

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TINDAK  
KEKERASAN DAN PELECEHAN SEKSUAL DI  
DUNIA KERJA BERDASARKAN KONVENSI ILO  
NO. 190 TAHUN 2019<sup>1</sup>**

Oleh : Bunga Revina Palit<sup>2</sup>

Abdurrahman Konoras<sup>3</sup>

Cornelis Djelfie Massie<sup>4</sup>

**ABSTRAK**

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui bagaimanakah bentuk-bentuk dan dampak dari kekerasan dan pelecehan seksual yang terjadi di dunia kerja dan bagaimana peranan ILO dalam menghapus kekerasan dan pelecehan seksual di dunia kerja berdasarkan Konvensi ILO No. 190 Tahun 2019 dan Rekomendasi No. 206, yang mana dengan metode penelitian hukum normatif disimpulkan: 1. Kekerasan dan pelecehan seksual di dunia kerja mencakup serangkaian perilaku yang bersifat seksual dan tidak diinginkan, baik melalui kontak fisik, lisan, isyarat, gambar atau tertulis, dan emosional atau psikologis. Apapun bentuknya, tindakan ini dapat mengakibatkan dampak negatif bagi korban maupun lingkungan kerja serta perusahaan. Pekerja yang menjadi korban dapat menderita berbagai konsekuensi kesehatan fisik dan psikologis yang negatif. Dampak negatif ini juga dapat menyebabkan konsekuensi yang serius dan biaya ekonomi yang tinggi bagi perusahaan, mempengaruhi fungsi perusahaan serta secara lebih umum pada dunia kerja. 2. Peranan ILO dalam upaya menghapus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja diawali dengan proses kelahiran kedua instrumen yang menjadi seruan tegas menentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Langkah ILO dalam mengadopsi Konvensi No. 190 dan Rekomendasi No. 206 memberikan kerangka aksi yang jelas serta peluang untuk membentuk masa depan dunia kerja yang bermartabat dan berkemanusiaan, bebas dari segala bentuk kekerasan dan pelecehan. Konvensi juga mengakui bahwa segala bentuk perilaku kekerasan dan pelecehan merupakan pelanggaran atau

penyalahgunaan hak asasi manusia.

Kata kunci: konvensi ilo;

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang Masalah**

Demi membentuk lingkungan kerja yang menjunjung martabat dan rasa hormat di masa mendatang maka Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) melalui organisasi bentukannya, *International Labour Organization* (ILO) menerbitkan Konvensi ILO No. 190 dan Rekomendasi No. 206 Tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja. Lahirnya Konvensi ILO No.190 beserta dengan Rekomendasinya pada 21 Juni 2019 ini memberikan suatu kerangka aksi dan peluang yang jelas untuk membentuk masa depan dunia kerja yang bebas dari segala bentuk kekerasan dan pelecehan seksual, serta memastikan pemenuhan hak untuk bekerja di tempat yang aman dan nyaman. Konvensi ini juga mengakui bahwa kekerasan dan pelecehan seksual di dunia kerja merupakan pelanggaran atau pelecehan terhadap HAM, dimana hal tersebut merupakan ancaman terhadap kesempatan yang setara dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang layak (*decent work for all*).

**B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah bentuk-bentuk dan dampak dari kekerasan dan pelecehan seksual yang terjadi di dunia kerja?
2. Bagaimana peranan ILO dalam menghapus kekerasan dan pelecehan seksual di dunia kerja berdasarkan Konvensi ILO No. 190 Tahun 2019 dan Rekomendasi No. 206?

**C. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian hukum normatif.

**HASIL PEMBAHASAN**

**A. Bentuk dan Dampak dari Kekerasan dan Pelecehan Seksual di Dunia Kerja**

**1. Bentuk-Bentuk Kekerasan dan Pelecehan Seksual di Dunia Kerja**

Kekerasan dan pelecehan seksual memiliki definisi dan batasan yang sangat beragam di dunia dan tidak terlalu jelas. Selain itu, pelecehan seksual juga seringkali

<sup>1</sup> Artikel skripsi.

<sup>2</sup> Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 17071101590

<sup>3</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

dikelompokkan sebagai bentuk dari kekerasan berbasis gender. Oleh sebab itu, Konvensi ILO No. 190 memberikan pendekatan secara pragmatis yang mendefinisikan kekerasan dan pelecehan sebagai “serangkaian perilaku dan praktik yang tidak dapat diterima” yang “bertujuan, menghasilkan, atau mungkin menimbulkan cedera secara fisik, psikologis, seksual dan ekonomi”.<sup>32</sup> Definisi tersebut dapat mencakup penyiksaan secara fisik, lisan, ancaman, penguntitan, perundungan, pelecehan seksual, dan sebagainya.

Konvensi ini juga mempertimbangkan fakta bahwa kekerasan dan pelecehan seksual seringkali dilakukan di luar tempat kerja fisik sehingga konvensi juga mencakup komunikasi yang berhubungan dengan kerja, termasuk melalui teknologi informasi dan komunikasi. Pada istilah kekerasan dan pelecehan berbasis gender diberi makna pada Pasal 1 ayat (1) huruf b sebagai “kekerasan dan pelecehan yang ditujukan pada orang-orang karena jenis kelamin atau gender mereka, atau mempengaruhi orang-orang dari jenis kelamin atau gender tertentu secara tidak proporsional”.

Pada Pasal 1 ayat (2) Konvensi No. 190 memberikan penjelasan bahwa dalam undang-undang dan peraturan nasional, negara anggota dapat memberikan definisi kekerasan dan pelecehan seksual sebagai konsep tunggal dan terpisah serta dapat menetapkan bentuk-bentuk perilaku dan praktik spesifik mengenai apa yang termasuk tindakan kekerasan dan pelecehan seksual. Selama konsep tersebut tetap memperhatikan pencegahan dan perlindungan yang efektif terhadap berbagai perilaku dan praktik yang tidak dapat diterima.

Ciri utama dari pelecehan seksual di tempat kerja menurut Papu (2002) sebagaimana dikutip oleh Siti Awaliyah<sup>33</sup>, yaitu:

- a. tidak dikehendaki oleh individu yang menjadi sasaran;
- b. dilakukan dengan iming-iming, janji atau ancaman;
- c. tanggapan terhadap tindakan sepihak tersebut, baik menolak atau menerima, dijadikan pertimbangan dalam penentuan karir atau pekerjaan;
- d. dampak dari tindakan sepihak tersebut

menyebabkan berbagai gejala psikologis terhadap individu yang menjadi sasaran seperti malu, marah, dendam, benci, hilangnya rasa aman dan nyaman dalam bekerja, dan lain sebagainya.

Berdasarkan ciri di atas dapat dilihat bahwa pelecehan seksual merupakan perilaku bersifat seksual yang tidak dapat diterima dan membuat seseorang merasa terhina, dipermalukan dan/atau terintimidasi. Di samping itu, pelecehan seksual menurut ILO dapat terjadi dalam berbagai bentuk yang melibatkan perilaku seperti<sup>34</sup>:

- a. memberi sentuhan, pelukan atau ciuman yang tidak dapat diterima;
- b. menatap atau mengerling;
- c. mengeluarkan komentar atau lelucon yang bersifat seksual;
- d. memberikan undangan seksual yang tidak diinginkan atau permintaan yang memaksa untuk berkencan;
- e. mengajukan pertanyaan yang mengganggu mengenai kehidupan pribadi seseorang atau bagian tubuh seseorang;
- f. melakukan keintiman yang tidak perlu, seperti menggosok-gosokkan tubuh seseorang;
- g. menghina atau meledek yang bersifat seksual;
- h. menunjukkan gambar, poster, *screen savers*, dan pesan singkat yang bersifat seksual;
- i. menunjukkan akses situs-situs internet yang bersifat seksual;
- j. mengunjungi secara tidak pantas situs jejaring sosial;
- k. perilaku yang juga sebagai pelanggaran menurut hukum pidana, seperti serangan fisik atau penyerangan seksual, menguntit atau komunikasi yang tidak pantas.

Menurut Papu (2002) sebagaimana yang dikutip oleh Siti Awaliyah<sup>35</sup>, di dalam konteks pelecehan seksual di tempat kerja dikenal tipe-tipe pelecehan seksual, yaitu: (1) *quid pro quo harassment*, (2) *hostile environment harassment*, dan (3) *third party of sexual harassment* atau *other forms of sexual harassment*. *Quid pro quo harassment* atau “ini untuk itu” merupakan istilah yang diartikan sebagai perilaku atau tindakan seksual yang tidak dapat diterima, seperti meminta untuk ditemani atau melakukan

tindakan seksual dengan paksaan oleh majikan kepada karyawannya atau seseorang yang memanfaatkan kekuasaannya untuk melakukan pelecehan seksual.<sup>36</sup> Pada kondisi ini, tindakan yang dilakukan oleh pelaku biasanya disertai oleh janji atau iming-iming kenaikan jabatan atau upah, sebaliknya jika jawaban yang diberikan berupa penolakan, biasanya pelaku akan memberikan ancaman terkait pekerjaan atau kelangsungan karir korban.

*Hostile environment harassment* atau lingkungan yang tidak menyenangkan merupakan pelecehan yang didasari oleh beberapa hal, seperti salah satunya karena jenis kelamin yang biasanya terjadi pada pekerja perempuan.<sup>37</sup> Bentuk pelecehan ini ditunjukkan dengan mengucilkan atau merendahkan seseorang atau kelompok tertentu dengan bersikap melecehkan, tidak hormat, menghina, berkata kasar atau sengaja menyinggung perasaan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tidak aman, menakutkan, keras, dan terintimidasi bagi korban.

*Third party of sexual harassment* atau *other forms of sexual harassment* merupakan pelecehan seksual yang dilakukan oleh pihak ketiga, seperti oleh klien atau pelanggan terhadap pekerja yang sedang bertugas, baik di tempat kerja tertutup maupun di lapangan, contohnya seperti klien terhadap *sales promotion girl*, seorang pembeli terhadap penjaga toko, seorang narasumber terhadap wartawan, pasien terhadap perawatnya dan lain sebagainya.<sup>38</sup>

Pada kerangka Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan serta menurut Pengamatan Umum Komite Ahli ILO tentang Penerapan Konvensi dan Rekomendasi Tahun 2002 (*ILO Committee of Experts*), menyebutkan pula bahwa definisi kekerasan dan pelecehan seksual dapat mengandung elemen-elemen kunci sebagai berikut:<sup>5</sup>

- 1) *quid pro quo* atau setiap perilaku fisik, verbal atau non-verbal yang bersifat seksual dan perilaku lain yang dilakukan

berdasarkan jenis kelamin dan mempengaruhi martabat seorang perempuan atau laki-laki yang tidak diinginkan, tidak masuk akal, menyinggung penerima, dan terdapat penolakan terhadapnya, atau perilaku tersebut digunakan secara eksplisit atau implisit sebagai dasar keputusan yang mempengaruhi pekerjaan orang tersebut;

- 2) *hostile work environment* atau perilaku yang menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, memusuhi atau memermalukan penerimanya.

Apapun bentuknya, kekerasan dan pelecehan seksual yang dinormalisasi dapat mengakibatkan lingkungan kerja yang tidak aman dan mengancam bagi pekerja yang menjadi korban. Perilaku ini dapat mengancam siapapun di dunia kerja. Akan tetapi, seringkali perilaku ini dilakukan atas dasar penyalahgunaan kekuasaan dan diskriminasi gender. Stereotip gender mengenai bagaimana perempuan dan laki-laki harus berperilaku atau berperan pun mempengaruhi hal ini.

Sebuah penelitian yang melibatkan 800 karyawan di Kanada menunjukkan bahwa dalam pekerjaan yang didominasi oleh laki-laki, wanita dengan kepribadian maskulin mengalami pelecehan dua kali lebih tinggi dari perempuan lain.<sup>40</sup> Pada perempuan bekerja, bekerja di luar rumah dan memasuki pekerjaan yang biasanya didominasi oleh laki-laki dengan kekerasan dan pelecehan seksual yang mereka alami seringkali digunakan sebagai bentuk hukuman atau jera atas peranannya sebagai perempuan.<sup>41</sup> Inilah yang menyebabkan perempuan secara tidak proporsional rentan mengalami kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja.

Secara lebih luas dan konkrit, pelecehan seksual dapat dibedakan dalam lima bentuk, yakni<sup>42</sup>:

- a. Pelecehan fisik, termasuk dengan sentuhan yang tidak diinginkan dan mengarah ke perbuatan seksual seperti mencium, menepuk, mencubit, melirik atau menatap penuh nafsu.
- b. Pelecehan lisan, termasuk dengan ucapan verbal atau komentar yang tidak diinginkan tentang kehidupan pribadi atau bagian tubuh atau penampilan

<sup>5</sup> ILO: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/gender/documents/briefingnote/wcms738115.pdf> pada 10 Februari 2021.

seseorang, lelucon, dan komentar bernada seksual.

- c. Pelecehan isyarat, termasuk dengan bahasa tubuh dan/atau gerakan tubuh bernada seksual, kerlingan yang dilakukan berulang-ulang, isyarat dengan jari, dan menjilat bibir.
- d. Pelecehan tertulis atau gambar, termasuk dengan menampilkan bahan pornografi, gambar, *screen saver*, poster seksual, atau pelecehan lewat email, dan moda komunikasi elektronik lainnya.
- e. Pelecehan psikologis atau emosional yang terdiri dari permintaan-permintaan dan ajakan-ajakan yang terus-menerus dan tidak diinginkan, ajakan kencan yang tidak diharapkan, penghinaan atau celaan yang bersifat seksual.

## 2. Dampak dari Kekerasan dan Pelecehan Seksual di Dunia Kerja

Kekerasan dan pelecehan seksual yang terjadi di dunia kerja dapat menimbulkan dampak negatif yang sangat besar bagi para pekerja secara individual serta bagi keluarga mereka, para rekan kerja, maupun bagi perusahaan. Hal ini karena tindakan kekerasan dan pelecehan seksual merupakan perilaku yang merendahkan martabat manusia sehingga dapat berdampak negatif bagi korban maupun lingkungan kerjanya.

### 2.1. Dampak Terhadap Pekerja atau Korban

Sebuah survei yang dilakukan oleh *Eurofound* (2013), menemukan bahwa pekerja yang telah mengalami kekerasan fisik dapat tiga kali lebih mungkin mengalami depresi dan dua kali lebih mungkin melaporkan keadaan stres.<sup>43</sup> Setelah diintimidasi atau dilecehkan, pekerja empat kali lebih mungkin mengalami depresi, tiga kali lebih mungkin melaporkan adanya gangguan tidur dan dua kali lebih mungkin melaporkan keadaan stres. Beberapa dampak negatif yang terjadi pada pekerja yang menjadi korban dari kekerasan dan pelecehan seksual ini diantaranya, seperti<sup>44</sup>:

- 1) Gangguan Stress Pasca Trauma / *Post-traumatic stress disorders* (PTSD);
- 2) Depresi dan mudah marah;
- 3) Gangguan kecemasan dan gangguan tidur;
- 4) Ketidakmampuan dalam bekerja atau produktivitas dan kinerja yang menurun, hilangnya rasa aman, harga

diri, dan rasa percaya diri;

- 5) Gejala stres yang timbul secara fisik, seperti sakit kepala, sakit punggung, sakit perut, ketegangan otot dan lainnya;
- 6) Memburuknya hubungan personal atau menarik diri dari lingkungan kerja. (Caponecchia and Wyatt, 2011)

Menurut Carlo Caponecchia dan Anne Wyatt, mayoritas pekerja yang dilecehkan secara psikologis dan seksual menderita kecemasan, depresi, sakit kepala, gangguan tidur, penurunan atau kenaikan berat badan, mual, penurunan harga diri dan/atau disfungsi seksual.<sup>45</sup> Kekerasan dan pelecehan seksual di dunia kerja ini pada akhirnya mengakibatkan pekerja yang menjadi korban merasa harus meninggalkan tempat kerja atau lingkungannya. Hal ini yang membuat pekerja mengalami penurunan kinerja, enggan untuk tetap bekerja atau menghambat mereka untuk maju dalam mengejar karir. Beberapa studi juga menunjukkan bahwa dampak paling kuat terkait dengan intimidasi di tempat kerja adalah peningkatan jumlah pekerja yang cenderung untuk meninggalkan pekerjaannya.<sup>46</sup>

### 2.2. Dampak Terhadap Pemberi Kerja atau Perusahaan

Komite Ahli ILO telah mengawati bahwa kekerasan dan pelecehan seksual yang terjadi di lingkungan kerja dapat merusak perusahaan dengan melemahkan dasar-dasar hubungan kerja yang dibangun dan merusak produktivitas perusahaan.<sup>47</sup> Adanya kasus pelecehan seksual juga berdampak pada meningkatnya perputaran tenaga kerja dan kemungkinan besar menaikkan upah yang diperlukan untuk mempertahankan pekerja.<sup>6</sup> Bahkan, sebuah institusi atau perusahaan diperkirakan dapat mengalami kerugian hampir mencapai USD 700 juta ketika pekerjanya menjadi korban dan harus memberikan pendampingan hukum.<sup>49</sup> Tentu hal ini menjadi kerugian besar bagi pemberi kerja atau perusahaan, terutama dalam hal hilangnya produktivitas, penyelesaian kasus, perawatan atau konseling medis, dan

<sup>6</sup> Drusila Brown dan Xirong Lin, *Discussion paper 16: Sexual Harassment in the Workplace: How does it affect Firm Performance and Profits?*, International Labour Office, Geneva: ILO, 2014, hlm. 28.

pemberian uang yudisial. Belum lagi hal ini juga menyebabkan kerugian terhadap reputasi perusahaan secara signifikan.

Secara lebih jelas, dampak negatif yang terjadi dengan adanya kekerasan dan pelecehan seksual di lingkungan kerja pada perusahaan, antara lain<sup>50</sup>:

- 1) Berkurangnya produktivitas;
- 2) Meningkatnya pergantian pekerja;
- 3) Tingginya ketidakhadiran pekerja;
- 4) Meningkatnya biaya pengeluaran perusahaan;
- 5) Terciptanya lingkungan kerja yang tidak aman dan nyaman;
- 6) Memburuknya citra perusahaan sebagai tempat kerja yang buruk.

## **B. Peranan ILO dalam Menghapus Kekerasan dan Pelecehan Seksual di Dunia Kerja Berdasarkan Konvensi ILO No. 190 dan Rekomendasi No. 206**

### **1. Peranan ILO dalam Menghapus Kekerasan dan Pelecehan Seksual di Dunia Kerja**

Pada 21 Juni 2019, ILO mengadopsi Konvensi Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja No. 190 dengan pelengkapinya Rekomendasi No. 206. Ini merupakan standar internasional pertama yang memberikan kerangka kerja bersama untuk mencegah, memperbaiki, dan menghapus kekerasan dan pelecehan seksual di dunia kerja, termasuk dengan kekerasan dan pelecehan berbasis gender. ILO telah menyiapkan serangkaian arahan yang memberikan gambaran umum tentang instrumen dan menampilkan topik-topik khusus yang sangat penting ketika menangani kekerasan dan pelecehan seksual di dunia kerja. Dengan standar internasional ini, komunitas global telah memperjelas bahwa kekerasan dan pelecehan seksual di dunia kerja tidak dapat ditoleransi dan harus diakhiri.

Konvensi No. 190 mengakui bahwa setiap orang berhak atas dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan seksual, termasuk dengan kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Konvensi tersebut mencakup pengakuan khusus untuk pertama kalinya dalam hukum internasional bahwa kekerasan dan pelecehan di dunia kerja termasuk dengan pelanggaran hak asasi manusia, dapat mengancam kesempatan setiap orang untuk

setara, tidak dapat diterima, dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang layak. Konvensi mengakui pentingnya budaya kerja yang berbasis saling menghormati dan menjunjung martabat manusia dan mendorong lingkungan umum tanpa toleransi terhadap kekerasan dan pelecehan di dunia kerja yang dapat mempengaruhi kesehatan psikologis, fisik, dan seksual seseorang serta keluarga dan lingkungan sosialnya. Konvensi juga memperhatikan bahwa adanya kekerasan dan pelecehan di dunia kerja tidak sesuai dalam mendukung perusahaan yang berkelanjutan dan dapat berdampak negatif pada hubungan dan reputasi tempat kerja, serta produktivitas perusahaan. Kemudian, konvensi juga mengakui bahwa kekerasan dan pelecehan berbasis gender secara tidak proporsional dapat mencegah seseorang, terutama perempuan untuk mengakses dan berkembang maju di pasar tenaga kerja. Beberapa alasan yang telah diakui dan diperhatikan sebelumnya yang menjadi alasan mengapa instrumen yang berbentuk konvensi internasional ini dibutuhkan dalam menghapus kekerasan dan pelecehan seksual yang terjadi di dunia kerja.

Pada Pasal 1 ayat (1) huruf a Konvensi No. 190 Tahun 2019 mendefinisikan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja sebagai serangkaian perilaku dan praktik yang tidak dapat diterima, atau ancaman terhadapnya, baik yang terjadi sekali maupun berulang, yang bertujuan mengakibatkan atau kemungkinan akan mengakibatkan kerugian fisik, psikologis, seksual atau ekonomi, serta mencakup kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Selanjutnya, pada Pasal 1 ayat (1) huruf b mendefinisikan kekerasan dan pelecehan berbasis gender sebagai kekerasan dan pelecehan yang ditujukan pada orang-orang karena gender atau jenis kelamin mereka, atau mempengaruhi orang-orang dari jenis kelamin atau gender tertentu secara tidak adil, dan termasuk dengan pelecehan seksual.

Dengan mengakui bahwa setiap orang berhak atas dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan, konvensi ini menawarkan perlindungan yang luas dan berlaku bagi sektor publik maupun swasta, perekonomian formal maupun informal, dan di daerah perkotaan maupun pedesaan.<sup>51</sup>

Sebagaimana yang terdapat pada Pasal 2 ayat (1) Konvensi No. 190, konvensi ini melindungi pekerja dan orang lain di dunia kerja, termasuk dengan pekerja yang sebagaimana didefinisikan oleh hukum dan praktik nasional, serta orang-orang yang bekerja terlepas dari status kontrak mereka, orang dalam pelatihan, termasuk pekerja magang, pekerja yang pekerjaannya telah diberhentikan, relawan, pencari kerja dan pelamar, serta individu yang menjalankan wewenang, tugas atau tanggung jawab sebagai pemberi lapangan kerja. Selanjutnya, mengacu pada Pasal 4 ayat (2) Konvensi ini mewajibkan Anggota untuk mempertimbangkan adanya kekerasan dan pelecehan yang melibatkan pihak ketiga, dan jika terjadi, ketika melakukan pendekatan perlu dilakukan secara inklusif, terpadu, dan responsif gender.

Selain menetapkan siapa saja yang terlibat atau dilindungi dalam instrumen ini, Konvensi No. 190 juga menetapkan dimana dan kapan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dapat terjadi. Dengan mengetahui bahwa batasan mengenai dunia kerja sangat beragam, maka konvensi ini pada Pasal 3 menetapkan bahwa hal ini dapat terjadi dalam perjalanan, berkaitan dengan atau muncul dari<sup>52</sup>:

- a. Tempat kerja;
- b. Ruang publik dan pribadi dimana mereka bekerja;
- c. Tempat dimana pekerja dibayar, istirahat atau makan;
- d. Saat menggunakan fasilitas sanitasi, cuci dan ganti pakaian;
- e. Saat *business trip*, perjalanan, pelatihan, acara (*event*) atau kegiatan sosial yang terkait dengan pekerjaan;
- f. Melalui komunikasi terkait pekerjaan, termasuk yang dimungkinkan oleh teknologi informasi dan komunikasi;
- g. Pada akomodasi yang disediakan pemberi kerja;
- h. Saat bepergian menuju dan dari tempat kerja.

Konvensi No. 190 dan Rekomendasi No. 206 mengadopsi dan menerapkan pendekatan berdasarkan dengan pendekatan yang inklusif, terpadu, dan responsif gender untuk mencegah dan menghapus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dengan berkonsultasi dengan organisasi atau serikat pengusaha dan

pekerja (Pasal 4 ayat (2) Konvensi ILO No. 190). Ketiga pendekatan ini mencakup tindakan pencegahan, perlindungan, penegakan, pemulihan, bimbingan, pelatihan, dan peningkatan kesadaran.<sup>53</sup>

#### 1. Pendekatan Inklusif

Pendekatan ini mencakup perlindungan yang luas memperhitungkan bahwa kelompok tertentu dapat terkena dampak kekerasan dan pelecehan secara tidak proporsional, termasuk dengan pekerja dan orang lain yang berkepentingan di sektor tertentu, serta pekerjaan dan aturan kerja tertentu yang lebih rentan terpapar.<sup>54</sup> Pada pendekatan ini informasi, alat dan materi pelatihan perlu disediakan dalam sebuah format yang mudah diakses.

#### 2. Pendekatan Terpadu

Melalui pendekatan terpadu, untuk dapat mencegah dan menghapus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja maka perlu dilakukan penanganan dalam semua bidang yang kesetaraan dan non diskriminasi, keselamatan kerja dan kesehatan, migrasi dan hukum pidana, peraturan dan kebijakan, serta melalui perundingan bersama.<sup>55</sup>

#### 3. Pendekatan Responsif Gender

Perempuan menjadi kelompok yang sangat rentan terhadap kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Oleh sebab itu, tindakan-tindakan melalui pendekatan ini perlu mempertimbangkan hal ini untuk mengatasi penyebab mendasar dari adanya kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, hal ini termasuk dengan berbagai bentuk diskriminasi, penyalahgunaan kekuasaan terkait gender yang tidak setara, stereotip gender, normal sosial, dan budaya yang mendukung adanya kekerasan dan pelecehan.<sup>56</sup>

Sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 4 ayat (3), konvensi ini mengharuskan Anggota untuk mengakui peran dan fungsi pemerintah, serta pengusaha dan pekerja serta organisasi masing-masing yang berbeda-beda dan saling melengkapi, dengan mempertimbangkan berbagai sifat dan tingkat tanggung jawab masing-masing.

Dengan tujuan untuk mencegah dan menghapus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, Konvensi dan Rekomendasi

mengharuskan Anggota untuk menghormati, mendorong dan mewujudkan prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja serta untuk mempromosikan pekerjaan yang layak. Hal-hal mengenai prinsip dan hak mendasar ini ditetapkan melalui Pasal 5 Konvensi ILO No.190.<sup>57</sup> Selanjutnya, mengenai hak atas kesetaraan dan non-diskriminasi, sebagaimana yang ditetapkan dalam Pasal 6 Konvensi No. 190, konvensi mengharuskan Anggota untuk mengadopsi undang-undang, peraturan dan kebijakan yang menjamin hak atas kesetaraan dan non-diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatannya, termasuk bagi pekerja perempuan, serta untuk pekerja dan orang lain yang termasuk dalam satu atau lebih kelompok rentan atau kelompok dalam situasi kerentanan yang secara tidak proporsional terdampak oleh kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Rujukan mengenai kelompok dan kelompok rentan dalam situasi kerentanan berdasarkan Paragraf 13 Rekomendasi No. 206 dapat ditafsirkan sesuai dengan standar ketenagakerjaan internasional yang berlaku dan instrumen internasional tentang hak asasi manusia. Selain itu, langkah-langkah legislatif khusus harus diambil untuk melindungi pekerja migran, khususnya pekerja migran perempuan, terlepas dari status migran, asal, transit dan negara tujuan yang sesuai dari kekerasan dan pelecehan di dunia kerja (Paragraf 10 Rekomendasi ILO No. 206).

## **2. Upaya-Upaya dalam Menghapus Kekerasan dan Pelecehan Seksual di Dunia Kerja**

Dengan demikian, upaya yang ditetapkan dalam Konvensi dan Rekomendasi memberikan langkah-langkah dalam mengatasi kekerasan dan pelecehan di dunia kerja melalui upaya-upaya yang meliputi:

### **1. Pencegahan dan Perlindungan**

Berdasarkan ketentuan yang ditetapkan pada Pasal 7 sampai dengan Pasal 9 Konvensi ILO No. 190, konvensi ini mewajibkan Anggota agar mengambil langkah-langkah untuk:

- a. Menentukan definisi dan melarang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender, tanpa mengurangi dan tetap konsisten dengan definisi pada

Pasal 1.

- b. Mencegah adanya kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.
- c. Mengakui peran penting otoritas publik dalam kasus pekerja perkenomian informal.
- d. Mengambil tindakan untuk melindungi mereka yang berada di sektor, jenis pekerjaan, dan pengaturan kerja yang lebih sering terpapar oleh kekerasan dan pelecehan. Pada Rekomendasi No. 206 menetapkan bahwa sektor, jenis pekerjaan dan pengaturan kerja dengan paparan lebih banyak adalah sektor-sektor seperti pekerjaan malam, bekerja dalam keadaan terisolasi, pekerja di sektor kesehatan, perhotelan, kerja sosial, pelayanan darurat, pekerjaan rumah tangga, transportasi, pendidikan, serta dunia hiburan (Paragraf 9).
- e. Mewajibkan atasan atau pengusaha untuk:
  - 1) Mengambil langkah-langkah yang sesuai dengan jabatan atau tingkat kendali mereka untuk mencegah kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk dengan kekerasan dan pelecehan berbasis gender.
  - 2) Secara khusus yang dapat dilakukan dengan wajar untuk:
    - a) Mengadopsi dan menerapkan kebijakan di tempat kerja mengenai kekerasan dan pelecehan dengan berkonsultasi dengan pekerja dan perwakilan mereka. Pada Rekomendasi No. 206 menetapkan bahwa kebijakan di tempat kerja harus menyertakan tidak ada pernyataan toleransi terhadap segala bentuk kekerasan dan pelecehan seksual, menetapkan program pencegahan, menentukan hak dan tanggung jawab atasan dan pekerja, berisi informasi tentang mekanisme pengaduan dan investigasi, menetapkan hak privasi individu dan kerahasiaan, serta memasukkan langkah-langkah untuk melindungi pengadu,

korban, saksi, dan pelapor dari viktimisasi atau pembalasan (Paragraf 7).

b) Memperkenalkan kekerasan dan pelecehan dalam manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta dalam penilaian risiko psikososial. Rekomendasi No. 206 menetapkan bahwa penilaian risiko harus memberi perhatian khusus pada kondisi dan pengaturan kerja serta organisasi kerja, keterlibatan pihak ketiga dan diskriminasi, penyalahgunaan kekuasaan dan gender, serta norma budaya dan sosial yang mendukung kekerasan dan pelecehan (Paragraf 8).

c) Memberikan informasi dan pelatihan tentang bahaya serta risiko kekerasan dan pelecehan dalam format yang dapat diakses dengan mudah mengenai langkah-langkah pencegahan dan perlindungan, serta hak dan tanggung jawab pekerja dan orang lain yang terkait.

## 2. Penegakan Hukum dan Pemulihan

Berkaitan dengan penegakan hukum terkait kekerasan dan pelecehan di dunia kerja serta hak korban dalam pemulihan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 10 Konvensi ILO No. 190, konvensi ini mewajibkan Anggota mengambil langkah-langkah untuk<sup>58</sup>:

- a. Memantau dan menegakkan hukum dan peraturan nasional tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.
- b. Memberikan akses mekanisme pelaporan dan penyelesaian perselisihan yang aman, adil, dan efektif, seperti:
  - 1) Prosedur pengaduan dan investigasi di tempat kerja;
  - 2) Mekanisme penyelesaian perselisihan di luar tempat kerja atau melalui pengadilan;
  - 3) Perlindungan terhadap pembalasan (dendam);
  - 4) Dukungan hukum, sosial, medis dan administrasi untuk pengadu dan korban.
- c. Memastikan akses terhadap solusi yang tepat dan efektif. Rekomendasi No. 206

menyatakan bahwa pemulihan dapat mencakup pengunduran diri dengan kompensasi, pemulihan kembali, kompensasi yang sesuai dengan kerusakan, perintah terhadap penegakan eksekusi yang langsung dijalankan untuk memastikan bahwa perilaku tertentu dihentikan, dan biaya hukum (Paragraf 14).

d. Memberikan akses pengaduan yang responsif gender dan mekanisme penyelesaian perselisihan, dukungan, layanan, serta pemulihan kasus kekerasan dan pelecehan berbasis gender yang aman dan efektif. Rekomendasi No. 206 menetapkan bahwa ini harus mencakup langkah-langkah seperti pengadilan dengan ahli dalam kasus-kasus kekerasan dan pelecehan berbasis gender, proses yang tepat waktu dan efisien, nasihat dan bantuan hukum, pengalihan beban pembuktian, dukungan untuk memasuki kembali pasar tenaga kerja, layanan konseling dan informasi, saluran siaga atau *hotline* 24 jam, perawatan medis dan dukungan psikologis, pusat krisis seperti tempat penampungan, unit polisi khusus atau petugas terlatih khusus untuk mendukung korban (Paragraf 16 dan 17).

- e. Memastikan bahwa pekerja memiliki hak untuk pindah jika terjadi bahaya serius yang mengancam nyawa, kesehatan, dan keselamatan dirinya.
- f. Memberikan sanksi yang memadai dalam kasus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Rekomendasi No. 206 menetapkan bahwa para pelaku harus dimintai pertanggungjawaban dan diberi konseling untuk mencegah terulangnya perbuatan mereka (Paragraf 19).
- g. Melindungi privasi dan kerahasiaan orang-orang yang terlibat, serta mencegah dan memastikan tidak terjadinya tindak penyalahgunaan.
- h. Memberdayakan pengawas ketenagakerjaan dan otoritas lain dalam menangani kasus-kasus kekerasan dan pelecehan. Rekomendasi No. 206 menetapkan bahwa pelatihan yang responsif gender harus diberikan untuk mengidentifikasi dan menangani kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk dengan bahaya dan risiko psikososial dan



diskriminasi terhadap kelompok pekerja tertentu (Paragraf 20).

3. Bimbingan, Pelatihan dan Peningkatan Kesadaran

Bimbingan, pelatihan dan peningkatan kesadaran di tingkat nasional sangat penting dilakukan untuk memastikan bahwa kekerasan dan pelecehan di dunia kerja harus dicegah dan dihapuskan. Dengan alasan ini, melalui ketentuan yang sebagaimana diatur dalam Pasal 11 Konvensi ILO No. 190, konvensi ini mensyaratkan setiap Anggota berkonsultasi dengan organisasi atau serikat pengusaha dan pekerja yang representatif untuk berupaya memastikan langkah-langkah untuk<sup>59</sup>:

- a. Memasukkan aspek kekerasan dan pelecehan di dunia kerja ke dalam bahasan kebijakan nasional yang terkait, seperti yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja, kesetaraan dan non-diskriminasi serta migrasi;
- b. Memberikan bimbingan, sumber daya, pedoman, dan pelatihan untuk atasan atau pengusaha, pekerja, organisasi masing-masing, serta otoritas atau pihak terkait, tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk dengan kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Pada Rekomendasi No. 206 meliputi panduan responsif gender bagi atasan atau pengusaha dan pekerja, menyediakan model praktis dan alat penilaian risiko pada sektor umum maupun khusus, serta memberikan pedoman dan program pelatihan yang responsif gender untuk membantu hakim, pengawas ketenagakerjaan, polisi, jaksa, dan pejabat publik lainnya (Paragraf 23).
- c. Melakukan berbagai inisiatif, termasuk dengan kampanye peningkatan kesadaran dan pemahaman. Pada Rekomendasi No. 206 bagian Paragraf 23 hal ini meliputi:
  - 1) Kampanye publik yang bertujuan membina tempat kerja yang aman, sehat dan harmonis, bebas dari kekerasan dan pelecehan;
  - 2) Kampanye untuk meningkatkan kesadaran publik yang menyampaikan bahwa kekerasan dan pelecehan tidak dapat diterima, serta mengatasi sikap diskriminatif dan mencegah munculnya

stigma terhadap korban;

- 3) Program penanganan faktor-faktor yang meningkatkan kemungkinan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja (diskriminasi, penyalahgunaan hubungan kekuasaan, dan gender, norma budaya, dan sosial);
- 4) Kurikulum dan materi yang responsif gender di semua tingkat pendidikan dan sekolah kejuruan;
- 5) Bahan untuk jurnalis tentang kekerasan dan pelecehan berbasis gender, termasuk dengan penyebab dan faktor risikonya, dengan menghormati independensi dan kebebasan berekspresi mereka.

Selanjutnya, mengenai metode penerapan pada ketentuan yang sebagaimana telah diatur dalam konvensi ini dijelaskan pada Pasal 12 Konvensi ILO No.190 yang menyatakan bahwa “ketentuan-ketentuan Konvensi ini harus diterapkan melalui undang-undang dan peraturan nasional, serta melalui kesepakatan bersama atau tindakan lain yang konsisten dengan praktik nasional, termasuk dengan memperluas atau mengadaptasi tindakan keselamatan dan kesehatan kerja yang ada untuk turut mencakup kekerasan dan pelecehan serta mengembangkan langkah-langkah spesifik jika diperlukan”. Dengan kata lain, ketentuan tersebut mengharuskan semua negara Anggota untuk membawa Konvensi ini kepada otoritas nasional yang berwenang. Sama seperti sebagian besar Konvensi ILO lainnya, Konvensi No. 190 ini akan mulai berlaku 12 bulan setelah dua negara Anggota meratifikasinya.<sup>60</sup> Setelah itu, negara-negara yang telah meratifikasi Konvensi ini wajib menyerahkan laporan secara berkala untuk ditinjau oleh Komite Ahli ILO tentang Penerapan Konvensi dan Rekomendasi. Hal ini demi memastikan bahwa isu kekerasan dan pelecehan seksual di dunia kerja mendapatkan perhatian di tingkat nasional maupun internasional.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Kekerasan dan pelecehan seksual di dunia kerja mencakup serangkaian perilaku yang bersifat seksual dan tidak diinginkan, baik melalui kontak fisik,

lisan, isyarat, gambar atau tertulis, dan emosional atau psikologis. Apapun bentuknya, tindakan ini dapat mengakibatkan dampak negatif bagi korban maupun lingkungan kerja serta perusahaan. Pekerja yang menjadi korban dapat menderita berbagai konsekuensi kesehatan fisik dan psikologis yang negatif. Dampak negatif ini juga dapat menyebabkan konsekuensi yang serius dan biaya ekonomi yang tinggi bagi perusahaan, mempengaruhi fungsi perusahaan serta secara lebih umum pada dunia kerja.

2. Peranan ILO dalam upaya menghapus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja diawali dengan proses kelahiran kedua instrumen yang menjadi seruan tegas menentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Langkah ILO dalam mengadopsi Konvensi No. 190 dan Rekomendasi No. 206 memberikan kerangka aksi yang jelas serta peluang untuk membentuk masa depan dunia kerja yang bermartabat dan berkemanusiaan, bebas dari segala bentuk kekerasan dan pelecehan. Konvensi juga mengakui bahwa segala bentuk perilaku kekerasan dan pelecehan merupakan pelanggaran atau penyalahgunaan hak asasi manusia.

## B. Saran

1. Perlu adanya rancangan strategi pencegahan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dengan membangun instrumen kebijakan atau perlindungan hukum yang berperspektif korban. Perlindungan yang secara spesifik memperhatikan berbagai bentuk kekerasan dan pelecehan yang dapat terjadi di dunia kerja, serta aturan yang secara tegas menghukum pelaku agar diberikan hukuman yang sepatutnya dengan memperhatikan akibat derita yang dialami korban dan membantu kebutuhan pemulihan psikologis korban.
2. Perlu adanya kerja sama antara ILO dengan pemerintah bersama pekerja dan pengusaha atau organisasi mereka masing-masing dengan memainkan

peranan pentingnya membangun budaya dunia kerja yang saling menghormati dan responsif gender. Hal ini dapat dicapai dengan meratifikasi Konvensi ILO sebagai standar ketenagakerjaan yang tertuang dalam pembentukan undang-undang nasional yang komprehensif menjerat pelaku dan melindungi korban, sehingga tujuan ILO dalam menghapus kekerasan dan pelecehan seksual di dunia kerja dapat berperan secara maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Zainal, dkk. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Radja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Hersch, Joni. *Sexual harassment in the workplace*, IZA World of Labor, Vanderblit University, Germany, 2015.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). *Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja*, Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2011.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Kusumaatmadja, Mochtar. *Pengantar Hukum Internasional*, Bina Cipta, Bandung, 1989.
- Mauna, Boer. *Hukum Internasional: Pengertian, Peranan dan Fungsi dalam Era Dinamika Global*, Cetakan Ketiga, Alumni, Bandung, 2001.
- Pillinger, Jane. *Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work: Trade Union Perspectives and Action*, International Labour Office, Geneva, 2017.
- Soekanto, Soerjono, dan Sri Maudji. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cetakan ke 11, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009.
- Wanandi, Sofjan. *Pencegahan dan Penanganan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja: Panduan Bagi Para Pemberi Kerja*, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), Jakarta, 2012.