

Pencegahan dan Penanganan
**Pelecehan Seksual
di Tempat Kerja**

PANDUAN BAGI PARA PEMBERI KERJA

Editor:
**Ida Ruwaida Noor
Irwan M Hidayana**

Kata Pengantar

PELECEHAN seksual di tempat kerja di Indonesia saat ini semakin banyak dibuka ke publik dan terjadi di berbagai macam bentuk hubungan kerja. Pekerja mencari cara sendiri untuk mengatasinya. Begitupun dengan perusahaan berusaha untuk menangani dampak langsung dan tidak langsung atas pelecehan seksual di tempat kerja. Pelecehan seksual akan menimbulkan tempat kerja dengan penuh tekanan dan tidak sehat, dan akhirnya mengurangi produktifitas, dan memiliki konsekuensi secara ekonomi dan sosial bagi perusahaan.

Panduan untuk penanganan dan pencegahan pelecehan seksual bukanlah sesuatu hal yang baru di Indonesia. Banyak perusahaan-perusahaan besar telah memiliki berbagai panduan dan sangat proaktif dalam isu-isu ini. Inisiatif-inisiatif dari perusahaan tersebut telah membantu dalam memperbaiki tata kelola dalam perusahaan dan meningkatkan produktifitas serta moral pekerja. Belajar dari berbagai panduan yang telah ada serta yang terbaru dari Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja yang diterbitkan berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV.2011, APINDO juga berinisiatif untuk membuat “Panduan Penanganan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja” yang praktis dan komprehensif guna membantu anggota-anggota APINDO, baik perusahaan besar, kecil dan menengah, untuk bisa mencegah dan menangani masalah pelecehan seksual di tempat kerja.

Panduan ini bertujuan untuk membantu para pengusaha menghadapi keluhan pelecehan seksual dan memberikan saran-saran untuk menyelesaikannya. Yang lebih penting lagi, panduan ini memberikan informasi yang praktis mengenai penyusunan kebijakan dan tata cara untuk menangani dan mencegah pelecehan seksual, termasuk contoh-contoh kebijakan perusahaan, yang membawa keuntungan baik bagi pengusaha maupun pekerja. Dengan mewujudkan tempat kerja yang bebas dari pelecehan seksual, berarti kita sebagai pengusaha juga telah memastikan adanya kesetaraan dan kesejahteraan di tempat kerja.

Kami mengucapkan terimakasih kepada Kantor ILO Jakarta yang telah banyak memberikan masukan teknis dan bantuan dalam penyusunan dan penerbitan panduan ini. Sekali lagi kami berharap bahwa panduan ini akan memberikan masukan dan manfaat tidak hanya kepada pengusaha, tapi juga kepada mitra APINDO; pekerja dan pemerintah, untuk bersama-sama menerapkan prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan di tempat kerja.

Jakarta, 1 Maret 2012

Dewan Pengurus Nasional Asosiasi Pengusaha Indonesia (DPN APINDO)

Sofjan Wanandi
Ketua Umum

Daftar Isi

KATA PENGANTAR	3
1. PENDAHULUAN	6
2. TUJUAN	6
3. PAYUNG HUKUM	7
4. BATASAN/DEFINISI PELECEHAN SEKSUAL	7
5. BENTUK-BENTUK PELECEHAN SEKSUAL	8
6. DAMPAK PELECEHAN SEKSUAL	10
7. MEKANISME PENANGANAN PELECEHAN SEKSUAL	12
7.1. Kebijakan Perusahaan/Pemberi Kerja tentang Pelecehan Seksual	12
7.2. Peran dan Tanggungjawabab Koordinator Khusus	13
7.3. Prosedur Penanganan Aduan	14
8. PROGRAM PENCEGAHAN: PROMOSI DAN EDUKASI	19
9. PERAN DAN KETERLIBATAN SERIKAT PEKERJA	20
LAMPIRAN:	
1. APA YANG PERLU DILAKUKAN INDIVIDU/PEKERJA DALAM MENGHADAPI PELECEHAN SEKSUAL?	21
2. BAGAIMANA PROSEDUR PENGADUAN PELECEHAN SEKSUAL?	22
3. BAGAIMANA PROSEDUR PENANGANAN ADUAN FORMAL?	23
DAFTAR RUJUKAN	30

1. PENDAHULUAN

SEBUAH survei mutakhir tahun 2010 di 22 negara – yang dilakukan Reuters dan Ipsos Global Advisory – mengungkapkan bahwa 1 dari 10 pekerja merasa mengalami pelecehan seksual dari atasannya¹. Dari sejumlah penelitian lain, tingkat pelecehan seksual di negara-negara Asia Pasifik mencapai 30-40% dari masalah ketenagakerjaan. Di Indonesia memang belum ada data atau pun hasil penelitian yang representatif tentang pelecehan seksual di tempat kerja, namun dapat dipastikan bahwa masalah ini juga ada, khususnya pada tempat-tempat kerja yang memiliki pekerja perempuan dalam jumlah besar.



Meski terjadi pelecehan seksual di tempat kerja, namun sebagian besar kasus cenderung tidak dilaporkan karena korban merasa malu, tidak berdaya atau takut kehilangan pekerjaan. Ataupun, tempat pemberi kerja menutupi kasus tersebut demi citra lembaga. Hal ini tentu menimbulkan ketidaknyamanan situasi kerja. Padahal kenyamanan kerja adalah salah satu indikator hubungan industrial yang kondusif, sejalan dengan 4 prinsip pekerjaan yang layak (*decent work for all*) yaitu bebas dari kerja paksa, adanya kebebasan berserikat, non-diskriminasi dan bebas dari pekerja anak².

2. TUJUAN

PANDUAN ini dibuat dengan tujuan sbb:

- ♦ Menjawab inisiatif dari pemerintah yang telah mengeluarkan Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di tempat kerja.³
- ♦ Menjadi instrumen untuk meningkatkan kepedulian dunia kerja, sekaligus media edukasi (*raising awareness and education*) dalam pencegahan dan penanganan pelecehan seksual di tempat kerja
- ♦ Membantu pengusaha, pekerja maupun instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dalam memberikan pelayanan yang responsif, tepat dan adil terhadap berbagai aduan atau gugatan mengenai pelecehan seksual.

1 www.ipsos-na.com/news-polls diakses pada tanggal 9 September 2011

2 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.

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

3. PAYUNG HUKUM

ADAPUN pelarangan dan pencegahan pelecehan seksual di tempat kerja memiliki dasar legalitas atau payung hukum, antara lain:

- ♦ Pancasila, Sila ke-2, “Kemanusiaan yang adil dan beradab”.
- ♦ UUD 1945 pasal 27 ayat (2) yang berbunyi, “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”, dan
- ♦ UUD 1945 pasal 28 i 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*”.
- ♦ UU Republik Indonesia no.7 tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita khususnya pasal 1 sampai 5 dari Konvensi yang memuat tanggung jawab negara untuk menghapus segala diskriminasi terhadap perempuan
- ♦ Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender
- ♦ UU Republik Indonesia no. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia khususnya pasal 38 mengenai Hak Atas Kesejahteraan
- ♦ UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- ♦ Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia no. SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja

Dengan demikian, pelecehan seksual tidak sejalan dengan nilai-nilai Pancasila yang menjadi sumber dari sumber hukum. Selain juga merupakan **pelanggaran** terhadap UUD 1945 yang menjamin hak warganegara untuk tidak mendapat perlakuan diskriminatif atas dasar apapun.

4. BATASAN PELECEHAN SEKSUAL

Pelecehan seksual adalah segala tindakan/perilaku bermuatan seksual **yang tidak diinginkan**, yang membuat seseorang merasa tersinggung, dipermalukan/dihina dan/atau terintimidasi sehingga mempengaruhi kondisi dan lingkungan pekerjaan.

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. Ada dua kategori pelecehan seksual:



- ♦ *Quid pro Quo* atau “ini untuk itu” yaitu ketika keputusan yang terkait dengan pekerjaan – kontrak, promosi, kenaikan gaji, hukuman atau pemecatan – didasarkan atas imbalan seksual (*sexual favor*).
- ♦ *Hostile environment* yaitu tindakan/perilaku bermuatan seksual yang menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, bermusuhan atau menyinggung perasaan bagi seorang pekerja.

Jadi, pelecehan seksual bisa ditandai dengan:

- ♦ tidak dikehendaki oleh individu yang menjadi sasaran,
- ♦ seringkali dilakukan dengan disertai janji, iming-iming atau pun ancaman,
- ♦ tanggapan (menolak atau menerima) terhadap tindakan sepihak tersebut dijadikan pertimbangan dalam penentuan karir atau pekerjaan,
- ♦ dampak dari tindakan sepihak tersebut menimbulkan berbagai gejala psikologis, diantaranya: malu, marah, benci, dendam, hilangnya rasa aman dan nyaman dalam bekerja, dsb.

5. BENTUK PELECEHAN SEKSUAL dan PELAKU

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/emotional** yaitu permintaan-permintaan dan ajakan-ajakan yang terus-menerus dan tidak diinginkan, ajakan kencan yang tidak diharapkan, penghinaan atau celaan yang bersifat seksual.





Pelecehan seksual seringkali terjadi dengan cara-cara yang tidak diinginkan oleh si korban. Bentuk paling ekstrim dari pelecehan seksual adalah serangan seksual dan perkosaan.

Pada dasarnya, pelecehan seksual **bisa terjadi pada siapa saja dan kapan saja**. Adapun pelakunya bisa siapa saja, misalnya: atasan, bawahan, rekan kerja, klien, agen, atau supplier.

Berdasar jenis kelamin, **pelaku dan korban pelecehan seksual bisa:**

- ♦ Laki-laki dan perempuan dapat menjadi korban
- ♦ Laki-laki dan perempuan dapat menjadi pelaku
- ♦ Pelecehan seksual oleh laki-laki terhadap perempuan
- ♦ Pelecehan seksual oleh perempuan terhadap laki-laki
- ♦ Pelecehan seksual sesama jenis kelamin

Korban pelecehan seksual tidak harus individu yang menjadi sasaran secara langsung tetapi termasuk juga individu yang merasakan dampak perilaku pelecehan tersebut, bahkan saksi.

Berikut mitos-mitos tentang pelecehan seksual yang perlu dicermati dan disosialisasikan secara luas:⁴

- ♦ Pelecehan seksual bukanlah masalah besar, lebih merupakan ungkapan rasa sayang satu dengan yang lain
- ♦ Pelecehan seksual akan berhenti jika si korban tidak menghiraukannya
- ♦ Umumnya orang menyukai bentuk perhatian seksual di tempat kerja. Godaan dan rayuan membuat bekerja menjadi menyenangkan.
- ♦ Jika wanita (korban) berani berkata “tidak”, maka pelecehan akan berhenti
- ♦ Pelecehan seksual tidak membahayakan. Orang yang menolak hal tersebut adalah individu yang tidak memiliki selera humor atau tidak tahu bagaimana menerima pujian
- ♦ Kebijakan atau aturan yang berlaku dalam perusahaan untuk membatasi hal ini hanya akan memberikan pengaruh negatif bagi hubungan persahabatan
- ♦ Orang baik-baik tidak mungkin akan menjadi korban pelecehan seksual

4 Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja, [Blog Serikat Pekerja PEMI PASI, PMIPEMI](#), 27 Juni 2007.

- ♦ Wanita yang menggunakan pakaian kerja “serba minim” atau “mengundang perhatian”, pasti tidak akan bermasalah jika menjadi sasaran pelecehan seksual
- ♦ Pelecehan seksual bukan masalah kecil karena dapat menimbulkan berbagai dampak bagi individu seperti malu, tidak nyaman, tidak aman, terancam dan tidak tenang dalam bekerja yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.
- ♦ Jika tidak dilakukan tindakan hukum terhadap para pelaku pelecehan seksual maka perilaku tersebut dapat merusak suasana kerja dan merusak image perusahaan
- ♦ Korban pelecehan bukan hanya terjadi pada wanita tetapi bisa juga terjadi pada pria
- ♦ Pelecehan seksual dapat berkembang menjadi tindakan-tindakan yang sangat berbahaya seperti pemerkosaan atau hilangnya kesempatan bekerja seseorang
- ♦ Korban tidak harus individu yang menjadi sasaran secara langsung tetapi termasuk juga individu yang merasakan dampak perilaku pelecehan tersebut
- ♦ Pelecehan seksual bisa terjadi pada siapa saja, kapan saja dan dilakukan siapa saja, misalnya: atasan, bawahan, rekan kerja, klien, agen, atau supplier
- ♦ Pelecehan seksual selalu terjadi dengan cara-cara yang tidak diinginkan oleh si korban

6. DAMPAK PELECEHAN SEKSUAL

Pelecehan seksual merupakan sikap/pernyataan/tindakan yang merendahkan martabat manusia. Sebab itu bisa berdampak negatif baik pada korban maupun lingkungan kerjanya, antara lain:

Pada korban:

- ♦ merasa terhina, malu dan terintimidasi
- ♦ merasa bersalah
- ♦ menurunnya motivasi kerja
- ♦ sering absen bekerja sehingga bisa kehilangan pekerjaan
- ♦ gejala-gejala psikologis seperti depresi, gelisah dan gugup
- ♦ mengganggu kehidupan keluarganya



Pada lingkungan kerja/perusahaan:

- ♦ berkurangnya produktivitas
- ♦ manajemen dan supervisi yang buruk
- ♦ seringnya pergantian pekerja/karyawan
- ♦ tingginya ketidakhadiran pekerja
- ♦ citra perusahaan sebagai tempat kerja yang buruk



Berikut akan dipaparkan contoh kasus pelecehan seksual di tempat kerja berikut dampaknya.

Contoh 1: Kasus Stacy

Sikap tidak sopan dari klien pernah diterima Stacy (29 tahun), staf administrasi lembaga internasional untuk konsultasi pembangunan. Ketika dia tengah mengerjakan proyek di luar kota, ia dan tim bekerja sama dengan sejumlah pejabat daerah setempat. Ada seorang pejabat terangan merayu Stacy, dengan memuji kecantikannya. Di depan banyak orang, dan di tengah acara formal pula!

Malamnya, si pejabat mengajak Stacy makan malam berdua. "Saya berusaha sesopan mungkin untuk menghindar. Eh, bapak itu malah berkata, 'Memangnya berapa, sih, gaji kamu? Saya bisa kasih kamu enam kali lipat, kalau kamu mau menjadi istri kedua saya.'" Stacy terkejut bukan main.

Setelah menata hati, dengan tegas Stacy mengingatkan bahwa mereka berdua telah menikah. "Saya bilang, saya menghormatinya sebagai klien, dan saya memintanya untuk menghormati saya juga." Beruntung, atasan Stacy –yang juga ada di sana– membelanya, dengan ikut menegur si pejabat hingga akhirnya ia berhenti menggoda Stacy.

Sumber: http://www.femina-online.com/issue/issue_detail.asp?id=806&cid=2&views=33

Contoh 2: Kasus Farah

Farah (29 tahun) baru saja mengundurkan diri dari pekerjaannya di sebuah perusahaan event organizer. Keputusannya ini mengejutkan rekan kerjanya di kantor dan juga keluarganya. Maklum, Farah dikenal sebagai staf yang sangat berdedikasi. Kariernya pun sedang bersinar. "Tidak ada alasan khusus, kok. Saya sedang ingin kuliah lagi," kilahnya.

Kepada seorang teman dekatnya, Farah membagi sebuah cerita kelam. Ternyata, selama 2 tahun bekerja, ia beberapa kali mengalami pelecehan seksual. Pelakunya Ari, kolega pria. "Kami satu tim, sering ke luar kantor dan mengurus event di luar kota bersama. Awalnya, sih, saya senang berbagi cerita dengan dia, curhat masalah pekerjaan atau pribadi," tutur Farah. Tapi, lama- kelamaan Ari ringan saja melontarkan candaan bernada seks. Meski nalurinya terganggu, Farah mencoba tak mengacuhkannya.

Belakangan, candaan Ari menjurus kepada ajakan seksual. "Kejadiannya waktu kami sedang trip ke luar kota. Suatu malam, dengan alasan ingin mendiskusikan pekerjaan, dia datang ke kamar saya. Kami menginap di hotel yang sama. Yang membuat saya kaget, tiba-tiba dia bilang, 'Aku ingin tidur denganmu.' Tentu saja saya menolak tegas!" ungkap Farah, kesal.

Yang mengesalkan, Ari tidak mundur. Pria itu bahkan makin kelewatan. Dalam berbagai kesempatan, dia mencoba meraba tubuh Farah. "Ketika saya tegur, dan bilang bahwa saya tidak suka diperlakukan seperti itu, dia cuek saja. Malah, dia menantang, 'Kamu nggak usah jual mahal, deh, Far. Kita kan temen. Santai ajalah,'" kisah Farah.

Ia merasa tak berdaya. Untuk melapor, ia enggan. "Jujur, saya takut masalahnya makin ruwet. Bisa jadi nanti malah saya yang dituduh menggoda duluan," ujarnya. Perusahaan tempat Farah bekerja tidak memberlakukan aturan yang melindungi staf dari pelecehan seksual. Bahkan, kultur perusahaan yang begitu dinamis, membuat pergaulan antar karyawan berbeda jenis kelamin, sangat cair. Agaknya, karena itu pula, Ari menganggap sikap dirinya iseng belaka. Akhirnya, Farah memilih mengundurkan diri.

Sumber: http://www.femina-online.com/issue/issue_detail.asp?id=806&cid=2&views=33

7. MEKANISME PENANGANAN PELECEHAN SEKSUAL

Pemberi kerja memiliki tanggungjawab menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan melindungi hak-hak pekerja. Sebab itu, pemberi kerja perlu memiliki kebijakan dan mekanisme/prosedur, bahkan program komprehensif dalam mencegah, menangani, dan memberantas pelecehan seksual di lingkungan kerjanya. Hal ini akan membuat pemberi kerja (perusahaan) aman dari klaim pelecehan seksual (jika kasus ini diajukan ke pengadilan atau tribunal) karena perusahaan dapat menunjukkan bahwa mereka memiliki kebijakan perlindungan pekerja. Kebijakan dan prosedur ini perlu dipahami oleh semua pihak, pekerja maupun manajemen.

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:

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

7.1. 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:

- ♦ sebuah deklarasi yang melarang pelecehan seksual dalam organisasi
- ♦ sebuah peringatan bahwa pelecehan seksual melanggar kebijakan perusahaan dan akan diganjar dengan tindakan disiplin termasuk pemecatan
- ♦ instruksi bagi para penyelia dan manajer untuk menerapkan kebijakan ini dan memperlihatkan kepemimpinan dengan contoh tindakan.

- ♦ Prosedur penanganan aduan pelecehan seksual

Dalam upaya memastikan seluruh pekerja tahu dan paham atas kebijakan tsb, maka perlu disosialisasikan secara kontinyu. **Pihak manajemen harus mendistribusikan kebijakan ini kepada para pegawai, supervisor, manager, direktur, klien atau siapa saja yang memiliki hubungan dengan perusahaan.**

Kebijakan akan lebih mengakar dan mengikat jika dimasukkan ke dalam peraturan perusahaan sehingga setiap individu yang masuk menjadi pegawai dan pegawai lama mengetahui dengan jelas peraturan yang berlaku.

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.

7.2. Peran dan Tanggungjawab 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:

- ♦ menyelenggarakan pelatihan mengenai pencegahan pelecehan seksual (bilamana bisa diterapkan) mempromosikan kebijakan dan mendidik pekerja akan hak dan tanggungjawab mereka
- ♦ 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
- ♦ membuat prosedur aduan formal dan informal.

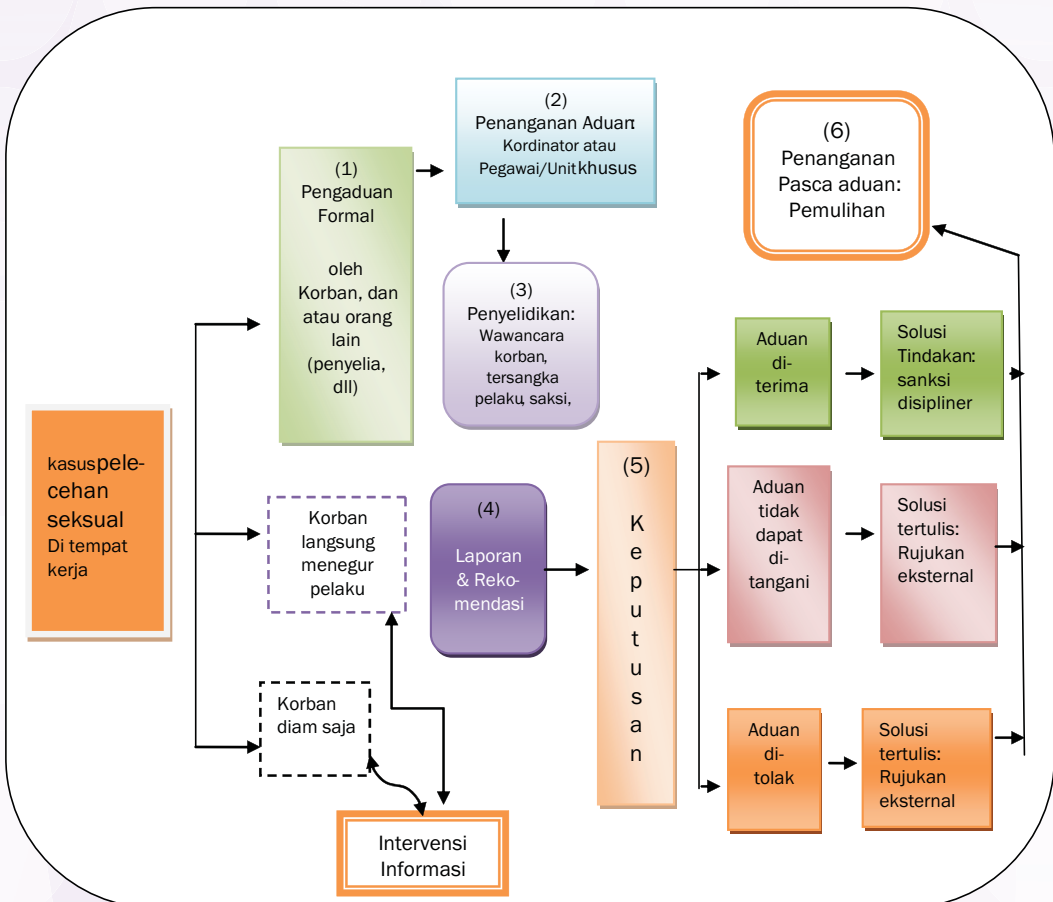
- ♦ memantau program dan prosedur serta memberikan laporan teratur kepada para pemberi kerja/manajemen.

7.3. 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.



Berikut bagan prosedur penanganan aduan (rujukan internal):



1. Tahap Pengaduan Formal:

Apabila seorang pekerja mendapati atau mengalami pelecehan seksual, maka hal itu **dapat diadukan**. Prinsip melakukan pengaduan:

Membuat pernyataan aduan secara tertulis (formal) dan menyebutkan dengan jelas kepada siapa aduan tersebut diajukan: kepada pengusaha/pemberi kerja, manajer atau penyelia atau pekerja lain yang ditunjuk?

Pembuat aduan harus mengikuti prosedur sesuai aturan/kebijakan tertulis untuk menentukan keabsahan aduan dan prosedur penanganannya.

1. Aduan bisa bersifat subyektif. Sebab itu, dasar aduan terpenting adalah adanya sikap/pernyataan/perlakuan yang tidak dikehendaki/menggangu/tidak menyenangkan, bahkan merendahkan 'korban', serta akibat yang ditimbulkan dari tindakan pelecehan tersebut. Untuk dapat menentukan apakah pelecehan seksual di tempat kerja terjadi atau tidak, pelaku harus merupakan orang yang dikenali oleh korban di tempat/lingkungan kerjanya.
2. Dalam mengajukan aduan pelecehan seksual secara resmi/formal, seorang pekerja/korban bisa melakukannya melalui perwakilannya (kontak person, penyelia/supervisor, manajer, atau perwakilan pekerja). Hal ini juga berlaku bagi tersangka apabila sidang tindak disiplin dilakukan.

PRINSIP PENGADUAN:

Siapapun yang mengalami pelecehan seksual harus didorong untuk menegaskan bahwa perilaku yang ditunjukkan kepadanya tidak dapat diterima dan menyinggung dirinya. Jika perilaku itu berlanjut, maka para pekerja harus melaporkan kondisi itu kepada penyeliannya langsung atau manajer atau orang yang ditunjuk untuk menangani kondisi ini dan ia harus melaporkan kejadian itu sesegera mungkin. Namun yang memprihatinkan, karena berbagai alasan, pelecehan seksual seringkali tidak segera dilaporkan, sehingga sistem aduan yang ada tidak dapat diandalkan dalam mencegahnya. Ini berarti program pencegahan dibutuhkan.

2. Tahap Penanganan Formal

Dalam upaya penanganan kasus secara prosedural atau kelembagaan, maka sebaiknya ada **pegawai khusus/koordinator** yang menerima aduan, bahkan penanganannya.

Prinsip kerja penanganan pengaduan adalah sbb:

- ♦ Semua aduan harus ditangani dengan segera, serius, simpatik, prosedural, serta adil.
- ♦ Prosedur penanganan perlu dijelaskan kepada pemberi aduan sehingga mereka bisa memilih apakah bersedia mengikuti proses penanganan kasus atau tidak.
- ♦ Ketika aduan mengenai pelecehan seksual dibuat, penyelidikan oleh pemberi kerja harus bersifat adil. Prinsip adil ini penting guna memberikan kesempatan bagi pekerja maupun tersangka pelaku tindak pelecehan untuk menyatakan kesaksian mereka.
- ♦ Berkenaan dengan tindakan penanganan pelecehan seksual (baik kasus besar ataupun kecil) dapat didiskusikan dengan kontak person, penyelia, manajer atau perwakilan

pegawai, dengan menjunjung tinggi prinsip kerahasiaan dan perlindungan pada pembuat aduan dan atau korban.

- ◆ Pekerja yang mengadukan (pengadu) tindak pelecehan seksual tidak boleh didiskriminasikan, dan atau bahkan mengalami intimidasi.

3. Tahap Penyelidikan Aduan

Penyelidik aduan haruslah orang yang berpengalaman dalam menangani kasus pelecehan seksual, meskipun seringkali tidak mudah menemukan orangnya. Meskipun demikian, siapapun yang melakukan penyelidikan harus orang yang dianggap adil, ber-integritas dan independen, serta tidak punya hubungan dengan pihak-pihak yang terkait dengan aduan. Apabila pembuat aduan adalah perempuan dan penyelidikny laki-laki, maka penyelidik harus diperbolehkan untuk mendapatkan bantuan perempuan apabila membutuhkannya.

Penyelidik akan melakukan: (1) Wawancara dengan pembuat aduan dan atau korban; (2) memberitahu tersangka pelaku; (3) mewawancarai tersangka pelaku; dan (4) wawancara saksi-saksi; (5) wawancara dan penyelidikan lanjutan.

Penyelidikan atau penanganan aduan perlu dilakukan secara **prosedural adil**, yakni:

- ◆ Kedua belah pihak harus memiliki kesempatan yang sama dalam menyuarakan pendapat mereka, menjawab tuduhan dan mempertanyakan semua hal yang diajukan pihak lain.
- ◆ Mereka yang menangani aduan haruslah orang yang independen/netral dari kedua belah pihak dan mampu bertindak secara adil. Jika mungkin, seseorang yang ditunjuk secara khusus memiliki pengalaman dalam melakukan penyelidikan semacam ini.
- ◆ Penyelidikan awal harus dilakukan sesegera mungkin setelah aduan dilaporkan.
- ◆ Pernyataan saksi harus datang dari ke dua belah pihak.
- ◆ Bukti atau catatan mengenai tuduhan, beban dan sangkaan harus disimpan dan kedua belah pihak harus diberikan kesempatan untuk membuat perbaikan yang dibutuhkan. Perbaikan ini harus ditandatangani dan semua pernyataan saksi harus dicatat.
- ◆ Jika ada beberapa pendapat yang beragam/berbeda, siapapun yang melakukan penyelidikan awal harus mencatat berikut alasannya, jika lebih condong memilih satu versi tertentu dibanding yang lain

Penyelidik harus mencatat proses dan hasil penyelidikan. Catatan ini sebagai dasar wawancara maupun penyelidikan lanjutan.

4. Tahap Pembuatan Laporan dan Rekomendasi

Setelah penyelidikan, tahap selanjutnya adalah pembuatan laporan dan rekomendasi, yang akan diserahkan kepada pengambil keputusan (pemberi kerja, manajer atau penyelia). Isi laporan perlu fokus pada: (1) tuduhan yang diadukan; (2) menunjukkan terjadi/tidaknya pelecehan seksual, dan (3) rekomendasi mengenai keputusan atas kasus yang terjadi.

PRINSIP PENCATATAN:

Ketika aduan tertulis diselidiki dan dianalisis, catatlah ringkasan mengenai asal aduan, hasilnya dan tindakan disipliner yang dilakukan. Simpan laporan tertulis di tempat yang aman selama beberapa waktu ke depan tergantung dengan keparahan aduan (antara dua hingga lima tahun).

Jangan mencatat aduan yang ditolak atau yang tidak ditangani pada berkas pelaku.

Jangan merujuk pada aduan atau kondisi yang melingkupinya masuk ke dalam berkas pribadi pembuat aduan kecuali jika memang aduan itu tidak benar.

5. Tahap Pembuatan Keputusan

Sebelum keputusan (sanksi) diberikan pada pelaku, sebaiknya pengambil keputusan melakukan konsultasi pada pihak-pihak terkait. Dalam membuat keputusan, pertimbangkan hal-hal berikut ini: *bukti terbaik; aduan sejenis/sama yang terjadi sebelumnya; bukti fakta serupa; bukti kondisi akal/emosi pembuat aduan (korban); dan kredibilitas pembuat aduan maupun tersangka pelaku.*⁵

Pada dasarnya, keputusan atas aduan ada 3 (tiga) kemungkinan, yakni:

a. ADUAN DITERIMA

- ◆ Aduan diterima artinya tindakan pelecehan seksual terbukti terjadi. Jika aduan itu diterima, maka langkah yang perlu dilakukan adalah:
- ◆ Komunikasikan pada kedua belah pihak mengenai keputusan tsb. Sampaikan dengan cara tatap muka. Tunjukkan atau berikan keputusan tertulisnya, beserta alasannya. Sampaikan pada pelaku konsekuensi atas tindakannya.
- ◆ Jika tidak ada tindakan pencegahan, putuskan langkah-langkah yang tepat agar kasus/perlakuan yang sama tidak terulang lagi. Jelaskan hal ini pada semua pekerja.
- ◆ Identifikasi apakah ada upaya/tindakan pencegahan khususnya dari pelaku.
- ◆ Catat aduan dan solusinya dalam berkas/dokumen pribadi pelaku dan beri kesempatan bagi pelaku untuk menambahkan komentarnya.
- ◆ Pantau/awasi secara seksama sikap/perilaku pelaku, dan jalannya keputusan/solusi yang dihasilkan.
- ◆ Tanyakan pada si pembuat aduan apakah setelah pengaduannya apakah ada kejadian/hal yang memojokkan/mengancam dirinya.
- ◆ Diskusikan dengan pembuat aduan mengenai kerugian yang dideritanya dan bagaimana upaya mengembalikan nama baiknya akibat pelecehan tersebut.

5 Penjabaran lebih detail lihat lampiran 4

Alternatif Keputusan/Solusi:

- ◆ permintaan maaf secara tertulis
- ◆ permintaan maaf secara lisan
- ◆ pemberian cuti sakit atau cuti lain sebagai akibat dari pelecehan seksual.
- ◆ pembayaran biaya medis/konseling yang terkait dengan kondisi tertekan/pelecehan seksual. Apabila diperlukan, ada kontribusi biaya dari pelaku guna mencari bantuan konseling yang tepat.
- ◆ Dihapusnya semua komentar yang merujuk pada kejadian pelecehan dari berkas pribadinya.
- Mutasi/pemindahan tanpa kerugian dari lingkungan/unit kerjanya (tempat pelecehan berlangsung). Hal ini bisa dilakukan karena ada permintaan dan organisasinya memang memperbolehkannya).
- kompensasi finansial

Alternatif tindakan disipliner:

- ◆ penurunan status pekerjaan dan tanggungjawab
- ◆ dipindahkan ke posisi lain tanpa adanya manfaat apapun
- ◆ penahanan bonus atau pembayaran lainnya
- ◆ peringatan dan konseling mengenai perilaku yang salah
- ◆ konseling anti pelecehan seksual yang wajib diikuti
- ◆ pemecatan.

Catatan:

Sampaikan kepada pelaku mengapa penting untuk memberikan sanksi disipliner atas sikap/tindakan pelecehan yang dilakukannya. Anjurkan (jika tidak bisa, paksakan) pada pelaku untuk ikut konseling atau program anti pelecehan seksual (jika ada). Ingatkan pelaku konsekuensi apabila ia mengulangi tindakan pelecehannya itu.

b. ADUAN TIDAK DITANGANI

Jika tidak dapat ditentukan apakah aduan itu benar atau salah, alasan untuk sampai pada keputusan ini—kurangnya bukti untuk mendukung tuduhan yang dibuat, adanya alibi yang tepat, misalnya—harus diberikan secara tertulis untuk kedua pihak. Pembuat aduan harus diingatkan mengenai hak mereka untuk mengajukan aduan kepada proses mediasi yang diatur oleh hukum, pengadilan atau tribunal.

c. ADUAN DITOLAK

Ketika aduan ditolak, jelaskan alasannya pada kedua belah pihak. Mungkin buktinya tidak mencukupi, atau bisa jadi tindakan yang dikeluhkan bukanlah pelecehan seksual. Sekali lagi, jika peraturan memberikan kemungkinan bagi aduan ini untuk dibawa ke proses mediasi yang diatur hukum, tribunal atau pengadilan, ingatkan lagi kepada pembuat aduan mengenai hal itu.

6. Tahapan Pasca Penanganan

Satu hal yang perlu dicermati oleh pemberi kerja adalah situasi dan kondisi pasca pengaduan dan penanganannya, baik yang dialami pekerja yang melakukan pengaduan maupun juga

pelaku (pihak yang diadukan). Oleh sebab itu, pengaduan, penanganan termasuk penyelidikan perlu dilakukan secara adil prosedural, sehingga pemberi kerja (termasuk manajer, supervisor, dll) juga tidak mengalami pengikisan kepercayaan. Artinya, sejak awal perlu disampaikan secara jelas prosedur, prinsip dan konsekuensi dari penanganan kasus pelecehan seksual baik pada pembuat aduan maupun tersangka/pelaku. Hal ini untuk menghindari:

- ♦ Pekerja yang melakukan pengaduan – sebagai konsekuensi atas tindakannya – terkadang mengalami ‘penolakan’ dari lingkungan kerjanya, misalnya: diperlakukan secara kasar, dikucilkan oleh rekan-rekan tersangka/pelaku. Sebab itu, perlu upaya pendampingan.
- ♦ Korban pelecehan seksual perlu didampingi, juga perlu dilihat perkembangannya secara berkala, termasuk kerugian/dampak yang dialaminya baik psikis, sosial, maupun ekonomi.
- ♦ Pembuat aduan dan atau korban harus dilindungi dari upaya intimidasi pelaku tindak pelecehan atau pihak-pihak lain. Intimidasi ini dilakukan sebagai wujud ketidakpuasan atas mekanisme penanganan kasusnya. Oleh sebab itu perlu disampaikan bahwa pelaku/pihak-pihak terkait dapat mengajukan aduan terutama tentang jalannya penyelidikan.

8. PROGRAM PENCEGAHAN PELECEHAN SEKSUAL:

PROMOSI DAN EDUKASI

MEMROMOSIKAN kesadaran akan pelecehan seksual merupakan hal yang paling penting dalam sebuah kebijakan. Semakin baik programnya maka semakin kecil kemungkinan munculnya aduan mengenai pelecehan seksual.

Upaya promosi dalam rangka mencegah (preventif) dan menangani (kuratif) pelecehan seksual di tempat kerja, harus dilakukan secara efektif karena akan:⁶

- ♦ Memberikan pemahaman pada pekerja maupun manajemen tentang “apa itu pelecehan seksual?”, dan “apa yang harus mereka lakukan jika mereka mengalaminya?”.
- ♦ Menjadi dasar pengembangan standart dan mekanisme/prosedur yang tepat dan dapat diterima semua pihak.
- ♦ 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.



6 Gambar muka buku “Langkah-Langkah Menghindari Pelecehan Seksual di Tempat Kerja”, Jakarta: Mitra Perempuan, 2003.

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

- ♦ Penjelasan tentang kebijakan dan prosedur/mekanisme perusahaan
- ♦ Definisi dan contoh pelecehan seksual
- ♦ Motivasi atau alasan pelaku tindak pelecehan termasuk relasi kekuasaan yang melatari tindakan yang terjadi, serta faktor sosial budaya.
- ♦ Pihak-pihak yang bisa dihubungi apabila ada pertanyaan/informasi lanjutan maupun bantuan jika aduan itu akan dibuat.
- ♦ 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, dll.

Namun demikian, para pemberi kerja harus menyadari bahwa upaya sosialisasi (penyebarluasan informasi) dimungkinkan tidak menjangkau seluruh para pekerja, dan juga mitra kerja. Penyebabnya antara lain: ada pekerja yang tidak bisa membaca, atau memahami pesan karena bahasa yang digunakan. Sebab itu, dalam membuat rencana distribusi informasi kita harus mempertimbangkan semua pekerja.

Selain itu, sosialisasi dan edukasi harus dilakukan terus menerus, agar para pekerja dan manajemen sadar dan peduli terhadap masalah pelecehan seksual. Untuk itu, cara strategis adalah dengan mengintegrasikan isu pelecehan seksual ke dalam berbagai program edukasi, pelatihan, termasuk juga dalam peraturan-peraturan perusahaan.

9. PERAN DAN KETERLIBATAN SERIKAT PEKERJA

DALAM upaya pencegahan, penanganan dan pemberantasan tindak pelecehan seksual secara efektif, maka perlu dipertimbangkan perlibatan serikat pekerja. Untuk itu pemberi kerja/perusahaan bersama serikat pekerja bisa bersama-sama terlibat dalam perancangan pendekatan dan strategi aksi bersama. Melalui perlibatan serikat pekerja, maka komitmen perusahaan/pemberi kerja semakin terlihat dalam menciptakan iklim kerja yang nyaman dan melindungi pekerja.



LAMPIRAN 1:

APA YANG PERLU DILAKUKAN INDIVIDU/PEKERJA

Beberapa hal yang sebaiknya dilakukan oleh individu adalah:

Mempelajari dengan seksama apa yang dimaksud dengan pelecehan seksual

- a. Sebelum mulai bekerja maka pastikan bahwa perusahaan tempat anda bekerja tidak mewajibkan anda melakukan hal-hal yang menjurus pada pelecehan seksual seperti yang terjadi pada kasus Warnet di Pati
- b. Berani mengatakan TIDAK untuk setiap tindakan berkonotasi seksual yang ditujukan untuk anda
- c. Mampu bertindak asertif dalam menolak tindakan-tindakan yang menjurus pada pelecehan seksual
- d. Berani melaporkan pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja anda kepada pihak-pihak yang ditunjuk (atasan atau HRD) atau langsung melaporkan kepada kepolisian
- e. Menjaga penampilan, sikap tubuh, bahkan tutur kata yang tidak “mengundang” aksi pelecehan seksual
- f. Bergabung dalam kelompok yang menentang tindakan-tindakan pelecehan seksual
- g. Jika memang anda menjadi korban pelecehan seksual, maka segera lakukan tindakan sebagai berikut:
 - ◆ Katakan kepada pelaku bahwa tindakannya tidak dapat anda terima. Jika anda tidak mampu mengatakan secara verbal maka anda dapat menyampaikannya melalui surat, email, memo atau SMS.
 - ◆ Catat semua kejadian pelecehan yang anda alami secara rinci. Catat identitas pelaku, tempat kejadian, waktu, saksi dan tindakan/perilaku yang dilakukan pelaku terhadap anda.
 - ◆ Bicarakan kejadian tersebut dengan orang-orang yang bisa anda percayai, atau laporkan kepada atasan atau pihak berwenang di perusahaan anda dan pastikan bahwa laporan anda ditindaklanjuti.
 - ◆ Jika laporan anda tidak mendapat perhatian dari perusahaan maka laporkan kejadian yang anda alami kepada pihak kepolisian.

LAMPIRAN 2:

BAGAIMANA PENGADUAN PELECEHAN SEKSUAL?

Seorang pekerja jika mendapati atau mengalami pelecehan seksual dimungkinkan melakukan aduan. Pelecehan seksual adalah perilaku lisan atau fisik yang bersifat seksual yang dilakukan oleh satu atau lebih orang terhadap orang lain atau kelompok lain. Termasuk di dalamnya penggunaan bahan-bahan tertulis atau visual yang tidak pada tempatnya. Untuk dapat dianggap sebagai pelecehan seksual perilaku tersebut haruslah merupakan perilaku yang tidak dapat diterima atau menyinggung pekerja dan terus menerus dilakukan atau cukup serius sehingga bisa mempengaruhi pekerjaan, kinerja atau kepuasan akan pekerjaan. Tindakan yang tepat harus dilakukan terhadap pekerja yang melakukannya (pelaku pelecehan). Penanganan hanya bisa dilakukan jika pekerja yang dilecehkan melakukan pengaduan.

Pekerja manapun yang mengalami pelecehan seksual bisa mendapatkan informasi dari ___ _ _____ (kontak person⁷) yang akan mendengarkan dan merespon dengan menjaga kerahasiaan.

PILIHAN

1. Yang bisa dilakukan diri sendiri ketika mengalami pelecehan

Katakan kepada orang, atau sekelompok orang secara pribadi bahwa perilaku mereka menyinggung dan minta mereka untuk berhenti;

Tuliskan kepada orang itu atau sekelompok orang itu mengenai perilakunya, rekatkan amplopnya dan beritanda 'pribadi dan rahasia';

Bicarakan kepada orang itu atau sekelompok orang secara pribadi namun dengan dihadiri oleh _____ (kontak person). Karena penuntutan tindak pelecehan seksual sangatlah serius informasi apapun harus bersifat rahasia hanya untuk mereka yang benar-benar terlibat.

2. Intervensi Informasi

Mintalah pemberi kerja atau manajer untuk melakukan intervensi.

Siapapun yang diminta harus secara cepat bertindak, dengan rahasia dan adil memastikan bahwa semua diskusi dan penyelidikan dilakukan dengan kerahasiaan tinggi sesuai dengan proses yang sudah dinyatakan.

Prosedur ini perlu dijelaskan kepada para pemberi aduan sehingga mereka bisa memilih apakah mengikuti proses ini atau tidak.

3. Aduan Resmi

Jika pihak yang mengajukan aduan yakin bahwa tuduhan mereka cukup serius untuk melakukan sanksi hukuman disipliner atau jika upaya yang bisa mereka lakukan sendiri atau intervensi formal tidak berguna lagi, sebuah aduan tertulis formal harus dibuat ditujukan kepada pemberi kerja, penyelia atau manajer.

7 Kordinator atau pegawai khusus yang diberi kewenangan menangani pelecehan seksual

Jika penyelidikan menunjukkan bahwa aduan itu bisa diadili, sanksi hukuman disipliner harus dilakukan.

LAMPIRAN 3:

BAGAIMANA PROSEDUR UNTUK MENANGANI ADUAN FORMAL?

1. PENERIMAAN ADUAN FORMAL

- a. Arahkan pekerja yang membuat aduan untuk menemui orang yang ditunjuk menangani pelecehan seksual (idealnya adalah orang yang dilatih secara khusus) jika aduan resmi ditujukan kepada seseorang selain orang itu.
- b. Beri kepastian bagi pembuat aduan bahwa aduannya akan ditangani secara serius dan secara cepat dan imparisial.

2. PENANGANAN ADUAN FORMAL

Siapapun yang menangani aduan harus:

- a. Menyarankan agar penyelidikan formal dilakukan dan mereka yang mengajukan aduan diwawancarai mengenai aduannya dan boleh didampingi oleh perwakilan atau orang yang mendukungnya saat wawancara.
- b. Beritahu kepada pembuat aduan bahwa meskipun proses penanganan aduan bersifat rahasia, tersangka akan mengetahui siapa yang mengajukan aduan dan siapapun yang membuat aduan juga akan mengetahui identitas pembuat aduan.
- c. Beri kepastian pada pembuat aduan bahwa pekerjaannya aman kecuali jika didapati aduan itu salah dan pemberi kerja berkomitmen memastikan bahwa pembuat aduan tidak akan mendapatkan balasan dalam bentuk apapun. Kesulitan kerja yang dialami harus dilaporkan sesegara mungkin.
- d. Tanyakan kepada pembuat aduan apakah ia memerlukan konseling dan jika ya, aturlah jadwal konseling atau rujuklah pembuat aduan kepada seorang konselor. (pemberi kerja bisa membantu dengan membayar biaya konseling).
- e. Jika ada kesulitan bahasa atau jika pembuat aduan berasal dari budaya yang berbeda dan ada masalah komunikasi, tanyakan kepada pembuat aduan apakah seorang juru bahasa atau orang yang memiliki pengetahuan akan budaya harus didatangkan untuk membantu wawancara.
- f. Konfirmasikan kepada pembuat aduan apakah ia mau melanjutkan penyelidikan formal atau tidak.

- g. Jika pembuat aduan menginginkan untuk melanjutkan, aturlah waktu wawancara, baik setelah atau sesegera mungkin, jika hal ini diterima dan pembuat aduan tidak mau mendapatkan dukungan dari orang yang hadir di situ. Penting untuk melakukan penyelidikan tanpa ditunda terutama jika mereka terlibat bekerja sama.
- h. Pertimbangkan selain aduan tertulis apakah lebih baik jika pembuat aduan setuju untuk menangani aduan secara informal, mintalah pelaku untuk tidak mengulangi lagi perilakunya atau membuang semua materi visual yang menyinggung perasaan.

3. PENYELIDIKAN ADUAN

Mereka yang menyelidiki aduan haruslah orang yang berpengalaman dalam menangani kasus pelecehan seksual, meskipun hal ini seringkali tidak mungkin dilakukan (karena besarnya organisasi, misalnya, orang semacam ini tidak ada). Meskipun demikian, siapapun yang melakukan penyelidikan harus dianggap sebagai orang yang adil, imparsiial dan independen/tidak berhubungan dengan pihak-pihak yang terkait dengan aduan. Apabila orang yang mengajukan aduan adalah perempuan dan penyelidikny laki-laki, ia harus diperbolehkan untuk mendapatkan dukungan perempuan apabila ia menginginkan.

Penyelidik akan mencatat hasil penyelidikan dan membuat rekomendasi kepada orang yang akan memutuskan kasusnya (pemberi kerja, manajer atau penyelia) bisa menerima atau menolaknya.

3.1. MEWAWANCARAI PEMBUAT ADUAN

- a. Memastikan kepada pembuat aduan bahwa aduannya ditangani secara serius dan menyarankan untuk melaporkan tindakan pembalasan dalam bentuk apapun (sehingga bisa ditangani dengan segera jika terjadi)
- b. Menjelaskan proses aduan: mengikuti wawancara pembuat aduan, mewawancarai tersangka dan siapapun yang memiliki informasi terkait. Mengatakan kepada pembuat aduan siapakah yang nanti akan membuat keputusan akhir dan konsekuensi bagi kedua belah pihak
- c. Menyarankan kepada pembuat aduan—jika peraturan perundangan memberikan prosedur wajib dalam menangani aduan pelecehan seksual—mengenai hak untuk menggunakan prosedur itu apabila aduan yang diajukannya tidak bisa diselesaikan di tempat kerja.
- d. Menekankan bahwa proses wawancara tidak berarti bahwa aduan itu tidak dapat dipercaya. Jelaskan bahwa wawancara itu dimaksudkan untuk menegaskan bahwa aduan itu benar adanya. Minta kepada pembuat aduan untuk membuat ringkasan mengenai aduan dan menyimpan beberapa pertanyaan yang khusus sampai gambaran umum terbentuk. Akan lebih baik untuk mempertimbangkan aduan secara kronologis.
- e. Ajukan pertanyaan terbuka—yang diawali dengan siapa, kapan, dimana, dan bagaimana—dan bukan pertanyaan yang mengarahkan pada jawaban tertentu.

Misalnya:

Tanyakan:	Jangan Bertanya:
Q. Jelaskan apa yang terjadi.	Apakah dia menyentuh kamu?
A. Dia menyentuh saya	Ya.
Q. Dia menyentuhmu dimana saja?	Apakah dia menyentuh dadamu?
A. Dia menyentuh paha dan dada saya	Ya.

f. Sebagai seorang penyelidik, carilah informasi seperti di bawah ini:

- ◆ Nama tersangka (atau cara lain untuk mengidentifikasi) dan posisi
- ◆ apakah pembuat aduan bekerja dengan atau bertemu dengan tersangka di tempat kerja?
- ◆ waktu, tanggal dan lokasi masing-masing insiden, dan nama-nama saksi
- ◆ rincian untuk tiap-tiap insiden: misalnya, jika pelaku dituduh menyentuh korban, bagaimana cara dia mendekati korban dan dimana saja korban disentuh
- ◆ bagaimana si pembuat aduan bereaksi—apakah ia merespons dengan cara tertentu (tersangka tidak perlu diberi tahu bahwa perilakunya tidak dapat diterima atau menyinggung) dan alasan reaksi itu. (Ajukan pertanyaan dengan cara netral dan jangan salahkan pembuat aduan karena tidak bisa menunjukkan kepada pelaku bahwa perilakunya tidak bisa diterima)
- ◆ Bagaimana perasaan pembuat aduan sesaat setelah insiden berlangsung dan sesudahnya.
- ◆ Apakah pembuat aduan pernah menceritakan mengenai hal ini kepada orang lain dan jika iya yang diceritakan, kapan dan kepada siapa (jika ia tidak mengatakan apapun, tanyakan mengapa tidak, dan sekali lagi katakan dengan cara yang netral namun tidak menyimpulkan bahwa ia tidak melaporkan kejadian itu).
- ◆ Apakah ia terlambat menceritakan mengenai hal itu kepada orang lain dan jika iya mengapa—namun tidak menyimpulkan apapun.
- ◆ Hubungan antara pembuat aduan dengan orang yang dituju namun tidak menunda pemberitahuannya (rekan kerja, berhubungan dekat, dll)
- ◆ Apakah catatan tertulis dibuat atau tidak—misalnya buku harian, surat—dan apakah semua itu ada atau tidak.
- ◆ Apakah pembuat aduan melihat bukti atau diberitahu bahwa si tersangka secara senagaja melecehkan orang lain
- ◆ Apakah selain di tempat kerja si pembuat aduan bertemu dengan tersangka pada kesempatan lain atau apakah keduanya pernah terlibat hubungan pribadi.
- ◆ Apakah pelecehan memberikan dampak terhadap kinerja, moral atau kesehatannya.
- ◆ Apakah karena pelecehan itu si pembuat aduan mengunjungi dokter atau konselor (jika iya, mintalah ijin untuk mendapatkan rekam medis atau bahaslah mengenai sesi konsultasinya)
- ◆ apakah ada orang yang dapat memberikan kesaksian yang benar akan tuduhan tersebut.
- ◆ penjelasan mengenai ketidakkonsistenan dimana bukti tidak konsisten
- ◆ bagaimanakah cara penyelesaian yang diinginkan oleh pembuat aduan.

- g. Jelaskan pentingnya membuat pernyataan menyeluruh dan mintalah pembuat aduan untuk menghubungi Anda dengan segera jika ada informasi baru
- h. Pastikan bahwa di akhir wawancara pembuat aduan menandatangani pernyataan dan mintalah pembuat aduan untuk tidak berbicara dengan saksi-saksi dan membahas masalah itu hanya dengan orang yang membantunya. Berikan kepastian bagi pembuat aduan bahwa penyelidikannya akan dilakukan secara pribadi/tertutup.

3.2. MEMBERITAHU TERSANGKA PELAKU

- a. Lakukan wawancara awal dengan tersangka pelaku segera setelah selesai melakukan wawancara dengan pembuat aduan.
- b. Katakan kepada tersangka pelaku mengenai aduan tersebut dan berikan kesimpulan singkat mengenai tuduhan yang dituduhkan kepadanya, lebih baik dalam bentuk tertulis. Pada tahapan ini, jangan berikan barang bukti yang dapat membuat aduan ini dipertanyakan terutama jangan sebutkan nama para saksi, atau misalnya pekerja lain meihat kejadian itu atau pembuat aduan menceritakan masalah ini kepada orang lain.
- c. Katakan kepada tersangka pelaku bahwa aduan yang diterima akan ditangani dengan serius dan akan ada penyelidikan formal serta wawancara menyeluruh—dimana tersangka pelaku bisa membawa bantuan—yang akan diselenggarakan tak lama setelah itu.
- d. Jelaskan kepada tersangka bahwa meskipun proses penyelidikan bersifat rahasia, saksi manapun yang akan diwawancara akan mengetahui sesuatu mengenai aduan itu sebagai konsekuensinya namun tidak akan disebutkan siapa yang mengadu dan siapa yang diadakan. Juga jelaskan bahwa tersangka tidak boleh berbicara dengan saksi-saksi.
- e. Pada tahap ini jangan katakan kepada tersangka identitas dari para saksi.
- f. Beri kepastian kepada tersangka pelaku bahwa penyelidikan yang berlangsung akan adil dan imparial.
- g. Jika ada kesulitan bahasa atau jika tersangka pelaku berasal dari budaya yang berbeda dan ada masalah komunikasi, tanyakan kepada tersangka pelaku apakah seorang juru bahasa atau orang yang memiliki pengetahuan akan budaya harus didatangkan untuk membantu wawancara
- h. Katakan kepada tersangka pelaku apa yang mungkin terjadi bila aduan itu ditangani, mintalah tersangka pelaku untuk membawa serta orang yang dapat membantunya untuk wawancara formal dan tanyakan apakah ia membutuhkan bantuan misalnya melakukan konseling. Lakukan wawancara sesegera mungkin.
- i. Pada sebagian kasus wawancara awal saja yang dibutuhkan. Jika tersangka mengakui perbuatannya dan berjanji tidak akan mengulangi perilakunya itu serta meminta maaf dan permohonan maafnya diterima, maka sanagt dimungkinkan untuk menyelesaikan masalah itu tanpa perlu menempuh jalur formal. Namun jika ini tidak terjadi, atau

pembuat aduan menginginkan penyelesaian yang lebih dari sekedar permohonan maaf atau jika aduan yang dibuat sangat serius, tindakan-tindakan interim mungkin diperlukan sementara penyelidikan dilakukan.

TINDAKAN-TINDAKAN INTERIM (INTERVENSI)

Jika dibutuhkan tindakan-tindakan interim (intervensi), tindakan yang perlu dilakukan akan bergantung pada jenis aduan dan jenis pekerjaan. Tempat kerja yang besar bisa—dan mungkin perlu—memindahkan tersangka pelaku ke departemen lain terutama jika pembuat aduan dan tersangka pelaku bekerja di tempat yang sama dan/atau jika ada kemungkinan tindakan penyerangan atau pembalasan.

Kasus yang lebih serius mungkin akan membutuhkan penahanan gaji atau meminta tersangka mengambil cuti yang dibayar sementara aduannya diselidiki. Hal ini juga penting dilakukan di tempat kerja yang kecil jika dengan hadirnya tersangka pelaku akan menimbulkan tekanan dan/atau membuat korban/pembuat aduan merasa tidak nyaman.

Meskipun demikian, merubah kondisi kerja tersangka pelaku merupakan hal yang drastis yang dilakukan dan tidak perlu dilakukan kecuali jika tersangka pelaku diberikan kesempatan untuk menjelaskan dan melakukan pembelaan. Jika keputusan untuk memindahkan atau menskors dilakukan, harus ditekankan bahwa itu adalah salah satu tindakan intervensi/interim dan bukan berarti tuduhan atas dirinya diterima. Tujuan dari keputusan ini adalah memberikan kesempatan agar penyelidikan dapat berjalan lancar.

3.3. MEWAWANCARAI TERSANGKA PELAKU

- a. Berikan penjelasan sebanyak mungkin agar dapat memberikan keputusan yang imparisial dan tanyakan apakah ada saksi yang bisa membantu bantahan dari pelaku.
- b. Minta tersangka pelaku untuk menjelaskan hubungan kerjanya dengan pembuat aduan, manajer/penyelia, dan pekerja lain. Gunakan pertanyaan terbuka yang tidak mengarahkan, misalnya: “Bagaimana hubungan Anda dengan...” dan jangan, “Apakah ada masalah dinatara Anda dan...”
- c. Tanyakan setiap tuntutan, dapatkan penjelasan atau bantahan rinci dan carilah bukti tertulis atau yang terdokumentasi.
- d. Tanyakan kepada tersangka apakah:
 - ♦ ada orang lain ketika hal yang disangkakan kepadanya terjadi
 - ♦ orang lain di tempat kerja yang justru memanas-manasi aduan itu
 - ♦ ada orang lain, termasuk saksi utama yang bisa membantu menjabarkan kebenaran
- e. Berilah saran pada tersangka untuk:
 - ♦ penting untuk bertanggungjawab dan memaparkan bukti apapun untuk penyelidikan dan berikan informasi apapun yang muncul
 - ♦ ia akan diberikan kesempatan untuk memberikan komentar akan isi aduan
 - ♦ saksi-saksi tidak akan dihubungi

- ♦ penyelidikan ini tertutup dan akan dibahas hanya dengan orang yang memberikan dukungan
 - ♦ menolak menanggapi berbagai tuduhan dapat menciptakan citra buruk
- g. berikan tersangka waktu untuk menanggapi dan bila perlu mendapatkan dukungan dari orang yang mendukungnya
- h. carilah penjelasan apabila pernyataan yang tidak sama muncul

3.4. MEWAWANCARAI SAKSI DAN PENYELIDIKAN LEBIH LANJUT

- a. Wawancarai semua orang yang namanya disebut oleh kedua belah pihak, dan siapapun yang memiliki informasi penting, misalnya:
1. saksi mata
 2. siapapun yang mendengar insiden yang diadakan
 3. siapapun yang menemui salah satu pihak tak lama setelah insiden yang dituduhkan terjadi
 4. siapapun yang diceritai oleh pembuat aduan
 5. siapapun yang pernah mengadakan kasus pelecehan yang dilakukan oleh tersangka sebelumnya
 6. dokter atau konselor yang dapat mendukung aduan atau menilai dengan tepat adanya masalah yang terkait dengan perasaan tertekan yang mungkin terkait dengan pelecehan seksual.
- b. Jangan berikan rincian aduan namun tanyakan apabila mereka memiliki bukti yang terkait dan apakah mereka tahu apa aduannya. Kemudian tanyakan apabila mereka mengetahui secara rinci mengenai insiden itu, bagaimana mereka mengetahuinya dan/atau siapa yang memberitahu mereka. Jangan berkomentar tentang kebenaran informasi yang mereka berikan.
- c. Tanyakan kepada orang-orang yang diidentifikasi sebagai saksi mata mengenai tanggal, waktu dan tempat, “Apakah anda melihat kejadian antara x dan ye pada tanggal tertentu? Jika ya, tolong jelaskan insiden itu”. Jika tidak, tanyakan dimana ia saat insiden itu terjadi, apakah saksi melihat dan/atau mendengar pembuat aduan dan tersangka, dan seberapa jauh lokasi mereka dari kedua belah pihak (jika memang ada) karena pencahayaan yang buruk misalnya bisa menyulitkan seseorang melihat sesuatu.
- d. Tanyakan kepada siapapun yang diajak bicara oleh pembuat aduan setelah kejadian mengenai waktu, tanggal dan tempat, apa yang diberitahukan oleh saksi dan bagaimana pembuat aduan terlihat dan berperilaku.
- e. Tanyakan kepada siapapun yang pernah mengalami pelecehan seksual untuk menggambarkan pengalamannya. Gunakan pertanyaan terbuka dan ciptakan hubungan kerja maupun personal dengan saksi dan tersangka.

- f. Periksalah penilaian kinerja jika kinerja yang buruk dianggap sebagai sebuah motif untuk membuat pengaduan. Kinerja yang buruk dapat mewakili kondisi tertekan ketika kejadian berlangsung atau sebagai pertanda mengenai waktu dari kejadian yang mungkin saja disangkal oleh tersangka atau berujung pada aduan yang sifatnya menjatuhkan pihak pengadu. Analisis hubungan kerja dan carilah informasi dari siapapun yang melihat bagaimana hubungan kerja mereka.
- g. Wawancarailah mereka yang bekerja di bagian pemberkasan apabila diperlukan, kecuali ini tidak mungkin dikerjakan karena mantan pekerja tersebut tidak bisa dihubungi

4. PEMBUATAN KEPUTUSAN/REKOMENDASI

Dalam membuat keputusan, pertimbangkan hal-hal berikut ini:

- ♦ **Bukti Terbaik**
Bukti terbaik adalah bukti saksi mata atau bukti langsung yang mendukung datang dari orang-orang yang paham tentang hal tersebut. Bukti ini kadang tidak ada dalam kasus pelecehan seksual dan sebagai konsekuensinya kasus ini harus mengandalkan bukti lainnya.
- ♦ **Aduan sama yang terjadi sebelumnya**
Pembuat aduan bisa saja setelah kejadian berlangsung menceritakan kepada orang lain siapa saja yang dapat memberikan bukti mengenai aduan yang secara konsisten sama dengan tuduhan yang diajukan. Bukti semacam ini tidak perlu terinci dan dapat menunjukkan konsistensi antara kejadian dan saat penyelidikan. Bukti semacam ini dapat mendukung kredibilitas namun tidak dapat dianggap sebagai kebenaran. Ketidakadaannya aduan sebelumnya, atau keterlambatan dalam mengajukan aduan akan menunjukkan kredibilitas yang buruk namun perlu juga mengingat masalah usia, asal dan kepribadian si pembuat aduan, hubungannya dengan orang yang diadukan dan faktor lainnya.
- ♦ **Bukti fakta serupa**
Bukti dari perilaku serupa terhadap pegawai lainnya akan menunjukkan pola perilaku misalnya apabila tersangka pelaku cenderung menyerang perempuan muda, memuji mereka ketika wawancara untuk pekerjaan dan melecehkannya setelah bekerja satu atau dua minggu. Tindakan yang serupa memungkinkan pelecehan terutlang lagi namun bukanlah bukti yang memperkuat bahwa pembuat aduan bisa menjadi korban perilaku serupa.
- ♦ **Bukti kondisi akal**
Bukti yang menunjukkan bahwa orang yang membuat aduan sedang dalam keadaan tertekan, gugup atau menunjukkan reaksi tertekan. Bukti semacam ini cenderung mendukung bahwa aduan itu benar namun tidaklah mencukupi.

- ◆ Kredibilitas pembuat aduan dan tersangka pelaku
Mempertimbangkan perilaku kedua belah pihak—apakah mereka menjawab pertanyaan atau menolak untuk menjawab beberapa poin tertentu atau dapat menjelaskan kontradiksi yang ada. Mereka yang tertekan bereaksi dengan cara yang berbeda; seseorang yang kecewa tidak berarti lebih kredibel dari yang tidak.



Daftar Rujukan

1. Undang-Undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
2. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang no.7 tahun 1984 tentang Ratifikasi Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap perempuan (CEDAW);
4. ———, 2009, *Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP)*, Bumi Aksara, Jakarta.
5. 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;
6. ILO Konvensi No. 111 tahun 1958 tentang *Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan*, yang diratifikasi oleh UU No. 21 tahun 1999;
7. Ministry of human resource, Malaysia, *Code of practice on the prevention and eradication of sexual harassment in the workplace*. 1999
8. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, *Pedoman Penanganan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja*, 2010.
9. Universitas Indonesia, *Panduan Pelecehan Seksual di Kampus*, 2011.
10. Surat Edaran No.SE.60/MEN/SJ-HK/II/2006 tentang Panduan Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama dalam Pekerjaan di Indonesia (*Equal Employment Opportunity*).
11. ILO: *Promoting Gender Equality – A Resource Kit for Trade Unions*, August 2001, Booklet 2; http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eoo/tu/tu_toc.htm.
12. http://www.femina-online.com/issue/issue_detail.asp?id=806&cid=2&views=33
13. Blog. Serikat Pekerja PEMI PASI, FSPMIPEMI
14. <http://perempuan.or.id/terbitan/2002/11/10/serial-pendidikan-dan-penyadaran-masyarakat/>

