



International
Labour
Organization



RUANG AMAN UNTUK BEKERJA



KOMPILASI PELIPUTAN MEDIA MENGENAI
KEKERASAN DAN PELECEHAN DI TEMPAT KERJA

Program Beasiswa Media untuk
Mempromosikan Konvensi ILO No. 190

Ruang Aman untuk Bekerja

Kompilasi Peliputan Media mengenai
Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja

Program Beasiswa Media untuk
Mempromosikan Konvensi ILO No. 190

Ruang Aman untuk Bekerja

Kompilasi Peliputan Media mengenai Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja
Program Beasiswa Media untuk Mempromosikan Konvensi ILO No. 190

PENULIS:

Maratun Nashihah
Chaerani Arief
Putri Nurjannah Kurita
Nur Aida
Tasmalinda
Alfanny Pratama Fauzy
Bimo Aria Fundrika
Muhammad Nasir
Muhayyan
Sekar Langit Nariswari

EDITOR:

Ezra Natalyn Sihite

MENTOR:

Nani Afrida
Ocha Mariadi

TIM ILO:

Gita Lingga
Dyah Retno Sudarto

CETAKAN PERTAMA:

Maret 2022

DITERBITKAN OLEH:



ALIANSI JURNALIS INDEPENDEN (AJI) INDONESIA

Jalan Sigura Gura No.6A, Duren Tiga,
Jakarta Selatan 12760 - Indonesia Tel. +62 21 22079779
E-mail: sekretariat@ajiindonesia.or.id, Web : www.aji.or.id

DIDUKUNG OLEH:



International
Labour
Organization

DAFTAR ISI

Kata Pengantar Aliansi Jurnalis Independen (AJI)	6
Kata Pengantar International Labour Organization (ILO)	8
Kata Pengantar Mentor	10
Maratun Nashihah - Suara Merdeka	14
Kompleksitas Perjuangan Perlindungan Pekerja (1): Mogok Kerja agar Pelaku Pelecehan Mengundurkan Diri	15
Kompleksitas Perjuangan Perlindungan Pekerja (2): Pelecehan Dinormalisasi, Perlindungan Belum Tersosialisasi	21
Chaerani Arief - Republiknews.co.id	27
Cerita Perempuan Pekerja Disabilitas: Saya Dibully Rekan Kerja, Saya Ditolak Siswa	29
Putri Nurjannah Kurita - Papuaunik.com	48
Di Balik Keuletan Ojol Perempuan, Dilecehkan dan Diperlakukan Kasar	49
Nur Aida - Beritahukum.com	55
Penyintas Thalasia di Dunia Kerja: Dari Body Shaming, Dipanggil Drakula sampai Ingin Bunuh Diri	57
Banting Setir Penyintas Thalasia di Dunia Kerja	73
Tasmalinda - Suara.com	77
Ironi Perkebunan Sawit di Sumsel: Kaya Cuan, Minim Perlindungan Buruh Perempuan	78
Alfanny Pratama Fauzy - Metrolampungnews. pikiran-rakyat.com	91
Jurnalis Perempuan di Lampung Butuh Perlindungan	92

Bimo Aria Fundrika - <i>Suara.com</i>	104
Dari 'Abdi' Hingga Hari Ini: Belenggu PRT Dalam Diskriminasi Tapi Tak Dilindungi	105
Jalan Panjang Berliku Mencari Perlindungan Untuk PRT	114
Muhammad Nasir - <i>Serambi Indonesia</i>	121
Pekerja Migran Lelaki Aceh di Malaysia: Simpan Cerita Luka di Balik Kesuksesan	122
Muhayyan - <i>Postkotantb.com</i>	132
Menghapus Kekerasan dan Pelecehan di Industri Wisata NTB	133
Sekar Langit Nariswari - <i>Kompas.com</i>	144
Menciptakan Ruang Aman Perempuan di Dunia Kecantikan, Urusan Siapa?	145

Kata Pengantar Aliansi Jurnalis Independen (AJI)

Hak atas rasa aman merupakan hak semua warga negara, termasuk di dunia kerja. Mulai dari rumah, perjalanan pergi pulang ke tempat kerja dan tempat kerja. Itulah satu kesatuan yang membentuk dunia kerja. Sayangnya kekerasan terhadap pekerja masih marak kita jumpai di dunia kerja, utamanya kekerasan terhadap perempuan. Jenisnya beragam mulai dari kekerasan fisik, kekerasan psikis, dampak ekonomi, hingga kekerasan seksual.

Komnas Perempuan mencatat setidaknya ada 338.496 kasus kekerasan berbasis gender yang terjadi sepanjang 2021. Angka ini merupakan yang tertinggi dalam 10 tahun terakhir. Lebih rinci lagi, kekerasan yang terjadi di tempat publik sejumlah 344 kasus dan kekerasan di tempat umum 379 kasus. Ini artinya ketika kita berbicara dunia kerja, dua lokasi kejadian ini dapat kita jadikan tolok ukur untuk melihat kekerasan di dunia kerja.

Kendati demikian, kami meyakini angka tersebut masih jauh dengan realitas di lapangan. Hampir sebagian besar perusahaan di republik ini tidak memiliki panduan penanganan kasus kekerasan di dunia kerja. Akibatnya pekerja yang menjadi korban kekerasan enggan melaporkan kasusnya karena tahu tidak akan selesai.

Selain itu, data kekerasan di dunia kerja belum terdokumentasi dengan baik. Belum banyak serikat pekerja yang ada melakukan pendataan kasus-kasus yang terjadi di tempat kerja. Pemberi kerja juga belum melihat isu kekerasan di dunia kerja sebagai isu penting. Ini kemudian berdampak pada kecilnya komitmen

pemberi kerja untuk menghapus praktik kekerasan di dunia kerja.

Berangkat dari ini, AJI bekerja sama dengan ILO berupaya mendorong implementasi Ratifikasi Konvensi ILO 190 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja. Salah satunya dengan menggelar workshop dengan melibatkan puluhan jurnalis dari berbagai daerah untuk peningkatan kompetensi dan pengetahuan jurnalis tentang isu ini.

Sepuluh dari peserta yang terpilih kemudian diberikan beasiswa liputan terkait kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Mereka didampingi jurnalis senior selama program ini berlangsung. Pendampingan berupa penajaman proposal liputan, saran ketika ada masalah dalam liputan, hingga penulisan karya. Kami mengucapkan terima kasih kepada dua jurnalis senior yang telah meluangkan waktu di tengah kesibukannya menjadi mentor yaitu Nani Afrida dan Ocha Mariadi.

Buku di tangan Anda ini merupakan kumpulan karya yang luar biasa dari 10 jurnalis yang mendapat beasiswa liputan. Temanya beragam mulai dari perlindungan terhadap pekerja disabilitas perempuan, pelecehan di industri pariwisata, hingga perlindungan bagi pekerja rumah tangga.

AJI dan ILO berharap program dan liputan para jurnalis dapat menjadi pengetahuan baru di masyarakat, serta dapat menjadi masukan bagi pemangku kepentingan dalam membuat kebijakan. Dengan demikian, praktik kekerasan di dunia kerja secara perlahan dapat dihapuskan.

Ketua Umum Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Indonesia
Sasmito

Kata Pengantar International Labour Organization (ILO)

Pemberitaan media tentang isu kekerasan dan pelecehan di tempat kerja bukan hanya sekedar peliputan berita, tetapi juga mencakup penyebaran informasi mengenai keseriusan permasalahan ini dan bagaimana mendorong semua pihak, termasuk masyarakat luas, untuk bersama-sama mencegah terulang kembalinya kasus-kasus serupa dan memastikan adanya penanganan yang sungguh-sungguh.

Buku Kompilasi Karya Peserta Beasiswa Media yang melaporkan dan memberitakan berbagai isu kekerasan dan pelecehan di berbagai sektor di dunia kerja merupakan salah satu bentuk komitmen ILO di Indonesia untuk mendorong ruang kerja yang aman untuk semua.

Dengan menggandeng AJI, ILO melakukan serangkaian kegiatan media dalam bentuk Temu Redaktur, Program Pelatihan bagi Jurnalis dan Beasiswa Media yang membuahkan buku kompilasi peliputan dari berbagai wilayah di Indonesia. Buku ini mengisahkan kesulitan-kesulitan yang dihadapi para korban, saksi dan keluarga serta kerabatnya, kurangnya informasi panduan dan pedoman bagi pemberi kerja dan kalangan sektor bisnis dan industri serta masih lemahnya penegakan hukum dan tingginya harapan akan adanya kebijakan peraturan untuk menangani masalah ini.

ILO mengapresiasi peran serta organisasi media yang telah terlibat dalam upaya peningkatan kesadaran dan advokasi Konvensi ILO No. 190 (K190) tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja. Untuk itu, diharapkan buku

ini dapat semakin memperkuat dukungan terhadap upaya Promosi Ratifikasi K190 dan dapat menjadi rujukan informasi yang semakin mendorong tersedianya pedoman, peraturan dan panduan yang diperlukan untuk mewujudkan pekerjaan yang layak melalui dunia kerja yang terbebas dari kekerasan berbasis gender.

Michiko Miyamoto

Direktur ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste

Kata Pengantar Mentor

Kekerasan dan pelecehan seksual terutama bagi seorang perempuan akan selalu menimbulkan trauma mendalam. Tak mudah bagi mereka *speak up* apalagi melaporkannya. Bahkan banyak diantaranya yang enggan membicarakan walau kepada orang terdekat, meski pun mendapatkan kekerasan atau pelecehan yang berulang.

Tak hanya dalam ranah privat seperti rumah tangga, perempuan juga mengalami kekerasan di komunitas, seperti di tempat kerja. Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) BPS pada 2019 mencatat sebanyak 46.376 perempuan mengalami kekerasan di tempat kerja, dimana 19.201 diantaranya tindak pelecehan.

Komnas Perempuan dalam Catatan Akhir Tahun 2021 menyatakan bahwa kekerasan seksual di lingkungan kerja menjadi pembicaraan dan diskusi dalam berbagai komunitas namun kurang dilaporkan secara resmi. Ini terjadi karena kebanyakan lingkungan kerja yang patriarki dan minimnya tempat kerja yang memiliki sistem pelaporan untuk kasus kekerasan dan pelecehan.

Padahal kekerasan dan pelecehan di tempat kerja akan berdampak pada produktivitas dan psikis pekerja serta dapat menimbulkan kerugian ekonomi bagi perusahaan atau pemberi kerja. Karena itu menciptakan lingkungan kerja yang aman harus menjadi prioritas untuk mendukung produktivitas dan hubungan industrial yang kuat.

International Labour Organization (ILO) sudah mendorong implementasi Konvensi No. 190 tentang Penghapusan Kekerasan

dan Pelecehan di Dunia Kerja, yang salah satu tujuannya adalah untuk memastikan perlindungan bagi pekerja tanpa memandang status kontrak kerja mereka.

Konvensi tersebut diadopsi ILO pada Juni 2019 dan mulai berlaku pada 25 Juni 2021. Namun hingga saat ini Pemerintah Indonesia belum meratifikasi Konvensi ini.

Untuk mengarusutamakan isu penghapusan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja serta mendesak agenda percepatan ratifikasi Konvensi ILO No. 190, AJI Indonesia bersama ILO Indonesia menyelenggarakan Fellowship untuk jurnalis yang menghasilkan 10 karya jurnalistik tentang isu-isu kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Buku kompilasi ini berisikan karya jurnalis yang memenangkan Fellowship dengan tema beragam, dari kasus kekerasan yang dialami pekerja di sektor formal hingga informal. Kisah yang diangkat lebih banyak tentang pekerja perempuan, yang memang rentan mengalami kekerasan dan pelecehan seksual.

Ada kisah mengenai lika-liku penyintas talasemia di dunia kerja yang kerap mendapat diskriminasi dan *body shaming* hingga mengalami depresi dan ingin bunuh diri, atau cerita penyandang disabilitas yang mendapat perundungan bahkan ditolak di tempat kerja.

Kisah lain mengangkat kompleksitas perjuangan buruh garmen untuk mendapatkan perlindungan dari pelecehan hingga rela melakukan mogok, atau kekerasan yang dialami buruh sawit perempuan yang lingkungan kerjanya sangat maskulin.

Pada tulisan lain, mengungkapkan minimnya perlindungan bagi pekerja di industri pariwisata, terutama bagi pekerja muda atau berstatus magang.

Tak hanya kekerasan pekerja sektor formal, ada juga tulisan tentang kekerasan dan diskriminasi yang dialami pekerja sektor

informal seperti pembantu rumah tangga serta perjuangan mereka mendapatkan perlindungan dari negara.

Buku ini juga memuat potret kekerasan yang dialami jurnalis perempuan, yang kerap mendapat pelecehan saat liputan atau direndahkan dan mengalami diskriminasi.

Kekerasan juga tak hanya dialami pekerja perempuan. Salah satu tulisan juga mengangkat kisah pekerja migran laki-laki yang trauma saat bekerja menjadi buruh sawit di Malaysia.

Meski banyak mengungkap soal kekerasan di dunia kerja, ada juga tulisan yang mengangkat upaya yang sudah dilakukan untuk perlindungan pekerja, misalnya yang dilakukan oleh salah satu perusahaan sawit di Sumatera Selatan, atau perusahaan kosmetik.

Semoga buku ini dapat memberi gambaran tentang kondisi pekerja di Indonesia yang masih minim perlindungan, termasuk pekerja di bidang digital dan pekerja sektor informal.

Apresiasi tinggi kami ucapkan kepada 10 jurnalis yang telah berpartisipasi dalam buku kompilasi ini. Terima kasih juga kami ucapkan kepada ILO Indonesia yang telah memberikan dukungan dalam rangkaian kegiatan ini.

Salam hangat,
Ocha Mariadi

Ruang Aman untuk Bekerja

Kompilasi Peliputan Media mengenai
Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja

Program Beasiswa Media untuk
Mempromosikan Konvensi ILO No. 190



Maratun Nashihah

Suara Merdeka

Berawal dari staf Pusat Data dan Informasi, saya kini bertanggung jawab atas pengelolaan halaman nasional dan Internasional di Suara Merdeka. Sebagai redaktur, aktivitas menulis tidak saya tinggalkan. Saya menyadari, layaknya pisau yang mesti terus diasah, pun demikian kemampuan wartawan. Beberapa fellowship peliputan saya ikuti, diantaranya tentang peliputan trauma, buruh migran, dan lingkungan.

Mengikuti fellowship ini membuat saya berkesempatan untuk menyuarakan apa yang sejak lama ingin saya utarakan. Sempat hidup satu kos dengan teman-teman pekerja garmen menjadikan saya sedikit paham duka lara mereka. Semoga tulisan ini bisa menggugah para pihak terkait untuk melakukan perbaikan. Pekerja, termasuk pekerja perempuan, sudah selayaknya bisa bekerja dengan aman dan nyaman. Tanpa kekerasan, tanpa pelecehan.

Kompleksitas Perjuangan Perlindungan Pekerja (1) Mogok Kerja agar Pelaku Pelecehan Mengundurkan Diri

Oleh: Maratun Nashihah



Sejumlah pekerja perempuan mampir berbelanja sebelum masuk kerja di sebuah pabrik garmen di Semarang, baru-baru ini. (suaramerdeka.com / Maratun Nashihah)

Dunia kerja idealnya bebas dari kekerasan dan pelecehan. Pemilik usaha harus bisa melindungi pekerjanya dari hal-hal tersebut. Namun fakta tidak berbicara demikian. Kekerasan masih terjadi dan pekerja perempuan seperti biasa rentan menjadi korban.

Tidak semua pekerja yang berhasil memperjuangkan isu perlindungan ini di tempat kerja padahal banyak yang sudah menjadi korban. Meskipun demikian, pernah ada cerita sukses buruh garmen yang akhirnya “memaksa” perusahaan melindungi mereka dari kekerasan dan pelecehan.

Tahun 2017, seorang pengawas di sebuah pabrik garmen di Semarang, Jawa Tengah, melakukan pelecehan seksual. Korbannya belasan. Ada yang diraba payudaranya, ada yang diremas pantatnya. Ada pula yang tiba-tiba dipeluk dari belakang. Bahkan ada yang dipaksa memegang alat vital. Sang pelaku berlindung di balik kardus-kardus besar yang ada di ruang *packing* untuk melancarkan aksi.

Melalui percakapan di *WhatsApp*, beberapa korban diajak berkenan. Korban diancam akan dipindahkan ke bagian yang beban kerjanya lebih berat seperti bagian *ironing* atau menyetrika jika tidak mengiyakan. Pada saat ada yang nekat menolak, yang bersangkutan tidak diberi jatah *over time* atau lemburan.

Tindakan pelaku membuat para pekerja perempuan resah. Mereka menuntut si pelaku dipecat. Namun perusahaan justru bersikeras mempertahankan. Kinerja pelaku yang memuaskan dijadikan alasan.

“Prosesnya sulit karena dilindungi oleh manajemen. Kami sudah ke Disnaker (Dinas Tenaga Kerja), *ending*-nya dikembalikan ke aturan perusahaan. Tidak bisa memberi keputusan yang memihak pada kami selaku korban,” kata Sri Puji Astuti, salah satu pengurus Serikat Pekerja Indonesia Perjuangan (SPIP) yang kala itu mendampingi para korban.

Puji mengatakan, penyelesaian kasus pelecehan seksual itu cukup alot karena dianggap minim bukti. Bahkan setelah 15 korban bersedia menjadi saksi pun, bukti-bukti yang ada dianggap kurang memadai. Hal itu pula yang membuat upaya mereka membawa kasus tersebut ke kepolisian berhenti di tengah jalan.

“Ada yang terlibat sampai hamil. Kami kan enggak bisa membuktikan kalau itu karena ancaman. Memang korban bilang di bawah tekanan tapi kan enggak lapor, jadi kami ya susahnyanya di situ,” beber Puji dalam wawancara melalui sambungan telepon akhir Februari lalu.

Namun Puji dan kawan-kawan tak patah arang. Setelah upaya mediasi dan melapor ke kepolisian tak membuahkan hasil, mereka menggelar aksi mogok kerja. Selama sehari di dalam pabrik mereka tak melakukan aktivitas bekerja.

“Kami terpaksa menggelar aksi mogok hingga akhirnya perusahaan mendesak pelaku mengundurkan diri,” katanya.

Taktik itu berhasil. Karena desakan perusahaan, pelaku akhirnya mengundurkan diri. Sementara itu, perusahaan juga mengubah kebijakan penempatan pengawas. Di bagian yang di dalamnya ada karyawan perempuan diberi pengawas yang juga perempuan. Perusahaan juga membentuk tim penanggulangan *harrasment abuse* yang secara berkala melakukan survei kondisi kerja.

Namun kisah sukses ini hanya secuil dari kisah-kisah memilukan tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja yang belum terselesaikan hingga kini.

Puncak Gunung Es

Rima Astuti, Kepala Divisi Keorganisasian dan Advokasi Yayasan Annisa Swasti (Yasanti) mengatakan, kasus kekerasan dan pelecehan yang terungkap di dunia kerja hanya puncak gunung es. Kasus yang sebenarnya terjadi jauh lebih banyak namun tidak terungkap ke publik.

“Pada 2021-2022 lebih dari 20 kasus kekerasan dan pelecehan terjadi, mayoritas dialami oleh pekerja garmen. Ini cuma yang berani bicara. Dan ini jadi *general* karena mereka yang cerita itu juga mengalami. Yang jadi masalah adalah rendahnya kesadaran dan ketakutan tinggi untuk mengungkap,” kata Rima.

Dia menyatakan, jenis kekerasan dan pelecehan yang terjadi beragam, mulai dari kekerasan verbal hingga pelecehan seksual. Ironisnya mayoritas buruh tidak melapor.

“Selain buat mereka (pelecehan) itu aib, mereka juga berpikir karena yang melakukan atasan misalnya *supervisor* sehingga mereka takut kehilangan pekerjaan. Apalagi saat pandemi, saat banyak diputus kontrak dan di-PHK,” kata Rima.

Di sisi lain lanjutnya, ketika para korban melawan, mereka tidak mendapat dukungan dan malah disalahkan oleh orang-orang di sekitar atau *victim blaming*.

“Mereka tidak mendapat dukungan dari teman pekerja malah dibilang murahan,” ujar Rima.

Hal senada disampaikan Pipit Savitri, Staf Komunikasi dan Kemitraan Better Work Indonesia ILO. Pipit mengatakan, kekerasan dan pelecehan di industri garmen memang rentan terjadi. Hasil survei yang dilakukan Better Work pada 2016 menunjukkan adanya keluhan terkait praktik pelecehan di tempat kerja.

“Tapi memang isu ini kan sangat sensitif sehingga mereka cenderung tidak melaporkannya terutama karena adanya stigma,” kata Pipit.

Menurut Pipit, selain *catcalling* seperti sapaan ‘hai cantik’ sampai hal-hal yang tidak senonoh, juga terjadi kekerasan dan pelecehan yang bersifat fisik.

“Ada juga yang sifatnya sesuatu untuk mendapatkan sesuatu. Banyak yang tidak naik ke permukaan tapi sudah jadi pembicaraan di belakang,” ujar Pipit.

Apa yang disampaikan Rima dan Pipit bukannya isapan jempol. Menurut Sumarni, kekerasan dan pelecehan adalah makanan sehari-hari pekerja garmen.

“Kalau dimaki itu makanan setiap hari. Di pabrik garmen mana pun ya seperti itu. Bahkan ada yang disertai kekerasan fisik dengan memukul sesuatu ke meja atau melempar sesuatu,” kata perempuan yang pernah selama 15 tahun bekerja di dua pabrik garmen di Semarang tersebut.

Hal senada dikatakan Mika, mantan pekerja garmen di kawasan pelabuhan Semarang. Dia mengaku kerap dimaki dan dilecehkan selama bekerja.

“Dibilang makan gaji buta. Menyakitkan rasanya. Bagaimana mungkin kami makan gaji buta sedangkan kerja perpanjangan waktu pun kami tak dibayar,” kata Mika.

Mika dan Sumarni mengakui, saking seringnya pekerja garmen mendapat makian, mereka lazimnya tak menganggap itu sebagai kekerasan. Demikian juga saat terjadi diskriminasi. Perlakuan para teknisi pria yang lebih mengistimewakan pekerja perempuan yang cantik dan muda saat ada mesin yang rusak juga dinilai sebagai hal yang lumrah.

“Alah Mbak biasalah itu. Kalau yang minta bantuan perbaikan mesin masih muda ya langsung cepat. Bahkan *dilama-lamain* di sana. Giliran yang *nyuruh* yang sudah tua ada saja alasannya,” kata Sumarni.

Di sisi lain, target kerja yang tinggi kerap membuat mereka tak memiliki kesempatan untuk beristirahat.

“Jangankan istirahat, kalau pas *kompal* (pekerjaan belum memenuhi target), minum pun susah. Bahkan pipis pun bisa-bisa cuma sekali. *Nunggu* jam istirahat,” imbuhnya.

Meski demikian dia masih bisa memaklumi. Baginya hal itu adalah konsekuensi pekerjaan. Namun dia mengaku sangat kecewa saat dipersulit mendapatkan izin pemeriksaan kehamilan. Kehamilannya yang kedua saat itu agak bermasalah sehingga dia harus rutin pemeriksaan ke rumah sakit dua pekan sekali.

“Bagi saya yang paling menyakitkan adalah saat saya minta izin untuk periksa kehamilan namun dipersulit. Padahal selama 10 tahun kerja di sana saya berkinerja baik. Nyaris tidak pernah izin, tugas juga selesai. Tapi giliran minta izin periksa kok dipersulit pengawas,” keluh Sumarni.

Kompleksitas Perjuangan Perlindungan Pekerja (2) Kekerasan dan Pelecehan Dinormalisasi, Upaya Perlindungan belum Tersosialisasi



Sakina Rosellarsari dan Tazkiyyatul Muthmainnah (suaramerdeka.com / Maratun Nashihah)

Banyak hal yang sejatinya merupakan kekerasan dan pelecehan namun tidak dianggap sebagai kekerasan dan pelecehan oleh pekerja. Rima Astuti dari Yayasan Annisa Swasti (Yasanti) menilai minimnya literasi dan seringnya hal itu terjadi membuat kekerasan dinormalisasi. Di sisi lain rasa takut kehilangan

pekerjaan dan adanya stigma negatif pada korban menjadi alasan mereka enggan mengadukan. Tak mengherankan jika tidak ada aduan terkait kasus kekerasan dan pelecehan yang masuk.

Sakina Rosellasari, Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah (Jateng) mengatakan, sepanjang 2021 terdapat 564 aduan yang masuk namun tidak ada satu pun yang terkait kekerasan dan pelecehan seksual. Aduan terbanyak yang masuk di LaporGub terkait gaji (142) dan yang kedua terkait THR (89).

Kendati demikian dia tidak menafikan kemungkinan adanya kasus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja termasuk di sektor garmen. Apalagi jumlah pekerja perempuan di sektor ini memang mayoritas.

Berdasarkan data Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP) Provinsi Jawa Tengah per tanggal 2 Maret 2022, terdapat 440 perusahaan garmen yang beroperasi di Jateng dengan jumlah total pekerja sebanyak 239.888 orang. Dari jumlah itu, sebanyak 198.950 orang atau 83 persen adalah perempuan.

“Kami menyadari dengan potensi jumlah pekerja perempuan di garmen yang mencapai 80 persen *clear* dari kekerasan dan pelecehan, mungkin tidak. Hanya saja memang tidak ada aduan. Mungkin karena takut, malu atau enggan. Jadi mungkin ada hanya saja tidak tersampaikan,” kata Sakina.

Sakina menyatakan, berbagai upaya telah dilakukan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja perempuan. Di antaranya dengan bekerja sama dengan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak untuk memantau hal itu. “Kalau ada aduan ke Dinas Pemberdayaan Perempuan yang terkait pelecehan di tempat kerja pasti dikoordinasikan dengan kami,” ujarnya.

Dia menambahkan, pihaknya bersama Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak juga berinisiatif untuk jemput bola dengan berupaya mendirikan klinik konsultasi dan

tempat pengaduan di salah satu kawasan industri. Sayangnya langkah itu terhambat oleh pandemi sehingga belum terealisasi. “Itu sudah digadang sejak 2020 awal tapi ada pandemi sehingga akhirnya belum dilaksanakan. Semoga setelah ini segera bisa terealisasi.”

Sakina menyatakan, pihaknya juga terus menjalin relasi dengan berbagai asosiasi, konfederasi dan serikat pekerja untuk memberikan edukasi dan advokasi kepada pekerja. Di antaranya dengan mengadakan pelatihan *short course* yang bisa diikuti saban akhir pekan.

Sementara itu dari sisi regulasi, pemerintah juga telah berupaya memberikan perlindungan melalui Perda Nomor 2 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Perempuan. Dalam Pasal 26 ayat 4 perda tersebut diatur bahwa dunia usaha memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan perlindungan perempuan.

Kendati demikian, dia mengakui bahwa perda tersebut belum secara spesifik dan eksplisit mengatur tentang perlindungan terhadap perempuan dari pelecehan seksual. Hal yang sama juga terjadi pada perangkat hukum di atasnya.

Yuli Adiratna, Direktur Bina Pemeriksaan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan dalam *workshop* tentang perlindungan pekerja dari kekerasan dan pelecehan beberapa waktu lalu menyatakan, meski terdapat beberapa perangkat hukum yang telah melindungi pekerja dari tindak kekerasan dan pelecehan di tempat kerja namun belum ada yang secara eksplisit mengatur pelecehan seksual.

Penanganan pelecehan seksual selama ini baru masuk dalam kewajiban perusahaan untuk menjaga kesusilaan sebagaimana tertuang dalam Pasal 76 ayat 3 huruf b UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Kepmenakertrans Nomor Kep. 224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

Hal ini menjadikan kasus pelecehan sulit dibuktikan terutama bila perusahaan tidak memiliki mekanisme pengaduan sebagaimana yang diatur dalam SE Menaker Nomor 03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja.

Dengan kondisi seperti ini kata Yuli, peran pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan upaya pencegahan dan promosi terkait pelecehan seksual dan diskriminasi di tempat kerja menjadi hal yang penting.

Dia menambahkan, Konvensi ILO 190 memang bisa bisa memberikan perlindungan yang lebih komprehensif terhadap pekerja baik yang formal maupun informal dari kekerasan dan pelecehan. Namun dia mengatakan pemerintah belum bisa meratifikasi konvensi itu dalam waktu dekat lantaran mesti terlebih dahulu menyiapkan sejumlah perangkat hukum nasional yang bisa digunakan sebagai pedoman pelaksanaan saat Konvensi ILO 190 diratifikasi.

“Saat meratifikasi suatu konvensi, kita harus punya aturan turunan. Nah saat ini pemerintah masih menyiapkannya,” katanya.

Pun demikian bukan berarti langkah-langkah antisipasi untuk melindungi pekerja dari kekerasan dan pelecehan tidak bisa dilakukan.

Meningkatkan Kesadaran

Pipit Savitri dari Better Work ILO mengatakan, pihaknya telah melakukan sejumlah program untuk perbaikan iklim kerja di perusahaan garmen. Salah satunya pelatihan *awareness rising* yang melatih para pekerja agar lebih memahami bentuk kekerasan dan pelecehan yang rawan mereka alami.

Selain itu pihaknya juga memberikan pelatihan kepemimpinan kepada karyawan di level pengawas. Tujuannya untuk membekali mereka dengan kecakapan kepemimpinan sehingga

saat menjadi pemimpin tidak mengandalkan cara-cara yang keras untuk menunjukkan kewibawaan.

“Memang ada masalah kualitas kepemimpinan di lingkungan perusahaan garmen. Mereka yang menjadi *supervisor* rata-rata berasal dari bagian produksi yang tidak berpendidikan tinggi. Mereka seharusnya dibekali dengan pengetahuan kepemimpinan. Ini terlepas dari target yang tinggi. Yang namanya pekerjaan kan tetap ada *pressure*. Nah mereka tidak punya pengetahuan bagaimana mengelola stres. Jadi di kami ada *supervisor leadership training*. Kita mulai sejak 2015,” katanya seraya menambahkan bahwa di Jawa Tengah saat ini terdapat 80 pabrik garmen yang ikut serta dalam program Better Work Indonesia.

Pipit menambahkan, pihaknya mendorong para pekerja perempuan di sektor garmen agar naik ke jenjang manajerial agar mereka bisa lebih berperan menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan.

Hal senada disampaikan Tazkiyyatul Muthmainnah, Anggota Komisi E DPRD Jateng. Dia mengatakan, perangkat hukum untuk melindungi perempuan semakin memadai. Tahun lalu DPRD Jateng telah mengeluarkan Peraturan Daerah (Perda) Penyelenggaraan Perlindungan Perempuan. Namun menurutnya hal itu perlu dibarengi dengan peran aktif masyarakat.

“Kami juga mendorong agar perempuan pekerja masuk ke *middle level*. Selama ini kan paling banyak di level bawah. Padahal di sana mereka rentan menjadi korban kekerasan dan pelecehan. Di setiap kunjungan kerja kami ke pabrik garmen, itu juga selalu kami sampaikan, agar pekerja perempuan juga naik ke level manajerial,” kata perempuan yang akrab disapa Iin tersebut.

Dia mengimbau pekerja perempuan berani melapor saat menjadi korban kekerasan atau pelecehan.

“Saat ini banyak kanal aduan. Hampir tiap instansi menyediakan. Yang perlu dilakukan adalah *speak up*. Maksimalkan medsos

untuk *speak up*, menyampaikan apa yang dialami atau melakukan advokasi,” kata perempuan yang juga menjabat sebagai Ketua Fatayat NU Jateng itu saat ditemui di ruang kerja Fraksi PKB, Rabu (9/3) lalu.

Artikel ini dimuat tanggal: 14&15 Maret 2022

Tautan artikel:

[Kompleksitas Perjuangan Pelindungan Pekerja \(1\)](#)



[Kompleksitas Perjuangan Pelindungan Pekerja \(2\)](#)





Chaerani Ariefy
Republiknews.co.id

Saya bekerja sebagai seorang jurnalis sejak 2014. Bisnis Sulawesi merupakan media pertama saya, kemudian berpindah ke Koran Sindo Makassar untuk mencari pengalaman baru. Selanjutnya saya di Harian Amanah (Abu Corp). Pada 2019 saya memutuskan rehat dari dunia jurnalistik dengan mengambil pengalaman sebagai tim humas di salah satu instansi pemerintahan. Hanya saja hanya berselang setahun saya memiliki kembali ke media, sebab saya merasa sebagai seorang jurnalis adalah dunia dan pekerjaan yang saya senangi.

Saya pun kembali menjadi jurnalis Limapagi.co.id dan saat ini aktif sebagai jurnalis di Republiknews.co.id.

Pencapaian saya sejak menjadi jurnalis hingga saat ini adalah saya dan rekan sejawat berhasil membentuk sebuah komunitas kecil bernama Ruang Jurnalis Perempuan Makassar. Di komunitas ini saya dan teman-teman seprofesi lainnya saling belajar terkait seluruh isu-isu sosial yang terjadi, termasuk mendorong teman-teman agar menghasilkan karya berperspektif gender.

Kesan saya pada training ini adalah saya memiliki pengalaman terkait pencegahan kekerasan dan pelecehan seksual. Karya saya yang terbit pada buku ini merupakan pengalaman merupakan karya pertama saya pada isu perempuan, sehingga saya sangat bangga bisa ada dalam kegiatan ini dan dipilih sebagai peserta penerima beasiswa AJI-ILO.

Saya pun berharap AJI dan ILO terus mengambil peran dalam memberikan pelatihan-pelatihan seperti ini yang mampu memberikan pengalaman atau pengetahuan tambahan bagi rekan-rekan jurnalis.

Tulisan ini mengangkat tentang pengalaman para pekerja perempuan penyandang disabilitas yang mendapatkan kekerasan di dunia kerja mereka. Baik dalam bentuk kekerasan seksual, penolakan oleh rekan kerja dan bullying.

Banyak dari mereka menceritakan bahwa di tengah-tengah kekerasan yang mereka alami, mereka tidak dapat berbuat apa-apa. Sebab, tidak adanya aturan dalam wilayah kerja mereka yang mengatur soal pencegahan dan penanganan kekerasan dan pelecehan seksual di wilayah kerja. Perusahaan hingga pemerintah masih belum memprioritaskan tentang hal ini.

Belum lagi dari mereka mengakui bahwa sebagai seorang disabilitas bukan lah hal mudah mencari pekerjaan. Sehingga mereka memilih untuk bungkam dan menerima segala bentuk kekerasan dan pelecehan seksual yang ada di depan matanya.

Cerita Perempuan Pekerja Disabilitas: Saya Di-bully Rekan Kerja, Saya Ditolak Siswa

Oleh: Chaerani Arief



Ilustrasi ancaman kekerasan bagi pekerja perempuan penyandang disabilitas. (Chaerani/Republiknews.co.id)

“Saya memilih sabar, luka ini ku simpan rapat-rapat dalam hati”

Jumat, 18 Februari 2022 sekitar pukul 20.00 Wita, suasana Cafe Tulus (eks Cafe Tuli) di Jalan Ujung Bori, Antang, Kecamatan Manggala, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan mulai

ramai pengunjung. Tak seperti pada waktu siang hari saat penulis pertama kali datang ke kafe itu.

Hampir seluruh kursi yang disiapkan kafe bernuansa minimalis itu diduduki pengunjung yang mayoritasnya adalah penyandang disabilitas tuli. Meski cuaca diluar sedang dingin karena sejak seminggu kota ini diguyur hujan, suasana di dalam kafe menampakkan kehangatan.

Di salah satu kursi di dekat pintu masuk yang terbuat dari kaca itu duduk seorang wanita sekitar usia 33 tahun dengan menggunakan kaus hitam polos berjilbab hijau. Ia kemudian mengangkat *handphone* seperti memberi tanda kepada penulis bahwa dialah yang akan ditemui penulis.

Adalah Marina (bukan nama sebenarnya) tenaga kerja kontrak di salah satu instansi di Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang merasakan pengalaman pilu menjadi disabilitas di tengah-tengah lingkungan kerja. Ia berkisah selama delapan tahun menjadi pegawai kontrak dengan disabilitas tuli kerap kali mendapat kekerasan verbal berupa hinaan dan ejekan (*bullying*). Saat mencoba mengingat pengalaman itu di balik kacamatanya tergambar kesedihan pada mata yang sedikit basah.

Dengan bibir bergetar ia menceritakan lewat juru bahasa isyarat bagaimana rekan kerjanya memperlakukan dirinya. Marina mengaku kerap kali mendapatkan kekerasan dalam bentuk verbal seperti *bullying* dan penghinaan terhadap dirinya sebagai disabilitas tuli.

“Saya selalu diteriaki *pepe* (bisu) sama teman karena saya tuli, itu hampir beberapa kali. Bahkan saya juga pernah dibilang kalau saya tidak bisa bikin apa-apa,” kata Marina mengenang.

Meski kerap kali ia menolak dan marah ketika dipanggil dengan ejekan seperti itu, rupanya itu tidak memberikan efek bagi rekan kerjanya. Ejekan dan hinaan serupa ini bukan kali pertama. Pada 2015 lalu ia juga pernah mendapat hinaan serupa oleh seorang *office boy* di instansi tempatnya bekerja. Hanya saja tak berselang

lama *office boy* tersebut tidak lagi bekerja di situ.

“Ada juga dulu tukang bersih-bersih ruangan selalu mengatai saya, kamu tidak mendengar, kamu *pepe*. Kalau ingat itu sakit hatiku. Tapi sebelum pindah ia sempat meminta maaf kepada saya,” kisah nya lagi.

Beberapa kali mendapatkan hinaan serupa, Marina pun mencoba melaporkan hal itu ke pimpinannya melalui kepala dinas dan kepala bidang di instansi tersebut. Hanya saja laporannya tidak ada penyelesaian yang jelas. Tidak ada mediasi yang dilakukan pimpinan kepada dirinya dan rekan kerjanya itu.

“Saya pasrah *mi* saja, mau lapor keluar juga saya takut karena nanti saya dipecat, susah cari kerja sekarang. Jadi saya sabar-sabar saja,” kisah Marina.

Karena tak mendapat perlindungan dari instansi tempatnya bekerja, ia pun melakukan upaya untuk melindungi dirinya sendiri. Seperti dengan memberikan pemahaman dan edukasi melalui tulisan-tulisan yang ia bagikan di grup-grup *WhatsApp* terkait bagaimana memperlakukan penyandang disabilitas tuli di tempat kerja dan lingkungan lainnya. Hanya saja rekan kerjanya seolah tidak peduli bahkan justru melucutinya dengan kalimat yang cukup menyakitkan.

“*Issengko* (mana ku tahu) Marina, tidak penting *ji* bagi saya,” begitu kata Marina sambil memperlihatkan bukti *chat*-nya di grup *WhatsApp* kantornya.

Beberapa dari rekan kerja Marina juga selalu menuduhnya bereaksi berlebihan karena ia terlalu terbawa perasaan dan dinilai memiliki sifat cepat tersinggung. Sehingga ia merasa tidak ada yang mendukung dirinya dan merasa apa yang dilakukan rekan kerjanya itu adalah hal yang benar.

“Saya kalau marah dan menolak dipanggil *pepe*, saya dibilang terlalu *baper*. Terlalu cepat tersinggung padahal saya cuma tidak mau dipanggil begitu,” ia menegaskan.

Kini, untuk menghindari hinaan dari rekan kerjanya itu, Marina memilih untuk menarik diri dari aktivitas yang melibatkan dirinya dengan teman kerjanya itu. Marina pun tetap memilih bekerja dengan aktivitas seperti biasanya sebagai karyawan yang mengurus seluruh berkas-berkas administrasi di instansi tersebut.

“Memang sudah tidak nyaman kerja selama kejadian itu tapi karena tidak ada kerjaan lain saya memilih bertahan di sini saja. Saya juga tidak berani menceritakan ke siapa-siapa,” tutup Marina.

Penolakan di lingkungan kerja juga dapat menyebabkan trauma mendalam bagi tenaga kerja disabilitas. Hanya saja mereka memilih bungkam dan bertahan karena akses pekerjaan bagi mereka masih sangat kurang. Data Dinas Ketenagakerjaan Sulawesi Selatan di periode 2021 menyebutkan tenaga kerja dari perempuan disabilitas masih sangat kurang. Baru di Kota Makassar yang tercatat mempekerjakan perempuan penyandang disabilitas atau sebanyak 26 orang. Untuk sektor pekerjaan pun masih sangat kecil.

Masih kurangnya akses pekerjaan bagi perempuan penyandang disabilitas menjadi alasan utama mengapa mereka memilih diam jika mereka mengalami kekerasan atau pun penolakan di lingkungan kerjanya. Termasuk belum adanya ruang aman dan aturan perlindungan pencegahan kekerasan bagi mereka sehingga mereka memilih pasrah jika menjadi korban kekerasan baik kekerasan psikis, fisik maupun kekerasan seksual.

Seperti yang dirasakan Selfie (bukan nama sebenarnya). Menjadi tenaga pengajar di sekolah luar biasa di Kota Makassar selama delapan tahun bukanlah hal mudah ia jalani. Ditolak siswa hingga orang tua siswa karena kekhususannya sebagai penyandang disabilitas tuli merupakan pengalaman paling menyedihkan yang ia rasakan. Sementara pihak sekolah tempatnya bekerja tidak memberikan perlindungan dan penjaminan keamanan baginya.

Selfie mengakui, ketika mengingat kembali momen-momen itu ia merasa trauma sehingga dirinya merasakan sesak di dada. Meski akhirnya Selfie memilih berdamai dengan keadaan.

“Saya kalau ingat langsung sakit dada, tapi pelan-pelan saya sudah lupa itu,” kenangnya.

Sejak awal mengajar pada mata pelajaran konsep matematika di sekolah tersebut, dirinya memang sudah tidak diterima oleh siswa tetapi ia tetap memilih untuk mengajar hingga pada puncaknya siswa secara bersamaan memilih untuk tidak masuk kelas pada mata pelajaran yang diajarkan Selfie.

Ia menceritakan, saat itu masuk pada jam mengajarnya, seperti biasa dia menyambutnya dengan semangat hingga saat memasuki kelas ia kaget karena tak seorang pun siswa ada di kelas itu.

“Kejadiannya sekitar 2018 lalu, waktu itu saya masuk mengajar ke kelas, tapi tidak ada satu pun siswa saya di ruangan. Saya cari tahu ternyata mereka tidak mau saya jadi guru mereka karena dipikir saya punya kekurangan, orang tua mereka juga tidak mau kalau saya yang mengajar anak-anak mereka,” katanya.

Padahal ia telah mencoba menjadi pengajar yang baik di tengah kondisi disabilitasnya itu. Seperti ia menggunakan alat bantu dengar yang ia beli sendiri karena pihak sekolah tidak memfasilitasi. Kemudian mencoba melatih siswa-siswa berbahasa isyarat. Tetapi tetap saja dirinya tidak diterima oleh siswa dan orang tua siswa.

“Sejak bekerja di situ (di sekolah) siswa dan orang tuanya memang sudah tidak menerima saya. Karena mungkin di sekolah itu hanya saya guru dengan kondisi disabilitas, yang lain tidak. Makanya saya sabar karena mau keluar juga tidak ada tempat kerja lain waktu itu, kurang yang mau terima kayak kami ini,” lirik Selfie.

Selfie pun kemudian melaporkan hal ini ke pihak sekolah melalui

kepala sekolah. Tetapi ia tidak mendapatkan kejelasan ataupun tindak lanjut dari laporan atas keluhannya itu.

“Setelah kejadian itu saya mulai jarang ke sekolah, kalau ke sekolah saya tidak masuk mengajar hanya duduk di ruang guru. Kepala sekolah juga tidak ada tindakan apa-apa melihat saya tidak mengajar,” katanya.

Setelah kejadian itu berlalu dan tidak ada tindak lanjut dari pihak sekolah, Selfie pun akhirnya memilih untuk berhenti dari sekolah itu. Meskipun awalnya orang tua (ibunya) mempertanyakan keputusannya itu sebab lewat ibunya ia bisa mendapatkan pekerjaan tersebut.

“Saya rahasiakan dari mama, saya tidak mau kasih tahu dia. Biar saya saja yang tahu,” kisah Selife.

Saat mengajukan pengunduran diri, pihak kepala sekolah pun tidak mempertanyakan, ia hanya menitip pesan agar Selfie sesekali datang berkunjung ke sekolah untuk menjenguk para guru dan siswa.

“Saya tidak bisa menerima penghinaan ini, tapi saya juga tidak bisa berbuat apa-apa. Jadi saya sabar saja,” Selfie mengelus dada. Selfie secara perlahan-lahan mencoba melupakan kenangan tersebut dengan menikmati pekerjaannya saat ini sebagai seorang barista di salah satu kafe di Kota Makassar yang pada umumnya merupakan disabilitas. Kini Selfie mengubur mimpi dan harapannya sebagai seorang guru.

Begitu banyak penyintas kekerasan bagi pekerja perempuan penyandang disabilitas yang memilih berlindung di balik kata sabar. Hal ini karena akses mereka di dunia kerja masih sangat minim. Sementara ancaman kekerasan bagi mereka sangat tampak di depan mata.

Pada laporan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar pun yang ditemukan hanya pada kasus hak kerja atau aksesibilitas. Sementara terkait kasus kekerasan baik fisik, psikis maupun

pelecehan seksual di tempat kerja belum ditemukan. Artinya sejauh ini para tenaga kerja penyandang disabilitas yang mengalami kekerasan masih memilih bungkam.

“Bisa jadi ada tenaga kerja disabilitas yang mengalami kekerasan tapi mereka tidak melapor sehingga kami tidak bisa menjangkau itu,” kata Tenaga Fungsional Pengantar Kerja Disnaker Makassar, Rizka Mahardika.

Sepanjang 2021 laporan pada isu ketenagakerjaan disabilitas sebanyak 5 hingga 6 kasus tetapi kasusnya hanya seputar hak dan akses mereka di tempat kerja.

“Sejauh ini perusahaan maupun instansi sudah banyak yang telah mempekerjakan disabilitas sesuai dengan regulasi yang ada. Tetapi pada kenyataannya di dunia kerja mereka masih banyak terjadi ketidakcocokan antara aturan perusahaan dan kemampuan disabilitas itu sendiri,” terang.

Jika Disnaker Makassar mengklaim tidak pernah menerima laporan kasus kekerasan di dunia kerja yang dialami tenaga kerja perempuan penyandang disabilitas, Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Makassar menunjukkan adanya pendampingan pada kasus tersebut dalam periode 3 hingga 4 tahun terakhir. Pada catatan LBH Makassar, sekitar dua laporan kasus kekerasan seksual terhadap pekerja perempuan disabilitas yang mereka dampingi. Salah satunya pada kasus Lusi (bukan nama sebenarnya) yang menjadi korban penculikan, pengekangan dan pemerkosaan oleh sopir angkot yang beraktivitas di wilayah tempatnya bekerja pada 2019 lalu.

Lusi merupakan penyandang disabilitas intelektual yang bekerja sebagai tenaga administrasi berstatus kontrak di sekolah luar biasa di Kota Makassar. Lewat kuasa hukum Lusi, Fauziah Erwin menceritakan bahwa waktu itu ia dihubungi kerabatnya yang juga keluarga Lusi secara pribadi untuk dibantu dalam kasus dugaan penculikan dan pengekangan dengan korban penyandang disabilitas. Ia pun kemudian meminta untuk dihubungkan langsung dengan orang tua Lusi sebelum

melakukan pengecekan kasus di Polrestabes Makassar.

“Setelah berkomunikasi dengan ibu Lusi saya langsung mengecek ke Polrestabes Makassar dan dibenarkan bahwa memang ada kasus itu, tetapi awalnya hanya diduga kasus penculikan dan penyekapan. Tetapi setelah dilakukan visum hasilnya itu ternyata juga ada tindak kekerasan seksual,” terangnya.

Ia menceritakan, dalam proses penyelidikan disebutkan Lusi mengaku dirinya dibawa hingga malam hari oleh pelaku memutar Kota Makassar dan pada malam hari Lusi kemudian dibawa ke salah satu wisma di sekitar pelabuhan Makassar dan disekap selama dua malam tiga hari. Selama penyekapan terjadi pemerkosaan lebih dari satu kali.

“Bahkan pada proses BAP (berita acara pemeriksaan) yang dilakukan kami mencurigai ada sindikat penjualan orang atau *human trafficking* karena berdasarkan keterangan klien kami mereka sempat mendengar percakapan di balik telepon yang membahas soal bandara dan mau dibawa pergi, apalagi saat itu sedang maraknya kasus *human trafficking*. Tetapi polisi tidak menyelidiki lebih dalam untuk keterangan klien kami yang ini,” jelasnya.

Awalnya pelaku juga tidak mengakui bahwa dirinya melakukan aksi penculikan, penyekapan dan pemerkosaan dengan dalih suka sama suka. Tetapi melalui hasil visum yang dikeluarkan RS Bhayangkara Makassar membuktikan adanya tindakan pemerkosaan termasuk pada hasil asesmen yang dilakukan antara penyintas dan psikolog, membuktikan ada trauma mendalam yang dialami sehingga sangat cukup dijadikan alat bukti untuk dilanjutkan ke meja hukum.

“Saat ini prosesnya sudah vonis, pelaku dihukum 7 tahun pidana meskipun awalnya kami sempat keberatan dengan hasilnya,” ujarnya.

Dalam proses penyelesaian kasus, ia menilai pihak sekolah tempat Lusi bekerja tidak terlalu mengambil peran. Seperti

saat melibatkan beberapa pegawai di sekolah untuk menjadi saksi, hampir semua menolak dengan alasan mereka takut dan akan menjadi pihak yang disalahkan. Padahal, seharusnya pihak sekolah memiliki sistem pendukung yang luar biasa bahkan pihak sekolah yang menerapkan sistem sekolah luar biasa harusnya lebih paham dan mengetahui apa yang menjadi kebutuhan seorang penyandang disabilitas dengan ragam kedisabilitasiannya.

“Waktu kami minta mereka memberikan kesaksian di setiap persidangan mereka takut, tetapi setelah saya memberikan pengertian bahwa mereka aman, mereka pun akhirnya mau memberikan seluruh keterangan yang dibutuhkan dalam proses persidangan,” jelas Fauziah

Dirinya mengakui, pada proses penyelesaian kasus penyandang disabilitas berhadapan dengan hukum memakan waktu yang cukup lama dan panjang jika dibandingkan dengan non-disabilitas, termasuk pada proses BAP. Sehingga sebelum ingin memberikan pendampingan hukum kepada klien dengan kondisi penyandang disabilitas, perlu memahami cara-cara berkomunikasi .

Belum lagi pada kondisi trauma, penyintas kekerasan penyandang disabilitas itu sangat berbeda dengan non-disabilitas. Misalnya, untuk mengetahui adanya traumatik saja perlu menggunakan alat peraga sebab informasi yang sampai ke mereka itu sangat terbatas. Apalagi pada pengetahuan kekerasan seksual sehingga perlu diberikan pemahaman.

“Butuh waktu yang sangat panjang untuk merekonstruksi peristiwa pada korban penyandang disabilitas terutama disabilitas tuli, intelektual dan mental. Bahkan tiga bulan pun kadang kita belum bisa membuat kronologi karena keterangan selalu berubah sesuai kondisi perasaan dan ingatannya,” terangnya.

Pasca kejadian itu pun orang tua Lusi kemudian memilih memberhentikan anaknya bekerja di sekolah tersebut. Ia pun

kini sangat memberikan perlindungan ekstra kepada anaknya seperti Lusi tidak lagi diberikan ruang untuk keluar rumah sendiri dan saat keluar rumah Lusi harus didampingi.

“Informasi dari ibunya Lusi, kalau ia sekarang membuatkan usaha untuk Lusi yang dikelola bersama saudara perempuannya. Kondisi terakhirnya katanya sehat,” sebut Nurfaizah.

Sebelum maraknya kasus kekerasan di tempat kerja yang dialami tenaga kerja perempuan, khususnya lagi perempuan penyandang disabilitas, memang sudah saatnya publik membuka mata dan menaruh perhatian tentang perlunya panduan, petunjuk teknis atau regulasi yang memiliki payung hukum terkait keamanan dan keselamatan perempuan selama berkerja. Memastikan para pekerja terutama pekerja penyandang disabilitas di seluruh perusahaan maupun instansi dan lembaga aman dan selamat selama berada di lingkungan kerja.

Penting untuk meyakini bahwa meskipun seorang penyandang disabilitas, mereka perlu mendapatkan ruang aman dalam bekerja. Apalagi tidak sedikit tenaga kerja penyandang disabilitas yang tidak bisa memproteksi dirinya dari ancaman kekerasan dan pelecehan seksual.

“Perusahaan, instansi maupun lembaga lainnya ketika berkomitmen merekrut tenaga kerja penyandang disabilitas manajemen harus membuat aturan bagaimana caranya pekerjaanya bisa datang dan pulang di tempat kerja dengan selamat,” tegas dia.

Pembuatan aturan itu, menurut Nurfaizah, perlu melibatkan seluruh pihak. Tak kalah penting adalah organisasi penyandang disabilitas karena kebutuhan penyandang disabilitas dengan ragam kedisabilitasannya tentunya memerlukan perlakuan yang berbeda-beda pula. Sehingga sudah sangat tepat isu atau wacana Konvensi ILO 190 terkait pencegahan kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja ini masuk untuk dipertimbangkan .

“Hanya saja saya masih mempertanyakan hal ini menjadi

tanggung jawab siapa, apakah Dinas Pendidikan, Kementerian Sosial, Dinas Ketenagakerjaan atau lainnya. Cuma ini harus menjadi pekerjaan bersama karena berat jika hanya dikerjakan sendiri,” tutup Nurfaizah.

Tenaga Kerja Disabilitas Juga Kompeten



Ilustrasi tenaga kerja penyandang disabilitas. (Sumber foto: Freepik)

Masih banyaknya diskriminasi hingga kekerasan yang dihadapi para pekerja penyandang disabilitas di dunia kerja itu karena belum adanya penerimaan yang baik kepada kelompok mereka. Mereka masih dihadapkan pada alasan kekurangan fisik tanpa melihat kemampuan mereka dari sisi pengetahuan dan keterampilannya.

Akademisi Sekolah Tinggi Ilmu Kesejahteraan Sosial (STIKS) Tamalanrea Makassar, Gilang Susanti mengakui kelompok disabilitas juga memiliki tingkat pendidikan yang sama dengan non-disabilitas. Ia mencontohkan, STIKS Makassar memiliki mahasiswa dengan disabilitas netra tetapi dia dikenal sebagai mahasiswa cerdas, terampil dan kompeten dalam ilmu informasi teknologi (IT). Kemampuannya ini melebihi kemampuan dari non-disabilitas. Begitupun di beberapa sekolah, perguruan tinggi hingga lembaga lainnya. Hanya saja meski begitu para

kelompok penyandang disabilitas ini tetap merasa masih kesulitan dalam mendapat pekerjaan.

“Nah ini menandakan bahwa mereka belum bisa diterima dengan baik. Perusahaan belum bisa membuka akses yang seluas-luasnya bagi mereka, perusahaan juga belum mampu menyiapkan suasana bekerja yang aman. Terlebih lagi lingkungan kerja dari pekerja penyandang disabilitas itu sendiri belum bisa menerima mereka dengan baik sebab mereka dilihat hanya dari keterbatasan fisiknya bukan pada kemampuan yang mereka punya,” kata Gilang.

Kondisi kedisabilitasan yang mereka punya seharusnya tidak melapangkan terjadinya diskriminasi atau perlakuan kekerasan bagi mereka di dunia kerja. Sebab perusahaan yang mempekerjakan mereka sedari awal bukan hanya melihat pada kondisi fisiknya (kedisabilitasannya) saja tetapi pada keterampilan dan keilmuan yang mereka miliki.

Tak hanya pada aturan perusahaan yang melanggar diskriminasi pada tenaga kerja penyandang disabilitas, lingkungan kerja seperti rekan kerja juga tidak sedikit ikut berkontribusi sebagai pelaku diskriminasi. Sementara dalam dunia kerja, hak dan tanggung jawab pekerjaan mereka sama.

“Ada banyak memang faktor yang membuat tenaga kerja penyandang disabilitas sulit untuk maju dan berkembang karena mereka tidak terlepas dari kebijakan perusahaan dan rekan kerjanya,” katanya.

Ke depan, hal yang perlu didorong agar tidak lagi terjadi diskriminasi terutama tindak kekerasan di lingkungan kerja yang dialami tenaga kerja penyandang disabilitas adalah dengan menciptakan tiga faktor. Pertama, mendorong perusahaan menciptakan suasana yang aman dan nyaman bagi pekerja penyandang disabilitas. Kedua, mendorong peningkatan dan pemahaman bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dan ketiga, melakukan pendekatan di lingkungan kerja mereka untuk melihat mereka sebagai individu yang sama.

“Jadi ketika kita ingin membantu teman-teman disabilitas maka kita harus membantu dari ketiga sisi itu. Menguatkan mereka (tenaga kerja disabilitas), mengadvokasi ke perusahaan dan melakukan pendekatan ke dalam lingkungan kerjanya,” terang Gilang.

Pemerintah dan Perusahaan Wajib Siapkan Aturan tentang Perlindungan Pekerja



Ilustrasi bentuk-bentuk kekerasan yang mengancam pekerja perempuan penyandang disabilitas. (Chaerani/Republiknews.co.id)

Himpunan Wanita Disabilitas Indonesia (HWDI) Sulawesi Selatan menilai, meski pemerintah telah melakukan upaya untuk membuka aksesibilitas bagi kelompok disabilitas dengan membuat kebijakan atau peraturan daerah tentang ketenagakerjaan disabilitas, tapi di lain pihak, pemerintah belum membuka diri untuk melakukan evaluasi bagaimana efektivitas kebijakan yang dikeluarkan. Termasuk di dalamnya mendorong bagaimana perusahaan dapat menjamin keamanan dan perlindungan bagi pekerja secara khusus pekerja disabilitas.

Hal ini penting dilakukan untuk mengurangi permasalahan dan persoalan penyandang disabilitas di semua sektor. Salah satu caranya dengan mendengar dari kelompok disabilitas itu sendiri apalagi beberapa hak dari kelompok disabilitas yang disiapkan perusahaan masih jauh dari kata efektif.

“2020 lalu kami sempat mengkritisi perusahaan BUMN karena waktu itu mereka membuka lowongan pekerjaan pada kelompok disabilitas tetapi dia membatasi bahwa itu untuk laki-laki. Dari hasil pertemuan yang kami lakukan itu mereka berdalih bahwa jenis pekerjaan yang dibukanya akan lebih banyak bekerja di malam hari, lebih pada alasan keselamatan dan keamanan pekerja,” jelas Ketua Himpunan Wanita Disabilitas Indonesia (HWDI) Sulawesi Selatan Maria Un.

Ia menilai, adanya aturan tersebut menandakan bahwa situasi keamanan dan perlindungan kerja yang disiapkan perusahaan bagi pekerja perempuan penyandang disabilitas belum menjadi perhatian penting. Sehingga masih terjadi pembatasan hak pekerjaan bagi laki-laki maupun perempuan.

“Memang masih banyak ketimpangan-ketimpangan ini karena memang perusahaan belum mau menyiapkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi perempuan yang bekerja termasuk pada kelompok penyandang disabilitas. Seperti pekerja yang bekerja hingga malam hari, itu pihak perusahaan tidak menyiapkan kendaraan operasional bagi mereka sehingga memang ini harus kita dorong ke depannya,” tegas Maria.

Kondisi pekerja perempuan disabilitas di Sulawesi Selatan masih pada sektor perusahaan ritel, perbankan dan instansi pemerintahan. Sementara untuk perusahaan daerah itu belum satu pun terdata mempekerjakan tenaga kerja disabilitas.

Ketua Pemberdayaan Daerah HWDI Sulsel Nia Selestin mengaku, adanya tindak kekerasan di tempat kerja yang dialami pekerja perempuan penyandang disabilitas itu karena mereka tidak memahami bahwa apa yang dialaminya merupakan bentuk kekerasan. Terutama pada kekerasan verbal seperti *bullying* itu masih banyak yang tidak memahami bahwa itu merupakan tindak kekerasan yang harus dilawan atau dilaporkan.

“Banyak teman-teman yang mengalami kekerasan seperti diejek, dicubit, dicolek oleh teman kerjanya, bahkan bosnya tetapi mereka tidak paham bahwa itu kekerasan. Ini juga menjadi

penyebab mengapa dari mereka tidak berani angkat suara karena mereka tidak mengetahui tentang itu,” jelas Nia.

Saat ini HWDI Sulsel pun mulai aktif melakukan sosialisai kepada seluruh anggotanya di setiap daerah baik pekerja maupun yang bukan pekerja terkait bentuk-bentuk kekerasan dan eksploitasi yang rentan dihadapi perempuan. Tujuannya untuk memberikan pemahaman kepada mereka, sehingga jika mereka nantinya mengalami bentuk-bentuk kekerasan tersebut, mereka lebih berani untuk berbicara dan melapor.

“Sebelum ke perusahaan kita terlebih dahulu menyosialisasikan ancaman kekerasan di dunia kerja itu seperti apa sehingga mereka mengenal dan tahu. Jadi nantinya jika mereka mengalami seperti itu mereka tahu itu melanggar dan harus ditindak,” tegas Nia.

Direktur Pergerakan Difabel Indonesia untuk Kesetaraan (PerDIK) Sulawesi Selatan Nur Syarif Ramadhan mengakui, isu perlindungan pekerja penyandang disabilitas dari kekerasan dan pelecehan seksual di dunia kerja masih belum terlalu menjadi perhatian. Sebab sejauh ini masih pada isu pencegahan kekerasan pada penyandang disabilitas secara umum.

Masih kurangnya pekerja perempuan penyandang disabilitas yang mengalami tindak kekerasan dan berani melapor menjadi alasan utama kenapa isu perlindungan dan keamanan kerja bagi mereka belum menjadi isu yang sensitif untuk dibahas dan didorong seluruh organisasi disabilitas. Kondisi ini tentunya karena para pekerja terutama kelompok perempuan khawatir kehilangan pekerjaannya apalagi bagi pekerja disabilitas tuli. Oleh karena itu mereka memilih untuk menerima segala bentuk kekerasan yang dialami.

“Mereka pasti merasa daripada tidak kerja mending begini saja. Apalagi tidak banyak memang yang bisa fasilitasi mereka. Para penyandang disabilitas juga kebanyakan takut diekspos media,” kata Syarif.

PerDIK Sulsel menilai ke depan perlu ada lembaga khusus yang menjadi pusat aduan bagi kelompok disabilitas yang membutuhkan bantuan hukum untuk mengakomodir bentuk-bentuk diskriminasi yang didapatkan kelompok disabilitas. Terutama yang menyangkut hak dan perlindungan keamanan tenaga kerja disabilitas.

“Kita berencana akan membentuk lembaga bantuan hukum (LBH) disabilitas, cuma saat ini kami masih mencari tim yang memiliki misi perjuangan yang sama dan bisa mendukung kerja-kerja kita. Apalagi kita cukup memiliki pengalaman dalam melakukan pendampingan bagi disabilitas yang berhadapan dengan hukum,” katanya.

Menurut Direktur Lembaga Bantuan Hukum Asosiasi Perempuan Indonesia untuk Keadilan (LBH Apik) Sulawesi Selatan Rosmiati Sain, sejauh ini kasus kekerasan seksual dengan korban disabilitas yang didampingi bukan pada dunia kerja. Hanya saja memang hal ini perlu didorong, sebab kasus kekerasan sangat rentan diterima oleh siapa saja dan di mana saja termasuk pada perempuan disabilitas maupun non-disabilitas.

“Memang ini sudah menjadi keharusan meskipun kasus-kasusnya belum kelihatan tetapi kita perlu melakukan upaya perlindungan bagi mereka (pekerja perempuan disabilitas). Karena kekerasan itu siapa pun bisa mengalami,” katanya.

Sejauh ini upaya yang dilakukan LBH Apik terkait isu penghapusan kekerasan di dunia kerja masih dilakukan secara berjejaring dengan melibatkan diri pada organisasi yang fokus dalam isu tersebut. Ia menilai, hal ini harus menjadi perhatian. Mengapa ? Karena jika kelompok rentan seperti perempuan dan disabilitas mengalami kekerasan di dunia kerja otomatis itu merupakan kekerasan berlapis.

“Tahun lalu kita sudah mendorong isu ini, *cuman* memang ini belum menjadi perhatian pemerintah,” kata Rosmiati.

Penerapan Konvensi ILO 190 Harus Segera Diberlakukan



“Kekerasan dan pelecehan berbasis gender termasuk kekerasan dalam rumah tangga harus diutamakan ke dalam keselamatan dan kesehatan kerja. Pengusaha wajib mengambil tindakan dan membuat kebijakan tempat kerja dan berkonsultasi dengan serikat pekerja guna mencegah kekerasan dan pelecehan.”

Kutipan di atas menjadi poin penting untuk menjadi perhatian agar penghapusan segala bentuk kekerasan di dunia kerja mulai menjadi perhatian baik oleh pemerintah daerah, organisasi perusahaan, dan pihak-pihak lainnya.

Berangkat dari Konvensi ILO 190 ini pun, HWDI Sulsel akan membuat semacam kebijakan atau pedoman tentang perlindungan dan pencegahan kekerasan dan pelecehan seksual terhadap perempuan disabilitas di tempat kerja. Dalam hal ini pihak HWDI akan bekerja sama dengan LBH Apik Makassar untuk membuat sejumlah poin penting yang akan diatur dalam kebijakan tersebut.

“Kita sudah merencanakan ini sejak Januari 2022 lalu bersama LBH Apik Makassar, drafnya pun sementara kami susun. Poin penting dalam aturan ini yaitu bagaimana perusahaan, instansi dan lembaga lainnya yang mempekerjakan disabilitas itu harus betul-betul menyiapkan ruang aman serta perlindungan bagi mereka terhadap ancaman kekerasan, diskriminasi dan

eksploitasi,” jelas Ketua Pemberdayaan Daerah HWDI Sulsel Nia Selestin.

Ia menargetkan, pedoman ini pun dapat segera rampung dalam waktu dekat untuk segera disosialisasikan ke pemerintah, perusahaan dan seluruh instansi yang akan menerima dan mempekerjakan penyandang disabilitas.

“Ini menjadi perhatian kami dengan melihat kenyataannya bahwa saat ini belum ada perusahaan atau instansi yang memiliki aturan perlindungan bagi tenaga kerjanya,” diakuinya.

Pedoman itu juga nantinya akan disosialisasikan kepada seluruh anggota HWDI dan organisasi disabilitas lainnya untuk menjadi rujukan bagi mereka di lingkungan kerjanya. Dengan harapan adanya pedoman perlindungan tersebut, para pekerja disabilitas terutama pekerja perempuan ke depan bisa lebih berani dalam bersuara.

“Banyak hal yang akan dibahas dalam pedoman tersebut. Intinya kita berharap dukungannya agar ini bisa berjalan sesuai target,” harap Nia.

Menurut Direktur PerDIK Sulsel Nur Syarif Ramadhan, jika Konvensi ILO 190 ini memiliki tujuan dalam memberikan hak yang sama bagi kelompok disabilitas di dunia kerja, sangat tepat untuk diberikan dukungan. Sehingga lewat Konvensi ILO No. 190 ini bisa diimplementasikan dengan menjadikan rujukan dalam menyusun kebijakan atau pun standar operasional bagi perusahaan atau dalam lingkungan kerja.

Dalam pengawasan yang dilakukan PerDIK Sulsel sendiri masih banyak hal yang belum dipenuhi pihak perusahaan yang mempekerjakan tenaga disabilitas utamanya pada standar operasional prosedur (SOP) perlindungan dan keamanan di wilayah kerja.

“Belum ada perusahaan yang mempekerjakan tenaga disabilitas itu memiliki SOP perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.

Jangankan pada perlindungan itu, perlindungan dasar seperti hak dan aksesibilitasnya saja belum terpenuhi dengan baik,” kata Syarif.

Artikel ini dimuat pada tanggal: 8 Maret 2022

Tautan artikel:

[Cerita Perempuan Pekerja Disabilitas: Saya Dibully Rekan Kerja, Saya Ditolak Siswa](#)





Putri Nurjannah Kurita

Papuaunik.com

Saat ini saya masih dalam proses belajar saya sadar bahwa menjadi seorang jurnalis merupakan tantangan terbesar terutama bagi saya seorang perempuan Papua. Pandangan saya terkait hal ini membuat saya ingin meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam diri untuk menjadi lebih baik lagi dan mengangkat baik isu maupun cerita orang Papua.

Kesan dan pesan saat mengikuti training, awalnya saya sangat senang sekali bisa diberi kesempatan untuk mengikuti workshop kemudian menjadi salah satu yang terpilih untuk mengikuti beasiswa fellowship.

Harapannya kedepan AJI Indonesia terus mengadakan workshop atau fellowship seperti ini untuk meningkatkan mutu dan kualitas jurnalis yang ada di Indonesia tentu dengan isu-isu yang lebih menarik lagi terutama tentang perempuan.

Di Balik Keuletan Ojol Perempuan, Dilecehkan dan Diperlakukan Kasar

Oleh: Putri Nurjannah Kurita



Transportasi *online* kini menjadi tren di dunia termasuk di Indonesia. Berbagai aplikasi moda transportasi berbasis digital ini bermunculan tak hanya menjemput dan mengantarkan penumpang namun berkembang ke pesan antar makanan dan belanja *online*.

Tren baru ini juga membuka kesempatan kerja yang luas bagi pencari kerja. Banyak orang yang bekerja menjadi pengemudi ojek *online* (ojol) atau pun taksi *online* termasuk perempuan. Bekerja di jalanan dan berhadapan langsung dengan penumpang membuat perempuan pengemudi ojol ini rentan mengalami pelecehan baik fisik maupun verbal.

R (29) adalah inisial seorang pengemudi ojek *online* berjenis kelamin perempuan di Kota Jayapura Provinsi Papua. Dia sudah bekerja selama dua tahun dan pernah mengalami pelecehan seksual akhir 2021 lalu.

Dia mengisahkan, saat itu ada *orderan* masuk dan langsung menuju titik penjemputan. Kebetulan penumpang yang memesan seorang laki-laki. Seperti biasa, setelah menemui penumpang, ia pun tancap gas mengantarkan sesuai rute yang dipesan dalam aplikasi.

Di perjalanan, R merasa pahanya diraba-raba dari belakang. Seketika dia menghentikan sepeda motor dan menegur penumpang tersebut. Usai ditegur, penumpang meminta maaf dan perjalanan dilanjutkan.

Namun tak lama setelah sepeda motor melaju, penumpangnya kembali melakukan pelecehan dengan mengeluarkan alat kelaminnya dan menempelkannya di bokong R. Sontak saja dirinya terperanjat dan langsung menghentikan sepeda motor dan berteriak marah. Ia pun menyelesaikan *orderan* memberi penilaian bintang satu serta memberi ulasan pada aplikasi mengenai tindakan pelecehan yang dialaminya. Melihat ulasannya, pihak admin perusahaan ojol pun langsung mengonfirmasinya untuk memastikan keberadaan dan keselamatannya dan membekukan akun penumpang tersebut.

Usai kejadian, R mengaku ketakutan dan merasa trauma namun dia enggan melaporkan kejadian ke polisi sebab merasa hanya membuang waktu. Meski trauma, dia pun tetap memutuskan mengojek karena desakan ekonomi.

Perempuan pengemudi ojol lain yang juga pernah mengalami pelecehan adalah A. Dia menceritakan saat menunggu antrean *orderan*, seorang rekan ojol lainnya menepuk bokongnya dari belakang. "Saya terkejut dan kaget setelah mengantarkan *orderan* saya pulang," tutur A karena mengaku sangat malu dan syok.

Selain pelecehan fisik, A juga pernah mengalami kekerasan verbal melalui kolom *chat* aplikasi ojolnya. Saat itu ada pelanggan

yang tidak puas dengan *orderan*-nya dan memakinya di kolom *chat* tersebut.

Selain rentan mendapat pelecehan, *driver* ojol dari kalangan perempuan juga berisiko mendapat kekerasan seperti yang dialami Ronny Simorangkir (51). Dia mengaku pernah dijambret oleh orang yang tidak dikenal. Dampak dari peristiwa itu, Ronny hanya melayani *orderan* di siang hari saja dan menghindari malam hari.

Meski profesinya cukup rentan, Ronny tetap bertahan karena penghasilannya cukup bisa memenuhi kebutuhan keluarga dengan waktu kerja yang fleksibel. “Pekerjaan ini memang tinggi risiko tapi tidak mengikat jadi kapan saja saya ingin istirahat bisa langsung mematikan,” jelas ibu tiga anak ini.

Selain itu Ronny juga bergabung dalam komunitas ojol Jayapura sehingga sangat terbantu di-*monitoring* saat mengantarkan penumpang atau *orderan* ke tempat rawan.

Penanggung jawab komunitas Solidaritas Lintas Ojol Jayapura, Ali Ridwan Patty mengakui bahwa dalam tiga tahun terakhir ini telah banyak ojol yang mengalami kekerasan baik yang laki-laki maupun perempuan.

“Secara teknis penyelesaian masalah yang terjadi di lapangan dibahas dalam wadah atau grup, informasi dibuang dalam wadah kemudian langsung direspons dan (pihak terkait) mengecek ke lapangan (lokasi) dan melakukan pendampingan terhadap *driver*,” katanya.

Komunitas, menurut Ali, melakukan pendampingan terhadap pengemudi ojol yang mengalami kekerasan seperti jambret, pemerasan maupun pemukulan. Umumnya peristiwa kekerasan dialami pengemudi laki-laki. Dari kasus-kasus yang terjadi, ada yang dilaporkan ke polisi, namun ada juga yang diselesaikan secara damai.

“Sedikitnya telah ada sembilan kasus kekerasan yang pernah didampingi oleh Solidaritas Ojol Jayapura. Bahkan pernah

ada kasus penipuan yang dialami *driver* yang pelakunya juga seorang perempuan,” kata dia.

Menurut Ali, Komunitas Ojol Jayapura selama ini belum pernah menangani kasus-kasus terkait pelecehan seksual yang dialami pengemudi ojol perempuan. “Kami tidak menerima laporan langsung, hanya mendapatkan cerita dari sesama rekan ojol,” ujar Ali.

Perlu Aturan yang Melindungi Pekerja Berbasis Digital

Direktur Lembaga Bantuan Hukum Asosiasi Perempuan Indonesia untuk Keadilan (LBH APIK) Jayapura Nur Aida Duwila menyatakan keprihatinannya atas peristiwa kekerasan dan pelecehan yang dialami perempuan pengemudi ojol di Jayapura.

Dikatakannya, perempuan bekerja untuk mencari nafkah bagi anak-anak dan keluarganya. Masyarakat seharusnya membangun pemikiran bahwa perempuan itu adalah bagian tak terpisahkan dari masyarakat itu sendiri. Pekerjaan apa pun yang dilakukan seorang perempuan seharusnya dihargai.

“Perusahaan dan negara juga mempunyai kewajiban untuk melindungi ketika melakukan pekerjaan-pekerjaan seperti itu. Tidak semua pekerjaan mungkin bisa dilakukan tapi karena kondisinya akhirnya mereka menjadi seorang *driver*,” katanya.

Ditambahkannya, fokus utama adalah semua orang harus membangun persepsi yang sama bahwa perempuan harus dihormati. “Ketika ada pemikiran itu maka seorang *driver* ojol yang perempuan pun tidak harus mendapat ancaman atau pelecehan seksual dalam bekerja,” terangnya.

“Kalau masih ada dalam pemikiran masyarakat bahwa perempuan hanya sebagai objek maka sampai kapan pun perempuan akan mengalami kekerasan bahkan pelecehan seksual di mana saja mereka berada. “Ini cukup rentan jika pemikiran masyarakat belum berubah,” tegasnya.

Sejauh ini LBH APIK Jayapura belum pernah menerima pengaduan kekerasan dan pelecehan dari pengemudi ojol

perempuan. Pengaduan yang diterima selama ini menurut Nur Aida umumnya kasus kekerasan dalam rumah tangga.

Meski belum pernah menerima laporan, menanggapi kekerasan dan pelecehan yang diterima perempuan di dunia kerja, Nur Aida menyatakan semestinya perusahaan melakukan upaya untuk mencegah kekerasan terhadap pekerjaanya.

Selain itu perusahaan menurutnya juga mesti bertanggung jawab menyediakan jasa konselor atau psikolog bagi pekerjaanya yang mendapat kekerasan maupun pelecehan sehingga pekerja bisa mendapatkan pemulihan dari rasa trauma.

Sementara itu, aktivis Hak Asasi Manusia (HAM) perempuan dari Green Papua Zusan Crystalia Griapon mengatakan bahwa hal penting ketika melihat kekerasan pada kondisi masyarakat saat ini adalah dasar seseorang melakukan kekerasan. Tetapi juga harus melihat dari lingkungan, pendidikan, dan sistem di negara.

“Karena menurut saya negara setiap hari memproduksi kekerasan bahkan pemerintah sampai saat ini pun belum mengesahkan Rancangan Undang Undang Penghapusan Kekerasan Seksual,” jelasnya.

Koordinator Proyek Penghapusan Kekerasan di Dunia Kerja International Labour Organization (ILO) Indonesia Reti Dyah Sudarto mengatakan, secara umum di Indonesia, dari peraturan-peraturan ketenagakerjaan di pusat dan di daerah, saat ini lebih baik dibandingkan 20 tahun lalu. Di mana berbagai hak pekerja lebih diperhatikan dan diawasi oleh perusahaan maupun serikat pekerja yang bekerjasama dengan pemerintah.

Namun pada praktiknya isu kekerasan dari tempat kerja masih banyak terjadi atau kurang menjadi prioritas.

“Untuk jenis pekerjaan baru atau sektor baru yang berbasis *online* karena belum ada aturan khusus yang mengaturnya dan kadang seperti kurang diperhatikan atau tidak dicakup dalam peraturan ketenagakerjaan padahal di situ ada pemberi kerja dan pekerja juga,” terangnya.

Reti menjelaskan, saat ini masih ada kekosongan pada aturan pemerintah yang mengatur dan mengawasi keselamatan dan kekerasan di tempat kerja sehingga melalui Konvensi ILO 190 mendorong hak-hak untuk mendapatkan perlindungan dan keselamatan di dunia kerja.

Menanggapi platform digital dunia kerja saat ini, peraturan ketenagakerjaan mencakup hubungan ketenagakerjaan yang lebih konvensional dan belum terlalu menjangkau jenis-jenis pekerjaan platform baru di mana antara pemberi kerja dan pekerja berbeda dari yang sebelumnya. Untuk mengisi kekosongan tersebut, Konvensi ILO 190 mendorong supaya jenis-jenis pekerjaan baik dari platform digital saat ini nantinya dimasukkan dalam peraturan maupun kebijakan pemerintah.

Mekanisme yang dapat dilakukan perusahaan transportasi *online* saat ini menurutnya agar dapat mengadaptasi perusahaan lain yang sudah mempunyai SOP untuk perlindungan kepada pekerja atau mitra kerjanya.

“Dilihat sejauh ini sudah ada semangat untuk memperkuat peraturan-peraturan yang sudah ada maupun sudah agak tertinggal. Harapannya semangat dan itikad baik dari pemerintah untuk segera meratifikasi Konvensi ILO 190 di Indonesia perlu terus diteruskan. Karena kemajuan berbagai bentuk macam jenis pekerjaan baru yang mendorong produktivitas ekonomi yang terkuat adalah dengan *meng-upgrade* memperbaiki dan menambah peraturan-peraturan tersebut,” jelasnya.

Artikel ini dimuat tanggal: 15 Maret 2022

Tautan artikel:

[Di Balik Keuletan Ojol Perempuan, Dilecehkan dan Diperlakukan Kasar](#)





Nur Aida
Beritahukum.com

Reporter di BeritaHUKUM.com sejak 2018 sampai sekarang. Saya ditugaskan untuk menulis di kanal lifestyle dan kesehatan, dengan inisial 'na'. Namun seiring berjalannya waktu, saya diperbolehkan untuk belajar mengisi beberapa kanal lainnya seperti pendidikan, transportasi dan ekonomi.

Pada Oktober 2018, saya pernah menjadi juara kedua dalam lomba menulis artikel tentang Pemanfaatan Teknologi Nuklir yang diadakan oleh BAPETEN.

Pesan dan Kesan terkait Training, Fellowship dan Buku

Ini adalah kali kedua saya mendaftarkan diri dalam workshop yang diselenggarakan oleh AJI. Alhamdulillah, bisa diterima. Sebelumnya saya pernah 1x mendaftar dalam isu Lingkungan, tapi tidak diterima.

Jujur, saya sangat bersyukur dan senang sekali bisa mengikuti Workshop AJI-ILO. Banyak hal baru yang saya dapatkan terkait isu Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja.

Dalam isu ini, semuanya dilindungi. Tidak meninggalkan siapapun. Pengetahuan saya semakin luas usai mengikuti Workshop dan Alhamdulillah diberikan kesempatan untuk mendapatkan Fellowship.

Sebagai jurnalis perempuan, saya terlalu main hati saat meliput kaum minoritas di dunia kerja. Dalam tulisan saya ini, mewakili segelintir kisah dan harapan mendalam dari ribuan Penyintas Thalasemia yang mengalami situasi yang sama, atau bahkan lebih parah lagi.

Jadi, saya sangat berterima kasih kepada AJI beserta team, yang telah memberi kesempatan kepada saya untuk belajar dan turut menyuarakan potret kehidupan kaum minoritas yang sudah semestinya dirangkul bersama-sama.

Semoga AJI tetap independen dan selalu berpihak kepada kebenaran.

Terima kasih, salam sehat dan sukses untuk kita semua.

Penyintas Thalasiaemia di Dunia Kerja: Dari Body Shaming, Dipanggil Drakula sampai Ingin Bunuh Diri

Oleh: Nur Aida



Tampak Iqbal (kiri) dan Annisa (kanan) saat berada di Poli Thalasiaemia, RSCM Jakarta (Foto: BH/na)

Izam mengurungkan niatnya untuk bunuh diri. Semula ia berniat mengakhiri hidup lantaran tertekan kondisi ekonomi akibat berulang kali ditolak saat melamar pekerjaan.

Pria 32 tahun ini mengaku lelah dengan impitan ekonomi karena sudah lebih dari 9 bulan menganggur. Surat lamaran pekerjaan yang ia kirimkan ke beberapa perusahaan pun tak kunjung mendapat respons positif.

“Disinfektan sudah saya pegang itu, tinggal *nenggak* aja. Untung enggak jadi karena dengar azan Subuh,” kata Izam saat menunggu pendonor di kantor PMI Jakarta Pusat pada Minggu, 20 Februari 2022.

Sebelumnya dia adalah seorang karyawan di perusahaan pengemas makanan ringan yang berada di kawasan Bekasi, Jawa Barat. Saat itu kondisi ekonominya terbilang stabil namun tak berlangsung lama.

Perusahaan pengemas makanan ringan tempat ia bekerja terpaksa gulung tikar akibat pandemi Covid-19 pada akhir 2020. Sejak itu ia menganggur.

Situasi tersebut diperparah dengan kondisi fisik Izam yang kian menurun akibat stok darah di Palang Merah Indonesia (PMI) sering kosong saat pandemi. Ia harus rela menunggu berjam-jam hingga bolak-balik dari rumahnya di Bekasi menuju salah satu rumah sakit yang berada di bilangan Jakarta Timur.

“Benar-benar drop waktu itu. *Ngelamar* kerja enggak dapat-dapat. *Nyari* darah pun mati-matian,” kata Izam saat ditemui di kantor PMI Jakarta.

Izam (bukan nama sebenarnya) memang terlahir istimewa. Sejak usianya belum genap 1 tahun, ia sudah didiagnosis mengidap talasemia, sebuah penyakit kelainan darah genetika. Satu-satunya cara agar tetap bisa mempertahankan hidupnya, Izam harus melakukan transfusi darah rutin tiap 3 minggu sekali. Seumur hidup!

Rutinitas transfusi darah pada penyintas talasemia tersebut membuat mereka memiliki ciri khas fisik khusus. Melansir dari situs kesehatan *Halodoc*, ciri itu di antaranya memiliki badan

kurus dengan raut wajah pucat.

Kemudian, kelainan tulang yang menyebabkan pertumbuhan tulang tidak wajar, warna bola mata kuning, kelainan bentuk wajah, warna kulit cenderung gelap hingga limpa membengkak. Biasanya terlihat dari perut yang membesar. Namun setiap penyintas memiliki karakteristik berbeda-beda tergantung kondisinya.

Dari kondisi inilah, beberapa penyintas sering kali mengalami diskriminasi, kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Banyaknya penolakan kerja yang dialami Izam sebagian besar faktornya karena talasemia yang ia miliki.

Izam juga mengisahkan perundungan yang kerap dilakukan teman sejawat saat ia menjadi karyawan di perusahaan pengemas makanan ringan.

Saat di pabrik, ia sering dipanggil “drakula modern” yang hidup menghisap darah orang lain. Ini dikarenakan rutinitas Izam menjalani transfusi darah setiap 3 minggu sekali. Itu pun dengan konsekuensi pemotongan gaji atas waktu izin yang telah disepakati.

“Drakula modern katanya, hidup dengan darah orang tak mati kena matahari,” ucap Izam.

Meski mengalami perundungan, Izam mengaku sudah mampu menerimanya walau butuh waktu yang cukup panjang. Baginya, *verbal bullying* yang ia alami masih kalah penting dengan desakan ekonomi yang harus ia penuhi.

“Awalnya sih tersinggung ya dipanggil drakula dan dibikin *becandaan*. Tapi ya sudahlah. Itu sudah takdir saya sakit talasemia. Urusan perut lebih penting,” jelas Izam.

Kini Izam menjalani profesi baru sebagai pengemudi ojek *online* (ojol) di salah satu platform transportasi. Di sini pelecehan saat kerja juga kerap ia alami.

Di awal memulai kariernya sebagai *driver* ojol pada Agustus 2021, Izam mendapati perlakuan tidak menyenangkan dari penumpangnya. Ia mendapati tubuhnya dipeluk dari belakang oleh perempuan. Tanpa seizinnya.

Sebelum memeluk, penumpang tersebut sudah berkomentar tentang penampilan fisiknya yang terlihat kurus dan berbeda. Sang penumpang juga menanyakan berat badan Izam. Setelah itu dia memeluk dari belakang. Alasannya, penasaran dengan lingkaran pinggangnya yang kecil.

“*Auto* kaget, baru pertama kalinya dipeluk sama cewek. Bukan pacar tapi seorang penumpang yang baru saya temui 5 menit yang lalu. Saya benar-benar malu dan merasa terhina saat itu. Tapi anehnya, mulut saya seperti terkunci tak sanggup untuk menegurnya,” jelas Izam.

Usai kejadian tersebut, Izam mengaku sempat trauma dan was-was saat membonceng penumpang. Sampai akhirnya, dia memutuskan untuk berhenti mengambil penumpang. Ia lebih memilih mengantar barang dan makanan. Pilihan itu disertai risiko, performa dan penghasilannya turun.

“Siapa terima risiko. Enggak apa-apalah penghasilan turun karena cuma angkut makanan dan barang saja. Yang penting tidak was-was hati saya. Toh, masih bisa dapat uang. Sedikit banyak, saya syukuri,” ungkap Izam.

Titik Terendah Alvin

Soal kerap ditolak saat melamar kerja bukan hanya dialami Izam. Hal serupa dialami Alvin Nugraha (25) yang juga penyintas talasemia. Semisal ditolak saat melamar di sebuah perusahaan BUMN dan bisnis makanan (F&B) di Jakarta. Penolakan itu sebagian besar karena talasemia yang ia miliki. Alvin juga menerima perbedaan sikap saat menjalani *interview* kerja.

“Pas wawancara di sebuah *merchant F&B* yang populer di Jakarta, saya *dilihatin* gitu sama HRD-nya dengan tatapan mata

yang *gimana* gitu. Dari ujung kaki sampai kepala. Batin saya waktu itu, mungkin orangnya juga membatin, ini anak kuat apa enggak dengan fisik kayak gitu. Dari situ wawancara selesai. Saya disuruh pulang. Katanya nanti dihubungi lagi. Kejadian itu tahun 2017-an. Dan sampai detik ini saya belum ada panggilan,” jelas Alvin kepada *BeritaHUKUM* usai menjalani transfusi darah rutin di RSCM Jakarta.

Penolakan berikutnya saat ia melamar kerja di sebuah perusahaan BUMN di Jakarta. Ketika masuk tahap pemeriksaan kesehatan, petugas kesehatan yang saat itu hendak memeriksanya menanyakan riwayat kesehatan dan petugas tersebut sudah menebak dahulu dengan melihat penampilan Alvin.

“Waktu itu enggak lolos di tahap kesehatan. Petugas yang mau memeriksa saya, tanya terlebih dahulu. Saya *diliatin* lagi. Terus ditanya ‘Mas-nya punya penyakit bawaan lahir ya’ Nah dari situ sudah pasti deh alamat gagalnya. Kan memang penyintas talasemia itu kelihatan gitu dari fisiknya,” imbuhnya.

Penolakan berulang kali saat melamar pekerjaan membuat pria lulusan sekolah Tata Boga ini merasa berada di titik terendah dalam hidup. Ia sempat mengeluhkan jalan takdirnya sebagai penyintas talasemia. Kondisi itu membuatnya kerap mengalami perbedaan sikap dan beragam penolakan di dunia kerja.

“Sempat *down* kurang lebih 1 tahun lamanya. Saya bertanya-tanya sendiri dalam hati yang sudah sedih dan sesak sekali. Kenapa di saat saya beranjak dewasa, sering ditolak bekerja? Kenapa saya harus ditakdirkan hidup dengan talasemia?” kata Alvin.

Kesedihan Alvin akibat dari penolakan-penolakan kerja itu tak membuatnya terkungkung dalam keputusan. Ia pun mencoba mendaftarkan diri menjadi pengemudi ojek *online* (ojol) dan Alvin diterima tanpa syarat atau ketentuan khusus yang menyulitkan.

“Enggak ada syarat aneh-aneh. Cukup punya motor ber-STNK

tentunya. Sudah ada SIM dan SKCK (Surat Keterangan Catatan Kepolisian). Daftarnya *by website*. Terus saya sempat diperiksa motor, layak enggaknya buat jalan. Enggak diperiksa fisik atau kesehatan. Waktu itu kantornya di Cilandak,” jelas Alvin.

Dalam proses *recruitment* menjadi mitra *driver* ojol, Alvin tidak mengalami penolakan dan perbedaan sikap dari pihak perusahaan. Hingga akhirnya dia bisa diterima dan menjalankan profesi barunya sebagai *driver* ojol.

Profesi baru itu sudah ia lakoni 3 tahun. Dalam kurun waktu tersebut, kekerasan masih ia terima. Kali ini kekerasan verbal yang dilakukan teman dari penumpangnya.

“Temannya penumpang saya itu bilang ke saya. Sambil *ngeliatin* saya gitu pastinya. Terus dia bilang gini ‘Wah, masnya kurus banget ya. Bisa enggak tuh bonceng teman saya yang besar? Apa motornya enggak jomplang ke belakang itu’. Batin saya waktu itu, mungkin orang tersebut sedang *becandain* saya. Cuma kok perasaan saya jadi *gimana* gitu. Antara kurang nyaman dan sedikit tersinggung sih sebenarnya. Ya saya enggak jawab apa-apa waktu itu. Cuma senyum kecut aja sih,” tutur Alvin.

Kekerasan verbal yang dialami Alvin memang kerap kali terjadi di dunia kerja. Lontaran kalimat yang mengarah ke *body shaming* seolah menjadi sesuatu yang lumrah. Padahal *body shaming* merupakan bentuk perundungan yang berdampak pada kesehatan mental seseorang.

Meski mengalami berbagai perilaku yang tidak menyenangkan, Alvin tak lantas berhenti menjadi *driver* ojol. Hingga akhirnya, pandemi virus Corona masuk dan merebak ke Tanah Air. Semua sektor terpukul termasuk transportasi. Orang tua Alvin melarang menjadi pengemudi ojek daring. Alasannya karena penyintas talasemia rentan terinfeksi virus.

“Disuruh istirahat di rumah saja sama orang tua. Enggak boleh *narik* lagi sampai Corona benar-benar hilang. Sebenarnya sih saya juga merasa enggak butuh lagi buat balik jadi *driver* ojol.

Masih *keingat* aja kejadian yang tidak enak waktu itu. Ya saat ini saya pilih jadi *freelancer* saja di bidang fotografi. Kebetulan saya cukup *interest* sama foto-foto. Enggak mesti sih, kadang ada teman yang butuh bantuan untuk melakukan sesi foto,” ungkap Alvin.

Kisah yang dialami Izam dan Alvin di dunia kerja hanyalah bagian kecil dari banyaknya peristiwa yang dialami penyintas talasemia di Indonesia. Mereka kerap diperlakukan berbeda karena kondisinya. Kekerasan, diskriminasi dan pelecehan sering mereka terima dan alami bahkan dari lingkungan terdekat mereka.

Pelecehan dan Diskriminasi Hal Biasa

Komunitas Talasemia Movement mengakui, pelecehan, diskriminasi dan kekerasan sering kali diterima penyintas talasemia. *Co-Founder* dari Komunitas Talasemia Movement, Annisa Octandiari Pertiwi (27) mengatakan, hal itu tak hanya terjadi di dunia kerja. Tetapi di lingkungan sekolah hingga di tengah masyarakat, perilaku dan sikap tidak menyenangkan itu juga mereka alami.

“Setahu saya, beberapa dari teman-teman komunitas yang bercerita ke saya bahwa mereka sering di-*bully*. Dikatakan vampirlah, pendeklah, jelek, penyakitan bahkan ada yang cerita dikatakan kecil-kecil hamil karena perut yang terlihat gendut akibat pembengkakan pada limpa. Itu semua efek samping dari penumpukan zat besi dari rutinitas tranfusi darah pada penyintas talasemia,” jelas Nisa di tengah-tengah aktivitasnya menjalani pemeriksaan medis rutin di RSCM Jakarta pada Jumat, 18 Februari 2022.

Bahkan Annisa sendiri juga mengalami situasi tersebut. Ia pernah ditolak saat wawancara kerja disebabkan talasemia yang ia miliki bukan karena kompetensinya.

Di perusahaan ekspor impor di Jakarta, tempat ia bekerja saat ini, manajemen perusahaan mempersoalkan kondisi kesehatan Annisa.

Tak berhenti di situ saja, perusahaan juga mempermasalahkan izin tranfusi darah yang harus rutin dijalani saban 3 minggu sekali, seumur hidup.

“Saat itu sekitar 2016, perusahaan yang saya lamar mengkhawatirkan saya yang punya penyakit talasemia enggak bisa kuat bekerja secara normal seperti layaknya karyawan kantor yang kadang berangkat pagi pulang malam. Mereka juga mempersoalkan izin tranfusi yang dinilai dapat menghambat produktivitas dalam bekerja,” jelas dia.

Awalnya, Annisa merasa percaya diri akan diterima di perusahaan tersebut mengingat ayahnya yang juga bekerja di perusahaan yang sama. Akan tetapi faktanya tak sesuai harapan.

“Awalnya saya merasa *pede*, karena ayah saya yang pensiunan ditarik oleh temannya untuk bekerja di perusahaan itu. Kemudian saya diajak. Wah, pasti diterima nih. Sudah *interview* juga walau sempat diragukan karena memiliki penyakit talasemia, pikir saya waktu itu. Tapi saat pengumuman, nama saya tidak ada,” jelasnya.

Setelah itu, Annisa sempat merasa *down*. Sebab ia berharap lebih dan merasa akan diterima. Selain itu, ada salah satu faktor penguat keyakinannya yakni ayahnya pernah bekerja di perusahaan itu.

Ia sempat berdiam diri dan merenung semalaman di kamar. Annisa sempat menyalahkan talasemia yang ia miliki yang membuat kesempatannya bisa diterima kerja pupus.

“Kenapa sih saya harus punya talasemia. Sedih, kesal *banget* waktu itu, saya merenung di kamar semalaman,” kata dia.

Beruntung, kedua orang tua sarjana lulusan Universitas Padjajaran Bandung ini mendukung dan menguatkan dirinya.

Waktu itu, ayah Annisa yang juga bekerja di perusahaan tersebut menjelaskan lagi kepada pihak perusahaan bahwa

anaknya memiliki prestasi dan kemampuan fisik yang tidak bisa diragukan.

“Atas penjelasan dari ayah saya, akhirnya saya diberikan kesempatan untuk uji coba dulu selama 3 bulan dan saya berhasil membuktikan kalau saya bisa. Dan kekhawatiran perusahaan tidak terbukti. Alhamdulillah, saat ini saya sudah 4 tahun bekerja di perusahaan ekspor impor Jakarta. Saya berhasil membuktikan bahwa talasemia tidak menghalangi saya untuk tetap produktif dan mampu bersaing dengan karyawan pada umumnya,” ungkap Annisa.

Melalui komunitas Talasemia Movement, Annisa bersama para penyintas talasemia lainnya berharap kepada pemerintah agar bisa memberikan solusi khusus dalam dunia kerja bagi minoritas seperti mereka. Mengingat banyaknya kasus *verbal bullying* dan penolakan dalam dunia kerja yang berdampak besar pada keterbelakangan ekonomi karena tidak adanya penghasilan.

“Salah satu upaya yang terus menerus kami gencarkan adalah sosialisasi dan kampanye mengenalkan talasemia kepada masyarakat dan pemberi kerja. Karena selama ini banyaknya kasus diskriminasi dan *bullying* terjadi akibat ketidaktahuan dari banyak pihak tentang kami,” tuturnya.

“Sehingga para pemberi kerja banyak yang menganggap talasemia itu sebagai penyakit yang menular dan penyintasnya memiliki fisik yang lemah dan tidak bisa bersaing dengan orang-orang pada umumnya. Padahal jika mereka sudah mengenal siapa kami, pasti akan beda kasusnya. Tentunya kami sangat butuh peran pemerintah dalam hal pemberian solusi yang tegas dan berarti bagi kami,” jelas Annisa.

Harusnya Tidak Boleh Terjadi

Masalah diskriminasi, penolakan dan *verbal bullying* di dunia kerja yang kerap dialami penyintas talasemia ini mendapat tanggapan dari Direktur Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan (Kemenaker) Yuli Adiratna. Dalam keterangan tertulisnya, Yuli

Adiratna menyangkan adanya kasus tersebut.

“Seharusnya hal ini tidak boleh terjadi. Penyintas Talasemia pada dasarnya memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Maka mereka juga harus diberikan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan kompetensinya,” kata Yuli.

Menurutnya, kondisi dengan talasemia tidak boleh dijadikan alasan untuk melakukan diskriminasi, kekerasan dan pelecehan. Kesempatan harus diberikan dengan tetap mengacu pada standar kompetensi pekerjaan.

Bahkan perusahaan juga harus didorong untuk memberikan kesempatan lebih sebagai *affirmative action* atau lebih dikenal dengan diskriminasi positif yang menunjuk kepada kebijakan yang bertujuan untuk menyebarluaskan akses ke pendidikan atau pekerjaan bagi kelompok non-dominan secara sosial-politik.

“Oleh karena itu perlu dilakukan sosialisasi dan dialog sosial yang intensif terkait *affirmative action* bagi kelompok dengan penyakit genetik seperti talasemia,” sebut Yuli.

Yuli mengakui, belum ada aturan khusus yang mengatur kebijakan tentang ketenagakerjaan bagi penyakit kelainan darah genetika seperti talasemia. Namun pengusaha atau pemberi kerja dapat menggunakan regulasi yang berlaku secara umum yaitu larangan diskriminasi sebagaimana diatur dalam Pasal 5 dan 6 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 5, setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Dilanjutkan pada Pasal 6, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pada praktiknya, regulasi yang berlaku secara umum terkait larangan diskriminatif tersebut tidak banyak dipatuhi oleh beberapa perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari perlakuan diskriminatif seperti penolakan kerja dengan dalih penyakit atau

perbedaan bentuk fisik yang dialami oleh penyintas talasemia.

Menanggapi hal tersebut, Yuli Adiratna memahami bahwa kejadian seperti diskriminasi, kekerasan dan pelecehan sangat mungkin terjadi. Untuk itu, secara khusus Kemenaker mengajak serikat pekerja/serikat buruh dan juga penyintas talasemia mendorong DPR untuk segera menyelesaikan pembahasan RUU Penghapusan Kekerasan Seksual (RUU Tindak Pidana Kekerasan Seksual) sebagai salah satu upaya untuk mencegah diskriminasi, kekerasan dan juga pelecehan.

Selain itu ia mengklaim, Kemenaker pada tahun lalu juga melakukan kegiatan dialog sosial dengan serikat pekerja/serikat buruh perempuan di Jawa Timur, Jawa Barat dan DKI Jakarta. Dialog itu antara lain soal upaya pencegahan diskriminasi, kekerasan dan pelecehan di tempat kerja. Kemenaker juga memberikan ruang yang cukup kepada serikat pekerja atau serikat buruh di tingkat perusahaan maupun di luar perusahaan untuk mencegah diskriminasi, kekerasan dan pelecehan. Hal tersebut juga telah diatur dalam Konvensi ILO Nomor 111 mengenai Diskriminasi Pekerjaan dan Jabatan serta Konvensi ILO Nomor 190 mengenai Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja.

Prinsip Ketenagakerjaan Harus Inklusif

Ketua Umum Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) Hariyadi B Sukamdani menegaskan, penting bagi setiap perusahaan untuk menerapkan prinsip ketenagakerjaan yang inklusif guna menjalankan prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi. Akan tetapi, tidak semua perusahaan memahami prinsip tersebut. Artinya yang benar-benar diterapkan secara benar di tempat kerja. Hal ini ia sampaikan menanggapi ragam penolakan kerja yang dialami kelompok dengan penyakit genetik kelainan darah.

“Saya rasa tidak tepat ya kalau perusahaan memandang dan menolak penyintas talasemia ini dari segi fisik atau penyakitnya. Apalagi ini bukan penyakit yang menular,” kata Hariyadi melalui sambungan telepon, Rabu, 2 Februari 2022.

Hariyadi menyampaikan, bahwa dari sudut pandang pengusaha, penyintas talasemia juga memiliki kesempatan sama untuk diterima dan bekerja di sebuah perusahaan berdasarkan kompetensi, sesuai standarisasi setiap perusahaan.

“Selama kondisinya sehat dan punya kompetensi yang sesuai dengan perusahaan ya tidak apa-apa. Tidak masalah,” kata dia.

Menurut Hariyadi, berdasarkan pengalaman, setiap pekerja pada umumnya akan mengalami penurunan kemampuan tubuh seiring bertambahnya usia. Sehingga perusahaan selalu membuka peluang baru bagi generasi muda untuk bekerja di perusahaan.

Akan tetapi saat ini, pekerja Generasi Z atau biasa disebut Gen-Z memiliki kebiasaan bekerja yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Menurutnya, para penyintas talasemia yang memiliki pengalaman penolakan saat melamar bekerja merupakan bagian dari Gen Z yang lahir pada rentang waktu 1997-2012.

“Saat ini untuk Gen Z di perusahaan itu enggak akan bisa bertahan lama. Paling lama ya sekitar 3 tahunan karena para Gen Z ini kebanyakan mudah bosan kalau bekerja di satu perusahaan. Jadi sekali lagi sebenarnya yang dilihat oleh pengusaha itu adalah kompetensinya,” tegas Hariyadi.

Hariyadi juga menekankan terkait perizinan tranfusi darah yang wajib dijalani penyintas talasemia semestinya tidak dipermasalahkan oleh perusahaan karena setiap perusahaan memiliki ketentuan yang telah disepakati kedua belah pihak.

“Terkait izin *treatment* ya dalam hal ini tranfusi darah, saya rasa setiap perusahaan tidak akan ada masalah ya. Asalkan pekerja mengerti jadwal dan disesuaikan dengan tanggung jawab pekerjaannya. Dan tentunya sesuai dengan kesepakatan dan perjanjian antar kedua belah pihak,” jelas dia.

Meski tak mempermasalahkan kondisi penyintas talasemia na-

mun Apindo untuk saat ini tidak bisa mengeluarkan kebijakan khusus menyangkut penyintas talasemia di dunia kerja. Hal itu karena jumlah penyintas talasemia yang sedikit jika dibandingkan dengan populasi secara keseluruhan.

“Saya melihat penyintas talasemia jumlahnya tidak banyak ya. Jadi kalau membuat aturan khusus ditakutkan akan jadi kacau karena mereka kan tidak bisa disamakan dengan penyandang disabilitas. Kalau disabilitas memang ya sudah ada regulasinya mengingat rasio mereka yang jauh lebih banyak dari orang dengan penyakit bawaan,” kata Hariyadi.

Meski jumlah penyintas talasemia disebut sedikit namun Indonesia termasuk salah satu negara dalam sabuk talasemia dunia artinya negara dengan frekuensi gen (angka pembawa sifat) yang tinggi. Menurut data dari Kementerian Kesehatan (Kemenkes), pada 2021 terdapat lebih dari 10.531 pasien talasemia di Indonesia.

Perusahaan Rintisan Terbuka dengan Penyintas Talasemia

Tidak semua perusahaan menolak golongan minoritas seperti penyintas talasemia. Salah satunya Investree, sebuah perusahaan rintisan teknologi finansial (tekfin) yang bergerak di bidang *peer-to-peer lending* di Indonesia.

Manajemen Investree secara terbuka memberikan kesempatan bagi kelompok minoritas semisal penyintas talasemia yang memiliki kompetensi di bidangnya.

“Di Investree, kami melakukan perekrutan berdasarkan kompetensi yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selain itu pada saat proses perekrutan itu sendiri memang ada tahapan untuk melakukan tes kesehatan bagi para calon karyawan. Dan untuk penyintas talasemia tentu saja setelah adanya pernyataan dari Kementerian kesehatan bahwasanya ini bukanlah penyakit yang menular, tentu saja Investree sangat terbuka,” jelas Ariyo Putro, *Chief Human Capital Officer* Investree kepada *BeritaHukum*, baru-baru ini.

Ariyo mengatakan, perusahaan akan mengkaji terkait bentuk pekerjaan yang bisa dilakukan dan sesuai dengan calon karyawan yang notabene adalah penyintas talasemia. Tentu, disesuaikan berdasarkan kompetensi yang dimiliki dan tidak mengganggu kesehatan penyintas serta rutinitas transfusi darah mereka.

“Beberapa jabatan atau posisi di Investree ini memang menuntut ketahanan fisik yang mumpuni. Misalnya melakukan kegiatan lapangan untuk teman-teman di bagian *sales*, *collection* atau survei. Jenis jabatan ini mungkin kurang sesuai dengan penyintas talasemia. Namun untuk yang berada di *back office* seperti bagian *operation*, departemen IT atau teknologi yang biasa melakukan *coding* dan bagian analisis bisnis, kita akan *open* untuk penyintas talasemia,” jelas Ariyo.

Ariyo menegaskan, penyintas talasemia yang akan direkrut oleh perusahaan juga akan dipastikan secara administratif sudah terdaftar atau memiliki program jaminan layanan kesehatan khusus talasemia.

“*In principle*, kami sangat menerima penyintas talasemia, itu yang pertama. Kemudian yang kedua kami akan menyesuaikan jenis pekerjaannya berdasarkan kompetensinya dan kami juga akan sesuaikan sesuatu yang menjadi limitasi penyintas talasemia. Tidak akan kami berikan posisi atau *job* yang dapat mengganggu kesehatannya. Jadi kita carikan posisi yang fit sesuai kompetensi dan kondisi kesehatannya. Yang ketiga, kita coba untuk pastikan juga penyintas talasemia sudah diproteksi oleh jaminan layanan kesehatan lengkap khusus talasemia,” tuturnya.

Potensi Diskriminasi akibat Kondisi Kesehatan

Sejumlah temuan kejadian pelecehan verbal, psikis, dan seksual yang dialami penyintas talasemia di dunia kerja menunjukkan bahwa orang-orang yang bekerja dan juga para pencari kerja dengan kondisi kesehatan dan fisik yang berbeda lebih rentan mengalami potensi kekerasan dan pelecehan. Koordinator Proyek Penghapusan Kekerasan di Dunia Kerja International

Labour Organization (ILO) Indonesia Reti Sudarto mengatakan, potensi kekerasan dan pelecehan saat bekerja di sebuah pabrik, perusahaan, kerja berbasis *online* dan *freelancer* serta di sektor lain kerap terjadi karena perbedaan fisik akibat kondisi kesehatan tertentu.

“Kejadian kekerasan dan pelecehan yang tidak terlepas dari jenis kelamin, status dan jenis kontrak kerja maupun sebagai pencari kerja atau pekerja tetap. Ini semua sebenarnya sudah termasuk yang dilindungi menurut Konvensi ILO 190,” jelas Reti saat dikonfirmasi pada Jumat, 4 Maret 2022.

Reti menekankan, kejadian yang dialami sejumlah penyintas talasemia tidak sebatas perlakuan diskriminatif di lingkungan kerja, akan tetapi juga pelecehan yang bisa menjurus ke tindak kekerasan. Ini merugikan mereka yang sebenarnya memiliki *skill* dan kompetensi ketrampilan sebagai *talent* dalam mencari nafkah.

“Kondisi seperti ini sangat merugikan mereka. Produktivitas perusahaan juga terganggu karena rekan atau atasan yang seharusnya memiliki *teamwork* baik malah mengganggu dan mem-bully,” kata dia.

Reti menegaskan, hal ini tidak dibenarkan oleh ILO dan oleh norma ketenagakerjaan serta asosiasi industri dan pengusaha. Tapi, dalam praktiknya banyak sekali terjadi di kehidupan sehari-sehari. Sehingga upaya bimbingan peningkatan kesadaran, pelatihan kepada manajemen dan staf serta *upgrading* kebijakan pengaturan terus diperlukan.

Pengalaman yang dialami Izam, Alvin dan Annisa tidak menutup kemungkinan dialami juga oleh ribuan penyintas talasemia yang lain.

“Pasti masih banyak di luaran sana yang mengalami nasib seperti saya. Di samping itu, umur orang yang punya talasemia kan enggak bisa lama kayak orang-orang pada umumnya. Ya, semoga lekas ada solusi. Kalau sudah ada aturan resmi dari pemerintah kan kita sebagai penyintas enggak ketar-ketir ditolak

lagi,” kata Izam dalam pesan singkatnya saat dikonfirmasi.

Senada dengan Izam, Aditya Putra Nasir yang juga penyintas talasemia turut menyampaikan harapannya kepada pemerintah. “Saya harap ke depannya pemerintah enggak hanya memperhatikan segi medis. Aspek sosial dan *empowerment* penyintas talasemia di sini juga penting. Karena pada faktanya, teman-teman *survivor* banyak yang tidak dapat berkembang di masyarakat karena mereka takut akan didiskriminasi dan *bullying*,” jelas Adit.

Dalam dunia kerja, Adit juga berharap pemerintah bisa membuat peraturan yang dikhususkan bagi para penyintas talasemia. Sebab sebagai warga negara, mereka juga berhak memiliki kesempatan dan perlakuan sama untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak.

“Harapan saya, pemerintah dapat membuat undang undang untuk penyintas talasemia seperti, standar pemeriksaan kesehatan dalam *recruitment* kerja dan juga memberikan ruang kesempatan yang lebih luas untuk teman-teman penyintas,” kata dia.

Banting Setir Penyintas Talasemia Di Dunia Kerja



Aditya Putra Nasir (kanan) bersama rekan kerja (kiri) saat berada di Coffee shop miliknya.
(Foto: Instagram/Aditya)

Kondisi dunia kerja yang tidak ramah untuk penyintas talasemia membuat mereka harus berpikir keras mencari cara untuk bisa berdaya. Beberapa penyintas talasemia lebih memilih untuk berwirausaha mandiri membantu usaha keluarga atau bekerja di sektor kesehatan yang lebih paham tentang apa itu talasemia. Aditya Putra Nasir adalah yang memutuskan untuk melupakan bekerja di sektor formal dan akhirnya berwiraswasta.

Adit (31), begitu ia biasa disapa merupakan *survivor* talasemia sejak usia 3,5 tahun. Saat ini Adit memiliki sebuah *coffee shop*. Berbekal ilmu yang ia dapatkan saat menjadi mahasiswa, Adit memutuskan menjadi *entrepreneur* dan berhasil membuka *coffee*

shop pada 2015 di bilangan Senopati, Jakarta Selatan.

"Waktu SMA, cita-cita saya sebenarnya ingin jadi dokter. Berhubung nilai IPA saya tidak cukup untuk masuk IPA akhirnya saya memutuskan untuk jadi *entrepreneur*. Kebetulan saya lulusan Entrepreneur-Binus yang waktu itu tahun 2013 membuat tugas realisasi bisnis. Dan saat itu saya memilih bisnis kopi untuk dipelajari dan diimplementasikan karena semasa kuliah, saya sering *ngerjain* tugas atau sekadar nongkrong di *coffee shop*," terangnya.

"Sampai akhirnya saya berkeinginan untuk membuka *coffee shop* sendiri. Alhamdulillah, Stomping Grounds Coffee pertama saya buka pada 2015 di kawasan Senopati Jakarta Selatan, yang akhirnya tutup usia pada 2018 dan saat ini pindah ke kampus Psikologi UI Depok," jelas Adit saat diwawancara melalui aplikasi percakapan *WhatsApp*.

Sebelum membuka *coffee shop*, Adit sempat melamar pekerjaan di beberapa perusahaan rintisan.

"Dahulu *pas* lulus kuliah, saya pernah melamar kerja ke beberapa perusahaan *start-up*. Sudah beberapa kali *interview* juga sih, namun tidak ada panggilan berikutnya," kata dia.

Adit bersyukur tidak pernah menerima diskriminasi maupun kekerasan di dunia kerja. Akan tetapi sebagai seorang pengusaha, ia menerima sejumlah pertanyaan tak mengenakan.

"Alhamdulillah, saya tidak merasa pernah mendapatkan diskriminasi sebagai *survivor* talasemia. Tapi sebagai seorang pengusaha, kadang saya mendapatkan opini dari pihak lain di saat-saat bekerja. Semisal pertanyaan 'Ini benar-benar Bapak *owner*-nya' atau semisal pertanyaan usia karena fisik saya yang terlihat lebih muda dari usia saya," ungkap Adit.

Sementara Iqbal Andika Putra (24) lebih memilih membantu sang ibu yang memiliki bisnis konveksi jahit dan hantaran pernikahan. Sebelumnya dia juga pernah bekerja di bidang

properti bersama pamannya. Akan tetapi tidak berlangsung lama akibat pandemi Covid-19 pada 2020.

Pria kelahiran Depok, Jawa Barat ini sudah terdiagnosis mengidap talasemia sejak berumur satu tahun. Iqbal juga pernah mengalami kegagalan seleksi saat melamar pekerjaan. Pihak perusahaan tempat dia melamar kerja tidak bisa memberikan waktu yang banyak untuk melakukan perawatan medis rutin.

“Pernah, *ngelamar* kerja dulu habis lulus. Enggak lolos seleksi dan enggak boleh izin lama buat tranfusi darah rutin. Soalnya aku kan butuh transfusi yang lumayan sering ya. Dua minggu sekali harus *nge-charge* baterai (tranfusi darah). Itu belum *check up*-nya. Jadi ya bisa terhitung 6 kali dalam sebulan kunjungan ke rumah sakit,” kata Iqbal saat ditemui di Jakarta, baru-baru ini.

Sebagai penyintas talasemia, Iqbal mengaku tidak pernah mengalami kekerasan maupun pelecehan saat berada di dunia kerja mengingat lingkungan pekerjaan yang saat ini merupakan perusahaan keluarga yang sangat memahami dan memberikan dukungan penuh kepadanya.

Suasana dunia kerja yang harmonis tanpa terjadi kekerasan dan pelecehan juga dialami Marni Suminarsih. Ia bekerja sebagai asisten penelitian dokter di Divisi Hematologi Onkologi Medik, Rumah Sakit Cipto Mangunkusumo (RSCM) Jakarta.

Marni menceritakan pengalamannya selama berada di dunia kerja. Perempuan 26 tahun ini mengaku tidak pernah mengalami tindak diskriminasi maupun pelecehan. Rekan kerja dan perusahaan tempat dia bekerja sangat terbuka dan peduli terhadap talasemia yang ia miliki.

“Alhamdulillah, pengalaman saya bekerja di dua perusahaan, tidak pernah mengalami diskriminasi dan pelecehan. Ya karena pada perusahaan pertama itu, saya masuk dan bekerja di sana karena *channel* dari orang tua saya. Jadi, sudah paham dan *aware* dengan kondisi saya yang membutuhkan waktu untuk berobat

rutin. Sedangkan untuk perusahaan yang kedua adalah rumah sakit, tempat yang sama untuk saya melakukan transfusi darah,” jelas Marni di Jakarta.

Namun tidak semua penyintas talasemia diterima dan dimengerti kondisinya seperti yang dialami Marni dan Iqbal. Faktanya, kebanyakan dari mereka sampai saat ini sering menerima perlakuan diskriminasi, pelecehan dan kekerasan dalam berbagai bentuk. Tak hanya di dunia kerja.

Para penyintas talasemia berharap tidak dipandang sebelah mata dan dilecehkan karena talasemia yang mereka sendiri tidak menginginkannya. Sebab mereka juga bisa berperan dan memiliki kompetensi. Mereka hanya ingin didukung, dimengerti dan diberi kesempatan sama di dunia kerja atau kehidupan sosial seperti warga negara yang lain sebelum tutup usia.

Artikel ini dimuat tanggal: 8 & 9 Maret 2022

Tautan artikel:

[Penyintas Talasemia di Dunia Kerja: Dari Body Shaming, Dipanggil Drakula sampai Ingin Bunuh Diri](#)



[Banting Setir Penyintas Talasemia di Dunia Kerja](#)





Tasmalinda

Suara.com

Menyukai jalan-jalan sejak kecil. Kini menjadi bagian dari Suara.com dengan Suarasumsel.id. Tengah terus berusaha mendokumentasikan hal-hal yang terjadi di sekeliling. Terimakasih atas pengalaman fellowship yang memberikan ilmu baru, dan semangat berserikat.

Ironi Perkebunan Sawit di Sumsel: Kaya Cuan tapi Minim Perlindungan Pekerja Perempuan

Oleh: Tasmalinda



Ilustrasi pekerja sawit. Perlindungan terhadap pekerja sawit di Sumsel masih minim [ANTARA]

Harga produksi komoditas kelapa sawit yang tengah melambung memberi berkah bagi Provinsi Sumatera Selatan (Sumsel). Memiliki luasan kebun sawit melebihi 1,5 juta hektare (data 2020) merupakan lahan kebun terluas di Pulau Sumatera.

Ironisnya, berkah hamparan sawit hingga kaya *cuan* ini belum

turut dinikmati buruh perempuannya. Luas kebun sawit di Sumsel ini disokong oleh Kabupaten Musi Banyuasin (Muba) dengan hamparan kebun sawit mencapai 314.442 Ha.

Dari luas lahan kebun ini, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) Muba mencatat sekitar 60 ribu pekerja meraup rejeki dari perkebunan sawit. Dari jumlah tersebut, sekitar 13 persen merupakan pekerja perempuan.

Meski demikian, Disnakertrans belum mendetailkan dari ribuan pekerja perempuan itu, seberapa persen yang berstatus tetap atau pekerja waktu tertentu yang biasa dikenal buruh harian lepas.

“Kita peroleh data dari laporan perusahaan. Setidaknya dari 400 ribu pekerja di Muba didominasi pekerja di kebun sawit,” ujar Kadin Disnakertrans Muba, Makmur Salim kepada *Suara.com* pekan lalu.

Saat sinar matahari mulai menyinari wilayah kabupaten ini, gerak sepeda motor yang dikendarai seorang buruh sawit perempuan berjalan cukup kencang. Dia membawa peralatan kebun yang dibalut di punggung.

Dengan menggunakan pakaian yang seolah didesain menjadi seragam kerja, dia berusaha menutupi seluruh bagian tubuh. Mengenakan topi cukup lebar, kain yang berubah fungsi menjadi masker dililit penuh di wajah hingga membungkus sebagian kepala.

Tak lupa setelan lengan panjang serta celana menutupi hingga sepatu bot plastik menemani perjalanannya menuntaskan jalan setapak dari Desa Gajahmati.

Mencapai satu jam perjalanan ditempuh dengan sepeda motor khas modifikasi bagi jalan-jalan kebun yang bergelombang, ibu satu anak ini sebenarnya baru mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaannya.

Tetapi dengan perjuangan bersama belasan rekan lainnya, perusahaan menganulir keputusan hubungan kerja sepihak tersebut. “Saat ada informasi PHK itu, berat sekali. Ada intimidasi, kekerasan verbal seperti ancaman dan ucapan dari pejabat lapangan yang lebih tinggi, membuat takut,” katanya.

Atas alasan itu pula ia meminta identitasnya tidak ditampilkan demi keberlangsungan kontrak kerja yang baru dibuatnya dengan perusahaannya. “Mau bagaimana lagi, butuh pekerjaan karena di desa tidak ada penghasilan. Status kerja juga kontrak, juga belum jelas sampai berapa lama waktunya. Yang penting bekerja dulu. Suami juga sama, kontrak buruh,” kata perempuan yang masih berusia kepala dua ini.

Kondisi ini tidak sama baiknya dengan dialami buruh di perusahaan sawit lainnya di Muba. Berjarak cukup jauh dari perusahaan sawit ini, seorang pekerja laki-laki memberikan pengakuan jika pekerja perempuan di perusahaannya juga banyak berstatus buruh harian lepas meski sudah bertahun-tahun bekerja.

“Soal kekerasan atau pelecehan saya belum banyak mendengarnya. Mungkin ada tapi tidak dilaporkan kemungkinan karena takut. Takut kehilangan pekerjaan. Paling banyak yang bermasalah ini soal upah dan PHK,” kata pekerja ini didampingi Ketua Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) Cabang Muba, Juliansyah.

Juliansyah yang mendampingi pekerja-pekerja buruh ini setidaknya mencatat tiga permasalahan kerap dihadapi pekerja sawit. Di antaranya kontrak kerja yang tidak jelas, status kerja dan sistem upah yang belum sesuai upah minimum regional (UMR) walaupun status kerja sudah berubah menjadi pekerja tetap.

Selain perkara mendasar itu, pekerja perempuan yang paling tidak mendapat perlindungan. “Padahal pekerja perempuan di kebun sawit juga punya hak cuti haid, cuti melahirkan, cuti menyusui, ketersediaan ruang menyusui, hingga edukasi pada

anak-anaknya. Rata-rata hak ini minim dipenuhi perusahaan sawit di Muba ini,” imbuh dia.

Menurut Juliansyah, tidak terpenuhinya kebutuhan dasar pekerja seperti halnya kesejahteraan hingga perlindungan juga merupakan tindakan kekerasan pada pekerja.

Di organisasi serikat buruhnya juga terdapat divisi gender yang menjadi wadah bagi anggota-anggota serikatnya saling menguatkan. Mereka rata-rata menyampaikan polemik yang dihadapi saat bekerja di kebun. Seperti kondisi kamp yang tidak ramah dengan perempuan. Perusahaan melakukan pemindahan pada divisi kerja lain secara sepihak sehingga membuat pekerja perempuan mengambil alih pekerjaan yang lebih pas dilakukan pekerja laki-laki.

“Aduan pada divisi gender banyak seperti yang seharusnya tidak dikerjakan pekerja perempuan malah dikerjakan. Contohnya pekerjaan panen tandan itu kan berat seharusnya bukan pekerja perempuan. Ada juga soal jam kerja yang melebihi ketentuan karena pekerja perempuan ini rata-rata lebih tekun bekerja jika di kebun,” ungkapny.

Juliansyah pun mengakui pelaporan atas perlindungan perempuan tidak banyak disuarakan. Sehingga ia pun mengharap pemerintah daerah juga makin massif mengawasi dan membina perusahaan sawit.

“Karena situasi pandemi seperti ini, tekanan pekerjaan akan semakin berat terutama pada pekerja perempuan. Bukan hanya bekerja, pekerja perempuan harus menjaga diri, menjaga keluarga di kamp-kamp kebun, menjadi guru bagi anak-anak karena sekolah pakai sistem daring. Belum lagi jika ada keluarga yang sakit terinfeksi Covid-19. Beban ganda,” ungkapny.

Disnakertrans pun mengungkapkan bahwa selama tiga tahun terakhir, kasus kekerasan terhadap pekerja perempuan sawit tidak banyak dilaporkan. Sepanjang tiga tahun terakhir, baru ada satu kasus kekerasan dan pelecehan seksual yang dilaporkan

buruh sawit. Peristiwa ini terjadi mendekati akhir 2021.

Peristiwa pelecehan seksual dilakukan oleh mandor sehingga Disnakertrans memberikan rekomendasi agar perusahaan memberikan sanksi tegas kepada pelaku. “Belum sampai sebulan, proses pengaduan itu selesai. Pelaku tindakan kekerasan seksual itu diberhentikan perusahaan. Perusahaan patuh atas rekomendasi yang diberikan Disnakertrans,” kata Kadis Makmur Salim ini.

Dia mengungkapkan, kasus-kasus ketenagakerjaan yang paling sering dilaporkan adalah perihal upah dan PHK sepihak lalu ketidaksepakatan nilai pesangon.

Ia pun mengungkapkan serapan tenaga kerja perempuan di sektor perkebunan sawit di Muba tergolong tinggi. Serapan yang tinggi ini disebabkan karena perusahaan sawit membutuhkan tenaga kerja yang besar dengan beragam pekerjaannya serta jumlah pekerja perempuan di desa juga banyak.

“Serapan pekerja perempuan di kebun sawit Muba memang tinggi. Itu pun mungkin menjadikan alasan mengapa Muba menjadi *pilot project* soal perlindungan perempuan di sektor sawit. Bersama Dinas PPA (Perlindungan Perempuan dan Anak) dengan *pilot project* perusahaan sawit Hindoli and Cargil,” terangnya.



Tanda buah segar atau TBS Perkebunan Sawit di Sumsel [Suara.com/Tasmalinda]

TBS Perkebunan Sawit di Sumsel

Kepala Dinas Perlindungan Perempuan dan Anak Muba, Dewi Kartika mengungkapkan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPPA) tengah mendorong perlindungan pekerja perempuan di berbagai sektor usaha.

Di sektor perkebunan, Kabupaten Muba menjadi percontohnya dibentuknya Rumah Pekerja Perlindungan Perempuan (RP3). RP3 ini menjadi wadah yang melibatkan lebih banyak pihak mencapai fungsi dan peran sebagai rumah perlindungan bagi pekerja perempuan.

“Kita harus akui pekerja perempuan di perkebunan sawit ini besar karena itu butuh dukungan banyak pihak agar perlindungan perempuan menjadi perhatian bersama,” ujarnya.

Peranan perempuan di sektor sawit ini tentu mendorong ekonomi daerah namun perlu juga diperhatikan perlindungannya. “Saya tuh menemukan situasi dan kondisi di kamp-kamp sawit yang seharusnya ramah perempuan. Misalnya menyediakan bilik-bilik yang ideal bagi pasangan suami istri dan anak. Karena bermula dari situasi ini yang berpotensi terjadi kekerasan dan pelecehan baik bagi istri (perempuan) dan anak,” ujarnya.

Pada 2021, terjadi kekerasan sekaligus pelecehan seksual di perusahaan sawit di Desa Peninggalan, Kecamatan Tungkal Jaya, Muba.

Peristiwa tersebut terjadi karena situasi kamp yang mungkin juga tidak ramah pada perempuan. “Pelecehan ini bukan hanya karena ada niat pelaku tapi situasi juga yang mempermudah tindakan tersebut terjadi. Situasi kamp di perusahaan itu memprihatinkan. Dinding kayu sekatnya tidak ada sehingga bercampur antar keluarga. Perlindungan anak-anak juga perlu diperhatikan,” ujarnya.

Dewi pun menekankan perlunya *day care* di perkebunan sawit yang bermanfaat bagi tumbuh kembang anak-anak sekaligus

juga pengetahuan para ibunya. “Yang tentu merangkul semua pekerja perempuan baik *middle* setingkat manajemen juga pekerja buruh,” harapnya.

Dibentuknya RP3 diungkapkan Dewi karena PT Hindoli and Cargil pun telah membentuk komite gender dalam upaya perlindungan pekerja perempuan di perusahaannya.

“Setahu saya perusahaan ini punya komite gender pada struktur perusahaan hingga punya perhatian bagi pekerja perempuan misalnya sudah memiliki fasilitas khusus bagi pekerja perempuan,” diakuinya.

Dewi mengatakan, penunjukan sebagai percontohan perlindungan pekerja perempuan dilakukan oleh Kementerian PPPA.

Latar belakangnya adalah upaya-upaya pemenuhan hak pekerja khususnya buruh dan pegawai perempuan masih menghadapi beberapa kendala seperti pelanggaran norma kerja, diskriminasi dan kekerasan yang dialami oleh pekerja khususnya buruh dan pegawai perempuan.

“Padahal kenyamanan bekerja sangat mempengaruhi dalam perwujudan hubungan industrial yang kondusif dan perlu mendapatkan perhatian dalam mewujudkan kenyamanan bekerja. Seperti kondisi kerja yang tidak diskriminasi termasuk kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja,” terang Dewi.

Karena itu dia pun menekankan bahwa tindakan pelecehan seksual di tempat kerja dapat menimpa siapa saja dan merugikan semua pihak terutama pekerja atau buruh dan pegawai perempuan sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas kerja yang berdampak pada kelangsungan usaha bagi pengusaha.

“Saya lihat bahwa pekerja di Hindoli bagus perlindungannya. Ada tempat menyusui, ruangan khusus perempuan, pekerja di kebun juga mengungkapkan hal itu. Ada pemberdayaan pekerja

perempuan yang mana para pekerja diajarkan agar membuat atau mengolah produk turunan sawit seperti membuat sabun dari minyak sawit atau ada seperti lilin itu. Barang-barang produktif,” ungkap Dewi.

Dewi pun menjelaskan Kementerian PPPA RI telah menerbitkan Peraturan Menteri Nomor 1 Tahun 2020 mengenai Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) di Tempat Kerja.

Pada 2020, Kementerian PPPA memfasilitasi pembentukan RP 3 di lima sektor seperti halnya sektor pertanian, perikanan, sektor perbankan, sektor pariwisata dan sektor perkebunan.

Kementerian PPPA lalu melakukan koordinasi dengan Dinas PPPA Muba dan pihak lainnya seperti Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit (GAPKI) dan perusahaan.

“Kami pun melakukan survei bersama ke lokasi terkait kesiapan dalam pembentukan RP3. Dengan gelar FGC sebagai tindak lanjutnya hingga pembentukan tim interdis. Perusahaan Hindoli ini ketat soal prokes Covid-19. Proses *monitoring* pun sempat terundur,” pungkasnya.



Tanda buah segar perkebunan sawit di Sumsel [Suara.com/Tasmalinda]

PR Besar soal Perlindungan Pekerja Perempuan di Perkebunan Sawit

Sawit Watch mengungkapkan perlindungan pekerja sawit perempuan di Indonesia masih bermasalah. Dalam kajian selama ini, pemenuhan hak-hak dasar pekerja perempuan tidak dipenuhi secara maksimal oleh perusahaan.

Staf perburuan di Sawit Watch sekaligus Koordinator Koalisi Buruh Sawit, Zidane mengungkapkan, perkara pokok yang menjadi sumber ketidakadilan bagi pekerja sawit perempuan ialah ikatan kerja kontrak atau buruh.

“Buruh perempuan memang banyak namun jumlah yang besar ini merupakan pekerja dengan hubungan kerja harian lepas alias kontrak yang kemudian status kerjanya juga tidak jelas selama bertahun-tahun,” ujar dia.

Apalagi pekerja perempuan yang masuk ke dunia kerja karena tuntutan membantu suami sebagai kepala keluarga. Hubungan industrial suami seperti sistem pekerjaan borongan membuat istri yang notabene bukan pekerja perusahaan juga turut menjadi pekerja.

“Mau tidak mau akhirnya bekerja turut membantu suami, bekerja namun tidak dibayar. Karena suami punya borongan kerja yang harus sesuai target demi memenuhi standar kerja kontrak,” ujarnya.

Belum lagi pekerja perempuan yang tergolong rentan untuk pekerjaan tertentu. “Misalnya hanya terima masker namun tidak diberi pelindung lainnya. Ada yang sama sekali tidak mendapatkan perlindungan seperti kacamata atau baju khusus ketika menyemprot pestisida,” ungkap dia.

Untuk kekerasan atau pelecehan seksual cenderung tidak banyak terungkap. Pelecehan yang terjadi cenderung ialah kekerasan verbal seperti ancaman dan intimidasi oleh pekerja dengan jabatan lebih tinggi.

“Seperti mengancam pekerja perempuan, jika macam-macam nanti kontrak kerja diputus perusahaan. Jika macam-macam nanti dipindahkan. Macam-macam ini maknanya bisa luas, seperti melaporkan tindakan kekerasan atau pelecehan seksual. Sumbernya karena keterikatan kerja yang lepas demikian membuat pekerja perempuan berpikir dua kali melaporkan atau bersuara,” bebernya.

Perlindungan yang cenderung terabaikan lainnya ialah jaminan kesehatan. Zidane menyampaikan temuannya banyak pekerja yang tidak terdaftar dalam lembaga Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) baik BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan.

“Dengan ikatan kerja yang tidak jelas, jaminan kerja juga tidak diperoleh. Misalnya terjadi kekerasan dan pelecehan, pekerja juga membutuhkan perawatan medis,” ungkapnya.

Karena itu, menurut dia, keberadaan komite gender di perusahaan sawit tidak akan maksimal jika hak-hak dasar pekerja tidak terpenuhi.

“Buruh-buruh perusahaan terutama perempuan ditempatkan bukan pada inti pekerjaan. Karena itu status ikatan kerjanya sulit dibuat permanen. Inilah salah satu akar permasalahan pekerja perkebunan,” pungkasnya.

Koordinator Proyek Penghapusan Kekerasan di Dunia Kerja International Labour Organization (ILO) Indonesia Reti Dyah Sudarto mengungkapkan, keberadaan serikat kerja di perusahaan menjadi kunci dalam menyuarakan hak-hak pekerja termasuk bagaimana mencegah tindak kekerasan dan pelecehan terjadi.

Pekerja sawit perempuan tergolong rentan menjadi korban kekerasan dan pelecehan seksual karena itu perlu upaya bersama dan kolaborasi berbagai pihak guna mencegahnya.

“Termasuk bagaimana adanya keberadaan rumah perlindungan

pekerja perempuan atau komite gender. Keberadaan komite gender bisa menjadi upaya agar praktik-praktik kekerasan atau pelecehan di perusahaan dapat dicegah. Dengan adanya serikat kerja menjadi motor penggerak para pekerja bersama-sama menyuatkan hak-hak mereka,” ujar Reti.

Komite gender pun diharapkan bisa diisi oleh pekerja-pekerja perempuan. Dengan demikian, komite gender akan lebih maksimal menyuatkan hak-hak pekerja perempuan seperti diberikannya hak haid, menyusui, melahirkan dan kesetaraan perempuan lainnya.

Keberadaan komite gender sendiri harapannya bisa merangkul seluruh pekerja perempuan. Karena dalam kesepakatan ILO sendiri, tidak ada pembagian perlindungan pekerja berdasarkan status kerja.

“Seluruh pekerja harus dilindungi baik yang berstatus buruh harian lepas,” harapnya.

Dengan adanya komite gender di perusahaan perkebunan sawit, Reti pun mengharapkan, akan mampu menjalankan peran dengan maksimal.

“ILO mendorong bagaimana praktik baik ini bisa dicontoh perusahaan yang belum melaksanakan bisa segera mengikuti dan yang telah terbentuk. Harapannya tidak hanya menjadi pencapaian di atas kertas namun ada aksi bersama dalam perlindungan pekerja perempuan di sektor perkebunan,” imbuhnya.

Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit (GAPKI) juga optimistis akan kerja bersama dalam menjawab permasalahan perlindungan pekerja sawit perempuan. Ketua Bidang Ketenagakerjaan GAPKI Sumarjono mengungkapkan, komoditas sawit makin memperlihatkan pencapaian positif saat ini.

Kontribusinya pada nilai ekspor yang terus meningkat dari 11-13 persen menjadi 17-18 persen. Meski dalam perjalanannya,

sawit Indonesia kerap diterpa isu negatif.

“Saya lebih optimistis soal perlindungan pekerja perempuan ini. Butuh kolaborasi untuk menjawabnya. Tidak hanya pekerja, serikat pekerja termasuk pengusaha, asosiasi pengusaha, pemerintah baik pusat dan daerah bersama-sama,” ujar Sumarjono pada *Suara.com* belum lama ini.

Terdapat enam pekerjaan rumah ketenagakerjaan di sektor perkebunan sawit yakni perlindungan pekerja, upah, pekerja anak-anak, pekerja perempuan, keselamatan kerja dan pengawasan pemerintah.

“GAPKI telah mengeluarkan sebuah panduan praktis dan praktik baik yang dipergunakan oleh para anggota mengenai komitmen, organisasi, kolaborasi, komunitas, hingga keterwakilan perempuan, perlindungan kesehatan dan fasilitas perlindungan anak-anak,” ujarnya.

Di Sumsel sendiri, GAPKI baru beranggotakan 80 perusahaan sawit dari lebih ratusan perusahaan sawit yang beroperasi. Dari anggota-anggota GAPKI pun telah ada yang berhasil menerapkan praktik baik ini seperti halnya PT Austindo Nusantara Jaya Tbk.

Dalam seminar peringatan Hari Perempuan Indonesia (8/3/2022), perwakilan PT Austindo Nusantara Jaya Tbk atau ANJ, Adhika Mandr Karuna menjelaskan, perusahaannya memiliki empat komitmen dalam perlindungan pekerja perempuan.

“Komitmennya di antaranya kesetaraan gender, kesetaraan kesempatan, pemberdayaan perempuan dan perlindungan, pelayanan kesehatan perempuan dan pengasuhan anak,” ujarnya.

Di perusahaan yang juga memiliki wilayah kerja di Sumsel ini menerapkan mekanisme perlindungan pekerja perempuan dengan pembentukan komite gender dan perlindungan anak di setiap lokasi yang melapor pada GM *estate* setempat.

Selain itu, juga tersedia jalur ANJ Value Champion di setiap lokasi operasi. Para *Value Champion* ini melaporkan kepada dua komisaris setiap bulan mengenai situasi pekerja.

“Tersedia juga mekanisme keluhan kesah karyawan yang dilengkapi *log book* dan dimonitor setiap saat. Tersedia *whistle blowing system* yakni pelaporan yang dirahasiakan. Pelaporan ini, jika ada orang yang enggan menyampaikan secara langsung. Di perusahaan, perlindungan pekerja perempuan dilakukan menyeluruh karena sudah tidak ada lagi yang berstatus pekerja buruh lepas,” terang Andhika.

Artikel ini dimuat tanggal: 13 Maret 2022

Tautan artikel:

[Ironi Perkebunan Sawit di Sumsel: Kaya Cuan, Minim Perlindungan Buruh Perempuan](#)





Alfanny Pratama Fauzy

Metrolampungnews.pikiran-rakyat.com

Saat ini bekerja di metrolampungnews.pikiran-rakyat.com. Lalu, aktif berorganisasi di AJI Bandar Lampung. Selain menghasilkan tulisan jurnalistik sejak di UKPM Teknokra Unila, berkarya pula di bidang fotografi, videografi, dan melakukan riset ilmiah. Sisi lain, gemar menulis SEO di situs milik sendiri, yakni hanalfa.com serta hobi membaca puisi dan menonton teater.

Kesan dalam mengikuti pelatihan dan fellowship ini senang karena dapat menambah persepektif termasuk ILO K-190. Terlebih, pemateri dan mentor dengan piawai menjelaskan materi serta membimbing peserta dengan sabar.

Jurnalis Perempuan di Lampung Butuh Perlindungan

Oleh: Alfanny Pratama Fauzy



Pengendara motor melintas di depan gedung Tribun Lampung yang beralamat di Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No 83 Gedong Meneng, Rajabasa, Bandar Lampung 8 Maret 2022. Jurnalis perempuan di Tribun Lampung berjumlah sekitar 12 orang. /PRMN Metro Lampung/Alfanny Pratama Fauzy

Kekerasan terhadap insan pers masih menjadi persoalan hingga saat ini termasuk kepada jurnalis perempuan. Pekerjaannya membuat jurnalis perempuan tidak hanya rentan mengalami kekerasan namun juga pelecehan seksual.

Hasil mini riset AJI Bandar Lampung pada Mei 2021 terhadap

30 jurnalis perempuan, dua dari 30 responden mendapatkan pelecehan seksual secara verbal atau fisik di kantor. Lalu, lima jurnalis perempuan mengalami diskriminasi dan rasisme di tempat bekerja.

Sementara saat liputan, 11 jurnalis perempuan (36,7 persen) pernah mengalami pelecehan seksual secara verbal atau fisik. Selanjutnya, dua orang mengalami kekerasan fisik dan sembilan lainnya dapat tindakan perilaku diskriminasi dan rasisme.

Penulis menemui dua jurnalis yang menjadi narasumber riset AJI Bandar Lampung. Narasumber pertama, TN menceritakan kenangan buruk yang dialaminya saat mendapat kekerasan verbal dan merasa dipermalukan salah seorang pejabat pemerintah di Lampung, dua tahun silam.

TN membuka obrolan dengan melisankan ulang dua kalimat yang dulu dilontarkan oleh pejabat pemerintahan tersebut terhadap dirinya. “Kamu ini perempuan apalagi sudah pakai kerudung, *sami’na wa atho’na*. Jangan sampai nanti *innalilahi wainna ilaihi rojiun*,” ujar TN kepada penulis, Rabu 16 Februari 2022.

Dahulu, TN hanya bisa menangis karena kalimat itu disampaikan seseorang yang sedang berkuasa di provinsi ber juluk *Sai Bumi Ruwa Jurai* di tempat ramai. Sebab, ada para kepala dinas dan pimpinan rumah sakit setempat serta beberapa jurnalis pada 3 Maret 2020.

“Harga diri saya dijatuhkan. Belum lagi kata-katanya ‘jangan sampai *inalillahi wainna ilahi rojiun*’ itu seperti ancaman bakal kayak kena musibah atau meninggal dunia,” kata TN.

Pelaku mempertanyakan pemberitaan terkait dirinya yang mengenakan pakaian dinas dalam musda salah satu partai di Lampung. Kemudian TN menampik hal itu sebab berita yang dimaksud pelaku dimuat media lain bukan kantor tempatnya bekerja.

“Kalau kamu itu, mulai hari ini kamu akan saya pelajari. Sudahlah kamu beritakan yang baik-baik saja,” ucap pelaku kepada TN.

Kemudian TN dihampiri empat ajudan pelaku lalu membawanya ke ruang kerjanya. Lagi-lagi pelaku mempersoalkan pemberitaan media tempat TN bekerja yang membahas terkait dirinya.

Masih di dalam ruangan itu, ada seseorang yang meminta TN untuk dapat minta maaf kepada pelaku yang juga menjabat ketua DPD di salah satu partai tersebut. Agar perkara cepat selesai dan dapat keluar dari ruangan itu, TN pun menuruti dengan minta maaf.

Seusai berhasil keluar ruangan itu, TN langsung menelepon pemimpin redaksi media tempatnya bekerja. Selanjutnya TN menceritakan kronologi yang dialaminya di kantor.

Respons setelah mendengar TN, pimpinan redaksi merilis kronologi di *website*-nya. Tak berselang lama, kejadian itu viral dan berbagai organisasi pers di Lampung memberikan kecaman seperti AJI Bandar Lampung, JMSI, IFJ dan lainnya.

Selang beberapa hari, media pusat turut menghubungi TN untuk memastikan keamanan fisiknya. Perlu diketahui media lokal tempat TN bekerja merupakan anak perusahaan pers grup nasional.

TN terus terang ke pihak pimpinan pusat bahwa masih sering dihubungi salah satu ajudan pelaku. Akhirnya TN diamankan ke kantor media yang berada di Jakarta.

Sesampai di sana, TN ditanyakan mau diproses secara hukum atau tidak oleh pimpinan pusat. Namun TN memutuskan tidak mau meneruskannya.

Pertimbangannya TN sudah telanjur minta maaf saat kejadian. Selain itu TN menilai kekerasan verbal terhadap jurnalis

perempuan belum dapat sorotan di Lampung dibandingkan kekerasan fisik.

Dia juga pesimistis dapat menang melawan pelaku dengan kekuasaan yang dia punya.

“Dukungan selain dari perusahaan ada juga dari AJI dan JMSI saja serta saya rasa Undang Undang Pers masih lemah,” nilai TN.

Hingga saat ini TN masih trauma atas kejadian itu dan masih enggan bertemu dengan pelaku. “Tidak ada bantuan untuk memulihkan mental dan psikologis saya. Sekarang sudah lumayan *baikan*, *dulunya* takut banget. Cara saya coba melupakan dengan pindah pos peliputan,” ungkapya.

Narasumber lainnya, S ialah seorang jurnalis media nasional yang merasa dilecehkan saat liputan. Saat itu S usai liputan di BNN Lampung Kamis, 27 Mei 2021.

Lalu dirinya tiba-tiba dipanggil oleh seorang laki-laki yang tidak dikenalnya dan tak bisa dipastikan pegawai BNN atau tidak.

Pria tersebut menyuruhnya membuka masker. Saat S bertanya mengapa harus membuka masker di saat pandemi Covid. Kemudian dijawab oleh pelaku. “Ya ingin lihat kamu cantik apa *enggak*,” ujar S menirukan gaya bicara laki-laki itu.

Mendengar ucapan itu, S merasa takut dan dilecehkan. Apalagi saat kejadian, hanya S sendiri yang perempuan di ruangan itu di tengah banyak laki-laki lainnya. Apalagi ada laki-laki lain yang berada di sana juga menyuruhnya membuka masker.

Usai kejadian itu, S tidak menceritakan kepada siapa pun. Dia merasa percuma saja melaporkan karena saat di lokasi, ada beberapa jurnalis yang malah ikut mendukung pelaku memintanya buka masker.

“Menurut mereka itu menganggap hanya bercandaan hal biasa

dengan menggoda seperti itu. Mau dibuat *ngadu* aku tahu *ending*-nya bakal susah yang mau jadi saksi. Saya merasa risih tidak nyaman seperti dijadikan objek seksualitas pria itu,” kata S.

Kerentanan jurnalis perempuan mengalami pelecehan dan kekerasan diamini Bendahara Forum Jurnalis Perempuan Lampung (FJPL) Faiza Ukhti Annisa. Oleh karena itu beberapa jurnalis perempuan di Bandar Lampung berhimpun dalam FJPL usai mendapat pelatihan *Journalist Safety and Security Training* dari AJI Bandar Lampung.

“Intinya untuk saling merangkul sesama kita (wartawan perempuan) dan *support*. Serta tempat ruang aman dan nyaman karena sesama perempuan dan satu profesi hal ini terkait bila ada masalah saat liputan seperti pelecehan seksual bisa jadi tempat cerita,” ucapnya.

Faiza pun mengungkapkan *dulu* pernah melihat secara langsung rekan kerja seprofesinya mengalami pelecehan. “Kan ada wartawan baru *dulu* pernah *dilecehin* seperti ini *dek, dek*, sini duduk di pangkuan abang,” kata Faiza menirukan ucapan pelaku.

Saat itu Faiza melihat wajah korban tersebut ketakutan. Lalu dia menghampiri pelaku. “Bang, *enggak* boleh kayak *gitu* tuh bisa pelecehan seksual tahu bang. *Enggak* sopan kayak *gitu*,” tegasnya.

Belajar dari Kejadian, Pentingnya Pelatihan Keamanan untuk Jurnalis

Deputy General Manager *Radar Lampung TV*, Hendarto Setiawan mengatakan jurnalis perempuan di tempatnya bekerja pernah mengalami pelecehan seksual. Hendarto menceritakan kejadiannya sekitar pertengahan 2015 pada liputan pendaftaran calon wali kota Bandar Lampung.

Saat itu, korban berdesak-desakan karena ramai yang meliput lalu ada yang memegang area kewanitaannya sang jurnalis. Saat itu

Radar Lampung TV mengirimkan tiga jurnalis, dua laki-laki dan satu perempuan.



Deputi General Manager Radar Lampung TV Hendarto Setiawan berbagi cerita jurnalis perempuan di tempat bekerjanya ada yang pernah alami pelecehan seksual Alfanny Pratama F

Sadar kawannya dilecehkan, jurnalis laki-laki yang bersama korban itu menantang orang-orang di sekitarnya guna mencari pelaku yang melakukan pelecehan seksual tersebut. Keterangan Hendarto, dari kantor sudah berupaya total untuk pertama memberikan perlindungan lalu mengadvokasi hingga sampai ke proses hukum membuat laporan.

“Kita beri dukungan dengan advokasi terus mengumpulkan bukti-bukti, kemudian mencari-cari saksi untuk benar-benar tahu peristiwa itu siapa yang melakukan pelecehan dan karena posisinya memang *rapet* banget,” katanya.

Menurut Hendarto, ada dugaan pelakunya sesama jurnalis namun karena lemahnya saksi dan bukti jadi cukup sulit. “Kami memberikan advokasi sampai tuntas meskipun memang terakhir enggak ada yang mengaku,” ujarnya.

Belajar dari kejadian itu, jajaran pimpinan *Radar Lampung TV* membuat kebijakan jika ada liputan kerumunan, jurnalis laki-

laki wajib menjaga dan mendampingi jurnalis perempuan rekan kerjanya. Saat ini ada enam jurnalis perempuan di *Radar Lampung TV*, jelas Hendarto.

Selain itu jurnalisnya juga diberi pembekalan sebelum diterjunkan ke lapangan termasuk keamanan dan keselamatan seperti menghindari konflik fisik secara langsung. “Jadi kita memberikan bekal pengalaman seperti *training* atau pelatihan. Kemudian ada evaluasi bertahap selalu menceritakan apa yang dialami di lapangan oleh sang wartawan seperti itu,” ucapnya.

Hendarto juga menyatakan perusahaannya berkomitmen untuk mendampingi jurnalisnya yang mendapat kekerasan maupun pelecehan.

Selaras Hendarto, upaya kebijakan dari pimpinan media juga ada pula dari *Tribun Lampung* supaya meminimalkan terjadinya kekerasan dan pelecehan jurnalis perempuan. Manajer Pemberitaan *Tribun Lampung* Yoso Muliawan mengatakan, liputan malam tidak boleh dilakukan oleh jurnalis perempuan khususnya yang ke lapangan kecuali wawancara melalui gawai.

“Bahkan kita ada satu jurnalis perempuan yang rumahnya jauh mestinya reporter piket ke kantor. Ini jurnalis perempuan tersebut yang rumahnya jauh *dikasih* dispensasi Dia enggak piket di kantor. Dia di rumah aja. Selain itu hak jurnalis perempuan yang alami haid pertama kan sakit jadi izin kita sudah sampai ke situ,” tutur Yoso.

Kantor *Tribun Lampung* juga dilengkapi sejumlah CCTV seperti di ruang lobi, ruang iklan, *newsroom*, area belakang dan lainnya untuk mengawasi bila ada tindakan kejahatan sehingga mudah mendapatkan rekaman bukti.

Selain kebijakan itu, sebagai pimpinan *middle*, Yoso mengaku secara personal sering menegur bila ada rekan kerjanya melakukan bercandaan yang seksisme bahkan mengarah ke pelecehan seksual. Menurut dia, kesadaran yang belum merata membuat banyak laki-laki belum tahu pemahaman bentuk

pelecehan seksual sehingga bagi pelaku menganggap itu candaan.

“Jadi sering juga saya atau yang lain itu memberi tahu ke orangnya langsung. Misal *eh enggak* boleh loh siulan begitu ke perempuan. *Eh enggak* boleh bicara hal seksis, itu enggak boleh,” jelasnya.

Namun menurut Yoso, saat ini 12 jurnalis perempuan *Tribun Lampung* belum ada yang mendapatkan pelatihan ihwal keamanan. Meski demikian, Yoso menyatakan *Tribun Lampung* tetap berkomitmen akan mengadvokasi kasus kekerasan atau pelecehan yang dialami jurnalisnya.

Tribun Lampung memiliki pengalaman jurnalisnya yakni Noval Andriansyah dahulu pernah mengalami kasus kekerasan. Menurut Yoso, *Tribun Lampung* maju untuk menyelesaikan masalah yang menimpa karyawannya.

“Ada lagi ketika ada kawan salah tangkap dikira narkoba dibantu juga. Komitmen saya kira ada,” diakuinya.

Yoso pun berharap jurnalis perempuan di lapangan maupun di kantor mestinya sudah lebih sadar lagi saat mengalami pelecehan seksual dan bersikap tegas serta berani bicara. “Harus percaya masalahnya dapat diproses, kalau ada laporan tentu *Tribun Lampung* akan maju membantu,” katanya.

Di sisi lain, Yoso juga menegaskan jika ada sesama karyawan *Tribun Lampung* melakukan pelecehan seksual terhadap jurnalis perempuan maka akan diberi sanksi. *Tribun Lampung* ada peraturan perusahaan yang mengatur ketika ada terjadi kasus pidana sebab ada sanksinya.

Pentingnya pengetahuan terkait keamanan dan hak-hak pekerja juga disampaikan Dyah Retno Sudarto, Koordinator Program Penghapusan Kekerasan di Dunia Kerja ILO Indonesia. Menurut Reti, panggilan akrab Dyah Retno, pada Konvensi ILO 190 di BAB VI Tentang Bimbingan, Pelatihan dan Peningkatan Kesadaran

dijelaskan pada Pasal 11 poin B yaitu “pengusaha dan pekerja dan organisasi masing-masing dan otoritas terkait mendapat bimbingan, sumber daya, pelatihan atau pedoman lainnya, dalam format yang dapat diakses, sebagaimana layaknya, tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender.”

“Pelatihan yang diberikan bukan hanya hal teknis jurnalistik saja. Namun pembekalan pengetahuan terkait keamanan dan hak pekerja juga penting diberikan kepada jurnalis muda perempuan maupun laki-laki,” katanya.

Hal tersebut menurut Reti berguna bagi para insan pers untuk pencegahan dan penanganan saat terjadi kekerasan atau pelecehan saat bekerja. Pihak pimpinan, hingga reporter harus mengerti perspektif gender dan ketenagakerjaan.

“Paling *enggak* kalau ada kejadian (kekerasan atau pelecehan) tahu melapor ke siapa atau kalau kita mendengar dan melihat kawan menjadi korban pelecehan seksual bisa menunjukkan sikap yang baik dan dapat membantu yang kita bisa. Misal tidak menertawakan karena dianggap hal *becandaan*, lalu turut membantu melapor dan jadi kawan yang nyaman untuk bercerita,” ungkap Reti.

Lanjut Reti, kini ILO Indonesia dan UN Women sedang tahap *drafting* panduan bagi serikat buruh dan pekerja di berbagai industri. Misalnya saat menyusun perjanjian kerja bersama (PKB) itu berdialog dengan pimpinan perusahaan.

Perusahaan Media Harus Punya SOP Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Jurnalis

TN dan S sepakat mengatakan butuh perlindungan secara jelas dan komitmen dari perusahaan media. Contohnya membuat dan menyosialisasikan tahapan berupa standar operasional prosedur (SOP) bila terjadi pelecehan atau kekerasan secara fisik dan verbal. Tujuan adanya SOP yang jelas dan komitmen dari pimpinan media membantu hingga tuntas membuat penyintas

nyaman dan berani untuk bercerita.

Menurut mereka, permasalahan yang dialami jurnalis perempuan kerap kali hal yang masih tabu oleh publik sehingga takut malah memperburuk bila asal *speak up*. Padahal kekerasan fisik atau verbal dapat pelecehan seksual dapat merusak mental dan psikis korban yang itu susah pulih.

“Memang ini sulit sudah undang undang lemah untuk permasalahan ini. Jadi tolong pemilik media jangan malah menganggap hal itu biasa karena risiko pekerjaan. Bagus lagi menyediakan psikolog untuk bantu pulihkan korban,” pendapat S.

Ketua AJI Bandar Lampung Hendry Sihalohe juga mendukung pendapat itu. Bahkan menurutnya, para pemimpin media harus memiliki perspektif gender dalam menentukan kebijakan di perusahaannya.

“Jangan hanya memikirkan pekerjaan karyawannya saja tapi harus tahu soal keadilan gender dan memiliki perspektifnya agar saat ada kekerasan yang menimpa jurnalis perempuannya, punya sikap dan komitmen,” katanya.

Hendry juga merasa miris jika jurnalis perempuan masih mengalami pelecehan di kantornya. Menurutnya, jurnalis harus lebih memahami peran masing-masing dan punya sikap menghormati sesama. Justru Hendry bertanya bagaimana sikap media saat meliput pelecehan seksual fisik atau verbal kalau di tempat kantornya terjadi praktik tersebut.

Jurnalis *Konsentris.id* itu juga berpendapat ketika di lapangan, jurnalis laki-laki harus jadi orang pertama yang melindungi jurnalis perempuan bila terjadi kekerasan dan pelecehan. Dia juga meminta para jurnalis menahan diri untuk bercanda seksis atau nuansa pornografi di grup-grup jurnalis.

AJI Bandar Lampung dan FJPL sepakat saat jurnalis perempuan mengalami kekerasan dan pelecehan maka perusahaan pers

yang paling depan menangani masalah tersebut. Sebab menurut Hendry, tanggung jawab utama perusahaan adalah menjamin keselamatan pekerjaanya atau jurnalisnya.

Menilik berbagai kasus kekerasan verbal atau fisik serta pelecehan seksual yang dialami jurnalis perempuan, Hendarto dan Yoso mengatakan sudah perlu adanya SOP Penanganan dan Pencegahan Kekerasan Seksual di perusahaan pers. Bahkan mestinya itu bukan hanya didorong oleh organisasi profesi atau perusahaan pers, tapi yang mendorong adalah Dewan Pers.

“Jadi Dewan Pers tetap membuat semacam pedoman atau SOP kemudian itu disebar ke perusahaan media dan diwajibkan kalau menurut saya perlu,” pendapat Yoso.



Pemimpin Redaksi Lampung News Papar memberikan tanggapan ihwal urgensi SOP Pencegahan dan Penanganan Pelecehan Seksual untuk di media. Alfanny Pratama F.

Selaras Yoso, Pemimpin Redaksi *Lampung News Paper* Aprohan Saputra mengatakan, perusahaan pers pasti menerapkan aturan-aturan seperti kode etik jurnalistik, Undang Undang Pers.

“Itu sudah jauh cukup namun karena perkembangan permasalahan maka perlu pertimbangan ada SOP supaya jurnalis perempuan lebih yakin mereka aman,” katanya.

Artikel ini dimuat tanggal: 10 Maret 2022

Tautan artikel:

[Jurnal Perempuan di Lampung Butuh Perlindungan](#)





Bimo Aria Fundrika

Suara.com

Saat ini bekerja sebagai jurnalis/editor untuk Suara.com. Sebagai jurnalis Bimo punya fokus ketertarikan dalam isu perempuan, gender, minoritas, dan kesehatan mental. Selama menjadi jurnalis Bimo pernah meraih penghargaan dan mengikuti fellowship, beberapa di antaranya Anugerah Karya Jurnalistik K3 ILO-AJI Indonesia, Penghargaan Jurnalis Ramah Anak dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, dan penerima Fellowship Jurnalisme Keberagaman, dan Health and Nutrition Journalist Academy.

Dari 'Abdi' hingga Hari Ini: Belenggu PRT dalam Diskriminasi dan Tidak Dilindungi

Oleh: Bimo Aria Fundrika



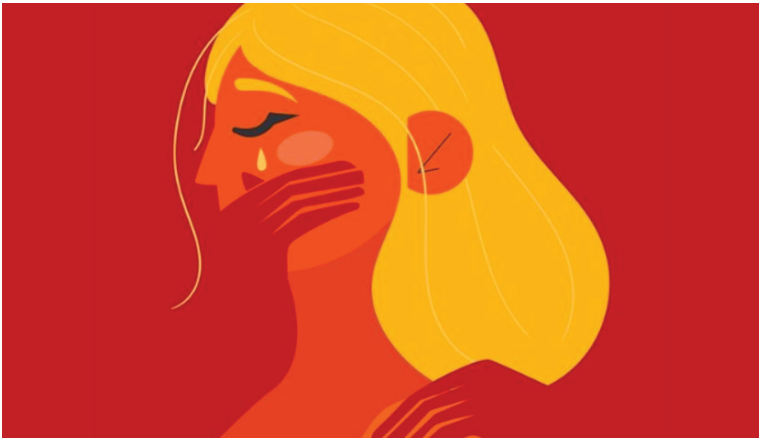
Pekerja Rumah Tangga (PRT). (Dok: Instagram/JalaPRT)

Pagi itu tubuh Lilis mendadak demam. Ia pun merasa ada sesuatu yang mengganjal di tenggorokannya. Kepalanya pusing seperti akan terserang flu. Ia lalu melapor ke majikan bahwa tengah tidak enak badan dan suhu tubuhnya naik turun sejak semalam. Kala itu ia hanya diberi obat rumahan untuk penurun demam dan mengatasi pusing.

Majikan di tempatnya bekerja membebaskan tugas bersih-bersih rumah pada hari itu. Ia hanya diminta memasak untuk tamu. Sepanjang hari tubuhnya makin lemas dan sering duduk. Melihat kondisinya, sang majikan meminta Lilis untuk pulang dan istirahat. Kebetulan kala itu sudah masuk akhir pekan sehingga Lilis bisa istirahat selama dua hari.

“Kalau misal hari Minggu gejala saya atau kondisi saya tidak membaik, saya akan hubungi bisa tidaknya saya bekerja atau kelanjutannya,” ujar Lilis Suryani ke majikannya kala itu.

Hingga Senin pagi, kondisinya tidak kunjung membaik. Batuk dan pilek masih hinggap di tubuhnya. Sehingga ia memutuskan untuk memberi kabar majikannya bahwa belum bisa masuk bekerja pada hari itu. Pada Selasa, kondisi Lilis berangsur membaik. Ia berencana untuk kembali ke rumah majikannya dan bekerja.



Ilustrasi kekerasan seksual (freepik.com)

Namun ia diminta untuk melakukan tes PCR untuk mengidentifikasi Covid-19 terlebih dahulu. Satu hari berselang hasil tes PCR menunjukkan bahwa Lilis positif Covid-19. Lilis kesulitan melacak dari mana ia tertular. Satu yang Lilis ingat ia memang sering kontak dengan seorang pengemudi yang juga

bekerja di rumah majikannya. Pengemudi itu memang kerap batuk.

Terlepas dari mana dan siapa ia tertular, waktu kerja yang dijalani Lilis memang melebihi batas yang diatur Undang Undang Ketenagakerjaan. Ia mulai bekerja pukul 05.30 dengan membersihkan kantor majikannya, merapikan rumah, memasak hingga menyelesaikan pekerjaan rumah tangga lainnya. Pukul 19.00 ia juga harus menyiapkan makan malam. Pekerjaannya baru selesai pukul 20.00 setelah ia membereskan meja makan. Kondisi kelelahan itu yang diduga jadi pemicu ia rentan tertular virus Corona.

Lilis memutuskan menceritakan kondisinya dengan menulis di sebuah media. Tidak lama setelah tulisan itu terbit, ia justru dipecat. Lilis digugat dan dituduh mencemarkan nama baik majikannya. Ia diminta meminta maaf lewat media massa dan digugat untuk membayar Rp60 juta.

"Padahal di situ saya hanya menuliskan kondisi kerja saya dan tidak ada sama sekali menyebut nama majikan atau rumah dia," kata Lilis.

Kejadian itu bagai petir yang menyambar Lilis di siang bolong. Belakangan diketahui bahwa tulisan itu ternyata dibaca oleh salah seorang karyawan di tempat majikannya bekerja. Majikan tempat Lilis bekerja merupakan salah satu petinggi jaringan hotel internasional di Jakarta. Lilis dipekerjakan oleh hotel tempat majikannya bekerja sebagai wujud dukungan atas jabatan majikannya. Sehingga nama Lilis tercatat sebagai pekerja di hotel tersebut.

Lilis yang didampingi oleh Jala PRT juga tidak tinggal diam. Ia mengirimkan surat somasi balik kepada majikannya. Ia menggugat majikannya karena melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dan juga tidak menunaikan hak normatif yang mestinya diterima Lilis.

Enam bulan berlalu tidak ada balasan dari sang majikan. Tapi

pemecatan itu awal diskriminasi yang dialaminya. Sejak saat itu ia kesulitan untuk mendapatkan kerja. Hampir semua lowongan pekerjaan mewajibkan untuk menyertakan hasil tes PCR. Namun, berulang kali Lilis melakukan tes hasilnya selalu positif. Situasi itu berlangsung selama kurang lebih delapan bulan lamanya.

“Saya sampai sempat konsultasi dengan dokter di *Halodoc*, dokternya bilang kalau itu kemungkinan besar bangkai virus yang masih terdeteksi. Saya sampai *screenshot* percakapannya, tapi tidak ada yang percaya,” ujar Lilis.

“Dengan kondisi yang kemarin, jadi apa boleh buat, untuk kebutuhan sehari-hari utang ke sana ke mari, Di pandemi ini saya ini ibaratnya sudah jatuh, masih terus terperosok jurang.”

Di tempat lain kondisi serupa sempat dialami oleh Nanik, seorang PRT yang bekerja di kawasan Jakarta Selatan. Nanik berulang kali dituduh sebagai pembawa virus oleh majikannya sendiri. Kejadian itu berlangsung saat bulan Ramadan Tahun 2020. Setiap kali ia pergi dari pasar pada saat itu juga majikannya menuduhnya membawa virus. Padahal, setiap hari sang majikan selalu membawa teman-temannya untuk berkumpul dan buka puasa bersama.

“Maaf ya bu, saya itu tidak membawa virus kenapa ibu mencurigai saya membawa virus. Sedangkan ibu dan bapak mengumpulkan banyak teman untuk buka bersama. Kan tidak tahu kita siapa yang membawa virus,” ujar Nanik.

Sang majikan tidak terima dengan penjelasan yang dilontarkan oleh Nanik. Sehingga ia justru dimarahi balik oleh majikannya dengan menyebutnya tidak sopan dan sok tahu. Kondisi kerja yang demikian membuatnya merasa tertekan dan terganggu secara mental. Akhirnya Nanik hanya bertahan hingga waktu kontraknya habis di bulan ketiga.

Diskriminasi hingga intimidasi yang dialami oleh Lilis dan juga Nanik sebenarnya bukan hanya khas di situasi pandemi

Covid-19. Sebelum pagebluk melanda, PRT di Indonesia hidup dalam belenggu diskriminasi hingga kekerasan.

Salah satunya seperti yang dialami Yuni yang telah bekerja sebagai PRT lebih dari 10 tahun. Diskriminasi dan intimidasi seolah menjadi makanan sehari-harinya. Salah satu yang ia ingat terjadi sekitar 2016. Waktu itu Yuni diminta untuk menjemput anak majikannya di sebuah sekolah internasional di kawasan Kemang, Jakarta Selatan.

Yuni datang 30 menit lebih awal sebelum jam keluar anak sekolah. Matanya tertuju pada sebuah bangku panjang di pinggir taman di sekolah itu. Namun karena waktu menunggu masih cukup lama, Yuni memutuskan untuk duduk di kursi panjang tersebut. Saat itu kursi tersebut juga kosong. Tak lama setelah ia duduk, Yuni didatangi oleh seorang lelaki dengan seragam penjaga keamanan. Ia melarang Yuni untuk duduk di kursi tersebut.

"Loh ini kan kosong pak, memangnya kenapa?" tanya Yuni keheranan.

"Enggak boleh memang itu sudah peraturannya," jawab petugas keamanan tadi.

"Loh peraturan maksudnya?" ujar Yuni lagi.

"Ya yang duduk di situ itu harusnya majikan, bukan pembantu!" kata petugas keamanan itu.

"Kok gitu banget ya peraturan manajemennya," tandas Yuni.

"Ya Mbak ikuti saja aturannya. Kalau mau jemput berdiri aja di pojok sana," kata lelaki itu lagi.

Mendapat perlakuan yang seperti itu, Yuni merasa bahwa dirinya didiskriminasi oleh petugas maupun aturan dari sekolah tersebut.

Mengurai Akar Diskriminasi Pekerja Rumah Tangga

Dalam jurnal berjudul “Diskriminasi, Kekerasan dan Pengabaian Hak: Pekerja Rumah Tangga Tanpa Perlindungan Hukum”, Anita Dhewy dari Jurnal Perempuan sempat menulis bahwa PRT sering kali berada di lingkungan kerja yang tidak layak yang menurutnya bisa dikategorikan sebagai bentuk kekerasan. Meskipun kondisi ini tidak dilihat sebagai kekerasan dan sering kali dipandang sebagai sesuatu yang biasa.

Dalam jurnal tersebut, Anita juga menulis cerita seorang PRT tidak diperbolehkan duduk di lobi. Serupa dengan yang dialami oleh Yuni. Menurutnya peraturan diskriminatif tersebut mengandung bias kelas. Salah satu yang digarisbawahi oleh Anita bahwa secara historis, budaya, dan sosial, hubungan dalam pekerjaan rumah tangga antara majikan dan pekerja rumah tangga sering kali tidak memiliki batasan yang jelas antara seorang pekerja dan anggota keluarga.



Pekerja Rumah Tangga (PRT). (Dok: Instagram/JalaPRT)

Argumen itu bisa ditelusuri melintasi zaman. PRT sendiri menurut Anita punya berbagai jenis panggilan di setiap zaman. Di era kerajaan atau feodal PRT punya panggilan "abdi" khususnya di Kerajaan Jawa. Pada zaman penjajahan Belanda panggilan itu berubah menjadi "bedinde" atau "ngenger" dalam konteks masyarakat Jawa kemudian "pembantu" dalam masyarakat kontemporer hingga "pekerja" seperti yang juga dilakukan oleh kelompok PRT sebagai cara mengakui profesi mereka.

Pandangan bahwa PRT adalah bagian dari keluarga (majikan) tidak selalu menguntungkan PRT karena berpotensi memersonalisasi hubungan antara PRT dan majikan. Dengan memandang PRT sebagai anggota keluarga, majikan sebagai kepala rumah tangga merasa bahwa mereka dapat memberikan pekerjaan kepada pekerja rumah tangga sesuai keinginan mereka tanpa memperhatikan batasan atau undang-undang terkait yang berkaitan dengan hubungan antara pekerja dan majikan. Posisi ini menyebabkan PRT rentan terhadap diskriminasi hingga kekerasan yang berulang.

"Karena diposisikan baik sebagai anggota keluarga maupun sebagai pekerja, PRT menanggung kondisi terburuk sebagai anggota keluarga perempuan dibebani tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga, serta kondisi terburuk sebagai pekerja dengan posisi rendah," tulis Anita.

Belum Ada Aturan yang Melindungi

Dalam situasi kerentanan tersebut sayangnya menurut Koordinator Nasional Jaringan Nasional Advokasi (Jala) PRT Lita Anggraini, hingga saat ini masih belum ada aturan yang melindungi PRT yang mengalami kekerasan, diskriminasi dan intimidasi. Hingga saat ini, PRT tidak diakomodir dalam peraturan perundangan ketenagakerjaan.

"Negara absen dalam perlindungan situasi normatif ketenagakerjaan pelanggaran terhadap hak-hak PRT secara sistematis," ujar Lita.

Saat ini memang terdapat Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan PRT. Namun menurut Lita, aturan tersebut tidak berkekuatan hukum, tidak mengikat, dan lemah. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga menurut Lita juga tidak mengatur dengan jelas tentang standar normatif ketenagakerjaan.

“PRT ini bekerja di wilayah rumah tangga dianggap privat tidak ada kontrol sosial, tidak ada pengawasan dari pemerintah,” ujar Lita.



Koordinator Jala PRT, Lita Anggraini (suara.com/Pebriansyah Ariefana)

Bersama dengan Jala PRT, selama 18 tahun Lita mengadvokasi RUU PRT. Hasilnya masih nihil hingga kini. Luviana dari Aliansi Stop Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja mengatakan bahwa mendorong Konvensi ILO 190 tentang Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja bisa jadi salah satu langkah taktis agar kerja-kerja yang dilakukan oleh PRT diakui dan dilindungi oleh negara.

“Itu salah satu cara agar PRT bisa diakui negara dan bisa lepas dari kekerasan dan pelecehan dan diskriminasi di dunia kerja,” ujar Luviana.

Dalam ringkasannya, ILO mengatakan bahwa mereka mengambil pendekatan pragmatis dengan mendefinisikan kekerasan dan pelecehan sebagai serangkaian perilaku dan praktik yang tidak dapat diterima yang bertujuan, mengakibatkan atau mungkin menimbulkan cedera secara fisik, psikologis, seksual dan ekonomi. Artinya definisi tadi juga mencakup mencakup penyiksaan secara fisik, lisan, perundungan dan pengeroyokan, pelecehan seksual, ancaman dan penguntitan.

Konvensi ILO 190 ini juga mengatur secara luas cakupan kelompok yang bisa terlindungi. Artinya jika konvensi ini diratifikasi oleh pemerintah Indonesia, mereka yang bekerja akan terlindungi baik di sektor formal dan informal tanpa memandang status kontrak kerja termasuk pemagang, sukarelawan, pencari kerja. Dengan demikian lanjut Luvi, nantinya PRT menjadi salah satu kelompok yang dilindungi.

Tidak hanya itu, jika Konvensi ILO ini bisa diratifikasi pemerintah, Lilis, Nanik, Yuni, dan lebih dari 5 juta PRT lainnya di Indonesia bisa dengan mudah mendapatkan akses pemulihan yang tepat dan efektif serta mekanisme dan prosedur pelaporan dan penyelesaian perselisihan yang aman, adil dan efektif.

Jalan Panjang Berliku Mencari Perlindungan Untuk PRT



Pekerja Rumah Tangga (PRT). (Dok: Instagram/JalaPRT)

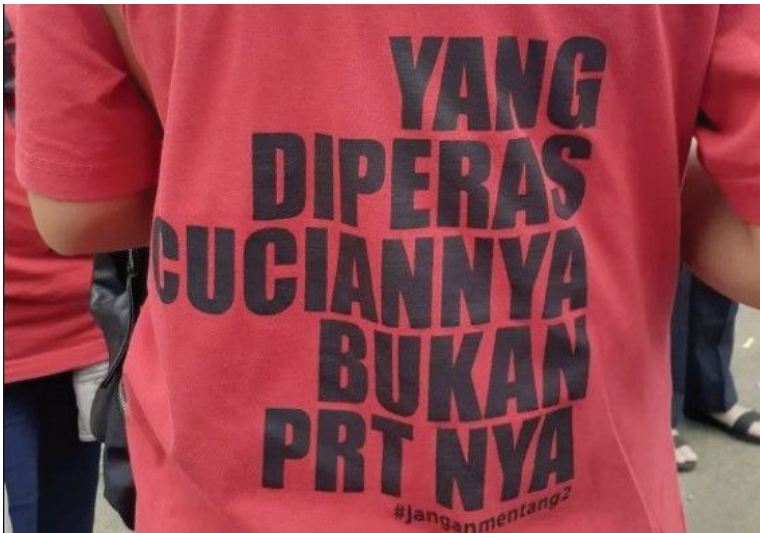
Sudah 21 tahun Sunarsih pergi. Ketika mengembuskan napas terakhirnya, usia Sunarsih masih 14 tahun. Dia berangkat mengadu nasib dari Pasuruan, Jawa Timur ke Surabaya untuk menjadi pekerja rumah tangga. Tapi di Surabaya Sunarsih seolah hanya mengantar nyawa. Ia meninggal setelah mengalami penganiayaan oleh majikannya, Ita. Selama bekerja ia kerap dipukul, disekap dan dipaksa kerja tanpa henti hingga akhirnya meninggal pada 12 Februari 2001.

Dalam proses hukumnya, keadilan tidak berpihak pada Sunarsih. Nyawa Sunarsih ditebus dengan vonis ringan. Ita hanya dihukum dua tahun penjara. Setelah selesai menjalani hukuman, ia bebas melenggang.

Kini 21 tahun kemudian kondisi serupa masih kerap dialami oleh “Sunarsih” lainnya. Data Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga (JALA PRT) mencatat bahwa sepanjang 2015-2022 terdapat 3.255 kasus kekerasan yang dialami oleh PRT di Indonesia. Jumlah tersebut juga terus meningkat setiap tahunnya. Sebagai perbandingan, kekerasan terhadap PRT pada tahun 2018 tercatat sebanyak 434 kasus. Angka itu meningkat di tahun 2019 menjadi 467 kasus.

Koordinator Nasional Jala PRT Lita Anggraini mengatakan bahwa PRT terkadang juga mengalami kekerasan berlapis seperti yang dialami oleh Sunarsih. Kekerasan itu berupa fisik hingga psikis. Kondisi tersebut menurut Lita terjadi akibat kekosongan (aturan hukum) yakni tidak adanya pengakuan bahwa PRT merupakan bagian dari pekerja.

PRT sebagai Soko Guru



Pekerja Rumah Tangga (PRT). (Dok: Instagram/JalaPRT)

Padahal peran PRT menurut Lita juga sangat vital. Bahkan dalam istilah Lita, PRT adalah soko guru atau tonggak perekonomian

lokal, nasional dan global. Kerja-kerja yang dilakukan oleh PRT, lanjut Lita adalah yang memastikan aktivitas publik di semua sektor bisa terus berjalan.

“Padahal PRT itu penopang ekonomi dan aktivitas orang-orang. Misal semua bekerja dan tidak ada PRT yang mengerjakan pekerjaan domestik di rumah tentu akan susah,” kata Lita.

Hingga saat ini PRT sendiri menjadi salah satu posisi jumlah tenaga kerja terbesar Indonesia. Data ILO Jakarta 2015 jumlah PRT di Indonesia sebesar 4,2 juta, 84 persen di antaranya ialah perempuan. Kebutuhan akan PRT menurut Lita bahkan diperkirakan meningkat pada tahun 2021 hingga sekitar 5 juta.

Oleh sebab itu terminologi pekerja dalam istilah PRT juga merupakan salah satu yang diperjuangkan oleh Lita bersama Jala PRT. Sebab istilah pembantu atau asisten rumah tangga menurut Lita dan juga para PRT sangat bias dan abu-abu.

“Tapi mereka kan bekerja bukan hanya membantu. Mereka juga memenuhi unsur hubungan kerja karena unsur pekerjaan, perintah dan juga upah. Semua unsur hubungan kerja ada. Jelas posisinya sebagai pekerja,” ujar Lita.

Dalam Konvensi ILO 189 tentang Pekerjaan yang Layak bagi Pekerja Rumah, istilah yang digunakan menurut Lita juga *domestic worker* dan bukan *helper* atau pembantu.

“PRT juga pekerja. Tapi PRT sering dikecualikan, tidak ada pengakuan dan perlindungan sebagai pekerja tidak ada peraturan perundangan yang jelas, tegas dan mengikat,” ujar Lita kepada *Suara.com* beberapa waktu lalu.

Jalan Panjang Mencari Perlindungan PRT

Selama 18 tahun, bersama Jala PRT Lita juga terus berupaya mengadvokasi Rancangan Undang-undang Pekerja Rumah Tangga. Tapi hingga hari ini hasilnya masih nihil. Lita

mengungkapkan, mandeknya pembahasan RUU PRT di DPR tidak lepas dari permasalahan bias gender, ras, feodalisme yang begitu kuat dan mengakar.



Pekerja Rumah Tangga (PRT). (Dok: Instagram/JalaPRT)

“Para majikan selama ini mendapat keuntungan dari *kerjaan* PRT. Semua bisa diperintahkan. Ketika ada RUU menuntut ada perubahan sikap yang memanusiakan, dan tidak semena-mena mereka enggan. Kita tahu bahwa penyelenggara negara, baik di DPR mayoritas mempekerjakan PRT sehingga *conflict of interest*,” ujar Lita.

Lita juga menyayangkan Fraksi PDIP dan Golkar yang sering mengaku sebagai partai *wong cilik* tapi justru paling depan dalam menjegal RUU PRT. Ia mengatakan bahwa Badan Legislatif (Baleg) telah menyelesaikan pembahasan RUU PRT pada Juli 2020 lalu agar rancangan aturan tersebut diagendakan di Rapat Paripurna DPR.

Namun lebih dari satu tahun berjalan, agenda tersebut tidak pernah ditetapkan untuk dibahas. Dua fraksi besar tadi, lanjut Lita, justru masih menolak.

“Itu sudah melanggar pasal di DPR itu sendiri. Pimpinan DPR tidak boleh menolak atau menghalangi RUU yang sudah diputuskan pleno Baleg. Tugas mereka kan mengagendakan tapi tidak. Dua fraksi yang pegang kuasa yang *nolak*. Ini kan suatu hal yang sangat ironis,” ujar Lita.

Tahun 2015, pemerintah lewat Kementerian Ketenagakerjaan sebenarnya juga telah mengeluarkan Permenaker Nomor 2 Tahun 2015 tentang Pekerja Rumah Tangga. Namun aturan itu dianggap oleh kelompok PRT tidak mengikat dan tidak punya kekuatan hukum. Oleh sebab itu Lita bersama Jala PRT terus mendorong agar RUU PRT bisa segera disahkan.

“Kalau dalam RUU PRT, PRT diakui sebagai pekerja, otomatis bisa mengakses jaminan kesehatan untuk bantuan iuran yang gratis ditanggung pemerintah. Kedua, PRT juga bisa mengakses Jamsostek yang iurannya minimal Rp16 ribu per bulan. Ini kan sudah jadi mandat. Permenaker kan enggak bisa karena enggak mengikat,” kata Lita.

Menuntut Kerja Layak dan Menghapus Kekerasan di Dunia Kerja

Selain mendorong RUU PRT agar bisa disahkan oleh DPR, Lita mengatakan bahwa Jala PRT juga terus mengadvokasi agar Konvensi ILO 189 Tentang Kerja Layak Untuk PRT dan Konvensi ILO 190 tentang Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja bisa segera diratifikasi pemerintah. Keduanya menurut Lita penting untuk diratifikasi.

Tahun 2011 Presiden ke-6 RI Susilo Bambang Yudhoyono sebenarnya sempat berjanji akan meratifikasi Konvensi ILO 189 konferensi PBB soal perburuan di Jenewa. Namun hingga kepemimpinan berganti dan dipimpin oleh Presiden Joko Widodo Konvensi ILO 189 juga masih belum diratifikasi.

Hal serupa juga disampaikan oleh Luviana dari Aliansi Stop Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja yang mengadvokasi

Konvensi ILO 190. Dalam perjalanan mendesak aturan tentang kekerasan dan pelecehan di dunia Kerja, menurut Luviana, Indonesia terkenal sebagai negara yang paling depan dalam menyetujui berbagai konvensi.

Luviana mengungkapkan bahwa sebelum konvensi ILO disetujui, advokasi yang dilakukan oleh Aliansi Stop Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja Relatif mudah. Indonesia juga menjadi salah satu negara yang menyetujui konvensi tersebut hingga disahkan di sidang PBB.

“Indonesia kan terkenal sebagai negara yang menyetujui konvensi ILO tapi tidak meratifikasinya,” ujar Luviana.

Beberapa contohnya termasuk Konvensi ILO 189 dan Konvensi ILO 190. Padahal, lanjut Luviana, konvensi ILO 190 menjadi instrumen penting untuk melindungi pekerja dari kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Bahkan konvensi memperluas cakupannya menjadi dunia kerja bukan lagi di tempat kerja.

“Artinya dari rumah, jalan, *workshop*, di kamar mandi, wawancara kerja, itu kan disebut dunia kerja, jd bukan hanya tempat kerja. Terus melamar yang dapat diskriminasi itu termasuk dunia kerja.” kata Luviana.

Dalam konvensi tersebut subjek yang dilindungi juga lebih luas yakni seluruh pekerja yang di dalamnya terdapat pekerja formal dan informal. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah pekerja informal mencapai 78,14 juta orang pada Februari 2021. Tapi sering kali pekerja informal seperti salah satunya PRT tidak diakui oleh negara.

“Jadi konvensi ini salah satu cara agar PRT bisa diakui negara dan bisa lepas dari kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.”

Artikel ini dimuat tanggal: 10 Maret 2022

Tautan artikel:

[Dari 'Abdi' Hingga Hari Ini: Belunggu PRT Dalam Diskriminasi Tapi Tak Dilindungi](#)



[Jalan Panjang Berliku Mencari Perlindungan Untuk PRT](#)





Muhammad Nasir
Serambi Indonesia

Muhammad Nasir, lulusan Ilmu Komunikasi Universitas Syiah Kuala ini asal Meulaboh ini memulai karier Jurnalis sejak di bangku kuliah, 2012 silam. Sejak 2014, bergabung dengan Serambi Indonesia (Aceh Tribune). Selama ini fokus meliput isu Pelayanan Publik, Kemanusiaan, Lingkungan hingga Olahraga.

Pengurus AJI Banda Aceh ini juga kerap mengikuti berbagai training dan fellowship. Bahkan pernah memenangkan berbagai lomba karya Jurnalistik tingkat Nasional.

Salah satu yang diikuti Fellowship Pencegahan Kekerasan dan Pelecehan dalam Dunia Kerja yang Diselenggarakan oleh AJI-ILO

Training dan fellowship ini membuka pandangan baru terhadap Kekerasan dalam ini kerja, bahwa laki-laki juga kerap Jadi korban.

‘Bak api dalam sekap’, ada tapi jarang mencuat, karena berkaitan dengan martabat.

Pekerja Migran Lelaki Aceh di Malaysia: Simpan Cerita Luka di Balik Kesuksesan

Oleh: Muhammad Nasir



Suasana ramai di Pusat Kota Kuala Lumpur, yang menjadi rumah bagi ribuan pekerja migran bagi berbagai negara. Potret direkam 2020.

Ketika Anto (nama samaran) warga Aceh Tamiang mendengar ada pekerjaan di kebun kelapa sawit di Malaysia dengan gaji 4.000 Ringgit Malaysia atau Rp13 juta sebulan, dia langsung bersemangat. Sebagai pekerja kebun kelapa sawit di Aceh, gajinya tidak sebesar tawaran agen tenaga kerja dan ini adalah kesempatan baik untuknya. Ia pun bertolak ke negeri jiran pada pertengahan 2018 dengan mengeluarkan biaya sekitar Rp2 jutaan. Dana itu untuk kebutuhan transportasi hingga pembuatan paspor.

Bukan hanya Anto yang tergiur. Pekerja kebun kelapa sawit lain juga tertarik. Mereka pun segera bertolak ke Malaysia untuk bekerja. Anto dan rekan senasib sempat singgah di Kuala Lumpur sebelum kemudian berangkat ke negara bagian Serawak.

Di kawasan yang terisolasi dari permukiman, Anton dan teman-temannya pun bekerja. Meskipun pekerjaan mereka tidak jauh berbeda dengan perkebunan sawit di Indonesia namun tak lama kemudian Anto merasa tidak nyaman di perkebunan tersebut.

“Gaji tidak sesuai dengan yang dijanjikan,” kata Anto baru-baru ini.

Selain gaji yang di bawah ekspektasi, pekerja kebun seperti Anto tinggal di tempat yang tidak layak yaitu bedeng kayu seukuran 4x10 meter. Kondisi diperburuk dengan tidak adanya jaringan seluler di sana sehingga gawai yang mereka miliki tidak berfungsi. Ini jadi hal serius saat akan menghubungi keluarga saat rasa kangen mendera.

Setiap hari para pekerja kerap mengalami tekanan dari para mandor yang mengawasi. Mereka bekerja dari pagi hingga sore. Selama bekerja, tak jarang mandor mengeluarkan makian dengan kata-kata kasar yang berbau rasisme dengan merendahkan mereka. Beberapa bulan berada di tengah hutan tanpa akses apa pun, para pekerja mulai dilanda depresi.

“Saat di tempat itu kami tidak tahu berada di mana, ke arah mana ada perkampungannya, mau melaporkan kondisi itu tidak bisa karena tidak ada jaringan telepon seperti terpenjara di tengah hutan,” ujar Anto.

Akhirnya, karena tidak tahan dengan kondisi itu, mereka pun kabur ke hutan. Padahal paspor mereka disita. Setelah berjalan kaki hingga satu pekan menerobos lebatnya rimba, Anto dan rekan berhasil mencapai wilayah Indonesia. Mereka tiba di Entikong wilayah kabupaten di Kalimantan Barat yang berbatasan dengan Malaysia. Cerita heroik itu tentu saja disimpan Anto baik-baik.

Dia tidak mau keluarganya tahu bagaimana keadaan dia selama merantau. Dia malu.

Kekerasan di Tempat Kerja

Anto tidak sendirian. Banyak orang yang rela meninggalkan kampung halaman demi meraih kesuksesan. Sayangnya sering sekali para pekerja migran Indonesia (PMI) mendapatkan kekerasan dan pelecehan. Salah satunya adalah M Sabirin, warga Aceh Barat yang juga pernah menjadi pekerja migran di Malaysia. Keinginan pergi ke negara jiran semata-mata untuk mengubah nasib dan mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi.

Pekerjaan sebelumnya di kampung sebagai penggarap sawah kerap tidak mencukupi untuk kebutuhan hidup. Sabirin bertolak ke Malaysia beberapa tahun lalu setelah melihat teman sekampungnya terlebih dahulu berangkat dan mendapatkan pekerjaan yang layak. Mendengar cerita sukses temannya, dengan meninggalkan anak dan istri, dia bertolak ke negara jiran melalui seorang perantara.

Setiba di Malaysia, ia bekerja di perkebunan sawit di negara bagian Kelantan sekitar 400 km dari Kuala Lumpur. Baginya, pekerjaan di kebun sawit merupakan pekerjaan baru untuknya. Di Malaysia, ia pun beradaptasi sebagai buruh di perkebunan sawit. Ia menceritakan, selama di tempat kerjanya yang baru memang tidak ada kekerasan secara fisik yang dilakukan atasan kepada bawahannya.

“Kekerasan dari atasan sering kali datang dalam bentuk verbal. Berupa makian jika mereka telat bekerja atau melakukan kesalahan,” kata Sabirin.

Selain itu katanya, beberapa pekerja asal Indonesia sering kali mengalami pelecehan dengan dipanggil “indon” oleh orang-orang non-Indonesia. Kata Sabirin, panggilan itu merupakan sebutan ejekan untuk orang-orang Indonesia.

Kekerasan fisik justru terjadi antarsesama pekerja. Konflik yang berawal saat jam kerja akan berlanjut setelah jam kerja berakhir. Sehingga pihak perusahaan lebih memilih lepas tangan. Akhirnya karena tidak ada penyelesaian, masalah itu menjadi dendam turun-temurun.

“Kelompok mayoritas sering mengintimidasi dan melakukan kekerasan fisik kepada kelompok minoritas,” kata Sabirin.

Menurut Sabirin, pekerja dari Bangladesh kadang sering terlibat penyerangan dan bentrokan dengan pekerja Indonesia. Penyerangan itu dilakukan secara berkelompok maupun pribadi.

“Biasanya kalau kelompok mereka ramai, mereka lebih arogan jika ada perselisihan langsung menyerang, memukul orang-orang kita,” ujarnya.

Sering kali akibat penyerangan dan pengeroyokan itu, pekerja Indonesia harus dirawat karena luka. “Konflik antara pekerja itu biasanya kurang mendapat perhatian dari pihak perusahaan,” ujar Sabirin.

Soal kekerasan antarpekerja yang diacuhkan manajemen perusahaan ternyata juga disampaikan oleh Mulyadi. Mulyadi, pria yang bekerja sebagai penjaga kedai di Kuala Lumpur banyak mendengar cerita duka selama bergaul sesama orang Aceh di Malaysia. Menurutnya, ketimbang dilakukan oleh atasan, kekerasan lebih dominan dilakukan oleh sesama pekerja. Biasanya pekerja lama ke pekerja baru atau oleh etnis yang dominan dalam pekerjaan tersebut kepada etnis minoritas.

Ia memberikan contoh, pekerja migran asal Bangladesh sering lebih dominan dibandingkan pekerja Indonesia di beberapa sektor. Sehingga mereka terkesan bertindak lebih arogan dan mudah melakukan kekerasan fisik. Sehingga tak heran jika pekerja Indonesia dan Bangladesh sering berseteru di Malaysia.

Halim, warga Aceh Besar juga pernah bekerja di sektor konstruksi di Selangor, Malaysia juga tak luput dari perlakuan

buruk. Berdasarkan ceritanya, salah satu perlakuan yang kurang mengenakan, para pekerja Indonesia sering direndahkan dengan berbagai kalimat. Ia beralasan, hal itu terjadi karena selama ini pekerja Indonesia bekerja untuk pekerjaan kasar.

Ia juga mengakui, dengan beragamnya latar belakang negara pekerja migran di Malaysia membuat kelompok mayoritas suka menindas kelompok minoritas. Padahal mereka sama-sama mencari nafkah di Malaysia.

Kondisi kerja yang penuh kekerasan dan pelecehan itu membuat Sabirin selalu mewanti-wanti kenalannya yang ingin bekerja di kebun kelapa sawit Malaysia untuk berpikir ulang.

“Jika hanya bekerja di perkebunan sawit, tidak perlu di Malaysia. Di Aceh banyak peluang seperti itu meski gajinya tidak sebesar di Malaysia namun lebih aman dari penipuan dan kekerasan,” kata Sabirin.

Sabirin memang benar, Indonesia juga memiliki lahan sawit yang besar. Berdasarkan data di *website* resmi Badan Pusat Statistik (BPS), Indonesia memiliki luas perkebunan sawit 14,6 juta hektare. Dengan luas itu, mampu menghasilkan CPO atau minyak sawit 44,8 juta ton per tahun.

Sedangkan berdasarkan data Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia (Gapki), Malaysia hanya memiliki 6 juta hektare perkebunan dan produksi CPO 36 ton per tahun. Masih berdasarkan BPS, Aceh sendiri berada di peringkat 8 provinsi penghasil kelapa sawit dengan luas lahan 487 ribu hektare.

Pekerja Migran Lelaki Gengsi Bercerita

Bagi pekerja migran Indonesia terutama Aceh, Malaysia merupakan tujuan terfavorit. Tak heran jika ada puluhan ribu pekerja migran Indonesia di negara jiran tersebut. Malaysia menjadi favorit karena ada kesamaan budaya dan kedekatan jarak.

Data mengenai PMI di Malaysia sangat berbeda-beda antarinstansi. Berdasarkan data BPS, pada 2019, jumlah pekerja Indonesia di Malaysia 79.662 orang. Berdasarkan catatan Kementerian Luar Negeri (Kemenlu) RI, total ada 3,1 juta PMI di negeri jiran. Namun catatan lain dari KBRI di Malaysia menyebut jumlah PMI di sana sekira 2,5 juta - 2,7 juta.

Masih kepada *Tribunnews.com*, Dubes RI untuk Malaysia Hermono mengatakan dari 2,7 juta PMI tersebut, lebih dari 50 persennya tidak memiliki dokumen keimigrasian atau ilegal.

Begitu juga dengan PMI asal Aceh di Malaysia. Berdasarkan data dari Unit Pelaksana Teknis (UPT) Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) Wilayah Banda Aceh, selama 2019-2022 hanya ada 708 pekerja migran asal Aceh yang masuk Malaysia. Namun berdasarkan sumber-sumber paguyuban Aceh di Malaysia, jumlah orang Aceh di Malaysia diperkirakan mencapai ratusan ribu namun tidak terdata karena ilegal.

Namun bekerja di luar negeri tidaklah indah cerita orang. Selain kekerasan fisik, pekerja migran Indonesia masih juga mengalami kekerasan seksual dan kekerasan verbal yang berupa ucapan rasisme, intimidasi hingga dicabutnya berbagai hak pribadi sebagai manusia.

Padahal dalam Konvensi ILO 190 sudah disebutkan bahwa kekerasan dan pelecehan harusnya tidak terjadi di dunia kerja dan semua pekerja itu harus dilindungi dari kekerasan semacam itu.

Banyak yang memilih bertahan dengan kondisi itu dengan alasan tak ingin kembali ke Indonesia tanpa membawa pulang kesuksesan.

Bagi orang-orang Aceh model Anto, Sabirin dan Mulyadi, datang ke Malaysia selain untuk mengubah hidup juga mengangkat harkat dan martabat dirinya di kampung halaman. Kalau mereka pulang dengan kesuksesan tentu martabat dan harga dirinya di

mata orang-orang kampung akan naik. Oleh karena itu, ia tidak rela kalau cerita bekerja di Malaysia dibumbui dengan cerita kekerasan.

Dari pengakuan beberapa narasumber, cerita itu disimpan jauh-jauh yang bahkan anak, istri dan keluarganya pun tidak tahu. Maka jika ada kekerasan dan pelecehan selama bekerja di Malaysia jarang mencuat di publik. Mereka memilih menyimpan dalam-dalam cerita tersebut. Bagi laki-laki Aceh, harga diri dan martabat adalah yang paling utama.

Meski mendapatkan kekerasan dan perlakuan dan menjatuhkan martabatnya, hal itu akan jadi rahasia dan orang lain tidak perlu tahu.

“Orang kita itu gengsinya sangat tinggi, kalau pun dia mengalami kekerasan tapi tidak mau diceritakan dan dipermasalahakan karena dia merasa harga dirinya jatuh kalau orang lain tahu dia diperlakukan seperti itu di rantau,” ujar Mulyadi.

Belum Ada Perlindungan

Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) Wilayah Banda Aceh, Jaka Prasetyono mengatakan, perlindungan terhadap pekerja migran di Malaysia memang sangat lemah. Sehingga masih banyak terjadinya kekerasan, baik di sektor formal maupun non-formal.

Menurut Jaka, kekerasan fisik memang cenderung terjadi di sektor rumah tangga yang dominan perempuan. Sedangkan sektor formal yang didominasi pekerja laki-laki cenderung pada kekerasan verbal dan penghilangan hak seperti gawai yang disita.

Kata Jaka, pihaknya pernah menyambut seorang pekerja migran yang bekerja di sektor perkebunan sawit, pulang hanya dengan baju yang ada di badan dan sandal jepit setelah semua barang pribadi disita oleh pemberi kerja. Salah satu upaya pemerintah

Indonesia menghentikan kekerasan terhadap pekerja migran adalah dengan tidak lagi mengirim pekerja ke Malaysia.

Saat ini BP2MI cenderung mengarahkan pekerja migran Indonesia menuju negara yang perlindungan pekerjanya bagus seperti Jepang, Korea Selatan dan Taiwan. Katanya, dengan banyaknya kasus-kasus kekerasan yang terjadi di Malaysia, mereka juga lebih fokus mengirim pekerja profesional dengan *skill*. Namun ia mengakui, pihaknya juga tidak bisa melarang pekerja Indonesia datang ke Malaysia. Apalagi sebagian datang lewat jalur tidak resmi.

“BP2MI tetap melakukan advokasi. Jika ada laporan [kekerasan] yang masuk nanti tim hukum dari BP2MI pusat akan mendatangi ke negara tersebut untuk melakukan advokasi hukum,” kata Jaka.

Sementara anggota DPD RI asal Aceh, Sudirman atau lebih kenal dengan panggilan Haji Uma mengatakan, kekerasan terhadap pekerja migran di Indonesia masih terus terjadi, ia kerap menerima laporan itu. Bahkan beberapa bulan lalu, Haji Uma membantu pemulangan dan advokasi dua pekerja asal Aceh yang disiksa majikan hingga cacat karena disiram air panas.

Keduanya merupakan pekerja rumah tangga di Kuala Lumpur. Wanita asal Pidie mengalami penyiraman dengan air panas. Sedangkan wanita asal Aceh Utara dipukul hingga copot giginya. Keduanya sempat menjalani perawatan di Malaysia.

Atas kejadian itu, keluarga ingin keduanya pulang namun terkendala biaya. Akhirnya Haji Uma memfasilitasi pemulangan. Selanjutnya ia juga mendorong KBRI menyelesaikan keadilan hukum untuk kedua warga Aceh tersebut. Ia membenarkan pekerja migran laki-laki yang bekerja di sektor formal juga kerap mengalami kekerasan namun cenderung dilakukan oleh sesama pekerja.

“Kalau dari atasan itu biasanya kekerasan bukan fisik, sering direndahkan dikata-katai dengan kasar. Tapi kalau kekerasan

fisik itu lebih dari sesama pekerja yang posisinya lebih dominan,” ujar Haji Uma.

Ia mengakui bahwa pekerja Indonesia sering mendapat kekerasan dari pekerja beretnis Bangla (Bangladesh) yang kini semakin dominan di Malaysia. Namun biasanya perselisihan itu diselesaikan secara bersama. Jika sudah menimbulkan korban yang parah baru dibawa ke jalur hukum. Kini konflik antara orang Indonesia dan Bangladesh itu cenderung terus mengakar. Haji Uma mengungkapkan, yang lebih miris, sesama pekerja asal Indonesia yang mencari nafkah di lokasi kerja yang sama di Malaysia masih juga melakukan kekerasan.

“Meskipun di suatu tempat kerja hanya orang Indonesia tetap tidak aman juga, tetap saja mereka melakukan kekerasan, pemukulan hingga pengeroyokan. Biasanya itu mereka di Indonesia berasal dari daerah yang berbeda,” ujarnya.

Ia mencontohkan, antara orang Aceh dan Madura di sana sering berseteru hingga berujung penganiayaan dan pemukulan. Konflik itu pun terus tumbuh sehingga di beberapa tempat jika pekerja dari dua daerah berada di satu tempat maka sangat terbuka potensi terjadinya gesekan. Kondisi itu juga dialami oleh antarsuku atau daerah lainnya.

Terhadap kekerasan yang dialami oleh warga Indonesia itu, Haji Uma biasa membantu memfasilitasi jika mereka ingin pulang ke kampung halaman namun terkendala biaya. Sedangkan terhadap advokasi hukum akan diserahkan kepada pihak Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) di Kuala Lumpur.

“Kita hanya mengawal dan meng-*update* informasi saja sejauh mana perkembangan proses hukumnya agar korban benar-benar mendapat keadilan,” ujarnya.

Artikel ini dimuat tanggal: 9 Maret 2022

Tautan artikel:

[Pekerja Migran Lelaki Aceh di Malaysia: Simpan Cerita Luka di Balik Kesuksesan](#)





Muhayyan
Postkotantb.com

Saya Hayyan, seorang jurnalis freelance asal Lombok, Pulau Seribu Masjid.

Kesan saya selama mengikuti training dan workshop yang diadakan AJI Indonesia dan ILO adalah banyak wawasan yang saya dapatkan, khususnya mengenai isu gender dan pekerja Indonesia. Tapi selesainya workshop ini, tidak akan menyelesaikan masalah dalam isu gender dan pekerja perempuan. Ini adalah awal, karena perjuangan masih panjang.

Menghapus Kekerasan dan Pelecehan di Industri Wisata NTB

Oleh: Muhayyan



(Foto dari nasional.sindoneews.com)

Nusa Tenggara Barat ialah salah satu destinasi wisata unggulan di Indonesia. Bahkan pada 2015, Kementerian Pariwisata RI menjadikan NTB sebagai destinasi wisata halal di Indonesia bersama dua provinsi lainnya, Aceh dan Sumatera barat.

Pemerintah NTB bergerak cepat mewujudkan wisata halal di daerahnya dengan mengesahkan Perda Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pariwisata Halal. Melalui perda ini diharapkan dunia pariwisata di NTB memberikan keamanan dan kenyamanan pelayanan kepada wisatawan.

Namun memberikan keamanan dan kenyamanan kepada wisatawan belum sejalan dengan keamanan para pekerja di sektor wisata terutama pekerja perempuan. Masih ada para pekerja perempuan yang mengaku mendapat kekerasan dan pelecehan terutama pekerja magang. Namun tidak semua berani bicara.

Salah seorang perempuan yang berani bicara adalah PA (20). Dia pernah menjadi pekerja magang di salah satu hotel di Gili Trawangan, Kabupaten Lombok Utara (KLU), Nusa Tenggara Barat (NTB).

Dia mengaku pernah dipeluk dari belakang oleh koleganya saat bekerja di dapur. Kejadian itu membuatnya terkejut dan kepala di dapur pun melihat kejadiannya ketika PA dipeluk namun kepala dapur hanya diam melihat kejadian itu.

“*Apaan sih, jangan kayak gitu,*” larang PA saat mendapatkan perlakuan seperti itu oleh sesama pekerja.

Cerita PA, setelah kejadian ia mencoba melaporkan kepada *Human Resources Development* (HRD) hotel tentang kejadian yang dialami walau teman PA menjawab percuma melaporkan tersebut ke HRD hotel.

“*Saya mau ngelapor ke pihak HRD. Kata teman saya percuma melapor kejadian itu, tidak akan digubris,*” cerita PA saat ditemui pada Sabtu (12/02/2022) .

Selain itu, ia pun pernah dilecehkan oleh wisatawan asing saat bekerja. Ketika itu ia berada di bar dan tiba-tiba ada wisatawan asing menghampirinya, wisatawan asing itu pun menyelipkan kertas yang berisi nomor telepon kepada PA.

“*Sialan! Orang bule tua itu. Saya takut sekali. Saya pun keluar dari bar untuk menghindari,*” cerita PA kesal.

Setelah apa yang dialami PA, ia merasa trauma tentang kejadian itu dan memutuskan untuk pindah ke bagian *housekeeping* agar

tidak mendapatkan hal yang sama ketika ia bekerja di dapur.

Tidak hanya PA yang mengalami kekerasan dan pelecehan seksual di industri pariwisata, hal serupa juga dialami oleh I (19), siswi SMK jurusan Tata Boga di salah satu SMK di Pulau Lombok. Ia magang selama tiga bulan di salah satu hotel di kawasan Lombok Barat.

Ketika magang, ia kerap kali mendapatkan kekerasan dan pelecehan seksual seperti disentuh-sentuh bagian tubuh dan *catcalling* saat ia bekerja oleh koleganya. Perlakuan pelecehan seperti disentuh tidak hanya dialami oleh I semata tetapi dialami banyak pekerja di tempatnya saat itu.

Cerita I, pernah ada suatu kejadian ketika salah satu temannya diseret-seret oleh koleganya yang memiliki jabatan lebih tinggi. Bahkan ada beberapa orang lainnya yang juga mengalami pelecehan.

“Kalau saya jadi anak (korban diseret) itu, saya akan teriak-teriak,” ungkap I pada Senin (14/02/2022) lalu.

Saat ingin mengadukan kekerasan dan pelecehan seksual yang dialaminya, I tidak tahu harus mengadu ke siapa. Ketika ingin mengadukan ke manajer, ia kerap kali dituding macam-macam.

Menurut cerita I, ada banyak tanggapan dari para pekerja yang mengalami kekerasan dan pelecehan seksual. Menurut I, ada yang tidak terima dan bahkan ada sampai menangis tidak ingin masuk bekerja.

Tidak hanya PA dan I yang mengalami hal serupa, kejadian yang tidak menyenangkan juga dialami oleh siswi salah satu SMK di Lombok berinisial L saat menjadi pekerja magang di salah satu hotel di Gili Trawangan ketika ia mencoba mendaftar di salah satu hotel di Gili Trawangan, ia tidak diberitahukan saat *interview* kerja bahwa ada larangan berjilbab bagi para pekerja perempuan.

“Saat mulai bekerja, saya baru tahu ada peraturan seperti itu dan risih dengan peraturan seperti itu,” katanya.

Menurut L, berjilbab atau tidaknya seorang karyawan perempuan hotel tidak akan menghilangkan keahlian yang dimiliki. “Kalau saya memakai jilbab apakah keahlian saya akan hilang? Kan *ndak* mungkin,” ucap L saat diwawancarai via *WhatsApp* pada Rabu (02/03/2022).

Berlatar belakang atas pengakuan I saat bekerja di salah satu hotel di Lombok Barat dan saat dimintai keterangan dan klarifikasi kepada pihak hotel tempat I magang, pihak *sales* hotel mengklaim tidak pernah adanya pelecehan dan kekerasan seksual yang terjadi.

Menurut *sales* hotel tersebut, isu kekerasan dan pelecehan di industri pariwisata bisa memberikan citra negatif bagi pariwisata NTB yang saat ini sedang sepi lantaran Covid-19.

“Kalau tema atau wawancara yang bisa bangkitkan pariwisata di masa pandemi begini kami berkenan diwawancara. Tapi kalau wawancara yang bisa membuat pariwisata dapat sorotan negatif kami belum bisa,” ungkap salah satu *sales* hotel di Lombok Barat.

Selain itu, manajer hotel juga tidak berkenan diwawancara karena mengaku tidak pernah tahu tentang peraturan tentang isu kekerasan dan pelecehan. “*Wah!* Untuk yang pertama tentang peraturan atau kebijakan yang mencegah, kami tidak bersedia dikarenakan kami belum tahu tentang hal itu,” ungkapnya saat dihubungi via *WhatsApp*.

Dispar NTB : Kami Tidak Mempunyai Aturan Pencegahan Pelecehan dan Kekerasan di Industri Pariwisata

Peraturan tentang pencegahan kekerasan dan pelecehan seksual di industri pariwisata, Permen Parekras Nomor 14 Tahun 2016 menjelaskan segala tindakan komersialisasi, seks atau segala

bentuk eksploitasi diskriminasi atau pelecehan terhadap penduduk atau wisatawan.



(Kepala Dinas Pariwisata NTB, Yusron Hadi)

Selain peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, peraturan serupa juga datang dari Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 190 dan rekomendasi hak pekerja termasuk pelecehan dan kekerasan di dunia kerja

Menanggapi hal itu, Yusron Hadi yaitu Kepala Dinas Pariwisata (Dispar) NTB menyatakan pihaknya tidak mempunyai aturan tersebut. Menurut Yusron, Departemen Ketenagakerjaan atau Dinas Sosial, Perlindungan Perempuan dan Anak yang mengatur hal itu.

“Ketentuan-ketentuan yang mengatur perlindungan perempuan sudah ada jadi kita tidak mengenal perempuan-perempuan pariwisata atau di sektor lain. Saya pikir berlaku umum tentang perlindungan perempuan dan sebagainya baik dari Departemen Ketenagakerjaan dan Perlindungan Anak dan Perempuan,” terang Yusron Hadi pada Senin (22/02/2022) lalu.

Menurut Yusron jika ada yang mendapatkan kekerasan dan pelecehan di industri pariwisata tinggal melaporkan ke pihak

berwajib atau berwenang tentang itu.

“Proses halnya dengan sektor lain, ketika mendapatkan hal seperti itu prosedurnya hal yang sama di sektor lain tinggal dilaporkan ke pihak berwenang jika menemukan kekerasan-kekerasan perempuan di sektor pariwisata,” tambahnya.

Hal senada juga dinyatakan oleh Ainal Yakin yaitu Kepala Dinas Pariwisata Lombok Utara. Ia menyatakan Dinas Pariwisata tidak menangani tentang kekerasan dan pelecehan di industri pariwisata. Menurut Ainal, instansi yang mengurus itu Dinas Penanaman Modal, Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja.

“Itu kan ranah penanaman modal dan tenaga kerja di situ sebetulnya. Kita selama ini tidak menaungi regulasi seperti itu,” jelas Ainal pada Kamis (24/02/2022).



(Kepala Dinas Pariwisata Lombok Utara, Ainal Yakin)

Lanjut Ainal, “Tapi ini jelas ada aturannya terkait tentang itu, aturan untuk melindungi pekerja yang artinya perusahaan termasuk ketenagakerjaan pariwisata. Ranahnya ini Dinas Sosial dan Tenaga Kerja barangkali yang menangani hal itu.”

Menurut Ainal, tidak hanya Dinas Pariwisata yang harus menyosialisasikan hal seperti itu dan menurutnya kebetulan saja terjadi di sektor pariwisata. “Tentu hal ini harus disosialisasikan tentang hal ini, tentu tidak hanya Dinas Pariwisata. Kebetulan saja kerjanya di sektor pariwisata.”

Sementara itu, Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan Dinas Sosial PPPA KLU Ria Apriani mengatakan, tidak ada laporan tentang kasus kekerasan dan pelecehan seksual di industri pariwisata Lombok Utara.

“Belum pernah ada laporan,” ungkap Ria pada Senin (01/03/2022).

Menurut Ria, jika ada laporan dari perusahaan ke Dinas Sosial PPPA KLU tentang kekerasan dan pelecehan di Industri pariwisata, Dinas Sosial PPPA KLU akan memproses.

“Kalau dengan perusahaan tempat dia bekerja tentunya kami akan menerima laporan. Tetap diproses selama itu (ada) keberatan.”

Tambah Ria, pencegahan kekerasan dan pelecehan seksual sudah ada aturannya dan harusnya pihak manajemen hotel memberikan pengetahuan tentang hal itu.

“Kalau tentang perlindungan itu, sudah ada aturannya dari pemerintah, UU berlaku. Mungkin dari pihak manajemen atau pihak perusahaan pada awal ingin bergabung, entah PKL harusnya mereka diberikan *job assessment* mereka. Tentang apa yang harus mereka lakukan apa yang tidak boleh,” terang Ria.

Ria mengklaim Dinas Sosial PPPA KLU tetap melakukan sosialisasi (ke sekolah-sekolah) tentang pencegahan kekerasan dan pelecehan seksual di dunia kerja. Menurut Ria, setiap sekolah ada konselor. “Kalau dari SMA/SMK, (konselornya berasal) dari teman-teman sebaya mereka. Mungkin anaknya tidak terlalu berorganisasi mungkin.”

Minimnya Pendidikan Gender dalam Industri Pariwisata Kita

Pendidikan gender di sekolah vokasi pariwisata masih sangat minim sehingga para siswi magang rentan mengalami kekerasan dan pelecehan seksual. Sekolah vokasi pariwisata hanya mengajarkan peserta didiknya untuk profesional bekerja, tidak melakukan kesalahan dan ramah kepada para wisatawan.

Hal ini senada yang diungkapkan oleh Rezza Alifi selaku pembimbing pekerja kerja lapangan (PKL) salah satu SMKN Pariwisata di Lombok. Para siswa hanya diajarkan cara menggunakan alat-alat terkait dengan perhotelan saat kelas 11.

“Dari semester satu, kelas 11 mereka diajarkan cara menggunakan alat-alat terkait dengan perhotelan dan kita sudah sering praktik. Baru kita berani terjunkan ke industri. Di kelas 10, mereka diajari tentang perhotelan dan di kelas 11 mereka diajari tentang menggunakan peralatan tersebut dan harus tahu tentang istilah-istilah alat yang mereka gunakan. Sebelum mereka praktik, mereka diberikan pembekalan,” katanya pada Jumat (04/03/2022).



(Rezza Alifi. Guru Pembimbing Magang di Salah SMK Kejuruan di Lombok)

Sedangkan untuk pelatihan khusus mengenai gender atau pencegahan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja belum pernah ada. “Jadi memang pariwisata tidak jauh dari hal-hal seperti itu. Kalau pelatihan khususnya sih belum pernah.”

Dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) 190 Bagian VI tentang Bimbingan, Pelatihan dan Peningkatan Kesadaran disebutkan bahwa setiap pengusaha dan pekerja mendapatkan bimbingan tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Sedangkan menurut Reti Dyah Sudarto, Koordinator Proyek Penghapusan Kekerasan di Dunia Kerja ILO Indonesia, penting ada pendidikan gender kepada para siswa SMK vokasi pariwisata dalam materi pendidikannya.

“Harusnya pembekalannya itu tidak hanya tentang bagaimana cara lolos diterima, bagaimana cara bersikap dan *soft skill*, tetapi juga ada materi yang mencakup gender dan keamanan dan keselamatan kerja yang layak,” jelas Reti pada Jumat (04/03/2022).

Lanjut Reti dalam Pasal 11 Konvensi ILO 190 itu, tidak hanya siswa yang harus menerima bimbingan tentang gender tetapi juga sekolah.

“Jadi di Pasal 11 perlunya pelatihan. Sekolah vokasi juga harusnya menerima bimbingan dan pelatihan,” sambungnya.

Menurut Reti, pendidikan gender di sekolah vokasi pariwisata bisa dimasukkan dalam materi keselamatan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang bisa dibekali kepada para siswa sekolah vokasi pariwisata.

“Sebenarnya K3 bukan hanya menjaga kesehatan seperti mencuci tangan seperti Covid sekarang ini. Sebenarnya bisa mencakup muatan peningkatan kesadaran bahwa waspada adanya risiko kejadian bisa mendapatkan pelecehan, kekerasan terutama di perusahaan atau di tempat kerja.”

Selain itu, guru yang mumpuni untuk memberikan pelatihan gender di sekolah vokasi sangat perlu dan tidak sekadar memberi nilai atau menerima laporan.

“Di sekolah baiknya mempunyai guru pembimbing yang satgas atau mentoring tidak hanya memberi nilai dan menerima laporan tetapi juga mempunyai wawasan yang baik tentang gender tentang apa itu dunia kerja. Sehingga ada anak didiknya mengadu dan melaporkan. Itu harusnya bisa di-*follow up* melalui mata pelajaran K3 itu caranya. Itu penting sekali,” ungkap Reti.

Selain itu, Anindwitya Rizqi Monica dari Women in Tourism Indonesia (WTID) mengatakan, memberikan pendidikan gender kepada siswa SMK Kejuruan Pariwisata merupakan hal yang sangat penting untuk diajarkan sekolah.

“Sebenarnya menurut WTID sendiri, ini adalah fenomena yang penting karena pertama pendidikan itu adalah landasan fundamental mereka untuk mendapatkan ilmu. Jadi itu adalah tempat krusial untuk diberikan pendidikan berbasis gender dan hal-hal biasa, kekerasan seksual, apa lagi untuk sekolah kejuruan pariwisata,” ungkap Monica pada Sabtu (05/03/2022).

Konvensi ILO ini senada dengan yang diharapkan oleh PA, seorang penyintas pelecehan yang pernah magang di salah satu hotel di Gili Trawangan tentang memberikan informasi dan pelatihan tentang bahaya dan risiko kekerasan dan pelecehan serta tindakan pencegahan dan perlindungan dalam dunia kerja.

Pengakuan PA saat pertama kali magang di salah satu hotel di Gili Trawangan, ia hanya diajarkan untuk berperilaku baik kepada pelanggan, tidak melakukan kesalahan dan tepat waktu dalam bekerja. Sedangkan untuk melindungi diri dari perilaku kekerasan dan pelecehan seksual tidak pernah diajarkan.

“Kami hanya disuruh berlaku baik, tidak boleh ada kesalahan dan tepat waktu. Tapi untuk pencegahan kekerasan itu, enggak.”

Sementara itu, I mengaku tidak pernah diajarkan di sekolah

maupun saat magang tentang perlindungan kekerasan dan pelecehan seksual. “Tidak pernah sama sekali. Kami hanya diajarkan membuat ini dan itu.”

I berharap para pekerja juga diberikan pelatihan tentang bahaya dan risiko kekerasan dan pelecehan serta tindakan pencegahan dan perlindungan dalam dunia kerja baik itu di sekolah kejuruan maupun saat bekerja.

“Lebih bagus, kami dikasih pelatihan juga di sekolah sebelum terjun ke dunia kerja tentang itu (pelatihan bahaya dan risiko kekerasan dan pelecehan serta tindakan pencegahan dan perlindungan dalam dunia kerja). Tidak hanya pas kerja.”

Hal senada juga diungkapkan oleh L yang menuturkan baik dari pihak sekolah atau pun industri pariwisata tidak memberikan arahan tentang pencegahan kekerasan dan pelecehan. L berharap, sektor pendidikan kejuruan dan industri pariwisata memberikan pelatihan tentang pencegahan kekerasan dan pelecehan.

Artikel ini dimuat pada tanggal: 7 Maret 2022

Tautan artikel:

[Menghapus Kekerasan dan Pelecehan di Industri Wisata NTB](#)





Sekar Langit Nariswari

Kompas.com

Sekar Langit Nariswari adalah penulis di Kompas.com yang kadangkala juga berprofesi sebagai penerjemah paruh waktu. Di sebagian besar waktu lainnya, sibuk mengurus kucing dan anjing peliharaannya. Lulusan Sastra Inggris Universitas Gadjah Mada yang tertarik pada banyak isu sosial, budaya, dan perempuan. Percaya bahwa bahasa ringan dan sederhana adalah cara terbaik menyampaikan informasi penting, di era netizen seperti saat ini. Masih berniat melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi namun untuk sementara cukup puas dengan pelatihan singkat yang padat manfaat seperti Workshop Peliputan Isu Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja dari AJI dan ILO ini.

Menciptakan Ruang Aman Perempuan di Dunia Kecantikan, Urusan Siapa?

Oleh: Sekar Langit Nariswari



Ilustrasi kekerasan berbasis gender masih banyak terjadi pada pekerja bisnis kecantikan (Freepik/pikisuperstar)

Desy Widiastuti (35) cukup lama malang-melintang sebagai *sales promotion girl* (SPG) produk kecantikan.

Dia mengakui kerap menyepelekan sejumlah tindakan yang ternyata merupakan bentuk kekerasan seksual. Misalnya, siulan mesum yang tertuju padanya atau seseorang yang sengaja menyenggol tubuhnya di area tertentu seperti payudara dan bokong saat di transportasi umum. Ada pula yang cukup ekstrem sehingga mengikutinya sepanjang perjalanan dan membuatnya ketakutan.

Riasan dan busana yang harus dipakainya demi pekerjaan membuatnya sering jadi sasaran tindakan kekerasan seksual. Saat bekerja sebagai SPG *brand* kecantikan yang mengharuskannya memakai rok mini, Desy mengikuti peraturan itu. Busana yang sensual dengan *make up* lengkap ini jadi kombinasi yang mengundang celaka baginya. Roknya pernah disingkap dengan sengaja dan di waktu lainnya, seorang pria menunjukkan alat kelaminnya pada Desy.

Kala itu, ia tak tahu harus mengadu kepada siapa dan hanya menyimpan trauma itu rapat-rapat. Setelah itu Desy pindah ke The Body Shop, salah satu merek produk kecantikan yang cukup prominen. Dia bekerja di sana selama 12 tahun hingga akhirnya menjadi *Asisten Store Manager* The Body Shop Indonesia di Pontianak, Kalimantan Barat.

Desy mengaku sempat mengalami sejumlah kekerasan seksual meski disebutnya tergolong ringan saat menjadi karyawan The Body Shop. Misalnya ketika konsumen pria yang menanyakan nomor ponselnya atau soal status pernikahannya.

“Kalau di *store*, *customer* iseng aja sih kayak misalnya *nanyain* ‘Mbaknya udah nikah’,” katanya kepada *Kompas.com*, Selasa (08/03/2021). Sejumlah tindakan itu dianggapnya tidak terlalu parah dibandingkan pengalamannya di masa lalu.



The Body Shop (Shutterstock)

Perjalanan berangkat dan pulang dari lokasi kerja disebutkan lebih berisiko dibandingkan tempat kerjanya itu sendiri. “Alhamdulillah yang seperti ini jarang di *store*, biasanya dialami ketika berangkat atau pulang kerja,” katanya. Kini ia memang tak lagi harus mengenakan rok mini karena seragamnya yang lebih tertutup. Namun riasan yang dipakai sejak di rumah masih sering menarik perhatian mata para lelaki.

Ruang Aman untuk SPG Produk Kecantikan

Dunia kerja bukan ruang yang aman untuk para perempuan sampai saat ini. Seksualitas perempuan sering kali jadi kelemahan yang membuat mereka lebih rentan menjadi sasaran kekerasan maupun pelecehan di tempat kerja. Godaan, rayuan sampai pelecehan fisik serius adalah risiko yang membayangi ketika tengah mencari nafkah. Perilaku tersebut harus diterima para wanita ini baik dari rekan kerja, atasan sampai klien maupun konsumen.

Namun, risiko ini rasanya jauh lebih tinggi dialami oleh sejumlah wajah *brand* kecantikan seperti SPG. Sebagai ujung tombak *marketing*, mereka dianggap sebagai “bukti” kemampuan produk yang dijualnya. Penampilan fisiknya dinilai sebagai bahan “jualan” utama dan oleh sebab itu, dianggap layak dilecehkan oleh konsumen.

Praktik kekerasan dan pelecehan yang dialami SPG memang beraneka ragam ketika bertugas di toko kecantikan. Ratu Maulia Ommaya, *Head of Values, Community and Public Relations* The Body Shop Indonesia mengakui hal itu. Contohnya ketika para pekerja harus mengenakan kaus bertulisan *sale* di musim diskon besar-besaran.

“Ada saja konsumen yang bertanya sembari menggoda, ‘Mbaknya *di-sale* juga enggak’,” katanya kepada *Kompas.com*, Jumat (04/03/2021). Kalimat yang sebenarnya melecehkan ini menjadi hal yang sudah sangat lazim diterima para perempuan namun ironisnya dianggap biasa. Pelecehan verbal ini dibiarkan berlalu begitu saja meski membuat tidak nyaman.

Berangkat dari fakta dan niatan kampanye *Stop Sexual Violence* serta RUU PKS, The Body Shop Indonesia berusaha mewujudkan

ruang aman bagi pekerjaanya. Saat menggelar *internal launching* terkait isu RUU PKS, terkuak banyak pekerja perempuan yang belum paham kerentanan yang dipicu seksualitasnya. Mereka tidak sadar jika selama ini ucapan, gerak tubuh serta candaan sejumlah konsumen rupanya melanggar hak asasinya sebagai perempuan.

“Tercipta satu gagasan bahwa kita harus mulai dari kantor kita sendiri dulu, kali ini isunya lebih dekat dengan kita,” jelas Ratu. “*Safe space* itu harus dimulai dari organisasi The Body Shop sendiri,” katanya soal niatan tersebut.

Namun ada jarak wilayah maupun celah wawasan yang harus dijembatani untuk seluruh pekerja yang ada di Indonesia. Dengan total 151 *stores* di berbagai kota, perjalanannya sangat panjang untuk menyampaikan edukasi sekaligus membangun kesadaran para pekerja perempuan itu.

Melampaui Jarak yang Terbentang antara Pusat dan Daerah

Sedari awal, The Body Shop Indonesia sadar akan perbedaan metode yang harus diterapkan untuk menciptakan ruang aman ini. Dengan ratusan pekerja dari berbagai latar belakang, tentu perlu pendekatan yang berbeda. Begitu pula untuk pekerja perempuan yang berlokasi di kantor pusat, Bintaro, Tangerang dan di toko cabang yang berurusan langsung dengan konsumen.

Sebagai solusi, diajak sejumlah rekanan untuk menyampaikan materinya secara lebih gamblang dan praktikal. Mulai dari lembaga psikologi seperti Yayasan Pulih, Hannah Al Rasyid aktris yang dikenal punya kepedulian tinggi terhadap isu ini sampai para ahli agama. “Ahli agama kita undang untuk menjawab berbagai pertanyaan dan pro kontra dari segi agama,” kata Ratu.

Sisi ini rupanya paling banyak ditanyakan oleh sejumlah pekerja perempuan yang berlokasi di daerah. Unsur nilai agama ini disebut sebagai hal yang paling mengemuka dari sejumlah webinar yang digelar untuk pekerja di daerah. Selain itu banyak berusaha mendapatkan kejelasan soal hoaks yang selama ini diterima.



Kekerasan seksual masih menjadi isu sensitif yang dibahas (Freepik/ Freepik)

Sedangkan cara pencegahan, jenis kekerasan seksual yang mungkin dialami dan cara memproteksi diri lebih banyak ditanyakan oleh pekerja di kantor pusat atau di kota besar. Perbedaan materi ini agaknya menggambarkan kesenjangan antara pekerja di pusat dan daerah.

The Body Shop Indonesia mengatur agar *store manager* mendapatkan kelas berbeda. Tujuannya agar mereka memiliki wawasan untuk mendampingi stafnya di toko secara berkelanjutan. Para kepala cabang ini dinilai lebih mampu memahami risiko kekerasan seksual yang ada di wilayahnya dibandingkan perusahaan yang jauh di pusat di Bintaro.

Diatur pula protokol perlindungan untuk pekerjaanya khususnya dari risiko kekerasan seksual dari konsumen. Perubahan dilakukan pada peraturan perusahaan yang biasanya hanya berisi soal kekerasan secara umum. Disediakan pula jalur aduan berupa *hotline* untuk pekerjaanya.

Satu nomor ini bisa dihubungi pekerja ketika merasa menjadi korban kekerasan seksual di mana saja dan kapan saja. Nantinya, akan ada pihak lebih kompeten yang menghubungi pekerja tersebut untuk menindaklanjuti laporan tersebut. “Harus orang yang memang punya pengetahuan dengan baik ya, dan juga tahu cara menangani aduan tersebut karena ini bukan hal biasa, yang bisa lebih eksplisit” jelas Ratu.

Diakuinya, sistem ini sedikit menantang bagi pekerja toko yang jauh dari kantor pusat. Mungkin saja ada kekhawatiran jika laporannya akan sulit sampai ke pusat dan ditanggapi dengan tepat. Selain itu pasti banyak pekerja perempuan yang sungkan jika harus melapor jika atasannya kebetulan laki-laki.

Maka dipilih satu sosok perempuan yang bisa menanggapi aduan tersebut menilik sifatnya yang rentan. The Body Shop Indonesia juga berkolaborasi dengan sejumlah pakar di bidangnya termasuk Yayasan Pulih. Tujuannya untuk mendapatkan penanganan tepat bagi pekerja yang menjadi korban termasuk konseling jika dibutuhkan.

Perlindungan terhadap risiko kekerasan seksual bisa diaplikasikan lebih baik karena pekerja The Body Shop Indonesia dipekerjakan langsung oleh perusahaan. Seluruhnya berstatus karyawan tetap atau kontrak profesional perusahaan tanpa ada pihak ketiga. Sistem ketenagakerjaan ini memungkinkan pekerja berhubungan langsung dengan perusahaan termasuk ketika ada keluhan soal tindak kekerasan seksual dari konsumen.

Dengan berbagai upaya tersebut sejak pertengahan 2021 lalu, aduan yang masuk masih sangat minim. Kurang dari lima aduan yang diterima dari ratusan toko dan ribuan pekerja di Indonesia. "Ini bukan pertanda baik sebenarnya ya akhirnya kita perlu lihat apa jangan-jangan belum cukup memadai, apakah mereka belum cukup *clear* jalurnya ke mana," kata Ratu.

Lazim berlaku, para korban takut mendapatkan stigma negatif ketika melaporkan kekerasan seksual yang dialaminya. Belum lagi berbagai tantangan sosial lain yang membuat penanganan kekerasan seksual sulit dilakukan. Hal inilah yang sedang dipelajari The Body Shop untuk membenahi sistem yang sedang dibangun ini. Tujuan besarnya adalah memastikan para pekerjanya dihargai oleh siapa pun termasuk konsumen.

Disinggung soal risiko kehilangan konsumen karena upaya perlindungan pekerja ini, Ratu mengaku tidak pernah ada tendensi kekhawatiran itu. Begitu pula soal ketakutan citra *brand* yang tercoreng karena dianggap terlalu kaku dan tidak pro konsumen. Dua hal ini tentunya amat penting khususnya di era pandemi ini yang merupakan masa sulit bagi semua lini

bisnis. Sama seperti banyak bisnis lainnya, Ratu mengakui jika perusahaannya juga mengalami masa sulit akibat Covid-19.



Ilustrasi cyberbullying. (Dok. Shutterstock)

“Ini bukan tantangan *image* sama sekali bagi kita bahkan ini sebagai tahap pertama untuk kampanye kekerasan seksual dan menciptakan *awareness* juga *safe space* untuk perempuan” katanya lagi.

Kini Desy punya pemahaman lebih untuk merespons tindakan kekerasan seksual yang dialaminya. Paling tidak, ia juga mendapatkan sedikit perlindungan dari perusahaan tempatnya bekerja. Meski belum pernah menajal jalur aduan yang disediakan, ibu tiga anak ini merasa mendapatkan tempat untuk menyampaikan keluhannya.

Statusnya sebagai karyawan tetap di The Body Shop juga disebutnya sebagai nilai lebih untuk mendapatkan proteksi. Desy merasa bisa berkomunikasi langsung dengan internal perusahaan guna mendapatkan dukungan yang dibutuhkan. Jauh berbeda ketika belasan tahun lalu berstatus sebagai SPG di *brand* kecantikan lain. Karena dipekerjakan sebagai tenaga *outsourcer*, Desy tidak tahu harus mengadu kepada siapa saat mendapatkan kekerasan seksual.

Dunia Maya belum Jadi Ruang Aman

The Body Shop jelas masih punya tantangan menghadapi risiko kekerasan seksual bagi pekerjaanya dengan sistem penjualan yang didominasi *offline*. Namun *booming* sistem penjualan *online* di bisnis kecantikan juga tidak langsung menghapuskan risiko tersebut bagi pekerja perempuan yang terlibat. Ketiadaan interaksi langsung dengan konsumen tidak sepenuhnya mampu menyediakan ruang yang aman.

Selalu ada risiko kekerasan maupun pelecehan yang timbul akibat seksualitas perempuan. Karyn Nadissa, *External Manager* Mad For Makeup mengatakan, kekerasan seksual juga sering kali muncul di konten promosi media sosial. Contohnya ketika mempertanyakan penampilan fisik modelnya atau komentar lain yang bernada melecehkan. *Brand* lokal ini memang dikenal kerap menggunakan *followers Instagram*-nya sebagai persona *branding* produknya, dibandingkan sosok profesional.

“Kita berusaha melindungi dengan *encounter* komentar seperti itu di media sosial sebagai perlindungan untuk model yang kita pekerjakan maupun edukasi kepada publik,” katanya saat diwawancara, Senin (07/03/2022).

Ruang aman juga coba diciptakan dengan menyediakan lokasi kerja yang nyaman untuk para modelnya. Misalnya ketika menjalani pemotretan di ruang publik maka lokasi dibuat nyaman dan terlindungi semaksimal mungkin. Harapannya, upaya ini bisa menekan risiko kekerasan seksual yang didapatkan para modelnya ketika tengah bekerja.

Selain itu, *brand* yang didirikan dr. Shirley Oslan ini juga telah melakukan sejumlah *movement* untuk isu sensitif ini. Misalnya membagikan konten edukasi maupun *hotline* pertolongan di media sosial untuk korban kekerasan seksual serta penggalangan dana yang disalurkan ke LBH Asosiasi Perempuan Indonesia untuk Keadilan (APIK).

Sebagai *brand* lokal yang berdiri sejak 2017 lalu, MAD For Makeup memang memiliki sejumlah kepedulian terhadap berbagai isu sosial termasuk kekerasan seksual. Namun Karyn menegaskan ini bukan sebagai upaya panjat sosial dengan kesadaran yang

mulai meningkat di masyarakat. “Sejak awal sebagai *people first company*, kita berusaha terlibat langsung dengan konsumen dalam berbagai hal, termasuk memberikan edukasi yang lebih baik,” katanya.

Konvensi ILO Nomor 190 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja salah satunya menyoroti soal fenomena negatif ini. Perjanjian ini juga mengatur soal kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja yang mengakibatkan kerugian fisik, psikologis, seksual atau ekonomi. Para pekerja *brand* kecantikan seperti kasus di atas termasuk yang menjadi sasaran pelecehan dari pihak ketiga, dalam hal ini konsumen.

Konvensi ini merancang pelaksanaannya dalam tiga tahap yakni pencegahan dan perlindungan, penegakan hukum dan pemulihan serta panduan dan pelatihan. Perlindungan harus diberikan termasuk dengan menyertakan kekerasan dan pelecehan dalam manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3).

Rekomendasi Konvensi ILO 190 juga termasuk memberikan akses pengaduan yang responsif gender dan mekanisme penyelesaian perselisihan, dukungan, layanan, serta pemulihan kasus kekerasan dan pelecehan yang berbasis gender. Selain itu, perlu juga memberikan informasi, pelatihan dan kampanye publik untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman untuk semua gender.

Menjual Keahlian Bukan Hanya Penampilan Fisik

SPG maupun model *brand* kecantikan sering dianggap remeh hanya menjual penampilan fisiknya. Mereka hanya dibekali kecantikan dan penampilan fisik yang menarik, bukan keahlian sesungguhnya yang layak dihargai. Anggapan inilah yang merebak dan kemudian membuat pekerja perempuan ini kerap jadi sasaran kekerasan seksual saat bekerja.

“*Speaking* supaya bisa menjual barang sekaligus melayani konsumen,” jawab April, perempuan berusia 19 tahun ketika ditanya apa yang jadi keahlian utamanya sebagai SPG. Alih-alih wajah yang cantik atau fisik yang menarik, menurutnya

kemampuan berbicara dan *marketing* jauh lebih diperlukan saat harus menjual produk kecantikan.

Hal itu dirasakannya selama tiga tahun belakangan bekerja menjadi SPG *freelance* di Pontianak, Kalimantan Barat. Apalagi ada target penjualan yang harus dipenuhi sehingga penampilan fisik saja tidak cukup. Persaingan antar-*brand* kecantikan yang semakin ketat juga menjadi faktor yang membuat perlunya keahlian dalam menjual.

Dalam kariernya yang terbilang masih baru, April sempat merasakan sejumlah tindak kekerasan seksual dari konsumen. Sentuhan tangan yang disengaja dan permintaan nomor *handphone* atau akun media sosial adalah hal yang paling sering dirasakannya. Umumnya dialami jika terlibat dalam acara tertentu yang melibatkan banyak orang.

“Kalau di *store* lebih aman ya karena orang yang datang lebih jelas, kalau *event* biasanya campur,” katanya lagi.

Pada saat seperti itulah, ia harus putar otak agar tetap mampu menjaga keamanan dirinya sekaligus memenuhi target penjualan. Biasanya, ia melakukan penolakan secara halus atau minta bantuan dari orang di sekitarnya. Akan ada kenalan seperti sesama SPG atau pihak *event organizer* (EO) yang dimintanya mendampingi. Cara ini cukup ampuh untuk menghalau tindak lanjut dari praktik kekerasan seksual tersebut, setidaknya sampai saat ini. Ironisnya, April tidak bisa meminta perlindungan apa pun dari perusahaan atau *brand* yang dipromosikannya.

Sifat pekerjaannya yang umumnya berstatus *freelance* atau *outsourcing* membuat April tidak berhubungan langsung dengan perusahaan. Ia hanya berkontak dengan pihak ketiga sebagai pemberi kerja seperti EO atau penyelenggara acara. Artinya, semua risiko harus ditanggungnya sendiri termasuk tindakan kekerasan seksual dari orang yang ditemuinya saat bekerja.

Sementara Ratu Maulia Ommaya mengatakan penampilan fisik

bukan jadi patokan utama untuk direkrut sebagai pekerja di toko The Body Shop Indonesia. Kualifikasi pekerja ditentukan oleh posisi yang akan dipegang serta tugas yang akan dikerjakannya. “Standarnya *background* pendidikan dan *capacity-nya*, sisi *appearance* enggak ada sih, seperti tinggi sekian atau jenis kulitnya,” katanya.

Apalagi dengan keharusan memahami produk The Body Shop yang jumlahnya ribuan serta sejumlah kampanye sosialnya maka *good looking* saja jelas tidak cukup, tandas Ratu. Butuh keahlian dan kemampuan yang jauh lebih penting dibandingkan penampilan fisik semata.

Natasia, *Content Manager* Mad For Makeup mengatakan, representasi dan inspirasi adalah kunci dalam pemilihan model untuk konten *marketing* produknya. “Sebenarnya tidak ada penampilan fisik tertentu yang harus dipenuhi karena kita mau menampilkan representasi wanita Indonesia,” ujarnya. Maka penampilan yang dipilih juga bervariasi dari warna kulit terang sampai sawo matang atau rambut ikal maupun lurus.

Dibandingkan penampilan fisiknya, model dipilih sesuai dengan kebutuhan konten dan target pasar yang ingin dituju. Sayangnya, inklusivitas yang ingin diwujudkan ini selalu saja dinodai dengan pelecehan dan kekerasan berbasis gender dari warganet.

Artikel ini dimuat tanggal: 14 Maret 2022

Tautan artikel:

[“Menciptakan Ruang Aman Perempuan di Dunia Kecantikan, Urusan Siapa?”](#)



