

PANDUAN **PENCEGAHAN**
PELECEHAN **SEKSUAL**
DAN **INTIMIDASI**
DI TEMPAT **KERJA**



Daftar Isi

Pengantar

Dasar Hukum

1. Tujuan	6
2. Pelecehan Seksual	6
2.1 Definisi Pelecehan Seksual	6
2.1.1 Pelecehan Seksual	6
2.1.2 Tempat Kerja	7
2.2 Bentuk - Bentuk Pelecehan Seksual	8
2.3 Dampak Pelecehan Seksual	8
3. Intimidasi di Tempat Kerja	10
3.1 Definisi Intimidasi di Tempat Kerja	10
3.2 Bentuk - Bentuk Intimidasi di Tempat Kerja	12
4. Mekanisme Penanganan Pelecehan Seksual dan Intimidasi di Tempat Kerja	13
4.1 Kebijakan Perusahaan / Pemberi Kerja tentang Pelecehan Seksual dan Intimidasi di Tempat Kerja	13
4.2 Prosedur Penanganan	13
4.2.1 Counseling	15
4.2.2 Tahap Pengaduan Informal	15
4.2.3 Tahap Pengaduan Formal	15
4.2.4 Tahap Penanganan Pengaduan Formal	16
4.2.5 Tahap Penyelidikan Aduan	16
4.2.6 Tahap Pembuatan Laporan dan Rekomendasi	17
4.2.7 Tahap Pembuatan Keputusan	17
4.2.7 Tahapan Pasca Penanganan	17
4.3 Kerahasiaan	18
5. Program Pencegahan : Promosi dan Edukasi	19
6. Penutup	20

Pengantar

Lingkungan kerja yang aman sangat mendukung untuk mencapai hubungan industrial yang kuat dan produktif. Guna mencapai lingkungan kerja yang demikian, sangat penting untuk memastikan bahwa tempat kerja bebas dari segala bentuk diskriminasi, termasuk pelecehan.

Setiap orang ditempat kerja sangat rentan pada beragamnya bentuk pelecehan, termasuk pelecehan seksual dan intimidasi. Hal ini dapat dilihat dari sejumlah penelitian dimana tingkat pelecehan seksual di negara-negara Asia Pasifik mencapai 30-40% dari masalah ketenagakerjaan (Reuters & Ipsos Global Advisory, 2010). Sampai saat ini, belum ada data atau pun hasil penelitian yang merepresentatifkan tentang pelecehan seksual di tempat kerja, namun dapat dipastikan bahwa hal ini terjadi, khususnya pada tempat-tempat kerja yang memiliki pekerja perempuan dalam jumlah besar.

Untuk intimidasi dan kekerasan di tempat kerja menurut hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Gunawan, Prihanto, & Yuwanto (2009) mengenai kekerasan di tempat kerja (workplace bullying) terhadap 123 orang pekerja di Surabaya, diperoleh data bahwa 49% responden menjadi saksi mata terjadinya bullying di tempat kerja dan mengalami beberapa efek, yaitu :

- a. Efek psikologis yang berupa rasa marah, terluka, sedih, kecewa, kehilangan rasa percaya diri, marah pada diri sendiri, merasa terisolasi, frustrasi di tempat kerja, dan mengalami ketakutan dalam menghadapi orang lain;
- b. Efek perilaku berupa sikap defensif, hilangnya komitmen kerja, dan dorongan untuk berhenti dari pekerjaan.

Namun demikian, banyak di antara korban pelecehan cenderung tidak melapor karena korban merasa malu, tidak berdaya atau takut kehilangan pekerjaan. Adapun, tempat pemberi kerja menutupi kasus tersebut demi citra pemberi kerja itu sendiri. Hal yang sama juga terjadi pada korban intimidasi, mereka cenderung bersikap pasif atau mendinginkan saja terjadinya intimidasi, sehingga hal ini dapat memberikan dampak yang negatif yang salah satunya adalah potensi untuk terus menjadi korban.

Hal ini tentu menimbulkan ketidaknyamanan di dalam situasi kerja, yang dimana ini merupakan salah satu indikator hubungan industrial yang kondusif, sejalan dengan 4 prinsip pekerjaan yang layak (decent work for all) menurut International Labour Organization (ILO)

yaitu bebas dari kerja paksa, adanya kebebasan berserikat, nondiskriminasi dan bebas dari pekerja anak-anak. Kondisi seperti ini menuntut dilakukannya berbagai tindakan konkret untuk memberikan perlindungan bagi seluruh karyawan PT Adi Sarana Armada, Tbk dan anak usahanya (“ASSA Group”) terhadap segala bentuk pelecehan seksual dan intimidasi. Untuk alasan inilah dibuat panduan Pencegahan Pelecehan Seksual dan Intimidasi di Tempat Kerja.

Jakarta, 1 September 2020



Prodjo Sunarjanto
President Director



Dasar Hukum

1. Penyusunan dari Pedoman ini berdasarkan atas standard ketenagakerjaan nasional dan internasional disamping juga perundang-undangan yang relevan, di antaranya sebagai berikut: Undang-Undang Dasar Republik Indonesia.
2. Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 berkenaan dengan Hak-Hak Asasi Manusia.
3. Undang-Undang No. 13 Tahun 2004 berkenaan dengan Masalah Ketenagakerjaan.
4. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 berkenaan dengan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
5. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.
6. Kovensi ILO No. 100 Tahun 1951 tentang Kesehatan dalam Pengupahan bagi Pria dan Wanita untuk Pekerjaan dengan Nilai Setara, yang diratifikasi melalui Undang-Undang No. 80 Tahun 1957.
7. Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi Berkenaan dengan Pekerjaan dan Jabatan, yang diratifikasi melalui Undang-Undang No. 21 Tahun 1999.
8. Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (CEDAW), yang diratifikasi melalui Undang-Undang No. 7 Tahun 1984.
9. Surat Edaran No. SE.60/MEN/SJ-HK/II/2006 tentang Pedoman Kesetaraan dalam Kesempatan Kerja di Indonesia.

1. Tujuan

Panduan ini dibuat dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Mengeluarkan Panduan Pencegahan Pelecehan Seksual dan Intimidasi di Tempat Kerja, khususnya di ASSA Group.
- b. Menjadi instrumen untuk meningkatkan kepedulian dunia kerja, sekaligus media edukasi (***raising awareness and education***) dalam pencegahan dan penanganan pelecehan seksual dan intimidasi di tempat kerja.
- c. Sebagai panduan dalam memberikan pelayanan yang responsif, tepat dan adil terhadap berbagai aduan atau gugatan mengenai pelecehan seksual dan intimidasi.

2. Pelecehan Seksual

2.1 Definisi Pelecehan Seksual

Guna memahami pelecehan seksual di tempat kerja dan pencegahannya serta respon yang diperlukan, berikut ini adalah berbagai definisi yang berkenaan dengan hal-hal tersebut.

2.1.1 Pelecehan Seksual

Setiap perilaku berdasarkan usia, keterbatasan, status HIV, kondisi rumah tangga, jenis kelamin, orientasi seksual, perubahan jender, ras, warna kulit, bahasa, agama, aliran politik, serikat pekerja atau opini lainnya atau kepercayaan, bangsa atau latar belakang sosial, hubungan dengan minoritas, hak milik, kelahiran atau status lainnya yang tidak mendapatkan balasan setimpal atau tidak dikehendaki yang mempengaruhi harga diri pria dan wanita di tempat kerja.

Aktivitas yang bisa dianggap pelecehan jika mengandung adanya pemaksaan, kehendak sepihak oleh pelaku, kejadian ditentukan oleh motivasi pelaku, kejadian tidak diinginkan korban dan mengakibatkan penderitaan pada korban.

Pelecehan acapkali melibatkan penyalahgunaan kekuasaan di mana obyek sasaran dapat mengalami kesulitan dalam mempertahankan dirinya. Pelecehan di tempat kerja adalah tindakan ofensif yang tidak diinginkan, berulang, atau tidak masuk akal, yang ditujukan pada seorang pekerja atau sekelompok pekerja yang menyebabkan timbulnya kesulitan dalam pelaksanaan pekerjaan atau menyebabkan seorang pekerja merasa bahwa ia bekerja di lingkungan kerja yang tidak ramah.

Hal ini juga dapat menyebabkan timbulnya resiko kesehatan dan keselamatan terhadap pekerja yang bersangkutan.

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.

Jadi, pelecehan seksual bisa ditandai dengan:

- a. Tidak dikehendaki oleh individu yang menjadi sasaran.
- b. Seringkali dilakukan dengan disertai janji, iming-iming atau pun ancaman.
- c. Tanggapan (menolak atau menerima) terhadap tindakan sepihak tersebut dijadikan pertimbangan dalam penentuan karir atau pekerjaan.
- d. Dampak dari tindakan sepihak tersebut menimbulkan berbagai gejala psikologis, diantaranya: malu, marah, benci, dendam, hilangnya rasa aman dan nyaman dalam bekerja, dsb.

2.1.2 Tempat Kerja

Berdasarkan UU No. 1 Tahun 1970, makna dari 'tempat kerja' adalah tempat fisik di mana para pekerja bekerja atau tempat di mana para pekerja acapkali memasukinya dalam kaitan dengan pekerjaannya dan dimana ada sumber bahaya. Hal ini termasuk di antaranya semua ruangan, lapangan, halaman dan daerah-daerah yang mengelilinginya yang membentuk bagian dari, atau terhubung dengan tempat kerja, baik bersifat terbuka atau tertutup, dapat bergerak atau bersifat diam.

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa tempat kerja tidak hanya yang tergolong tempat fisik dimana pekerjaan dilakukan selama delapan jam kerja sehari-hari, seperti kantor atau pabrik.

Tempat kerja juga dapat berupa semua lokasi dimana urusan yang berhubungan dengan pekerjaan dilaksanakan sebagai hasil dari tanggung jawab yang timbul sehubungan dengan adanya tanggung jawab atau ikatan hubungan kerja, di lokasi-lokasi seperti fungsi-fungsi sosial, konferensi, sesi pelatihan, perjalanan bisnis resmi, santap siang dan santap malam, berbagai kampanye yang diselenggarakan untuk para klien atau mitra, percakapan telepon dan komunikasi melalui media elektronik yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Tempat kerja dengan demikian juga menjangkau lokasi-lokasi dan jam-jam kerja di luar delapan jam kerja sehari-hari baik di kantor maupun di pabrik.

2.2 Bentuk – Bentuk Pelecehan Seksual

Pelecehan dapat berbentuk kata-kata, bahasa tubuh atau tindakan-tindakan yang cenderung untuk mengganggu, menimbulkan kewaspadaan, menyalahgunakan, meng olok-olok, mengintimidasi, mengecilkan, menghina atau mempermalukan orang lain atau hal-hal yang mengintimidasi, menimbulkan permusuhan, atau lingkungan kerja yang bersifat ofensif.

Pada umumnya, ada lima bentuk pelecehan;

- a. **Pelecehan fisik** termasuk sentuhan yang tidak diinginkan dengan kecenderungan seksual seperti mencium, menepuk, mencubit, melirik, dan mendelik dengan penuh hawa nafsu.
- b. **Pelecehan verbal** termasuk komentar-komentar yang tidak diinginkan tentang kehidupan pribadi seseorang, anggota tubuh atau penampilannya, lelucon dan komentar yang menyiratkan sesuatu yang bersifat seksual.
- c. **Pelecehan dengan bahasa tubuh** termasuk bahasa tubuh yang menjurus kepada sesuatu yang bersifat seksual dan/atau gerak-geriknya, kedipan mata yang berulang-ulang, menjilat bibir dan gerak-gerik lain dengan menggunakan jari-jemari.
- d. **Pelecehan yang bersifat tertulis atau grafis** termasuk pemaparan barang-barang pornografi, gambar-gambar eksplisit yang bersifat seksual, gambar pelindung layar computer atau poster dan pelecehan melalui e-mail dan sarana komunikasi elektronik lainnya.
- e. **Pelecehan psikologis/emosional** termasuk komentar-komentar yang tidak diinginkan tentang kehidupan pribadi seseorang, anggota tubuh atau penampilannya, lelucon dan komentar yang menyiratkan sesuatu yang bersifat seksual.

Berdasar jenis kelamin, pelaku dan korban pelecehan seksual bisa:

- a. Laki-laki dan perempuan dapat menjadi korban
- b. Laki-laki dan perempuan dapat menjadi pelaku
- c. Pelecehan seksual oleh laki-laki terhadap perempuan
- d. Pelecehan seksual oleh perempuan terhadap laki-laki

2.3 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:

1. Pada Korban

- a. Merasa terhina, malu dan terintimidasi
- b. Merasa bersalah
- c. Menurunnya motivasi kerja
- d. Sering absen bekerja sehingga bisa kehilangan pekerjaan
- e. Gejala-gejala psikologis seperti depresi, gelisah dan gugup
- f. Mengganggu kehidupan keluarganya

2. Pada lingkungan kerja/perusahaan

- a. Berkurangnya produktivitas
- b. Manajemen dan supervise yang buruk
- c. Seringnya pergantian pekerja/karyawan
- d. Tingginya ketidakhadiran pekerja
- e. Citra perusahaan sebagai tempat kerja yang buruk

3. Konsekuensi terhadap korban pelecehan seksual

- a. Stress, kekhawatiran, gangguan tidur, Gangguan Stress Pasca Trauma (GSPT).
- b. Ketidakmampuan untuk bekerja, hilangnya harga diri dan rasa percaya diri.
- c. Produktivitas dan kinerja yang menurun.
- d. Timbulnya perasaan terkucil di tempat kerja.
- e. Gejala stress yang timbul secara fisik, seperti sakit kepala, sakit punggung, kram perut.
- f. Serangan rasa sakit, rasa lelah yang amat sangat.
- g. Memburuknya hubungan personal.
- h. Depresi.

4. Konsekuensi terhadap perusahaan

Masing-masing dari konsekuensi individual yang telah disebutkan di atas dapat sangat mahal bagi perusahaan, yang menyebabkan hal-hal berikut:

- a. Meningkatnya tingkat keluar masuk karyawan, biaya pelatihan bagi karyawan baru.
- b. Pecahnya ikatan tim dan hubungan individual.
- c. Lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak ramah.
- d. Publisitas yang buruk, citra publik yang merugikan, hilangnya rasa percaya masyarakat umum.
- e. Memburuknya hubungan antara pabrik dan para pembeli internasional.

3. Intimidasi di Tempat Kerja

3.1 Definisi Intimidasi di Tempat Kerja

Intimidasi secara umum didefinisikan sebagai bagian dari perilaku agresif, yang dilakukan secara berulang, dan terdapat ketidakseimbangan kekuasaan sehingga sulit bagi korban untuk membela dirinya. Menurut Einarsen (2000), intimidasi merupakan situasi di mana seseorang berulang kali dan selama periode waktu tertentu terpapar tindakan negatif, yaitu adanya tindakan kekerasan yang terus menerus, komentar ofensif atau menggoda, cemoohan atau pengecualian sosial yang dilakukan oleh rekan kerja, pengawas atau bawahan.

Sedangkan Namie (2003) mendefinisikan intimidasi di tempat kerja sebagai permusuhan antar pribadi yang disengaja, diulang dan pada tingkat yang dapat membahayakan kesehatan maupun status ekonomi dari individu yang ditargetkan. Lebih jauh lagi, intimidasi ini didorong oleh kebutuhan para pelaku untuk mengendalikan orang lain.

Bentuk perilaku intimidasi bergerak mulai dari perilaku yang bersifat implisit hingga eksplisit dan dapat diidentifikasi. Perilaku tersebut telah dibedakan menjadi tiga aspek yaitu:

- a. **Pertama**, yang berkaitan dengan individu. Pada aspek ini merupakan bentuk *bullying* yang ditujukan untuk menyerang kehidupan pribadi. Aspek ini meliputi isolasi sosial, kritik berulang dan terus menerus, agresi verbal, penghinaan dalam menyebarkan rumor atau gosip, dan menggoda.

- b. **Kedua**, yang berkaitan dengan pekerjaan. Pada aspek ini meliputi perilaku yang di tujukan untuk menyerang kehidupan individu yang berkaitan dengan pekerjaan, yang biasanya ditandai dengan memanipulasi informasi dan kontrol pekerjaan yaitu mem berikan tenggang waktu pekerjaan yang tidak masuk akal, mengurangi atau meng- hilangkan tanggung jawab, pengawasan berlebih terhadap pekerjaan, memberikan beban kerja berlebih, dan menyembunyikan informasi.
- b. **Ketiga**, bentuk perilaku yang biasanya melibatkan kontak fisik maupun psikis seperti menggebrak meja, menggertak, mendorong dan perilaku lain yang dapat meng ancam

Intimidasi di tempat kerja bisa juga bersifat halus, termasuk perilaku semacam:

- a. Secara sengaja mengasingkan, mengisolasi atau meminggirkan seseorang dari berbagai aktivitas normal di tempat kerja.
- b. Melanggar ruang pribadi seseorang dengan melakukan gangguan terus menerus, memata-matai, atau mengutak-atik barang pribadi atau perlengkapan kerja milik orang lain.
- c. Mengintimidasi seseorang melalui komentar-komentar pribadi yang tidak pantas, meremehkan opini orang lain atau melontarkan kritik yang tidak berdasar. Perilaku yang dilakukan secara tidak terang-terangan yang merongrong, memperlakukan dengan tidak semestinya atau tidak memberdayakan orang lain juga termasuk inti- midasi.

Sebagai contoh:

- a. Membebankan seluruh pekerjaan pada seseorang.
- b. Menentukan tenggat waktu yang sangat sulit untuk dipenuhi atau secara terus me- nerus.
- c. Mengubah tenggat waktu.
- d. Memberikan tugas yang berada di luar batas kewajaran dari kemampuan seseorang.
- e. Mengabaikan atau mengisolasi seseorang.
- f. Secara sengaja menutup akses kepada informasi, konsultasi, ataupun sumberdaya -sumberdaya yang ada.
- e. Perlakuan yang tidak adil dalam mengakses hak-hak di tempat kerja, seperti cuti atau pelatihan.
- f. Kekerasan, serangan, dan menguntit adalah bentuk-bentuk ekstrim dari intimidasi yang merupakan pelanggaran yang bersifat kriminal. Perilaku semacam itu harus langsung dilaporkan kepada polisi.

Intimidasi di tempat kerja **tidak termasuk:**

- a. Tindakan yang wajar yang diambil dengan cara yang wajar oleh pengusaha untuk memindahkan, menurunkan pangkat, mendisiplinkan, melakukan penyuluhan, mengurangi atau melakukan PHK terhadap seorang karyawan.
- b. Keputusan yang diambil oleh seorang pengusaha, atas dasar yang wajar, untuk tidak memberikan penghargaan atau menaikkan pangkat, memindahkan, atau memberikan hak dalam hubungannya dengan hubungan pekerjaan seseorang.
- c. Tindakan administratif yang wajar yang diambil dengan cara yang wajar oleh seorang pengusaha dalam hubungannya dengan pekerjaan seseorang.

1. Dampak Intimidasi di Tempat Kerja

Intimidasi di tempat kerja dapat menimbulkan resiko terhadap kesehatan dan keselamatan termasuk di antaranya resiko terhadap emosi, mental atau kesehatan fisik dari orang/ orang-orang di tempat kerja.

Seseorang yang mendapat intimidasi di tempat kerja mengalami beberapa efek, yaitu:

a. **Efek Psikologis:**

Berupa rasa marah, terluka, sedih, kecewa, kehilangan rasa percaya diri, marah pada diri sendiri, merasa terisolasi, frustrasi di tempat kerja, dan mengalami ketakutan dalam menghadapi orang lain.

b. **Efek Prilaku:**

Berupa sikap defensif, hilangnya komitmen kerja, dan dorongan untuk berhenti dari pekerjaan.

4. Mekanisme Penanganan Pelecehan Seksual dan Intimidasi di Tempat Kerja

Perusahaan memiliki tanggung jawab menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan melindungi hak-hak pekerja. Sebab itu, perusahaan perlu memiliki kebijakan dan mekanisme/prosedur, bahkan program komprehensif dalam mencegah, menangani, dan memberantas pelecehan seksual dan intimidasi di lingkungan kerjanya.

4.1 Kebijakan Perusahaan/Pemberi Kerja tentang Pelecehan Seksual dan Intimidasi di Tempat Kerja

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

Dalam upaya memastikan seluruh pekerja tahu dan paham atas kebijakan tsb, maka kebijakan akan disosialisasikan secara kontinyu kepada seluruh karyawan dan siapa saja yang memiliki hubungan dengan perusahaan.

4.2 Prosedur Penanganan

Prosedur perlindungan dan penanganan pelecehan seksual dan intimidasi ini merupakan sistem rujukan yang dikembangkan perusahaan/pemberi kerja, yang mengatur darimana dan harus kemana seseorang yang mengalami pelecehan seksual dan intimidasi meminta perlindungan dan penanganan kasusnya.

Dalam hal ini, perusahaan menunjuk anggota Departemen/Divisi/Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai yang bertanggung jawab untuk memantau program dan prosedur pedoman pencegahan pelecehan seksual dan intimidasi.

Tugas dan tanggung jawab anggota yang ditunjuk oleh perusahaan dalam hal ini antara lain :

1. Melakukan kampanye atau sosialisasi terkait hak-hak dan kewajiban karyawan terkait perilaku pelecehan seksual dan intimidasi kekerasan.
2. Memastikan agar laporan dapat ditindaklanjuti minimal 30 hari sejak laporan diterima oleh bagian SDM dan mengawasi jalannya proses maupun eskalasi proses sampai dengan tercapainya resolusi dan/atau tindakan disiplin pasca penanganan.
3. Menjaga prinsip kerahasiaan kasus dan mengusahakan agar prinsip 'praduga tak bersalah' dalam penanganan kasus dengan mengutamakan laporan, klaim, dan data-data yang obyektif dan berimbang.

4. Memastikan bahwa proses investigasi dan penanganan kasus tetap terjaga privasi dan kerahasiaannya.
5. Mengupayakan agar selama proses dan setelah kasus diselesaikan, masing masing pihak dapat bekerja secara aman dan/atau mendapat perlakuan yang semestinya sesuai dengan dinamika dan keputusan atas kasus yang terjadi.

Prosedur perlindungan dan penanganan pelecehan seksual dan intimidasi pada dasarnya berdasarnya dua rujukan, yaitu:

a. Rujukan Internal:

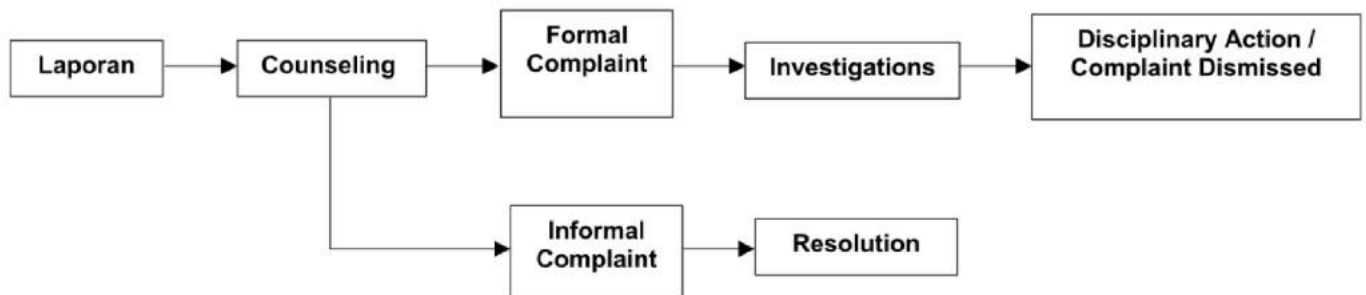
Adalah rujukan perlindungan dan penanganan kasus pelecehan seksual dan intimidasi di dalam perusahaan/organisasi pemberikerja.

b. Rujukan Eksternal:

Adalah rujukan perlindungan dan penanganan kasus yang me 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.

Karyawan dapat mengajukan permintaan penanganan terhadap pelecehan atau intimidasi yang diterima melalui mekanisme pelaporan informal maupun pelaporan formal.

Proses pengaduan dan penanganan laporan pelecehan adalah sebagai berikut:



4.2.1 Counseling

Karyawan yang menerima atau mendapati pelecehan seksual atau intimidasi dapat melaporkan kepada atasan, bagian SDM atau pihak lain di dalam perusahaan yang dipercaya oleh Karyawan / Pelapor.

Pihak yang menerima laporan dapat membantu memberikan pendampingan awal terhadap Pelapor, menjadi mediator, dan dapat membantu memberikan saran kepada pelapor terkait dengan proses tindak lanjut pengaduan laporan.

4.2.2 Tahap Pengaduan Informal:

Proses pengaduan dan penanganan informal menekankan pada penyelesaian konflik dan rekonsiliasi secara kekeluargaan. Pada umumnya dalam kasus ini, pelapor lebih menekankan agar pelaku menghentikan perbuatan yang dilakukannya.

Proses rekonsiliasi dan penyelesaian secara informal ini dapat dilakukan dalam konteks :

1. Pelapor hanya ingin mendapatkan kesempatan untuk menjelaskan keberatan dirinya atas perlakuan yang diterima dari Pelaku
2. Pelapor ingin mendapatkan saran-saran 'confidential' baik dari atasan, SDM, atau pihak lain di dalam perusahaan terkait alternative penyelesaian terhadap masalah pelecehan atau intimidasi yang dialami
3. Pelapor meminta bantuan/mewakilkkan atasan, SDM, atau pihak lain di dalam perusahaan untuk mewakili dirinya dalam melakukan diskusi informal kepada Pelaku terkait perlakuan yang diterima oleh dirinya.

4.2.3 Tahap Pengaduan Formal:

Apabila Karyawan atau Pelapor, dari hasil diskusi dengan pihak-pihak terkait dalam fungsinya sebagai counselor, memutuskan untuk mengajukan pengaduan formal, maka pernyataan aduan hendaknya dibuat secara tertulis dan menyebutkan dengan jelas kepada siapa aduan tersebut diajukan.

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

- a. Aduan bisa bersifat subyek. Sebab itu, dasar aduan terpenting adalah adanya sikap /pernyataan/perlakuan yang tidak dikehendaki/mengganggu/tidak menyenangkan, bahkan merendahkan 'korban', serta akibat yang ditimbulkan dari tindakan pelecehan dan intimidasi tersebut. Untuk dapat menentukan apakah pelecehan seksual & intimidasi tempat kerja terjadi atau tidak, pelaku harus merupakan orang yang dikenali oleh korban di tempat/lingkungan kerjanya.

- b. Dalam mengajukan aduan pelecehan seksual dan intimidasi 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 disipliner dilakukan.

4.2.4 Tahap Penanganan Pengaduan Formal

Prinsip kerja penanganan pengaduan formal adalah sbb:

- a. Semua aduan ditangani dengan segera, serius, simpatik, prosedural, serta adil.
- b. Prosedur penanganan akan dijelaskan kepada pemberi aduan sehingga mereka bisa memilih apakah bersedia mengikuti proses penanganan kasus atau tidak.
- c. Ketika aduan mengenai pelecehan seksual dan/atau intimidasi dibuat, penyelidikan oleh perusahaan akan bersifat adil. Prinsip adil ini guna memberikan kesempatan bagi pekerja maupun tersangka pelaku tindak pelecehan dan intimidasi untuk menyatakan kesaksian mereka
- d. Berkenaan dengan tindakan penanganan pelecehan seksual dan intimidasi (baik kasus besar ataupun kecil) dapat didiskusikan dengan dengan kontak person, supervisor, manajer atau perwakilan pegawai dengan menjunjung tinggi prinsip kerahasiaan dan perlindungan pada pembuat aduan dan atau korban.

4.2.5 Tahap Penyelidikan Aduan

Orang yang melakukan penyelidikan adalah orang yang dianggap adil, berintegritas dan independen, serta tidak punya hubungan dengan pihak-pihak yang terkait dengan aduan.

Penyelidik akan melakukan:

- a. Wawancara dengan pembuat aduan dan atau korban.
- b. Wawancara dengan pembuat aduan dan atau korban.
- c. Mewawancara tersangka pelaku.
- d. Wawancara saksi-saksi.
- e. Wawancara dan penyelidikan lanjutan.

4.2.6 Tahap Pembuatan Laporan dan Rekomendasi

Setelah penyelidikan, tahap selanjutnya adalah pembuatan laporan dan rekomendasi, yang akan diserahkan kepada pengambil. Isi laporan adalah:

- a. Tudingan yang diadukan.
- b. Menunjukkan terjadi/tidaknya pelecehan seksual dan/atau intimidasi.
- c. Rekomendasi mengenai keputusan atas kasus yang terjadi.

4.2.7 Tahap Pembuatan Keputusan

Pertimbangan pembuatan keputusan adalah: bukti terbaik; aduan sejenis/sama yang terjadi sebelumnya; bukti faktas serupa; bukti kondisi akal/emosi pembuat aduan (korban); dan kredibilitas pembuat aduan maupun tersangka pelaku.

Keputusan atas aduan ada 3 (tiga) kemungkinan, yakni:

a. Aduan Diterima:

Aduan diterima artinya tindakan pelecehan seksual terbukti terjadi.

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.

b. Aduan Ditolak:

Ketika aduan ditolak, alasan akan dijelaskan pada kedua belah pihak. Mungkin buktinya tidak mencukupi, atau bisa jadi tindakan yang dikeluhkan bukanlah pelecehan seksual dan/atau intimidasi.

4.2.8 Tahapan Pasca Penanganan

Untuk memastikan adanya efek jera, perlu adanya bentuk-bentuk tindakan disiplin dan sanksi-sanksi. Bentuk tindakan disiplin atau hukuman tergantung pada faktor-faktor seperti:

- a. Tingkat keseriusan atau frekuensi pelecehan dan/atau intimidasi.
- b. Keinginan-keinginan dari orang yang dilecehkan dan/atau diintimidasi.
- c. Rentang di mana pelaku pelecehandan/atau intimidasi seharusnya sudah dapat mengantisipasi bahwa tindak-tanduk semacam itu tidak dapat diterima atau diinginkan.
- d. Tingkat penyesalan.
- e. Apabila telah ada insiden yang mendahuluinya atau peringatan-peringatan.

Tindakan disiplin harus diambil sebagai respon terhadap:

- a. Karyawan manapun yang melakukan balas dendam atau menjadikan orang lain sebagai korban atas dasar tuduhan pelecehan dan/atau intimidasi yang dilakukan atau orang yang bertindak sebagai saksi dalam investigasi pelecehan dan/atau intimidasi.
- b. Karyawan manapun yang membuat tuduhan-tuduhan palsu yang membahayakan atau menjengkelkan.

Tipe-tipe hukuman pelecehan dan/atau intimidasi termasuk di antaranya:

- a. Peringatan tertulis atau teguran.
- b. Memindahkan pelaku atau penugasan pelaku ke tugas yang baru.
- c. Pencopotan otoritas atau tugas-tugas manajemen.
- d. Pemotongan upah.
- e. Dalam kasus-kasus serius, skorsing atau pemutusan hubungankerja.
- f. Pelatihan atau penyuluhan terhadap pelaku pelecehan dan/atau intimidasi untuk memastikan bahwa pelaku pelecehan dan/atau intimidasi memahami mengapa perilakunya melanggar kebijakan perusahaan tentang pelecehan dan/atau intimidasi. Pemantauan terhadap perilakunya secara berlanjut juga dibutuhkan guna memastikan perubahan perilaku

4.3 Kerahasiaan

Perusahaan menjamin kerahasiaan mulai dari proses pelaporan, penanganan, dan pasca penanganan baik atas diri pelapor maupun pelaku.

- a. Dalam melakukan proses tindak lanjut atas setiap pengaduan dan penanganan, perusahaan mengedepankan kerahasiaan, asas praduga tidak bersalah, dan profesionalisme.
- b. Identitas Pelapor dijamin kerahasiaannya oleh perusahaan.
- c. Perusahaan menjamin perlindungan terhadap Pelapor dari segala bentuk ancaman, intimidasi, hukuman ataupun tindakan tidak menyenangkan dari pihak manapun, selama Pelapor menjaga kerahasiaan kasus yang diadukan kepada pihak manapun.
- d. Perlindungan ini juga berlaku bagi pekerja yang melaksanakan investigasi maupun pihak-pihak yang memberikan informasi terkait dengan pengaduan/penyingkapan.
- e. Pihak yang melanggar prinsip kerahasiaan tersebut akan diberikan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku di Perseroan.

5. Program Pencegahan: Promosi dan Edukasi

Cara yang dilakukan perusahaan adalah dengan mengintegrasikan isu pelecehan seksual ke dalam berbagai program edukasi, pelatihan, termasuk juga dalam peraturan-peraturan perusahaan. Mempromosikan kesadaran akan pelecehan seksual dan intimidasi merupakan hal yang paling penting karena semakin baik programnya maka semakin kecil kemungkinan munculnya aduan mengenai pelecehan seksual dan intimidasi. Upaya promosi dalam rangka mencegah (preventif) dan menangani (kuratif) pelecehan seksual dan intimidasi di tempat kerja, dilakukan secara efektif karena akan:

- a. Memberikan pemahaman pada pekerja maupun manajemen tentang “apa itu pelecehan seksual dan intimidasi?”, dan “apa yang harus mereka lakukan jika mereka mengalaminya?”.
- b. 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 dan intimidasi. Peringatan ini dimungkinkan berdampak adanya perubahan sikap dan perilaku dikalangan pekerja dan manajemen.

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

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

Upaya mengkomunikasikan atau mensosialisasikan informasi pelecehan seksual dan intimidasi serta kebijakan-kebijakan yang relevan ini secara terus menerus 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 media internal perusahaan, dll. Hal ini dilakukan agar kesadaran dan kepedulian terhadap pelecehan seksual dan intimidasi meningkat.

6. Penutup

Elemen kunci untuk mencapai keberhasilan dalam pencegahan pelecehan seksual dan intimidasi di tempat kerja adalah komitmen yang kuat dari seluruh tingkatan dalam perusahaan atau organisasi, mulai dari tingkat eksekutif puncak dan manajemen senior hingga ke tingkat karyawan.

Pernyataan kebijakan berkenaan dengan pelecehan seksual dan intimidasi adalah pesan dari manajemen kepada seluruh karyawan yang menyatakan kebijakan-kebijakan perusahaan, filosofi dan komitmen untuk mencegah dan menanggulangi pelecehan dan intimidasi guna menciptakan lingkungan kerja yang positif yang bersifat kondusif kepada perusahaan atau organisasi.