonesia

41 **BAGIAN 4: FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH PADA KEKERASAN DAN PELECEHAN**

42 A. Faktor yang Berkontribusi

46 B. Ketimpangan Relasi dalam Dunia Kerja dan Implikasinya

49 **BAGIAN 5: APA ITU KONVENSI ILO 190 (K190)?**

53 **BAGIAN 6: HUKUM DAN KEBIJAKAN DI INDONESIA**

54 A. Hukum Hak Asasi Manusia (HAM)

56 B. Hukum Pidana

60 Bagaimana hukum di Indonesia mengatur kekerasan berbasis gender?

65 C. Hukum Ketenagakerjaan

68 D. Apakah kekerasan dan pelecehan dalam dunia kerja adalah wilayah hukum pidana atau hukum ketenagakerjaan?

71 **BAGIAN 7: BAGAIMANA PEMERINTAH DAPAT MENCEGAH DAN MERESPONS KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA?**

72 A. Kerangka Tanggung Jawab Negara

75 B. Penyusunan Hukum dan Kebijakan

79 C. Penguatan Kapasitas dalam Penanganan dan Peningkatan Kesadaran

80 D. Mekanisme Penanganan Kekerasan dan Pelecehan yang Efektif dan Terjangkau

81 1. Mekanisme Penyelesaian Kasus Kekerasan dan Pelecehan dalam Lingkup Kerja

83 2. Membangun Mekanisme Penanganan Kasus Kekerasan dan Pelecehan berbasis Gender

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

89 E. Pemantauan

92 F. Anggaran

94 BAGIAN 8: BAGAIMANA PERUSAHAAN/PEMBERI KERJA DAPAT MENCEGAH DAN MERESPONS KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA?

95 A. Peran Perusahaan/Pemberi Kerja dalam Mencegah dan Menangani Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja

98 B. Pernyataan Kebijakan

101 C. Upaya Pencegahan Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja oleh Perusahaan/Pemberi Kerja

102 D. Penanganan Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja oleh Perusahaan/Pemberi Kerja

106 BAGIAN 9: BAGAIMANA SERIKAT PEKERJA DAPAT MENCEGAH DAN MERESPONS KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA?

107 A. Peran Serikat Pekerja dalam Mencegah dan Menangani Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja

109 B. Peran Serikat Pekerja dalam Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan (K190)

111 C. Upaya Pencegahan Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja oleh Serikat Pekerja

112 D. Penanganan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja dan Dukungan Korban

113 E. Pemantauan dan Pengawasan oleh Serikat Pekerja dalam Merespons Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja

115 BAGIAN 10: BAGAIMANA PEKERJA DAPAT MENCEGAH DAN MERESPONS KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA

119 A. Mekanisme Penanganan Kasus

119 1. Mekanisme Internal di Tempat Kerja

120 2. Mekanisme yang Tersedia di Luar Tempat Kerja

121 B. Dukungan terhadap Korban

123 C. Kerjasama untuk Menghadapi Kekerasan dan Pelecehan

124 BAGIAN 11: KERANGKA PENCEGAHAN DAN PENANGANAN KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA –MULTI PEMANGKU KEPENTINGAN

133 REFERENSI

150 LAMPIRAN

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
Gender equality means good business
UN WOMEN

DAFTAR BAGAN

18 **BAGAN 1** ELEMEN DARI KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA

19 **BAGAN 2** BENTUK KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA

39 **BAGAN 3** BERBAGAI BENTUK SEKTOR DAN HUBUNGAN KERJA

47 **BAGAN 4** RELASI KUASA

74 **BAGAN 5** KERANGKA PENCEGAHAN YANG KOMPREHENSIF

80 **BAGAN 6** PENCEGAHAN KEKERASAN DAN PELECEHAN DI TEMPAT KERJA

85 **BAGAN 7** ALUR LAYANAN KORBAN DALAM RP3

96 **BAGAN 8** MUATAN KEBIJAKAN DALAM DUNIA KERJA

117 **BAGAN 9** KONDISI PEKERJA YANG BERISIKO TINGGI MENGALAMI KEKERASAN DAN PELECEHAN

118 **BAGAN 10** PERAN PEKERJA DALAM MERESPONS DAN MENCEGAH KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA

120 **BAGAN 11** DOKUMENTASI KASUS

121 **BAGAN 12** DUKUNGAN KEPADA KORBAN DARI PEKERJA

125 **BAGAN 13** MULTI PIHAK DAN PERANNYA DALAM PENCEGAHAN DAN PENANGANAN KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA

127 **BAGAN 14** PERAN NEGARA DALAM PENANGANAN DAN PENCEGAHAN KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA

128 **BAGAN 15** PEDOMAN PENYELENGGARAAN LAYANAN PENANGANAN KEKERASAN DAN PELECEHAN DI PERUSAHAAN/TEMPAT KERJA

129 **BAGAN 16** PERAN PEMBERI KERJA DALAM PENANGANAN DAN PENCEGAHAN KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA

130 **BAGAN 17** PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM PENCEGAHAN DAN PENANGANAN KEKERASAN DAN PELECEHAN DALAM DUNIA KERJA

131 **BAGAN 18** PERAN PEKERJA DALAM PENANGANAN DAN PENCEGAHAN KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA

Daftar Kotak

24 **Kotak 1** Kekerasan berbasis Gender terhadap Pekerja Perempuan

25 **Kotak 2** Budaya Patriarki

27 **Kotak 3** Beragam Pelecehan Seksual terhadap Perempuan dalam Dunia Kerja

29 **Kotak 4** Dampak kekerasan dan pelecehan di tempat kerja

32 **Kotak 5** Ruang Lingkup Dunia Kerja dan Tempat Kerja

33 **Kotak 6** Kekerasan dan Pelecehan Daring

34 **Kotak 7** Pekerja yang Dilindung

36 **Kotak 8** Kondisi Pekerja Rumahan

37 **Kotak 9** Kondisi Pekerja Rumah Tangga

38 **Kotak 10** Definisi Tempat Kerja

44 **Kotak 11** Budaya yang menyalahkan korban

45 **Kotak 12** Budaya Patriarki dan Hubungannya dengan Budaya yang Menyalahkan Korban

50 **Kotak 13** Cakupan Kekerasan dan Pelecehan dalam K190

51 **Kotak 14** Rekomendasi Umum CEDAW No. 35/2017 tentang Penanganan Kekerasan terhadap Perempuan

55 **Kotak 15** Hak atas Pekerjaan dalam UUD 1945

57 **Kotak 16** Larangan Perilaku Diskriminasi Rasial dan Etnis Tempat Kerja

58 **Kotak 17** Perdagangan Orang, Hubungan Kerja dan Perbuatan yang Dilakukan oleh Korporasi

63 **Kotak 18** Perlindungan Saksi dan Korban

65 **Kotak 19** Pasal 86 (1) UU Ketenagakerjaan

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

Daftar Kotak

66 **Kotak 20** Ilustrasi Peraturan Perusahaan yang Melarang Pekerja Melakukan Tindak Pelanggaran Moral dan Kesusilaan

72 **Kotak 21** Tanggung Jawab Negara dalam kerangka perlindungan pekerja sebagai bagian dari HAM

77 **Kotak 22** Tanggung Jawab Negara terkait Hukum dan Kebijakan Nir Kekerasan dan Pelecehan

78 **Kotak 23** Pelecehan Seksual dalam SE Menaker 2011

84 **Kotak 24** RANHAM 2021-2025 terkait Kekerasan berbasis Gender

86 **Kotak 25** Prinsip Rumah Perlindungan Pekerja Perempua (RP3)

91 **Kotak 26** Pasal 176 dan 181 UU Ketenagakerjaan

97 **Kotak 27** Praktik Baik Kebijakan terkait Kekerasan dan Pelecehan oleh Lembaga Pemerintahan

98 **Kotak 28** Praktik Baik Kebijakan terkait Kekerasan dan Pelecehan oleh Perusahaan

100 **Kotak 29** Praktik Baik Pernyataan Kebijakaan Perusahaan

100 **Kotak 30** Praktik Baik Pernyataan Kebijakan dalam Peraturan Perusahaan

104 **Kotak 31** Sumber Pelatihan Penanganan Kasus Kekerasan dan Pelecehan

111 **Kotak 32** Contoh Pernyataan Kebijakan Kerja Sama Perusahaan dan Serikat Pekerja

Daftar Ilustrasi

20 **Ilustrasi 1** Kekerasan fisik

21 **Ilustrasi 2** Kekerasan psikis

22 **Ilustrasi 3** Kekerasan yang berdimensi ekonomi

23 **Ilustrasi 4** Kekerasan yang berbasis internet/Daring

26 **Ilustrasi 5** kekerasan seksual

28 **Ilustrasi 6** Contoh kasus pemandu wisata

43 **Ilustrasi 7** kasus penyerangan seksual di mess

Daftar Tabel

52 **Tabel 1** Fitur Kunci K190

59 **Tabel 2** Tindak Pidana terkait Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja dalam Hukum Pidana di Indonesia

61 **Tabel 3** Peraturan Perundang-undangan terkait Kekerasan berbasis Gender terhadap Perempuan

81 **Tabel 4** Mekanisme Penyelesaian yang Tersedia

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

BAGIAN 1

PENGANTAR



PENGANTAR

Latar Belakang

Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk kekerasan berbasis gender yang terjadi dalam dunia kerja merupakan persoalan yang serius. Hanya saja, perhatian terhadap isu kekerasan dan pelecahan di tempat kerja masih beragam; tidak semua pihak dalam dunia kerja menganggap kekerasan dan pelecehan sebagai isu yang perlu mendapatkan respons. Respons yang beragam terhadap kekerasan dan pelecehan dalam dunia kerja disebabkan, antara lain, pengetahuan yang tidak memadai tentang apa yang disebut dengan kekerasan dan pelecehan serta dampaknya pada dunia kerja. Kurangnya pengetahuan tentang kekerasan dan pelecehan akan berpengaruh terhadap kurangnya kesadaran untuk memberikan respons yang memadai pada tindakan kekerasan dan pelecehan yang terjadi. Respons yang tidak memadai ini dapat menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman dan tidak sehat secara berkelanjutan.

Tujuan Penyusunan Panduan

Panduan ini disusun dengan maksud menjadi rujukan bagi para pihak yang memiliki peran dalam dunia kerja: pemberi kerja, serikat pekerja atau kelompok pekerja, pembuat kebijakan di tingkat nasional dan daerah serta kelompok masyarakat yang berinteraksi dengan pekerja.

Panduan ini ditulis untuk kepentingan praktis:

- Menyediakan pengetahuan mendasar tentang kekerasan dan pelecehan, termasuk kekerasan berbasis gender yang terjadi dalam dunia kerja;
- Memberikan informasi berbagai bentuk dan lingkup kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dalam sektor kerja yang beragam;

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

- Memberikan ilustrasi tentang upaya mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan dalam dunia kerja; dan
- Memberikan informasi mengenai berbagai inisiatif dan langkah yang perlu dilakukan jika terjadi kekerasan dan pelecehan dalam dunia kerja.

Manfaat Panduan

Dengan memiliki pengetahuan yang memadai tentang kekerasan dan pelecehan, para kelompok strategis diharapkan dapat:

- Melakukan penyebarluasan informasi tentang pentingnya pencegahan dan penanganan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja; dan
- Melakukan langkah-langkah dan inisiatif-inisiatif untuk memastikan adanya program pencegahan dan penanganan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja;
- Mendeteksi secara dini potensi kasus-kasus yang dapat terjadi di kalangan pekerja; dan
- Melakukan perencanaan kebijakan, program dan anggaran untuk mencegah kekerasan dan pelecehan dalam dunia kerja.

BAGIAN 2

KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA



A. Definisi Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja

Pada tanggal 21 Juni 2019, Konstituen ILO dari seluruh dunia (pemerintah, pekerja dan pengusaha) mengadopsi Konvensi No. 190 (K190) tentang Kekerasan dan Pelecehan dan Rekomendasi No. 206 yang menyertainya. K190 merupakan perjanjian internasional pertama yang mengakui hak setiap orang atas dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender.

K190 mendefinisikan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja sebagai:

> Serangkaian perilaku dan praktik yang tidak dapat diterima, atau ancaman daripadanya, baik kejadian tunggal atau berulang, yang bertujuan, mengakibatkan, atau mungkin mengakibatkan kerugian fisik, psikologis, seksual atau ekonomi, dan termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender.

Dari definisi di atas, maka ada empat elemen kekerasan dan pelecehan dalam dunia kerja.

BAGAN 1
ELEMEN DARI KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA



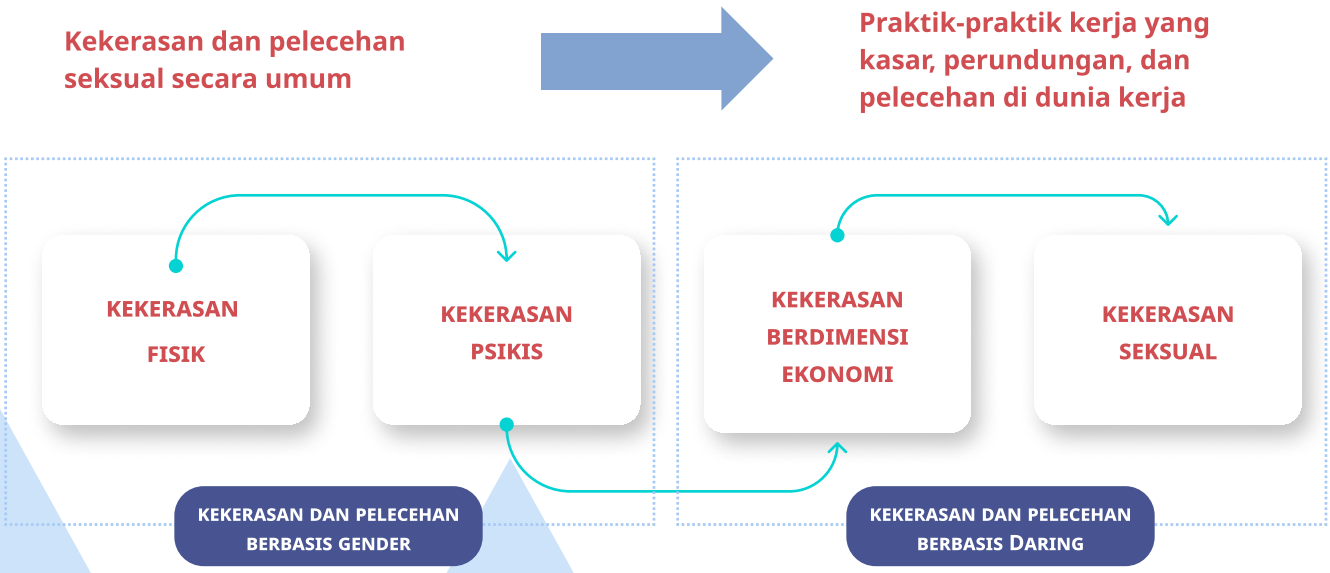
Secara global, sulit untuk menemukan jumlah pasti kasus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Dalam konteks Indonesia, belum ada data yang komprehensif untuk mencerminkan keseluruhan tindak kekerasan dan pelecehan dalam dunia kerja. Kendati demikian, terdapat beberapa sektor pekerjaan yang rentan terhadap terjadinya kekerasan dan pelecehan, seperti: sektor pariwisata dan perhotelan, sektor kesehatan, pekerjaan yang banyak dilakukan di malam hari, sektor garmen yang sebagian besar pekerjanya adalah perempuan, sektor perkebunan serta jenis-jenis pekerjaan lain yang bersifat informal yang tidak terlindungi hukum ketenagakerjaan formal.

Berdasarkan dampaknya, bentuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja yang masuk dalam kategori kekerasan dan pelecehan sangat beragam termasuk kekerasan fisik, psikis, ekonomi dan seksual. Lingkupnya meliputi:

- Kekerasan dan pelecehan secara umum yang dapat terjadi pada siapa saja dalam dunia kerja; baik laki-laki ataupun perempuan; dan
- Kekerasan dan pelecehan yang berbasis gender, khususnya kekerasan dan pelecehan yang tertentu dan dialami khusus oleh perempuan.

BAGAN 2

BENTUK KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA



International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

KEKERASAN FISIK

Perbuatan yang menyasar tubuh seseorang, baik wajah, badan, tangan atau anggota tubuh lainnya. Kekerasan fisik memberikan dampak pada rasa sakit, luka, tidak bisa bergerak, terganggu dalam melakukan aktivitas tertentu dan lainnya.

DAMPAK

Dampak lebih lanjut dari bentuk kekerasan ini adalah korban harus mendapatkan perawatan medis. Perbuatan yang masuk kategori kekerasan fisik misalnya: memukul, menampar, mencubit, mencekik, menendang, mendekap, menabrak atau kegiatan lainnya. Kekerasan fisik ini dapat dilakukan dengan menggunakan alat ataupun tidak.

Ilustrasi 1

Seorang ASN di sebuah intansi pemerintahan daerah memukul staf tenaga honorer yang bekerja pada instansi tersebut. **Pemukulan dilakukan dengan alasan mendidik staf tersebut karena dianggap berlaku tidak sopan**

(Sumber: Pemberitaan media dan media sosial pada Januari 2022)



KEKERASAN PSIKIS

Perbuatan yang ditujukan kepada seseorang sehingga menimbulkan rasa sedih, sakit, terganggu perasaannya atau terluka secara kejiwaan yang berdampak pada terganggunya perasaan, batin atau bahkan mengakibatkan perasaan rendah diri, tidak berharga, tidak berarti dan merasa bersalah.

Kekerasan psikis dapat dilakukan dengan kata-kata yang diungkapkan baik secara sengaja ataupun tidak sengaja, sebanyak satu kali ataupun berulang-ulang. Misalnya dengan sengaja memuji pekerja lain dengan maksud merendahkan pekerja yang disasar dengan ungkapan kata-kata kasar atau ungkapan-ungkapan yang tidak sesuai dengan konteks kerja.

DAMPAK

Kekerasan psikis bisa sebagai dampak dari adanya bentuk kekerasan lainnya, seperti sebagai dampak dari pelecehan seksual atau perundungan yang dialami.



Ilustrasi 2

Seorang pekerja magang menjalani program pemagangan di sebuah hotel, Pekerjaannya sangat beragam dan melelahkan karena ia tidak hanya melakukan pekerjaan di hotel tempatnya bekerja, tetapi juga melakukan pekerjaan yang bersifat personal bagi pekerja hotel yang menjadi atasannya langsung, seperti membuatkan kopi, membelikan makan siang dan urusan rumah tangga lainnya. Ketika menyampaikan keberatan karena pekerjaan-pekerjaan tersebut tidak terkait dengan pekerjaan hotel, atasannya berkata,**"Kalau mau kerja harus teruji fisik dan mental, tidak boleh bawa perasaan dan manja."** Pernyataan itu menimbulkan rasa tidak nyaman karena ia tidak merasa manja tapi memang seharusnya ia tidak melakukan pekerjaan untuk kepentingan pribadi atasannya. **Ia merasa dimanfaatkan karena posisinya sebagai pegawai magang** di mana penilaian akhir tergantung kepada atasannya

(diolah dari informasi yang disampaikan pada Workshop "Meliput Isu Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja, 19 Jan – 3 Feb 2022" oleh ILO & AJI Indonesia)

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

KEKERASAN YANG BERDIMENSI EKONOMI

Perbuatan yang menyebabkan seseorang kehilangan mata pencarian, diberhentikan dari pekerjaan, tidak mendapatkan nafkah, dihilangkan atau dilarang mengakses sumber penghidupan lainnya. Kekerasan berdimensi ekonomi termasuk melakukan eksploitasi tenaga seseorang demi keuntungan ekonomi orang lain. Eksploitasi kerja ini kerap terjadi dalam praktik dan kondisi kerja yang buruk.

DAMPAK

Dampak dari kekerasan berdimensi ekonomi termasuk hilangnya akses terhadap hak-hak kerja lainnya.



Ilustrasi 3

Para pekerja di perkebunan sawit yang menjadi buruh harian lepas kerap mengalami eksploitasi. Dengan sistem target, mereka mengerahkan anggota keluarga termasuk anak-anak bekerja sebagai pengumpul sawit agar memenuhi target harian. Pekerja perempuan harian lepas, yang bekerja sebagai penyemprot hama, bekerja selama 22 hari, menggendong alat penyemprot yang beratnya sekitar 16 kilo dengan target bidang yang harus disemprot. Keadaan hamil tidak diindahkan sebab jika tidak menjalankan apa yang dikehendaki oleh pemberi kerja maka tidak mendapat upah harian. “Kalau mau uang ya bekerja, silahkan, kalau tidak mau kerja ya gak dapat uang, terserah.” **Bekerja sebagai penyemprot hama berpengaruh terhadap kesehatan jangka panjang**. Di sisi lain, mereka tidak mendapatkan jaminan kesehatan

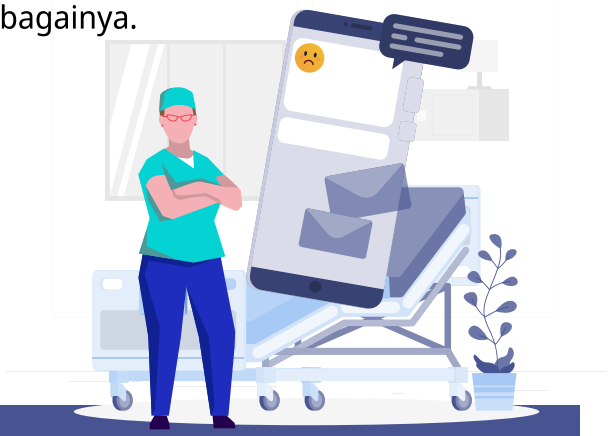
(Diskusi informal, 3 Februari 2022, Pendamping Perusahaan Kelapa Sawit)

Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja terkait erat dengan situasi kerja yang eksploitatif, sebagaimana terlihat dalam **Ilustrasi 1**. Kekerasan dan pelecehan beririsan dan menjadi saling bertumpuk dengan situasi kerja yang tidak kondusif. Selain empat bentuk kekerasan

yang disebutkan secara jelas dalam K190, terdapat bentuk kekerasan lain yang terjadi dalam era digital ini: Kekerasan dan pelecehan berbasis daring.[1]

KEKERASAN YANG BERBASIS DARING

perbuatan yang dilakukan terhadap seseorang dengan menggunakan berbagai media elektronik atau menggunakan pelantar internet melalui komputer atau telepon genggam atau sejenis perlengkapan elektronik lainnya. Berbagai contoh kekerasan ini, misalnya merekam atau memfoto seseorang tanpa izin dan kemudian menyebarkanluaskan rekaman atau foto tersebut, mengirim seseorang pesan-pesan atau ungkapan-ungkapan yang menyakitkan atau tidak senonoh, mengunduh foto-foto yang memiliki konten seksual ke media sosial, menguntit seseorang secara daring, memaksa seseorang melakukan video seks atau audio seks, perdagangan orang secara daring dan sebagainya.



Ilustrasi 4

Seorang perawat mengirim teks SMS pada dokter yang bekerja di sebuah rumah sakit mengabarkan berita perkembangan kondisi pasien. Pada malam hari dokter tersebut mengirimkan teks SMS kepada perawat bertanya apa yang sedang dilakukan, dan pertanyaan-pertanyaan yang bersifat pribadi termasuk guyonan-guyonan yang berbau seksual. Hal yang sama terjadi pada seorang residen muda di sebuah rumah sakit yang kerap mendapatkan SMS yang membuat tidak nyaman karena ada ungkapan-ungkapan metafora yang menjurus pada ajakan melakukan hubungan seksual

(Diringkas dari *sharing* secara informal oleh beberapa perawat dari sebuah RS swasta, Januari 2022)

[1]Lihat, Tenório, N., Bjørn, P. Online (2019) Harassment in the Workplace: the Role of Technology in Labour Law Disputes. *Comput Supported Coop Work* 28 hlm. 293–315; Dunja Antunovic (2019) "We wouldn't say it to their faces": online harassment, women sports journalists, and feminism, Feminist Media Studies, 19:3, 428-442; Emma A. Jane (2018) Gendered cyberhate as workplace harassment and economic vandalism, Feminist Media Studies, 18:4, 575-59; D'Cruz, P. and Noronha, E. (2018), "Target experiences of workplace bullying on online labour markets: Uncovering the nuances of resilience", *Employee Relations*, Vol. 40 No. 1, hlm. 139-154.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

B. Kekerasan berbasis Gender dalam Dunia Kerja

1. Apa itu kekerasan berbasis gender?

Kekerasan berbasis gender merupakan istilah yang muncul di tingkat global yang merujuk pada adanya perlakuan-perlakuan dalam berbagai bentuk kekerasan yang terjadi karena adanya ketimpangan relasi gender (antara laki-laki dan perempuan).[2] Korban dari kekerasan berbasis gender ini umumnya adalah perempuan. Karenanya, istilah kekerasan terhadap perempuan kerap juga disebut sebagai kekerasan berbasis gender terhadap perempuan.[3]

Terkait dengan kekerasan dan pelecehan berbasis gender, KPPPA telah mengembangkan sistem aplikasi pencatatan dan pelaporan, khususnya untuk kekerasan terhadap perempuan dan anak melalui SIMFONI-PPA. Data tersebut menjadi indikasi terjadinya bahwa kekerasan dan pelecehan, khususnya kekerasan berbasis gender di dunia kerja. Data tersebut melengkapi berbagai data kekerasan berbasis gender lainnya yang ditemukan oleh berbagai pihak.

KOTAK 1
KEKERASAN BERBASIS GENDER TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN

Pada 2021, KPPPA mencatat sebanyak **179** kasus kekerasan dan pelecehan berbasis gender yang terjadi yang dilakukan oleh majikan/ pemberi kerja, 11 kasus oleh rekan kerja di mana tindak kekerasan terjadi di tempat kerja/ lingkungan kerja.[4]

Di industri garmen di Indonesia yang sebagian besar mempekerjakan pekerja perempuan di bawah usia 30 tahun, **84,3%** pekerja perempuan di industri ini merasa khawatir terhadap pelecehan seksual di pabrik mereka.[5]



Federasi Buruh Lintas Pabrik juga mencatat bahwa pelecehan seksual sering terjadi di pabrik garmen di mana **99%** pekerjanya adalah perempuan.[6]



Studi dari Perempuan Mahardika menyebutkan bahwa pekerja perempuan di pabrik garmen tidak hanya menghadapi ancaman kekerasan seksual, tetapi juga kurangnya pemenuhan terhadap hak-hak persalinan di tempat kerja dan kerentanan dalam mengalami kekerasan dalam rumah tangga.[7]

[2]Lihat: Inter-Agency Standing Committee. 2015. Guidelines for Integrating Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Action: Reducing risk, promoting resilience and aiding recovery dapat diakses pada *https://gbvguidelines.org/wp/wp-content/uploads/2015/09/2015-IASC-Gender-based-Violence-Guidelines_lo-res.pdf*.

[3]Lihat General Recommendation CEDAW No. 35 Tahun 2017 tentang Kekerasan Berbasis Gender terhadap Perempuan.

[4]Data SIMFONI-PPA dapat diakses dari https://kekerasan.kemenpppa.go.id/ringkasan.

[5]BetterWork, 2019, Pelecehan seksual di tempat kerja: Wawasan dari industri garmen global, diakses dari https://betterwork.org/portfolio/sexual-harassment-at-work-insights-from-the-global-garment-industry pada 5 April 2021.

[6]Priska Sari Pratiwi, 24 November 2016, "Buruh Pabrik Garmen Sering Alami Kekerasan Seksual", CNN Indonesia, diakses dari https://www.cnnindonesia.com/nasional/20161124152933-20-17504 8/ buruh-pabrik-garmen-sering-alami-kekerasan-seksual pada 10 Agustus 2021.

[7]Perempuan Mahardika, 2017, Pelecehan Seksual dan Pengabaian Hak Maternitas pada Buruh Garmen, Kajian Kekerasan Berbasis Gender di KBN Cakung, Perempuan Mahardika.

Kekerasan terhadap perempuan dalam konteks kekerasan berbasis gender dilakukan oleh laki-laki yang secara sosial memiliki kekuasaan lebih tinggi dibandingkan perempuan. Dampak relasi gender lebih negatif dan berat pengaruhnya terhadap perempuan terutama karena adanya budaya patriarki.

KOTAK 2
BUDAYA PATRIARKI

Budaya Patriarki



Budaya yang mengutamakan laki-laki

Budaya yang meletakkan perempuan sebagai subordinat laki-laki atau di bawah laki-laki

Dalam masyarakat yang memegang nilai-nilai patriarki, pengambilan keputusan biasanya diletakkan pada laki-laki. Laki-laki memiliki hak-hak khusus yang kerap tidak dimiliki perempuan

Budaya patriarki dapat ditemukan di masyarakat yang memiliki garis keturunan pada laki-laki (patrilineal), garis keturunan pada perempuan (matrilineal) dan parental.

2. Apa saja bentuk-bentuk kekerasan berbasis gender terhadap perempuan?

Kekerasan seksual merupakan kekerasan yang umum terjadi terhadap perempuan dalam dunia kerja. Tidak ada satu sektor pun yang aman dari kekerasan berbasis gender, terutama mengingat perempuan bekerja di hampir semua sektor kerja. Kekerasan berbasis gender terhadap perempuan dapat dilakukan oleh perorangan atau individu, kelompok atau grup di mana pelaku terdiri dari lebih satu orang, perusahaan atau korporasi, atau aktor di pemerintahan, penegak hukum, atau institusi negara.

Ada beberapa bentuk kekerasan berbasis gender terhadap perempuan, seperti: kekerasan fisik, psikis, seksual, penelantaran ekonomi dan, termasuk, kekerasan berbasis daring digital.[8]

[8]Modifikasi dari Deklarasi Kekerasan Terhadap Perempuan, 1993; *Ibid*.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

KEKERASAN SEKSUAL

Kekerasan seksual memiliki berbagai bentuk kekerasan yang diarahkan untuk menjadikan tubuh seseorang sebagai objek seksual yang mengakibatkan penderitaan kepada orang yang menjadi sasaran.

Kendati kekerasan seksual banyak terjadi kepada perempuan, kekerasan ini dapat terjadi kepada laki-laki, terutama jika perempuan memiliki posisi kelas, status dan posisi yang lebih tinggi.

Ilustrasi 5

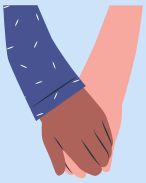
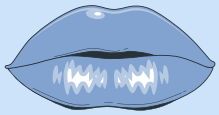
Seorang mahasiswa yang sedang melakukan program pemagangan di sebuat kantor aparat penegak hukum beberapa kali diajak jalan-jalan oleh aparat hukum yang menjadi mentor dan ditolak. Pada ajakan terakhir, karena merasa tidak enak menolak berkali-kali, ajakan tersebut diterima. Dalam perjalanan, pelaku memberikan minuman yang ternyata telah diberi campuran obat. Setelah meminum minuman tersebut, sang mahasiswa merasa lemas dan tidak berdaya. Sang pelaku pun membawanya ke hotel dan melakukan pemerkosaan

(Diringkas dari pemberitaan media terhadap putusan kasus perkosaan di PN Banjarmasin, Januari 2022).

Berbagai bentuk kekerasan seksual yang dapat terjadi dalam dunia kerja antara lain:

Pelecehan seksual	Fisik, verbal, non-verbal dan daring (*online*)
Percabulan/ penyerangan seksual	Perbuatan yang menyerang tubuh seseorang atau memaksa melakukan perbuatan yang berkonotasi seksual
Perkosaan	Hubungan seksual secara paksa, dengan kekerasan atau ancaman kekerasan, atau dalam keadaan seseorang tidak berdaya, atau tidak mampu memberikan izin.
Eksploitasi seksual	Perbuatan yang mengambil keuntungan dengan menggunakan tubuh atau seksualitas seseorang secara paksa dengan mempergunakankekerasan, ancaman atau keadaan seseorang yang tidak mampu menolak. Sebagai contoh: Seorang pekerja magang diminta melakukan hubungan seksual dengan ancaman. Jika menolak melakukan, ia diancam tidak akan diterima sebagai pegawai. Peristiwa ini terus berlanjut saat sudah menjadi pegawai, di mana sang pelaku meminta dilayani secara seksual lebih dari satu kali dengan ancaman pemberian penilaian kerja yang buruk jika menolak untuk melayaninya

KOTAK 3 BERAGAM PELECEHAN SEKSUAL TERHADAP PEREMPUAN DALAM DUNIA KERJA[9]

Fisik 	Sentuhan-sentuhan yang tidak diinginkan dan tidak diperlukan
	Cumbuan
	Ciuman
	Upaya mendekatkan badan
Verbal 	Ungkapan-ungkapan yang mengarah pada seksualitas atau menyerang seksualitas
	Pertanyaan-pertanyaan yang bersifat pribadi, kearah penampilan fisik, identitas gender atau orientasi seksual,
	Permintaan, arahan atau undangan aktivitas seksual
Non-verbal 	Menatap secara dalam
	Menunjukkan foto-foto, video atau gambar yang sensual
	Bahasa tubuh yang menyerang
	Memberikan hadiah-hadiah yang berkonotasi seksual
Daring (*online*) 	Mengirimkan teks-teks, informasi, foto, simbol, emoji, gambar atau video yang bernuansa seksual atau ajakan-ajakan berkonotasi seksual
	Perundungan: menyebarkan berita atau informasi pribadi yang tidak benar melalui elektronik, termasuk melalui media sosial.

Praktik pelecehan seksual dalam masa pandemi pun tetap terjadi. Ketika pekerja bekerja di rumah dengan berbagai pelantar daring, penggunaan teknologi digital sebagai sarana komunikasi kerja menjadi basis terjadinya kekerasan secara daring.[10] Meningkatnya aktivitas di ruang digital pun turut meningkatkan jumlah pelecehan seksual secara daring.

[9]Lihat General Recommendation CEDAW No 19 tentang Kekerasan Berbasis Gender.
[10]*Ibid.*

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

C. Wilayah Rentan Terjadinya Kekerasan dan Pelecehan

Setiap area, wilayah atau proses kerja dapat menjadi wilayah yang rentan kekerasan. Pelaku dari kekerasan dan pelecehan dalam lingkup kerja sangat beragam tergantung dari area dan lingkup kerja.



Dalam dunia kerja yang berada **dalam satu wilayah tertutup**, seperti kantor atau pabrik, kekerasan dapat dilakukan oleh sesama rekan kerja atau atasannya sendiri.



Dalam dunia kerja yang membutuhkan **kerja pelayanan kepada pelanggan atau konsumen**, kekerasan dapat dialami dengan pelaku tidak saja sesama rekan kerja dan atasan, tapi juga konsumen yang harus dilayani.



Dalam dunia kerja yang membutuhkan **perjalanan ke luar kota**, kekerasan dapat dialami ketika pekerja dalam perjalanan dari satu tempat ke tempat lain yang berhubungan dengan banyak pihak; atau moda transportasi atau bahkan ketika menginap di penginapan.



Dalam dunia kerja yang membutuhkan **kerja sama dengan berbagai pihak**, kekerasan dapat dialami ketika berinteraksi dengan rekanan bisnis perusahan tempat bekerja.



Dalam bidang kerja **jasa layanan langsung ke konsumen**, seperti pijat, layanan kebersihan, dan pekerjaan domestik lainnya; maka kekerasan dapat terjadi di rumah di pekerjaan dilakukan oleh konsumen yang meminta jasa layanan.

Ilustrasi 6

Seorang laki-laki yang menjadi pemandu wisata, menerima ajakan dua orang perempuan yang menyewa jasanya untuk ikut makan dan minum di kamar sewaan. Setelah mengonsumsi minuman, ia mengalami rasa pusing dan tertidur. Ketika terbangun, kaki dan tangannya dalam keadaan terikat dan terjadi pemaksaan hubungan seksual

(Berdasarkan paparan tim dokumentasi film KS korban laki-laki, Nov, 2021)



Kasus-kasus sejenis sebagaimana disampaikan dalam **Ilustrasi 6** dialami oleh pekerja lain yang berinteraksi dengan klien atau konsumen secara langsung seperti pekerja media yang melakukan wawancara dengan narasumber, pekerja kreatif, pekerja pijat daring, perempuan pengemudi daring, ataupun pekerja dalam bidang seni dan pertunjukan.

D. Dampak Kekerasan dan Pelecehan dalam Dunia Kerja

Kekerasan terhadap perempuan membawa dampak negatif yang berbeda terhadap perempuan yang mempengaruhi kehidupan perempuan secara luas.[11] Dampak dari kekerasan dan pelecehan di dunia kerja tidak hanya menurunkan produktivitas pekerja, tetapi juga dapat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan pekerja.[12]

KOTAK 4
DAMPAK KEKERASAN DAN PELECEHAN DI TEMPAT KERJA



International Labour Organization pada 2017 Report V (1) *Ending Violence and Harassment Against Women and Men in The World of Work* menyebutkan bahwa kekerasan dan pelecehan **'mempengaruhi hubungan tempat kerja, keterlibatan pekerja, kesehatan, produktivitas, kualitas layanan publik dan swasta dan reputasi perusahaan'**. Hal ini juga "mempengaruhi partisipasi pasar tenaga kerja dan khususnya, dapat mencegah perempuan memasuki pasar tenaga kerja, terutama di sektor dan pekerjaan yang didominasi laki-laki, dan tetap berada di dalamnya."[14]

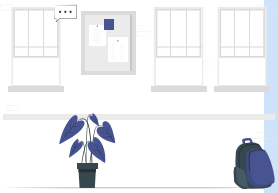
Dampak ini bisa diantisipasi dan dicegah dengan mencegah terjadinya kekerasan seksual atau memitigasi risiko supaya kejadian serupa tidak terjadi. Berikut ini beberapa contoh inisiatif yang dilakukan oleh pemberi kerja untuk mencegah kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.

[11]Lihat General Recommendation CEDAW No. 19 Tahun 1992 on Gender Based Violence.
[12]Lihat, Scarduzio, J.A., Sheff, S.E. & Smith, M. Coping and Sexual Harassment: How Victims Cope across Multiple Settings. Arch Sex Behav 47, 327–340 (2018).
[13]ILO, 2017, *Report V (1) Ending Violence and Harassment Against Women and Men in The World of Work*, diakses pada https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_553577/lang--en/index.htm pada 4 April 2021.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN



Setelah mendapatkan pengaduan adanya penyerangan seksual terhadap seorang pekerjanya, sebuah pelantar daring yang mempekerjakan layanan pijat daring, **mengubah kebijakannya dengan membuat kesepakatan antara konsumen dan pemberi layanan untuk menghindari kekerasan seksual dan membuat fitur khusus bantuan kilat** yang dihubungkan dengan pengendara pengantar di sekitar tempat layanan diberikan.



Sebuah kampus yang pernah mengalami kejadian kekerasan seksual mengubah ruang kerjanya dengan membuka sekat dinding bagian atas sehingga pembicaraan dari satu ruangan dapat terdengar dari ruang lain. Di kampus yang lain, **ruang kerja dibangun dengan pintu dan dinding bagian depan yang terbuat dari kaca** sehingga dapat terlihat jelas apa yang sedang terjadi di ruangan tersebut. Ruangan umum juga dilengkapi dengan kamera CCTV sehingga dapat mengenali pihak-pihak yang datang di luar jam kantor.



Sebuah instansi daerah membentuk tim investasi terhadap kasus kekerasan seksual yang dialami oleh stafnya. Hasil investigasi merekomendasikan pemberian sanksi terhadap pelaku. Pasca penyelesaian kasus, pimpinan instansi **membentuk Surat Edaran tentang Pencegahan dan Penanganan Pelecehan di Lingkungan Kerja**.

BAGIAN 3

APA ITU DUNIA KERJA?



A. Definisi Dunia Kerja dalam K190

Kekerasan seksual di tempat kerja tidak terbatas pada jenis, status, dan bentuk hubungan kerja tertentu. Perkembangan dunia kerja yang sangat pesat menyebabkan munculnya pekerjaan jenis baru yang berbeda dengan pemahaman konvensional tentang dunia kerja, seperti di ruang-ruang kantor, bersifat formal, atau terbatas pada jam kerja tertentu.

Karena itulah, K190 didasarkan pada konsep luas tentang "dunia kerja" yang mempertimbangkan fakta bahwa saat ini pekerjaan tidak selalu terjadi di tempat kerja secara fisik.

KOTAK 5
RUANG LINGKUP DUNIA KERJA DAN TEMPAT KERJA

K190 didasarkan pada konsep luas tentang dunia kerja.

Mencakup kekerasan dan pelecehan seksual yang terjadi selama, terkait dengan, atau timbul dari adanya suatu pekerjaan.

Tempat kerja dalam K190 mencakup:

- Tempat kerja, baik ruang publik maupun pribadi;
- Tempat pekerja dibayar, beristirahat atau makan, fasilitas sanitasi, mencuci dan mengganti pakaian;
- Selama perjalanan yang berhubungan dengan pekerjaan, pelatihan, acara atau kegiatan sosial;
- Tempat komunikasi yang berhubungan dengan pekerjaan, termasuk yang melalui teknologi informasi dan komunikasi (TIK);
- Akomodasi yang disediakan oleh pemberi kerja; dan
- Saat bepergian ke dan dari tempat kerja.

Lihat: Pasal 3 K190

Definisi dunia kerja secara luas ini memungkinkan perlindungan yang lebih utuh terhadap pekerja, utamanya pekerja rentan seperti pekerja perempuan. Selama ini, telah banyak riset yang menekankan pentingnya perlindungan pekerja perempuan di tempat publik, di moda

transportasi, atau saat berangkat dan pulang ke kantor, apalagi jika pekerjaan dilakukan pada jam luar kantor yang lazim.[14]

Selain itu, pandemi COVID-19 juga telah secara mendasar mentransformasi cara orang bekerja. Semakin banyak pekerjaan yang dilakukan di luar tempat kerja, dan aktivitas kantor yang berubah menjadi lebih padat dilakukan via internet. Hal ini menyebabkan krusialnya perubahan pandangan mengenai apa yang disebut sebagai "kerja" dan "tempat kerja".

Kotak 6
Kekerasan dan Pelecehan Daring



Hasil survei Never Okay Project bersama SAFEnet, pada April 2020 menemukan bahwa praktik pelecehan seksual bahkan masih marak terjadi dalam masa bekerja dari rumah.[15] **Pelakunya didominasi oleh atasan atau rekan kerja yang lebih senior** dengan menggunakan teknologi yang semestinya digunakan sebagai instrumen untuk menunjang pekerjaan, seperti konferensi video dan aplikasi pesan singkat. Temuan ini menunjukkan bahwa pelecehan di lingkungan kerja dapat terjadi di mana saja, baik di dalam maupun di luar kantor.

Mencakup semua bentuk kekerasan dan pelecehan terkait dengan atau timbul dari pekerjaan, K190 juga memberikan perlindungan terhadap kekerasan dan pelecehan yang terjadi melalui komunikasi terkait pekerjaan, termasuk yang dimungkinkan oleh TIK

[14]Cruz and Klinger 2011; ILO, 2016e; UN Women 2010.
[15]Never Okay project dan SAFEnet. 2020. WfH Rentan Pelecehan Seksual, Perusahaan Didesak Buat Protokol Anti-Pelecehan Seksual, diakses dalam *https://id.safenet.or.id/2020/06/wfh-rentan-pelecehan-seksual-perusahaan-didesak-buat-protokol-anti-pelecehan-seksual/*.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

B. Pekerja yang Dilindungi dari Kekerasan dan Pelecehan

Pekerja yang dilindungi dari kekerasan dan pelecehan dalam dunia kerja meliputi:

Pegawai sebagaimana didefinisikan oleh hukum dan praktik nasional	Orang-orang yang bekerja terlepas dari status kontrak mereka, termasuk dalam *gig economy*	Orang-orang dalam pelatihan, termasuk peserta pemagangan;
Pekerja yang pekerjaannya telah dihentikan	Pencari kerja dan pelamar kerja	Individu yang menjalankan wewenang, tugas atau tanggung jawab pemberi kerja

KOTAK 7

PEKERJA YANG DILINDUNGI

	K190 melindungi semua pekerja terlepas dari status pekerja mereka, baik pekerja dalam hubungan kerja maupun pekerja di luar hubungan kerja.
	Pekerja yang bekerja di semua sektor, baik swasta maupun publik, di sektor formal maupun informal, bekerja di perkotaan maupun pedesaan.

Sumber: Pasal 2 K190

Ruang lingkup pekerja sperti tertuang di atas tidak memandang jenis dan status hukum pekerjaannya. Pada prinsipnya tidak boleh ada seseorang pun yang menjadi korban kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Banyaknya pekerjaan yang masuk ke dalam jenis pekerjaan yang tidak biasa (*non-standard employment relationship*), seperti pekerjaan-pekerjaan yang muncul dalam era ekonomi dan teknologi digital (*gig economy*). Ini menjadi alasan mengapa definisi luas dari dunia kerja menjadi semakin relevan di masa saat ini.

Di berbagai negara, seperti juga di Indonesia, pekerja-pekerja yang berada dalam kondisi kerja tidak biasa dan *gig economy* relatif tidak bisa mengakses perlindungan hukum ketenagakerjaan secara utuh, seperti hak pengupahan, jaminan sosial, perlindungan K3, dikarenakan statusnya yang dianggap bukan hubungan kerja. Sebagai contoh: Pengemudi transportasi motor dan mobil pada perusahan berbasis daring tidak dianggap sebagai pekerja karena dianggap sebagai mitra atau partner. Alasannya, ia menerima komisi, bukan menerima upah. Padahal, pengemudi ini bekerja lebih dari delapan jam setiap hari. Namun karena posisinya dianggap bukan sebagai pekerja, ia tidak mendapatkan hak-hak nya sebagai pekerja.

C. Definisi Dunia Kerja dalam Hukum Indonesia

Berbeda dengan K190 yang mendefinisikan dunia kerja secara luas, definisi dunia kerja dalam hukum Indonesia masih cukup terbatas. Dunia kerja dalam hukum ketenagakerjaan lebih lazim dikenal sebagai hubungan kerja. Secara normatif, definisi hubungan kerja dapat dilihat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai "hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah."

Definisi hubungan kerja yang terbatas dalam hukum Indonesia ini menyebabkan banyaknya jumlah pekerja yang berada di luar hubungan kerja konvensional dan tidak bisa memperoleh perlindungan hukum secara maksimal. Jumlah pekerja di luar di hubungan

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

kerja di Indonesia ini pun tidaklah kecil, terutama pekerja perempuan. Pekerja yang berada di luar hubungan kerja menjadi lebih rawan mengalami berbagai eksploitasi di dunia kerja, misalnya bekerja dengan jam kerja sangat panjang, mendapatkan upah di bawah upah minimum dan lain sebagainya.

Dalam kaitannya dengan pelecehan dan kekerasan di dunia kerja, pekerja di luar hubungan kerja juga dapat dikatakan lebih rawan. Banyak faktor penyebabnya, seperti pengawasan yang minim, tidak adanya mekanisme pelaporan jika terjadi pelecehan dan kekerasan seksual, kuasa yang sangat timpang dan sebagainya.

KOTAK 8
KONDISI PEKERJA RUMAHAN



Pekerja rumahan kerap tidak mendapatkan perlindungan K3 karena tempat kerjanya berada di rumah mereka sendiri. Mereka tidak bekerja berdasarkan waktu kerja (jam dan hari) layaknya pekerja biasa, melainkan berdasarkan jumlah pesanan terhadap barang yang dibutuhkan. Sifat pekerjaannya pun sementara. Ketika pesanan sudah terpenuhi, upah diberikan dan relasi kerja pun selesai. Pemberi kerja tidak selalu satu, melainkan berganti-ganti.

Para pekerja rumahan perempuan ini menjadi penyangga industri yang beragam, mengingat mereka menghasilkan berbagai produk dan jasa. Para pekerja rumahan perempuan ini yang membuat sepatu, menjahit baju, atau makanan olahan. Ada yang memiliki pekerjaan sangat khusus seperti memasang kancing atau membersihkan benang jahitan. Ada yang bertugas khusus menyiapkan alas untuk kue/makanan yang dikemas. Ada juga yang bergerak dalam industri perabotan dengan menganyam rotan sintetik. Produksi-produksi lainnya adalah membuat tas kerja, panggangan kawat atau cendera mata kipas dari bambu.

Bentuk kekerasan yang dapat terjadi dalam konteks ini adalah eksploitasi ekonomi (kekerasan berdimensi ekonomi). Biaya perusahaan menjadi lebih rendah ketika mempekerjakan mereka karena perusahaan tidak perlu menyediakan tempat kerja, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Semua risiko yang timbul terkait K3 menjadi tanggung jawab pekerja.

(Hasil diskusi informal dengan peneliti SCN-CREST dan Modul Pekerja Rumahan Sebagai Pekerja Layak, SCN CREST, 2019).

Secara tidak langsung, terbatasnya definisi hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia memberikan kerentanan lebih kepada pekerja perempuan, mengingat perempuan yang bekerja di sektor pekerjaan di luar hubungan kerja jauh lebih banyak dibandingkan laki-laki, seperti pekerja rumahan dan pekerja rumah tangga.

KOTAK 9
KONDISI PEKERJA RUMAH TANGGA



Pekerja rumah tangga (PRT) juga belum diakui sebagai pekerja. Berdasarkan hasil kajian dan pengalaman JALA PRT (2020), PRT kerap melakukan pekerjaan yang beragam di dalam rumah tangga dengan jam kerja yang panjang (12-16 jam sehari) dan tidak mendapatkan hari libur. Padahal pekerja di sektor formal memiliki jam kerja sekitar 40 jam per minggu untuk lima atau enam hari kerja. Mereka tidak memiliki standar upah, sementara untuk pekerja di sektor formal berlaku upah minimum. Mereka mengalami kekerasan ekonomi dalam bentuk eksploitasi. Kekerasan psikis kerap dialami karena kondisi kerja yang berat dan berhadapan dengan pemberi kerja yang selalu meminta dilayani, sementara mereka mengalami kondisi fisik yang lelah dan kurang istirahat. Dibentak, mendapat makian ataupun dampratan terjadi ketika pemberi kerja merasa tidak puas dengan layanan yang diberikan.

(Serangkaian webinar Advokasi RUU PRT, Jala PRT dan Hukum, Gender dan Masyarakat, Fakultas Hukum UGM, 2020)

Selain definisi dunia kerja dan hubungan kerja yang sempit dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, istilah ‘tempat kerja’ juga masih didefinisikan secara terbatas. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mendefinisikan ‘tempat kerja’ secara lebih sempit jika dibandingkan dengan definisi yang diberikan oleh K190.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

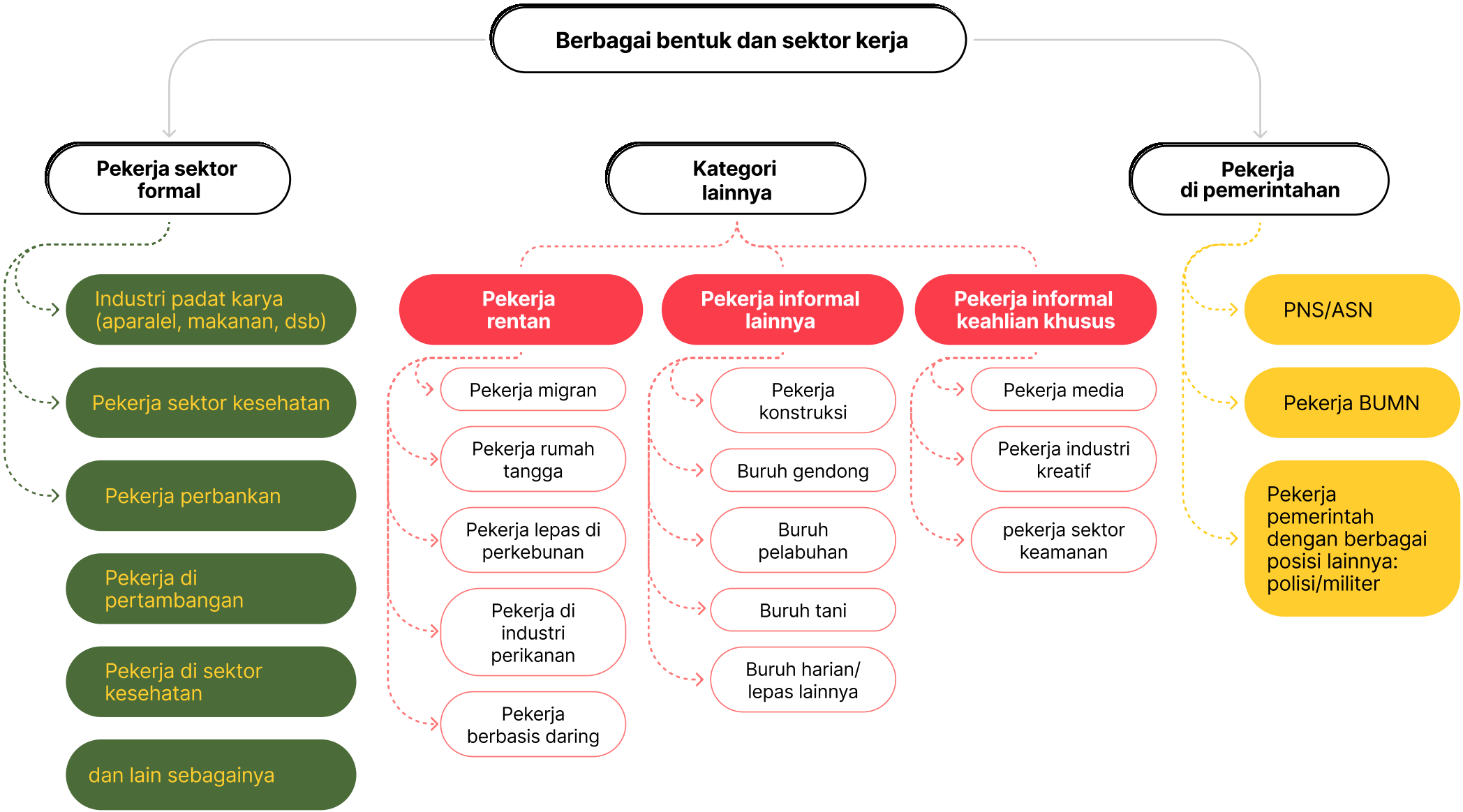
KOTAK 10
DEFINISI TEMPAT KERJA



Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Pasal 1:
Tempat kerja adalah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, di mana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya.

Definisi tempat kerja ini juga diulang dalam Peraturan Pemerintah No. 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja. Secara umum, definisi 'tempat kerja' dalam peraturan perundang-undangan Indonesia tidak mencakup elemen "tidak bekerja", yang diatur dalam K190, seperti selama perjalanan dinas, perjalanan, pelatihan, acara atau kegiatan sosial, melalui komunikasi yang berhubungan dengan pekerjaan, termasuk yang dimungkinkan oleh teknologi informasi dan komunikasi, di akomodasi yang disediakan majikan, dan saat bepergian ke dan dari tempat kerja.

Bagan 3 Berbagai Janis Sektor dan Hubungan Kerja



Berdasarkan pertimbangan di atas, definisi dunia kerja yang akan diadopsi dalam pedoman ini adalah definisi menurut K190, yakni definisi 'dunia kerja' secara luas. Selain itu, 'tempat kerja' dalam panduan ini juga didefinisikan secara luas berdasarkan definisi yang ada dalam K190. Untuk itu, pedoman ini dapat digunakan sebagai acuan bagi semua pekerja untuk mendapatkan perlindungan terhadap pelecehan dan kekerasan seksual di tempat kerja, apa pun jenis dan status pekerjaannya. Ruang lingkup yang luas dari "dunia kerja" dalam K190 mendasari pedoman ini untuk mencakup individu-individu dalam sektor perekonomian informal yang juga memiliki hak untuk terbebas dari kekerasan dan pelecehan, dan bahwa otoritas publik dan negara memiliki peran penting dalam memastikan bahwa mereka terlindungi.

BAGIAN 4

FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH PADA KEKERASAN DAN PELECEHAN



A. Faktor yang Berkontribusi

Kekerasan dan pelecehan seksual dalam dunia kerja di Indonesia merupakan masalah struktural.[16] Bahkan dalam situasi pandemi COVID-19 di mana banyak perusahaan menerapkan sistem bekerja dari rumah, risiko kekerasan khususnya kekerasan seksual masih tinggi.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja terus terjadi dan tanpa penyelesaian:

- **Kesenjangan hukum dan kebijakan yang mengatur anti kekerasan dan pelecehan di dunia kerja**. Di banyak negara, termasuk Indonesia, meski telah ada beberapa aturan hukum pidana yang mengatur tentang larangan dan sanksi pidana bagi mereka yang melakukan perbuatan kekerasan dan pelecehan, namun pengaturan tersebut bersifat umum dan tidak secara khusus di dalam ruang lingkup relasi kerja. Di banyak perusahaan atau wilayah kerja pun belum memiliki peraturan khusus tentang anti kekerasan dan pelecehan, apalagi mekanisme penanganannya. Hal ini berkontribusi pada hadirnya pandangan bahwa kekerasan dan pelecehan dalam dunia kerja bukan merupakan masalah serius dan tidak akan bisa diproses secara hukum pidana. Tidak ada landasan peraturan yang dapat membawa seseorang mendapatkan sanksi di tempat kerja ketika melakukan perbuatan kekerasan dan pelecehan.

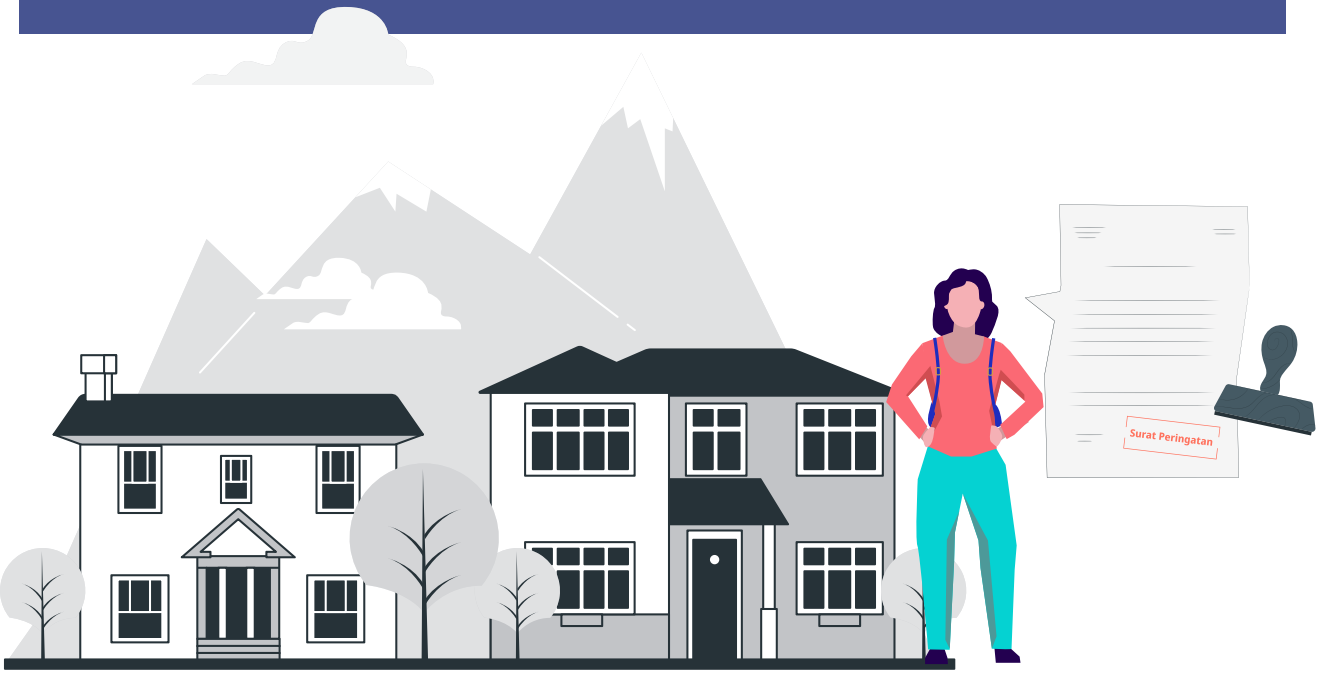
[16] *Ibid.*

Ilustrasi 7

Seorang pekerja perempuan di sebuat kantor pemerintahan melaporkan kasus penyerangan seksual yang dialaminya oleh pimpinan wilayah kantor tersebut. Penyerangan seksual terjadi ketika ia diminta membawa berkas yang harus ditandatangani oleh pimpinan di mess (akomodasi) tempat sang pimpinan tinggal.

Ketika ia melaporkan kasusnya kepada atasan langsung dan berkeinginan membawa kasus ini kepada pihak kepolisian, atasannya menegaskan tidak perlu memperpanjang kasus tersebut. Ketika korban tetap melaporkan kasus, kantor melakukan pemeriksaan dan menyatakan korban telah melanggar aturan kantor dan karenanya akan diberi sanksi administratif.

(Disampaikan secara informal kepada peneliti oleh pendamping korban pada April 2021)



Bahkan, ketika seseorang melaporkan kekerasan yang dialaminya, ia rentan mendapatkan sanggahan yang menyudutkannya; dan bahkan dianggap mencemarkan nama baik pelaku dan, karenanya, diminta untuk mengundurkan diri. Jika tidak menolak, korban bahkan dilaporkan kembali yang menyebabkan korban mengalami trauma bahkan ancaman di penjara.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

- **Budaya kekerasan yang me'normalisasi' kekerasan.** Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk kekerasan berbasis gender, sudah terjadi sejak lama. Namun, tindakan ini kerap dianggap biasa dan dirasa tidak penting serta dianggap sebagai perbuatan yang normal. Bahkan jika perbuatan kekerasan dianggap sebagai masalah sehingga dilaporkan, korban pun menjadi pihak yang kerap dipersalahkan;

KOTAK 11
BUDAYA YANG MENYALAHKAN KORBAN



Budaya yang menyalahkan korban (*victim blaming*)

Budaya yang menyalahkan korban kerap hadir ketika kekerasan dan pelecehan, khususnya yang berbasis gender terjadi. Korban biasanya dipertanyakan:

- Apa yang dilakukannya sehingga pelaku melakukan kekerasan/pelecehan?
- Pakaian apa yang digunakan pada saat itu?
- Mengapa mau diajak beraktivitas pada jam luar kantor dan di luar kantor?
- Mengapa di saat malam hari masih berada di kantor?
- Mengapa diam saja dan tidak berteriak?

Budaya menyalahkan korban dapat semakin mendorong terjadinya kekerasan, korban berkontribusi pada kekekerasan dan bahkan korban lebih bersalah dibandingkan pelaku.

Budaya menyalahkan korban berdampak pada budaya yang menganggap tindakan kekerasan yang dilakukan pelaku sebagai tindakan biasa dan bahkan melindungi pelaku.

Kekerasan dan pelecehan yang dinormalisasi menjadikan kekerasan seolah tidak terjadi, atau dibiarkan tidak terlihat.[17]

Tidak mudah bagi korban untuk menyampaikan apa yang dialaminya di tempat kerja kepada siapapun, termasuk kepada suaminya sendiri. Adanya ketakutan bahwa suami korban tidak mempercayai apa yang dialaminya membuat korban bahkan cenderung menyalahkan dirinya sendiri. Ketika kasus itu terungkap, anggota komunitas pun ikut menyalahkan dan menyudutkan korban.

KOTAK 12
BUDAYA PATRIARKI DAN HUBUNGANNYA DENGAN BUDAYA YANG MENYALAHKAN KORBAN



Budaya yang menyalahkan korban (*victim blaming*) merupakan budaya yang sangat khas di dalam masyarakat patriarki yang memberikan hak-hak khusus kepada laki-laki untuk mendapatkan kepercayaan lebih ketimbang perempuan.

- Jika laki-laki menyatakan ia tidak melakukan suatu perbuatan kekerasan, sementara pihak perempuan sebaliknya, masyarakat pada umumnya **lebih mempercayai pernyataan laki-laki**.
- Jika laki-laki itu memang melakukan perbuatan kekerasan, ada **anggapan bahwa hal itu biasa** mengingat 'sifat laki-laki' yang dianggap agresif.
- Ketika laki-laki melakukan perbuatan kekerasan, maka ada anggapan yang kuat di dalam masyarakat bahwa **korban pasti berkontribusi** terhadap tindakan kekerasan tersebut.

Adanya budaya kekerasan dan reviktimisasi korban menjadikan korban berhitung ulang untuk menceritakan peristiwa yang dialaminya. Korban cenderung diam dan tidak berani mengambil risiko apalagi jika pelaku adalah rekan kerja atau atasan. Umumnya, diamnya

[17] ILO, 2017, *Loc. Cit.*

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

korban menjadikan pelaku melakukan perbuatan kekerasan yang berulang terhadap korban. Pelaku merasa korban tidak akan berani mengungkapkan kekerasan yang dialami. Kerentanan korban ini digunakan oleh pelaku untuk mengeksploitasi korban atau bahkan melakukan kekerasan yang lebih parah.

Budaya ini menjadikan perempuan mengalami masalah yang lebih besar ketika kasusnya diketahui oleh pihak lain. Perempuan menjadi korban yang berulang (*reviktimisasi*).

- Kondisi ***quid pro quo*** yang disebabkan ketergantungan korban pada keamanan atas pekerjaan dan pendapatan.[18] Toleransi dan normalisasi kekerasan ini terjadi karena ada keadaaan yang umum terjadi di dalam relasi kerja di mana pekerja menoleransi kekerasan dan pelecehan dengan imbalan diangkat dari posisi pemagangan menjadi pekerja tetap, mendapatkan kenaikan gaji, memperoleh tunjangan pekerjaan, menerima kenaikan pangkat atau promosi. Imbalan lain adalah tidak mendapatkan sanksi atau hukuman yang mungkin bisa dijatuhkan kepada mereka.

- **Lingkungan kerja yang keras dan tidak bersahabat**, di mana terdapat beberapa perilaku yang menciptakan lingkungan kerja yang intimidatif, penuh seteru dan kasar. Dalam kondisi yang demikian, perilaku kekerasan seksual dianggap sudah biasa, sama seperti kondisi kerja buruk lainnya. Agar dapat bertahan bekerja, pekerja merasa tidak perlu menanggapi perilaku kekerasan seksual.[19]

B. Ketimpangan Relasi dalam Dunia Kerja dan Implikasinya

Secara umum, dapat dipahami bahwa hubungan kerja menjadi sangat penting dalam kerangka kerja. Namun tidak semua hubungan kerja bersifat setara. Ada ketimpangan kondisi antara satu pihak subordinat dengan pihak lainnya. Satu pihak memiliki kedudukan di atas (yaitu, pihak yang memberikan perintah), sedangkan pihak lain kedudukannya di bawah (yaitu, pihak yang melakukan perintah).[20] Pihak pemberi kerja menjadi pihak yang

[18] *Ibid.*
[19] Komnas Perempuan, 2021, Catahu 2021: Catatan Tahunan Kekerasan Terhadap Perempuan Tahun 2020, diakses dari *https://komnasperempuan.go.id/catatan-tahunan-detail/perempuan-dalam-himpit an-pandemi-lonjakan-kekerasan-seksual-kekerasan-siber-perkawinan-anak-dan-keterbatasan-penang anan-di-tengah-covid-19-catahu-2021-catatan-tahunan-kekerasan-terhadap-perempuan-tahun-2020* pada 4 April 2021
[20] F.X. Djunialdji, 2006, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta.

memiliki posisi lebih tinggi karena memberikan “perintah” terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Unsur subordinasi ini menyebabkan peluang munculnya relasi kuasa dalam hubungan kerja tidak dapat dihindari. Relasi kuasa merupakan kondisi di mana salah satu pihak memiliki atribusi serta kekuasaan atau daya tawar yang lebih tinggi dibandingkan yang lainnya, serta menggunakan hak tersebut untuk mengontrol dan menguasai individu atau kelompok yang dianggap lebih lemah. Hal inilah yang menyebabkan kasus-kasus pelecehan di dunia kerja sangat kerap ditemukan.

BAGAN 4
RELASI KUASA



International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

Meskipun ada banyak faktor yang menyebabkan kekerasan dan pelecehan, akar permasalahannya terletak pada hubungan yang tidak setara yang dibangun melalui hierarki pekerjaan. Pola hierarkis dalam proses kerja diterapkan untuk berbagai posisi di mana terdapat satu pihak yang memiliki kekuatan lebih besar daripada yang lain.[21] Beberapa ketimpangan posisi seperti ras, jenis kelamin, dan struktur sosial lainnya juga dapat menyebabkan kekerasan dan pelecehan.[22]

Selain itu, relasi gender yang timpang di ruang kerja berujung pada kekerasan berbasis gender di dunia kerja. Kendati siapapun bisa menjadi korban kekerasan, termasuk mereka yang tidak sesuai dengan stereotip gender, kekerasan berbasis gender secara tidak proporsional mempengaruhi perempuan, termasuk pelecehan seksual di dunia kerja. Ditambah lagi, relasi yang timpang antara pekerja dan pengusaha menyebabkan korban ataupun saksi tidak berani mengungkap kasus pelecehan seksual yang menimpanya di tempat kerjanya. Ini dapat menyebabkan terbatasnya kasus kekerasan di tempat kerja yang bisa terekspos. Akibatnya, yang muncul di permukaan hanyalah puncak gunung esnya saja.

[21]The International Trade Union Confederation (ITUC), 2021, *Train the Trainers Toolkit on the ILO Violence and Harassment Convention (No. 190) and Recommendation (No. 206),* diakses dari *https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/facilitator_guide_en_web.pdf?_cf_chl_jschl_tk_=pmd_rlPN8_FZyk XgHZUltthpfn5uXpYggh7sst_4k29GKgc-1630292178-0-gqNtZGzNAjujcnBszQfl* pada 10 Agustus 2021.

[22]*Ibid.*

[23]UN Women, 2019, *Handbook Addressing Violence and Harassment Against Women in The World of Work,* diakses dari *https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/ publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la =en&vs=4050* pada 10 Agustus 2021.

BAGIAN 5

APA ITU KONVENSI ILO 190 (K190)?



Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk kekerasan berbasis gender, merupakan salah satu bentuk pelanggaran hak asasi manusia yang tersembunyi dan telah terjadi sejak lama di berbagai bidang pekerjaan.[24] Keberadaan K190 dan R206 merupakan upaya memperkuat standar internasional untuk perlindungan pekerja, khususnya untuk mengakhiri kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. K190 mengartikulasikan hak atas dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan. Secara umum, K190 mencakup dua hal utama.

Pertama, K190 menetapkan definisi kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender.

KOTAK 13
CAKUPAN KEKERASAN DAN PELECEHAN DALAM K190

Pasal 1 (1)(a) K190:
"Istilah "kekerasan dan pelecehan" dalam dunia kerja mengacu pada serangkaian perilaku dan praktik yang tidak dapat diterima, atau ancaman terhadapnya, baik yang terjadi sekali maupun berulang, yang bertujuan, menghasilkan, atau cenderung membahayakan secara fisik, psikologis, seksual atau ekonomi, dan termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender;"

Pasal 1 (1)(b) K190:
"istilah "kekerasan dan pelecehan berbasis gender" bermakna kekerasan dan pelecehan yang ditujukan pada orang-orang karena jenis kelamin atau gender mereka, atau mempengaruhi orang-orang dari jenis kelamin atau gender tertentu secara tidak proporsional, dan termasuk pelecehan seksual."

Dari Pasal 1(1)(a) dapat dipahami bahwa K190 menempatkan "kekerasan dan pelecehan" sebagai satu pengertian yang saling terkait. Definisi tersebut juga secara eksplisit menyebutkan bahwa kekerasan dan pelecehan berbasis gender mungkin terjadi sebagai akibat dari kekerasan dan pelecehan.

[24] Serantes, N. P., & Suárez, M. A. (2006). Myths about workplace violence, harassment and bullying. *International Journal of the Sociology of Law*, 34(4), hlm. 229-238.

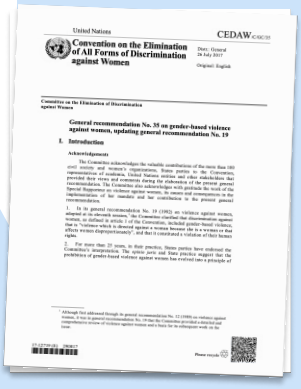
Kedua, K190 dan R 206 menetapkan kerangka kerja bersama untuk mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dengan menekankan pendekatan yang terpadu, serta responsif gender. K190 menetapkan langkah-langkah pencegahan dan perlindungan yang harus dilakukan oleh pemerintah dan pengusaha dengan bekerja sama dengan organisasi pekerja untuk mengatasinya.

K190 tidak berdiri sendiri. Sebelum diadopsinya K190, telah ada beberapa dokumen hukum internasional yang memiliki relevansi terhadap isu kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Misalnya, Pasal 7 Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (ICESCR). Pasal tersebut menetapkan dimensi individu dari hak atas pekerjaan, dengan menekankan kondisi kerja dan memastikan kondisi kerja yang adil dan menguntungkan.[25] Namun, ICESCR tidak secara khusus membahas kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Konvensi HAM internasional lainnya yang terkait dengan masalah perlindungan dari kekerasan dan pelecehan adalah Konvenan Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW). Rekomendasi Umum CEDAW No. 35 tentang kekerasan berbasis gender terhadap perempuan (2017) telah menegaskan kembali bahwa "kekerasan berbasis gender terhadap perempuan terjadi di semua ruang dan ruang interaksi manusia, baik publik maupun privat, termasuk tempat kerja".[26]

Kotak 14

Rekomendasi Umum CEDAW No. 35/2017 tentang Penanganan Kekerasan terhadap Perempuan


United Nations CEDAW/C/GC/35

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

Committee on the Elimination of Discrimination against Women

General recommendation No. 35 on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19

I. Introduction

Acknowledgements

Rekomendasi Umum CEDAW 35/2017 mendorong keterlibatan sektor swasta, termasuk bisnis dan perusahaan transnasional untuk menetapkan protokol dan prosedur yang menangani semua bentuk kekerasan berbasis gender yang mungkin terjadi di tempat kerja atau mempengaruhi pekerja perempuan, termasuk 1) prosedur pengaduan internal yang efektif dan dapat diakses, tanpa mengecualikan proses pelaporan kepada otoritas penegak hukum; serta 2) mengakui hak-hak perempuan dan korban yang menjadi korban/penyintas kekerasan tersebut di tempat kerja.

[25] International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, December 16, 1966, diakses dari https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx.
[26] General Recommendation No. 35 on gender-based violence against women, updating General Recommendation No. 19, November 14, 2017, diakses dari *https://tbinternet.ohchr.org/ Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_GC_35_8267_E.pdf*.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia Gender equality means good business
UN WOMEN

Mahkbule Sahan, Direktur Legal ITCU, menyoroti pentingnya K190 dengan menyebutkan beberapa fitur utama yang menjadi sorotan dari kovenan tersebut.[27] Fitur kunci tersebut termuat dalam tabel berikut:

TABEL 1
FITUR KUNCI K190

Fitur Pertama	Memperluas definisi kekerasan dan pelecehan sehingga dapat menangkap beragam bentuk dan manifestasi kekerasan dan pelecehan.
Fitur Kedua	Fokus pada inklusivitas dan memperluas perlindungannya, terlepas dari status kontrak maupun kepegawaian seseorang. Orang-orang yang terlindungi dalam konvenan ini meliputi: • Pekerja tetap • Pekerja kontraktual • Pekerja magang • Orang dalam pelatihan kerja • Sukarelawan • Pelamar kerja; • Orang-orang yang menjalankan pekerjaan di bawah otoritas pemberi kerja; serta • Orang-orang lain yang terkait dengan lingkup kerja.
Fitur Ketiga	Memperluas konsep dari "dunia kerja", sehingga lingkupnya lebih dari sekedar "tempat kerja".
Fitur Keempat	Mengakui dampak kekerasan dalam rumah tangga terhadap tempat kerja.

K190 membawa harapan baru bagi upaya penghapusan kekerasan dan pecehan di dunia kerja. Terhitung 12 April 2023, sudah ada 27 negara yang meratifikasi. Indonesia merupakan salah satu negara yang telah menyatakan minatnya untuk meratifikasi K190 di masa mendatang.

[27] Sahan, Makbule. (2020). The First International Standard on Violence and Harassment in the World of Work. Business and Human Rights Journal, 5(2), hlm. 289-295.

BAGIAN 6

HUKUM DAN KEBIJAKAN DI INDONESIA



Indonesia merupakan negara yang menganut sistem pluralisme hukum. Hal ini berarti terdapat beragam hukum yang hidup berdampingan dalam sebuah sistem hukum Indonesia, mulai dari hukum negara yang berlaku secara nasional, peraturan daerah, hukum adat, hingga peraturan-peraturan yang bersifat adminstratif yang dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari, termasuk di dunia kerja.[28]

Dengan demikian terdapat beberapa bidang hukum di Indonesia yang memiliki relevansi dengan hak-hak pekerja, termasuk hak-hak atas perlindungan dari kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

A. Hukum Hak Asasi Manusia (HAM)

Hukum HAM dapat menjadi rujukan yang penting dalam upaya membangun hukum dan kebijakan lainnya untuk memberikan perlindungan bagi setiap pekerja dari segala bentuk diskriminasi, kekerasan maupun pelecehan.[29] Hukum HAM baik yang diatur di dalam konstitusi Indonesia, UUD 1945 maupun dalam Undang-Undang (UU) No. 39 Tahun 1999 tentang HAM (UU HAM) memberikan pijakan dasar perlindungan pekerja sebagaimana berikut:

- Perlindungan hak-hak pekerja untuk mendapatkan lingkungan kerja yang memadai;
- Terbebas dari adanya tindakan diskriminasi, ancaman dan kekerasan dan sikap merendahkan di tempat kerja;
- Menjaga perlindungan kehormatan dan martabat pekerja;
- Perlindungan khusus bagi anak dari kekerasan, penganiayaan dan pelecehan/ penganiayaan seksual;
- Perlindungan khusus bagi perempuan dari diskriminasi dan kekerasan; dan
- Mempromosikan kondisi kerja yang aman.

[28] Fachri Bey, 2007, *Three Most Important Features of Indonesian Legal System that Others Should Understand*, IALS Conference: Learning from Each Other: Enriching Law School Curriculum in an Interrelated World, accessed from http://www.ialsnet.org/meetings/enriching/bey.pdf.
[29] Lihat, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945: Pasal 27 ayat 2; Pasal 28D, ayat 1; Pasal 28I, ayat 2. UU RI Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia: Pasal 3, Pasal 29, Pasal 33.

KOTAK 15
HAK ATAS PEKERJAAN DALAM UUD 1945

UUD 1945

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945

"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

Pasal 28D ayat (1)

"Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum."

Pasal 28D ayat (2) UUD 1945

"Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

Pasal 28G ayat (1) UUD 1945

"Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta beda yang di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi."

Pasal 28G ayat (2) UUD 1945

"Setiap orang berhak untuk bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia ..."

Pasal 28I ayat (2) UUD 1945

"Setiap orang bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu."

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

UU HAM menjadi pedoman umum untuk mengharmonisasikan undang-undang/peraturan lain agar sejalan dengan kewajiban untuk melindungi, memajukan, menegakkan dan memenuhi hak asasi manusia termasuk pekerja. Meski begitu, UU HAM tidak bisa berdiri secara mandiri untuk menjerat pelaku kekerasan dan/atau pelecehan di dunia kerja mengingat UU HAM tidak memberikan sanksi-sanksi secara langsung bagi pelanggar HAM. Adapun pelanggar hak asasi manusia, baik langsung maupun tidak langsung dapat dikenakan sanksi pidana, perdata dan/atau administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan lain yang berlaku.

Di sinilah kemudian titik pentingnya peraturan perundang-undangan di bawah bidang hukum lain untuk dapat mengatur secara lebih lanjut tindak kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, serta perlindungan bagi setiap orang atas tindakan tersebut.

B. Hukum Pidana

Hukum pidana Indonesia dalam arti luas mengatur tentang perbuatan-perbuatan yang tergolong perbuatan pidana (larangan) dan diikuti dengan sanksi bagi yang melakukan kejahatan. Hukum pidana juga mengatur tata cara proses perkara pidana melalui penyidikan, penuntutan, pemeriksaan di sidang dan putusan pengadilan, serta mencakup hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan hukuman.

Terkait dengan kekerasan dan pelecehan, terdapat larangan dan sanksi bagi pelaku tindak kekerasan dan pelecehan yang diatur dalam KUHP dan yang diatur di luar KUHP. KUHP merupakan undang-undang yang berlaku secara umum sehingga disebut juga hukum pidana umum. Sementara undang-undang pidana di luar KUHP biasa dikenal dengan hukum pidana khusus. Terkait dengan tata cara pidana umum diatur dalam KUHAP, sementara undang-undang pidana khusus dapat menggunakan hukum acara pidana umum, tetapi beberapa di antaranya memiliki hukum acara khusus. Terdapat beberapa undang-undang pidana khusus dan prosedurnya memiliki relevansi dengan kekerasan dan pelecehan dalam pekerjaan dan hubungan kerja tertentu; seperti pekerja rumah tangga dan pekerja migran.

Karakter dari hukum pidana adalah berupa larangan dan jika larangan itu dilakukan maka konsekuensinya pihak yang melanggar dinyatakan bersalah dan dapat dihukum pidana (penistaan). Untuk dapat dinyatakan bersalah dan dihukum, ada proses penyelidikan dan penyidikan di tingkat kepolisian, penuntutan oleh jaksa penuntut umum dan proses pengadilan yang memutuskan apakah seseorang itu dinyatakan melakukan perbuatan pidana dan bersalah oleh majelis hakim.

Tabel di bawah ini menunjukkan larangan dan sanksi yang terkait dengan kekerasan dan pelecehan yang diatur dalam hukum pidana di Indonesia baik di dalam KUHP ataupun UU Pidana Khusus lainnya:

- **UU No. 40 Tahun 2008 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial dan Etnis:** UU ini mengatur secara khusus tentang larangan diskriminasi berbasis rasial dan etnis, termasuk di tempat kerja.

KOTAK 16
LARANGAN PERILAKU DISKRIMINASI RASIAL DAN ETNIS TEMPAT KERJA

Undang-undang Anti Diskriminasi Rasial dan Etnis secara khusus menyebutkan pertanggungjawaban pidana korporasi dimana korporasi mempunyai tanggung jawab untuk dipidana jika perbuatan itu dilakukan oleh mereka yang dianggap mewakili korporasi atau untuk kepentingan korporasi. Undang-undang tersebut juga memberikan pertanggungjawaban pidana korporasi atas perbuatan-perbuatan yang terjadi dalam suatu hubungan kerja atau dalam lingkungan kerja.

- **UU No. 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang (UU TTPO):** UU ini memiliki beberapa pasal larangan eksploitasi yang mencakup eksploitasi tenaga kerja atau kerja paksa. UU ini menempatkan larangan dalam kategori perdagangan manusia. Namun, unsur atau kejahatan menggunakan kekerasan, ancaman atau cara lain apa pun sangat penting dalam kejahatan perdagangan manusia.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

KOTAK 17
PERDAGANGAN ORANG, HUBUNGAN KERJA DAN PERBUATAN YANG DILAKUKAN OLEH KORPORASI

Perdagangan Orang: Perekrutan, pengangkutan, penampungan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan seseorang dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, kurungan, pemalsuan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, jeratan hutang atau memberikan bayaran atau keuntungan meskipun mendapat persetujuan dari orang yang menguasai orang lain (Pasal 2, UU TPPO).

Tindak pidana perdagangan orang dianggap dilakukan oleh korporasi apabila tindak pidana tersebut dilakukan oleh orang yang bertindak untuk dan/atau atas nama korporasi atau untuk kepentingan korporasi, baik berdasarkan hubungan kerja maupun hubungan lain, bertindak dalam lingkungan perusahaan sendiri dan bersama-sama (Pasal 13, UU TPPO).

- **UU No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga:** UU ini mengatur larangan kekerasan seksual, fisik, psikis dan penelantaran dalam lingkup keluarga atau rumah tangga. Dalam Pasal 2 ayat (1) huruf c UU tersebut secara khusus menyebutkan perseorangan yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga (PRT) yang tinggal dalam rumah tangga yang berada dalam lingkup keluarga dan oleh karena itu harus dilindungi. UU ini juga melindungi PRT dari kekerasan dalam rumah tangga, namun terbatas pada PRT yang tinggal satu rumah dengan keluarga tersebut.

Tabel 2

Tindak Pidana terkait Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja yang Dimuat dalam Hukum Pidana di Indonesia

Jenis Kekerasan	Kategori Kekerasan	Konteks
Kekerasan Fisik	Kekerasan dan ancaman kekerasan terhadap badan dan jiwa (Pasal 170 KUHP)	Berlaku umum
	Perbuatan yang menimbulkan rasa sakit, sakit atau cedera serius (Pasal 6 UU PKDRT)	Di dalam konteks rumah tangga, termasuk jika dialami oleh PRT
Kekerasan Ekonomi	Pengrusakan harta benda (Pasal 170 KUHP)	Berlaku umum
Kekerasan Psikis	Mengungkapkan perasaan permusuhan, kebencian atau penghinaan terhadap satu atau lebih kelompok penduduk berdasarkan diskriminasi ras dan etnis Indonesia (Pasal 156 KUHP, Pasal 16 UU No. 40/2008)	• Berkenaan dengan konflik antara pekerja atas dasar ras, negara asal, agama, asal, keturunan, kebangsaan atau kondisi konstitusional. • Pengaturan khusus dalam lingkup kerja diatur di UU No. 40/2008.
	Membuat pembedaan, pengucilan, pembatasan, atau pemilihan berdasarkan ras dan suku (Pasal 15 UU No. 40 Tahun 2008 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial dan Etnis)	Diskriminasi ras terjadi di dunia kerja disebutkan disebutkan khusus

Jenis Kekerasan	Kategori Kekerasan	Konteks
Kekerasan Psikis	Perbuatan yang menimbulkan rasa takut, kehilangan kepercayaan diri, hilangnya kemampuan untuk bertindak, keputusasaan, dan/atau penderitaan psikis yang serius pada seseorang (Pasal 7 UU PKDRT)	Dalam lingkup rumah tangga termasuk jika dialami oleh PRT
Kekerasan berlapis	Merampas kemerdekaan seseorang (Pasal 333 KUHP)	Kondisi ini kerap dialami oleh pekerja rumah tangga, pekerja migran, pekerja perkebunan, pekerja pelaut atau pekerja yang menjadi bagian dari eksploitasi kerja, perdagangan manusia dan kerja paksa.
	Merampas nyawa seseorang, menganiaya, memperkosa, melakukan perbuatan cabul, mencuri dengan kekerasan, atau merampas kemerdekaan berdasarkan diskriminasi ras dan etnis (Pasal 17 UU Anti Diskriminasi Rasial)	
	Perdagangan orang baik untuk tujuan ekploitasi tenaga kerja maupun untuk eksploitasi seksual (Pasal 2 UU TPPO)	Pasal ini juga mengatur perdagangan orang yang dilakukan oleh korporasi

Perlu dicatat bahwa hukum pidana Indonesia berlaku secara umum. Namun hukum pidana dapat diterapkan dalam dunia kerja. Terlebih ketika kejahatan masuk dalam kategori berat, yang biasanya dapat dilihat dari lamanya sanksi pidana yang diberikan.

Bagaimana hukum di Indonesia mengatur kekerasan berbasis gender?

Indonesia telah memiliki beragam peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang kekerasan terhadap perempuan. Aturan itu berlaku umum untuk siapa saja yang berada di wilayah Indonesia. Sebagian besar pengaturan itu diletakkan dalam UU pidana baik di dalam KUHP ataupun di dalam UU khusus hukum pidana lainnya.

TABEL 3

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT KEKERASAN BERBASIS GENDER TERHADAP PEREMPUAN

No.	Peraturan Perundang-Undangan	Substansi yang diatur
1.	Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP)	1. Pemerkosaan
		2. Percabulan
		3. Persetubuhan dengan anak di bawah umur
		4. Melarikan perempuan secara paksa untuk dikawini
		5. Perbuatan asusila di depan umum
2.	UU No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga	1. Larangan melakukan perbuatan kekerasan fisik dengan kategori ringan, biasa dan berat
		2. Larangan melakukan perbuatan Kekerasan seksual dalam bentuk; 1) pemaksaan hubungan seksual dan 2) eksploitasi seksual
		3. Larangan melakukan perbuatan kekerasan psikologis: ringan, biasa, dan berat
		4. Larangan melakukan perbuatan penelantaran dalam rumah tangga
3.	UU No. 21 Tahun 2007 Tindak Pidana Perdagangan Orang	Larangan melakukan perdagangan orang dengan tujuan: 1) eksploitasi seksual; 2) eksploitasi tenaga; 3) organ tubuh

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

No.	Peraturan Perundang-Undangan	Substansi yang diatur
4.	UU No. 44 Tahun 2008 tentang Pornografi	Larangan memproduksi konten-konten yang berbau pornografi dengan maksud mendapatkan keuntungan
5.	UU No 11 Tahun 200 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (ITE) dan perubahannya pada UU No. 16 Tahun 2016	Larangan melakukan transaksi informasi yang bermuatan seksual secara elektronik; termasuk perekaman dan penyebaran gambar, video, suara yang bermuatan seksual.
6.	UU UU No 35 Tahun 2014 tentang Perubahan UU No. 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak Perlindungan Anak	Larangan melakukan eksploitasi dan kekerasan terhadap anak (termasuk kekerasan seksual dan eksploitasi seksual). UU ini mendefenisikan anak sebagai seseorang yang berusia di bawah 18 tahun.
7.	UU No. 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Anak	UU ini mengatur tentang hak-hak anak sebagai korban, anak yang berkonflik dengan hukum (anak yang melakukan perbuatan pidana; dan anak yang menjadi saksi dalam sebuah perkara pidana). Dalam aturan ini disebutkan bahwa jika anak melakukan suatu perbuatan pidana, anak hanya bisa diproses secara hukum jika telah berusia 12 tahun, dan anak hanya bisa dijatuhkan pidana penjara jika telah berusia di atas 14 tahun. Namun prinsip utama dalam proses terkait dengan anak adalah kepentingan anak merupakan yang utama dan anak harus dijauhkan dari hukuman penjara.
8.	UU No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual	Mengatur tentang larangan terhadap beberapa bentuk kekerasan seksual sebagai kejahatan yang relevan dan dapat terjadi dalam dunia kerja • Pelecehan seksual non fisik dan seksual fisik • Pemaksaan kontrasepsi • Pemaksaan sterilisasi • Pemaksaan perkawinan • Penyiksaan seksual • Perkawinan paksa • Perbudakan seksual • Kekerasan seksual berbasis elektronik

Hukum pidana di Indonesia pada prinsipnya didasarkan pada beberapa asas, yaitu **asas legalitas** dan **asas teritorial**. Asas legalitas mensyaratkan bahwa untuk seseorang dinyatakan melakukan perbuatan pidana dan dapat dihukum, maka perbuatan yang dilakukan oleh orang tersebut secara tegas diatur atau tercantum di dalam hukum pidana. Sedangkan asas teritorial menekankan *locus delicti*, di mana kejadian itu dilakukan. Jika perbuatan pidana yang dilakukan oleh seseorang terjadi di wilayah Indonesia, kecuali ada kekebalan hukum, maka hukum pidana kasus diproses dengan menggunakan hukum pidana di Indonesia

Dengan demikian jika seorang pekerja yang berada di Indonesia mengalami kekerasan berbasis gender, maka hukum pidana Indonesia berlaku terhadap pelaku yang melakukan kekerasan tersebut.

Jika terjadi kekerasan yang berbasis gender yang dialami oleh pekerja di suatu tempat kerja Indonesia, maka pihak yang berwenang di Indonesia, khususnya aparat penegak hukum dapat segera memproses pelaku. Selain itu pemerintah/pemerintah daerah/lembaga yang bertugas menangani korban kekerasan berbasis gender perlu menjalani tugasnya untuk menangani korban.

Selain itu, masih terkait dengan hukum pidana, Indonesia telah memiliki UU No. 31 Tahun 2014 juncto UU No. 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban. UU ini mengatur tentang hak-hak korban, antara lain hak untuk mendapatkan perlindungan:

KOTAK 18

PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN



Pasal 5 Ayat (1)

"Saksi dan Korban berhak:

1. *memperoleh perlindungan atas keamanan pribadi, keluarga dan harta bendanya, serta bebas dari ancaman yang berkenaan dengan kesaksian yang akan, sedang atau telah diberikan;*
2. *ikut serta dalam proses memilih dan menentukan bentuk perlindungan dan dukungan keamanan;*
3. *memberikan keterangan tanpa tekanan;*

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

KOTAK 18

PERLINDUNGAN SAKSI DAN KORBAN

4. mendapatkan penerjemah;
5. bebas dari pertanyaan yang menjerat;
6. mendapat informasi mengenai perkembangan kasus;
7. mendapat informasi mengenai putusan pengadilan;
8. mendapat informasi dalam hal terpidana dibebaskan;
9. dirahasiakan identitasnya;
10. mendapat identitas baru;
11. mendapat tempat kediaman sementara;
12. mendapat tempat kediaman baru;
13. memperoleh penggantian biaya transportasi sesuai dengan kebutuhan;
14. mendapat nasihat hukum;
15. memperoleh bantuan biaya hidup sementara hingga batas waktu perlindungan berakhir; dan/atau
16. mendapat pendampingan"

Lebih lanjut, Pasal 10 UU No. 31 Tahun 2014 juncto UU No. 13 Tahun 2006 juga memberikan perlindungan bagi korban dan saksi dari tindakan balas dendam seperti pelaporan balik dari terduga pelaku kepada polisi atau lembaga lain sebagai akibat dari korban yang membawa kasus tersebut ke penegak hukum. Meskipun perlu diperhatikan bahwa perlindungan korban sebagaimana diatur dalam UU No. 31 Tahun 2014 juncto UU No. 13 Tahun 2006 tidak dapat diberikan secara langsung kepada setiap korban tindak pidana. Agar korban dapat memperoleh haknya, korban harus terlebih dahulu memiliki status sebagai pelapor, saksi atau korban dalam sistem peradilan pidana sehingga dapat menjadi terlindung dari Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK).

Dalam hal ini, korban atau pendamping korban perlu mengajukan permohonan kepada LPSK untuk menjadi terlindung LPSK, dengan menyebutkan hak-hak apa saja yang dimintakan kepada LPSK untuk dapat dipenuhi. Setelah adanya pengajuan tersebut, LPSK akan mengkaji permohonan dan menyetujui permohonan tersebut melalui suatu keputusan pimpinan LPSK, jika kasus tersebut memenuhi kriteria di bawah perlindungan LPSK.

C. Hukum Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan aturan hukum utama terkait ketenagakerjaan di Indonesia. UU Ketenagakerjaan meletakkan asas dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia, mulai dari ketentuan mengenai perjanjian kerja baik untuk perjanjian kerja tetap maupun sementara;hak bagi pekerja, seperti upah minimum, jaminan sosial dan hak cuti hamil; dan terhadap prosedur pemutusan hubungan kerja.

UU Ketenagakerjaan tidak memiliki ketentuan yang secara khusus mengatur mengenai kekerasan dan pelecehan dalam dunia kerja. Namun, Pasal 86(1) UU Ketenagakerjaan telah menjamin bahwa pekerja] mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas K3; moral dan kesusilaan; serta perlakukaan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

KOTAK 19

PASAL 86 (1) UU KETENAGAKERJAAN



Pasal 86(1) UU Ketenagakerjaan

"Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

1. *keselamatan dan kesehatan kerja;*
2. *moral dan kesusilaan; dan*
3. *perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama"*

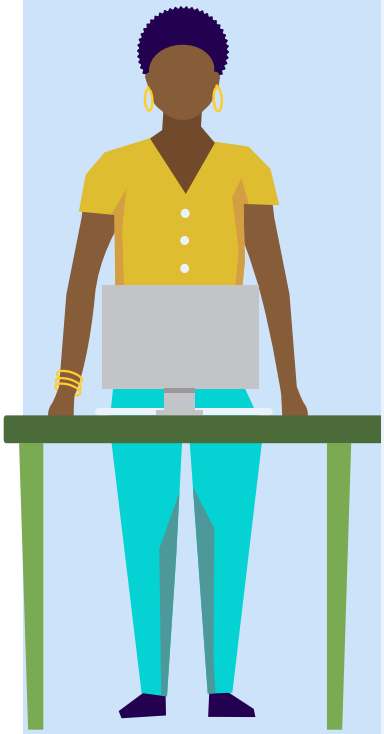
Adanya hak bagi pekerja untuk memperoleh perlindungan atas "moral dan kesusilaan" memberikan kewajiban kepada pengusaha untuk menjamin lingkungan kerja yang sejalan dengan nilai-nilai kesusilaan. Selain itu, perlakuan yang menunjukkan penghormatan terhadap harkat dan martabat kemanusiaan dan nilai agama, mencerminkan hak pekerja untuk diperlakukan secara manusiawi dan dengan penghormatan terhadap nilai-nilai agama yang berlaku di Indonesia. Dalam pengertian luas, tindakan kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja tentu dapat dipandang sebagai pelanggaran moral dan kesusilaan, sehingga pekerja berhak atas perlindungan dari segala bentuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

Kendati demikian, istilah 'moralitas dan kesusilaan' bisa menjadi problematik karena mengacu pada pemikiran yang sangat tradisional tentang apa yang bermoral atau tidak bermoral dalam masyarakat. Dalam masyarakat patriarki, alih-alih melindungi pekerja yang menjadi korban, peraturan yang ‘melarang pekerja untuk tidak melakukan tindakan yang melanggar moral dan kesusilaan’ justru dapat digunakan untuk menyalahkan korban. Ilustrasi atas kondisi tersebut diuraikan di bawah ini:

Kotak 20

Ilustrasi Peraturan Perusahaan yang Melarang Pekerja melakukan tindak pelanggaran moral dan kesusilaan



Peraturan Perusahaan di Perusahaan X menyebutkan ancaman pemutusan hubungan kerja bagi pekerja yang melakukan perbuatan asusila (setiap perbuatan yang bertentangan dengan kesusilaan) dan/atau melakukan segala bentuk perjudian di lingkungan perusahaan.

Lebih lanjut, ketentuan tersebut tidak mengatur apapun terkait dengan kekerasan seksual. Dalam kondisi demikan, sangat mungkin jika terjadi tindakan kekerasan seksual di Perusahaan X, maka kekerasan seksual tersebut akan ditempatkan di bawah tindakan “perbuatan asusila”.

Ketentuan demikian sangat mungkin merugikan dan bahkan membahayakan pekerja yang menjadi korban tindak kekerasan seksual di Perusahaan X. Hal ini dikarenakan jika terjadi suatu tindak kekerasan seksual, tindakan tersebut bisa dianggap sebagai “perbuatan asusila yang dilakukan oleh dua pihak”. Ini akan berimplikasi pada penjatuhan sanksi kepada pekerja, di mana sanksi akan diberlakukan bagi si pelaku dan korban itu sendiri. Di dalam situasi demikian, pengaturan seperti ini justru melanggengkan sikap menyalahkan korban dan penghukuman terhadap korban. Padahal, menyalahkan korban dan kriminalisasi korban telah menjadi isu yang marak terjadi di Indonesia, terutama dalam kasus kekerasan atau pelecehan seksual, yang mungkin terjadi di ruang pribadi atau publik, seperti di dunia kerja.

Lebih lanjut, perlu dicatat bahwa tidak semua jenis “pekerja” dapat tercakup dalam perlindungan UU No. 13 Tahun 2003 sebagaimana telah disebutkan sebelumnya.

Selain UU Ketenagakerjaan terdapat juga pengaturan perlindungan bagi jenis pekerja tertentu di dalam UU khusus:

- Hak dan perlindungan khusus bagi para pekerja migran diatur dalam UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia; dan
- Pekerja dengan status Aparat Sipil Negara (ASN), dilingkupi berbagai peraturan kepegawaian yang mengikat jabatan ASN. Salah satunya adalah UU ASN.

Meskipun UU Ketenagakerjaan tidak memiliki ketentuan spesifik mengenai pelecehan dan kekerasan seksual di tempat kerja, pada 2011 Kementerian Ketenagakerjaan mengeluarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja. Surat edaran ini diharapkan dapat memberikan pedoman atau acuan bagi pengusaha, pekerja dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk mencegah dan menangani pelecehan seksual di tempat kerja.

Surat edaran ini mendefinisikan pelecehan sebagai:

> “...segala jenis tindakan yang tidak diinginkan, berulang-ulang, dan tidak masuk akal, yang ditujukan pada seorang pekerja/buruh atau sebuah kelompok pekerja yang mengakibatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan atau menyebabkan pekerja merasa dirinya bekerja dalam iklim perusahaan yang tidak harmonis, yang juga dapat menyebabkan risiko terhadap kesehatan dan keselamatan.”

Lebih lanjut, surat edaran ini menyebutkan bahwa pelecehan seksual dapat terjadi jika:

1. Perbuatan tersebut mempunyai efek untuk menciptakan sebuah lingkungan kerja yang mengintimidasi, bermusuhan atau menyinggung perasaan;
2. *Quid pro quo*, atau 'ini untuk itu', yaitu suatu situasi ketika pengusaha, manajemen, pengawas, anggota manajemen atau pekerja melakukan atau berusaha untuk mempengaruhi proses hubungan kerja atau kondisi kerja atau pelamar kerja dengan imbalan seksual; dan
3. Perbuatan tersebut tidak dapat diterima oleh korban dan menyinggung, sehingga merupakan perbuatan yang bersifat subjektif dari perspektif penerima.

D. Apakah Kekerasan dan Pelecehan dalam Dunia Kerja adalah Wilayah Hukum Pidana atau Hukum Ketenagakerjaan?

Kekerasan dan pelecehan dalam dunia kerja merupakan wilayah hukum yang tidak tunggal; dapat menjadi wilayah hukum pidana dan secara bersamaan menjadi wilayah hukum ketenagakerjaan. Bahkan, kekerasan dan pelecehan dapat menjadi wilayah hukum administrasi negara jika pemberi kerja dari instansi pemerintah dan pekerja sebagai ASN/ TNI.

Kekerasan dan pelecehan dinyatakan sebagai perbuatan pidana jika telah diatur di dalam peraturan pidana yang bersifat nasional ataupun daerah. Sebagai perbuatan menjadi ranah hukum pidana berimplikasi pada penyelesaian kasus tersebut menggunakan mekanisme hukum pidana, yaitu sistem peradilan pidana.

Kekerasan dan pelecehan yang terjadi di dunia kerja juga menjadi wilayah hukum ketenagakerjaan jika di dalam hukum dan kebijakan di tingkat nasional, daerah dan di perusahaan menyatakan bahwa kekerasan dan pelecehan yang terjadi dalam dunia kerja berimplikasi pada melanggar peraturan perusahaan, kode etik atau perjanjian kerja bersama.

Kekerasan dan pelecehan yang dilakukan oleh aparatur sipil negara (ASN) dapat pula menjadi ranah administrasi negara dan hukum tata negara. Hal ini terkait dengan pemberian sanksi disiplin kepada ASN yang dianggap melanggar, antara lain, ketentuan peraturan peraturan perundang-undangan, perbuatan yang merugikan instansi atau perbuatan yang bertentangan dengan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang ketika melakukan pelecehan dan kekerasan di lingkungan kerja. Sanksi disiplin ASN khusus diatur di dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 94 Tahun 2021 tentang Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Sebagai contoh: Pemerkosaan telah diatur sebagai perbuatan pidana di dalam KUHP dengan sanksi yang relatif berat selama maksimal 9 tahun. Suatu perusahaan menyebutkan bahwa pekerja yang melakukan perbuatan pidana mendapat sanksi diskorsing dalam masa tertentu atau sebagai alasan untuk pemutusan hubungan kerja. Seorang pekerja yang melakukan perbuatan percobaan pemerkosaan kepada seorang rekan kerjanya, di mana korban melaporkan tindakan ini kepadapolisi yang kemudian memproses kasus tersebut sehingga pekerja yang menjadi pelaku tersebut diberi sanksi pidana 4 tahun. Berdasarkan peristiwa tersebut, perusahaan pun dapat melakukan proses pemberian sanksi.

Dalam kasus yang berbeda, dimungkinkan terjadi seorang korban/penyintas tidak memproses kejahatan yang dialaminya melalui mekanisme hukum pidana karena berbagai pertimbangan. Dengan demikian korban tidak menggunakan mekanisme hukum pidana. Sebagai contoh, sebuah perguruan tinggi negeri memiliki peraturan internal yang melarang perilaku kekerasan seksual yang dilakukan oleh individu di dalamnya. Seorang pegawai di kampus melakukan kekerasan seksual kepada seorang mahasiswa. Korban melaporkan kasus tersebut kepada pimpinan kampus, dengan harapan perkaranya dapat diselesaikan melalui mekanisme internal dan tidak menggunakan sistem peradilan pidana. Proses pemeriksaan pelanggaran etik dan pemberian sanksi berjalan tanpa bergantung kepada proses hukum pidana. Proses penyelesaian etik dilanjutkan dengan pemberian sanksi disiplin karena pegawai tersebut berstatus ASN.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
Gender equality means good business
UN WOMEN

Penyelesaian kasus secara internal di tempat kerja tidak selalu berhubungan dengan penyelesaian kasus secara pidana. Kedua mekanisme tersebut merupakan dua mekanisme yang terpisah. Penyelesaian mana yang akan digunakan, apakah penyelesaian pidana atau ketenagakerjaan atau kedua-duanya, sangat tergantung dari pilihan korban. Korban yang menentukan mekanisme yang hendak digunakan dalam penyelesaikan kasusnya.

BAGIAN 7

BAGAIMANA PEMERINTAH DAPAT MENCEGAH DAN MERESPONS KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA?



A. Kerangka Tanggung Jawab Negara

Telah disebutkan sebelumnya bahwa perlindungan terhadap pekerja, termasuk dari kekerasan, pelecehan dan diskriminasi, telah diamanatkan oleh konstitusi Indonesia. Hak konstitusi juga meletakkan tanggung jawab untuk melindungi, memajukan, menegakkan dan memenuhi hak asasi manusia (HAM) pada negara–utamanya adalah pemerintah. Konstitusi Indonesia juga mengamanatkan pelaksanaan HAM menjadi tanggung jawab negara, termasuk hak pekerja sebagai bagian dari HAM.

Tanggung jawab negara dalam konteks HAM juga telah ditegaskan dalam Undang-Undang (UU) No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM).

KOTAK 21
TANGGUNG JAWAB NEGARA DALAM KERANGKA PERLINDUNGAN PEKERJA SEBAGAI BAGIAN DARI HAM

Pasal 28I ayat (4) UUD 1945
"Perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah."

Pasal 28I ayat (5) UUD 1945
"Untuk menegakkan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan."

Pasal 8 UU HAM
"Perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia terutama menjadi tanggung jawab Pemerintah."

Pasal 71 UU HAM
"Pemerintah wajib dan bertanggung jawab menghormati, melindungi, menegakkan dan memajukan hak asasi manusia yang diatur dalam Undang-Undang ini, peraturan perundang-undangan lain dan hukum internasional tentang hak asasi manusia yang diterima oleh negara Republik Indonesia."

Pasal 72 UU HAM

"Kewajiban dan tanggung jawab Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71, meliputi langkah implementasi yang efektif dalam bidang hukum, politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan keamanan negara dan bidang lain."

UU HAM menjadikan penghormatan, perlindungan, penegakan dan pemajuan HAM sebagai kewajiban dan tanggung jawab pemerintah, serta mengelaborasi bahwa kewajiban dan tanggung jawab tersebut meliputi langkah implementasi yang efektif dalam bidang hukum, politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan keamanan negara dan bidang lain. Indonesia telah meratifikasi 8 instrumen pokok internasional mengenai HAM dalam rentang waktu 1984-2012, termasuk hak perempuan, hak pekerja migran, perlindungan disabilitas dan anak (lihat Lampiran 1). Ratifikasi berpengaruh terhadap kewajiban negara:

- Menyusun hukum dan kebijakan terkait untuk memastikan jaminan dan perlindungan hak, termasuk mekanisme yang dapat ditempuh jika terjadi pelanggaran hak serta ketersediaan anggaran dan sumber daya untuk penerapan HAM. Penyusunan hukum dan kebijakan yang dimaksud termasuk dalam melakukan harmonisasi hukum dan kebijakan yang berlaku sehingga tidak terjadi pertentangan antara satu hukum dan kebijakan dengan hukum dan kebijakan lainnya. Sedapat mungkin semua hukum dan kebijakan yang ada mendukung jaminan dan perlindungan HAM. Hukum dan kebijakan yang berpotensi melanggar HAM perlu direvisi.
- Melakukan pencegahan terhadap terjadinya pelanggaran HAM dalam berbagai tingkatan, termasuk dalam hal ini melakukan upaya penguatan kesadaran berbagai pihak tentang hak-hak yang dimiliki dan memastikan berbagai pihak, khususnya penyelenggara negara, tidak melakukan perbuatan yang melanggar HAM.
- Melakukan upaya promosi yang berkelanjutan terhadap hak-hak manusia sehingga tidak ada pihak yang melakukan pelanggaran hak dan adanya dukungan masyarakat yang kuat terhadap penegakan HAM. Promosi yang dimaksud termasuk melakukan sosialisasi jaminan hak, larangan dan mekanisme yang dapat diambil jika terjadi pelanggaran hak.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

- Melakukan pengawasan terhadap jalannya hukum dan kebijakan. Proses pengawasan perlu ditindaklanjuti dengan adanya intervensi-intervensi secara langsung ataupun tidak langsung terhadap kesenjangan implementasi hukum dan kebijakan dalam mendukung jaminan hak, khususnya hak bebas dari pelecehan dan kekerasan dalam dunia kerja.
- Melakukan upaya-upaya strategis lainnya dalam mempercepat pemenuhan HAM.

Selain kewajiban yang disebutkan di dalam ratifikasi konvensi HAM, K190 juga memberikan kerangka kewajiban negara dalam mencegah kekerasan dan pelecehan di dalam dunia kerja. Kerangka ini sejalan dengan kerangka kewajiban negara dalam konvensi-konvensi di atas.

K190 meletakkan kerangka pencegahan yang komprehensif sebagai upaya nir kekerasan dan pelecehan dalam dunia kerja.

BAGAN 5

KERANGKA PENCEGAHAN YANG KOMPREHENSIF



Sumber: Diolah dari Pasal 4 K190 dan Rekomendasi 206.

B. Penyusunan Hukum dan Kebijakan

Indonesia telah memiliki berbagai peraturan perundang-undangan dan kebijakan yang relevan dengan masalah kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, baik yang menetapkan prinsip umum maupun isu substantif perlindungan warga negara dalam arti luas. Kendati peraturan peraturan perundangan-undangan dan kebijakan ini memiliki perhatian terhadap kekerasan dan pelecehan, namun tidak secara khusus ditujukan pada dunia kerja dan tidak memuat perlindungan pekerja di dunia kerja.

Secara umum, Indonesia telah menetapkan kerangka hukum yang menjadi landasan untuk melindungi pekerja dari kekerasan dan pelecehan. Prinsip-prinsip dasar yang ada masih perlu dijewantahkan menjadi hukum yang lebih operasional baik melalui hukum pidana dan mekanisme peradilannya maupun hukum ketenagakerjaan.

Hukum pidana substantif tertulis sebetulnya telah memberikan peluang untuk menjangkau kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dengan mengatur beberapa bentuk kekerasan dan pelecehan, yakni kekerasan fisik, perilaku diskriminatif ras, kekerasan seksual tertentu, kekerasan psikis dan penelantaran, mengatur mekanisme umum untuk membawa perkara ke ranah hukum pidana, serta memuat peraturan khusus mengenai perlindungan saksi dan korban yang mencakup hak-hak korban, privasi, keamanan, layanan kesehatan, dan sebagainya. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, Indonesia pun sebenarnya telah memiliki regulasi dasar untuk mendukung pemberantasan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Namun demikian, masih ada berbagai permasalahan baik dalam hukum pidana maupun hukum ketenagakerjaan. **Pertama**, dalam konteks hukum pidana, ada keterbatasan bentuk pelecehan dan kekerasan yang dilarang. Namun demikian, dengan disahkannya UU Tindak Pidana Kekerasan Seksual, larangan kekerasan berbasis gender semakin memiliki kerangka aturan yang lebih jelas. **Kedua**, prosedur umum untuk membawa kasus ke dalam sistem peradilan pidana berorientasi pada kasus-kasus yang berhubungan dengan kekerasan fisik, belum pada kasus kekerasan seksual. Dengan adanya UU Tindak Pidana Kekerasan Seksual, maka telah tersedia mekanisme khusus penangan kasus kekerasan seksual.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

Ketiga, perlindungan korban dalam UU Perlindungan Saksi dan Korban hanya mencakupi kasus-kasus tertentu—yakni korban dalam kondisi serius akibat intimidasi dan ancaman yang dihadapi sejak membawa kasus ke proses pidana. Tidak semua kekerasan dan pelecehan di dunia kerja tercakup dalam ruang lingkup perlindungan saksi dan korban berdasarkan UU Perlindungan Saksi dan Korban. Keberadaan UU Tindak Pidana Kekerasan Seksual telah menyedikan mekanisme khusus, namun hanya terbatas untuk kejahatan berdimensi seksual.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, problem pengaturan yang muncul: **Pertama**, sempitnya definisi hubungan kerja dan tempat kerja dalam UU Ketenagakerjaan menjadi masalah yang sangat mendasar. Hal ini berdampak pada kesulitan untuk menjangkau perlindungan pekerja informal di luar mereka yang terikat dalam hubungan kerja. Ada beragam kekerasan dan pelecehan yang dapat terjadi di berbagai tempat dan momentum yang berkaitan dengan pekerjaan namun belum tercakup seperti pelatihan, acara atau kegiatan sosial, selama perjalanan dinas, di akomodasi yang disediakan oleh majikan maupun komunikasi yang berhubungan dengan pekerjaan, termasuk komunikasi yang menggunakan teknologi informasi dan komunikasi. **Kedua**, kekerasan dan pelecehan masih belum terintegrasi dalam upaya penanganan kesehatan dan keselamatan kerja. UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja secara umum hanya memberikan kerangka kewajiban untuk menjamin keselamatan kerja, namun tidak memberikan definisi secara spesifik terhadap keselamatan kerja.

Ketiga, regulasi penyelesaian kasus kekerasan dan pelecehan masih terbatas dan belum terlaksana. Saat ini, satu-satunya kebijakan yang secara spesifik terkait dengan kekerasan dan pelecehan dalam konteks ketenagakerjaan adalah Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja (SE Menaker 2011). Surat edaran ini secara khusus ditujukan untuk pelecehan seksual, sehingga tidak menyentuh bentuk-bentuk kekerasan lainnya. Selain itu, surat edaran tidak bersifat mengikat dan SE Menaker 2011 hanya berfungsi sebagai pedoman bagi pengusaha. Untuk itu, langkah yang perlu dilakukan guna mengatasi berbagai kendala sebagai wujud dari penegakan tanggung jawab negara dalam

memberikan perlindungan pekerja dari kekerasan dan pelecehan adalah menyusun/merevisi/melengkapi dan mengharmonisasi aturan hukum dan kebijakan yang masih memiliki kesenjangan dan tumpang tindih guna memastikan penerapan aturan hukum dan kebijakan yang efektif.

Peluang yang besar untuk penegasan kekerasan dan pelecehan adalah Peraturan Pemerintah (PP) No. 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja. PP dapat dijadikan sebagai payung hukum yang secara spesifik mengatur kekerasan dan pelecehan di tempat kerja. Ini sejalan dengan definisi kesehatan kerja yang tertuang di dalam PP sebagai upaya yang ditujukan untuk melindungi setiap orang yang berada di tempat kerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan dari pekerjaan. Lebih lanjut, Pasal 5 PP ini menyebutkan bahwa salah satustandar kesehatan kerja dalam upaya peningkatan kesehatan meliputi peningkatan kesehatan fisik dan mental. Penyusunan peraturan pelaksana yang secara spesifik mengatur upaya penghapusan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja merupakan salah satu perwujudan dari standar kesehatan kerja yang diamanatkan oleh PP.

KOTAK 22

TANGGUNG JAWAB NEGARA TERKAIT HUKUM DAN KEBIJAKAN NIR KEKERASAN DAN PELECEHAN



Langkah-langkah yang perlu dilakukan oleh pemerintah dalam menjalankan tanggung jawab untuk penyusunan hukum dan kebijakan terkait kekerasan dan pelecehan di dalam dunia kerja:

1. Melengkapi larangan dan sanksi terhadap berbagai bentuk kekerasan dan pelecehan yang belum diatur di dalam hukum pidana dan hukum ketenagakerjaan.
2. Mendefenisikan tempat kerja dalam kerangka dunia kerja yang dapat mencakup seluruh bentuk hubungan kerja.
3. Membangun peraturan perundangan yang mengatur secara khusus mekanisme penanganan kasus kekerasan dan pelecehan di tempat kerja yang memberikan perlindungan terhadap korban, termasuk dalam mengintegrasikan kekerasan dan pelecehan dalam mekanisme K3.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

Salah satu inisiatif yang dilaksanakan oleh negara, khususnya DPR adalah keberadaan UU Tindak Pidana Kekerasan Seksual. UU ini tidak secara khusus membahas penanganan kekerasan seksual di tempat kerja, namun dapat digunakan dalam konteks kerja. UU ini juga memberikan perlindungan terhadap korban termasuk perlindungan terhadap kehilangan atau mutasi pekerjaan akibat korban melaporkan kasus kekerasan seksual yang dialaminya.

Di tingkat pemerintahan, salah satu inisiatif yang telah dilakukan, khususnya oleh Kementerian Ketenagakerjaan adalah menyusun SE Menaker 2011.

KOTAK 23
PELECEHAN SEKSUAL DALAM SE MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANS.03/MEN/IV/2011

Lima bentuk pelecehan seksual dalam SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja

	**Pelecehan fisik** termasuk sentuhan yang tidak diinginkan mengarah ke perbuatan seksual seperti mencium, menepuk, mencubit, melirik atau menatap penuh nafsu.
	**Pelecehan lisan** termasuk ucapan verbal/komentar yang tidak diinginkan tentang kehidupan pribadi atau bagian tubuh atau penampilan seseorang, lelucon dan komentar bernada seksual.
	**Pelecehan isyarat** termasuk bahasa tubuh dan atau gerakan tubuh bernada seksual, kerlingan yang dilakukan berulang-ulang, isyarat dengan jari dan menjilat bibir.
	**Pelecehan tertulis atau gambar** termasuk menampilkan bahan pornografi, gambar, screensaver atau poster seksual, atau pelecehan lewat email dan moda komunikasi elektronik lainnya.
	**Pelecehan psikologis/emosional** terdiri atas permintaan-permintaan dan ajakan-ajakan yang terus menerus dan tidak diinginkan, ajakan kencan yang tidak diharapkan, penghinaan atau celaan yang bersifat seksual.

Surat edaran ini secara tegas menyatakan bahwa baik pekerja maupun pengusaha harus melakukan upaya untuk mencegah pelecehan seksual di tempat kerja. Pekerja dan pengusaha memiliki kewajiban untuk membentuk mekanisme internal di tingkat perusahaan atau organisasi untuk mencegah dan mengatasi kasus pelecehan seksual di tempat kerja.

C. Penguatan Kapasitas dalam Penanganan dan Peningkatan Kesadaran

Pasal 4 poin g dari K190 menegaskan kewajiban negara, khususnya pemerintah dalam upaya pencegahan kekerasan dan pelecehan dalam dunia kerja: “Mengembangkan pedoman, bimbingan, pendidikan dan pelatihan dan meningkatkan kesadaran dalam format yang dapat diakses selayaknya.”

Ketersediaan pedoman yang dapat digunakan oleh pemberi kerja dan serikat kerja menjadi penting. Hal ini harus sejalan dengan adanya bimbingan terhadap pemberi kerja yang mengembangkan kebijakan nir kekerasan dan pelecehan di tempat kerja. Selain itu perlu diselenggarakan pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan untuk menjangkau para pemberi kerja dalam lingkup yang beragam.

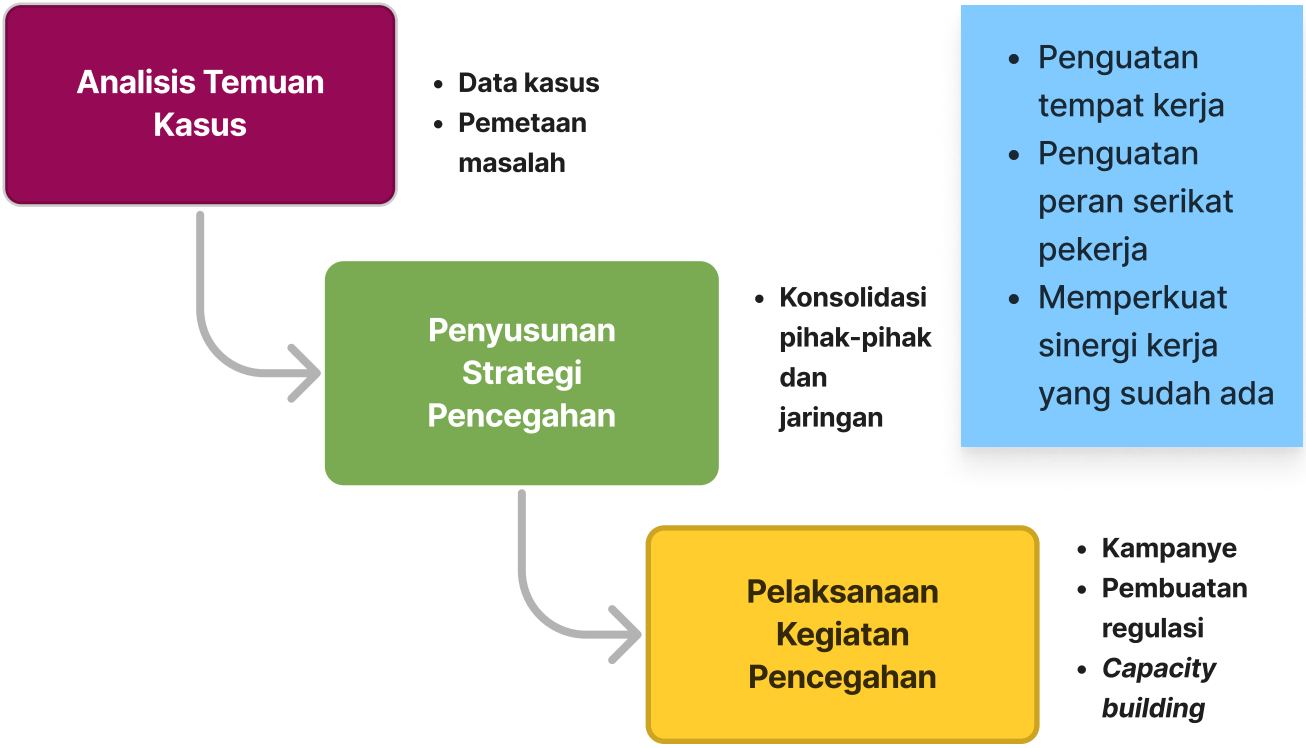
Yang tak kalah penting adalah menyediakan informasi-informasi tentang kekerasan dan pelecehan dalam kerangka pengakuan dan peningkatan kesadaran dunia kerja terhadap pentingnya penghapusan kekerasan dan pelecehan dan penanganannya.

Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak No. 1 Tahun 2020 tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di Tempat Kerja (PermenPPPA No. 1/2020), secara khusus menyatakan berbagai bentuk pencegahan yang perlu dilakukan oleh perusahaan/instansi pemerintah sebagai pemberi kerja.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
Gender equality means good business
UN WOMEN

BAGAN 6

PENCEGAHAN KEKERASAN DAN PELECEHAN DI TEMPAT KERJA



Sumber: Lampiran PermenPPPA 1/2020

Keberadaan PermenPPPA ini dapat dijadikan sebagai landasan dalam pencegahan kasus pelecehan dan kekerasan, khususnya kekerasan berbasis gender, yang tidak terbatas pada satu lingkup kerja, melainkan lintas tempat kerja.

D. Mekanisme Penanganan Kekerasan dan Pelecehan yang Efektif dan Terjangkau

Telah disebutkan sebelumnya bahwa penanganan kasus kekerasan dan pelecehan masih berfokus pada penanganan dalam upaya menegakkan hukum pidana. Penanganan kasus pidana tidak akan bisa berjalan efektif karena mekanisme penanganan masih bersifat umum dengan fokus pada pemberian sanksi pidana kepada pelaku. Belum tersedia mekanisme perlindungan korban, khususnya di tempat kerja. Keterbatasan sistem hukum pidana yang bersifat khusus diikuti pula dengan belum tersedianya mekanisme penyelesaian kasus

kekerasan dan pelecehan dalam dunia kerja. Oleh karena itu penting bagi pemerintah untuk membangun mekanisme penyelesaian kasus yang komperhensif di masa mendatang baik untuk kasus kekerasan dan pelecehan secara umum yang terjadi dalam lingkup kerja maupun untuk penyelesaian kasus kekerasan dan pelecehan berbasis gender.

1. Mekanisme Penyelesaian Kasus Kekerasan dan Pelecehan dalam Lingkup Kerja

Dalam lingkup hukum ketengakerjaan di Indonesia, terdapat peluang untuk memasukkan isu kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, terutama terkait dengan pengaturan penyelesaian hubungan industrial dan penegakan ketentuan terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

TABEL 4
MEKANISME PENYELESAIAN YANG TERSEDIA

Nama Undang-Undang / Peraturan	Cakupan Mekanisme penyelesaian kasus
Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Pengaturan utama mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia
	Ada 4 jenis perselisihan yang dapat dikategorikan sebagai perselisihan hubungan industrial, yaitu: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja.
	Perselisihan yang terkait dengan pelecehan dan kekerasan seksual di tempat kerja tidak dapat dimasukkan ke dalam salah satu jenis perselisihan hubungan industrial di atas.
	Bagi perusahaan-perusahaan yang telah memiliki mekanisme internal tentang pencegahan dan penanganan kekerasan dan pelecehan melalui peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka jika terjadi sengketa terkait hal ini dapat dikelompokan sebagai perselisihan hak.
Peraturan Pemerintah No. 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja	Kesehatan Kerja didefinisikan sebagai upaya yang ditujukan untuk melindungi setiap orang yang berada di tempat kerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan pekerjaan.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

Nama Undang-Undang / Peraturan	Cakupan Mekanisme penyelesaian kasus
Peraturan Pemerintah No. 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja	Tempat kerja didefinisikan sebagai tiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, letak pekerja bekerja, atau yang sering dimasuki pekerja untuk keperluan suatu usaha dan terdapat sumber bahaya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Definisi tempat kerja yang tertuang di dalam Undang-Undang No. 1/1970 tentang Keselamatan Kerja belum sesuai dengan definisi tempat kerja secara luas menurut K190.
	Standar kesehatan kerja dalam upaya pencegahan penyakit meliputi: a) Identifikasi, penilaian dan pengendalian potensi bahaya kesehatan; b) Pemenuhan persyaratan kesehatan lingkungan kerja; c) Pelindungan kesehatan reproduksi; g) Pelaksanaan kewaspadaan standar (Pasal 4).
	Standar kesehatan kerja dalam upaya peningkatan kesehatan meliputi: c) Pembudayaan K3 di tempat kerja; e) Peningkatan kesehatan fisik dan mental (Pasal 5).
	Berdasarkan pasal-pasal di atas, meski belum secara spesifik mengatur mengenai pelecehan dan kekerasan di tempat kerja, PP No. 88/2019 secara umum dapat dijadikan sebagai payung hukum untuk membuat ketentuan turunan terkait kesehatan kerja yang secara spesifik mengatur mengenai upaya pencegahan dan penanganan pelecehan dan kekerasan di tempat kerja. Ini dikarenakan penghapusan pelecehan dan kekerasan di tempat kerja merupakan salah satu perwujudan dari upaya peningkatan kesehatan kerja.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa memang mekanisme penanganan kasus kekerasan dan pelecehan yang khusus terkait dunia kerja yang tersedia saat ini masih terbatas. Ada dua mekanisme yang memiliki potensi untuk dikembangkan di masa mendatang, yaitu: Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Industrial terkait dengan perselisihan hak dan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Hanya saja penggunaan kedua mekanisme penyelesaian perselisihan industrial ini memiliki syarat kebijakan yang jelas.

Pertama, pemerintah perlu menyusun Pedoman Penanganan Kekerasan di Dunia Kerja yang bersifat umum dan Pedoman Khusus Penanganan dan Kekerasan berbasis Gender di Dunia Kerja sebagai turunan dari PP No. 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja. Peraturan turunan dari PP No.88 Tahun 2019 dapat disusun dalam bentuk Peraturan Menteri Ketenagakerjaan atau Keputusan Menteri Ketenagakerjaan.

Kedua, pemerintah perlu menguatkan inisiasi-inisiasi yang ada, yaitu membangun model-model penanganan kekerasan dan pelecehan dalam dunia kerja yang dapat diakses oleh pekerja dalam berbagai relasi kerja yang beragam.

Ketiga, pemerintah perlu mendorong terbangunnya pengaturan atau kebijakan internal di perusahaan/pemberi kerja yang mengakui kekerasan dan pelecehan sebagai perbuatan yang dilarang dan memiliki konsekuensi terhadap pelaku dalam lingkup kerja. Kebijakan yang dimaksud dapat disusun dalam bentuk Peraturan Perusahaan ataupun Perjanjian Kerja Bersama. Dengan adanya kebijakan ini, jika terjadi kekerasan dan pelecehan yang tidak ditangani secara efektif oleh perusahaan akan menjadi wilayah perselisihan yang harus diselesaikan.

2. Membangun Mekanisme Penanganan Kasus Kekerasan dan Pelecehan berbasis Gender

Membangun mekanisme penanganan korban pelanggaran HAM, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender di tempat kerja, sudah menjadi agenda negara sebagaimana termaktub di dalam Rencana Aksi Nasional HAM (RANHAM) 2021-2025.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

KOTAK 24
RANHAM 2021-2025 TERKAIT KEKERASAN BERBASIS GENDER

RANHAM 2021-2025

Sasaran strategis: peningkatan sensitivitas gender aparat penegak hukum, pemerintah daerah dan masyarakat dalam penanganan perkara perempuan berhadapan dengan hukum

- Aksi HAM: Percepatan penanganan dan pencegahan kekerasan terhadap perempuan, termasuk kekerasan seksual.

Sasaran strategis: Penyediaan layanan bantuan hukum, kesehatan dan psikososial yang efektif bagi perempuan yang berhadapan dengan hukum

- Aksi HAM: Memaksimalkan pelaksanaan Sistem Peradilan Pidana Terpadu Penanganan Kasus Kekerasan terhadap Perempuan.

Sasaran strategis: Pelaksanaan pemulihan secara menyeluruh dan efektif bagi perempuan berhadapan dengan hukum:

- Aksi HAM: Realisaasi pemulihan hak-hak perempuan yang berhadapan dengan hukum

Kriteria keberhasilan: Perempuan berhadapan dengan hukum, terutama korban kekerasan, mendapatkan pemulihan secara menyeluruh dan efektif.

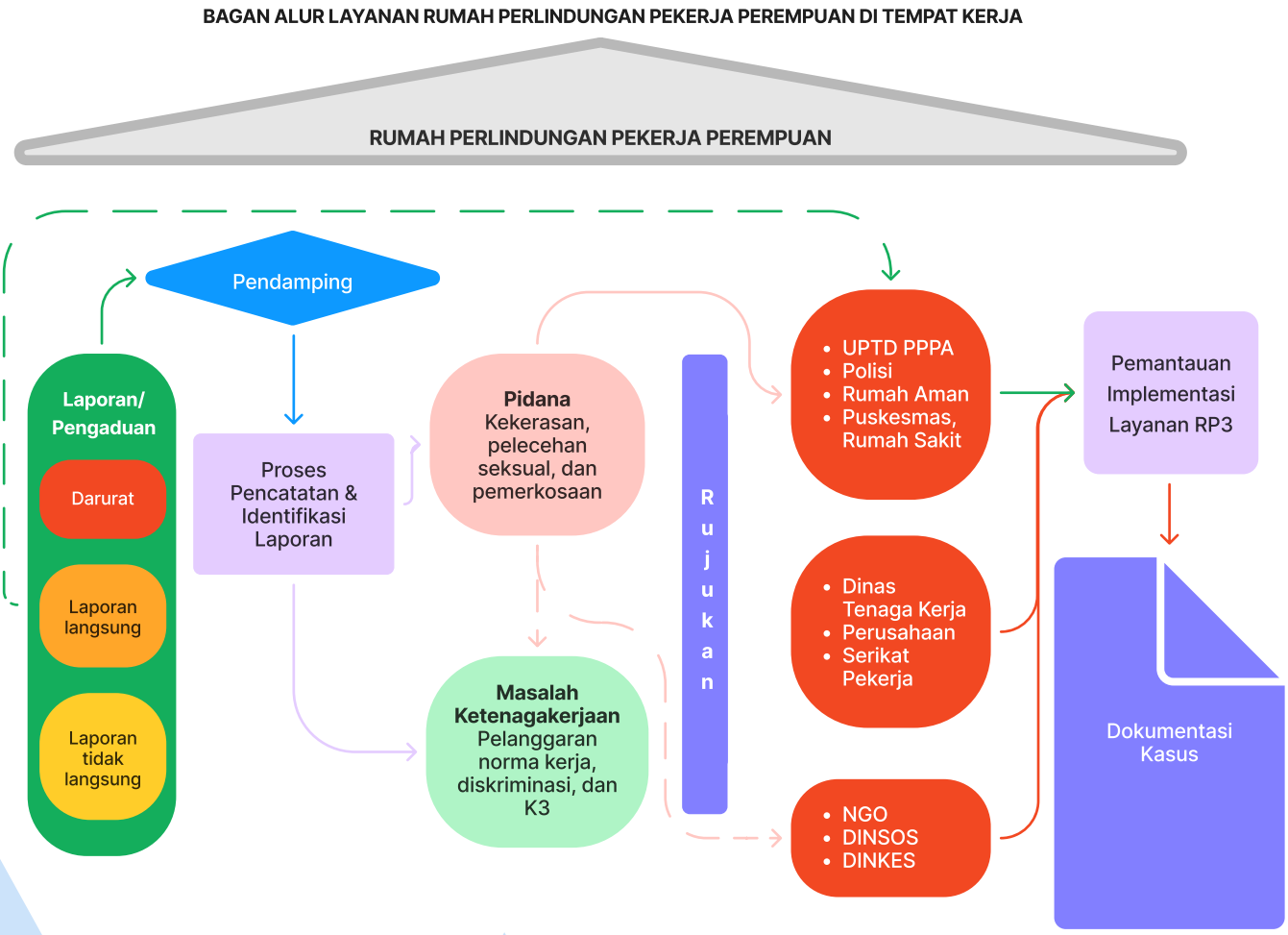
Khusus terkait dengan pelecehan seksual di tempat kerja, terdapat satu kebijakan paling menonjol di bawah bidang ketenagakerjaan, yakni Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja.

Perlu dipahami bahwa cakupan surat edaran ini terbatas pada pelecehan seksual. Karenanya kebijakan khusus berbasis gender memang penting untuk tersedia, namun kekerasan dan pelecehan berbasis gender tidak semata-mata pelecehan seksual. Selain itu surat edaran ini tidak bersifat mengikat dan memaksa pemberi kerja untuk mengatur masalah kekerasan dan pelecehan, termasuk pelecehan seksual, dalam dunia kerja ke dalam kebijakan perusahaan atau perjanjian kerja/peraturan perusahaan perjanjian kerja bersama. Namun

demikian, surat edaran ini dapat dijadikan referensi penanganan kasus yang tidak terbatas pada pelecehan seksual.

Selain itu Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA) telah membuat Peraturan Menteri (Permen) PPPA No. 1 Tahun 2020 tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) di Tempat Kerja. Permen ini menegaskan bahwa penyediaan rumah perlindungan ini dilakukan oleh pemberi kerja baik instansi pemerintah ataupun perusahaan yang mempekerjakan pekerja atau pegawai.

BAGAN 7
ALUR LAYANAN KORBAN DALAM RP3



Sumber: Lampiran PermenPPPA 1/2020

RP3 berfungsi mengadakan layanan:

1. Pencegahan kekerasan terhadap pekerja perempuan;
2. Penerimaan pengaduan dan tindak lanjut; dan
3. Pendampingan.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

KOTAK 25
PRINSIP RUMAH PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUA (RP3)

Prinsip-prinsip Layanan yang diberikan kepada pekerja perempuan:

a. Non diskriminasi, artinya pelayanan yang diberikan tidak membedakan suku, agama, ras, kepercayaan dan status sosial;
b. Menghormati, artinya dalam memberikan layanan dapat dipercaya untuk menolong pekerja perempuan yang mengalami masalah;
c. Menjaga privasi dan kerahasiaan, artinya layanan yang diberikan harus melindungi privasi dan menjamin kerahasiaan, identitas dan informasi. Dalam memberikan layanan harus dilakukan di tempat yang aman dan terjamin kerahasiaannya, serta tidak ada orang lain yang mengetahui sehingga terbangun kepercayaan dan rasa aman;
d. Memberi rasa aman dan nyaman, artinya memastikan pekerja perempuan dapat menceritakan permasalahan yang dialami dengan rasa aman dan nyaman;
e. Menghargai perbedaan individu, artinya setiap individu harus dipandang unik dan memiliki pengalaman hidup yang berbeda sehingga tidak boleh dibandingkan dengan individu lain dalam hal apa pun;
f. Tidak menghakimi, artinya harus memastikan bahwa layanan yang diberikan tidak menyalahkan, menyudutkan atau memberikan penilaian atas permasalahan yang dialami;
g. Menghormati pilihan dan keputusan korban sendiri, artinya dalam memberikan layanan tidak mengarahkan, menentukan dan memutuskan penyelesaian masalah yang dialami;
h. Menggunakan bahasa sederhana dan dapat dimengerti, artinya dalam memberikan layanan harus menggunakan komunikasi yang dapat dimengerti dan mudah dipahami; dan
i. Empati, artinya mampu menempatkan diri dan memahami permasalahan.

Sumber: Lampiran PermenPPPA No. 1/2020

Untuk itu, inisiasi perlindungan korban, khususnya kekerasan berbasis gender yang tidak terbatas pada dunia kerja telah dilakukan oleh berbagai pihak, termasuk instansi pemerintah dan aparat penegak hukum. Praktik-praktik ini dapat digunakan sebagai upaya untuk membangun mekanisme penanganan korban kekerasan dan pelecehan di masa mendatang.

Mengingat belum adanya mekanisme penanganan kasus kekerasan dan pelecehan yang terintegrasi ke dalam kebijakan ketenagakerjaan, maka pemerintah perlu:

- membangun standar perlindungan korban dalam dunia kerja yang lebih komprehensif dan mencakup perlindungan korban kekerasan dan pelecehan, termasuk kekerasan berbasis gender, dan memberikan sanksi yang jelas yang dapat dijadikan referensi bagi perusahaan/pemberi kerja.
- mendorong adanya kebijakan di tingkat perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada korban, termasuk tentang hak dan tanggung jawab pekerja dan orang lain yang terkait. Dorongan ini disusun dalam kebijakan yang lebih mengikat sehingga bersifat wajib bagi pemberi kerja/perusahaan.

Berdasarkan pengaturan yang beragam namun saling terkait dan pengalaman penanganan kasus, konseps pedoman yang perlu dibangun dan dipraktikkan adalah konseps penanganan kasus kekerasan dan pelecehan berbasis gender seperti sebagai berikut:
Pertama, pekerja dan pengusaha memiliki kewajiban untuk membentuk mekanisme internal di tingkat perusahaan atau organisasi untuk mencegah dan menanggapi kasus pelecehan seksual di tempat kerja. Kebijakan tersebut dapat berupa kebijakan perusahaan atau perjanjian kerja/peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama atau kode etik. Kebijakan tersebut secara tegas perlu mencantumkan larangan perilaku kekerasan dan pelecehan berbasis gender dan definisi yang jelas mengenai kekerasan dan pelecehan berbasis gender pelecehan seksual.

Kedua, mekanisme penanganan kasus yang didorong oleh pemerintah untuk diadopsi oleh pemberi kerja mencakup elemen-elemen berikut:
a. **Tata cara pengajuan keluhan** jika terjadi kekerasan dan pelecehan berbasis gender adalah sebagai berikut:

1. Pengajuan keluhan harus jelas kepada unit/pihak yang berkompeten, cepat dan tidak berulang;
2. Pengaduan dapat menggunakan mekanisme pengaduan langsung ataupun secara elektronik;

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

3. Pengaduan didokumentasikan secara lengkap dan bersifat rahasia;
4. Penerima pengaduan perlu memberikan kontak nomor yang mudah dihubungi jika sewaktu-waktu pelapor ingin memberikan informasi tambahan atau ada kejadian lanjutan yang membutuhkan penanganan khusus dan darurat; dan
5. Dalam proses pelaporan pihak yang memberikan laporan perlu diberikan dokumentasi penyampaian laporan yang dilengkapi tanggal pengaduan dan pihak yang dilaporkan.

b. **Analisis masalah** dari proses pengaduan/pelaporan kasus, pihak yang menerima pengaduan melakukan analisis apakah pelayanan perlu dilakukan secara mendesak (terkait dengan kasus-kasus yang perlu segera didokumentasikan buktinya) atau penanganan biasa:

1. Bagaimana kondisi korban saat ini?
2. Apa harapan korban terhadap kasus yang dialaminya?
3. Apakah kasus merupakan kasus pidana yang perlu berkoordinasi dengan aparat penegak hukum?
4. Apakah kasus yang terjadi merupakan kasus yang dapat ditangani secara internal?

c. **Perlindungan** terhadap korban yang melaporkan kasus untuk tidak dilaporkan balik, tidak mendapatkan sanksi administratif seperti PHK atau dimutasi karena pelaporan kasusnya.

d. **Perlindungan sementara** dilakukan sebagai upaya memberikan perlindungan keamanan terhadap korban, termasuk memastikan bahwa pelaku dibatasi untuk berinteraksi dengan korban dan penyediaan rumah aman ketika korban merasa tidak aman tinggal dikediamannya. Pemberian perlindungan sementara dapat dilakukan oleh perusahaan atau Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3)/ Unit Layanan Terpadu (ULT) yang diselenggarakan di tempat kerja atau bekerja sama dengan pihak lain.

e. **Pemberian pendampingan korban dan layanan yang berperspektif korban:** Layanan ini dapat berupa RP3 atau ULT atau unit lainnya yang berfungsi menangani dan memberikan pendampingan atau perlindungan terhadap korban.

f. **Pengadaan tenaga pendamping korban yang kompeten:** Pendamping korban yang bertugas dalam RP3 atau ULT atau fungsi lainnya merupakan pendamping terlatih yang telah memiliki perspektif adil gender dan kerentanan korban dan mempunyai kapasitas konseling dan pendokumentasian yang baik. Tenaga pendamping memiliki etika pendamping, termasuk tidak melakukan penilaian yang menghakimi kepada korban, dan mampu mengenali risiko yang dapat terjadi terhadap korban dan menjaga kerahasiaan korban.

g. **Pengadaan layanan beragam dan/atau bekerja sama dengan pihak lain:** Sifat layanannya cepat/darurat, biasa atau jangka panjang (pasca penanganan kasus) dan bentuk layanan mencakup psikologis, medis, hukum, sosial, ekonomi dan lainnya.

h. **Pendokumentasian** seluruh proses penanganan secara rapi, dilengkapi kronologi atau bukti-bukti lainnya. Dokumentasi dilengkapi dengan informasi dasar berikut ini:

- Nomor kontak korban/keluarga/teman terdekat
- Pihak yang menerima pengaduan
- Waktu dan tempat penerimaan laporan

Dokumentasi kasus tersimpan khusus dengan mempertimbangkan kerahasiaan. Akses dokumen terbatas pada pihak yang menangani perkara. Korban memiliki akses penuh terhadap dokumentasi kasusnya. Pendokumentasian kasus dapat digunakan untuk membangun strategi yang berlanjut demi penanganan kasus yang lebih efektif, termasuk pencegahan.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
Gender equality means good business
UN WOMEN

Ketiga, ketersediaan pogram-program promosi dan pendidikan untuk menjelaskan kebijakan perusahaan mengenai pelecehan seksual dan meningkatkan kesadaran mengenai pelecehan seksual dan konsekuensi-konsekuensi yang merugikan bagi para pekerja, penyelia dan manajer perusahaan.

Keempat, kegiatan pemantauan yang meliputi:

1. Pengawasan kasus yang sedang berjalan untuk melihat keberlanjutan penanganan, termasuk ketika kasus sudah dirujuk ke lembaga lain.
2. Pemantauan pasca penyelesaian kasus untuk memastikan korban telah terpenuhi haknya dan intervensi lanjutan yang perlu diberikan kepada korban untuk mengurangi dampak dari kasus kekerasan dan pelecehan yang dialaminya. Selain itu pemantauan juga bertujuan untuk memastikan pelaku tidak melakukan kekerasan berulang kepada korban atau pihak lain.

E. Pemantauan

Konseps pemantauan dalam konteks kekerasan dan pelecehan di tempat kerja tidak terbatas pada konseps pengawasan sebagaimana diatur di dalam pengaturan K3 dalam konteks pengawas ketenagakerjaan, seperti Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawas Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan *juncto*. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 1 Tahun 2020 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.

Pengawasan dalam konteks aturan di atas dapat digunakan ketika kebijakan internal perusahaan telah mengatur kekerasan dan pelecehan.

KOTAK 26
PASAL 176 DAN 181 UU KETENAGAKERJAAN

Pasal 176 UU Ketenagakerjaan:

"Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundangundangan ketenagakerjaan."

Pasal 181 UU Ketenagakerjaan:

"Dalam melaksanakan tugasnya, pengawas ketenagakerjaan berkewajiban: a) merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya perlu atau patut dirahasiakan; dan b) tidak menyalahgunakan kewenangannya."

Pengawas ketenagakerjaan dapat juga memiliki kewenangan khusus untuk bertindak sebagai penyidik pegawai negeri sipil, yang memiliki beberapa kewenangan, antara lain:

a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
f. meminta bantuan tenaga ahli dalam pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

Pemantauan dalam konteks kekerasan dan pelecehan meliputi juga analisis kepatuhan perusahaan/pemberi kerja terhadap dua peraturan menteri berikut ini: Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja dan Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak No. 1 Tahun 2020 tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) di Tempat Kerja.

Untuk itu, pemerintah dalam hal ini para kementerian terkait perlu menyusun alat pemantauan yang berisi pendokumentasian: perusahaan/pemberi kerja yang sudah dan belum menerapkan; analisis kepatuhan/ketidakpatuhan; membangun sistem penghargaan terhadap pemberi kerja/perusahaan yang melakukan implementasi dan secara serius mendesak pihak-pihak yang belum mengimplementasikan pencegahan dan penanganan kekerasan dan pelecehan dalam lingkup kerja.

F. Anggaran

Pemerintah harus berusaha untuk menggalang dana pemerintah atau dana dari sumber lainya untuk inisialtif pembangunan hukum dan kebijakan yang dibutuhkan, mekanisme penangan kasus, strategi pencegahan termasuk penguatan kapasitas dan pemantauan. Ini termasuk beberapa aktivitas yang disebutkan oleh Rekomendasi 260:[30]

1. Program-program yang ditujukan untuk menanggulangi faktor-faktor yang meningkatkan risiko kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk diskriminasi; penyalahgunaan kekuasaan serta norma-norma sosial, kultural dan gender yang mendukung kekerasan dan pelecehan.
2. Panduan dan program pelatihan yang responsif gender untuk membantu para hakim, inspektur ketenagakerjaan, polisi, jaksa dan pejabat publik lainnya dalam memenuhi mandat mereka terkait kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, serta membantu pemberi kerja publik maupun privat beserta pekerja dan organisasinya dalam mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

[30] Poin 23 Rekomendasi 260.

3. Model kode etik dan perangkat penilaian risiko kekerasan dan pelecehan di dunia kerja baik secara umum maupun spesifik untuk setiap sektor.
4. Kampanye peningkatan kesadaran publik dalam berbagai bahasa – termasuk bahasa pekerja migran yang tinggal di negara tersebut – yang menyampaikan bahwa kekerasan dan pelecehan tidak dapat diterima, penanganan sikap-sikap diskriminatif serta mencegah stigmatisasi terhadap korban; pelapor, saksi dan pelapor tindak pelanggaran.
5. Kurikulum dan materi-materi instruksi yang responsif gender mengenai kekerasan dan pelecehan di semua tingkat pendidikan dan pelatihan vokasi sesuai dengan hukum nasional dan kondisi yang ada.
6. Materi kekerasan dan pelecehan berbasis gender bagi jurnalis dan personel media lainnya dengan menghormati kemerdekaan dan kebebasan berekspresi.
7. Kampanye publik yang ditujukan untuk mempercepat perubahan tempat kerja menjadi lebih aman, sehat dan harmonis, serta bebas dari kekerasan dan pelecehan.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
Gender equality means good business
UN WOMEN

BAGIAN 8

BAGAIMANA PERUSAHAAN/PEMBERI KERJA DAPAT MENCEGAH DAN MERESPONS KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA?



A. Peran Perusahaan/Pemberi Kerja dalam Mencegah dan Menangani Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja

Perusahaan atau pemberi kerja memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta melindungi hak-hak pekerja, termasuk hak untuk terbebas dari pelecehan dan kekerasan di dunia kerja. Sebagai pihak yang memiliki kuasa lebih dalam relasi hubungan kerja, sudah selayaknya pemberi kerja mengambil peran lebih untuk memastikan tempat kerjanya bebas dari pelecehan dan kekerasan di tempat kerja.

Sejak dikeluarkannya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.03/MEN/IV.2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja telah banyak organisasi yang menerbitkan panduan-panduan yang dapat membantu perusahaan atau pemberi kerja untuk mecegah terjadinya kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, antara lain: 1) Pedoman Pencegahan Pelecehan di Tempat Kerja dan Pedoman untuk Perusahaan oleh Better Work Indonesia[31]; dan 2) Pencegahan dan Penanganan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja: Panduan bagi Para Pemberi Kerja oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo).[32]

Selain itu, telah banyak juga perusahaan yang memiliki berbagai panduan dan kebijakan yang berlaku secara internal di perusahaan terkait dengan upaya pencegahan maupun penanganan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan amanat SE Menaker 2011 yang menghimbau perusahaan untuk memiliki kebijakan internal terkait pencegahan pelecehan seksual di tempat kerja. Kebijakan internal perusahaan ini dapat diwujudkan dalam bentuk peraturan perusahaan, perjanjian kerja nersama maupun prosedur operasi estándar (SOP) perusahaan. Seiring dengan adanya K190, akan sangat baik jika pemberi kerja juga menyesuaikan kebijakan-kebijakan perusahaan dengan K190.

[31] Better Work Indonesia. 2017, Pedoman Pencegahan Pelecehan di Tempat Kerja: Pedoman untuk Perusahaan, https://toolsfortransformation.net/indonesia/wp-content/uploads/2017/05/Guidelines-on-the-Prevention-of-Workplace-Harassment_IND-3.pdf
[32] APINDO. 2012. Pencegahan dan Penanganan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja: Panduan bagi Para Pemberi Kerja. https://betterwork.org/wp-content/uploads/2017/09/7-L-GUIDE-2012-Pencegahan-Penanganan-Pelecehan-Seksual-di-Tempat-Kerja-APINDO-LG.pdf

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

BAGAN 8
MUATAN KEBIJAKAN DALAM DUNIA KERJA



Pernyataan *zero tolerance* terhadap kekerasan dan pelecehan



Program pencegahan kekerasan dan pelecehan



Peran dan tanggung jawab yang jelas antara pekerja dengan pemberi kerja



Hak-hak pekerja yang berkaitan dengan kekerasan dan pelecehan



Prosedur keluhan/pelaporan dan mekanisme penanganannya



Kepastian bahwa komunikasi internal dan eksternal yang terkait dengan peristiwa kekerasan dan pelecehan akan dipertimbangkan dan ditindaklanjuti



Langkah-langkah perlindungan terhadap pihak yang mengajukan keluhan/laporan, korban, saksi, dan *whistle-blower*



Penindakan terhadap pelaku



Pemulihan korban

Berdasarkan panduan dari Better Work Indonesia, dalam kaitannya dengan persoalan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, setidak-tidaknya ada dua tindakan utama yang harus dimiliki oleh perusahaan atau pemberi kerja, yakni:

1. Mengembangkan, menyokong dan mengomunikasikan kebijakan tentang pelecehan di tempat kerja kepada seluruh pekerja. Kebijakan harus disebarkan kepada seluruh pekerja selama masa rekrutmen dan orientasi pekerja baru; dan
2. Mengambil tindakan perbaikan yang efektif dan pantas apabila terjadi pelecehan di tempat kerja. Pengusaha/manajemen diwajibkan untuk menahan tindakan yang dapat dikategorikan sebagai pelecehan. Pengusaha/manajemen harus berkontribusi terhadap tercipta dan terbinanya lingkungan kerja yang bebas dari pelecehan dengan menerapkan standar untuk menghilangkan segala bentuk pelecehan.[33]

Karena itu, hal utama yang bisa dilakukan oleh perusahaan atau pemberi kerja adalah membentuk mekanisme internal dalam perusahaan, organisasi atau lembaga untuk mencegah dan merespons kasus-kasus kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.

KOTAK 27

PRAKTIK BAIK KEBIJAKAN TERKAIT KEKERASAN DAN PELECEHAN OLEH LEMBAGA PEMERINTAHAN

Kementerian Keuangan Republik Indonesia menerbitkan SE-36/MK.1/2020 tentang Pencegahan dan Penanganan Pelecehan Seksual di Lingkungan Kerja dalam upaya meningkatkan keadilan dan kesetaraan gender di lingkup Kementerian Keuangan.

Kementerian Keuangan juga berkomitmen untuk melakukan edukasi melalui berbagai program orientasi dan pelatihan/seminar kepada pegawai serta komunikasi dengan sosialisasi melalui berbagai media cetak dan elektronik, media sosial, layanan konsultasi psikologi dan lain-lain.

Kebijakan yang memuat acuan dalam upaya peningkatan, pemahamam, pencegahan dan penanganan pelecehan seksual di lingkungan kerja serta upaya edukasi yang dilakukan kepada pegawai ini merupakan salah satu contoh baik yang bisa dilakukan oleh lembaga pemerintahan dalam mendukung upaya pencegahan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.

[33] Better Work Indonesia, *Op.Cit,* hlm. 13.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

Contoh yang dapat dilihat pada Kotak 27 adalah kebijakan internal yang dikeluarkan oleh Kementrian Keuangan terkait pencegahan dan penanganan pelecehan seksual.

B. Pernyataan Kebijakan

Salah satu elemen kunci untuk mencapai keberhasilan dalam pencegahan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja adalah adanya komitmen dari seluruh tingkatan dalam perusahaan, mulai dari tingkat eksekutif hingga ke pekerja. Hal yang bisa mendorong komitmen ini adalah pembuatan pernyataan kebijakan oleh perusahaan, yang secara umum berisi penegasan terhadap prinsip perusahaan dalam mencegah kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.

KOTAK 28

PRAKTIK BAIK KEBIJAKAN TERKAIT KEKERASAN DAN PELECEHAN OLEH PERUSAHAAN



PT Adi Sarana Armana, Tbk (PT ASSA) dan anak perusahaannya pada 2020 menerbitkan Panduan Pencegahan Pelecehan Seksual dan Intimidasi di Tempat Kerja. Panduan ini berisi penjelasan mengenai pelecehan seksual dan intimidasi di tempat kerja serta mekanisme penanganan pelecehan seksual dan intimidasi di tempat kerja.

Mekanisme penanganan ini terdiri dari kebijakan perusahaan tentang pelecehan seksual dan intimidasi di tempat kerja, prosedur penanganan dan juga kebijakan terkait kerahasiaan. Selain itu, panduan ini juga mengatur menenai program pencegahan berupa promosi dan edukasi yang harus dilakukan oleh perusahaan.

Pernyataan kebijakan sebaiknya dibuat secara tertulis, dapat diakses secara terbuka dan dikeluarkan oleh pimpinan tertinggi perusahaan. Hal ini diperlukan untuk menjamin penerimaan dan kepatuhan dari para pekerja, penyelia dan manager, sekaligus juga perhatian dari pihak ketiga, yaitu mitra-mitra perusahaan. Contoh di dalam **Kotak 28** adalah panduan tentang pelecehan seksual dan mekanisme penanganannya yang dikeluarkan oleh sebuah perusahaan yang diberlakukan untuk perusahaan induk dan anak perusahaannya.

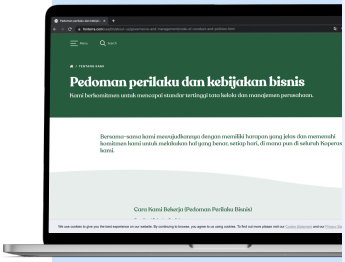
Pernyataan kebijakan perusahaan setidaknya harus mengandung hal-hal berikut:

a. Pernyataan bahwa seluruh pekerja, baik pekerja tetap maupun kontrak, peserta magang, maupun pekerja dalam masa percobaan, pelamar kerja, dan juga pihak ketiga yang terkait dengan perusahaan berhak untuk diperlakukan sesuai dengan harkat martabatnya dan tanpa perbedaan;
b. Penjelasan mengenai definisi pelecehan dan kekerasan seksual di tempat kerja serta bentuk-bentuk perilaku yang dapat digolongkan sebagai pelecehan dan kekerasan;
c. Deklarasi bahwa setiap bentuk pelecehan dan kekerasan di tempat kerja adalah hal yang dilarang oleh perusahaan, tanpa toleransi sama sekali;
d. Jaminan bahwa semua orang yang menjadi korban kekerasan dan pelecehan di tempat kerja berhak untuk mengajukan keberatan, dan tindakan penanganan yang wajar harus diambil oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan tersebut;
e. Penjelasan tentang prosedur yang dapat ditempuh oleh korban kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, termasuk penjelasan terkait orang yang ditugaskan untuk mengelola prosedur tersebut;
f. Deklarasi yang menyatakan bahwa tindakan kekerasan dan pelecehan merupakan pelanggaran terhadap kebijakan perusahaan dan akan berakibat pada diterapkannya tindakan disipliner yang sesuai dengan Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama; dan
g. Penjelasan bahwa seluruh penyelia dan manajer dibebankan dengan tugas positif untuk mengimplementasikan kebijakan tersebut dan menunjukkan kepemimpinan melalui keteladanan.

Pernyataan kebijakan perusahaan sebaiknya menggunakan bahasa lugas yang mudah dimengerti serta bersifat spesifik sesuai dengan konteks perusahaan tersebut. Sebagai contoh, perusahaan yang bergerak di sektor yang lebih rawan mengalami kekerasan dan pelecehan seksual karena pekerjaannya sering bersentuhan dengan pihak ketiga seperti sektor pariwisata, dapat membuat pernyataan kebijakan yang mengatur mengenai tata cara bertindak terhadap pihak ketiga.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
Gender equality means good business
UN WOMEN

Kotak 29
Praktik Baik Pernyataan Kebijakan Perusahaan



Pedoman Perilaku Bisnis Fonterra Co-operative Group Limited menyebutkan bahwa: “Perusahaan tidak menoleransi segala bentuk pelecehan (verbal, seksual atau fisik), intimidasi atau viktimisasi, baik secara langsung (tatap muka) maupun tidak langsung. Aktivitas tidak langsung dapat mencakup email, pesan teks/SMS, media sosial atau mengekspos rekan kerja ke gambar atau konten yang menyinggung dan/ atau tidak sah secara sengaja atau tidak sengaja”. Lebih lanjut, dokumen yang sama menyebutkan bahwa pekerja dapat membuat laporan segala tindakan pelecehan, penindasan dan pengorbanan melalui saluran siaga perusahaan.

Pernyataan kebijakan juga bisa diintegrasikan sebagai bagian dari Peraturan Perusahaan maupun Perjanjian Kerja Bersama, disesuaikan dengan sanksi-sanksi yang relevan dan berbagai tindakan disiplin atas ketidakpatuhan. Pernyataan kebijakan juga bisa dibuat bersama-sama dengan serikat pekerta atau perwakilan pekerja untuk memperkuat komitmen terhadap pernyataan kebijakan tersebut.

Kotak 30
Praktik Baik Pernyataan Kebijakan dalam Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan PT Logindo Samudramakmur Tbk. menyebutkan bahwa: “Perusahaan berkomitmen untuk menyediakan lingkungan kerja yang tidak diskriminatif, bebas dari pelecehan dalam bentuk apa pun. Perusahaan juga memastikan tidak ada ancaman atau kekerasan di lingkungan kerja. Pegawai yang terlibat dalam ancaman dan kekerasan akan dikenakan tindakan disipliner dan bahkan tuntutan hukum."

Dalam upaya untuk memastikan seluruh pekerja mengetahui dan memahami pernyataan kebijakan perusahaan tersebut, maka dokumen tersebut perlu untuk disosialisasikan secara terus-menerus. Pihak manajaemen perusahaan berkewajiban untuk mendistribusikan kebijakaan ini kepada para pegawai, penyelia, manager, direktur, klien ataupun pihak ketiga yang memiliki hubungan dengan perusahaan.

C. Upaya Pencegahan Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja oleh Perusahaan/Pemberi Kerja

Pencegahan merupakan cara yang paling efektif bagi perusahaan untuk mencapai target zero tolerance terhadap kekerasan dan pelecehan di tempat kerja. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 03/MEN/IV/2011 menjelaskan empat jenis tindakan pencegahan yang dapat dilakukan, yakni:[34]

a. Komunikasi dilakukan dengan sosialisasi mengenai pelecehan seksual melalui Forum Kerja Sama Bipartit, Forum Kerja Sama Tripartit dan berbagai media cetak dan elektronik;
b. Pendidikan dilakukan melalui program orientasi dan pengenalan staf baru, ceramah agama atau kegiatan terprogram tertentu;
c. Pelatihan diberikan khusus bagi tingkat penyelia, manajer dan pelatih untuk mengidentifikasi masalah pelecehan dan pencegahan, pelatihan untuk Tim Penanggulangan Pelecehan Seksual;
d. Komitmen perusahaan dibangun untuk mencegah pelecehan seksual di lingkungan kerja, termasuk pemberian sanksi dan tindakan disipliner lainnya sesuai dengan kebijakan dan perjanjian kerja perusahaan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Kegiatan-kegiatan perusahaan yang dilakukan dengan tujuan mempromosikan kesadaran akan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja merupakan hal yang sangat penting untuk memastikan berjalannya kebijakan perusahaan. Beberapa hal yang dapat menjadi bahasan dalam program promosi dan edukasi, antara lain:

1. Diskusi yang memberikan pemahaman pada pekerja maupun manajemen tentang definisi dan tindakan-tindakan yang dapat dikategorikan sebagai kekerasan dan pelecehan di tempat kerja;
2. Pemahaman mengenai tindakan yang sebaiknya dilakukan jika melihat kekerasan dan pelecehan di tempat kerja;

[34] Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja: Diterbitkan berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor SE.03/MEN/IV/2011 oleh Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dan International Labor Organization (ILO), hlm. 13.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

3. Pemahaman terkait pihak-pihak yang dapat dihubungi jika memiliki ternyataan atau kebutuhan terhadap informasi lanjutan terhadap kebijakan perusahaan tentang kekerasan dan pelecehan di tempat kerja; dan
4. Jaminan bahwa semua aduan dan keluhan terkait kekerasan dan pelecehan di tempat kerja akan ditangani secara pribadi dan rahasia.

D. Penanganan Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja oleh Perusahaan/Pemberi Kerja

Meskipun telah melakukan upaya pencegahan, perusahaan juga memiliki tanggung jawab untuk tetap menyiapkan mekanisme penanganan dalam hal terjadi kekerasan dan pelecehan di tempat kerja. Mekanisme penanganan kekerasan dan pelecehan ini dapat diintegrasikan ke dalam pernyataan kebijakan perusahaan yang telah dibahas sebelumnya. Mekanisme penanganan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja setidak-tidaknya mencakup: 1) Prosedur Pengajuan Keluhan; 2) Prosedur Penanganan Keluhan; 3) Tindakan Disiplin dan Sanksi-Sanksi; 4) Tindakan Perlindungan dan Pemulihan Korban; dan 5) Evaluasi dan Pemantauan.

1. Prosedur Pengajuan Keluhan

Prosedur pengajuan keluhan yang efektif membawa pesan dari perusahaan bahwa semua kasus kekerasan dan pelecehan akan ditangani dengan serius. Selain itu, penting untuk memastikan bahwa semua keluhan akan ditangani secara konsisten dalam batas waktu yang jelas. Prosedur pengajuan keluhan yang efektif sebaiknhya menyediakan beragam pilihan bagi korban. Sebagai contoh: korban dapat melapor kepada penyelia, manajer HRD maupun staf lain yang ditugaskan untuk menangani keluhan. Hal ini akan mencegah konflik kepentingan serta membuat korban dapat memilih pilihan yang lebih sesuai dengan kondisinya.

Penting untuk dicatat bahwa orang-orang yang dijadikan sebagai opsi penerima keluhan wajib memiliki pengetahuan yang relevan serta menerima pelatihan yang tepat untuk menangani keluhan tentang kekerasan dan pelecehan. Karenanya penting bagi perusahaan untuk melakukan pelatihan dan edukasi tentang Pernyataan Kebijakan Perusahaan.

Mengacu pada SE Menaker 2011, prosedur pengajuan keluhan dapat dilakukan melalui dua mekanisme, yaitu mekanisme informal dan mekanisme formal. Mekanisme informal terletak pada penyelesaian, penghindaran sanksi dan kompensasi.[35] Sementara mekanisme formal berfokus pada pembuktian apakah suatu pengaduan atau laporan dapat dibuktikan kebenarannya.[36]

Namun, dalam konteks pemberi kerja, panduan ini akan berfokus pada prosedur penanganan keluhan yang bersifat formal. Prosedur penanganan keluhan yang dibuat oleh pemberi kerja harus mengandung elemen-elemen berikut:

1. Prosedur pelaporan dan pemrosesan keluhan langkah demi langkah dengan jangka waktu yang wajar untuk setiap langkahnya;
2. Prosedur investigasi; dan
3. Prosedur pengajuan banding yang memungkinkan para pihak yang tidak puas untuk mengajukan banding atas hasil investigasi kepada otoritas yang lebih tinggi.

Perusahaan atau pemberi kerja wajib memastikan bahwa perusahaan memiliki prosedur formal yang dapat digunakan untuk merespons kekerasan dan pelecehan di tempat kerja. Prosedur ini juga harus dikomunikasikan kepada seluruh pekerja.

2. Prosedur Penanganan Keluhan

Dalam mewujudkan prosedur penanganan ini, perusahaan atau pengusaha wajib membentuk komite khusus yang bertugas menyelesaikan keluhan kekerasan dan pelecehan seksual. Komite yang berperan dalam tindakan pencegahan dapat sekaligus ditunjuk sebagai komite penanganan. Komite yang melakukan penanganan kekerasan dan pelecehan harus memiliki keseimbangan gender dan telah dilatih untuk menangani masalah pelecehan.

[35] Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja: Diterbitkan berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan dan TransmigrasiNomor SE.03/MEN/IV/2011 oleh Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dan International Labor Organization (ILO), hlm. 16-17.
[36] *Ibid*, hlm. 17.
[37] Better Work Indonesia, *Op.Cit.*, hlm. 13.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

Dalam merespons kasus-kasus kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, faktor-faktor berikut harus dipertimbangkan:

1. Investigasi seksama;
2. Dianggap tidak bersalah hingga dibuktikan sebaliknya;
3. Dukungan pada korban;
4. Kerahasiaan;
5. Transparansi;
6. Dibatasi waktu; dan
7. Perlindungan korban pelecehan dari tindakan balas dendam.

KOTAK 31

SUMBER PELATIHAN PENANGANAN KASUS KEKERASAN DAN PELECEHAN



Hukum Online bersama dengan LBH APIK Jakarta memiliki perangkat "Pendamping Perempuan Korban Kekerasan". Kelas daring ini dapat diakses secara gratis, melalui:

https://learning.hukumonline.com/kelas/%25sfwd-courses_slug%25/9870/starter-kit-pendamping-perempuan-korban-kekerasan/

3. Tindakan Disiplin dan Sanksi-sanksi

Untuk memberikan efek jera, perlu adanya bentuk tindakan disiplin dan sanksi. Mekanisme dan prosedur untuk pengambilan tindakan disiplin maupun sanksi kepada yang bersangkutan dapat diatur dan disepakati dalam pernyataan kebijakan, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau kode etik.

Bentuk tindakan disiplin atau sanksi dapat berupa peringatan tertulis, pemindahan tugas, pengurangan upah, pemberhentian sementara hingga pemutusan hubungan kerja. Terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam pemberian tindakan disiplin, antara lain:

- Berat dan ringannya dampak kekerasan dan pelecehan terhadap korban dan lingkungan kerja
- Frekuensi kekerasan dan pelecehan;
- Keinginan korban terhadap mekanisme yang digunakan;
- Apakah pelaku dianggap sudah mengetahui bahwa perilakunya tidak disukai atau dikehendaki;

- Sejauh mana rasa bersalah dari pelaku; dan
- Apakah terduga pelaku pernah melakukan kejadian atau peringatan sebelumnya dan seterusnya.

4. Tindakan Perlindungan dan Pemulihan Korban

Balas dendam atau retaliasi adalah hal yang sangat mungkin terjadi dalam kasus kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, terutama jika terduga pelaku kekerasan dan pelecehan memiliki posisi lebih tinggi dibandingkan korban. Perusahaan atau pemberi kerja wajib memastikan kerahasiaan selama proses investigasi dan melindungi pihak yang mengajukan keluhan. Sebagai bagian dari tindak lanjut, petugas yang bertanggung jawab menangani keluhan perlu secara berkala memantau pihak yang mengajukan keluhan untuk memastikan tidak ada tindakan balas dendam atau tindakan serius lain yang dihadapi.

Selain itu, perusahaan atau pemberi kerja dapat mengusahakan tindakan-tindakan pemulihan lain terhadap korban, seperti, antara lain, tuntutan permohonan maaf dari pelaku kekerasan dan pelecehan, merehabilitasi korban, kompensasi terhadap kerugian materiil yang mungkin diderita oleh korban dan sebagainya.

Di sisi lain, jika terbukti bahwa keluhan yang diajukan ternyata tidak memiliki dasar yang kuat, tindakan pemulihan juga perlu diberikan kepada pihak yang dituduh sebagai pelaku, dengan mempertimbangkan kerugian materiil maupun non-materiil l yang diderita.

5. Evaluasi dan Pemantauan

Beberapa kebijakan terkait evaluasi dan pemantauan yang bisa diadopsi oleh pemberi kerja atau pengusaha, antara lain:

1. Memerintahkan kepada atasan atau manajer untuk selalu menanggapi dengan serius semua keluhan terkait kekerasan dan pelecehan di tempat kerja;
2. Memantau kepatuhan pekerja dan manajemen terhadap pernyataan kebijakan perusahaan tentang kekerasan dan pelecehan di tempat kerja;
3. Mengembangkan laporan tahunan yang disampaikan kepada pimpinan tentang jumlah dan jenis keluhan terkait kekerasan dan pelecehan yang diterima sepanjang tahun; dan
4. Mengevaluasi secara berkala keefektifan mekanisme pencegahan dan penanganan kekerasan dan pelecehan yang berlaku di tempat kerja.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

BAGIAN 9

BAGAIMANA SERIKAT PEKERJA DAPAT MENCEGAH DAN MERESPONS KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA?



A. Peran Serikat Pekerja dalam Mencegah dan Menangani Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja

Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk oleh pekerja dengan tujuan untuk meningkatkan kepentingan anggotanya dalam hal upah, manfaat dan situasi pekerja.[38] Serikat pekerja merupakan organisasi yang mewakili orang-orang yang bekerja dalam sebuah perusahaan/pemberi kerja untuk melindungi hak-hak pekerja, termasuk mendiskusikan upah dan kondisi pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja.[39]

Serikat pekerja didefinisikan oleh undang-undang sebagai organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja baik di dalam maupun di luar perusahaan yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab dalam memperjuangkan, membela, melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.[40] Dalam praktiknya, terdapat beberapa perkumpulan pekerja dengan wadah berbentuk paguyuban pekerja, organisasi pekerja, asosiasi pekerja maupun komunitas pekerja, namun tidak secara legal dibentuk sebagai serikat pekerja. Hal ini banyak terjadi dalam perkumpulan pekerja informal, seperti pekerja-pekerja ojek daring, pekerja rumah tangga dan sebagianya.

Sejalan dengan definisi-definisi di atas, serikat pekerja memiliki beragam fungsi,[41] di antaranya adalah: sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial; sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya; sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya; sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan

[38] Seth Sandronsky, "Labor Union", Merriam-Webster Dictionary. Diambil dari *https://www.merriam-webster.com/dictionary/labor%20union*, diakses pada 3 Januari 2022.
[39] Cambridge Dictionary, "Labor Union", Cambridge University Press. Diambil dari *https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/labor-union*, diakses pada 3 Januari 2022.
[40] Pasal 1 angka 17 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
[41] Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989).

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
Gender equality means good business
UN WOMEN

yang berlaku; dan sebagai wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan. Dengan fungsi-fungsi ini, serikat pekerja memiliki peran yang penting dalam menjaga dan menegakan hak-hak pekerja, termasuk di dalamnya hak untuk bebas dari segala bentuk kekerasan dan pelecehan yang dilakukan di lingkungan kerja.[42]

Peran serikat pekerja sangat penting dalam mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Serikat pekerja menjadi tempat bernaungnya para pekerja untuk menjamin hak-hak dan kualitas kondisi lingkungan kerja. ILO menggarisbawahi langkah-langkah dan inisiatif yang dapat diambil oleh serikat pekerja, di antaranya:[43]

a. Meningkatkan kesadaran akan isu-isu kesetaraan gender dan memantau komitmen gender; dan
b. Melakukan advokasi dan kampanye untuk perbaikan dalam hukum positif dan praktik nasional dan internasional;
c. Menggarisbawahi hak-hak yang tertera dalam undang-undang dan meningkatkan pembentukan legislasi melalui perjanjian perundingan bersama;
d. Membantu pekerja dalam mempertahankan haknya;
e. Memberikan konsultasi dan mewakili pekerja perempuan, dengan mempertimbangkan keragaman mereka;
f. Mempromosikan keterwakilan yang setara dalam pengambilan keputusan, termasuk isu-isu yang berkaitan dengan kesetaraan gender;
g. Menegosiasikan kesepakatan bersama tentang isu-isu gender dengan pengusaha dan organisasi pengusaha;
h. Mengembangkan, meninjau dan memantau kebijakan kesetaraan gender di tempat kerja dan di serikat itu sendiri;
i. Mengembangkan pendekatan yang tanggap gender untuk semua masalah ketenagakerjaan; dan
j. Berkontribusi pada upaya penelitian dan membuat pengalaman perempuan di tempat kerja lebih terlihat.

[42] ILO & UN Women, "Handbook: Addressing Violence and Harassment Against Women in the World of Work", Handbook issued on 13 March 2018, hlm. 30. Diambil dari https://endvawnow.org/uploads/browser/files/work-handbook-interior-web-rev.pdf, diakses pada 5 Januari 2022.
[43] ILO, "Empowering Women at Work: Trade Union Policies and Practices for Gender Equality", Report issued on 11 November 2020, hlm. 15. Diambil dari https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_760516/lang--en/index.htm, diakses pada 5 Januari 2022.

Masalah yang mendasar dari keberadaan serikat pekerja atau organisasi oekerja adalah sedikitnya pekerja yang bergabung dengan serikat pekerja. Pada 2019 diperkirakan hanya 13 dari 100 pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja.[44] Jumlah anggota serikat pekerja diperkirakan semakin menurun selama masa pandemi COVID-19.[45] Pekerja yang tidak bergabung dalam serikat pekerja diperkirakan memiliki informasi yang lebih terbatas mengenai berbagai kebijakan yang dapat melindungi dirinya dalam hubungan kerja, termasuk jika pemberi kerja atau perusahan telah memiliki kebijakan nir kekerasan dan pelecehan.

B. Peran Serikat Pekerja dalam Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan (K190)

Kendati peran serikat pekerja tidak secara eksplisit dinyatakan dalam Konvensi ILO No. 190 (K190), Pasal 5 dari K190 ini menyebutkan: Dengan tujuan mencegah dan menghilangkan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, setiap Anggota harus menghormati, memajukan dan mewujudkan prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja, yaitu **kebebasan berserikat** dan pengakuan atas hak untuk **berunding bersama**,.... Dengan diakuinya Pasal ini, berserikat merupakan hak dasar di tempat kerja yang diharapkan dapat menjadi tempat pemenuhan hak-hak pekerja.

Tujuan dibentuknya serikat pekerja adalah untuk melindungi seluruh anggota pekerja dari pelanggaran hak-hak kerja. Konfederasi Serikat Pekerja Internasional menerbitkan panduan mini untuk K190 dan menyediakan berbagai tindakan yang dapat dilakukan serikat pekerja, termasuk:[46]

[44] *https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/10/17/kepersertaan-serikat-pekerja-menurun*.
[45] Diskusi informat dengan Ketua GSBI, 19 Februari 2022.
[46] International Trade Union Confederation, "Mini Guide K190 & R206", #RatifyK190 Campaign Toolkit. Diambil dari https://www.ituc-csi.org/ratifyKILO 190-campaign-toolkit, diakses pada 4 Januari 2022.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

a. Mengikuti kampanye ratifikasi K190;
b. Terlibat dalam dialog dan penetapan kebijakan dengan perwakilan pemerintah dan politisi untuk mencegah, menangani dan memulihkan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja;
c. Memastikan bahwa langkah-langkah untuk mencegah, menangani dan memulihkan kekerasan dan pelecehan sesuai dengan K190 dan R206, termasuk dalam perjanjian perundingan bersama;
d. Menegosiasikan kebijakan dan prosedur tempat kerja tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja;
e. Memberikan pelatihan yang tanggap gender kepada perwakilan serikat pekerja untuk berpartisipasi dalam penilaian risiko tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja;
f. Memberikan pelatihan dan pedoman yang tanggap gender kepada perwakilan serikat pekerja dalam menangani keluhan dan memberikan dukungan kepada korban kekerasan dan pelecehan di dunia kerja;
g. Meningkatkan kesadaran dan memberikan informasi dan pendidikan, dalam format yang dapat diakses, kepada pekerja tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk informasi spesifik tentang kekerasan dan pelecehan berbasis gender;
h. Memastikan bahwa kekerasan dan pelecehan, termasuk risiko dan bahaya psikososial yang menyertainya merupakan bagian dari tindakan kesehatan dan keselamatan kerja;
i. Menegosiasikan kebijakan dan prosedur tempat kerja yang menangani kesetaraan dan nondiskriminasi; dan
j. Memberikan pelatihan kepada perwakilan serikat pekerja tentang kesetaraan dan nondiskriminasi, termasuk penanganan pengaduan diskriminasi.

C. Upaya Pencegahan Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja oleh Serikat Pekerja

Sebagaimana disebutkan pada bagian sebelumnya, pernyataan kebijakan pernyataan kebijakan mengenai pencegahan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja dapat diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama sebagai syarat kerja yang harus dipenuhi. Dalam hal ini, serikat pekerja memiliki peran besar untuk dapat mendorong perusahaan agar memiliki pernyataan kebijakan.

Kotak 32
Contoh Pernyataan Kebijakan Kerja Sama Perusahaan dan Serikat Pekerja

Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan – Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPKEP SPSI) membuat komitmen bersama dengan perusahaan untuk tercipanya lingkungan kerja yang aman dan sehat, bebas dari kekerasan, intimidasi dan pelecehan seksual di tempat kerja. Adapun pernyataan kebijakan SPKEP SPSI dan perusahaan adalah sebagai berikut:

- Pengusaha bersama-sama dengan serikat pekerja berkomitmen penuh untuk menolak segala bentuk kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja. Segala bentuk kekerasan dan pelecehan seksual adalah tidak dibenarkan dan tidak dapat dimaafkan (toleransi nol). Upaya pencegahan pelecehan dan kekerasan seksual dilakukan secara penuh di semua tempat kerja termasuk pada saat pekerja berangkat dari rumah menuju tempat kerja, pada kendaraan jemputan, pada tempat-tempat di mana pekerja menjalankan pelatihan kerja.
- Bahwa pernyataan kebijakan ini berlaku di seluruh tempat kerja termasuk dan tidak terbatas pada semua tenaga kerja yang bekerja di perusahaan, baik itu pekerja kontrak dan alih daya, pekerja dari perusahaan subkontraktor, pelamar yang mengikuti proses rekrutmen, tamu perusahaan dan serikat pekerja, peserta yang mengikuti pelatihan di tempat kerja dan pada pekerja dari perusahaan pemasok yang berada di area tempat kerja.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

Serikat Pekerja juga dapat melakukan upaya peningkatan kapasitas anggotanya dan pekerja secara umum agar memiliki pemahaman yang lebih terhadap kekerasan dan pelecehan di tempat kerja. Peningkatan kapasitas dapat dilakukan dengan melakukan seminar dan pelatihan terkait dengan tujuan mencegah dan menangani laporan kekerasan dan pelecehan. Penerima manfaat dari seminar dan pelatihan ini tidak hanya terbatas kepada orang-orang yang menduduki posisi manajerial, tetapi juga kepada penyelia dan para pekerja.[47]

Sebagai contoh, Better Work Indonesia melakukan melakukan peningkatan kapasitas melalui materi mengenai kekerasan seksual kepada perwakilan serikat pekerja sebagai program pelatihan bagi pelatih. Materi yang diberikan kepada perwakilan serikat pekerja dapat dikembangkan dan dilaksanakan kepada anggotanya sesuai dengan kebutuhan dan kondisi kerja masing-masing perusahaan.[48] Selain itu, yang bisa dilakukan adalah penguatan kapasitas para pihak yang diberi kewenangan menangani kasus terkait.[49]

D. Penanganan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja dan Dukungan Korban

Setiap perusahaan memiliki prosedur dan mekanisme pelaporannya sendiri, karena penanganan kekerasan dan pelecehan saat ini hanya dimungkinkan untuk diatur dalam peraturan internal perusahaan.[50] Namun secara umum, serikat pekerja sangat mungkin mengambil peran untuk mendampingi korban dalam proses penanganan kekerasan dan pelecehan di lingkup ketenagakerjaan.

Sebagai contoh, Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI) memiliki saluran siaga Aduan Kekerasan Seksual dan Satuan Gugus Tugas. Informasi ini disebarkan melalui media sosial. Media sosial dapat menjadi wadah bagi seluruh serikat

[47] Better Work, "Sexual Harassment at Work: Insight from the Global Garment Industry", International Labour Organization and International Finance Corporation, hlm. 13. Diambil dari *https://betterwork.org/wp-content/uploads/2020/01/SHP-Thematic-Brief.pdf*, diakses pada 18 Januari 2022.
[48] The Better Work Indonesia diprakarsai pada tahun 2011 sebagai bentuk kemitraan antara International Labour Organization dan International Finance Corporation. Kemitraan ini bertujuan untuk meningkatkan kondisi kerja dalam industri garmen dan melibatkan pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Lihat selebihnya: betterwork.org/better-work-indonesia-home.
[49] Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja: Diterbitkan berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 oleh Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dan International Labour Organization (ILO), hlm. 16.
[50] *Ibid.*

pekerja untuk memberikan informasi mengenai wadah bagi para anggota melaporkan kejadian kekerasan seksual. Dalam kaitannya dengan K190, cara serupa juga dapat dilakukan agar para pekerja mengetahui pusat bantuan yang berwenang untuk menangani kasus kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.

Selain itu, SINDIKASI juga memiliki formulir aduan mengenai kekerasan seksual dalam situs www.sindikasi.org/kirim-aduan. Formulir yang diberikan cukup sederhana, dengan menyertakan identitas pelapor, rincian kejadian dan tuntutan/langkah yang hendak diambil. Pelapor pun akan diberikan pernyataan konsen di kolom bawah yang berisi pemahaman bahwa informasi yang diberikan adalah untuk keperluan dokumentasi kasus dan tidak akan disebarluaskan kepada pihak lain tanpa persetujuan pelapor.

Serikat pekerja juga dapat berperan dalam mendukung korban. Pemberian bantuan seperti pencatatan kebutuhan korban, pemenuhan kebutuhan korban kepada perusahaan, penyediaan paralegal kepada korban, dan pemberian informasi mengenai kompensasi korban. Serikat pekerja juga dapat memberikan bantuan psikologis dan bantuan ekonomi yang dibutuhkan bagi korban.

E. Pemantauan dan Pengawasan oleh Serikat Pekerja dalam Merespons Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja

Selain pencegahan dan penanganan, serikat pekerja juga dapat mengambil peran pemantauan dan pengawasan. Dalam Pasal 4, Ayat 2 K190, Negara Anggota harus mengadopsi (salah satunya) menetapkan atau memperkuat mekanisme penegakan dan pemantauan dalam undang-undang nasional mereka dengan berkonsultasi dengan **organisasi pekerja mereka**. Sejalan dengan itu, pemantauan dan pengawasan menjadi penting untuk pencegahan dan penanganan kasus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Selanjutnya, dalam R206, khususnya Pasal 7 menyatakan bahwa: “Anggota harus, sebagaimana mestinya, menetapkan dalam undang-undang dan peraturan bahwa **pekerja dan perwakilan mereka** harus mengambil bagian dalam pembuatan, implementasi dan

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

pemantauan kebijakan tempat kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9(a)[51] Konvensi [K190],...", sehingga dengan adanya Pasal ini, salah satu peran serikat pekerja adalah dalam rangka pengawasan terhadap pelaksanaan program dan mekanisme pencegahan dan penanganan kekerasan dan gangguan.

Salah satu praktik yang bisa dilihat adalah di Meksiko. Seperti disebutkan sebelumnya, Meksiko memiliki protokol untuk mengatasi dan memberantas kekerasan di tempat kerja. Mekanisme pengawasan yang diperkenalkan adalah pembentukan *Attention and Follow-Up Committee* (Panitia Perhatian dan Tindak Lanjut). Komite ini merupakan bagan internal di lingkungan perusahaan dan perwakilan pekerja yang memiliki kewenangan untuk membantu dan memantau pelaksanaan protokol.[52]

[51] Pasal 9(a) Konvensi ILO Nomor 190 menyebutkan: Setiap Anggota harus mengadopsi undang-undang dan peraturan yang mengharuskan pengusaha untuk mengambil langkah-langkah yang sesuai dengan tingkat kendali mereka untuk mencegah kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender, dan khususnya, sejauh dapat dilakukan secara wajar, untuk : (a) mengadopsi dan menerapkan, dengan berkonsultasi dengan pekerja dan perwakilan mereka, kebijakan tempat kerja tentang kekerasan dan pelecehan;...

[52] ILO, "Violence and Harassment in the World of Work: A Guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206", International Labor Organization, hlm. 68. Diambil dari *https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814 507.pdf,* diakses pada 7 Januari 2022.

BAGIAN 10

BAGAIMANA PEKERJA DAPAT MENCEGAH DAN MERESPONS KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA



Ketimpangan relasi kuasa dalam hierarki pekerjaan mau tidak mau menempatkan pekerja pada posisi yang rentan mengalami kekerasan maupun pelecehan. Pekerja yang menyandang identitas tertentu – misalnya berkenaan dengan jenis kelamin; gender; ras; etnis – maupun kondisi tertentu – seperti disabilitas – bahkan menghadapi risiko yang lebih tinggi.

Di samping itu, ada beberapa kondisi kerja yang juga membuat pekerja berisiko tinggi mengalami kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Sebagai contoh: waktu dan lokasi kerja yang mengekspos pekerja pada kemungkinan terjadinya kekerasan dan pelecehan, misalnya dalam perjalanan kerja saat malam hari atau menempuh jarak yang jauh. Lalu kondisi-kondisi yang mengharuskan untuk bekerja sendiri atau terisolir– misalnya saat pekerja ditempatkan di unit-unit yang terisolasi, harus bekerja di waktu-waktu tertentu yang minim pekerja lain di sekitar, atau pekerja domestik dengan jam kerja yang panjang dan terisolasi di rumah pemberi kerja – juga sangat berisiko.[53] Pekerja yang harus berinteraksi dengan pihak ketiga – seperti pelanggan, pasien – juga rentan mengalami kekerasan dan pelecehan karena cukup sulit untuk menjangkau atau mengontrol perilaku pihak ketiga.[54]

Selain itu, pekerja perempuan sangat rentan mengalami kekerasan dan pelecehan, tidak hanya di sektor-sektor kerja yang sebagian besar pekerjanya adalah laki-laki – misalnya bidang konstruksi, pertambangan – tetapi juga di sektor-sektor di mana pekerja berupah rendah didominasi oleh perempuan sedangkan penyelia dan manajernya adalah laki-laki, misalnya di sektor garmen pada umumnya.[55] Perubahan yang signifikan dalam dunia kerja – seperti intensifnya bekerja jarak jaruh akibat pandemi COVID-19 – juga mengarah pada peningkatan risiko pelecehan dan perundungan siber.[56]

[53] *Violence and Harassment in the World of Work: Facilitator Guide - Train the Trainers Toolkit on the ILO Violence and Harassment Convention (No. 190) and Recommendation (No. 206), 2021,* hlm. 22.
[54] *Ibid.*, hlm. 20–21.
[55] *Ibid.*, hlm. 24–25.
[56] *Ibid.*, hlm. 25.

BAGAN 9
KONDISI PEKERJA YANG BERESIKO TINGGI MENGALAMI KEKERASAN DAN PELECEHAN



Hubungan kerja informal yang pada umumnya disertai dengan perlindungan yang minim, kondisi kerja yang tidak memadai, serta diwarnai kerentanan ekonomi juga menyebabkan pekerja informal seringkali mengalami kekerasan maupun pelecehan.[57] Bahaya psikososial yang ditemukan dalam desain kerja, organisasi kerja, manajemen, kondisi kerja dan hubungan kerja yang tidak memadai sangat berpengaruh pada stres akibat kerja yang dapat meningkatkan risiko kekerasan dan pelecehan.[58]

[57] *Ibid.*, hlm. 24.
[58] *Ibid.*, hlm. 26.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

Pada bab sebelumnya, telah dijelaskan bahwa jumlah pekerja yang bergabung ke dalam serikat pekerja sangatlah terbatas. Karena dibutuhkan pendekatan yang inklusif serta strategi yang komprehensif untuk menghapuskan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, peran pekerja secara individual pun sangatlah diperlukan. Sebagai langkah awal, program pendidikan dan pelatihan merupakah langkah dasar yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kesadaran para pekerja.[59] Pekerja perlu memahami bagaimana peran dan tanggung jawabnya dalam merespons dan mencegah kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, di antaranya:

BAGAN 10

PERAN PEKERJA DALAM MERESPONS DAN MENCEGAH KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA

	Terlibat dalam desain, implementasi, dan pengawasan kebijakan tempat kerja (R206, SE MENAKER 2011)
	Turut mensosialisasikan kebijakan tempat kerja (SE MENAKER 2011)
	Bekerja sama dalam upaya pencegahan dan penanganan kekerasan dan pelecehan
	Memberikan dukungan terhadap korban

Keterlibatan pekerja dalam merancang dan mengawasi kebijakan tempat kerja menuntut adanya pemahaman pekerja mengenai hak dan tanggung jawab pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku maupun kebijakan tempat kerja, serta substansi minimum yang seharusnya dimuat dalam kebijakan tempat kerja mengenai kekerasan dan pelecehan. Penting untuk memastikan bahwa hal-ha di atas dimuat dalam kebijakan tempat kerja:[60]

[59] Government of Alberta, Employent and Immigration, Workplace Health and Safety Bulletin - Preventing Violence and Harassment at the Workplace, 2010, 7, https://open.alberta.ca/dataset/e7d32d97-1316-4c06-98f9-72f80655a0c3/resource/d486e8ad-aa03-45f4-bdd9-6b5fba340fdb/download/zz-2006-11-preventing-violence-and-harassment-at-the-workplace.pdf

[60] Diolah dari Poin 7 R2016 dan Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja berdasarkan SE MENAKER No. SE.03/MEN/IV/2011. Lihat Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi and Organisasi Perburuhan Internasional, Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja (Indonesia, 2011), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_171328.pdf.

Kebijakan tempat kerja tersebut, terutama yang berkaitan dengan hak, peran dan tanggung jawab; prosedur keluhan/pelaporan dan mekanisme penanganannya; langkah-langkah perlindungan terhadap pihak yang mengajukan keluhan, korban, saksi dan pelaporan tindakan kekerasan dari viktimisasi maupun tuntutan balik; serta pemulihan korban. Pekerja juga harus membekali diri dengan pemahaman mengenai ruang lingkup kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, bentuk-bentuk kekerasan dan pelecehan, serta faktor-faktor risiko yang ada.[61] Selanjutnya, pekerja harus membekali diri dengan pemahaman akan kebijakan yang tersedia di tempat dia bekerja.

A. Mekanisme Penanganan Kasus

Adanya kekerasan dan pelecehan di dunia kerja sangat berdampak pada kenyamanan dalam bekerja, produktivitas kerja serta kesehatan dan kesejahteraan pekerja. Dampak ini tidak hanya dirasakan oleh pekerja yang menjadi korban, tetapi juga orang-orang di sekitar korban, termasuk rekan kerja yang menyaksikan kejadian tersebut. Pekerja perlu memahami bahwa melaporkan setiap kekerasan yang terjadi merupakan langkah yang sangat penting untuk mendorong adanya penanganan yang layak serta pencegahan di masa mendatang.[62] Dengan melaporkan kekerasan-kekerasan yang terjadi, pekerja dapat melecut kesadaran pemberi kerja, sehingga mekanisme kontrol dapat diterapkan dengan lebih baik.[63] Oleh karena itu, penting bagi pekerja untuk memahami mekanisme-mekanisme pelaporan yang tersedia di tempat kerja, dan jika perusahaan tidak memiliki mekanisme formal di dalam perusahaan, pekerja perlu mengetahui mekanisme yang tersedia di luar perusahaan.

1. Mekanisme Internal di Tempat Kerja

Apabila perusahaan tempat pekerja bekerja memiliki mekanisme penanganan kasus secara formal dan pekerja memutuskan untuk melaporkan adanya kekerasan maupun pelecehan ini secara formal, pekerja perlu menyusun kronologi kejadian yang akan diperlukan untuk mengidentifikasi kekerasan dan pelecehan yang terjadi. Informasi yang perlu dimasukkan

[61] Government of Alberta, Employent and Immigration, *VAH001 - Violence and Harassment,* 15.
[62] Preventing Violence and Harassment in the Workplace.
[63] *Ibid*.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

dalam kronologis yang menjadi dokumen pelaporan kekerasan dan pelecehan di antaranya dapat dilihat dalam Bagan 11[64]

BAGAN 11
DOKUMENTASI KASUS

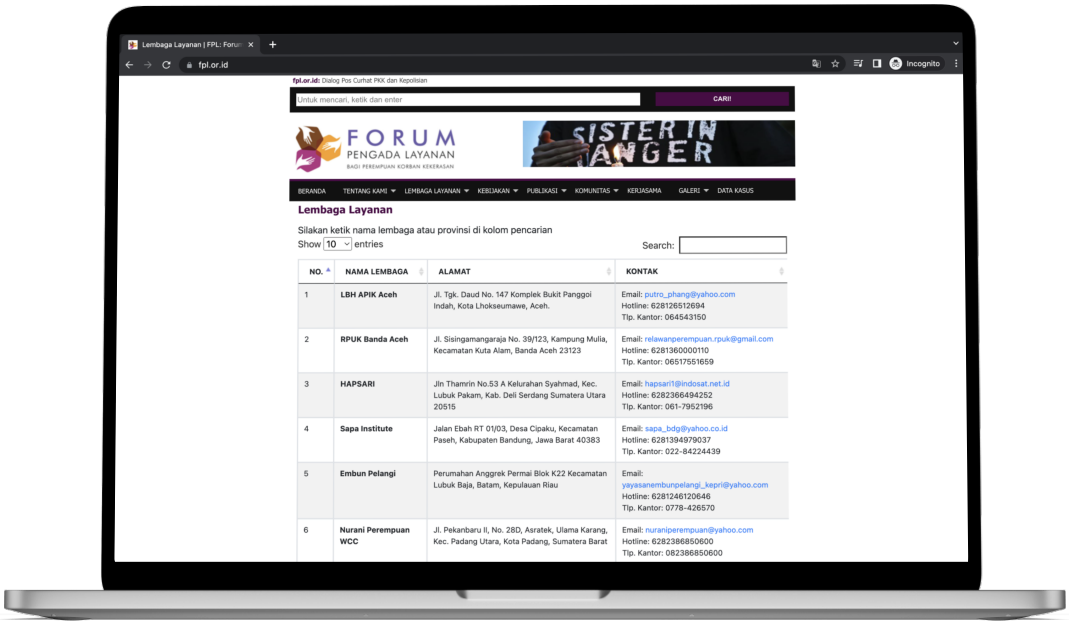


2. Mekanisme yang tersedia di Luar Tempat Kerja

Tidak semua perusahaan memiliki mekanisme penanganan kasus di dalam perusahaan, sehingga ada kalanya pekerja perlu untuk mengakses mekanisme informal di luar tempat kerja. Hal ini terutama terjadi bagi pekerja yang tidak berada dalam hubungan kerja formal. Dalam kondisi demikian, pekerja perlu mencari lembaga-lembaga layanan korban. Pekerja dapat merujuk ke Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) di setiap unit pemerintah. Pekerja juga dapat mengakses laman https://fpl.or.id/ untuk melihat lembaga-lembaga yang memberikan layanan korban lainnya.

[64] Preventing Violence and Harassment in the Workplace'; Ida Ruwaida Noor and Irwan M. Hidayana, eds., *Pencegahan dan Penanganan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja: Panduan bagi para Pemberi Kerja* (APINDO, 2012), 21, *https://betterwork.org/wp-content/uploads/2017/09/7-L-GUIDE-2012-Pencegahan-Penanganan-Pelecehan-Seksual-di-Tempat-Kerja-APINDO-LG.pdf*.

GAMBAR 1
SITUS FORUM PENGADA LAYANAN



B. Dukungan terhadap Korban

K190 dan R206 menegaskan perlunya dukungan terhadap korban.[65] Kekerasan dan pelecehan sangat berdampak bagi korban dan oleh karenanya dibutuhkan lingkungan sekitar yang mendukung pemulihan korban. Terlebih, masih ada kecenderungan di berbagai kalangan untuk menyepelekan tindakan-tindakan pelecehan atau bahkan menyalahkan korban atas kekerasan maupun pelecehan yang dialaminya. Dalam konteks tertentu– misalnya pekerja rumah tangga, pekerja migran dan sebagainya. Bahkan sangat sulit bagi korban untuk bisa lepas dari jerat kekerasan maupun pelecehan.

Beberapa hal yang dapat dilakukan oleh pekerja untuk memberi dukungan terhadap korban adalah:

BAGAN 12
DUKUNGAN KEPADA KORBAN DARI PEKERJA

Menjadi pendengar yang baik saat korban menyampaikan keluh kesah

[65] Pasal 4 ayat (2) huruf e dan Pasal 10 poin b C190; Poin 17 R206.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

	Menjaga kerahasiaan korban
	Mendokumentasikan kasus
	Membantu korban untuk mengakses layanan yang dibutuhkan
	Dapat membantu melaporkan kasus ke pihak yang berwenang baik di perusahaan atau luar perusahaan

Pekerja yang menjadi teman korban tidak boleh memaksa korban untuk bercerita. Yang diperlukan adalah menyampaikan kesediaannya untuk mendengarkan keluh kesah korban apabila korban sudah siap untuk menceritakan hal tersebut. Saat korban menyampaikan keluh kesahnya, pekerja yang dipercaya oleh korban perlu memberikan empati dan validasi atas perasaan korban. Hal ini dapat disampaikan dengan mengatakan,"Terima kasih sudah berbagi cerita"; atau "Aku minta maaf ini terjadi padamu"; "Kamu tidak bisa disalahkan atas apa yang terjadi"; atau "Saya menghormati Anda untuk mengatasi ini"; "Saya mendukung Anda dalam proses penyembuhan"; atau kalimat-kalimat lain yang menunjukkan kepercayaan dan keprihatinan terhadap korban serta dukungan terhadap korban, baik untuk memproses kasus maupun dalam masa pemulihan.[66] Pekerja yang dipercaya untuk mendengar keluh kesah tersebut harus menjaga kerahasiaan korban.

Di samping itu, penting untuk menanyakan apakah korban membutuhkan layanan tertentu untuk pemulihan, misalnya konseling psikologi atau bantuan profesional lainnya.

Setelah memahami keadaan dan keinginan korban, pekerja dapat mencari informasi tentang pihak yang paling tepat yang dapat membantu korban. Dalam kondisi-kondisi tertentu di mana korban tidak dapat melaporkan peristiwa yang dialaminya, pekerja dapat mengomunikasikan hal tersebut kepada pihak terkait berdasarkan persetujuan korban.

[66] Ayu Isti Prabandari, 'Cara Mendukung Korban Kekerasan Seksual, Perhatikan Cara Komunikasi', merdeka.com, 16 December 2021, *https://www.merdeka.com/jateng/cara-mendukung-korban-kekerasan-seksual-perhatikan-cara-komunikasi-kln.html*.

Tak jarang, pekerja tahu dan melihat kekerasan dan pelecehan yang dialami oleh pekerja lainnya. Dalam hal ini, pekerja juga mendukung korban dengan menyatakan apa yang dialami adalah kekerasan dan pekerja dapat yang menjadi saksi jika dibutuhkan.

C. Kerja Sama untuk Menghadapi Kekerasan dan Pelecehan

Pekerja perlu terlibat secara aktif dalam upaya-upaya pencegahan dan penanganan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Satu pekerja saja tidak cukup efektif untuk membantu korban menangani kasus kekerasan dan pelecehan. Oleh karena itu pekerja yang mendapatkan informasi pertama dapat mencari teman yang sama-sama sepaham bahwa korban perlu dibantu. Menangani bersama-sama akan lebih mudah ketimbang menangani sendiri. Apalagi jika perusahaan tidak memiliki aturan yang jelas, hambatan dalam menangani korban akan lebih sulit.

Bersama dengan pekerja lain dapat disusun rencana bagaimana mendukung korban, seperti apakah dukungan dapat diharapkan melalui mekanisme yang ada di tempat kerja atau bahkan butuh dukungan dari institusi lain dari luar tempat kerja.

Selain bersama dengan pekerja lain dari perusahan, pekerja pun dapat bergabung dalam kelompok yang menentang tindak kekerasan dan pelecehan.[67] Hal ini penting dalam mengusulkan adanya desain yang perlu disusun oleh pemberi kerja. Jika desain itu telah ada. maka dukungan diperlukan dalam memantau pelaksanaannya.[68] Peran penting lainnya adalah turut serta menyosialisasikan kebijakan tempat kerja masing-masing mengenai kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.[69]

Dengan bergabung pada kelompok-kelompok tersebut, pekerja dapat memperluas ruang untuk memperoleh pemahaman mengenai kebijakan dan dinamika kekerasan dan pelecehan serta melihat bagaimana relevansinya dengan dunia kerja. Kelompok ini dapat menjadi ruang bagi pekerja untuk turut mengkampanyekan anti kekerasan dan pelecehan, termasuk yang terjadi di dunia kerja.

[67] Noor and Hidayana, *Pencegahan dan Penanganan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja: Panduan bagi para Pemberi Kerja,* 21.
[68] Poin 7 R206.
[69] Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi and Organisasi Perburuhan Internasional, *Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja,* 11.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
Gender equality means good business
UN WOMEN

BAGIAN 11

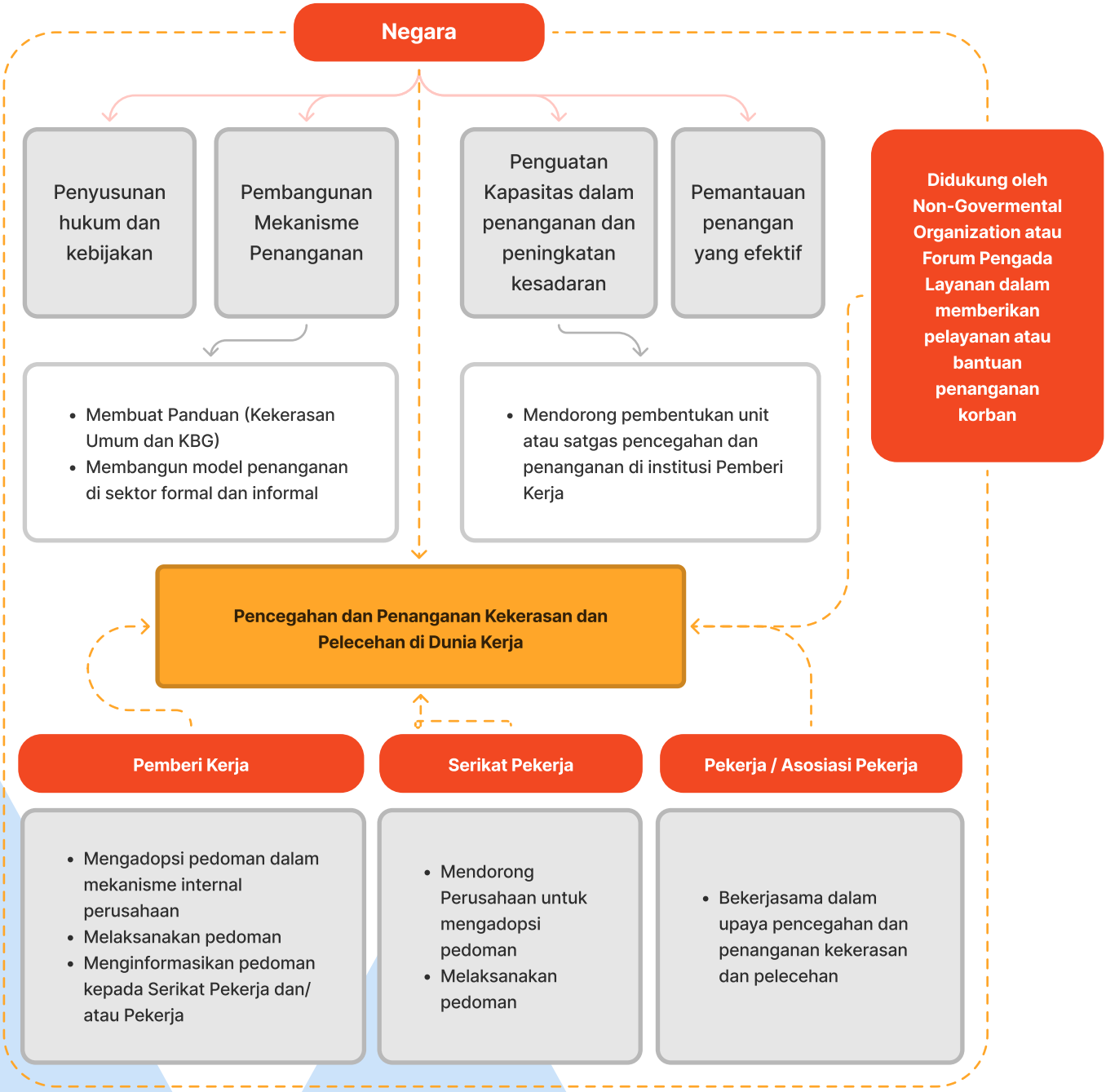
KERANGKA PENCEGAHAN DAN PENANGANAN KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA – MULTI PEMANGKU KEPENTINGAN



Panduan ini menegaskan bahwa pencegahan dan penanganan kekerasan dan peleceha di dunia kerja perlu dilakukan dalam semua relasi kerja, ruang dan waktu kerja, jenis dan lingkup pekerjaan dan status pekerja yang beragam. Dunia kerja diharapkan menjadi ruang kerja yang sehat, aman, kondusif dan meletakkan penghargaan terhadap pekerja yang akan mendukung produktivitas dalam bekerja dan kesejahteraan pekerja.

BAGAN 13

MULTI PIHAK DAN PERANNYA DALAM PENCEGAHAN DAN PENANGANAN KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA



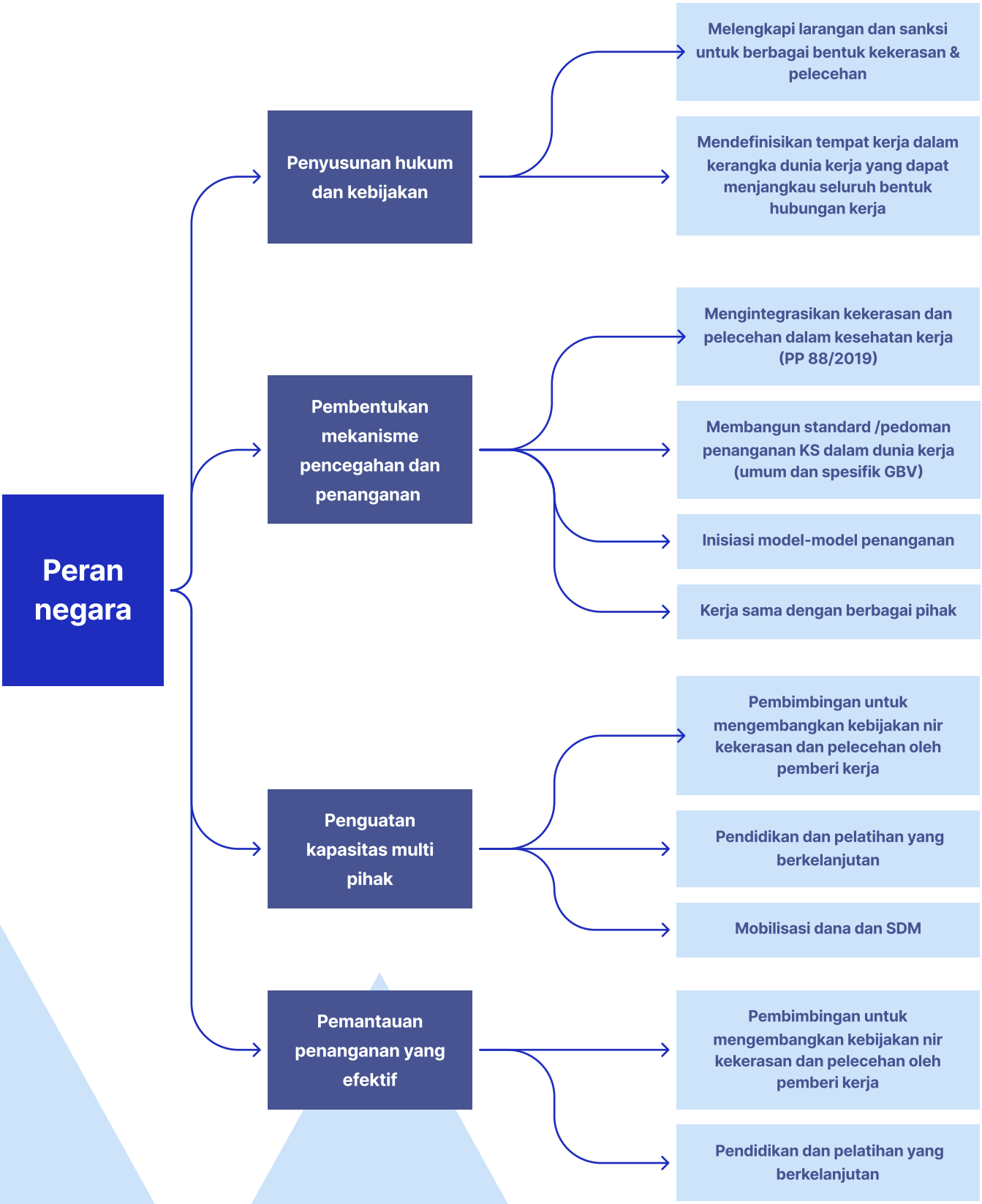
Panduan ini menegaskan ada beragam kekerasan dan pelecehan di dunia kerja yang mencakup kekerasan dan pelecehan yang memberi dampak pada keadaan fisik, psikis, seksual dan ekonomi. Termasuk di dalamnya adalah kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja tersebut perlu dicegah dan jika telah terjadi perlu ditangani secara baik di mana korban dilindungi dan pelaku diberi sanksi.

Pencegahan dan penanganan kekerasan di dunia kerja membutuhkan peram dan keterlibatanmulti pihak baik di dalam lingkup kerja itu sendiri maupun pihak di luar dari hubungan kerja. Di dalam lingkup kerja, peranan utama ada pada pemberi kerja. Selain itu kehadiran serikat pekerja dalam bentuk yang beragam menjadi sangat penting. Peran pekerja yang sadar akan haknya juga sangat berpengaruh dalam upaya pencegahan dan penanganannya. Namun bagaimana peran dan tanggung jawab para pemangku kepentingan itu dijewantahkan tidak dapat dilepaskan dari adanya kerangka hukum dan kebijakan serta pedoman-pedoman yang perlu dibangun oleh negara.

Negara atau pemerintah memiliki peran utama agar berbagai pemangku kepentingan dapat menjalankan peran penting mereka dengan membuat kerangka hukum dan kebijakan yang jelas. Negara juga perlu menyusun pedoman-pedoman yang dapat digunakan oleh para multi pemangku kepentingan. Pedoman tersebut termasuk pedoman untuk mencegah dan menangani kasus kekerasan dan pelecehan dalam dunia kerja yang beragam dan tidak terbatas pada lingkup kerja formal. Negara perlu menyusun pedoman yang spesifik dalam pencegahan penanganan kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Selain itu negara diharapkan dapat membuat model-model penanganan terpadu baik terhadap kekerasan dan pelecehan yang bersifat umum ataupun yang khusus berbasis gender. Model-model ini menjadi upaya contoh yang dapat dibangun dan dikembangkan di dalam unit-unit perusahaan atau pemberi kerja. Model-model penanganan kekerasan yang lintas bidang kerja, tidak di dalam satu unit pemberi kerja pun, perlu digagas. Hal ini dapat dilakukan dengan menjalin kerja sama pihak eksternal di luar pemangku kepentingan kerja seperti oleh pemerintah daerah, organisi non pemerintah yang khusus memberikan layanan pada korban atau organisasi sosial lainnya.

Bagan 14

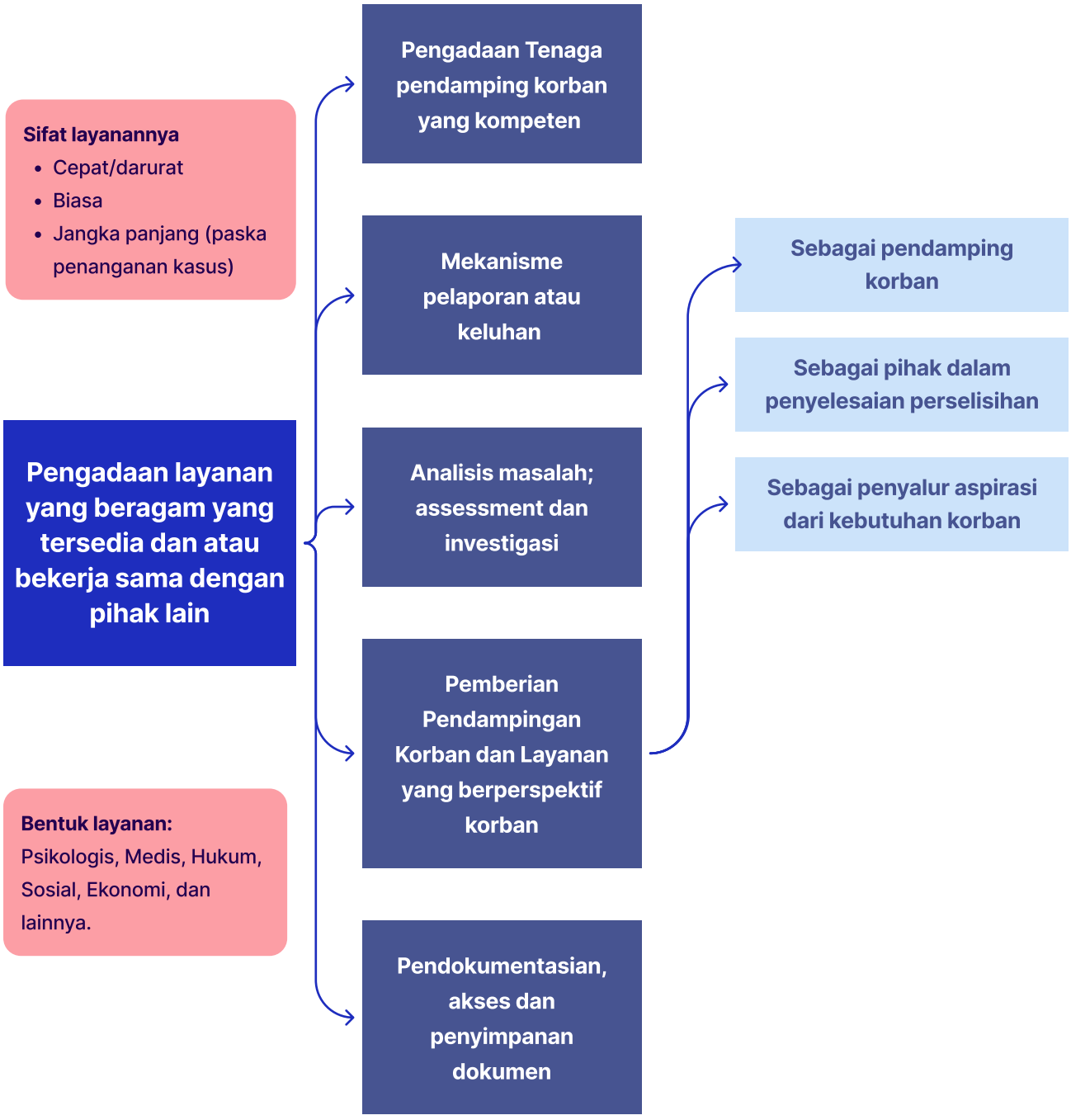
Peran Negara dalam Penanganan dan Pencegahan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja



Kerangka hukum dan kebijakan, pedoman dan -model penegakan perlu dipertegas sehingga pelaksanaan menjadi kewajiban masing-masing pemangku kepentingan.

BAGAN 15

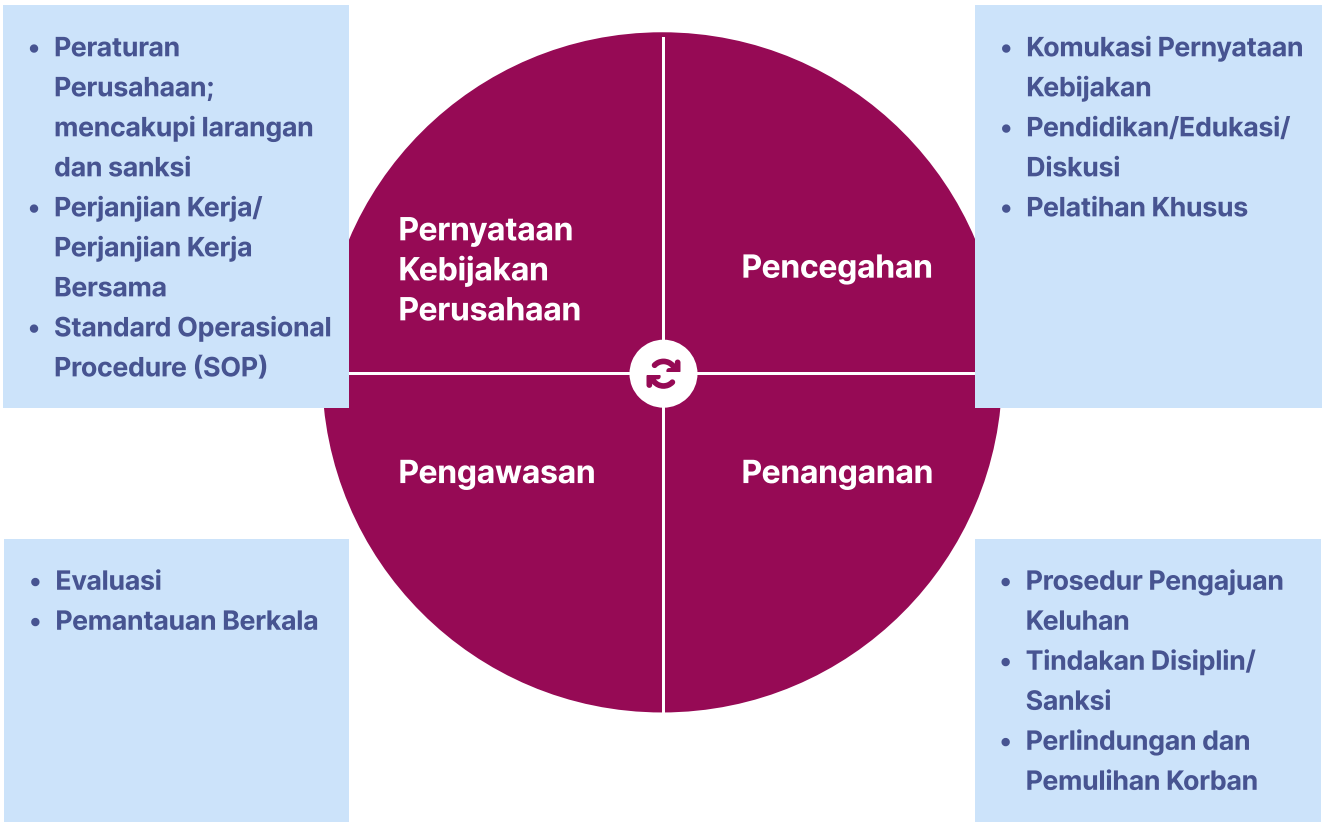
PEDOMAN PENYELENGGARAAN LAYANAN PENANGANAN KEKERASAN DAN PELECEHAN DI PERUSAHAAN/TEMPAT KERJA



Inisiatif menciptakan model-model dan praktik-praktiknya telah berkembang di Indonesia sehingga pedoman-pedoman penanganan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dapat dipertegas. Pedoman tersebut baik untuk penanganan di tempat kerja oleh perusahaan atau pemberi kerja (mekanisme internal) atau dalam penanganan yang lintas atau di luar wilayah kerja yang disediakan oleh lembaga-lembaga layanan. Penangan oleh pihak luar sangat dimungkinkan ketika pekerja bekerja dalam hubungan kerja yang tidak bersifat formal dan tidak dalam satu lingkup tempat kerja yang sama.

BAGAN 16

PERAN PEMBERI KERJA DALAM PENANGANAN DAN PENCEGAHAN KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA

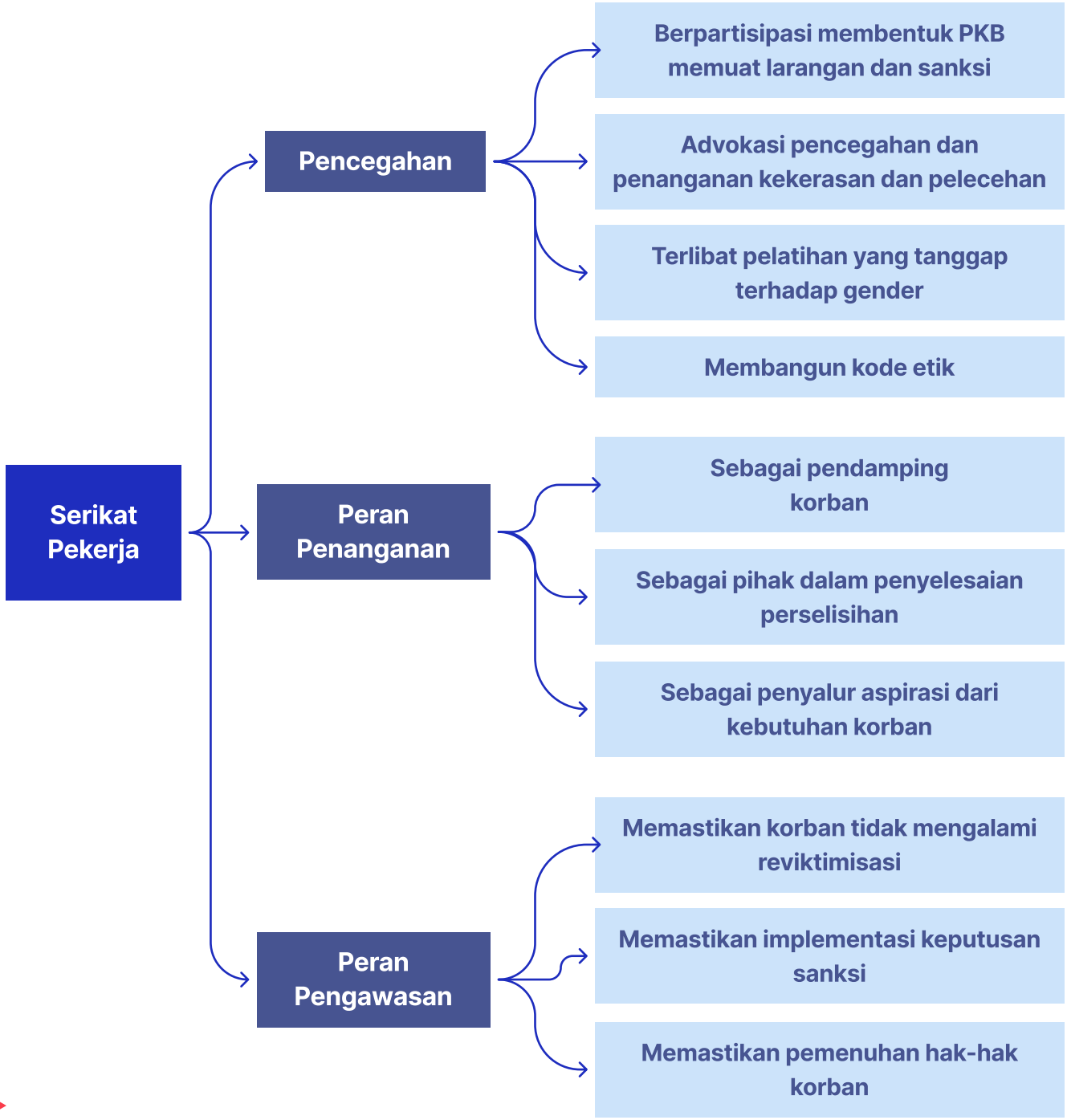


Adanya hukum, kebijakan dan pedoman yang jelas terkait apa yang perlu dilakukan oleh perusahaan/pemberi kerja akan berpengaruh secara langsung dalam penangan kasus dalam dunia kerja. Dengan adanya hukum, kebijakan dan pedoman yang jelas maka perusahaan/pemberi kerja dimandatkan untuk mengadopsi dan menerapkannya di lingkungan kerja yang menjadi tanggungjawabnya.

Pencegahan menjadi program yang perlu dilakukan oleh pemberi kerja/perusahaan agar kekerasan dan pelecehan tidak terjadi berulang. Pemantauan berkala terhadap implementasi kebijakan internal perusahaan /pemberi kerja maupun implementasi kebijakan di tingkat nasional menjadi bagian yang perlu dilakukan.

BAGAN 17

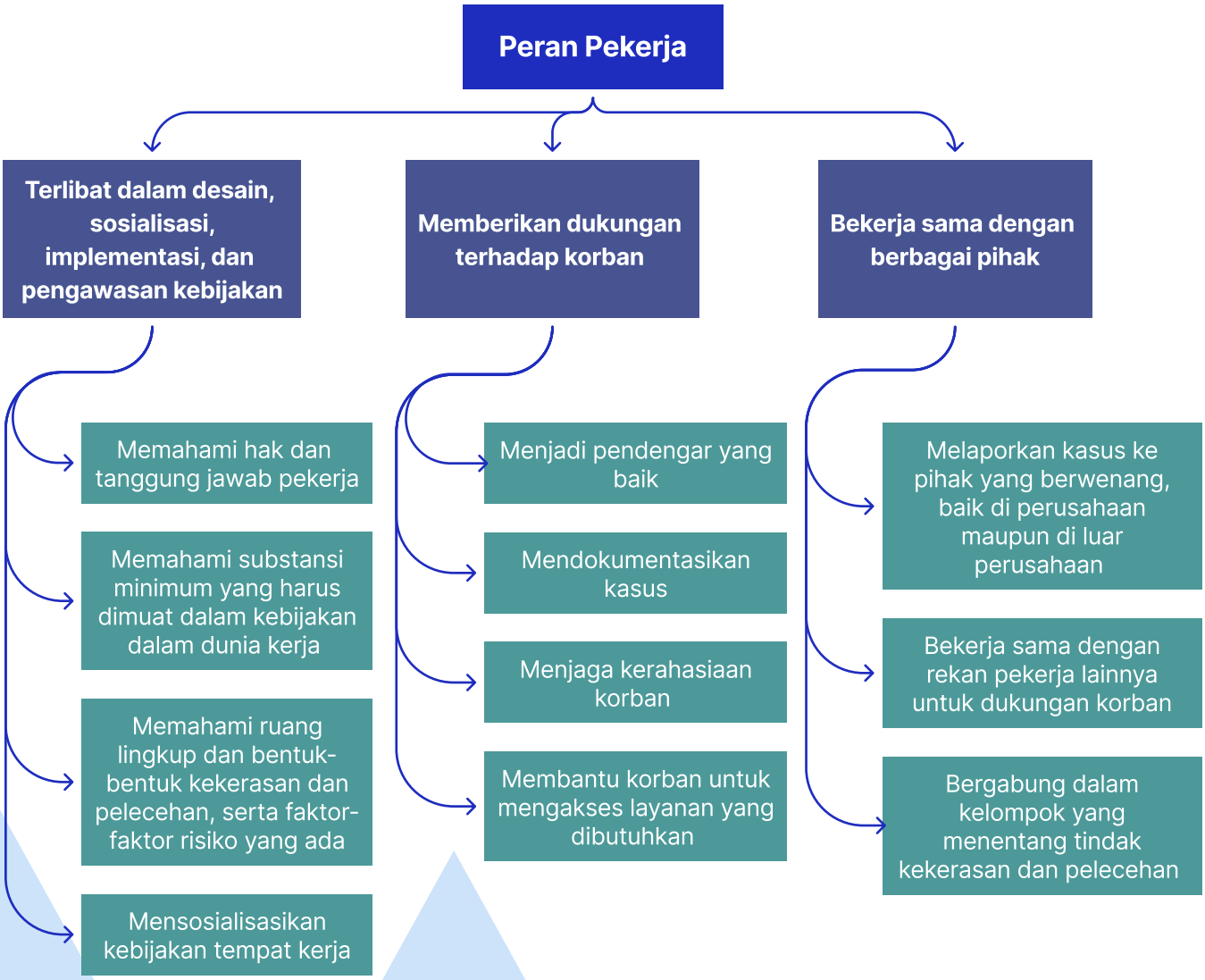
PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM PENCEGAHAN DAN PENANGANAN KEKERASAN DAN PELECEHAN DALAM DUNIA KERJA



Serikat pekerja merupakan organisasi pekerja yang memiliki legitimasi untuk menyuarakan kepentingan anggotanya. Keterlibatan serikat pekerja dalam memastikan agar implementasi hukum, kebijakan dan pedoman pemerintah di tingkat perusahaan/pemberi kerja menjadi sangat penting dalam mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan di tempat kerja. Sebagai sebuah organisasi pekerja, serikat pekerja juga perlu membangun mekanisme internal untuk mendukung kebijakan anti kekerasan dan pelecehan dengan membuat kode etik bagi para pengurus dan anggotanya.

BAGAN 18

PERAN PEKERJA DALAM PENANGANAN DAN PENCEGAHAN KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA



Keberadaan hukum, kebijakan dan pedoman di tingkat nasional dan di tingkat internal perusahaan/pemberi kerja tidak serta merta menjadikan kebijakan itu dapat dilaksanakan. Ada banyak pengalaman bahwa kebijakan hanya bersifat normatif dan tidak diimplementasikan. Kebijakan akan efektif jika pemangku kepentingan dalam hal ini pekerja mengetahui isi kebijakan yang menyangkut kepentingannya, menyadari bahwa kepentingannya dilindungi dan dengan demikan dapat menggunakan kebijakan tersebut jika mengalami masalah terkait kekerasan dan pelecehan.

Pekerja yang tahu dan sadar diharapkan dapat membantu teman pekerja lainnya yang mengalami masalah kekerasan dan pelecehan dengan mendukung mereka, termasuk mencari penyelesaian masalah dengan menggunakan mekanisme yang tersedia. Tidak semua mekanisme di tempat kerja tersedia sehingga pekerja dapat mencari informasi tentang mekanisme di luar tempat kerja yang dapat diakses.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa upaya pencegahan dan penanganan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja merupakan upaya yang perlu dilakukan secara komperhensif. Keterlibatan berbagai pemangku kepentingan dalam dunia kerja dan di luar dunia kerja akan berpengaruh terhadap efektivitas perlindungan korban dan pencegahan kekerasan dan pelecehan di masa mendatang.

REFERENSI



REFERENSI

Buku, Artikel, Jurnal, Tesis dan Makalah Konferensi

Antunovic, Dunja. 'We Wouldn't Say It to Their Faces": *Online* Harassment, Women Sports Journalists, and Feminism'. Feminist Media Studies 19, no. 3 (2019): 428–42. https://doi.org/10.1080/14680777.2018.1446454.

Bey, Fachri. 'Three Most Important Features of Indonesian Legal System That Others Should Understand'. In *Learning from Each Other: Enriching the Law School Curriculum in an Interrelated World*, 115–17, 2007. http://www.ialsnet.org/meetings/enriching/bey.pdf.

D'Cruz, Premilla, and Ernesto Noronha. 'Target Experiences of Workplace Bullying on *Online* Labour Markets: Uncovering the Nuances of Resilience'. *Employee Relations* 40, no. 1 (January 2018): 139–54. https://doi.org/10.1108/ER-09-2016-0171.

Djumialdji, F. X. *Perjanjian Kerja.* Edisi Revisi. Jakarta: Sinar Grafika, 2006.

Frisco, Nevin. 'The Urgency in Adopting International Labor Organization (ILO) Convention Mechanism to Eliminate Sexual Harassment in Workplaces in Indonesia'. Skripsi, Universitas Gadjah Mada, 2020. http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/194614.

Jane, Emma A. 'Gendered Cyberhate as Workplace Harassment and Economic Vandalism'. *Feminist Media Studies* 18, no. 4 (2018): 575–91. https://doi.org/10.1080/14680777.2018.1447344.

Sahan, Makbule. 'The First International Standard on Violence and Harassment in the World of Work'. *Business and Human Rights Journal* 5, no. 2 (9 July 2020): 289–95. https://doi.org/10.1017/bhj.2020.14.

Saputri, Devi Tiyas. ‘Perlindungan Hukum Terhadap Driver Grab Bike Atas Orderan Fiktif Menurut Undang-Undang Perlindungan Konsumen Dan Hukum Islam: Studi Kasus Di Paguyuban Solidaritas Grab Tulungagung’. Skripsi, IAIN Tulungagung, 2018. http://repo.iain-tulungagung.ac.id/10243/.

Scarduzio, Jennifer A., Sarah E. Sheff, and Matthew Smith. ‘Coping and Sexual Harassment: How Victims Cope across Multiple Settings’. *Archives of Sexual Behavior* 47, no. 2 (February 2018): 327–40. https://doi.org/10.1007/s10508-017-1065-7.

Serantes, N. P., and M. A. Suárez. ‘Myths about Workplace Violence, Harassment and Bullying’. *International Journal of the Sociology of Law* 34, no. 4 (2006): 229–38.

Tenório, Nelson, and Pernille Bjørn. ‘Online Harassment in the Workplace: The Role of Technology in Labour Law Disputes’. *Computer Supported Cooperative Work* 28 (2019): 293–315. https://doi.org/10.1007/s10606-019-09351-2.

Buku, Artikel, Jurnal, Tesis dan Makalah Konferensi

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Staatsblad Tahun 1933 Nomor 261 mengenai Kerja Paksa

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1946 tentang Peraturan Hukum Pidana

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konpensi Organisasi Internasional No. 98 mengenai Berlakunya Dasar-Dasar daripada Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama (Lembaran Negara Tahun 1956 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1050)

Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konpensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 100 mengenai Pengupahan bagi Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1492)

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara dan Tambahan Lembaran Negara Tahun 1972 yang telah dicetak ulang)

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Tahun 1981 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3209)

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita *(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women)* (Lembaran Negara Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3277)

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1998 tentang Pengesahan *Convention Against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment* (Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Penghukuman Lain yang Kejam, Tidak Manusiawi, atau Merendahkan Martabat Manusia) (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3783)

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 105 Concerning the Abolition of Forced Labour (Konvensi ILO mengenai Penghapusan Kerja Paksa) (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3834)

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 138 Concerning Minimum Age for Admission to Employment (Konvensi ILO mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja) (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 56, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3835)

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan) (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3836)

Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1999 tentang Pengesahan *International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination 1965* (Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial 1965) (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 83, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3852)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3886)

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 182 Concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour (Konvensi ILO No. 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak) (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3941)

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja (Lembaran Negara Tahun 2001 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989)

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4235) sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 297, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5606)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279)

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356)

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 95, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4419)

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
Gender equality means good business
UN WOMEN

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya) (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 118, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4557)

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Civil and Political Rights* (Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Sipil dan Politik) (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 119, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4558)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban (Lembaran Negara Tahun 2006 Nomor 64, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4635) sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 293, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5602)

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4720)

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4843) sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (Lembaran Negara Tahun 2016 Nomor 251, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5952)

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2008 tentang Ombudsman Republik Indonesia (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 139, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4899)

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2008 tentang Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 170, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4919)

Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2008 tentang Pornografi (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4928)

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5248)

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas) (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5251)

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families* (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya) (Lembaran Negara Tahun 2012 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5314)

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Pidana Anak (Lembaran Negara Tahun 2012 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5332)

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 172, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5562)

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6141)

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573)

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5135)

Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5309)

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6648)

Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

Peraturan Presiden Nomor 75 Tahun 2015 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia Tahun 2015-2019 (Lembaran Negara Tahun 2015 Nomor 144)

Peraturan Presiden Nomor 53 Tahun 2021 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia Tahun 2021-2025 (Lembaran Negara Tahun 2021 Nomor 135)

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2020 tentang Kode Etik Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri (Berita Negara Tahun 2020 Nomor 184)

Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 1 Tahun 2017 tentang Tata Kelola Unit Pelaksana Teknis Perlindungan Perempuan dan Anak (Berita Negara Tahun 2017 Nomor 158)

Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 1 Tahun 2020 tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di Tempat Kerja (Berita Negara Tahun 2020 Nomor 331)

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 2016 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Lingkungan Kerja (Berita Negara Tahun 2016 Nomor 354)

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (Berita Negara Tahun 2016 Nomor 1753) sebagaimana diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (Berita Negara Tahun 2020 Nomor 12)

Peraturan Ombudsman Nomor 26 Tahun 2017 tentang Tata Cara Penerimaan, Pemeriksaan, dan Penyelesaian Laporan (Berita Negara Tahun 2017 Nomor 1035) sebagaimana diubah dengan Peraturan Ombudsman Nomor 48 Tahun 2020 (Berita Negara Tahun 2020 Nomor 1646)

Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 1990 tentang Pengesahan *Convention on the Rights of the Child* (Konvensi tentang Hak-Hak Anak) (Lembaran Negara Tahun 1990 Nomor 57)

Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Convention (Number 87) Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize (Konvensi Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi) (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 98)

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Wanita antara Pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.60/MEN/SJ-HK/II/2006 tentang Kesetaraan Kesempatan Kerja

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja

Surat Edaran Gubernur DKI Jakarta Nomor 7 Tahun 2021 tentang Pencegahan Dan Penanganan Tindakan Pelecehan Seksual Di Lingkungan Kerja Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
Gender equality means good business
UN WOMEN

Instrumen Internasional

Committee on the Elimination of Discrimination against Women, General Recommendation No. 35 on Gender-Based Violence against Women, Updating General Recommendation No. 19, diakses dari https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_GC_35_8267_E.pdf.

International Labour Organization, Convention No. 190 concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work, diakses dari https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

International Labour Organization, Recommendation No. 206 concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work, diakses dari https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

Panduan, Laporan, dan Dokumen lainnya

Bagian Pengaduan Masyarakat Biro Hukum dan Humas Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. 'Prosedur Standar Operasional Satuan Tugas Penanganan Masalah Perempuan Dan Anak. Berdasarkan Keputusan Menteri Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Tahun 2016 Tentang Satuan Tugas Penanganan Masalah Perempuan Dan Anak Tingkat Pusat', 2016. https://www.kemenpppa.go.id/lib/uploads/slider/23bd2-sop-satgas-kpppa.pdf.

'Empowering Women at Work. Trade Union Policies and Practices for Gender Equality'. International Labour Organization, 11 November 2020. https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_760516/lang--en/index.htm.

'Ending Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work', Report V (1):137. Geneva: International Labour Office, 2017. https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_553577/lang--en/index.htm.

Government of Alberta, Employent and Immigration. *Workplace Health and Safety Bulletin - Preventing Violence and Harassment at the Workplace*, 2010. https://open.alberta.ca/dataset/e7d32d97-1316-4c06-98f9-72f80655a0c3/resource/d486e8ad-aa03-45f4-bdd9-6b5fba340fdb/download/zz-2006-11-preventing-violence-and-harassment-at-the-workplace.pdf.

Handbook - Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work. UN Women, International Labour Organization, 2018. https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf.

International Labour Organization. *Violence and Harassment in the World of Work: A Guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206.* Geneva: International Labour Office, 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814507.pdf.

International Labour Organization - Sectoral Activities Programme. 'Code of Practice on Workplace Violence in Services Sectors and Measures to Combat This Phenomenon', 8 Oktober 2003. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107705.pdf.

International Trade Union Confederation. 'Mini Guide K190 & R206'. Diakses pada 4 Januari 2022. https://www.ituc-csi.org/ratifyKILO 190-campaign-toolkit.

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, and Organisasi Perburuhan Internasional. *Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja.* Indonesia, 2011. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_171328.pdf.

KOMNAS Perempuan. 'Catahu 2021: Catatan Tahunan Kekerasan Terhadap Perempuan Tahun 2020', 4 April 2021. https://komnasperempuan.go.id/catatan-tahunan-detail/perempuan-dalam-himpitan-pandemi-lonjakan-kekerasan-seksual-kekerasan-siber-perkawinan-anak-dan-keterbatasan-penanganan-di-tengah-covid-19-catahu-2021-catatan-tahunan-kekerasan-terhadap-perempuan-tahun-2020.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
Gender equality means good business
UN WOMEN

Noor, Ida Ruwaida, and Irwan M. Hidayana, eds. *Pencegahan dan Penanganan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja: Panduan bagi para Pemberi Kerja.* APINDO, 2012. https://betterwork.org/wp-content/uploads/2017/09/7-L-GUIDE-2012-Pencegahan-Penanganan-Pelecehan-Seksual-di-Tempat-Kerja-APINDO-LG.pdf.

Canadian Union of Public Employees. 'Preventing Violence and Harassment in the Workplace'. Diakses pada 19 Februari 2022. https://cupe.ca/preventing-violence-and-harassment-workplace-0.

Schiaffino, Mónica, and Rogelio Alanis Robles. 'Mexico's Ministry of Labor and Social Welfare Releases Model Protocol to Address and Eradicate Workplace Violence'. Littler Mendelson P.C., 16 Maret 2020. https://www.littler.com/publication-press/publication/mexicos-ministry-labor-and-social-welfare-releases-model-protocol.

'Sexual Harassment at Work: Insights from the Global Garment Industry'. International Labour Organization, International Finance Cooperation, Juni 2019. https://betterwork.org/portfolio/sexual-harassment-at-work-insights-from-the-global-garment-industry/.

Violence and Harassment in the World of Work: Facilitator Guide - Train the Trainers Toolkit on the ILO Violence and Harassment Convention (No. 190) and Recommendation (No. 206), 2021.

Ward, Jeanne, Julie Lafrenière, Sarah Coughtry, Samira Sami, and Janey Lawry-White. *Guidelines for Integrating Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Action.* Inter-Agency Standing Committee, 2015. https://gbvguidelines.org/wp/wp-content/uploads/2015/09/2015-IASC-Gender-based-Violence-Guidelines_lo-res.pdf.

Wusana, Sapta Widi, Vivi Widyawati, and Mutiara Ika Pratiwi. *Pelecehan Seksual Dan Pengabaian Hak Maternitas Pada Buruh Garmen - Kajian Kekerasan Berbasis Gender Di KBN Cakung.* Jakarta: Perempuan Mahardhika, 2018. http://36.91.55.181/omeka/files/original/e71eadc66e73df6862b80c64100e3dd1.pdf

Internet

Better Work. 'Better Work Indonesia: Home'. Diakses pada 28 Februari 2022. https://betterwork.org/where-we-work/indonesia/.

Bunga, Halida, and Syailendra Persada. 'Perjalanan Kasus Baiq Nuril: Dari Pengadilan Sampai Amnesti'. Tempo, 16 Juli 2019. https://nasional.tempo.co/read/1224953/perjalanan-kasus-baiq-nuril-dari-pengadilan-sampai-amnesti.

Cipta, Hendra, and Dony Aprian. 'Kasus Dugaan Pemerkosaan oleh Kepala Imigrasi Entikong Menggantung, Polisi: Masih Mencari Bukti'. KOMPAS.com, 25 Februari 2021. https://regional.kompas.com/read/2021/02/25/19255531/kasus-dugaan-pemerkosaan-oleh-kepala-imigrasi-entikong-menggantung-polisi.

CNN Indonesia. '9 Tahun Pelecehan Pegawai di KPI, Polisi Gerak setelah Viral'. CNN Indonesia, 6 September 2021. https://www.cnnindonesia.com/nasional/20210906063222-12-690080/9-tahun-pelecehan-pegawai-di-kpi-polisi-gerak-setelah-viral.

———. 'Korban Pelecehan di KPI Disebut Dipaksa Damai oleh Pelaku'. CNN Indonesia, 9 September 2021. https://www.cnnindonesia.com/nasional/20210909105620-12-691864/korban-pelecehan-di-kpi-disebut-dipaksa-damai-oleh-pelaku.

———. 'Kronologi Kasus Baiq Nuril, Bermula Dari Percakapan Telepon'. CNN Indonesia, 14 November 2018. https://www.cnnindonesia.com/nasional/20181114133306-12-346485/kronologi-kasus-baiq-nuril-bermula-dari-percakapan-telepon.

———. 'Pendalaman Kasus, Korban Pelecehan KPI Didatangi LPSK'. CNN Indonesia, 20 September 2021. https://www.cnnindonesia.com/nasional/20210920114701-12-696715/pendalaman-kasus-korban-pelecehan-kpi-didatangi-lpsk.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

Kalimantan Today. ‘Fakta Baru, Kasus Dugaan Pemerkosaan oleh Kepala Kantor Imigrasi Entikong, Polisi Temukan Alat Kontrasepsi’, 15 Februari 2021. https://kalimantantoday.com/2021/02/15/fakta-baru-kasus-dugaan-pemerkosaan-oleh-kepala-kantor-imigrasi-entikong-polisi-temukan-alat-kontrasepsi/.

Guritno, Tatang, and Kristian Erdianto. ‘Hasil Penyelidikan Internal KPI Atas Kasus Dugaan Pelecehan Seksual Akan Diserahkan Ke Polisi’. KOMPAS.com, 20 September 2021. https://nasional.kompas.com/read/2021/09/20/14521451/hasil-penyelidikan-internal-kpi-atas-kasus-dugaan-pelecehan-seksual-akan.

Habibie, Nur. ‘Polisi Tolak Laporan Balik Terduga Pelaku Perundungan Pegawai KPI’. merdeka.com, 12 September 2021. https://www.merdeka.com/peristiwa/polisi-tolak-laporan-balik-terduga-pelaku-perundungan-pegawai-kpi.html.

Jelita, Insi Nantika. ‘Dukung Baiq Nuril Perjuangkan Keadilan’. Media Indonesia, 21 November 2018. https://mediaindonesia.com/politik-dan-hukum/199139/dukung-baiq-nuril-perjuangkan-keadilan.html.

Kumparan. ‘Korban Pelecehan di KPI Diajak Damai dan Cabut Laporan oleh Terduga Pelaku’, 10 September 2019. https://kumparan.com/kumparannews/korban-pelecehan-di-kpi-diajak-damai-dan-cabut-laporan-oleh-terduga-pelaku-1wV6ckCUf0l.

Pontianak Post. ‘Korban Pemerkosaan Diancam Dipecat’, 22 Januari 2021. https://pontianakpost.jawapos.com/metropolis/22/01/2021/korban-pemerkosaan-diancam-dipecat/.

Maliana, Inza, and Pravitri Retno Widyastuti. ‘Berawal dari Telepon Komisioner, Korban Pelecehan di KPI Diminta Cabut Laporan dan Diajak Berdamai’. Tribunnews.com, 12 September 2021. https://www.tribunnews.com/nasional/2021/09/12/berawal-dari-telepon-komisioner-korban-pelecehan-di-kpi-diminta-cabut-laporan-dan-diajak-berdamai.

Manurung, M. Yusuf, and Zacharias Wuragil. 'Rizky Amelia Ubah Pengakuan, Eks Pejabat BPJS Cabut Laporan - Metro Tempo.Co'. TEMPO.CO, 8 Desember 2019. https://metro.tempo.co/read/1281443/rizky-amelia-ubah-pengakuan-eks-pejabat-bpjs-cabut-laporan.

Meiliana, Diamanty. '8 Pegawai KPI Terduga Pelaku Pelecehan Seksual Dibebastugaskan Halaman all'. KOMPAS.com, 6 September 2021. https://nasional.kompas.com/read/2021/09/06/07344251/8-pegawai-kpi-terduga-pelaku-pelecehan-seksual-dibebastugaskan.

Prabandari, Ayu Isti. 'Cara Mendukung Korban Kekerasan Seksual, Perhatikan Cara Komunikasi'. merdeka.com, 16 Desember 2021. https://www.merdeka.com/jateng/cara-mendukung-korban-kekerasan-seksual-perhatikan-cara-komunikasi-kln.html.

Pratiwi, Priska Sari. 'Buruh Pabrik Garmen Sering Alami Kekerasan Seksual'. CNN Indonesia, 24 November 2016. https://www.cnnindonesia.com/nasional/20161124152933-20-175048/buruh-pabrik-garmen-sering-alami-kekerasan-seksual.

Prayitno, Niken Ari. 'Terjadi Sejak 2011, Ini Update Terbaru Kasus Pelecehan Di KPI Pusat'. POPBELA.com, 2 September 2021. https://www.popbela.com/career/working-life/niken-ari/terjadi-sejak-2011-ini-update-terbaru-kasus-pelecehan-di-kpi-pusat/1.

Prireza, Adam, and Juli Hantoro. 'Anies Baswedan Terbitkan Edaran Pencegahan Pelecehan Seksual Di Pemprov DKI'. TEMPO.CO, 10 September 2021. https://metro.tempo.co/read/1504732/anies-baswedan-terbitkan-edaran-pencegahan-pelecehan-seksual-di-pemprov-dki.

Rahmayunita, Husna. 'Jejak Kasus Dugaan Pemerkosaan Pejabat Imigrasi Entikong'. suarakalbar.id, 10 Februari 2021. https://kalbar.suara.com/read/2021/02/10/095829/jejak-kasus-dugaan-pemerkosaan-pejabat-imigrasi-entikong.

Ramadhan, Fitra Moerat. 'Kronologi Dugaan Pelecehan Seksual Dan Perundungan Terhadap Pegawai KPI'. Tempo, 4 September 2021. https://grafis.tempo.co/read/2794/kronologi-dugaan-pelecehan-seksual-dan-perundungan-terhadap-pegawai-kpi.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

SIMFONI-PPA. ‘Ringkasan Kasus Kekerasan’. Diakses pada 28 Februari 2022. https://kekerasan.kemenpppa.go.id/ringkasan.

Rahmayunita, Husna. ‘Jejak Kasus Dugaan Pemerkosaan Pejabat Imigrasi Entikong’. suarakalbar.id, 10 Februari 2021. https://kalbar.suara.com/read/2021/02/10/095829/jejak-kasus-dugaan-pemerkosaan-pejabat-imigrasi-entikong.

Ramadhan, Fitra Moerat. ‘Kronologi Dugaan Pelecehan Seksual Dan Perundungan Terhadap Pegawai KPI’. Tempo, 4 September 2021. https://grafis.tempo.co/read/2794/kronologi-dugaan-pelecehan-seksual-dan-perundungan-terhadap-pegawai-kpi.

SIMFONI-PPA. ‘Ringkasan Kasus Kekerasan’. Diakses pada 28 Februari 2022. https://kekerasan.kemenpppa.go.id/ringkasan.

Ristianto, Christoforus, and Diamanty Meiliana. ‘7 Tahun Baiq Nuril, Berawal dari Pelecehan, Tersangka UU ITE, hingga Terima Amnesti Halaman all’. KOMPAS.com, 30 July 2019. https://nasional.kompas.com/read/2019/07/30/09564421/7-tahun-baiq-nuril-berawal-dari-pelecehan-tersangka-uu-ite-hingga-terima.

Safenet Voice. ‘WfH Rentan Pelecehan Seksual, Perusahaan Didesak Buat Protokol Anti-Pelecehan Seksual’, 12 June 2020. https://id.safenet.or.id/2020/06/wfh-rentan-pelecehan-seksual-perusahaan-didesak-buat-protokol-anti-pelecehan-seksual/.

Santoso, Bangun. ‘Miris! Dimintai Tanda Tangan, Pejabat Imigrasi Malah Perkosa Pegawainya’. suarasumut.id, 20 Januari 2021. https://sumut.suara.com/read/2021/01/20/064729/miris-dimintai-tanda-tangan-pejabat-imigrasi-malah-perkosa-pegawainya.

Suara.com. ‘Terduga Pelaku Pelecehan Seksual di KPI Berencana Gugat Balik Pelapor Pakai UU ITE’, 7 September 2021. https://www.suara.com/tekno/2021/09/07/002535/terduga-pelaku-pelecehan-seksual-di-kpi-berencana-gugat-balik-pelapor-pakai-uu-ite.

United Nations. ‘Capacity-Building’. United Nations. United Nations. Diakses pada 18 January 2022. https://www.un.org/en/academic-impact/capacity-building.

Velarosdela, Rindi Nuris. ‘Perjalanan Kasus Pelecehan Seksual oleh Blessmiyanda hingga Berujung Pencopotan Jabatan Sebagai Kepala BPPBJ Halaman all’. KOMPAS.com, 28 April 2021. https://megapolitan.kompas.com/read/2021/04/28/20190391/perjalanan-kasus-pelecehan-seksual-oleh-blessmiyanda-hingga-berujung.

Wiryono, Singgih, and Sandro Gatra. ‘Blessmiyanda Terbukti Lakukan Pelecehan Seksual, Pemprov DKI: Dilakukan Di Kantor Pada Jam Kerja Halaman All - Kompas.Com’. KOMPAS.com, 28 April 2021. https://megapolitan.kompas.com/read/2021/04/28/21470271/blessmiyanda-terbukti-lakukan-pelecehan-seksual-pemprov-dki-dilakukan-di?page=all.

Zuhat, Ahmad, and Eddward S. Kennedy. ‘Korban Dugaan Pelecehan Seksual Kepala BPPBJ DKI Blessmiyanda Lebih Dari 1 Orang’. KOMPAS TV, 26 Maret 2012. https://www.kompas.tv/article/158699/korban-dugaan-pelecehan-seksual-kepala-bppbj-dki-blessmiyanda-lebih-dari-1-orang.

Panduan, Laporan, dan Dokumen lainnya

‘Definition of LABOR UNION’. Dalam *Merriam Webster Dictionary.* Diakses pada 3 Januari 2022. https://www.merriam-webster.com/dictionary/labor+union.

‘Labor Union’. Dalam *Cambridge Dictionary*. Diakses pada 3 Januari 2022. https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/labor-union.

Setiawan, Ebta. ‘Serikat Buruh’. Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring.* Diakses pada 3 Januari 2022. https://kbbi.web.id/serikat.

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

LAMPIRAN



LAMPIRAN

INSTRUMEN-INSTRUMEN POKOK INTERNASIONAL MENGENAI HAK ASASI MANUSIA YANG DIRATIFIKASI OLEH INDONESIA

No.	Konvensi	Ratifikasi
1.	Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik (ICCPR)	Undang-Undang No. 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Sipil Dan Politik
2.	Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (ICESCR)	Undang-Undang No. 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya
3.	Kovensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Penghukuman Lain yang Kejam, Tidak Manusiawi, atau Merendahkan Martabat Manusia (CAT)	Undang-Undang No. 5 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Penghukuman Lain yang Kejam, Tidak Manusiawi, atau Merendahkan Martabat Manusia
4.	Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (CEDAW)	Undang-Undang No. 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita
5.	Konvensi tentang Hak-Hak Anak (CRC)	Keputusan Presiden No. 36 Tahun 1990 tentang Pengesahan Konvensi tentang Hak-hak Anak
6.	Konvensi Internasiona tentang Segala Bentuk Diskriminasi Rasial 1965 (ICERD)	Undang-Undang No. 29 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial 1965
7.	Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas (ICRPD)	Undang-Undang No. 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas
8.	Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (ICMW)	Undang-Undang No. 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan Konvensi Internasional Mengenai Perlindugnan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
UN WOMEN

KONVENSI-KONVENSI POKOK ILO YANG DIRATIFIKASI OLEH INDONESIA

No.	Konvensi	Ratifikasi
1.	Konvensi ILO No. 29/1930 tentang Kerja Paksa atau Kerja Wajib	Nederland Staatsblad 1933 No: 26 jo 1933 No: 236 (dinyatakan berlaku bagi Indonesia dengan Indonesia staatsblad 1933 No. 261)
2.	Konvensi ILO No. 87/1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan atas Hak Berorganisasi	Keputusan Presiden No. 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi)
3.	Konvensi ILO No. 98/1949 tentang Penerapan Asas-asas Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama	Undang-Undang No. 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi ILO No. 98 mengenai Berlakunya Dasar-Dasar Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama
4.	Konvensi ILO No. 100/1951 tentang Pengupahan yang Sama	Undang-Undang No. 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO No. 100 mengenai Pengupahan bagi Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya
5.	Konvensi ILO No. 105/1957 tentang Penghapusan Kerja Paksa	Undang-Undang No. 19 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO Mengenai Penghapusan Kerja Paksa
6.	Konvensi ILO No. 111/1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan	Undang-Undang No. 21 Tahun 1999 tentang Pengesahaan Konvensi ILO mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan)
7.	Konvensi ILO No. 138/1973 tentang Batas Usia Minimum untuk Bekerja	Undang-Undang No. 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja
8.	Konvensi ILO No. 182/1999 tentang Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak	Undang-Undang No. 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak

International Labour Organization
Funded by European Union
weempowerasia
Gender equality means good business
UN WOMEN



Panduan ini dikembangkan atas kerja sama Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) dengan European Union, Empower Asia, dan UN Women

International Labour Organization

Funded by European Union

weempowerasia
Gender equality means good business

UN WOMEN

Hak Cipta © International Labour Organization 2023

