

MODUL MATA KULIAH

**BAHAYA PSIKOSOSIAL
DAN
STRES KERJA**



OLEH :

DECY SITUNGKIR, SKM, M.KKK

**PROGRAM STUDI/ KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS ESA UNGGUL
TAHUN 2018**

BAB IV

Pelecehan Seksual di Tempat Kerja

Oleh : Decy Situngkir, SKM, M.KKK

4.1. Pendahuluan

Pelecehan seksual di tempat kerja merupakan satu pengalaman yang amat mengerikan dan menyiksa perasaan yang menjadi korban. Korban pelecehan seksual akan menghadapi perasaan tertekan, benci, marah, rasa cemas, gelisah, sedih, terhina, sehingga mengganggu emosi, psikologis, kesehatan fisik mereka. Namun, banyak kasus pelecehan seksual yang tidak dilaporkan karena ketakutan korban atas keselamatan dirinya, kesulitan ekonomi (e.g., takut diturunkan pangkat), dipecat, dihina dan sebagainya

Zastrow dan Ashman menyebutkan hasil survei The MSPB (Merit System Protection Board) menunjukkan pelecehan seksual di Amerika Serikat menimbulkan biaya pada pemerintah federal sekitar 50 juta dollar per tahun. Biaya itu muncul akibat terjadinya turnover yang mengakibatkan timbulnya biaya perekrutan dan pelatihan pekerja baru, biaya akibat naiknya absen pekerja dan meningkatnya masalah kesehatan.

Data yang dihimpun International Labor Organization (Menakertrans & ILO, 2011), di dunia trend pelecehan seksual di tempat kerja terus meningkat (ILO, 2011). Di Uni Eropa, 30-50% perempuan dan 10% laki-laki mengalami pelecehan seksual di tempat kerja, di kawasan Asia Pasifik ada sebanyak 30-40% karyawan. Khusus di Asia, sebanyak 18% karyawan di Cina dan 16% tenaga kerja di Arab Saudi juga mengalami pelecehan seksual di tempat kerja .

4.2. Defenisi

Pelecehan seksual adalah istilah yang diambil dari kata sexual harassment. Menurut EEOC (2002) pelecehan seksual merupakan perilaku yang non-resiprokal (tak terbalaskan) dari pria yang menurut peran jenis wanita di luar batas fungsinya sebagai orang yang bekerja. Bentuk perilakunya sangat beraneka ragam, dapat berupa rayuan, komentar yang bernada seksual, sentuhan di bagian tubuh tertentu pada pekerja wanita yang menjadi sasaran, permintaan melakukan hubungan seksual dan ajakan kencan.

Pelecehan seksual adalah perilaku atau perhatian yang bersifat seksual yang tidak diinginkan dan tidak dikehendaki dan berakibat mengganggu diri penerima pelecehan. Pelecehan seksual mencakup, tetapi tidak terbatas pada: bayaran seksual bila menghendaki sesuatu, pemaksaan melakukan kegiatan seksual, pernyataan merendahkan tentang orientasi seksual atau seksualitas, permintaan melakukan tindakan seksual yang disukai pelaku,

ucapan atau perilaku yang berkonotasi seksual; semua dapat digolongkan sebagai pelecehan seksual.

Berdasarkan aspek perilaku, Farley mendefinisikan pelecehan seksual sebagai rayuan seksual yang tidak dikehendaki penerimanya, di mana rayuan tersebut muncul dalam beragam bentuk baik yang halus, kasar, terbuka, fisik maupun verbal dan bersifat searah.

Dengan kata lain pelecehan seksual adalah

- Penyalahgunaan perilaku seksual,
- Permintaan untuk melakukan perbuatan seksual (undangan untuk melakukan perbuatan seksual, permintaan untuk berkencan).
- Pernyataan lisan atau fisik melakukan atau gerakan menggambarkan perbuatan seksual, (pesan yang menampilkan konten seksual eksplisit dalam bentuk cetak atau bentuk elektronik (SMS, Email, Layar, Poster, CD, dll)
- Tindakan kearah seksual yang tidak diinginkan
 1. penerima telah menyatakan bahwa perilaku itu tidak diinginkan;
 2. penerima merasa dihina, tersinggung dan/atau tertekan oleh perbuatan itu; atau
 3. pelaku seharusnya sudah dapat merasakan bahwa yang menjadi sasarannya (korban) akan tersinggung, merasa terhina dan/atau tertekan oleh perbuatan itu.
- Perilaku fisik (seperti menyentuh, mencium, menepuk, mencubit, atau kekerasan fisik seperti perkosaan dll)
- Sikap seksual yang merendahkan (seperti melirik atau menatap bagian tubuh seseorang).

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-*quid 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

4.3. Bentuk Pelecehan Seksual

Secara umum, pelecehan seksual ada 5 bentuk, yaitu :

- 1) Pelecehan fisik yaitu sentuhan yang tidak diinginkan mengarah ke perbuatan seksual seperti mencium, menepuk, memeluk, mencubit, mengelus, memijat tengkuk, menempelkan tubuh atau sentuhan fisik lainnya.
- 2) Pelecehan lisan yaitu ucapan verbal/ komentar yang tidak diinginkan tentang kehidupan pribadi atau bagian tubuh atau penampilan seseorang, termasuk lelucon dan komentar bermuatan seksual
- 3) Pelecehan non-verbal/isyarat yaitu bahasa tubuh dan atau gerakan tubuh bernada seksual, kerlingan yang dilakukan berulang-ulang, menatap tubuh penuh nafsu, isyarat dengan jari tangan, menjilat bibir, atau lainnya
- 4) Pelecehan visual yaitu memperlihatkan materi pornografi berupa foto, poster, gambar kartun, screensaver atau lainnya, atau pelecehan melalui email, SMS dan moda komunikasi elektronik lainnya
- 5) Pelecehan psikologis/emosional yaitu permintaan-permintaan dan ajakan-ajakan yang terus-menerus dan tidak diinginkan, ajakan kencan yang tidak diharapkan, penghinaan atau celaan yang bersifat seksual.



Gambar 4.1 Contoh Pelecehan Seksual di Tempat Kerja

4.4. Pelaku dan Korban

Pelaku pelecehan seksual di tempat kerja bisa dilakukan oleh siapa saja. Semua pekerja dan majikan, terlepas dari jenis kelamin dan peringkat jabatan mereka, mencakup atasan, rekan kerja, kolega, klien, supplier, kontraktor, staff SDM dan sebagainya. Meskipun pelecehan seksual dapat terjadi di tempat kerja manapun, akan tetapi lebih umum terjadi di tempat kerja tertentu seperti:

- Lingkungan kerja yang didominasi oleh laki-laki (misalnya : militer, kepolisian, pekerjaan konstruksi)
- Pekerjaan di bidang jasa pelayanan (misalnya : keperawatan, terapi pijat, pelayan restoran)
- Pekerjaan yang dilakukan dalam isolasi (misalnya : pengasuh).

Korban pelecehan seksual di tempat kerja dapat dialami oleh siapa saja. Semua pekerja dan majikan, terlepas dari jenis kelamin dan peringkat jabatan mereka. Akan tetapi, perempuan cenderung lebih rentan terhadap pelecehan seksual karena mereka sering berada di status jabatan yang lebih rendah, pekerjaan dengan otoritas dan gaji yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Pada saat yang sama, bahkan perempuan dalam posisi otoritas tinggi (pengambil keputusan) pun mungkin dapat mengalami pelecehan seksual. Pelecehan juga dapat terjadi pada pekerja yang berwirausaha sendiri maupun freelance, sebagai contoh pelecehan bisa dilakukan oleh klien maupun supplier.

4.5. Dampak Pelecehan Seksual di Tempat Kerja

Pelecehan seksual di tempat kerja memberi dampak yang sangat besar baik secara emosional, ekonomi dan kesehatan. Dampak yang diakibatkan oleh pelecehan seksual di tempat kerja antara lain :

b) Kesehatan

Seperti yang telah disampaikan sebelumnya, pelecehan seksual di tempat kerja adalah tindakan 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. Tindakan-tindakan tersebut mengakibatkan korban mengalami gangguan kesehatan seperti kegelisahan , stres, kelelahan, depresi,

kenaikan/penurunan berat badan, gangguan tidur, sakit kepala dan *Post Traumatic Stress Disorder* (PTSD) bahkan kematian.

Seperti yang terjadi di New Delhi, 2 orang guru melakukan pelecehan seksual kepada siswanya. Kedua guru tersebut mengancam tidak akan meluluskan siswa tersebut jika tidak memenuhi permintaan gurunya. Karena takut, siswa tersebut memenuhinya. Akibat pelecehan seksual ini, siswa tersebut bunuh diri. Contoh kasus lainnya terjadi pada artis yang mengalami pelecehan seksual dan memaksa untuk bersetubuh dengan beberapa orang yang telah melecehkannya. Hingga akhirnya, artis tersebut bunuh diri.

c) Produktivitas

Korban pelecehan seksual mungkin tidak dapat bekerja sesuai dengan tingkat produktivitas normal mereka. Jika pelaku pelecehan berhasil menahan korban untuk melaju ke posisi lebih tinggi dalam perusahaan, perusahaan dapat merugi karena kandidat terbaik untuk posisi tersebut mungkin tidak memiliki kesempatan untuk mengisinya. Selain itu, berurusan dengan masalah pelecehan seksual memerlukan waktu yang panjang dimana waktu tersebut dapat digunakan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang lain.

d) Ekonomi/Finansial

- 1) Kinerja menurun dikarenakan perhatian korban terfokus pada urusan pelecehan
- 2) Peningkatan absensi untuk menghindari pelecehan, atau karena sakit dari stres, sehingga cuti sakit tanpa dibayar
- 3) Pemutusan / pemecatan akibat pembalasan pelaku pelecehan atau karena kinerja menurun akibat pelecehan
- 4) Biaya untuk mencari pekerja lain atau pindah ke kota lain
- 5) Kehilangan rekomendasi pekerjaan
- 6) Kehilangan karir

e) Sosial

- 1) Pembalasan yang bersifat kekerasan dari atasan atau kolega pelaku pelecehan jika keluhan diajukan
- 2) Setelah melaporkan kejadian pelecehan, korban diawasi dengan seksama oleh publik. Cara berpakaian, gaya hidup,

dan kehidupan pribadinya akan sering diserang/dihakimi oleh orang.

- 3) Dipermalukan oleh gosip
 - 4) Fitnah karakter dan reputasi
 - 5) Kehilangan kepercayaan dalam lingkungan kerja
 - 6) Stres tinggi yang dapat mempengaruhi hubungan dengan orang lain, seperti : rekan, keluarga, dan teman.
- f) Rotasi kerja

Perputaran pekerja dapat menjadi masalah. Pengusaha mungkin kehilangan karyawan berbakat karena pelecehan seksual atau lingkungan kerja yang tidak nyaman - tidak hanya para korban, tetapi juga saksi dari tindak pelecehan seksual, yang sering kali memilih untuk meninggalkan tempat kerja akibat pengalamannya dengan pelecehan seksual. Pengusaha juga dapat mengalami kerugian akibat cuti sakit, asuransi kesehatan, dan biaya hukum.

4.6. Mekanisme Penanganan Pelecehan Seksual

Pada dasarnya mekanisme/prosedur penanganan pelecehan seksual tidak tergantung pada besar kecilnya perusahaan. Hal yang penting adalah: Perusahaan/Pemberi kerja memiliki kebijakan/peraturan yang tegas dan jelas tentang perlindungan pekerja dari pelecehan seksual, termasuk:

- a) Menunjuk seorang pegawai (kordinator) yang dapat didatangi oleh pekerja setiap kali mereka ada pertanyaan atau aduan dan memberikan informasi detail tentang pihak (-pihak) yang bisa membantu, berikut alamat/lokasi dan nomor kontakannya.
- b) Membuat prosedur penanganan aduan mengenai pelecehan seksual yang dapat dipertanggungjawabkan atau ditanggunggugat (akuntabel). Prosedur yang merespon aduan dengan segera, tertutup dan adil.
- c) Memastikan pada para pekerja bahwa semua diskusi dan penyelidikan akan dilakukan dengan menjunjung tinggi kerahasiaan dan prosedural adil.

4.5.1. Kebijakan perusahaan/Pemberi Kerja tentang Pelecehan seksual

Perusahaan perlu memiliki sebuah kebijakan tertulis tentang pelecehan seksual yang menunjukkan filosofi /nilai dan komitmen perusahaan untuk mencegah dan menghapus pelecehan seksual guna menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif.

Kebijakan tertulis harus dikeluarkan oleh pimpinan tertinggi perusahaan. Hal ini untuk menjamin penerimaan dan kepatuhan para pekerja, penyelia dan manajer, bahkan perhatian pihak ketiga yakni

mitra-mitra kerja perusahaan. Pernyataan kebijakan setidaknya mengandung hal-hal berikut ini:

- a) sebuah deklarasi yang melarang pelecehan seksual dalam organisasi
- b) sebuah peringatan bahwa pelecehan seksual melanggar kebijakan perusahaan dan akan diganjar dengan tindakan disiplin termasuk pemecatan
- c) instruksi bagi para penyelia dan manajer untuk menerapkan kebijakan ini dan memperlihatkan kepemimpinan dengan contoh tindakan.
- d) Prosedur penanganan aduan pelecehan seksual

Contoh Pernyataan Kebijakan

PT Makara memiliki komitmen bahwa seluruh pekerja harus menikmati lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk diskriminasi, termasuk pelecehan seksual.

Pelecehan seksual adalah tindakan seksual yang tidak diinginkan, permintaan akan imbalan seksual, dan perilaku verbal atau fisik yang bermuatan seksual. Pelecehan seksual adalah ilegal dan tidak dapat ditolerir. Oleh karenanya PT Makara menerapkan kebijakan pelecehan seksual yang akan memperlakukan pelecehan seksual secara serius seperti halnya perilaku lain yang melanggar peraturan perusahaan.

Pelecehan seksual dilarang dan tindakan pelecehan seksual dikenakan sanksi disiplin termasuk pemberhentian hubungan kerja. Adalah tanggung jawab seluruh penyelia dan manajer untuk memastikan lingkungan kerja yang bebas dari pelecehan seksual. Semua pekerja dalam perusahaan ini, khususnya yang memiliki kapasitas penyelia atau manajer, diharapkan memahami isi kebijakan ini dan mematuhi.

Manajemen atau pekerja lainnya tidak boleh membalas atau melakukan diskriminasi terhadap pekerja yang mengajukan aduan pelecehan seksual. Siapapun yang melakukan pembalasan akan diganjar tindakan disipliner, termasuk pemberhentian hubungan kerja. Setiap aduan akan ditanggapi secara serius, diselidiki secara menyeluruh, dan tindakan yang tepat akan diambil untuk menyelesaikan aduan tersebut dengan cara-cara yang dimungkinkan oleh peraturan/hukum.

4.5.2. Peran dan Tanggung Jawab Koordinator Khusus

Sebagus apapun kebijakan/peraturan yang dibuat jika tidak dilakukan penegakan (enforcement) hukum pasti akan mubasir. Sebab itu perusahaan harus bertindak serius untuk memastikan kebijakan/peraturan yang dibuat adalah untuk ditegakkan dan ditaati. Salah satu realisasi keseriusan perusahaan adalah penunjukkan seorang koordinator atau pegawai khusus yang bertanggungjawab tentang:

- a) menyelenggarakan pelatihan mengenai pencegahan pelecehan seksual (bilamana bisa diterapkan) mempromosikan kebijakan dan mendidik pekerja akan hak dan tanggungjawab mereka
- b) membuat jejaring yang terdiri dari kontak yang diketahui semua orang memastikan bahwa orang-orang dalam jejaring ini mengadakan pertemuan regular dan diberikan informasi mengenai perkembangan dalam bidang penanganan pelecehan seksual
- c) membuat prosedur aduan formal dan informal
- d) memantau program dan prosedur serta memberikan laporan teratur kepada para pemberi kerja/manajemen

4.5.3. Prosedur Penanganan Aduan

Prosedur perlindungan dan penanganan pelecehan seksual merupakan sistem rujukan yang dikembangkan perusahaan/pemberi kerja, yang mengatur darimana dan harus kemana seseorang yang mengalami pelecehan seksual untuk meminta perlindungan dan penanganan kasusnya. Pada dasarnya, rujukan dimungkinkan bersifat:

- (1) rujukan internal adalah rujukan perlindungan dan penanganan kasus pelecehan seksual di dalam perusahaan/organisasi pemberi kerja;
- (2) rujukan eksternal adalah rujukan perlindungan dan penanganan kasus yang melibatkan relasi antar perusahaan/pemberi kerja dengan pihak-pihak lain. Rujukan eksternal bisa dilakukan jika pengaduan atau penanganan kasus tidak dapat diselesaikan secara internal di tempat kerja.

4.7. 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 :

- a) berat-ringannya serta frekuensi pelecehan itu;
- b) keinginan orang yang menjadi korban pelecehan;
- c) pelakunya dianggap sudah mengetahui bahwa perilakunya tidak disukai atau dikehendaki;
- d) sejauh mana rasa bersalahnya pelaku; dan/atau
- e) terduga pelaku pernah melakukan kejadian atau peringatan sebelumnya.

Tindakan disiplin perlu diambil atas :

1. 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
2. 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.

4.8. Sikap dan Tindakan Jika Menjadi Korban

Tidak satu pun orang ingin menjadi korban pelecehan seksual di tempat kerja. Namun jika terjadi pelecehan seksual di tempat kerja maka yang langkah-langkah yang dapat dilakukan antara lain :

- Anda perlu menjelaskan kepada si pelaku pelecehan seksual bahwa Anda tidak menginginkan perbuatan seksual tersebut/ perbuatan seksual tersebut mengganggu Anda
- Jika Anda malu atau takut untuk membuat surat pengaduan atas pelecehan seksual yang bersifat resmi, ceritakan dan beritahukan masalah pelecehan seksual yang Anda alami dengan beberapa rekan kerja Anda sekantor yang dapat dipercaya.
- Jika Anda ingin mengajukan keluhan secara informal, Anda dapat melaporkan kejadian ini kepada supervisor atau panitia Serikat Pekerja yang ada di perusahaan Anda.
- Anda juga dapat membuat surat pengaduan resmi kepada atasan Anda, dan perwakilan dari Serikat Pekerja yang terkait dengan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama atau ke Dinas Tenaga Kerja. Untuk mengajukan keluhan resmi, Anda memiliki tiga pilihan
 - a. Melaporkan kejadian tersebut kepada Serikat Pekerja dalam perusahaan Anda
 - b. Melapor langsung kepada Dinas Tenaga Kerja atau Lembaga Bantuan Hukum
 - c. Melapor langsung kepada Polisi
- Jika Anda tidak puas dengan keputusan komite penyelidikan yang berwenang (dalam organisasi Anda), Anda dapat naik banding ke Pengadilan Negeri.
- Jika Anda masih dirugikan oleh keputusan Pengadilan Negeri, Anda dapat membuat representasi kepada Gubernur untuk keadilan

4.9. 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. 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.

4.10. Pelecehan seksual di tempat kerja dan Hukum

Perangkat Hukum yang menjadi dasar penyelesaian persoalan pelecehan seksual di tempat kerja (Menakertrans & ILO, 2011).

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*).

4.11. Program Pencegahan Pelecehan Seksual

Secara umum, K3 terdiri dari Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja. Yang termasuk ke dalam Keselamatan Kerja adalah keadaan yang diakibatkan melakukan suatu kerja tertentu. Termasuk di dalamnya adalah kecelakaan kerja. Misalnya, tangan yang terpotong, kebakaran, dan lain sebagainya. Sedangkan Kesehatan berdasarkan definisi WHO tidak hanya mencakup kesehatan fisik, akan tetapi juga mencakup kesehatan psikis dan

sosial. Kesehatan Kerja adalah kesehatan yang ditimbulkan sebagai akibat (hubungan) kerja, baik secara fisik, psikis maupun sosial. Yang termasuk kedalamnya, adalah masalah-masalah yang berkaitan dengan buruh perempuan, mencakup Kesehatan Reproduksi dan Pelecehan Seksual.

Kesadaran akan pentingnya kesehatan (reproduksi) akibat kerja di kalangan buruh (perempuan) masih rendah. Padahal akibat yang ditimbulkan dari bahan-bahan kimia berbahaya dapat menimbulkan berbagai penyakit yang berbahaya, bahkan berakibat pada kemandulan.

Demikian pula kesadaran akan terjadinya pelecehan seksual di tempat kerja. Pada umumnya para buruh menganggap suatu perilaku pelecehan seksual sebagai suatu bentuk humor, diantara kepenatan yang melingkupi dirinya. Atau juga dianggap sebagai pertanda keakraban dari suatu hubungan. Dampak yang ditimbulkannya seringkali berakibat fatal bagi korban

Program pencegahan seksual di tempat kerja dapat dilakukan dalam bentuk promosi dan edukasi. Upaya promosi dalam rangka mencegah (preventif) dan menangani (kuratif) pelecehan seksual di tempat kerja, harus dilakukan secara efektif karena akan:

- 1) Memberikan pemahaman pada pekerja maupun manajemen tentang “apa itu pelecehan seksual?”, dan “apa yang harus mereka lakukan jika mereka mengalaminya?”.
- 2) Menjadi dasar pengembangan standart dan mekanisme/prosedur yang tepat dan dapat diterima semua pihak.
- 3) Memberikan peringatan akan tindakan/sanksi yang diberikan jika terjadi tindakan pelecehan seksual. Peringatan ini dimungkinkan berdampak adanya perubahan sikap dan perilaku dikalangan pekerja dan manajemen.

Upaya pencegahan bisa dilakukan melalui komunikasi, edukasi, dan pelatihan. Adapun informasi yang disebarluaskan diantaranya mencakup:

- 1) Penjelasan tentang kebijakan dan prosedur/mekanisme perusahaan
- 2) Definisi dan contoh pelecehan seksual
- 3) Motivasi atau alasan pelaku tindak pelecehan termasuk relasi kekuasaan yang melatari tindakan yang terjadi, serta faktor sosial budaya.
- 4) Pihak-pihak yang bisa dihubungi apabila ada pertanyaan/informasi lanjutan maupun bantuan jika aduan itu akan dibuat.
- 5) Menjamin bahwa semua penyelidikan dan aduan akan ditangani secara pribadi dan rahasia.

Upaya mengkomunikasikan atau mensosialisasikan informasi pelecehan seksual dan kebijakan-kebijakan yang relevan harus dilakukan kepada seluruh pihak, baik pekerja maupun manajemen melalui beragam cara dan media, diantaranya: poster yang ditempel di papan pengumuman, memo

atau pernyataan kebijakan yang dimuat dalam koran/media cetak internal perusahaan, dan lain-lain.

Daftar Pustaka

- APINDO. (2012). *Pelecehan Seksual di Tempat Kerja*.
- Bullough, V.L. (1991). "The Sexually Unusual," *EIDOS*, 5(4), 19-20
- Equal Employment Opportunity Commission (2015). "Sexual Harassment".
Diunduh dari <http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/fs-sex.cfm>.
- Hamilton, J.A., Alagna, S., King, L., & Loyd, C. (1987). The emotional consequences of gender-based abuse in the workplace: New Counseling programs for sex discrimination. *Women and Therapy*, 6, 155-182.
- Kemenakertrans & ILO (2011). Pedoman Pencegahan Pelecehan Sekual di Tempat Kerja. Diterbitkan berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011. Diunduh dari http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—asia/—ro-bangkok/—ilo-jakarta/documents/publication/wcms_171328.pdf
- McDonald, P., Graham, T., & Martin, B. (2010). Outrage management in cases of sexual harassment as revealed in judicial decisions. *Psychology of Women Quarterly*, 34, 165-180.