



Kementerian Tenaga
Kerja dan Transmigrasi



Organisasi
Perburuhan
Internasional

Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja





Kementerian Tenaga
Kerja dan Transmigrasi



Organisasi
Perburuhan
Internasional

Pedoman Pencegahan **Pelecehan Seksual di Tempat Kerja**

 Diterbitkan berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011

Indonesia, April 2011

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pengakuan prinsip-prinsip kesetaraan kesempatan untuk laki-laki dan perempuan dalam memperoleh hak untuk hidup tanpa rasa takut dari kekejaman dan pelecehan sebagaimana diatur dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan pasal 28I ayat (2) yang berbunyi “Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”. Sejalan dengan itu, pekerjaan yang layak dalam *decent work for all* didasarkan pada 4 (empat) pilar yaitu dengan mengutamakan prinsip-prinsip dan hak mendasar di tempat kerja (bebas dari kerja paksa, adanya kebebasan berserikat, non diskriminasi dan bebas dari pekerja anak), memberikan perlindungan sosial terhadap resiko-resiko yang timbul dalam melaksanakan tugas, dengan tanpa mengurangi kesempatan bekerja serta memberikan kesempatan untuk adanya dialog sosial.

Prinsip non diskriminasi sebagai hak dasar pekerja di tempat kerja dalam hubungan industrial ditujukan untuk memberikan kenyamanan bekerja diatur dalam Konvensi ILO No. 100 tentang Pengupahan yang Sama bagi Laki-Laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya dan Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan. Berdasarkan kedua konvensi ILO tersebut, pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa ada perbedaan, pengecualian dan pilihan lain yang didasarkan pada ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik dan kebangsaan yang mengakibatkan berkurangnya kesetaraan kesempatan dalam pekerjaan, jabatan ataupun upah.

Kenyamanan bekerja sangat mempengaruhi dalam mewujudkan hubungan industrial yang kondusif. Salah satu hal yang perlu mendapatkan perhatian dalam mewujudkan kenyamanan bekerja adalah adanya kondisi kerja tanpa diskriminasi termasuk pelecehan seksual di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan pilar dalam *decent work* sebagaimana tersebut diatas.

Selama ini tidak ada catatan khusus mengenai pelecehan seksual di tempat kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi tidak adanya catatan tersebut antara lain adanya rasa takut, rasa malu, tidak tahu harus kemana mengadu, dan lain-lain. Dalam hal ini, negara mempunyai fungsi untuk mendorong terwujudnya kenyamanan bagi warganya khususnya masyarakat pekerja, serta bagi yang rentan terhadap pelecehan seksual.

Pelecehan seksual di tempat kerja dapat menimpa siapa saja dan merugikan semua pihak. Bagi pekerja mengakibatkan turunnya kinerja, yang selanjutnya menurunkan produktivitas kerja sehingga dapat berdampak pada kelangsungan usaha bagi pengusaha. Dengan penurunan produktivitas kerja ini, akan berdampak pada tingkat capaian kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, perlu adanya kepedulian kita bersama demi mewujudkan kenyamanan bekerja melalui pencegahan pelecehan seksual di tempat kerja.

Dengan kondisi yang demikian, perlu upaya-upaya kongkrit untuk meningkatkan perlindungan bagi tenaga kerja perempuan dari pelecehan seksual. Oleh karena itu, Pemerintah telah menyusun Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja.

B. TUJUAN

Pedoman ini tidak bersifat mengikat, namun diharapkan dapat memberikan panduan atau sebagai acuan bagi pengusaha, pekerja maupun instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan untuk mencegah dan menangani secara efektif pelecehan seksual. Selain itu pedoman ini dapat digunakan oleh para pemberi kerja dari semua jenis badan usaha di sektor publik dan swasta yang mempekerjakan pekerja, termasuk kementerian, badan-badan pemerintah pusat dan daerah, instansi pemerintah, badan usaha milik negara, LSM, organisasi nirlaba, badan relawan, serikat pekerja/buruh, organisasi pengusaha, lembaga pendidikan tinggi, agen penempatan tenaga kerja publik dan swasta, serta lembaga pelatihan profesional.

Selanjutnya, pedoman ini dapat dipergunakan sebagai instrumen untuk meningkatkan kepedulian kita semua dan sarana edukasi (*raising awareness and education*) dalam pencegahan pelecehan seksual di tempat kerja.

C. DASAR HUKUM

Penyusunan pedoman ini didasarkan pada standar ketenagakerjaan baik nasional maupun internasional dan peraturan perundang-undangan terkait lainnya antara lain :

1. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia;
2. Undang-Undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
3. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
5. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP)

6. Undang-Undang No. 80 Tahun 1957 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 100 tahun 1951 tentang Pengupahan yang Sama bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya
7. Undang-Undang No. 21 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 111 tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.
8. Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan/*Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)*;
9. Surat Edaran No.SE.60/MEN/SJ-HK/II/2006 tentang Panduan Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama dalam Pekerjaan di Indonesia (Equal Employment Opportunity).

D. PENGERTIAN

Untuk memahami lebih lanjut pelecehan seksual dan pencegahan serta penanganannya, perlu dipahami terlebih dahulu beberapa pengertian yang berkaitan dengan pelecehan seksual di tempat kerja.

1. Pelecehan

Pelecehan seringkali dilakukan dengan menyalahgunakan kekuasaan sehingga korban akan mengalami kesulitan dalam membela diri. Pelecehan di tempat kerja adalah segala jenis tindakan yang tidak diinginkan, berulang-ulang, dan tidak masuk akal, yang ditujukan pada seorang pekerja/buruh atau sebuah kelompok pekerja yang mengakibatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan atau menyebabkan pekerja merasa dirinya bekerja dalam iklim perusahaan yang tidak harmonis, yang juga dapat menyebabkan risiko terhadap kesehatan dan keselamatan.

2. Tempat kerja

Berdasarkan UU No. 1 Tahun 1970 yang dimaksud dengan tempat kerja adalah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, dimana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya, termasuk tempat kerja ialah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat tersebut.

Dari pengertian tersebut, tempat kerja mencakup tidak hanya ruangan secara fisik sebagai tempat aktivitas kerja selama delapan jam sehari, seperti kantor atau pabrik, namun juga lokasi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan karena adanya tanggung jawab dalam hubungan kerja, seperti acara-acara sosial yang terkait dengan pekerjaan, konferensi dan pelatihan, perjalanan dinas, makan siang, makan malam bisnis, atau kampanye promosi yang diselenggarakan untuk menjalin usaha resmi dengan klien dan calon rekanan, maupun percakapan lewat telepon dan komunikasi lewat media elektronik. Sehingga tempat kerja meliputi tak hanya ruang fisik dimana kerja dilakukan selama delapan jam sehari tetapi juga mencakup semua jam kerja diluar delapan jam di lokasi-lokasi di luar ruang fisik kantor.

3 Pelecehan seksual

a. Pelecehan seksual

Pelecehan seksual adalah segala tindakan seksual **yang tidak diinginkan**, permintaan untuk melakukan perbuatan seksual, tindakan lisan atau fisik atau isyarat yang bersifat seksual, atau perilaku lain apapun yang bersifat seksual, yang membuat seseorang merasa tersinggung, dipermalukan dan/atau terintimidasi dimana reaksi seperti itu adalah masuk akal dalam situasi dan kondisi yang ada, dan tindakan tersebut mengganggu kerja, dijadikan persyaratan kerja atau menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, bermusuhan atau tidak sopan.

Dengan kata lain pelecehan seksual adalah

1. penyalahgunaan perilaku seksual,
2. permintaan untuk bantuan seksual, dan
3. pernyataan lisan atau fisik melakukan atau gerakan menggambarkan perbuatan seksual, atau
4. tindakan kearah seksual yang tidak diinginkan
 - a. penerima telah menyatakan bahwa perilaku itu tidak diinginkan;
 - b. penerima merasa dihina, tersinggung dan/atau tertekan oleh perbuatan itu; atau
 - c. pelaku seharusnya sudah dapat merasakan bahwa yang menjadi sasarannya (korban) akan tersinggung, merasa terhina dan/atau tertekan oleh perbuatan itu.

b. Tindakan yang tidak diinginkan

Tindakan yang tidak diinginkan adalah tindakan yang tidak diminta atau dipancing oleh pekerja, dan pekerja yang bersangkutan menganggap tindakan tersebut tidak diharapkan atau tidak sopan. Perilaku tidak diinginkan dilihat dari sudut pandang orang yang merasa mendapat pelecehan seksual. Dalam hal ini yang penting bahwa tindakan tersebut dipandang dan dialami oleh penerimanya, bukan maksud yang ada dibaliknya.

Tindakan tidak diinginkan dapat dilihat dengan ciri:

1. Korban telah menjelaskan bahwa perilaku tidak diinginkan,
2. Korban merasa terhina, tersinggung dan / atau terintimidasi oleh perilaku, atau
3. Pelaku menyadari dengan perbuatannya akan mengakibatkan orang lain tersinggung, dipermalukan dan / atau terintimidasi oleh perbuatannya.

Tindakan tidak diinginkan merupakan setiap perilaku yang tidak diminta/diinginkan oleh korban, dan oleh pekerja/buruh dianggap sebagai perilaku yang tidak patut.

c. Kewajaran terjadinya Pelecehan Seksual

Pengukuran kewajaran dalam pelecehan seksual dapat dilihat apabila perilaku tersebut mengarah kepada tindakan pelecehan seksual sehingga mengakibatkan timbul rasa tersinggung, malu atau takut. Untuk itu dapat dilakukan tes objektif yang didasarkan pada keadaan seseorang telah berusaha untuk mengantisipasi bahwa perilaku tersebut akan menimbulkan efek memalukan atau menakutkan ini.

Selain itu perilaku ini harus dipertimbangkan dalam konteks “kejadian”, perilaku tertentu bahwa tidak hanya mengacu pada tingkat seringnya kejadian, keadaan terintimidasi, dapat pula mengacu pada perbedaan keadaan.

E. RUANG LINGKUP/CAKUPAN

Pelecehan seksual dapat terjadi pada semua orang. Baik laki-laki maupun perempuan dapat menjadi korban ataupun pelaku atas perilaku yang dianggap tidak sopan, memalukan atau mengintimidasi merupakan sebuah pengujian yang obyektif, berdasarkan pertanyaan apakah seorang yang berakal sehat akan mampu mengantisipasi bahwa perilaku tersebut dapat menimbulkan efek seperti itu.

Tindakan ini dapat berlangsung antara pekerja/atasan dan seorang pekerja lain (hubungan vertikal) atau antara pekerja dengan pekerja (hubungan horizontal), antara pemberi kerja dengan pekerja kontrak atau pekerja outsourcing dan antara pekerja/penyedia jasa dengan klien/pihak ketiga. Perilaku yang tidak diinginkan tersebut tidak harus berulang-ulang atau terus-menerus dan dapat berupa insiden tunggal dapat menjadi sebuah pelecehan seksual.

BAB II

BENTUK-BENTUK PELECEHAN SEKSUAL

A. BENTUK-BENTUK PELECEHAN SEKSUAL

Pelecehan seksual memiliki berbagai bentuk. Secara luas, terdapat lima bentuk pelecehan seksual yaitu:

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

Pelecehan seksual dapat terjadi apabila :

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

B. BUKAN PELECEHAN SEKSUAL

Unsur utama dalam pelecehan seksual adalah adanya rasa tidak diinginkan oleh korban. Selain unsur “tidak diinginkan” tersebut, masih terdapat tindakan yang tidak sopan yang mengarah pada pelecehan seksual dan menurut kebiasaan di tempat kerja merupakan sesuatu yang dapat dikatakan sebagai tindakan pelecehan seksual. Sedangkan tindakan atau interaksi yang berlangsung atas dasar suka sama suka bukan sesuatu yang tidak diinginkan bukan merupakan pelecehan seksual.

C. PERBUATAN KRIMINAL

Kondisi yang kondusif dalam hubungan industrial harus dijaga terutama oleh pekerja/buruh dan manajemen, oleh karena itu komunikasi yang lancar dengan didasarkan pada niat baik (*good faith*) baik pekerja/buruh maupun pengusaha merupakan sesuatu hal yang mutlak diperlukan. Kenyamanan bekerja bagi pekerja/buruh dalam melaksanakan pekerjaannya akan terwujud apabila suasana kerja yang aman kondusif, efektif dan produktif selalu terjaga. Untuk menjaga kondisi yang demikian, salah satunya harus dijaga untuk tidak terjadi perbuatan asusila di tempat kerja termasuk tindakan pelecehan seksual di tempat kerja.

Pelecehan seksual apabila ditinjau dari Kitab Undang-Undang Hukum Pidana merupakan delik aduan, sehingga harus ada pengaduan dari korban atau pihak yang mengetahui, bentuk-bentuk pelecehan seksual yang mengarah pada delik aduan sebagaimana KUH Pidana antara lain :

1. Kekerasan dengan paksaan untuk melakukan persetubuhan (Pasal 285)
2. Perbuatan yang tidak menyenangkan yang melanggar norma kesopanan, seperti perbuatan pencabulan, mencium, meraba anggota kemaluan atau ke arah dada

Sementara itu, perbuatan kesusilaan yang diatur dalam KUH Pidana merupakan kesusilaan yang dilakukan dan dirasakan oleh masyarakat dapat mengakibatkan rasa tersinggung dari rasa susila seperti orang mandi hampir telanjang di pemandian umum.

Korban perbuatan asusila berhak mengajukan tuntutan pidana dan/atau perdata terhadap pelakunya.

BAB III

PENCEGAHAN PELECEHAN SEKSUAL

A. PERSYARATAN MINIMAL UNTUK MENCEGAH DALAM PELECEHAN SEKSUAL

1. Pekerja

Terhadap perlakuan pelecehan seksual ini, pekerja harus melakukan pencegahan dengan mensosialisasikan kepada seluruh pekerja segala kebijakan perusahaan tentang pelecehan seksual dalam lingkungan kerja dan sekaligus menempuh langkah-langkah perbaikan yang efektif.

2. Pemberi Kerja

Sekurang-kurangnya, semua pemberi kerja harus melakukan hal-hal berikut untuk mencegah dan menyelesaikan kasus-kasus pelecehan seksual:

- (i) membuat, mensahkan dan menginformasikan kepada semua pekerja kebijakan tentang pelecehan seksual dalam lingkungan kerja termasuk dari masa rekrutmen hingga orientasi.
- (ii) Mengambil tindakan perbaikan yang efektif dan wajar bila terjadi pelecehan seksual

Para pemberi kerja/manajemen harus menahan diri untuk tidak melakukan pelecehan seksual dan berusaha menciptakan serta melakukan pembinaan untuk terwujudnya lingkungan kerja yang bebas dari pelecehan seksual dengan mengatur standar untuk menghapus segala bentuk pelecehan sebagai perbuatan yang tidak diinginkan yang mengarah pada pelecehan seksual.

Para pemberi kerja/manajemen perlu berupaya agar pihak ketiga yang berhubungan dengan perusahaan, seperti para pelanggan, pencari kerja atau pemasok, tidak mengalami pelecehan seksual oleh pemberi kerja atau pekerja.

Semua pemberi kerja, tanpa memandang besar kecilnya perusahaan, harus mengambil langkah-langkah yang patut untuk mencegah pelecehan seksual di tempat kerja. Hal ini berarti bahwa pemberi kerja harus

secara aktif menerapkan tindakan-tindakan pencegahan untuk meminimalisir terjadinya risiko pelecehan seksual dan untuk menanggapi dengan tepat saat pelecehan terjadi.

Perusahaan perlu menyebarluaskan informasi dan mengadakan pelatihan formal untuk memastikan bahwa seluruh pekerja menyadari dan memahami kebijakan perusahaan mengenai pelecehan seksual. Sedangkan perusahaan kecil, dapat langkah yang tepat dengan memberikan salinan kebijakan tersebut kepada para pekerja dan mengadakan diskusi informal dengan para pekerja untuk memastikan para pekerja memahami kebijakan tersebut.

Pekerja dan pengusaha berkewajiban untuk membangun mekanisme dalam perusahaan (*in-house mechanism*) di tingkat perusahaan atau organisasi untuk mencegah dan menanggapi kasus-kasus pelecehan seksual di tempat kerja. Mekanisme tersebut meliputi unsur-unsur berikut:

- a. Suatu pernyataan kebijakan yang melarang pelecehan seksual;
- b. Definisi yang jelas mengenai pelecehan seksual;
- c. Tata cara pengajuan keluhan;
- d. Aturan disiplin dan hukuman bagi pelaku dan orang yang melakukan tuduhan palsu;
- e. Langkah-langkah perlindungan dan pemulihan bagi korban; Program-program promosi dan pendidikan untuk menjelaskan kebijakan perusahaan mengenai pelecehan seksual dan untuk meningkatkan kesadaran akan pelecehan seksual dan konsekuensi-konsekuensi yang merugikan bagi para pekerja, penyelia dan manajer perusahaan.
- f. Pemantauan

B. PERNYATAAN KEBIJAKAN

Unsur utama dalam kesuksesan penerapan pencegahan pelecehan seksual di tempat kerja adalah adanya komitmen yang kuat dari seluruh perangkat dalam organisasi tersebut, dimulai dari tingkat eksekutif, manajer, penyelia sampai pelaksana. Suatu pernyataan kebijakan mengenai pelecehan seksual merupakan pesan yang terdokumentasi dari manajemen bagi para pekerja/buruh yang menyatakan kebijakan, filosofi dan komitmen perusahaan untuk mencegah dan menangani pelecehan seksual agar terwujud lingkungan kerja yang kondusif. Pernyataan kebijakan harus datang dari manajemen tingkat atas untuk memastikan kebijakan tersebut diterima dan dipatuhi oleh pekerja, penyelia dan manajer di seluruh organisasi.

Pernyataan kebijakan sekurang-kurangnya memuat hal-hal sebagai berikut:

1. Penegasan bahwa semua pekerja, pelamar pekerjaan, dan pihak ketiga yang berhubungan dengan perusahaan berhak untuk diperlakukan secara bermartabat dan tanpa perbedaan;
2. Penjelasan lengkap tentang perbuatan-perbuatan yang merupakan pelecehan seksual;
3. Pernyataan bahwa pelecehan seksual tidak dibenarkan atau tidak dapat dimaafkan dalam perusahaan dengan ketentuan toleransi nol;
4. Kepastian bahwa semua orang yang menjadi korban pelecehan seksual di tempat kerja berhak untuk mengajukan keluhan-kesah dan tindakan yang sesuai ketentuan di perusahaan;
5. Penjelasan tentang tatacara dan mekanisme bagi pekerja yang menjadi korban pelecehan seksual, pimpinan dan para pekerja yang bertugas menangani keluhan;

6. Penegasan bahwa pelecehan seksual merupakan pelanggaran kebijakan perusahaan dan dapat dikenakan tindakan disiplin sesuai dengan kesepakatan di perusahaan;
7. Petunjuk yang menyatakan bahwa para atasan dan manajer memikul tugas penting dan memberi contoh kepemimpinan;

Untuk efektivitas pelaksanaan kebijakan pelecehan seksual di tempat kerja, maka dapat diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama sebagai syarat kerja yang harus dipenuhi dengan sanksi berupa tindakan indisipliner apabila tidak dilaksanakan.

C. PENCEGAHAN

Pencegahan merupakan alat paling efektif yang dapat digunakan oleh pengusaha untuk menangani pelecehan seksual di tempat kerja. Tindakan pencegahan termasuk:

1. Komunikasi : dilakukan dengan sosialisasi tentang pelecehan seksual melalui LKS Bipartit, LKS Tripartit dan berbagai media cetak dan elektronik.
2. Edukasi : dilakukan melalui program orientasi dan pengenalan kepada staff baru, ceramah agama, atau kegiatan-kegiatan tertentu seperti yang terprogram.
3. Pelatihan : menyediakan pelatihan khusus di tingkat penyelia dan managerial dan pelatih untuk mengenali masalah-masalah pelecehan dan pencegahan, pelatihan bagi Tim Penanggulangan Pelecehan Seksual.
4. Mendorong perusahaan untuk membangun komitmen pelaksanaan pencegahan pelecehan Seksual di lingkungan kerja termasuk pemberian sanksi dan tindakan disiplin lainnya dengan adanya :
 - a. Kebijakan Perusahaan
 - b. Perjanjian Kerja/Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama

Penyebar luasan informasi mengenai kebijakan dan mekanisme pencegahan pelecehan seksual kepada pekerja dan penyelia merupakan hal yang penting. Selain itu, pengusaha diharapkan menyediakan suatu program untuk pekerja/buruh dan penyelia agar dapat diberi edukasi mengenai pelecehan seksual. Untuk itu, semua pihak harus mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap cara-cara untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan bebas dari pelecehan seksual.

Pemerintah baik pusat maupun pemerintah daerah memastikan adanya petunjuk tentang pedoman ini dan contoh-contoh kebijakan penanganan pelecehan seksual di perusahaan yang dapat diakses oleh para pemberi kerja. Sementara itu, pemberi kerja perlu menyertakan informasi tentang pelecehan seksual dalam program-program orientasi, pendidikan dan pelatihan bagi pekerja/buruh. Sedangkan serikat pekerja/serikat buruh harus menyampaikan informasi tentang pelecehan seksual dalam program-program pendidikan dan latihan yang dimiliki bagi anggotanya.

BAB IV

MEKANISME PENYELESAIAN PELECEHAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

Setiap langkah dalam penyelesaian pelecehan seksual di tempat kerja harus memenuhi prinsip-prinsip keadilan. Di samping itu, harus ada keseimbangan informasi dari kedua belah pihak baik korban maupun terduga pelaku pelecehan seksual. Terduga pelaku diinformasi dengan baik mengenai keluhan dari korban dan diberi kesempatan untuk memberikan tanggapan. Sementara itu, korban diberi kesempatan untuk mengutarakan keluhannya dan mengetahui jawaban-jawaban terduga pelaku atas keluhan dari korban. Keadilan dan kesetaraan ini sangat mungkin dibedakan dalam kondisi-kondisi yang berbeda dengan persyaratan :

1. Para pihak harus diberikan pemberitahuan mengenai keluhan atau tuduhan terhadap mereka, dan proses untuk penyelesaian persoalan tersebut.
2. Para pihak harus diberikan kesempatan untuk didengar dan memberikan tanggapan mengenai keluhan atau tuduhan.
3. Pengambil keputusan harus bertindak dengan jujur, tidak memihak dan tanpa adanya bias.

A. MEKANISME PENYELESAIAN

1. Prosedur pengaduan

Sebagai bagian dari tanggung jawab dalam menangani pelecehan seksual, seluruh pemberi kerja harus menerapkan prosedur penanganan keluhan yang efektif dan mudah diakses bagi para pekerja dan pihak lain di lingkungan kerja. Sedangkan mekanismenya dapat berbeda sesuai dengan kondisi ketersediaan sumber daya di perusahaan.

Prosedur penanganan keluhan yang baik berorientasi bahwa pelecehan seksual harus ditangani dengan serius dengan mencegah terjadinya pelecehan dan menjaga hubungan yang positif di tempat kerja; memastikan bahwa keluhan-keluhan ditangani dengan konsisten dan segera; memberitahukan kepada organisasi tentang pola-pola perilaku yang tidak dikehendaki dan menekankan adanya kebutuhan akan strategi pencegahan di area- area khusus.

Pemberi kerja harus mengembangkan prosedur penanganan keluhan yang sesuai dengan tempat kerja masing-masing. Prosedur penanganan keluhan yang paling efektif memberikan berbagai pilihan dalam menangani pelecehan seksual. Sebagai contoh, seseorang dapat mengeluh kepada penyelia mereka sendiri, manajer lain atau pejabat penanganan keluhan yang telah ditentukan. Korban dapat memilih opsi yang paling sesuai dengan kondisi kasus yang dihadapi.

Dalam menawarkan pilihan, harus memastikan bahwa para manajer memiliki pengetahuan dan mendapat pelatihan untuk menangani keluhan pelecehan seksual dan sebaiknya memberitahukan kepada staf bahwa keluhan dapat dibawa ke Komisi/devisi di perusahaan.

Prosedur penanganan keluhan dapat dilakukan melalui :

1. keluhan formal dan informal yang menekankan resolusi atau pemecahan masalah ketimbang bukti faktual atau pembuktian atas suatu keluhan sedangkan
2. prosedur formal berfokus pada pembuktian apakah suatu keluhan dapat dibuktikan.

Sebuah prosedur keluhan harus setidaknya memuat:

- a. Langkah demi langkah dalam pelaporan dan pemrosesan keluhan dengan batas waktu yang tepat untuk tiap langkah;
- b. Prosedur investigasi; dan
- c. Prosedur banding yang memungkinkan pihak yang tidak puas untuk mengajukan banding terhadap hasil investigasi ke pihak berwenang yang lebih tinggi.

2. Tata Cara Penyelesaian Keluh Kesah

Para pekerja harus diberi kesempatan untuk memilih menyelesaikan keluh-kesah dalam menangani pelecehan seksual melalui tatacara formal atau informal;

a. Tatacara informal

Menekankan pada pemecahan, kerahasiaan dan mediasi, menghindari sanksi dan ganti rugi.

Sebagian korban yang mengalami pelecehan seksual ingin pelaku dikenakan sanksi pemberhentian. Prosedur informal harus selesai dalam kurun waktu 30 hari kerja 'secara kekeluargaan'. Cara-cara informal dalam menangani pelecehan seksual tersebut termasuk tindakan-tindakan sebagai berikut:

- i. Pekerja yang bersangkutan diberi kesempatan menjelaskan kepada pelaku bahwa perbuatannya tidak diinginkan.
- ii. Pekerja yang bersangkutan dapat menyampaikan keluh kesah kepada orang yang dapat menyimpan rahasia untuk menyelesaikan permasalahan tersebut seperti atasan, teman kerja yang dipercaya, atau pejabat yang dilatih untuk menangani kasus-kasus pelecehan seks.
- iii. Pekerja yang bersangkutan dapat meminta atasannya atau pejabat secara pribadi untuk secara informal berbicara dan melakukan pendekatan kepada pelaku.

Pemberi kerja juga dapat mempertimbangkan untuk membuat mekanisme informal alternatif dalam keluh-kesah atau saran seperti berikut:

1. Jalur telepon informasi yang dapat digunakan para pekerja untuk membahas pertanyaan-pertanyaan atau kekhawatiran mengenai pelecehan tanpa harus mengemukakan identitas. Petugas/pejabat yang menanganani pelecehan seksual harus yang terlatih untuk menjelaskan

tindakan apa yang bisa diambil oleh pekerja/buruh; dan

2. Sistem mediasi antar rekan kerja dengan harapan para mediator dapat menemukan pemecahan terhadap keluhan pelecehan seksual yang dapat diterima oleh korban dan terduga pelaku pelecehan seksual. Mediasi dapat menjadi pilihan yang baik bila para pihak terkait adalah rekan kerja dalam perusahaan.
3. Tatacara formal yang memusatkan perhatian pada dampak yang lebih luas dan memerlukan rasa tanggung jawab.

b. Prosedur keluhan formal

Pekerja tidak perlu menunggu keputusan dari upaya informal yang ditempuh sebelum memilih penyelesaian secara formal. Para pekerja perlu memastikan bahwa tatacara formal untuk menyelesaikan keluhan-kesah sudah diberlakukan dan dikomunikasikan kepada semua pekerja.

Dengan prinsip menjaga keadilan, tatacara formal dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- i. percakapan dalam keluhan kesah bersifat pribadi dan tetap merekam keluhan-keluhan secara tertulis;
- ii. penyampaian keluhan kepada terduga pelakunya secara rinci;
- iii. pemberian kesempatan kepada terduga pelaku untuk menjawab dan membela diri terhadap sangkaan itu;
- iv. bila ada ketidak-sepakatan tentang fakta-fakta, penyidikan diperlukan keterangan para saksi yang dicatat;
- v. temuan dalam keluhan kesah disusun dengan didukung bukti-bukti;
- vi. dibuat laporan tertulis tentang proses penyidikan, bukti-bukti, temuan-temuan dan usul penyelesaian disampaikan kepada manajemen senior/pemberi kerja;
- vii. pemberi kerja/manajemen senior melaksanakan penyelesaian yang diusulkan atau memutuskan tindakan lain;

Untuk melaksanakan penyidikan, dapat dilakukan oleh panitia pencegahan pelecehan seksual. Panitia kecil penyelesaian perselisihan seyogyanya beranggotakan imbang-gender dan anggota-anggotanya dapat terdiri dari manajemen senior, staf yang sudah dilatih menangani kasus-kasus pelecehan seksual.

Dalam menangani keluhan kesah ini tugas panitia kecil adalah:

- i. Memberitahu para pekerja tentang hak-hak pekerja/buruh, tergantung pada sifat pelecehan seksual, cara-cara yang bisa dilakukan untuk menangani keluhan termasuk untuk mengajukan gugatan pidana dan/atau perdata terhadap tersangka pelaku, bila diinginkan.
- ii. Menjaga agar tidak menyulitkan pengadu atau mendekati terduga pelaku bila dakwaan itu tidak didukung bukti yang cukup.
- iii. Memberi kesempatan kepada terduga pelaku untuk menyampaikan informasi tentang peristiwa yang dipertanyakan dalam kesaksian.
- iv. Memastikan bahwa penyidikan dan keluhan-kesah ditangani dengan cara menjaga kerahasiaan identitas mereka yang terlibat dalam pelecehan seksual.
- v. Memastikan adanya pengaturan kerja yang menjamin korban dan terduga pelaku dapat terus bekerja dalam lingkungan yang aman sementara kasusnya diselidiki. Tindakan ini termasuk memutasikan korban ke tempat kerja lain yang lebih aman.

c. Disiplin dan Sanksi

Untuk memberikan efek jera, perlu kiranya ditetapkan bentuk tindakan disiplin dan sanksi. Mekanisme dan prosedur untuk pengambilan tindakan disiplin maupun sanksi kepada yang bersangkutan dapat diatur dan disepakati dalam peraturan perusahaan dan/atau perjanjian kerja bersama. Bentuk tindakan disiplin atau sanksi tergantung dari faktor-faktor seperti :

- i. berat-ringannya serta frekuensi pelecehan itu;
- ii. keinginan orang yang menjadi korban pelecehan;
- iii. pelakunya dianggap sudah mengetahui bahwa perilakunya tidak disukai atau dikehendaki;
- iv. sejauh mana rasa bersalahnya pelaku; dan/atau
- v. terduga pelaku pernah melakukan kejadian atau peringatan sebelumnya.

Tindakan disiplin perlu diambil atas :

- i. pekerja yang melakukan pembalasan atau membuat pekerja lain sebagai korban karena telah membuat sangkaan pelecehan seksual atau yang menjadi saksi dalam penyidikan kasus pelecehan seksual; dan
- ii. pekerja yang membuat tuduhan dengan niat jahat atau tuduhan palsu yang menjengkelkan;

Sanksi harus setara dengan berat ringannya perbuatan pelecehan seksual dan konsisten menurut ketentuan yang berlaku di perusahaan. Sedangkan bentuk-bentuk sanksi bagi pelaku pelecehan seksual meliputi :

- i. peringatan tertulis;
- ii. pemindahan atau penugasan-kembali;
- iii. mengurangi atau bahkan menghapus sebagai dari wewenang manajemen atau tutas;
- iv. pengurangan upah;
- v. dalam kasus-kasus berat, pemberhentian sementara atau pemutusan hubungan kerja
- vi pelatihan atau layanan konseling kepada pelaku untuk memastikan pelaku memahami bahwa perbuatannya melanggar kebijakan pelecehan seksual perusahaan dan pemantauan secara kontinu atas tindakannya;

Bila dugaan pelecehan seksual tersebut tidak ada bukti yang kuat, pemberi kerja harus mengusahakan agar orang yang mengadukan tidak dikenai sanksi apapun. Namun apabila terdapat bukti yang cukup, maka pemberi kerja harus :

- (1) menyebarluaskan kemungkinan sanksi menurut ketentuan;
- (2) melaksanakan pelatihan untuk meningkatkan kesadaran pada staf; dan
- (3) memantau keadaan dengan cermat.

d. Tindakan pemulihan

Tindakan pembalasan menjadi masalah penting bila terduga pelakunya adalah atasan korban. Pemberi kerja perlu berupaya untuk memastikan kerahasiaan selama proses penyidikan dan menjaga keselamatan pengadu. Sebagai bagian dari langkah tindak-lanjut, pejabat yang bertanggung jawab mengawasi pelecehan seksual di kantor dari waktu ke waktu harus memeriksa pengadu untuk memastikan tidak ada tindakan balasan.

Dalam hal korban pelecehan seksual menderita kerugian akibat pelecehan seksual, seperti penurunan pangkat, penolakan promosi yang mengakibatkan kerugian uang karena penolakan tunjangan dalam hubungan kerja, maka perlu tindakan pengembalian korban ke kedudukan semula.

Tindakan perbaikan tambahan dapat meliputi:

- i. Permintaan maaf dari pelaku
- ii. Mengembalikan cuti sakit atau cuti tahunan yang diambil karena pelecehan itu.
- iii. Di samping itu, pimpinan perusahaan agar mempertimbangkan pemberian cuti sakit tambahan dalam hal korban memerlukan konseling karena trauma.
- iv. Menghapus penilaian negatif dalam catatan di bagian personil karena terjadinya pelecehan itu;
- v. Mempekerjakan-kembali korban bila ia diberhentikan dengan cara yang tidak benar;
- vi. Meninjau-kembali pemberlakuan dan keputusan hubungan kerja yang merugikan pengadu dan saksi untuk memastikan bahwa perlakuan atau keputusan demikian tidak dilakukan sebagai tindakan pembalasan;
- vii. Memberi ganti rugi seperti biaya pengobatan.

Bila pengaduan ternyata tidak berdasar, pihak pengadu berkewajiban untuk memulihkan nama baik pihak terduga.

B. PEMANTAUAN DAN EVALUASI

1. Perusahaan agar memerintah kepada para penyelia dan manajer untuk menanggapi dengan serius semua keluhan tentang pelecehan seksual baik tindakannya maupun tata cara penyampaian permasalahannya kepada pemberi kerja.
2. Memantau kepatuhan pekerja dan manajemen terhadap perlakuan pelecehan seksual ini.
3. Pejabat yang bertanggung jawab perlu mengembangkan laporan tahunan yang disampaikan kepada pemberi kerja/pimpinan tentang banyaknya dan jenis keluhan-kesah yang diterima, tindakan yang ditempuh untuk menyelesaikannya, serta rekomendasi dari data ini untuk penyempurnaan kebijakan dan pelatihan.
4. Untuk mengevaluasi secara berkala keefektifan mekanisme pencegahan dan penanganan pelecehan seksual yang ada di tempat kerja.

Hasil penyelesaian pelecehan seksual ini dapat dipergunakan sebagai dasar dari pekerja yang menginginkan untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

BAB V

PENUTUP

Kolaborasi tripartit antara pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh mutlak diwujudkan baik ditingkat nasional, provinsi dan kabupaten/kota. Serikat pekerja/serikat buruh harus bekerja sama dengan pengusaha di tingkat perusahaan, untuk mengefektifkan dan mendidik para pekerja dan manajemen tentang pelecehan seksual. Sementara itu, pemerintah berperan untuk menegakkan peraturan perundang-undangan. Keberhasilan pencegahan pelecehan seksual di tempat kerja dapat terwujud apabila pelaku hubungan industrial mempunyai komitmen dan persepsi yang sama.

Sebagai salah satu faktor terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan, pencegahan pelecehan seksual yang efektif dapat menciptakan kenyamanan bekerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan profit bagi perusahaan.

Pedoman ini tidak mengikat secara hukum tetapi digunakan sebagai dasar untuk mendorong perwujudan non-diskriminasi di tempat kerja dan pencegahan pelecehan seksual di tempat kerja. Pedoman ini juga bisa digunakan sebagai alat pendidikan bagi pekerja, pengusaha, dan pemangku kepentingan lainnya. Untuk memberikan kenyamanan dan peningkatan perlindungan perusahaan dapat mengembangkan pedoman ini sesuai dengan kebutuhan, situasi dan kondisi di tempat kerja, dengan berkonsultasi antara manajemen/pemberi kerja dan pekerja/serikat pekerja/serikat buruh. Demikian pedoman pencegahan pelecehan seksual ini disusun untuk dijadikan acuan sebagaimana mestinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Wirjono Prodjodikoro, Prof, DR, SH, 1986, *Tindak-Tindak Pidana Tertentu Di Indonesia*, Penerbit PT Eresco, Bandung.
- Undang-Undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
- Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- , 2009, *Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP)*, Bumi Aksara, Jakarta.
- ILO Konvensi No. 100 tahun 1951 tentang *Pengupahan yang Sama bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya*, yang diratifikasi oleh UU No. 80, 1957;
- ILO Konvensi No. 111 tahun 1958 tentang *Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan*, yang diratifikasi oleh UU No. 21 tahun 1999;
- Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW);
- SE No.SE.60/MEN/SJ-HK/II/2006 tentang Panduan Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama dalam Pekerjaan di Indonesia (*Equal Employment Opportunity*).
- HM Sampoerna Tbk dan P.T. Freeport, Indonesia: *Panduan mengenai Pencegahan Pelecehan*
- ILO: *Promoting Gender Equality – A Resource Kit for Trade Unions*, August 2001, Booklet 2; http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eeo/tu/tu_toc.htm.
- Camille Colatosi and Elissa Karg: *Stopping Sexual Harassment, A Handbook for Union and Workplace Activities*, 1992.