

LAPORAN APEL PAGI

Hari/Tanggal : Kamis, 02 September 2021
Jam : 07.00
Tempat : KBS
Pemimpin Apel : Darwin I. Putra Harefa

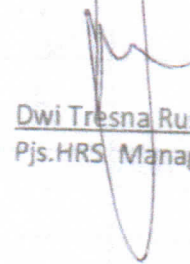
No.	Pembahasan
1.	<p>Sosialisasi mengenai bentuk-bentuk pelecehan seksual di tempat kerja.</p> <p>Maka terlampir.</p> <p>Jika terjadi bentuk² pelecehan seksual di tempat kerja agar disampaikan kepada pimpinan atau HRS Department.</p>

Pemimpin Apel Pagi,



Darwin I. Putra Harefa
Asisten EHS

Verifikasi oleh



Dwi Tresna Rusyiansyah
Pjs.HRS Manager



Dokumentasi (Foto Apel Pagi)



SHOT 051 0150

PERTANYAAN YANG KERAP DITANYAKAN

Pelecehan Seksual di Tempat Kerja

1. Apakah Pelecehan Seksual?

Pelecehan seksual adalah perilaku bersifat seksual yang tidak bisa diterima, yang membuat seseorang merasa terhina, dipermalukan dan/atau diintimidasi.

Pelecehan seksual dapat terjadi dalam berbagai bentuk. Bisa melibatkan perilaku seperti:

- ♦ Sentuhan, pelukan atau ciuman yang tidak bisa diterima
- ♦ Menatap atau mengerling
- ♦ Komentar atau lelucon
- ♦ Undangan seksual yang tidak diinginkan atau permintaan yang memaksa untuk berkencan
- ♦ Pertanyaan yang mengganggu mengenai kehidupan pribadi seseorang atau bagian tubuh seseorang
- ♦ Keintiman yang tidak perlu, seperti mengosok-kosokkan tubuh seseorang
- ♦ Menghina atau meledek yang bersifat seksual
- ♦ Menunjukkan gambar, poster, screen savers, email, twitter, pesan singkat atau yang bersifat seksual
- ♦ Mengakses situs-situs internet yang bersifat seksual
- ♦ Mengunjungi secara tidak pantas situs jejaring sosial
- ♦ Perilaku yang juga sebagai pelanggaran menurut hukum pidana, seperti serangan fisik atau penyerangan seksual, menguntit atau komunikasi yang tidak pantas.

2. Apakah Pelecehan Seksual 'Quid pro quo'?

Pelecehan seksual Quid pro quo (ini untuk itu) melibatkan tindakan seksual yang tidak bisa diterima, meminta tindakan seksual dan perilaku verbal atau fisik lainnya yang bersifat seksual ketika salah satu dari situasi berikut ini terjadi.

- (1) Penyerahan atas perilaku tersebut dilakukan baik secara tegas atau implisit untuk suatu kondisi atau syarat hubungan kerja seseorang; ATAU
- (2) Penyerahan kepada atau penolakan atas perilaku tersebut oleh seseorang digunakan sebagai dasar dibuatnya keputusan dalam hubungan kerja yang mempengaruhi individu.

3. Apakah pelecehan seksual 'dalam lingkungan yang keras'?

Perilaku seksual yang tidak bisa diterima, meminta tindakan seksual dan perilaku verbal atau fisik lainnya yang bersifat seksual merupakan pelecehan seksual 'dalam lingkungan yang keras' ketika perilaku tersebut memiliki tujuan atau pengaruh yang tidak wajar terhadap kinerja kerja seseorang atau menciptakan lingkungan kerja yang menakutkan, keras, dan penuh penghinaan.

4. Apakah faktor-faktor yang menentukan 'lingkungan yang keras'?

Berikut ini faktor-faktor yang dapat membantu menentukan apakah perilaku tersebut memiliki tujuan atau pengaruh yang tidak wajar terhadap kinerja kerja seseorang atau menciptakan lingkungan kerja yang menakutkan, keras, dan penuh penghinaan:

- ♦ Ketika perilaku dilakukan secara verbal atau fisik atau keduanya;
- ♦ Seberapa sering perilaku tersebut diulangi;
- ♦ Ketika perilaku tersebut kasar atau sangat menghina;
- ♦ Ketika tersangka pelaku adalah teman sekerja, klien, pihak ketiga atau atasan;
- ♦ Ketika ada orang lain yang bergabung dalam melakukan pelecehan; dan
- ♦ Ketika pelecehan ditujukan kepada lebih dari satu orang.

Satu faktor tunggal tidak bisa menentukan apakah perilaku bersifat 'kasar'. Perlu dilakukan penilaian berdasarkan keseluruhan keadaan.

5. Apakah perilaku seksual yang tidak bisa diterima?

Perilaku seksual hanya bisa menjadi pelecehan seksual bila hal tersebut tidak bisa diterima. Perilaku harus tidak bisa diterima dalam arti orang yang menerima perlakuan tersebut tidak mengundangnya atau mendorongnya dan dalam arti orang tersebut menganggap perilaku tersebut tidak diinginkan atau menghina.

6. Bagaimana menentukan jika perilaku tersebut tidak bisa diterima?

Ketika bukti-bukti saling bertentangan apakah suatu perilaku bisa diterima atau tidak bisa diterima, pengusaha harus melihat catatan dan keadaan secara menyeluruh, mengevaluasi setiap situasi secara kasus per kasus. Penyelidikan harus menentukan apakah dugaan atas perilaku pelaku dapat secara wajar dilihat sebagai penghinaan, memperlakukan atau tidak bisa diterima oleh korban sebagaimana mempertimbangkan apakah perilaku korban konsisten atau tidak dengan pernyataannya bahwa perilaku seksual tersebut tidak bisa diterima.

Dalam hal pelecehan seksual yang *quid pro quo*, perilaku korban tidaklah relevan untuk menentukan apakah pelecehan seksual telah terjadi atau tidak.

7. Siapa yang bisa menjadi korban pelecehan seksual?

Laki-laki dan perempuan. Korban tidak harus berlainan jenis kelamin. Korban tidak harus orang yang secara langsung dilecehkan, tetapi bisa setiap orang yang terkena dampak atas perilaku yang menghina.

8. Siapa yang bisa menjadi pelaku pelecehan seksual?

Laki-laki dan perempuan. Dia bisa saja atasan korban, atau agen pemberi kerja, atasan di tempat lain, teman sekerja atau yang bukan pekerja.

9. Mengapa orang melecehkan orang lain secara seksual?

Kebanyakan orang yang melecehkan orang lain melakukannya baik secara sadar atau tidak untuk menunjukkan dominasi atau kekuasaannya. Juga mungkin digunakan sebagai metode kendali organisasi atau sosial terhadap orang lain. Kadang orang melecehkan orang lain secara seksual sebagai upaya untuk menahan mereka tetap berada di tempatnya. Orang yang melakukan pelecehan di depan rekan sejawatnya dalam upaya mencari persetujuan dari rekan sejawatnya.

10. Dapatkah tuntutan pelecehan seksual dibuat oleh pekerja bahkan jika pekerja menyetujui perbuatan seksual tersebut?

Ya. Orang yang bersangkutan mungkin menyetujui perbuatan seksual tersebut karena dipaksa atau ditekan oleh pelaku.

11. Apakah perbuatan yang merupakan pelecehan seksual harus terjadi di tempat kerja?

Tidak. Pelecehan seksual dapat terjadi di hampir situasi pekerjaan dan hubungan yang terkait dengan kerja. Contohnya, bisa terjadi dalam acara sosial yang dilaksanakan oleh pengusaha, selama perjalanan dinas, di tempat klien atau pelanggan, acara pelatihan, makan siang atau makan malam bisnis, kampanye promosi atau acara humas dengan klien, pelanggan atau calon mitra atau selama percakapan di telepon yang menyangkut pekerjaan atau komunikasi melalui media elektronik.

12. Apakah perbedaan antara pelecehan seksual dan perbuatan pidana yang bersifat seksual?

Meskipun pelecehan seksual bukan pelanggaran pidana menurut hukum di Indonesia, beberapa jenis pelecehan seksual dapat menjadi pelanggaran menurut hukum pidana. Misalnya:

- ♦ Penyerangan fisik
- ♦ Perlakuan yang tidak pantas/menyenangkan
- ♦ Penyerangan seksual
- ♦ Menguntit
- ♦ Menunjukkan komunikasi atau gambar yang dianggap porno.

Jika pengusaha menduga bahwa pelanggaran pidana telah terjadi, individu yang bersangkutan disarankan untuk melaporkan masalahnya ke polisi secepat mungkin dan pengusaha memberikan dukungan dan bantuan yang diperlukan.

13. Apa perbedaan antara pelecehan seksual dan diskriminasi?

Pelecehan seksual adalah bentuk diskriminasi berdasarkan jenis kelamin di tempat kerja. Ini merupakan pelanggaran terhadap hak-hak mendasar pekerja dan dianggap sebagai persoalan keselamatan dan kesehatan, diskriminasi dan kondisi kerja yang tidak bisa diterima.

14. Apakah pekerja diperbolehkan berpacaran dengan teman sekerja?

Ya. Pekerja seharusnya diperbolehkan untuk berpacaran dengan teman sekerja. Perilaku yang berdasarkan rasa saling suka bukanlah pelecehan seksual. Pengusaha tidak boleh melarang pekerja untuk menjalin hubungan yang sungguh-sungguh berdasarkan saling suka antara pekerja.

15. Jika saya menjadi korban pelecehan seksual, apa yang harus saya lakukan?

Jika Anda dilecehkan secara seksual di tempat kerja, Anda harus memberitahu seseorang – baik itu penyelia, manajer atau petugas yang ditunjuk untuk menangani pelecehan seksual. Jika Anda

merasa nyaman untuk langsung mendekati si pelaku sendirian, Anda bisa memberitahukan kepada pelaku bahwa perilakunya tidak bisa diterima.

Pemberi kerja Anda harus memiliki tata cara internal yang dibuat untuk menangani keluhan, pengaduan dan pertanyaan terkait dengan pelecehan seksual serta untuk membuat penyelesaian internal. Tidak ada jenis tata cara keluhan tertentu yang harus diikuti semua tempat kerja. Oleh karenanya tata cara keluhan yang harus Anda ikuti tergantung pada apa yang sudah dikembangkan di tempat kerja Anda. Ini akan dipengaruhi oleh ukuran, struktur dan sumber dana yang tersedia di tempat kerja.

Jika Anda belum diinformasikan mengenai tata cara yang berlaku atau jika tempat kerja Anda tidak memiliki kebijakan pelecehan seksual, tanyakan kepada penyelia, manajer, LKS Bipartit atau perwakilan serikat pekerja untuk mendapatkan informasi dan arahan.

16. Jika penyelia melecehkan saya, apa yang dapat saya lakukan?

Jika penyelia Anda melecehkan Anda, Anda harus memberitahukan kepada manajer lain, perwakilan serikat pekerja, perwakilan LKS Bipartit yang Anda percayai atau orang yang ditunjuk untuk menangani keluhan pelecehan seksual di tempat kerja Anda.

17. Apa yang dapat saya lakukan jika saya menyaksikan pelecehan seksual di tempat kerja?

Jika Anda menyaksikan pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja, Anda harus memberitahu pengusaha atau penyelia. Mungkin juga pantas untuk memberitahu si pelaku bahwa perilakunya tidak bisa diterima di lingkungan tempat kerja.

18. Apakah suatu pelecehan seksual jika mantan pacar saya tidak mau berjauhan dengan saya di tempat kerja?

Mungkin saja, jika Anda menjelaskan kepada mantan pacar Anda bahwa Anda tidak ingin menjalin hubungan lagi dengannya. Jika orang tersebut terus memaksa untuk meneruskan hubungan atau membuat tindakan, komentar atau gerak tubuh yang bersifat seksual kepada Anda, hal ini bisa dianggap sebagai pelecehan seksual.

19. Apakah semua pengusaha wajib memiliki kebijakan pelecehan seksual?

Ya, semua pengusaha, baik yang memiliki tempat kerja yang kecil atau besar harus membuat kebijakan yang terkait dengan pelecehan seksual. Pedoman pencegahan dan penanganan pelecehan seksual

dibuat untuk semua jenis pengusaha, termasuk perusahaan terbuka atau tertutup, termasuk kementerian, lembaga pemerintah di tingkat pusat dan daerah, perusahaan negara, organisasi non-pemerintah, organisasi nirlaba, badan sukarelawan, organisasi pengusaha, serikat pekerja, lembaga pendidikan, agen penempatan tenaga kerja pemerintah dan swasta, dan lembaga pelatihan.

20. Mengapa pengusaha harus memiliki kebijakan pelecehan seksual?

Kebijakan pelecehan seksual yang telah dibuat di tempat kerja mendorong terciptanya lingkungan kerja yang efektif, produktif, dan sehat. Kunci untuk mencegah pelecehan seksual ada pada pengusaha dan manajemen untuk membuat kebijakan yang sangat jelas bagi pekerja dan mereka yang berinteraksi di tempat kerja bahwa pelecehan seksual adalah perilaku yang tidak bisa diterima.

21. Bagaimana jika pengusaha di tempat saya bekerja tidak memiliki kebijakan pelecehan seksual?

Jika pengusaha di tempat Anda bekerja tidak memiliki kebijakan pelecehan seksual, Anda harus menghubungi perwakilan serikat pekerja di tempat Anda bekerja, perwakilan LKS Bipartit atau penyelia untuk menyarankan dibuatnya kebijakan tersebut. Anda bisa juga menghubungi salah satu konfederasi serikat pekerja di tingkat nasional, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), atau Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk membantu tempat kerja Anda mengembangkan kebijakan yang sesuai.

Semua serikat pekerja seharusnya memasukkan ketentuan untuk mengembangkan dan melaksanakan kebijakan pelecehan seksual dalam perjanjian kerja bersama.

22. Bagaimana pengusaha mengkomunikasikan kebijakan pelecehan seksual?

Ada berbagai macam cara bagi pengusaha agar pekerja memahami kebijakan pelecehan seksual di tempat kerja. Metode-metodenya antara lain:

- ♦ Melaksanakan peluncuran secara resmi kebijakan pelecehan seksual pada waktu rapat yang dihadiri seluruh pekerja dan melakukan pemberian informasi secara berkala
- ♦ Manajemen senior harus melaksanakan kebijakan dan menekankan kepada semua staf keharusan mematuhi kebijakan tersebut
- ♦ Mengirimkan email kepada semua pekerja mengenai kebijakan tersebut, memuat kebijakan tersebut dalam intranet dan komputer pekerja
- ♦ Memberikan salinan kebijakan tersebut kepada staf baru sebagai bagian dari pengenalan

- ♦ Meminta semua pekerja, kontraktor dengan jangka waktu tertentu dan pekerja sub-kontrak untuk menandatangani salinan kebijakan yang menyatakan bahwa mereka telah menerima dan memahaminya.
- ♦ Menempelkan salinan kebijakan tersebut dalam papan pengumuman dan memasukkannya dalam bahan perkenalan

23. Bagaimana pengusaha dapat mencegah pelecehan seksual di tempat kerja?

Pengusaha harus melakukan langkah-langkah berikut ini untuk mencegah pelecehan seksual:

- ♦ Mendapatkan dukungan dari manajemen untuk melaksanakan strategi menangani pelecehan seksual
- ♦ Menuliskan dan melaksanakan kebijakan pelecehan seksual
 - ♦ Memastikan hal ini bisa diakses oleh semua pekerja dan didiskusikan serta dilaksanakan pada rapat pekerja
 - ♦ Mengkaji kebijakan untuk memastikan kebijakan tersebut sesuai perkembangan
- ♦ Memberikan pelatihan dan informasi berkala mengenai pelecehan seksual kepada semua pekerja dan manajemen
 - ♦ Memastikan pelatihan bersifat khusus mengenai jenis perilaku yang merupakan pelecehan seksual.
 - ♦ Memajang poster anti pelecehan seksual di papan pengumuman di area kerja umum dan mendistribusikan informasi yang relevan
- ♦ Mendorong perilaku yang pantas oleh manajer. Manajer harus mencontohkan perilaku profesional setiap saat. Memastikan bahwa kriteria seleksi untuk posisi manajemen termasuk persyaratan bahwa manajer harus menunjukkan kemampuan menangani isu-isu diskriminasi dan pelecehan sebagai bagian dari tanggung jawab sumber daya manusia. Pengusaha juga harus mengkaji kinerja manajer atas tugas-tugasnya melalui skema penilaian kinerja.
- ♦ Ciptakan lingkungan kerja yang positif dengan menghilangkan material yang mengandung pornografi baik tersirat maupun tersurat, seperti kalender, poster dan cetakan-cetakan lain di tempat kerja. Pengusaha harus mengembangkan kebijakan yang melarang penggunaan yang tidak pantas atas teknologi komputer seperti email, screen saver dan internet. Pemeriksaan tempat kerja juga harus dilakukan secara berkala untuk memonitor lingkungan kerja dan kejadian pelecehan seksual.

24. Bagaimana jika pengusaha tidak merespons terhadap keluhan korban pelecehan seksual?

Adalah tanggung jawab pengusaha untuk menjawab keluhan pelecehan seksual dan melindungi korban dari pelecehan lanjutan. Jika pengusaha tidak segera menyelidiki tuntutan, korban bisa meminta mediasi ke Kantor Dinas Tenaga Kerja setempat dan memasukkan tuntutan hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial atas dasar pengusaha tidak mematuhi Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai perlakuan yang setara kepada pekerja tanpa diskriminasi.

25. Apakah yang dimaksud dengan ganti rugi yang pantas bagi korban pelecehan seksual?

Ganti rugi yang pantas bagi korban pelecehan seksual tergantung pada tuntutan korban dan dampak perbuatan tersebut kepada individu yang bersangkutan. Jika korban bisa membangun kasus yang sah atas pelecehan seksual, pengusaha harus secara otomatis memberikan semua tuntutan yang wajar. Hal ini termasuk penggantian atas pengeluaran-pengeluaran untuk konseling, perawatan kesehatan, dan pemulihan dari sakit dan/atau cuti pribadi.

26. Apakah yang kebanyakan orang inginkan sebagai hasil atas keluhan pelecehan seksual?

Penelitian menunjukkan bahwa kebanyakan orang hanya menginginkan pelecehan tersebut dihentikan.

27. Haruskah pengusaha membuat baju seragam pekerja untuk mencegah terjadinya pelecehan seksual?

Tidak. Tindakan pencegahan tidak berarti dalam bentuk tindakan "perlindungan". Pengusaha harus melihat cara yang memberdayakan pekerja perempuan dan laki-laki daripada berupaya melindungi mereka dengan mencoba menciptakan "kesamaan" di antara para pekerja.

Untuk informasi lebih lanjut, hubungi:

Kantor ILO Jakarta
 Menara Thamrin Lantai 22
 Jl. M.H. Thamrin Kav. 3
 Jakarta 10250, INDONESIA
 Telp. 021 - 391 3112
 Faks. 021 - 310 0766
 Email: Jakarta@ilo.org
 Website: www.ilo.org/jakarta