



 Better Work Indonesia

 Betterworkindo

PEDOMAN PENCEGAHAN PELECEHAN DI TEMPAT KERJA

Pedoman Untuk Perusahaan

DAFTAR ISI

DASAR HUKUM

Penyusunan draft dari Pedoman ini berdasarkan atas standar ketenagakerjaan nasional dan internasional disamping juga perundang-undangan yang relevan, termasuk di antaranya:

1. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia;
2. Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 berkenaan dengan Hak-Hak Azasi Manusia;
3. Undang-Undang No. 13 Tahun 2004 berkenaan dengan Masalah Ketenagakerjaan;
4. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 berkenaan dengan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
5. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana;
6. Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 tentang Kesetaraan dalam Pengupahan bagi Pria dan Wanita untuk Pekerjaan dengan Nilai Setara, yang diratifikasi melalui Undang-Undang No. 80 Tahun 1957;
7. Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi Berkenaan dengan Pekerjaan dan Jabatan, yang diratifikasi melalui Undang-Undang No. 21 Tahun 1999;
8. Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (CEDAW), yang diratifikasi melalui Undang-Undang No. 7 Tahun 1984;
9. Surat Edaran No. SE.60/MEN/SJ-HK/II/2006 tentang Pedoman Kesetaraan dalam Kesempatan Kerja di Indonesia.

PENGANTAR

1. APAKAH YANG DIMAKSUD DENGAN PELECEHAN DI TEMPAT KERJA?

1.1 Definisi

2. DASAR DAN BENTUK-BENTUK PELECEHAN DI TEMPAT KERJA

2.1 Dasar-Dasar Pelecehan

2.2 Bentuk-Bentuk Pelecehan

3. PELECEHAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

3.1 Definisi

3.2 Bentuk-Bentuk Pelecehan Seksual

3.3 Apa yang Merupakan Pelecehan Seksual

3.4 Apa yang Bukan Merupakan Pelecehan Seksual

3.5 Undang-Undang Kejahanan

4. INTIMIDASI DI TEMPAT KERJA

4.1 Definisi

4.2 Apa yang Bukan Merupakan Intimidasi di Tempat Kerja

5. KONSEKUENSI-KONSEKUENSI POTENSIAL DARI PELECEHAN DI TEMPAT KERJA

5.1 Berbagai Konsekuensi yang Dialami Para Korban Pelecehan

5.2 Berbagai Konsekuensi Bagi Perusahaan

6. BERBAGAI USAHA PENCEGAHAN PELECEHAN SEKSUAL

6.1 Syarat-Syarat Minimum untuk Pencegahan Pelecehan Seksual

6.2 Pernyataan Kebijakan

6.3 Pencegahan

7. MEKANISME TANGGAPAN TERHADAP KASUS-KASUS PELECEHAN SEKUAL

7.1 Prosedur Pengajuan Keluhan

7.2 Evaluasi dan Pemantauan

REFERENSI

PENGANTAR

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

Setiap orang di tempat kerja bisa sangat rentan pada beragam bentuk pelecehan, termasuk pelecehan seksual dan intimidasi. Setiap dan seluruh bentuk pelecehan di tempat kerja akan merugikan semua pihak. Bagi para pekerja, hal tersebut dapat mengarah pada memburuknya kinerja, yang pada gilirannya menekan tingkat produktivitas dan mempengaruhi kesejahteraan dari semua pekerja dan keluarga mereka. Tingkat keluar masuk karyawan yang semakin meningkat dan produktivitas yang rendah memiliki potensi untuk mempengaruhi daya saing ekonomi dari pabrik-pabrik dimaksud. Pelecehan di pabrik-pabrik garmen telah disoroti sebagai sesuatu yang menimbulkan permasalahan oleh para aktivis internasional dan tampil pada tajuk berita utama di berbagai media internasional. Berbagai pelanggaran begitu juga dengan desas-desus tentang berbagai permasalahan pelecehan di tempat kerja dapat menimbulkan dampak serius terhadap hubungan antara pabrik dan pembeli internasional yang sadar reputasi. Demikianlah apa yang menjadi perhatian kita bersama untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif melalui pencegahan pelecehan di tempat kerja.

Meskipun demikian, laporan terjadinya pelecehan di tempat kerja tetap tersebar luas. Secara khusus, banyak kasus pelecehan di tempat kerja yang tampaknya terjadi dalam industri garmen. Hal ini kemungkinan

disebabkan oleh beragam alasan, seperti kehadiran jumlah wanita pekerja berusia muda dalam jumlah besar, yang tidak berpengalaman, dan berasal dari daerah pedesaan dibawah supervisi sejumlah kecil pria, tingkat tekanan produksi yang tinggi dan praktik-praktek penegakan disiplin yang bernuansa kekerasan. Berdasarkan survei data dasar yang diselenggarakan oleh Better Work Indonesia antara bulan September 2011 hingga Februari 2012, lebih dari 80 persen wanita pekerja melaporkan keprihatinan mereka tentang pelecehan seksual.

Kondisi semacam itu menuntut dilakukannya berbagai tindakan konkret untuk memberikan perlindungan yang lebih besar bagi para pekerja terhadap segala bentuk pelecehan. Untuk alasan inilah Better Work Indonesia telah mengembangkan Pedoman untuk Pencegahan Pelecehan di Tempat Kerja ini, terutama berdasarkan pada Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual yang dikembangkan oleh pemerintah Indonesia. Pedoman ini tidak mengikat secara hukum, namun demikian pedoman ini memberikan bimbingan yang bersifat kritis dan dapat menjadi rujukan bagi para pengusaha, pekerja, dan perusahaan yang berusaha untuk mencegah dan memberikan tanggapan secara efektif terhadap terjadinya pelecehan di tempat kerja.

APA YANG DIMAKSUD DENGAN PELECEHAN DI TEMPAT KERJA?

1.1 DEFINISI

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

A. Pelecehan

Setiap perilaku berdasarkan usia, keterbatasan, status HIV, kondisi rumah tangga, jenis kelamin, orientasi seksual, perubahan jender, ras, warna kulit, bahasa, agama, aliran politik, serikat pekerja atau opini lainnya atau kepercayaan, bangsa atau latar belakang sosial, hubungan dengan minoritas, hak milik, kelahiran atau status lainnya yang tidak mendapatkan balasan setimpal atau tidak dikehendaki yang mempengaruhi harga diri pria dan wanita di tempat kerja.¹

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



B. Tempat Kerja

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

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

1. Diadaptasi dari Undang-Undang Hak Azasi Manusia, Kerajaan Inggris

DASAR DAN BENTUK-BENTUK PELECEHAN DI TEMPAT KERJA

2.1 DASAR PELECEHAN

Pelecehan diklasifikasikan sebagai bentuk diskriminasi apabila didasari pada satu dari dasar-dasar diskriminasi yang dilarang yang didefinisikan dalam Konvensi Internasional atau dalam undang-undang negara. Pelecehan dapat didasarkan atas faktor-faktor seperti:

- Ras
- Jender
- Budaya
- Usia
- Orientasi seksual
- Preferensi agama

Dasar dari pelecehan dapat berbeda dari satu negara ke negara lainnya dan dari satu konteks sosial ke konteks sosial lainnya.

2.2 BENTUK-BENTUK PELECEHAN

Pelecehan dapat berbentuk kata-kata, bahasa tubuh atau tindakan-tindakan yang cenderung untuk mengganggu, menimbulkan kewaspadaan, menyalahgunakan, mengolok-olok, mengintimidasi, mengecilkan, menghina atau mempermalukan orang lain atau hal-hal yang mengintimidasi, menimbulkan permusuhan, atau lingkungan kerja yang bersifat ofensif. Pada umumnya, ada tiga bentuk pelecehan.



- Pelecehan fisik:** contoh kekerasan (seksual) atau kontak fisik yang tidak diinginkan seperti ciuman atau sentuhan.
- Pelecehan verbal:** contoh komentar, lelucon yang bersifat ofensif, hinaan yang bersifat personal, ungkapan yang bersifat menghina.
- Pelecehan non-verbal/ visual:** contoh mendelik, mengerling, bersiul, perilaku yang bersifat mengancam, bahasa tubuh yang menyiratkan sesuatu yang bersifat seksual, atau 'mengucilkan' seseorang.

- Contoh-Contoh Pelecehan:** Penggunaan kata-kata yang bersifat menghina ditinjau dari segi etis, ungkapan-ungkapan, julukan-julukan/ Menunjukkan sesuatu yang bersifat rasial atau dari segi moral seperti penggunaan bahasa tubuh, foto-foto atau gambar-gambar yang dapat menyinggung kelompok rasial tertentu atau kelompok etnis tertentu/ Komentar-komentar tentang warna kulit individu atau karakteristik etnis rasial lainnya/ Mengeluarkan ungkapan-ungkapan yang meremehkan tentang jender individu yang tidak bersifat seksual/ Komentar-komentar negatif tentang kepercayaan agama seseorang (atau kurangnya kepercayaan seseorang terhadap agama)/ Mengekspresikan stereotip negatif tentang tempat kelahiran karyawan atau leluhurnya/ Komentar-komentar negatif tentang usia karyawan/ Julukan-julukan yang bersifat menghina atau mengintimidasi terhadap keterbatasan mental atau fisik dari seorang karyawan/ Ungkapan-ungkapan yang penuh prasangka atau gurauan-gurauan yang tidak pantas berkenaan dengan kepercayaan pribadi seseorang, usia, atau orientasi seksual.

Bentuk-bentuk tertentu dari pelecehan di tempat kerja lebih banyak dijumpai dibandingkan bentuk-bentuk lainnya untuk berbagai alasan. Pelecehan seksual dan intimidasi adalah dua bentuk yang paling lazim dari pelecehan di tempat kerja.

PELECEHAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

3.1 DEFINISI

A. Pelecehan Seksual

Pelecehan seksual adalah perilaku dalam bentuk verbal ataupun fisik atau gerak tubuh yang berorientasi seksual, permintaan layanan seksual, atau perilaku lain yang berorientasi seksual yang membuat orang yang dituju merasa terhina, tersinggung dan/atau terintimidasi. Pelecehan seksual juga meliputi berbagai situasi di mana perilaku yang telah disebutkan sebelumnya disertakan ke dalam persyaratan kerja atau ketika perilaku yang sedemikian menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, tidak ramah atau tidak layak. Reaksi mereka yang menjadi korban harus terukur dengan mempertimbangkan situasi dan kondisi yang dihadapi. Dengan kata lain, pelecehan seksual adalah:

- 1) Penyalahgunaan perilaku seksual;
- 2) Permintaan layanan seksual;
- 3) Pernyataan verbal atau aksi fisik atau bahasa tubuh yang menyiratkan perilaku seksual, atau;
- 4) Tindakan yang tidak diinginkan yang berkonotasi seksual:
 - a. Orang yang menjadi sasaran telah menyatakan secara jelas bahwa perilaku tersebut tidak dikehendaki;
 - b. Orang yang menjadi sasaran merasa terhina, tersinggung dan/ atau terintimidasi oleh perilaku tersebut; atau
 - c. Pelaku sewajarnya harus dapat mengantisipasi bahwa orang lain akan merasa tersinggung, terhina dan/atau terintimidasi oleh perilaku yang demikian.

B. Perilaku yang Tidak Dikehendaki

Perilaku yang tidak dikehendaki adalah perilaku apapun yang tidak diminta atau diundang oleh orang yang menerima perlakuan tersebut, dan bahwa orang yang menerima perlakuan tersebut merasakan bahwa perlakuan tersebut tidak dinginkan atau sesuatu yang melanggar etika kesopanan. Apakah perilaku tersebut menjadi sesuatu yang tidak diinginkan menjadi pertanyaan yang sifatnya subyektif yang dinilai oleh orang yang mengeluarkan tuduhan tentang pelecehan. Dalam hal ini, bagaimana perilaku tersebut dipersepsi dan dialami oleh orang yang menerima perlakuan tersebut menjadi penting, bukan maksud dibalik perilaku. Perilaku yang tidak diinginkan dapat dikenali dari karakteristik-karakteristik berikut:

- 1) Korban pelecehan telah menjelaskan bahwa perilaku tersebut tidak diinginkan.
- 2) Korban merasa terhina, tersinggung dan/atau terintimidasi oleh perilaku tersebut, atau
- 3) Pelaku telah mengantisipasi bahwa orang lain yang menerima perlakuan yang sedemikian akan tersinggung, terhina, dan/atau terintimidasi oleh perilaku tersebut.



Perilaku yang tidak diinginkan adalah perilaku apapun yang tidak diminta atau diinginkan oleh korban pelecehan dan yang dianggap tidak pantas.

C. Kewajaran Perilaku

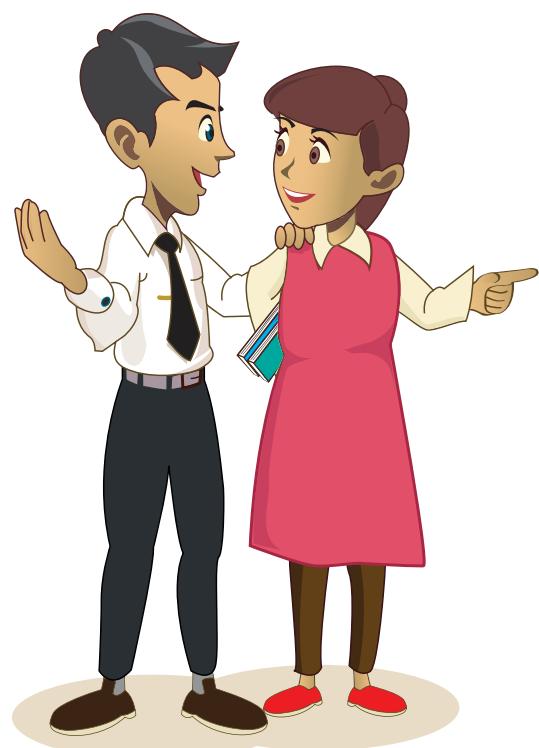
Kewajaran perilaku dapat diukur dengan mengenali apakah tingkah laku yang mengarah pada perilaku yang dapat dianggap sebagai pelecehan seksual telah membuat korban pelecehan merasa tersinggung, malu, atau takut.

Perilaku tersebut juga harus dipertimbangkan dalam konteks di mana 'perilaku tersebut terjadi.' Faktor-faktor berikut bisa menjadi pertimbangan: frekuensi kejadian, kondisi yang mengintimidasi, situasi yang berbeda, dll.

3.2 BENTUK-BENTUK PELECEHAN SEKSUAL

Pelecehan seksual dapat mengambil berbagai bentuk. Pada umumnya, ada lima bentuk pelecehan seksual.

- i. **Pelecehan fisik** termasuk sentuhan yang tidak diinginkan dengan kecenderungan seksual seperti mencium, menepuk, mencubit, melirik, dan mendekat dengan penuh hawa nafsu.
- ii. **Pelecehan verbal** termasuk komentar-komentar yang tidak diinginkan tentang kehidupan pribadi seseorang, anggota tubuh atau penampilannya, lelucon dan komentar yang menyiratkan sesuatu yang bersifat seksual.
- iii. **Pelecehan dengan bahasa tubuh** termasuk bahasa tubuh yang menjurus kepada sesuatu yang bersifat seksual dan/atau gerak-geriknya, kedipan mata yang berulang-ulang, menjilat bibir dan gerak-gerik lain dengan menggunakan jari-jemari.
- iv. **Pelecehan yang bersifat tertulis atau grafis** termasuk pemaparan barang-barang pornografi, gambar-gambar eksplisit yang bersifat seksual, gambar pelindung layar komputer atau poster dan pelecehan melalui e-mail dan sarana komunikasi elektronik lainnya.
- v. **Pelecehan psikologis/emosional** yang termasuk di antaranya permintaan yang terus menerus dan tidak diinginkan, undangan yang tidak diinginkan untuk pergi berkencan, hinaan-hinaan, ejekan-ejekan dan sindiran-sindiran yang berkonotasi seksual.



3.3 APA YANG TERGOLONG SEBAGAI PELECEHAN SEKSUAL

- i. Ketika perilaku berdampak pada terciptanya lingkungan kerja yang mengintimidasi, tidak ramah atau ofensif.
- ii. Situasi di mana terjadi 'imbal balik' ketika pemilik, pengusaha, penyelia, salah satu pihak manajemen, atau rekan kerja melaksanakan atau berusaha untuk mempengaruhi proses perekrutan karyawan, persyaratan atau kondisi hubungan kerja atau manfaat lainnya yang akan diterima oleh seorang karyawan atau pelamar kerja sebagai imbalan dari pelayanan seksual.
- iii. Ketika perilaku yang sedemikian bersifat ofensif dan tidak dapat diterima oleh korban yang menerima perlakuan sedemikian (tes yang bersifat subyektif, berdasarkan sudut pandang dari orang yang menerima perlakuan yang sedemikian).

3.4 APA YANG TIDAK TERGOLONG SEBAGAI PELECEHAN SEKSUAL

Faktor yang menentukan dalam mengklasifikasikan tingkah laku tertentu sebagai pelecehan seksual adalah sifat tingkah laku yang tidak diinginkan. Di samping kriteria 'tidak diinginkan,' tingkah laku yang bersifat ofensif dapat juga mengarah kepada pelecehan seksual. Interaksi yang berdasarkan atas suka sama suka bukan tergolong pelecehan seksual. Sanjungan yang kadang kala dilontarkan yang dapat diterima secara sosial dan budaya serta dianggap pantas tidak termasuk pelecehan seksual.

3.5 AKSI KEJAHATAN

Para pekerja dan pihak manajemen memainkan peran penting dalam memastikan keamanan lingkungan kerja disamping kuatnya hubungan industrial. Hal ini menuntut atmosfir lingkungan kerja yang bersahabat dan komunikasi reguler antara para pekerja dan pengusaha berdasarkan atas niat baik. Tingkat produktivitas yang tinggi dapat dicapai apabila atmosfir yang akomodatif, efektif, dan menyenangkan dapat terbina. Guna membina kondisi yang sedemikian, sangat penting agar perilaku yang tidak pantas, termasuk pelecehan seksual, tidak terjadi di tempat kerja.

Pelecehan seksual adalah kejahatan yang dipicu oleh adanya pengaduan secara formal atau delik aduan, di bawah Undang-Undang Pidana. Dengan demikian, harus ada aduan dari pihak yang menjadi korban atau pihak lain yang mengetahui tentang insiden tersebut. Undang-Undang Pidana melengkapi bentuk-bentuk pelecehan seksual sebagai berikut:

1. Kekerasan atau ancaman untuk berbuat kekerasan pemaksaan hubungan seksual (Pasal 285).
2. Perilaku yang tidak menyenangkan yang melanggar norma kesopanan, seperti penyerangan secara seksual, mencium, meraba bagian kelamin atau daerah payudara.

'Tindakan Kepatutan,' yang diatur oleh Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, berdasarkan atas standar moralitas masyarakat untuk menentukan apakah suatu tindak-tanduk dianggap sebagai pelanggaran moral atau tidak, sebagai contoh orang yang mandi dengan bertelanjang di kamar mandi umum.

Korban tindakan amoral berhak untuk mengajukan tuntutan pidana dan/ atau perdata secara terpisah terhadap terduga pelaku.

INTIMIDASI DI TEMPAT KERJA

Intimidasi di tempat kerja adalah bentuk pelecehan yang terjadi di tempat kerja dan kekerasan yang semakin diketahui secara luas.

4.1 DEFINISI

A. Intimidasi di Tempat Kerja

Intimidasi di tempat kerja maknanya perilaku apapun yang diulangi setiap waktu, sistematis dan ditujukan pada seorang karyawan atau sekelompok karyawan. Seseorang yang waras, dengan mempertimbangkan berbagai keadaan, mengharap perilaku semacam itu bertujuan untuk menjadikan orang lain korban, menghina, merongrong atau mengancam dapat menimbulkan resiko kesehatan dan keselamatan.²

B. Berulang

Berulang merujuk pada sifat perilaku yang terus menerus atau berkelanjutan. Hal tersebut dapat merujuk pada serangkaian jenis-jenis perilaku yang berbeda bersamaan dengan berjalaninya waktu.

C. Sistematis

Sistematis merujuk pada memiliki, menunjukkan atau melibatkan sebuah metode atau rencana. Apakah perilaku tersebut bersifat sistematis atau tidak akan tergantung pada analisis situasi

D. Resiko terhadap Kesehatan dan Keselamatan

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

- *Contoh-Contoh Intimidasi di Tempat Kerja: Penggunaan bahasa yang mengandung kekerasan, penghinaan atau bersifat ofensif/ Perilaku atau bahasa yang menakut-nakuti, menghina, meremehkan atau merendahkan – termasuk kritik yang dilontarkan melalui hardikan dan teriakan/ Menggoda atau secara teratur membuat seseorang menjadi sasaran olok-olok/Menunjukkan bahan-bahan yang merendahkan martabat atau membuat orang lain tersinggung/ Menyebarluaskan gosip, desas-desus dan sindiran-sindiran yang bersifat jahat.*



2. Diadaptasi dari ILO (Chappell, D.; Di Martino, V. (2000). Kekerasan di tempat kerja. Jenewa (ILO).

Kekerasan, serangan, dan menguntit adalah bentuk-bentuk ekstrim dari intimidasi yang merupakan pelanggaran yang bersifat kriminal. Perilaku semacam itu harus langsung dilaporkan kepada polisi. Contoh-contoh lain termasuk, tetapi tidak terbatas pada, praktik-praktik perpeloncoan yang berbahaya atau ofensif, serangan fisik atau ancaman-ancaman yang melanggar hukum.

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

- Secara sengaja mengasingkan, mengisolasi atau meminggirkan seseorang dari berbagai aktivitas normal di tempat kerja;
- Melanggar ruang pribadi seseorang dengan melakukan gangguan terus menerus, memata-matai, atau mengutak-atik barang pribadi atau perlengkapan kerja milik orang lain;
- Mengintimidasi seseorang melalui komentar-komentar pribadi yang tidak pantas, meremehkan opini orang lain atau melontarkan kritik yang tidak berdasar.

Perilaku yang dilakukan secara tidak terang-terangan yang merongrong, memperlakukan dengan tidak semestinya atau tidak memberdayakan orang lain juga termasuk intimidasi. Sebagai contoh:

- Membebankan seluruh pekerjaan pada seseorang;
- Menentukan tenggat waktu yang sangat sulit untuk dipenuhi atau secara terus menerus mengubah tenggat waktu;
- Memberikan tugas yang berada di luar batas kewajaran dari kemampuan seseorang;
- Mengabaikan atau mengisolasi seseorang;
- Secara sengaja menutup akses kepada informasi, konsultasi, ataupun sumberdaya-sumberdaya yang ada;
- Perlakuan yang tidak adil dalam mengakses hak-hak di tempat kerja, seperti cuti atau pelatihan.



4.2 APA YANG BUKAN TERMASUK INTIMIDASI DI TEMPAT KERJA?

Intimidasi di tempat kerja tidak termasuk:

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

KONSEKUENSI-KONSEKUENSI POTENSIAL DARI PELECEHAN DI TEMPAT KERJA

Pelecehan di tempat kerja dapat menimbulkan dampak negatif yang berarti pada para karyawan secara individual, para kolega, dan perusahaan, sebagaimana yang digambarkan dalam bagian-bagian berikut.

5.1 KONSEKUENSI TERHADAP KORBAN-KORBAN PELECEHAN

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



5.2 KONSEKUENSI TERHADAP PERUSAHAAN

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

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



BERBAGAI USAHA PENCEGAHAN PELECEHAN SEKSUAL

6.1 SYARAT-SYARAT MINIMUM UNTUK PENCEGAHAN PELECEHAN SEKSUAL

- **Para Pekerja:**

Dalam hubungannya dengan persoalan pelecehan, para pekerja harus mencegah segala bentuk pelecehan dengan mengkomunikasikan seluruh kebijakan perusahaan berkenaan dengan pelecehan di tempat kerja kepada seluruh pekerja, dan dengan memastikan dilaksanakannya semua tindakan perbaikan yang efektif.

- **Para Pengusaha:**

Sebagai persyaratan minimum, ada dua tindakan utama yang harus diambil oleh semua pengusaha untuk mencegah dan menyelesaikan kasus-kasus pelecehan di tempat kerja:

1. Mengembangkan, menyokong, dan mengkomunikasikan kebijakan tentang pelecehan di tempat kerja kepada seluruh karyawan. Kebijakan harus disebarluaskan kepada seluruh karyawan selama masa rekrutmen dan orientasi karyawan baru; dan
2. Mengambil tindakan perbaikan yang efektif dan pantas apabila terjadi pelecehan di tempat kerja. Pengusaha/manajemen diwajibkan untuk menahan tindakan yang dapat dikategorikan sebagai pelecehan. Pengusaha/manajemen harus berkontribusi terhadap terciptanya dan terbinanya lingkungan kerja yang bebas dari pelecehan dengan menerapkan standar untuk menghilangkan segala bentuk pelecehan.

Pengusaha/ manajemen harus berusaha untuk memastikan bahwa seluruh pihak ketiga yang berurusan dengan perusahaan, seperti pelanggan, pelamar kerja atau pemasok, tidak menjadi sasaran pelecehan baik oleh pengusaha maupun karyawan, dan sebaliknya.

Seluruh pengusaha, tanpa memandang ukuran perusahaan atau organisasi, harus mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mencegah pelecehan di tempat kerja. Hal ini bermakna bahwa para pengusaha harus secara akif mengimplementasikan tindakan-tindakan pencegahan untuk meminimalkan terjadinya pelecehan dan untuk merespon secara wajar ketika terjadi pelecehan.



Perusahaan-perusahaan atau organisasi-organisasi yang berukuran besar mungkin perlu untuk menyebarkan informasi dan menyelenggarakan pelatihan formal untuk memastikan bahwa seluruh karyawan mengetahui dan memahami kebijakan perusahaan berkenaan dengan pelecehan. Dalam perusahaan-perusahaan yang berukuran kecil, strategi yang paling pantas mungkin adalah untuk memberikan salinan tentang kebijakan yang berkenaan dengan pelecehan dan menyelenggarakan diskusi informal dengan para karyawan untuk memastikan bahwa mereka memahami kebijakan yang ada.

Oleh karena alasan-alasan ini, semua pengusaha diwajibkan untuk membentuk mekanisme (mekanisme internal) dalam perusahaan, organisasi, atau lembaga untuk mencegah dan merespon terhadap kasus-kasus pelecehan seksual di tempat kerja. Mekanisme tersebut harus menyertakan elemen-elemen berikut:

- a. Pernyataan kebijakan yang melarang pelecehan;
- b. Definisi yang jelas tentang apa yang tergolong kepada pelecehan;
- c. Prosedur keluhan/keberatan;
- d. Aturan dan hukuman disiplin terhadap pelaku pelecehan dan terhadap mereka yang melontarkan tuduhan palsu;
- e. Tindakan-tindakan protektif dan pemulihan untuk korban;
- f. Program peningkatan dan pendidikan untuk menjelaskan kebijakan perusahaan tentang pelecehan dan meningkatkan kesadaran serta konsekuensi serius atas pelanggaran kebijakan yang harus disebarluaskan kepada seluruh karyawan, penyelia, dan manajer di perusahaan;
- g. Pemantauan.

Mekanisme untuk merespon terhadap kasus-kasus pelecehan akan dibahas secara rinci di Bab 7.

6.2 PERNYATAAN KEBIJAKAN

Elemen kunci untuk mencapai keberhasilan dalam pencegahan pelecehan di tempat kerja adalah komitmen yang kuat dari seluruh tingkatan dalam perusahaan atau organisasi, mulai dari tingkat eksekutif puncak dan manajemen senior hingga ke tingkatan penyelia dan karyawan-karyawan lainnya. Pernyataan kebijakan berkenaan dengan pelecehan adalah pesan dari manajemen kepada seluruh karyawan yang menyatakan kebijakan-kebijakan perusahaan, filosofi dan komitmen untuk mencegah dan menanggulangi pelecehan guna menciptakan lingkungan kerja yang positif yang bersifat kondusif kepada perusahaan atau organisasi. Pernyataan kebijakan harus keluar dari manajemen senior untuk memastikan bahwa kebijakan diterima dan dipatuhi oleh seluruh karyawan, supervisor, dan manager di tempat kerja secara keseluruhan.

Pernyataan kebijakan harus mengandung paling tidak hal-hal berikut:

1. Pernyataan bahwa seluruh karyawan, pelamar kerja, dan pihak ketiga manapun yang diasosiasikan dengan perusahaan berhak untuk diperlakukan sesuai dengan harkatnya dan tanpa perbedaan;
2. Penjelasan penuh tentang bentuk-bentuk perilaku yang dapat digolongkan sebagai pelecehan;
3. Deklarasi bahwa pelecehan tidak diizinkan atau direstui oleh perusahaan atas dasar-dasar tidak ada toleransi sama sekali;
4. Jaminan bahwa semua orang yang telah mendapat perlakuan yang melecehkan di tempat kerja berhak untuk mengajukan keberatan dan tindakan yang wajar harus diambil sesuai dengan peraturan dalam perusahaan;
5. Penjelasan tentang prosedur yang harus diikuti oleh seluruh karyawan yang menjadi korban pelecehan dan oleh manajemen maupun karyawan yang ditugaskan untuk mengelola semua keluhan;
6. Deklarasi yang menyatakan bahwa pelecehan merupakan pelanggaran terhadap kebijakan perusahaan dan akan berakibat diterapkannya tindakan disiplin sesuai dengan peraturan perusahaan; dan
7. Petunjuk yang menyatakan bahwa seluruh penyelia dan manajer dibebankan dengan tugas positif untuk mengimplementasikan kebijakan tersebut dan menunjukkan kepemimpinan melalui keteladanan.

Pernyataan kebijakan harus bersifat spesifik dan menghindarkan bahasa-bahasa hukum sehingga dapat dimengerti oleh semua orang. Untuk memastikan implementasi efektif dari kebijakan-kebijakan tersebut di tempat kerja, kebijakan-kebijakan tersebut dapat dibuat sebagai bagian dari peraturan perusahaan atau bagian dari kesepakatan kerja bersama yang harus dipenuhi sebagai persyaratan untuk terjadinya hubungan kerja, dengan sanksi-sanksi yang relevan dan berbagai tindakan disiplin atas ketidakpatuhan yang ada.

6.3 PENCEGAHAN

Pencegahan adalah cara yang paling efektif bagi seorang pengusaha dalam mengangkat masalah pelecehan di tempat kerja. Tindakan-tindakan pencegahan termasuk di antaranya:

1. Komunikasi: mensosialisasikan pedoman melalui, sebagai contoh, Lembaga Kerjasama Bipartit, Lembaga Kerjasama Tripartit, dan beragam media cetak dan elektronik.
2. Pendidikan: mengorganisasikan program-program orientasi dan pengenalan bagi staff, ceramah-ceramah keagamaan, atau acara-acara khusus seperti acara-acara yang sudah diprogramkan.
3. Pelatihan: memberikan pelatihan spesifik bagi para penyelia dan manajer untuk mengenali masalah-masalah yang ada di tempat kerja dan mengembangkan beragam strategi untuk pencegahan; membentuk Tim Respon Penyelesaian Pelecehan.
4. Mendorong perusahaan untuk melaksanakan pencegahan pelecehan di tempat kerja, termasuk mengambil tindakan disiplin dalam bentuk:
 - a. Kebijakan Perusahaan
 - b. Perjanjian Kerja/Peraturan Perusahaan/Kesepakatan Kerja Bersama

Penyebarluasan kebijakan dan mekanisme pencegahan pelecehan kepada seluruh karyawan dan para penyelia sama pentingnya. Guna memenuhi seluruh kebutuhan akan komunikasi, para pengusaha harus menyelenggarakan program di mana karyawan dan penyelia dapat mendapatkan pendidikan tentang pelecehan. Sehingga pada akhirnya, seluruh pihak harus memiliki kesadaran yang tinggi tentang berbagi cara untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif yang bebas dari pelecehan.

Pemerintah pusat dan pemerintah daerah harus memastikan bahwa seluruh pedoman yang berkenaan dengan implementasi dari ketentuan-ketentuan ini dan contoh-contoh dari kebijakan mengenai pelecehan untuk perusahaan berukuran besar, sedang, dan kecil dapat diakses dan tersedia bagi seluruh pengusaha. Sementara itu, para pengusaha harus memberikan informasi tentang pelecehan pada program-program orientasi, di samping juga pendidikan dan pelatihan bagi para pekerja. Serikat pekerja juga harus menyertakan informasi tentang pelecehan dalam program-program pendidikan dan pelatihan untuk para anggotanya.



MEKANISME TANGGAPAN TERHADAP KASUS-KASUS PELECEHAN SEKSUAL

7.1 PROSEDUR PENGAJUAN KELUHAN

A. Prosedur Pengajuan Keluhan

Sebagai bagian dari tanggungjawab perusahaan untuk menangani masalah pelecehan di tempat kerja, para pengusaha harus mengimplementasikan prosedur pengajuan keluhan yang efektif dan mudah diakses bagi para karyawan dan peserta lain di tempat kerja. Prosedur-prosedur pengajuan keluhan dapat berbeda menurut ukuran dan ketersediaan sumberdaya perusahaan.

Prosedur pengajuan keluhan yang efektif membawa pesan dari perusahaan bahwa semua kasus pelecehan ditangani secara serius; dapat mencegah pelecehan dan membina hubungan di tempat kerja yang positif; memastikan bahwa semua keluhan ditangani secara konsisten dan dalam batas-batas waktu yang spesifik; peringatkan perusahaan tentang adanya pola-pola perilaku yang tidak dapat diterima dan mengangkat kebutuhan akan adanya keperluan untuk memiliki strategi pencegahan pada bidang-bidang tertentu.

Para pengusaha harus mengembangkan prosedur pengajuan keluhan yang disesuaikan dengan tempat kerja tertentu. Prosedur pengajuan keluhan yang efektif menyediakan beragam opsi untuk mengangkat masalah pelecehan. Sebagai contoh, korban dapat melapor pada para penyelianya, manajer lain dan staff yang ditugaskan untuk menangani keluhan. Seorang korban dapat memilih opsi yang paling sesuai dengan kondisi mereka.

Dalam menawarkan pilihan yang beragam, sangat vital bagi seorang manajer untuk memiliki pengetahuan yang relevan dan menerima pelatihan yang tepat untuk menangani keluhan tentang pelecehan. Staff juga harus diberi kesadaran bahwa keluhan dapat diajukan kepada komisi/ divisi di perusahaan.

Prosedur pengajuan keberatan dapat berdasar atas:

1. Keluhan yang diajukan secara formal ataupun informal yang menekankan pada pemecahan masalah ketimbang bukti faktual atau verifikasi dari keluhan; atau
2. Prosedur formal yang menitikberatkan pada fokus apakah bukti faktual atau verifikasi dari keluhan dapat dibuktikan.

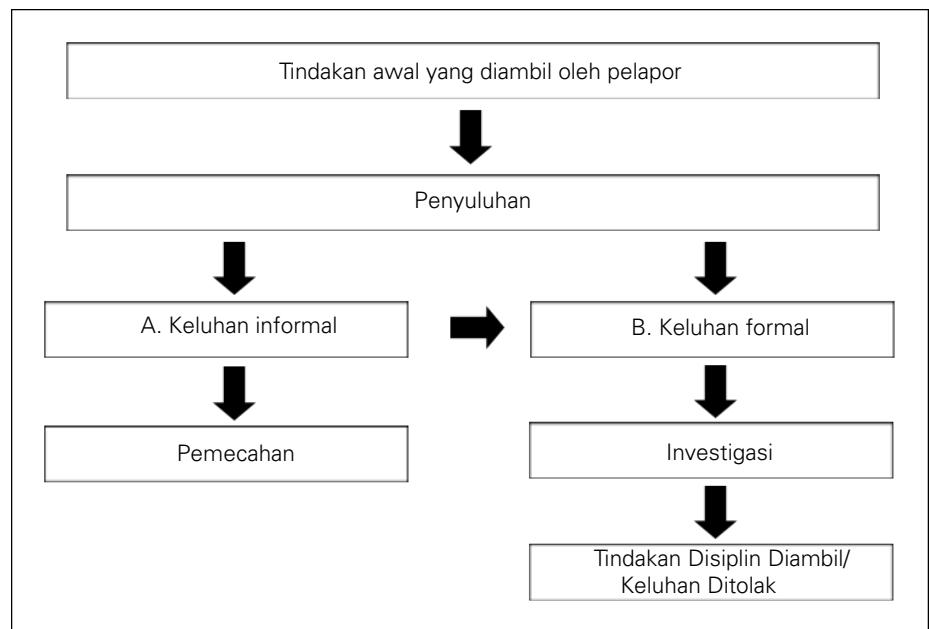
Prosedur pengajuan keluhan harus paling tidak mengandung elemen-elemen berikut:

1. Prosedur langkah demi langkah untuk pelaporan dan pemrosesan keluhan, dengan jangka waktu yang wajar untuk setiap langkah;
2. Prosedur investigasi; dan
3. Prosedur pengajuan banding yang memungkinkan para pihak yang tidak puas untuk mengajukan banding atas hasil investigasi kepada otoritas yang lebih tinggi.

B. Prosedur untuk Menangani Keluhan

Para karyawan harus memiliki opsi untuk memecahkan masalah pelecehan yang mereka ajukan melalui prosedur formal ataupun informal. Diagram berikut menunjukkan mekanisme penanganan keluhan internal.

(Mekanisme Keluhan)



1 . Prosedur Informal untuk Mengajukan Keberatan

Prosedur informal menekankan pada penyelesaian konflik yang memandang ke masa depan, kerahasiaan dan rekonsiliasi, seraya mencegah pertanyaan mengenai kewajiban dan kompensasi. Kebanyakan orang yang menerima perlakuan yang melecehkan hanya ingin agar perilaku ofensif tersebut dihentikan. Keluhan-keluhan yang bersifat informal harus dipecahkan dalam waktu 30 hari dengan tujuan untuk menyelesaikan kasus tersebut melalui musyawarah. Cara-cara informal untuk menanggulangi kasus-kasus pelecehan dapat termasuk tindakan-tindakan berikut:

- i. mungkin sudah cukup memadai bagi karyawan dimaksud untuk mendapatkan peluang untuk menjelaskan kepada pelaku bahwa tindak-tanduknya tidak diinginkan.
- ii. Karyawan bersangkutan boleh mencari nasihat yang terjamin kerahasiaannya tentang solusi-solusi yang mungkin dari seorang penyelia, kolega yang dipercaya, atau petugas yang dilatih untuk menangani masalah-masalah pelecehan.
- iii. Karyawan bersangkutan dapat meminta penyelia atau petugas yang relevan untuk secara pribadi dan secara informal berbicara kepada pelaku atas nama karyawan bersangkutan.



Para pengusaha juga dapat mempertimbangkan untuk menciptakan mekanisme informal alternatif untuk pengajuan keluhan atau nasihat, sebagai berikut:

- 1) Saluran telepon informasi yang dapat digunakan oleh para karyawan untuk mendiskusikan berbagai pertanyaan atau keprihatinan tentang pelecehan tanpa keharusan untuk mengungkap identitas mereka, menjadi tugas dari petugas yang terlatih untuk menangani permasalahan-permasalahan pelecehan untuk menjelaskan tindakan apa yang dapat dimambil oleh karyawan-karyawan yang bersangkutan; dan

- 2) Sistem mediasi di antara sesama pekerja di mana para penengah ini berusaha untuk menemukan solusi tentang keluhan-keluhan yang berkenaan dengan pelecehan yang dapat ditawarkan kepada individu yang mengajukan keluhan dan (para) terduga pelaku pelecehan. Mediasi dapat menjadi pilihan yang baik ketika terduga pelaku adalah rekan kerja dalam perusahaan;
- 3) Prosedur formal yang menitikberatkan fokus pada dampak yang lebih luas dari pelecehan dan memerlukan rasa tanggung jawab.

2. Prosedur Formal untuk Mengajukan Keberatan

Seorang karyawan tidak boleh dipaksa untuk menjajaki semua usaha pemecahan masalah secara informal sebelum akhirnya memilih untuk mengajukan keluhan secara formal. Para pengusaha harus memastikan bahwa prosedur formal untuk merespon terhadap berbagai keluhan sudah tersusun dan dikomunikasikan pada seluruh karyawan. Dengan dipandu oleh prinsip-prinsip keadilan prosedural, prosedur formal harus menyertakan langkah-langkah berikut:

- i. Lakukan wawancara pribadi dengan pihak yang mengajukan keluhan dan dapatkan kejelasan tentang tuduhan yang dilontarkan secara tertulis;
- ii. Sampaikan tuduhan-tuduhan yang dilontarkan kepada terduga pelaku pelecehan secara lengkap;
- iii. Berikan kesempatan kepada (para) terduga pelaku pelecehan untuk merespon dan mempertahankan diri mereka terhadap tuduhan-tuduhan yang dilontarkan;
- iv. Apabila ada perselisihan berkenaan dengan fakta-fakta yang disampaikan, lakukan investigasi terhadap tuntutan, dapatkan pertanyaan dari para saksi dan kumpulkan bukti lain;
- v. Sebuah temuan dibuat atas dasar apakah keluhan tersebut absah;
- vi. Laporan tertulis yang mendokumentasikan proses investigasi, bukti, temuan-temuan dan hasil-hasil yang direkomendasikan diserahkan kepada manajemen senior/ pengusaha;
- vii. Pengusaha/ manajemen senior harus mengimplementasikan hasil-hasil yang direkomendasikan atau memutuskan alur tindakan alternatif.

Dalam merespon kasus-kasus pelecehan di tempat kerja, faktor-faktor berikut harus dipertimbangkan:

- 1) Investigasi seksama.
- 2) Dianggap tidak bersalah hingga dibuktikan sebaliknya.
- 3) Dukungan pada korban.
- 4) Kerasaian.
- 5) Transparansi.
- 6) Dibatasi waktu.
- 7) Perlindungan korban pelecehan dari tindakan balas dendam.

Komite untuk pencegahan tindakan pelecehan dapat melakukan investigasi. Komite kecil untuk penyelesaian perselisihan harus memiliki keseimbangan jender, selain juga disertakannya anggota manajemen senior dan staff yang dilatih untuk menangani masalah pelecehan.



Dalam menangani keluhan, tugas-tugas dari komite penyelesaian perselisihan adalah sebagai berikut:

- i. Memberitahu para karyawan akan hak-hak mereka dan tergantung dari sifat pelecehan, untuk melakukan tuntutan terpisah terhadap terduga pelaku pelecehan.
- ii. Berhati-hati agar tidak merugikan pihak yang mengajukan keluhan atau berprasangka terhadap terduga pelaku pelecehan apabila tuntutan diketahui tidak memiliki bukti yang cukup kuat.
- iii. Berikan pada terduga pelaku pelecehan kesempatan untuk menceritakan versi mereka dan untuk mengajukan semua saksi-saksi pendukung.
- iv. Pastikan bahwa proses investigasi dan semua keberatan ditangani dengan cara yang dapat memastikan bahwa identitas dari orang-orang yang terlibat dan semua catatan yang berhubungan dengan keluhan mengenai pelecehan dijaga kerahasiaannya.
- v. Pastikan bahwa semua ketentuan dalam urusan pekerjaan dibuat, apabila perlu, untuk memastikan bahwa terduga korban dan pelaku pelecehan dapat terus bekerja dalam lingkungan yang aman sementara kasusnya sedang diinvestigasi. Hal ini dapat termasuk di antaranya lokasi sementara dari terduga pelaku ke tempat kerja yang berbeda.

3. Tindakan Disiplin dan Sanksi-Sanksi

Untuk memastikan adanya efek jera, perlu untuk menentukan bentuk-bentuk tindakan disiplin dan sanksi-sanksi. Tindakan disiplin dan sanksi-sanksi harus disertakan dalam peraturan perusahaan dan/atau kesepakatan kerja bersama. Bentuk tindakan disiplin atau hukuman tergantung pada faktor-faktor seperti:

- i. Tingkat keseriusan atau frekuensi pelecehan;
- ii. Keinginan-keinginan dari orang yang dilecehkan;
- iii. Rentang di mana pelaku pelecehan seharusnya sudah dapat mengantisipasi bahwa tindak-tanduk semacam itu tidak dapat diterima atau diinginkan;
- iv. Tingkat penyesalan; dan/ atau
- v. Apabila telah ada insiden yang mendahuluinya atau peringatan-peringatan.

Tindakan disiplin harus diambil sebagai respon terhadap:

- i. Karyawan manapun yang melakukan balas dendam atau menjadikan orang lain sebagai korban atas dasar tuduhan pelecehan yang dilakukan atau orang yang bertindak sebagai saksi dalam investigasi pelecehan;
- ii. Karyawan manapun yang membuat tuduhan-tuduhan palsu yang membahayakan atau menjengkelkan.

Hukuman yang direkomendasikan harus proporsional terhadap bobot keseriusan dari pelecehan dan konsisten dengan peraturan perusahaan. Tipe-tipe hukuman pelecehan termasuk di antaranya:

- i. Mengeluarkan peringatan tertulis atau teguran;
- ii. Memindahkan pelaku atau penugasan pelaku ke tugas yang baru;
- iii. Pencopotan otoritas atau tugas-tugas manajemen;
- iv. Pemotongan upah;
- v. Dalam kasus-kasus serius, skorsing atau pemutusan hubungan kerja;
- vi. Pelatihan atau penyuluhan terhadap pelaku pelecehan bisa jadi perlu untuk memastikan bahwa pelaku pelecehan memahami mengapa perilakunya melanggar kebijakan perusahaan tentang pelecehan. Pemantauan terhadap perilakunya secara berlanjut juga dibutuhkan guna memastikan perubahan perilaku.

Apabila tidak ada cukup bukti untuk menentukan keabsahan dari tuntutan pelecehan, pengusaha harus memastikan bahwa orang yang mengajukan keluhan tidak mendapatkan sanksi. Namun, apabila tidak ada bukti yang memadai, pengusaha harus:

- 1) Menyebarluaskan informasi tentang kemungkinan sanksi sesuai dengan peraturan;
- 2) Melaksanakan pelatihan dan aktivitas yang mendorong peningkatan kesadaran bagi staff; dan
- 3) Pantau situasi dengan hati-hati.

4. Tindakan Perlindungan dan Pemulihan

Balas dendam adalah masalah serius yang menjadi keprihatinan, khususnya pada kasus-kasus dimana terduga pelaku pelecehan menduduki jabatan yang lebih tinggi. Pengusaha harus berusaha untuk memastikan kerahasiaan selama proses investigasi dan melindungi pihak yang mengajukan keberatan. Sebagai bagian dari tindak lanjut, petugas yang bertanggung jawab untuk menanggulangi masalah pelecehan di kantor harus secara berkala memantau pihak yang mengajukan keberatan untuk memastikan tidak adanya tindakan yang serius yang telah dilakukan.

Pada kasus-kasus di mana korban pelecehan telah menderita kerugian sebagai akibat dari pelecehan, seperti penurunan pangkat, penolakan kenaikan pangkat atau kerugian finansial yang timbul akibat penolakan diberikannya hak yang berhubungan dengan hubungan kerja, sudah sewajarnya untuk memulihkan korban pada posisi di mana ia seharusnya berada seandainya pelecehan tidak terjadi.

Tindakan-tindakan pemulihan tambahan bisa jadi termasuk:

- i. Tuntutan permohonan maaf dari pelaku pelecehan;
- ii. Pemulihan cuti sakit dan cuti tahunan yang diambil akibat terjadinya pelecehan;
- iii. Manajemen perusahaan harus mempertimbangkan untuk mengizinkan pemberian tambahan cuti sakit pada kasus-kasus pelecehan di mana seorang karyawan memerlukan bimbingan untuk menghilangkan trauma;
- iv. Dihapuskannya evaluasi negatif dari arsip pribadi dari korban pelecehan yang timbul sebagai akibat adanya pelecehan;
- v. Merehabilitasi korban apabila kontrak kerjanya telah diputuskan dengan tidak sebagaimana mestinya;
- vi. Kajian perlakuan dan keputusan hubungan kerja yang mempengaruhi pihak yang mengajukan keluhan dan saksi-saksi untuk memastikan bahwa perlakuan atau keputusan yang sedemikian tidak bersifat membala dendam;
- vii. Kompensasi untuk kerugian seperti biaya-biaya pengobatan.

Seandainya keberatan yang diajukan ternyata tidak memiliki dasar yang kuat, pemulihan yang sewajarnya harus diberikan kepada pihak yang dituduh seandainya ada kerugian yang diderita oleh orang dimaksud.

7.2 EVALUASI DAN PEMANTAUAN

1. Perusahaan harus menginstruksikan para penyelia dan manajer untuk memperlakukan semua keberatan tentang kasus pelecehan secara serius, tidak perdu apabila keberatan tersebut sesuai dengan prosedur pengajuan keluhan di perusahaan atau tidak.
2. Perusahaan harus memantau para penyelia dan manajer untuk memastikan bahwa mereka patuh pada kebijakan perusahaan berkenaan dengan pelecehan.
3. Petugas yang bertanggungjawab harus menyusun laporan tahunan untuk pengusaha/ manajemen berkaitan dengan jumlah dan jenis-jenis keluhan yang diajukan, cara yang diambil untuk menyelesaikan keluhan tersebut dan rekomendasi yang mengalir dari data ini, untuk revisi kebijakan dan pelatihan.
4. Perusahaan harus mengevaluasi efektivitas mekanisme yang ada secara reguler guna mencegah dan menanggulangi pelecehan di tempat kerja.

Hasil dari proses penyelesaian perselisihan kasus pelecehan dapat digunakan sebagai dasar untuk para pekerja yang berkeinginan untuk mengakhiri hubungan kerja melalui lembaga yang memiliki otoritas untuk menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Government of New South Wales. 1996. Harassment Free Workplace: Policy and Guidelines.

Government of South Australia. 2012. Preventing Workplace Bullying: A Practical Guide for Employers.

Government of South Australia. 2012. Dealing with Workplace Bullying: A Practical Guide for Employers.

International Labour Organization. 2011. Equality and Non-discrimination at Work in East and South-East Asia.

International Labour Organization. 2011. Guidelines on Sexual Harassment Prevention at the Workplace.

International Labour Organization. 2012. Solve: Integrating Health Promotion into Workplace OSH Policies, Trainer's Guide.

Queensland Government. 2010. Workplace Harassment: Human Resources Policy.

Washington State Department of Labor and Industries. 2011. Workplace Bullying and Disruptive Behavior: What Everyone Needs to Know.