

# Ketentuan Harassment Di Tempat Kerja\*

Oleh : Umar Kasim\*

## PENDAHULUAN

Pelecehan atau *harassment* adalah merupakan isu yang sedang hangat dan berkembang di masyarakat dan sering dilakukan sosialisasi oleh beberapa instansi terkait yang melibatkan dan bekerja sama dengan beberapa institusi, baik GO atau pergerakan sosial NGO, dalam rangka mengupayakan untuk meniadakan atau menghindari terjadinya pelecehan, baik di dalam masyarakat, di lingkungan rumah tangga atau di tempat kerja.

Salah satu institusi yang turut mengupayakan pelaksanaan sosialisasi mengenai *harassment*, adalah *Direktorat Persyaratan Kerja, Kersejahteraan dan Analisis Diskriminasi* (Dit. PKKAD) yang bekerjasama dengan *International Labor Organization (ILO Jakarta)* melalui *Seminar Harassment*, dilaksanakan pada tanggal 23 sampai dengan 25 Maret 2009 di Hotel Salak Bogor. Peserta seminar tersebut adalah utusan dari ketiga unsur tripartite (Pengusaha, Pekerja dan Pemerintah) serta unsur akademik/akademisi dari beberapa perguruan tinggi.

Permasalahan yang dibahas dalam seminar tersebut, antara lain adalah penyamaan persepsi :

apa yang dimaksud *harassment* dan bagaimana pengaturannya dalam berbagai peraturan perundang-undangan serta bagaimana implementasinya dalam masyarakat, khususnya masyarakat pekerja (*harassment* di tempat kerja). Terkait dengan itu, tulisan ini akan menginformasikan beberapa permasalahan dan pendapat yang disampaikan atau dikemukakan dalam diskusi tersebut, dan adanya peraturan perundang-undangan yang telah mengatur mengenai *harassment*, bagaimana implementasi penerapan aturan mengenai *harassment* di tempat kerja dan bagaimana *law enforcenya* di lapangan.

## PENGERTIAN HARASSMENT

### Pengertian Umum

Dalam beberapa catatan *Pemakalah* (nara sumber) dalam makalahnya, belum konsepsi yang baku mengenai pengertian dan definisi *harassment di tempat kerja*. Demikian juga belum persepsi yang sama diantara para ahli, serta belum ada suatu pengaturan yang khusus dan tertuang (resmi) dalam suatu peraturan perundang-undangan mengenai *harassment* atau pelecehan tersebut. Oleh karenanya beberapa pembicara dan narasumber serta para ahli membuat definisi sendiri-sendiri, masing-masing sesuai dengan persepsi dan interpretasinya.

Anton J. Supit<sup>ii</sup> mengutip arti kata *harassment* (secara *letterlijk*) dari Kamus Inggris Indonesia : Jhon M. Echols dan Hasan Shadili, 2000, mendefinisikan *harassment* sebagai *gangguan*, *godaan* atau *usikan*. Selanjutnya juga mengutip dari Oxford Learners's Pocket Dictionary, bahwa *harassment* : *trouble*, *make repeated attack on*.

Kemudian merangkum menjadi definisi, bahwa ***harassment* di tempat kerja**, adalah tindakan-tindakan yang mengarah pada pelecehan dengan didasarkan atas ras, agama, seksual, atau umur (di tempat kerja).

Dalam seminar mengenai *harassment* yang diselenggarakan oleh Direktorat PKKAD bekerja sama dengan ILO Jakarta, dikemukakan beberapa pengertian *harassment* dan pembatasan cakupan yang dibicarakan terkait dengan *harassment* tersebut. Ruang lingkup dan cakupan *harassment* yang dibahas dalam seminar tersebut hanya menyangkut dan terbatas pada *harassment* di tempat kerja.

Apa yang dimaksud dengan *harassment* di tempat kerja, telah dikemukakan oleh beberapa pemakalah/narasumber, sebagai berikut :

Menurut Yatini Sulistyowati, bahwa pelecehan (*harassment*) di tempat kerja merupakan tindakan ofensif yang merendahkan atau meremehkan buruh, baik secara individual maupun kelompok. Serangan-serangan negative yang terus-menerus terhadap performa personal dan professional, itu terkadang tidak bisa diperkirakan, irrasional dan seringkali tak nampak.

Disamping itu pelecehan di tempat kerja bisa juga – berwujud- suatu penyalah-gunaan kekuasaan atau jabatan. Oleh karenanya pelecehan di tempat kerja dapat menyebabkan korban mengalami stress, gelisah dan resah di tempat kerja; hilangnya kepercayaan diri (tidak PD), mengalami sakit / penderitaan secara fisik; dan mengalami penderitaan mental.

Sedangkan menurut DR. Hasanuddin Rachman, pengertian *harassment* atau *pelecehan* secara umum didefinisikan sebagai segala macam bentuk perilaku yang berkonotasi atau mengarah kepada penyerangan terhadap karakter dan hal-hal seksual yang dilakukan secara sepihak dan tidak diharapkan oleh orang yang menjadi sasaran sehingga menimbulkan reaksi negatif, seperti rasa malu, tersinggung, marah, depresi dan sebagainya pada diri korban<sup>iii</sup>.

#### **Bentuk Dan Jenis *Harassment* Yang Dikemukakan**

DR. Hasanuddin Rachman, mengemukakan bentuk-bentuk dan jenis-jenis *harassment* (pelecehan)<sup>iv</sup>, yakni pelecehan agama; pelecehan etnik; pelecehan golongan status; pelecehan jenis kelamin; pelecehan keyakinan politik; pelecehan suku dan ras; pelecehan kelompok; pelecehan status ekonomi; dan pelecehan bahasa.

Salah satu wujud pelecehan yang berkaitan dengan jenis kelamin, adalah pelecehan seksual (*sexual harassment*) yang dilakukan oleh lawan jenis dengan beberapa cara, antara lain :

- Siulan, bersiul (*non verbal harassment*);
- Komentar atau omongan yang menggoda, jorok, mesum, dan -terkesan- porno (*verbal harassment*);
- Ajakan melakukan hubungan seksual, mencium, memegang, menyenggol, mencubit bagian tubuh tertentu secara paksa, atau bahkan melakukan pemerkosaan (*fisical harassment*)

Selanjutnya, menurut DR. Hasanuddin Rachman, bahwa terjadinya *harassment* (dapat) disebabkan, karena (antara lain) :

- Rendahnya kesadaran;
- Rendahnya control social (*social control*);
- Posisi sub-ordinat (antara atasan -Bos- dengan bawahan);
- Pengaturan yang longgar;

#### PENGATURAN HARASMENT DI INDONESIA

Walaupun disebutkan pada bagian awal, bahwa *harassment* merupakan isu yang sedang berkembang dan sedang hangat dibahas dalam masyarakat, akan tetapi pengaturan sebagai hukum positif sudah ada sejak lama. Artinya, dalam peraturan perundang-undangan, sudah terdapat beberapa pengaturan yang mengatur (simple) mengenai *harassment*, antara lain :

1. Dalam KUHP (*Wetboek van Strafrecht*), yakni :  
Pasal 289 : "*Barang siapa dengan kekerasan (fisical harassment) atau ancaman kekerasan (verbal harassment) memaksa seseorang untuk melakukan atau membiarkan dilakukan perbuatan cabul, diancam karena melakukan*

*perbuatan yang menyerang kehormatan kesucilaan dengan pidana penjara paling lama Sembilan tahun*".

Pasal 294 :

"(1) *Barang siapa melakukan perbuatan cabul dengan anaknya, -anak- tirinya, anak angkatnya, anak di bawah pengawasannya yang belum dewasa, atau dengan orang yang belum dewasa yang pemeliharaannya, pendidikan atau penjagaannya yang belum dewasa, diancam dengan pidana penjara paling lama tujuh tahun.*

(2) *Diancam pidana yang sama :*

- a. *pejabat yang melakukan perbuatan cabul dengan orang yang karena jabatannya adalah bawahannya, atau dengan orang yang penjagaannya dipercayakan atau diserahkan kepadanya;*
- b. *pengurus, dokter, guru pegawai, pengawas atau pesuruh dalam penjara, tempat pekerjaan Negara, tempat pendidikan, rumah piatu rumah sakit, rumah sakit jiwa atau lembaga social, yang melakukan perbuatan cabul dengan orang yang dimasukkan ke dalamnya*".

2. Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) :

- a. Pasal 76 UU Ketenagakerjaan, juga telah diatur pencegahan atau antisipasi preventif mengenai *harassment*, bahwa :

"(1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00;

(2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00;

(3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00, wajib : a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;

(4) Pengusaha wajib menyediakan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.

b. Ketentuan Pasal 76 tersebut selanjutnya secara detail diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep-224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00 (sebagai amanat Pasal 76 ayat (5) UU Ketenagakerjaan). Dalam Peraturan Menteri tersebut, antara lain disebutkan dalam **Pasal 5**, bahwa Pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesusilaan pekerja/buruh perempuan dengan :

a. menyediakan petugas keamanan (Satpam) di tempat kerja; dan b. menyediakan kamar mandi /wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki.

c. Terkait dengan Permen tersebut, dalam **Peraturan Menteri Perburuahan Nomor 7 Tahun 1964 tentang Syarat Kesehatan, Kebersihan serta Penerangan Dalam Tempat Kerja** diatur berbagai macam ketentuan yang juga berkaitan dengan *harassment* di tempat kerja, tetapi dalam konteks -dan lebih kental berkaitan dengan- K3 (keselamatan dan kesehatan kerja).

Pengaturan selanjutnya diamanatkan Pasal 8 **Permen Nomor Kep-224/MEN/2003** tersebut di atas, untuk diatur secara teknis dalam PK (*work agreement, arbeids overeenkomst*), PP (*company regulation*), atau PKB (*collective labor agreement*)

Contoh pengaturan dalam PP / PKB yang diberikan oleh DR. Hasanuddin Rachman, misalnya :

"(1) Setiap karyawan diwajibkan untuk bersikap -dan berperilaku- sesuai dengan norma-norma social dan sopan santun yang berlaku dalam masyarakat Indonesia;

(2) Sikap dan perilaku sebagaimana dimaksud ayat (1) seperti : bersikap sopan dalam perkataan dan perbuatan, baik terhadap atasan, sesama karyawan, relasi usaha, maupun masyarakat pada umumnya dengan memperhatikan norma hukum dan kesusilaan yang berlaku".

d. Pasal 169 UU Keteagakerjaan mengatur ketentuan hak pekerja/buruh menghendaki pengakhiran hubungan kerja karena terjadinya *harassment*, bahwa "(1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal Pengusaha melakukan (perbuatan *harassment*) sebagai berikut :

- a. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja / buruh;
- b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan (dalam perjanjian kerja) kepada pekerja/buruh;
- e. memerintahkan pekerja / buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan (dalam perjanjian kerja); atau
- f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja".

(2) pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana –tersebut- pada ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

(3) Dalam hal Pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3).

3. Termasuk ketentuan mengenai *harassment*, khususnya yang menyangkut upaya penanggulangan *harassment* diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, yakni ketentuan mengenai LKS Bipartit yang diatur dalam Pasal 106 jo Pasal 1 angka 18 UU Nomor 13 Tahun 2003. Ketentuan tersebut lebih lanjut diatur dalam Permenakertrans Nomor : Per-32/MEN/XII/2005 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan LKS-Bipartit;

Menurut Pasal 1 angka 18 UU Nomor 13 Tahun 2003, LKS-Bipartit adalah *forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan, yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh* (yang tercatat di instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan) atau *unsur pekerja/buruh*.

Tujuan pembentukan LKS-Bipartit adalah untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan di perusahaan (Pasal 2 Permenakertrans. No. PER-32/Men/XII/2008).

Fungsi LKS-Bipartit, adalah sebagai forum komunikasi dan konsultasi antara pengusaha dan wakil serikat pekerja/ serikat buruh dan/atau wakil pekerja/buruh dalam rangka pengembangan hubungan industrial untuk kelangsungan hidup, pertumbuhan, dan perkembangan perusahaan, termasuk kesejahteraan pekerja/buruh.

Dalam rangka mengimplementasikan fungsi tersebut, Tugas LKS-Bipartit, adalah :

- 1) melakukan pertemuan secara periodic dan/atau sewaktu-waktu apabila dipandang perlu;
- 2) mengkomunikasikan kebijakan pengusaha dan aspirasi pekerja/buruh dalam rangka mencegah terjadinya permasalahan hubungan industrial di perusahaan.
- 3) menyampaikan saran, pertimbangan dan pendapat kepada pengusaha, pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dalam rangka penetapan dan pelaksanaan kebijakan perusahaan.

4. Disamping itu, beberapa konvensi Internasional (*ILO convention*) memberikan dan menjadi landasan perlindungan bagi pekerja / buruh secara umum, antara lain :

- a. Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 tentang *Pengupahan Yang Sama Bagi Laki-laki dan Perempuan Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya* (diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957);
- b. Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 tentang *Larangan Diskriminasi di Bidang Pekerjaan dan Jabatan*<sup>vi</sup> (diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999)

Kedua Konvensi ILO tersebut mengamanatkan pengaturan penghapusan diskriminasi dalam perjanjian kerja bersama (PKB) dan syarat-syarat kerja.

5. Ada juga pengaturan mengenai kepelalutan, sebagaimana diatur dalam *PP Nomor 21 Tahun 2001 tentang Kepelalutan* yang saat ini dalam proses penyempurnaan terkait dengan adanya revisi UU mengenai Pelayaran. Dalam PP tersebut diatur mengenai hak-hak pekerja (ABK) di kapal, khususnya yang berkenaan dengan status sosial, status kebangsaan dan hak-hak seorang ABK (pekerja di kapal).

## IMPLEMENTASI HARASSMENT DI MASYARAKAT

### Bentuk-Bentuk *Harassment* Dalam Masyarakat

Pada bagian ini Sjamsiah Achmad<sup>vii</sup> salah seorang pemakalah dalam seminar *harassment* memulai pembahasan dengan mengemukakan CEDAW (*Convention on the Elimination of all forms of*

*Discrimination Against Woman*) yang merupakan **perjanjian internasional mengenai perempuan** yang paling komprehensif, yang menetapkan kewajiban hukum yang mengikat untuk mengakhiri diskriminasi terhadap perempuan (dalam masyarakat, termasuk diskriminasi -yang merupakan *harassment*- di tempat kerja). Konvensi ini sering digambarkan sebagai **international bill of rights for woman**, menetapkan persamaan antara perempuan dan laki-laki dalam menikmati hak-hak sipil, politik, ekonomi, sosial dan budaya.

Selanjutnya disebutkan, bahwa dengan konvensi ini, diskriminasi terhadap perempuan akan dihapuskan melalui **langkah-langkah hukum**, kebijakan dan program, maupun melalui *tindakan khusus sementara (TKS)* yang dikenal dengan tindakan **afirmasi** guna mempercepat persamaan atau kesetaraan (*non-diskriminasi*) antara perempuan dan laki-laki, dan (perempuan) menikmati HAMnya yang diartikan sebagai *tindakan non diskriminasi*.

Disebutkan juga, bahwa Konvensi CEDAW ini unik, karena merupakan instrumen hukum internasional yang pertama yang merumuskan arti diskriminasi terhadap perempuan, dan mensyaratkan Pemerintah menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan, tidak saja -hanya- dalam kehidupan publik, tapi juga dalam kehidupan privat. Demikian juga Konvensi CEDAW ini mengarahkan Pemerintah mengadakan upaya-upaya tambahan untuk menangani permasalahan-permasalahan yang dihadapi perempuan di daerah (pedesaan), menjamin -atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan-

bahwa perempuan berpartisipasi dalam dan memperoleh manfaat dari pembangunan di pedesaan atau memperoleh manfaat yang sama dengan laki-laki<sup>viii</sup>.

Namun sangat disayangkan oleh Sjamsiah Achmad, bahwa dibalik itu, di Indonesia justru sering terjadi sebaliknya yakni Pemerintah (Pemda), membentuk suatu lembaga yang melecehkan perempuan. Salah satu bentuk lembaga pelecehan terhadap perempuan dikemukakan oleh **Sjamsiah Achmad** -antara lain-, bahwa di beberapa daerah sudah terjadi perubahan pandangan dan diskriminasi terhadap perempuan (dari laki-laki) menjadi kriminalisasi terhadap perempuan. Hal ini terjadi misalnya dengan terbitnya *Peraturan Daerah (Perda)* di suatu daerah tertentu (tidak disebutkan secara spesifik, tetapi pasti semua peserta dapat memahami bahwa yang dimaksud adalah Perda Propinsi Banten) yang melarang perempuan berjalan sendirian di malam hari tanpa *muhrimnya*. Bilamana ada perempuan yang berjalan sendiri tanpa *muhrimnya*, atau seorang perempuan berjalan dengan laki-laki yang bukan *muhrimnya*, kemudian *cidu* karena dikategorikan sebagai perempuan kriminal (melacurkan diri).

Hal tersebut di atas bertentangan dengan prinsip *non diskriminasi* (terhadap perempuan) yang dijabarkan dalam Pasal 1 Konvensi (CEDAW), yang menyebutkan, bahwa untuk tujuan konvensi yang sekarang ini, istilah diskriminasi terhadap perempuan, berarti setiap perbedaan, pengecualian

atau pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan, penikmatan, atau penggunaan hak-hak azasi manusia dan kebebasan-kebebasan pokok di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil, atau apapun lainnya oleh perempuan terlepas dari status perkawinan mereka atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan.

Dalam kaitan mengenai *harassment* di tempat kerja<sup>41</sup>, Sjamsiah Achmad menunjuk pada perhatian dunia (PBB atau semua Negara anggotanya, termasuk Indonesia) yang meningkat cepat sejak (oleh Konferensi Dunia II di Kopenhagen Denmark, mengenai Perempuan dengan) diidentifikasinya **dunia kerja** sebagai satu dari 3 pilar utama (selain **dunia pendidikan** dan **kesehatan**) untuk mencapai kesetaraan dan keadilan antara laki-laki dan perempuan.

Lebih lanjut dikemukakan, bahwa pengalaman (hasil riset) Kelompok Kerja *Convention Watch* UI, menunjukkan adanya pelecehan (*harassment*) terhadap perempuan di tempat kerja yang dilakukan oleh –salah satu- management BUMN, yakni PT. Garuda Indonesia, Tbk. yang telah mendiskriminasi pekerja perempuan di bidang pengaturan batas usia pensiun (BUP). Diatur dalam “PKB Garuda”, bahwa Pramugari dipensiun pada usia 46 tahun, sedangkan pramugara dipensiun pada usia 56 tahun. Hal ini ditentang keras oleh pekerja an beberapa NGO.

Dalam kaitan itui, diungkap juga sebuah kasus pelecehan (*harassment*) terhadap perempuan yang terjadi ketika seorang pramugari –yang justru menolak perilaku penumpang yang –berprilaku- melecehkan, namun pada saat penumpang melaporkan adanya pelecehan tersebut (yang melakukan pengaduan kepada *management*) justru berakibat, pramugari yang dikenakan *punishment* , dihukum dan dikenakan sanksi. Sebaliknya penumpang yang bersangkutan tersebut –karena memiliki kartu *GSF Platinum*- justru dipertakakan sebagai korban dan diberikan *reward* imbalan dan perlakuan yang lebih baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan, bahwa perlakuan diskriminasi menurut pandangan **Sjamsiah Achmad**, merupakan suatu pelecehan (*harassment*).

Beberapa bentuk tahapan yang berpotensi dapat menimbulkan diskriminasi di tempat kerja, meliputi \*:

1. Diskriminasi saat perekrutan;
2. Diskriminasi dalam kesempatan berkariir;
3. Diskriminasi dalam pengupahan / tunjangan;
4. Diskriminasi dalam jabatan;
5. Diskriminasi dalam penghargaan dan sanksi;
6. Diskriminasi dalam jaminan sosial;
7. Diskriminasi dalam usia pensiun;
8. Diskriminasi dalam pelatihan dan pengembangan;



Pada bagian akhir dikemukakan, bahwa penghapusan segala bentuk pelecehan (*harassment*) di tempat kerja –masing-masing– merupakan tanggung-jawab berbagai pihak dan semua *stake holder* yang terkait, yakni<sup>xii</sup> :

- a. Negara, terutama Badan-badan –lembaga– Penyelenggara Negara, baik Legislatif, Eksekutif, dan Yudikatif serta semua komisi-komisi, badan-badan ataupun lembaga Negara lainnya;
- b. Masyarakat luas dengan segala organisasi dan kelompoknya, seperti LSM, Ormas, Parpol, organisasi-organisasi pekerja (Serikat Pekerja/Serikat Buruh), organisasi *majikan* (APINDO) Pengusaha (*employer, entrepreneur*), profesi dan keahlian (*sole proprietorship, sole practitioner*), organisasi keagamaan, organisasi budaya dan adat, organisasi-organisasi perempuan, generasi muda, lanjut usia (Lansia) dan sebagainya;
- c. Organisasi-organisasi dan individu pembela hak azasi manusia (HAM), termasuk pembela HAM Perempuan, dari tingkat lokal, daerah dan nasional sampai pada tingkat regional dan internasional.
- d. Korban yang bersangkutan sendiri secara langsung, dalam hal ini (para) perempuan dan masyarakat korban.

#### Bentuk-Bentuk *Harassment* Di Lingkungan Rumah Tangga

Salah satu bentuk *harassment* di lingkungan keluarga dan rumah tangga adalah pelecehan

terhadap perempuan di lingkungan keluarga, baik keluarga karena ikatan perkawinan atau keluarga karena persaudaraan, termasuk orang yang bertempat tinggal dalam keluarga tersebut (seperti *pembantu rumah tangga*). Namun praktek terhadap bentuk *harassment* di lingkungan rumah tangga ini sudah dapat dijerat hukum positif dengan terbitnya Undang-Undang mengenai Kekerasan Dalam Rumah Tangga (UU KDRT). Peraturan perundang-undangan ini, tidak dibahas detail dalam seminar (*harassment* di Tempat Kerja) ini, akan tetapi dalam beberapa hal disinggung sebagai salah satu bentuk *harassment* yang perlu disikapi oleh semua pihak.

#### Bentuk-Bentuk *Harassment* Di Lingkungan Kerja

Secara umum, bentuk *harassment* di tempat kerja atau di lingkungan kerja dikemukakan oleh Yatini Sulistyowati, Ketua Komisi Kesetaraan Nasional KSBSI (Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia) dengan judul *Bentuk-bentuk / Jenis-jenis Harassment di Tempat Kerja Dari Sudut Pandang Serikat Buruh*. Menurut Yatini Sulistyowati (KSBSI), klasifikasi dan bentuk-bentuk *harassment* di tempat kerja, meliputi<sup>xiii</sup>: *organizational* (lembaga), korporasi dan seksual.

1. Pelecehan secara *organisational* (terorganisir), yakni pelecehan yang paling sering terjadi ketika sebuah organisasi yang menjadi pelaku yang melakukan perubahan mendadak dan –

secara- ekstrim, termasuk *memotong anggaran*, mengurangi pendapatan, perubahan pasar, memaksakan kehendak, dan aneka macam tekanan-tekanan eksternal;

Menurut Yatini, pelecehan terhadap hak buruh - dalam kaitan ini- perusahaan menggunakan kelemahan undang-undang, seperti pada **Pasal 59** UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pekerjaan yang dapat diperjanjikan pada waktu tertentu, adalah pekerjaan yang menurut sifat dan jenisnya akan selesai pada waktu tertentu. Perjanjian kerjanya hanya dapat diperpanjang satu kali dengan jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Lebih lanjut dikemukakan, bahwa fakta di lapangan (walau tidak semua pengusaha), hamper semua pekerjaan diperjanjikan melalui PKWT dan dibuat masa tenggang ("jeda") 30 (tiga puluh) hari, kemudian dibuat "kontrak" baru lagi.

2. Pelecehan secara korporasi (-melalui *board of management*-) dimana "majikan" mengambil keuntungan dari kelemahan undang-undang, juga dari kurangnya -dan terbatasnya- lapangan pekerjaan, menciptakan kesulitan-kesulitan bagi setiap pekerja yang menentang kebijakan atau kemauan "majikan" yang tidak masuk akal atau meng-ada-ada, termasuk di dalamnya menekan para pekerja untuk menyerah sebelum menyetujui atau menyepakati syarat-syarat kerja, dan menanggukkan kerja kontrak *permanent*, mengedepankan kontrak-kontrak jangka pendek (*temporary contract*) atau system *outsourcing*;

Dalam kaitan ini, Pengusaha banyak memanfaatkan ketidak-mampuan Pemerintah menyediakan lapangan kerja yang memadai, sehingga Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh dengan upah (*contra prestasi*) di bawah standar UMP. Padahal UMP adalah merupakan jaring pengaman sosial (*social security net*) yang bekerja dengan masa kerja 0 (not) tahun dan buruh *lajang*.

Dengan mendasarkan pada ketentuan Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, suatu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lainnya dengan syarat, bahwa pekerjaan tersebut adalah pekerjaan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Menurutnya, fakta dilapangan : banyak perusahaan yang menyerahkan -suatu paket- pekerjaan kepada perusahaan walaupun pekerjaan tersebut adalah pekerjaan pokok (*core business, main business*). Ini yang sedang "ngetrend"

Selanjutnya, menurut Yatini, bentuk pelecehan secara korporasi lainnya, adalah *pelecehan terhadap orang* yang sering terjadi di hampir semua perusahaan, seperti contoh **bentuk verbal harassment** : Bodoh !, Idiot !, Buta !, Tuli dan lain-lain kalimat penghinaan. **Demikian juga fisik harassment** seperti menjewer kuping, menendang, atau menampar.

Pelecehan bentuk ini biasanya dilakukan oleh atasan, *majikan*, atau teman sekerja yang – karena sudah terbiasa, maka- biasanya dianggap sebagai suatu hal yang biasa. Artinya, tanpa disadari, hakikatnya itu adalah merupakan pelecehan (*harassment*). Sehingga karena itu, adanya pelecehan tersebut si korban merasa rendah diri atau stress.

3. Pelecehan seksual (*sexual harassment*), adalah perbuatan –pelecehan- yang tidak diinginkan atau tidak diundang dan merupakan perilaku tak senonoh yang dilakukan seseorang terhadap orang lain. Pelecehan seksual (di tempat kerja) bukanlah *isu seksual*, tetapi merupakan isu relasi kekuasaan dimana yang lebih berkuasa memaksa (memperkosa) yang tidak berdaya.

Pelecehan seksual dapat dikategorikan termasuk tindakan atau *celotehan* seksual yang tidak diinginkan seperti *lelucon seksual*, perlakuan-perlakuan atau tekanan-tekanan untuk kepentingan seksual, anjuran atau ajakan seksual, dan rencana-rencana dalam hal seksual. Bentuk lain, misalnya, meraba-raba, membelai, meremas, membuat komentar-komentar cabul atau gurauan seksual, kerlingan mata, dan SMS.

Lebih lanjut dikemukakan dalam diskusi oleh Yantini Susilawati, bahwa salah satu bentuk *pelecehan* (*harassment*) yang terkait dengan perjanjian kerja (khususnya PKWTT) adalah penerapan *system* mutasi atau rotasi pekerja yang terkadang disertai dengan demosi yang sangat melecehkan (sebagai suatu *harassment*).

Dalam kaitan dengan mutasi, rotasi atau demosi tersebut, seringkali buruh tidak dapat menolak dan berbuat banyak, karena sejak awal si buruh sudah *diikat* dengan pembuatan dan penanda-tanganan *statement* (surat pernyataan) atau disebutkan dalam salah satu klausul *perjanjian kerja*, bahwa buruh bersedia bekerja di perusahaan dengan posisi atau jabatan tertentu sesuai perjanjian kerja, akan tetapi dalam klausul selanjutnya dinyatakan, bahwa buruh bersedia dipindahkan (mutasi) dimana saja dan kapan saja serta (bersedia) ditempatkan pada jabatan apa saja (termasuk *demosi* pada jabatan dan *level* terendah).

Dengan adanya *statement* “sapu jagad” seperti itu, maka akan menjadi “senjata” bagi pengusaha manakala sudah tidak suka terhadap seseorang buruh dan berniat untuk melakukan *termination* tanpa melalui prosedur dan ketentuan serta sebisa mungkin buruh di-PHK tanpa memperleh hak-hak atas pemutusan hubungan kerja.

Contoh tindakan yang selalu dilakukan, adalah melakukan mutasi atau demosi pada jabatan yang jaraknya jauh dan menyusahkan atau rotasi pada jabatan yang berbeda dengan disiplin ilmu yang dimiliki ataukah dilakukan demosi pada jabatan yang sangat tidak manusiawi, misalnya pekerja/buruh (termasuk *level middle management* ke atas) *didemosi* pada jabatan atau posisi sebagai seorang OB (*office boy*).

Semua paparan tersebut di atas, pada intinya (*in prinsip*) adalah memberikan kondisi kerja yang tidak nyaman dan buruh merasa dirugikan atau buruh tidak mendapat keadilan (yang setimpal/proporsional), sehingga menimbulkan :

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- suasana kerja yang mencekam dan mengancam, tidak bersahabat dan memaksa (terpaksa);</li> <li>- mempengaruhi kinerja seseorang pekerja;</li> <li>- terjadinya pembatasan kesempatan buruh untuk memajukan jenjang karir.</li> </ul> <p>Selain itu, <b>Anton J. Supit</b>, salah seorang pemakalah mengemukakan <b>bentuk-bentuk harassment</b> di tempat kerja yang lebih detil, yakni<sup>iii</sup> :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. bullying (<i>membentak, gertakan</i>);</li> <li>b. penyebaran rumor, atau penghinaan terhadap seseorang, terutama terkait dengan <i>gender</i>, rasa atau ketidak mampuan lingkungan;</li> <li>c. merendahkan (:meremehkan) seseorang; "<i>nDumeh</i>";</li> <li>d. <i>exclusion</i> (penghilangan) atau <i>victimization</i> (pemboghongan);</li> <li>e. perlakuan yang tidak <i>fer</i> (<i>unfair</i>) karena alasan ras, gender, orientasi seksual, kehamilan, usia atau agama;</li> <li>f. melakukan tindakan-tindakan yang mengarah pada seksual yang ,membuat ketidak-nyamanan seseorang; dan lain-lain.</li> </ol> <p><b>Penyebab terjadinya harassment di tempat kerja, menurut Anton J. Supit</b> , seperti :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. tidak teredukasinya pekerja/buruh di dalam perusahaan;</li> <li>2. adanya penyalah-gunaan wewenang (<i>misbruik van rechts</i>) oleh atasan di dalam perusahaan;</li> <li>3. adanya situasi dan kondisi perusahaan yang mendukung terjadinya pelecehan di tempat kerja;</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>4. terhambatnya pola komunikasi di dalam perusahaan (seperti contoh : prosedur keluhan kesah yang buntu, tidak ada lembaga Bipartit);</li> </ol> <p><b>UPAYA-UPAYA PENCEGAHAN</b></p> <p>Bagaimana mengatasi atau mencegah harassment ? Menurut DR. Hasanuddin Rachman mengemukakan beberapa pendapat mengenai cara mengatasi harassment (pelecehan) sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kenali -harassment tersebut- bahwa - pelecehan karena- diskriminasi dapat terjadi pada setiap orang. Apabila terjadi diskriminasi / pelecehan, lakukan pengaduan secara sah (melalui jalur dan institusi formal);</li> <li>2. Apabila pelecehan / diskriminasi terjadi, maka pelaku maupun korban dari perlakuan - pelecehan- tersebut dapat dipindah ke Departemen lain untuk menjaga dan mengakhiri hal tersebut. Dalam hal ini apabila tercapai kesepakatan/damai antara pelaku dan korban. Berkaitan dengan hal ini, dapat dilakukan sepanjang tidak dalam rangka <i>demosi</i> yang melanggar perjanjian kerja (PK).</li> <li>3. Untuk mengatasinya, beritahukan kepada pelaku, bahwa sikap dan perlakuan mereka telah mengganggu dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Dan apabila pelaku masih melakukan -tindakan tersebut-, maka akan diambil tindakan menurut aturan yang berlaku;</li> <li>4. Disamping itu untuk mengatasi harassment,tanyakan prosedur pelaporan kepada Departemen SDM untuk ditindak-lanjuti.</li> </ol> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Kemudian beritahukan secara tertulis dilengkapi kronologis (peristiwanya) kepada pihak <i>management</i> apabila tindakan yang telah dilakukan pelaku diabaikan oleh Departemen SDM.</p> <p>5. Lakukan tuntutan (gugatan) kepada <i>management</i> bilamana pemberitahuan (laporan) kepada <i>management</i> diabaikan atau tidak diindahkan juga oleh <i>management</i>.</p>                                                                                                               | <p>b. Membuat aturan yang tegas mengenai perilaku yang menyimpang atau bertentangan dengan norma-norma tersebut;</p> <p>c. Pemberian sanksi yang tegas dan keras kepada pelaku; dan</p> <p>d. Mengupayakan penjagaan dan pemberian perlindungan yang memadai di tempat kerja.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <p>Menurut Anton J. Supit, upaya pencegahan <i>harassment</i> di tempat kerja, dapat dilakukan melalui :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Pengaturan dalam tata tertib kerja di perusahaan;</li> <li>Pengaturan di dalam PP / PKB terkait dengan sanksi terhadap karyawan apabila melakukan <i>harassment</i> di tempat kerja;</li> <li>Penciptaan kondisi dan situasi perusahaan yang mencegah terjadinya <i>harassment</i> di tempat kerja;</li> </ol>                             | <p>Terkait dengan itu, teknik menghindari terjadinya <i>harassment</i>, Anton J. Supit mengemukakan cara bagaimana harus menyikapi terjadinya <i>harassment</i> di tempat kerja, sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Melakukan pencatatan semua peristiwa (kejadian) termasuk saksi-saksi (yang menyaksikan), waktu dan tempat kejadian (<i>locus</i>) terjadinya pelecehan tersebut;</li> <li>Melakukan verifikasi dan melakukan komunikasi lisan dengan pelaku pelecehan. Bahkan bilamana dipandang perlu, ditindaklanjuti dengan mengkonfrontasikan dengan saksi-saksi;</li> <li>Membuat surat secara resmi (formal) kepada pelaku pelecehan dan menginformasikannya kepada orang-orang yang berwenang di dalam perusahaan untuk –kemudian- diambil tindakan;</li> <li>Menjatuhkan sanksi yang sesuai dengan tata tertib kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB) atas pelanggaran yang dilakukan.</li> </ol> |
| <p>Namun menurut DR. Hasanuddin Rachman, bahwa dalam upaya untuk menghindari terjadinya <i>harassment</i> di tempat kerja, maka perlu dilakukan langkah-langkah secara umum, yakni :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Memberikan kesadaran dan penyuluhan kepada seluruh pelaku –dalam proses- produksi di perusahaan mengenai pentingnya menjaga norma-norma yang ada, baik norma hukum (yang tertulis) maupun norma kesusilaan, etika dan kesopanan; serta norma agama;</li> </ol> | <p>Dalam kaitan ini, cara (bagaimana) menyikapi terjadinya <i>harassment</i>, Anton J. Supit selanjutnya mengemukakan hal-hal yang perlu dilakukan, antara lain :</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

- a. Pembuatan tata tertib, PP atau PKB yang mengatur mengenai sanksi atas tindakan *harassment* di tempat kerja;
- b. Mengembangkan komunikasi yang lancar antara pekerja dengan *management* karena banyaknya korban *harassment* yang jarang / mau melaporkan kepada *management* karena berbagai alasan. Misalnya, dengan mengembangkan prosedur penyampaian keluhan;
- c. Penciptaan lingkungan dan kondisi kerja yang memadai dan mencegah terjadinya *harassment*;
- d. Mengedukasi pekerja / buruh terkait dengan sikap dan perilaku kerja di perusahaan yang sesuai dengan etika dan tata tertib kerja.

#### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pada bagian akhir pelaksanaan Seminar *Harassment* tersebut, dikemukakan kesimpulan yang merupakan hasil diskusi 2 kelompok masing-masing berasal dari semua unsur (*tripartite*) + akademisi. Dengan demikian, ada 2 hasil bahasan utama yang disimpulkan, yakni : (1) Pengertian, Bentuk dan Jenis *Harassment* di Tempat Kerja dan (2) Strategi dan Pencegahan *Harassment* di Tempat Kerja.

##### 1. Pengertian *Harassment*.

*Harassment*, adalah segala macam bentuk perilaku, atau tindakan negative yang mengarah pada (pelecehan) karakter, agama, umur dan seksual yang dilakukan secara sepihak dan tidak diharapkan oleh orang yang menjadi sasaran sehingga menimbulkan reaksi negative, seperti rasa malu, tersinggung, marah, atau depresi pada diri si korban.

##### 2. Jenis-jenis *harassment*;

*Harassment* terhadap agama; etnik, golongan status, jenis kelamin, suku dan ras, keyakinan politik, kelompok, status ekonomi, dan bahasa.

##### 3. Bentuk-bentuk *harassment* dapat berupa :

- a. Ejekan, olok-olokan;
- b. Penyebaran rumor, penghinaan terhadap seseorang, terutama terkait *gender*/ ras, atau ketidak mampuan lingkungan.
- c. Merendahkan seseorang;
- d. Melakukan intimidasi atau ancaman;
- e. Perlakuan yang tidak adil karena perbedaan- ras, gender, orientasi seksual, kehamilan, usia, atau agama;
- f. Perlakuan dan tindakan-tindakan yang mengarah pada *sexual harassment* yang membuat ketidak-nyamanan seseorang.

##### 4. Strategi *harassment*,

- a. Menginventarisir hal-hal yang terkait dengan *harassment* di tempat kerja.
- b. Menyusun peraturan perundang-undangan khusus mengenai *harassment*;
- c. Melakukan sosialisasi yang lebih luas cakupannya;
- d. Pencantuman klausul mengenai *harassment* dalam PP/PKB;
- e. Membangun komitmen dari semua unsure (*konsisten*).

##### 5. Upaya pencegahan *harassment*;

- a. Penegasan (larangan melakukan) *harassment* di tempat kerja yang tertuang dalam klausul PP/PKB dan serikat pekerja (*trade union*) atau perwakilan pekerja memfasilitasi keluhan-keluhan yang ada, dan memfasilitasi (melalui komunikasi) atas pelanggaran-pelanggaran *harassment* di tempat kerja;
- b. Membuat suasana tempat kerja yang nyaman sesuai dengan kebutuhan;
- c. Membuat fasilitas lampu-lampu penerangan disesuaikan dengan kegunaan (fungsi ruangan);

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>d. Harus ada petugas yang menampung keluhan pekerja terkait dengan harassment.</p> <p>6. Rekomendasi</p> <p>a. Sangat penting untuk melakukan kajian dan/atau penelitian mengenai <i>harassment</i> guna mendapatkan pemahaman yang luas, terutama mengenai konsep dan pengertian yang tidak bertentangan dengan kultur (budaya) Indonesia</p> | <p>b. Melakukan penyusunan pedoman pencegahan harassment di tempat kerja;</p> <p>c. Mengadakan sosialisasi yang lebih intens mengenai pencegahan <i>harassment</i> di tempat kerja kepada unsur tripartit;</p> <p>d. Menciptakan etik dan budaya kerja yang santun beradab, bebas dari harassment di tempat kerja.</p> <p>Demikian, semoga bermanfaat.</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

<sup>i</sup> Dalam UU mengenai KDRT dan UU mengenai Pornografi;

<sup>ii</sup> Anton J. Supit, *Strategi Pencegahan dan Penanggulangan Harassment di Tempat Kerja*, PT. Sierad Produce, 2009, Makalah disampaikan pada Seminar *Harassment* di Tempat Kerja, diselenggarakan Diselenggarakan oleh Direktorat Persyaratan Kerja dan Analisis Diskriminasi bekerja sama dengan ILO Jakarta, di Hotel Salak pada tanggal 23 Maret 2009. hal. 1.

<sup>iii</sup> DR. Hasanuddin Rachman, *Bentuk dan Jenis Harassment di Tempat Kerja Dari Sudut Pandang APINDO*, Paparan disampaikan selaku Ketua DPN APINDO Bidang Advokasi Umum, Kebijakan Publik dan Hubungan Industrial, Hotel Salak Bogor Senin 23 Maret 2009, hal. 3  
DPN APINDO, Plaza GRI, lantai 15, Jl. HR. Rasuna Said Kav. 1, X-2 Jakarta, Telp. +6221 5793 8823, Fax. +6221 5793 8873, website : [www.apindo.or.id](http://www.apindo.or.id) .

<sup>iv</sup> DR. Hasanuddin Rachman, *ibid* hal 4.

<sup>v</sup> Putusan pernyataan *melakukan perbuatan "harassment"* sebagaimana disebut Pasal 169 ayat (1) seharusnya dinyatakan oleh badan peradilan yang berwenang berdasarkan Putusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang bersifat tetap (*inkracht van gewijsde*).

<sup>vi</sup> Istilah *pekerjaan* dan *jabatan* meliputi : kesempatan mengikuti pelatihan, keterampilan, memperoleh pekerjaan dan jabatan tertentu dan syarat-syarat kerja.

<sup>vii</sup> Syamsiah Achmad, Anggota Komisi CEDAW (*Committee on the Elimination of Discrimination Against Woman*, atau sering juga disingkat sebagai *Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Woman*) 2001-2004, anggota Komnas Perempuan (Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan) 2003-2009, anggota *Komisi Kebenaran dan Persahabatan Indosensia Timor Leste* Tahun 2005 – 2008, Direktur Pusat Pemberdayaan Perempuan Dalam Politik (2004 – sekarang), anggota *Convention Watch* UI.

<sup>viii</sup> Syamsiah Achmad, hal. 2

<sup>ix</sup> Syamsiah Achmad, hal. 7

<sup>x</sup> *Pedoman Perlakuan Yang Sama (Non Diskriminasi) Di Tempat Kerja* Pada Sub Sektor Minuman, Direktorat Persyaratan Kerja, Kesejahteraan dan Analisis Diskriminasi, Ditjen PHI dan Jamsos Tenaga Kerja, Depnakertrans RI 2008, hal. 25.

<sup>xi</sup> Syamsiah Achmad, hal. 9

<sup>xii</sup> Yatini Sulistyowati, *Bentuk-Bentuk / Jenis-Jenis Harassment Di Tempat Kerja Dari Sudut Pandang Serikat Buruh*, Komisi Kesetaraan Nasional KSBSI, disampaikan pada Seminar *Harassment* Di Tempat Kerja, Diselenggarakan oleh Direktorat Persyaratan Kerja dan Analisis Diskriminasi bekerja sama dengan ILO Jakarta, di Hotel Salak pada tanggal 23 Maret 2009.

<sup>xiii</sup> Anton J. Supit, hal. 2.