

KERTAS KEBIJAKAN

**Urgensi Ratifikasi  
Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206  
tentang Penghapusan Kekerasan  
dan Pelecehan di Dunia Kerja**

**WORKPLACE  
VIOLENCE**



KERTAS KEBIJAKAN

**Urgensi Ratifikasi  
Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206  
tentang Penghapusan Kekerasan  
dan Pelecehan di Dunia Kerja**

## **Kertas Kebijakan Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja**

©Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan), 2024

### **Tim Penulis:**

Satyawanti Mashudi, Fatma Susanti, Yuni Asriyanti

### **Tim Pendukung:**

Rostna Qitabi Anjilna

### **Penyelaras Akhir:**

Satyawanti Mashudi dan Olivia Chadidjah Salampessy

Kertas Kebijakan ini ditulis dalam bahasa Indonesia. Komnas Perempuan adalah pemegang tunggal hak cipta atas dokumen ini dan seluruh isi menjadi tanggung jawab Komnas Perempuan. Dipersilakan menggandakan sebagian atau seluruh isi dokumen untuk kepentingan pendidikan publik atau advokasi kebijakan demi pemenuhan dan pemajuan hak-hak perempuan korban kekerasan, upaya menghapuskan diskriminasi dan demi terlembagakannya pengetahuan dari perempuan. Pengutipan diwajibkan mencantumkan sumber Komnas Perempuan (2024)

NATIONAL COMMISSION ON  
VIOLENCE AGAINST WOMEN **KOMNAS PEREMPUAN**  
KOMISI NASIONAL ANTI KEKERASAN TERHADAP PEREMPUAN

### **Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan**

Jl. Latuharhary No.4B, Jakarta Pusat

Tel. +62 21 390 3963

Fax. +62 21 390 3911

Email: [mail@komnasperempuan.go.id](mailto:mail@komnasperempuan.go.id)

Website: <https://komnasperempuan.go.id>

# Daftar Isi

A. Pengantar.....	4
B. Konsep dan Filosofis .....	4
C. Kerangka Hukum .....	5
D. Aspek Sosiologis Situasi Pelecehan dan Kekerasan di Dunia Kerja di Indonesia .....	6
E. Aspek Yuridis: Kesenjangan Hukum .....	11
F. Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 tentang Penghapusan Pelecehan dan Kekerasan di Dunia Kerja .....	12
G. Aturan-aturan Utama Konvensi ILO 190 .....	14
H. Rekomendasi .....	15
Daftar Pustaka .....	17

## A. Pengantar

**K**ekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender (KPBG) di dunia kerja merupakan masalah serius dan terus meluas dan berdampak pada jutaan pekerja di seluruh dunia. Berdasarkan survei global mengenai pengalaman kekerasan dan pelecehan di tempat kerja yang dilakukan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), di seluruh dunia, 22,8 persen atau 743 juta orang yang bekerja pernah mengalami kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, baik dalam bentuk kekerasan dan pelecehan fisik, psikologis atau seksual (ILO, 2022). Kekerasan dan pelecehan di tempat kerja juga merupakan fenomena yang berulang dan berlapis. Studi yang sama menyebut sepertiga (31,8 persen) perempuan pekerja mengalami lebih dari satu bentuk, dengan 6,3 persen telah menghadapi ketiga bentuk dalam kehidupan kerja mereka. Sementara 3 dari 5 korban kekerasan dan pelecehan di tempat kerja mengatakan bahwa mereka mengalami kekerasan dan pelecehan beberapa kali (ILO, 2022).

Ongkos sosial dan ekonomi yang harus ditanggung akibat dampak kekerasan dan pelecehan tidak sedikit. Menurut UN Women, di tingkat global, kerugian akibat kekerasan terhadap perempuan (publik, pribadi dan sosial) diperkirakan mencapai sekitar US \$ 1,5 triliun; setara dengan besarnya ekonomi Canada (UN Women, 2016). Sementara menurut Bank Dunia, di beberapa negara, ongkos ekonomi kekerasan terhadap perempuan diperkirakan menelan biaya hingga 3,7 % dari produk domestik bruto mereka, atau lebih dari dua kali lipat dari yang dibelanjakan oleh sebagian besar pemerintah yang dibelanjakan pemerintah untuk pendidikan (Bank Dunia, 2018). Studi lain menyebutkan bahwa pelecehan seksual di tempat kerja memicu ketidaksetaraan gender di pasar tenaga kerja dan menjadi alasan angkatan kerja perempuan tidak berkembang (Cameron et al, 2019., Folke dan Rickne, 2022).

## B. Konsep dan Filosofis

Dunia kerja adalah bagian dari kehidupan di mana individu mengabdikan waktu, keterampilan, pengetahuan, dan ruang untuk perkembangan pribadi, kolaborasi, serta pemenuhan kebutuhan ekonomi dan sosial bagi individu maupun masyarakat. Namun, bukan hanya ruang untuk sekedar mekanisme ekonomi, tetapi juga menjaga martabat manusia sebagai individu yang penuh potensi dan hak. Dunia kerja bermartabat merujuk pada lingkungan kerja yang menghargai hak-hak dasar pekerja, menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, keadilan, kesetaraan, dan memastikan kesejahteraan serta penghormatan terhadap martabat manusia dalam setiap aspek pekerjaan.

Dunia kerja semestinya mampu memberikan jaminan keamanan, keselamatan dan kesehatan dalam bekerja, bebas dari berbagai tindak diskriminasi, kekerasan, pelecehan, perbudakan dan berbagai bentuk eksploitasi kerja yang dapat mengakomodir kesetaraan seluruh identitas gender, suku, agama, ras, bangsa.

Konsep dunia kerja tidak sesempit tempat kerja. Dalam Konvensi ILO 190, dunia kerja meliputi segala ruang baik yang terjadi dalam perjalanan, terkait dengan atau timbul dari pekerjaan, diantaranya:

- (a) di tempat kerja, termasuk ruang publik dan pribadi yang menjadi bagian dari tempat kerja;
- (b) di tempat-tempat di mana pekerja dibayar, beristirahat atau makan, atau menggunakan fasilitas sanitasi, mencuci dan berganti pakaian;
- (c) selama perjalanan, pelatihan, acara atau kegiatan sosial yang terkait dengan pekerjaan,;
- (d) melalui komunikasi terkait pekerjaan, termasuk yang dimungkinkan oleh teknologi informasi dan komunikasi;
- (e) di akomodasi yang disediakan pemberi kerja; dan
- (f) saat bepergian ke dan dari tempat kerja.

Di samping itu, dunia kerja tidak hanya mencakup sektor formal baik di sektor industri, sektor publik, maupun sektor pemerintahan semata, namun juga mencakup sektor informal, sektor domestik seperti Pekerja Rumah Tangga (PRT), pekerja rumahan, pekerja lepas, pekerja di sektor pariwisata dan hiburan, pekerja di sektor transportasi, pekerja di dunia digital, baik terhadap pekerja di dalam negeri maupun pekerja yang bermigrasi.

Dunia Kerja termasuk ruang publik dan pribadi yang menjadi bagian dari tempat kerja; tempat-tempat di mana seorang pekerja dibayar, beristirahat atau istirahat makan, atau menggunakan fasilitas sanitasi, mencuci dan berganti pakaian; selama perjalanan yang terkait dengan pekerjaan, pelatihan, acara atau kegiatan sosial; komunikasi yang terkait dengan pekerjaan (termasuk melalui teknologi informasi dan komunikasi); di tempat akomodasi yang disediakan perusahaan; dan saat bepergian ke dan dari tempat kerja. Atas dasar tersebut, penciptaan dunia kerja yang aman dari berbagai bentuk diskriminasi, kekerasan, pelecehan, dan eksploitasi kerja lewat kebijakan ketenagakerjaan harusnya mencakup seluruh definisi dan ruang lingkup dunia kerja tanpa terkecuali

### **C. Kerangka Hukum**

Indonesia sudah memiliki konstitusi dan sejumlah undang-undang dan peraturan yang mengatur tentang diskriminasi, pelecehan, dan kekerasan berbasis gender di tempat kerja, antara lain:

1. Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945 Pasal 28D yang menegaskan hak setiap individu untuk diperlakukan setara serta mendapatkan kondisi kerja yang adil dan layak;
2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women). Sebagai Negara Pihak, Indonesia memiliki tanggung jawab

untuk menjamin kesetaraan gender, menghilangkan diskriminasi di dunia kerja, perlindungan terhadap perempuan dari tindakan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Pasal 5 dan 6 menyebutkan bahwa Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha; Pasal 86 dan 87 yang mengatur tentang perlindungan atas: a. keselamatan dan kesehatan kerja, b. moral dan kesusilaan; c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia.
4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE): Pasal 27 ayat (1) menetapkan bahwa pelecehan seksual melalui media online, termasuk dalam konteks profesional seperti pekerjaan jarak jauh atau hybrid, merupakan tindakan pidana. Ketentuan ini berlaku pada situasi di mana komunikasi digital digunakan sebagai sarana untuk melecehkan atau mengeksploitasi seseorang.
5. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM) Pasal 49 memberikan jaminan perlindungan bagi perempuan dari pelecehan dan kekerasan di tempat kerja.
6. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yaitu peraturan yang dibuat untuk mengatur dan menjamin perlindungan terhadap kesehatan, keselamatan, serta kesejahteraan pekerja di tempat kerja
7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS) yang mengatur kriminalisasi terhadap pelecehan seksual, eksploitasi, dan berbagai bentuk kekerasan lainnya di semua lingkungan, termasuk tempat kerja, serta menetapkan mekanisme perlindungan korban, akses hukum, dan langkah-langkah pencegahan.
8. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 yang mengatur panduan komprehensif untuk mencegah dan menangani pelecehan seksual di lingkungan kerja.

## **D. Aspek Sosiologis Situasi Pelecehan dan Kekerasan di Dunia Kerja di Indonesia**

### **1. Tempat kerja sering kali menjadi lahan subur bagi terjadinya kekerasan terhadap perempuan.**

Secara umum, sistem sosial dan kemasyarakatan di Indonesia masih berpola patriarki menjadi penyebab utama tingginya kasus kekerasan berbasis gender terhadap perempuan di Indonesia. Hal ini juga berdampak pada dunia kerja, situasi yang membuat dunia kerja menjadi lingkungan yang jauh dari aman dan inklusif. Sebagai salah satu area yang seharusnya mendukung kesejahteraan dan pengembangan diri, tempat kerja justru menjadi lokasi subur bagi berbagai bentuk kekerasan dan pelecehan, mulai dari intimidasi verbal hingga pelecehan seksual. Data yang dihimpun oleh Komnas Perempuan mencatat bahwa kasus-kasus kekerasan di tempat kerja menunjukkan angka yang tidak stabil, dengan fluktuasi dari tahun ke tahun. Hal ini mencerminkan bahwa meskipun ada upaya peningkatan kesadaran dan regulasi, kekerasan dan pelecehan di tempat kerja masih menjadi masalah sistemik yang memerlukan perhatian serius dan pendekatan yang lebih efektif.

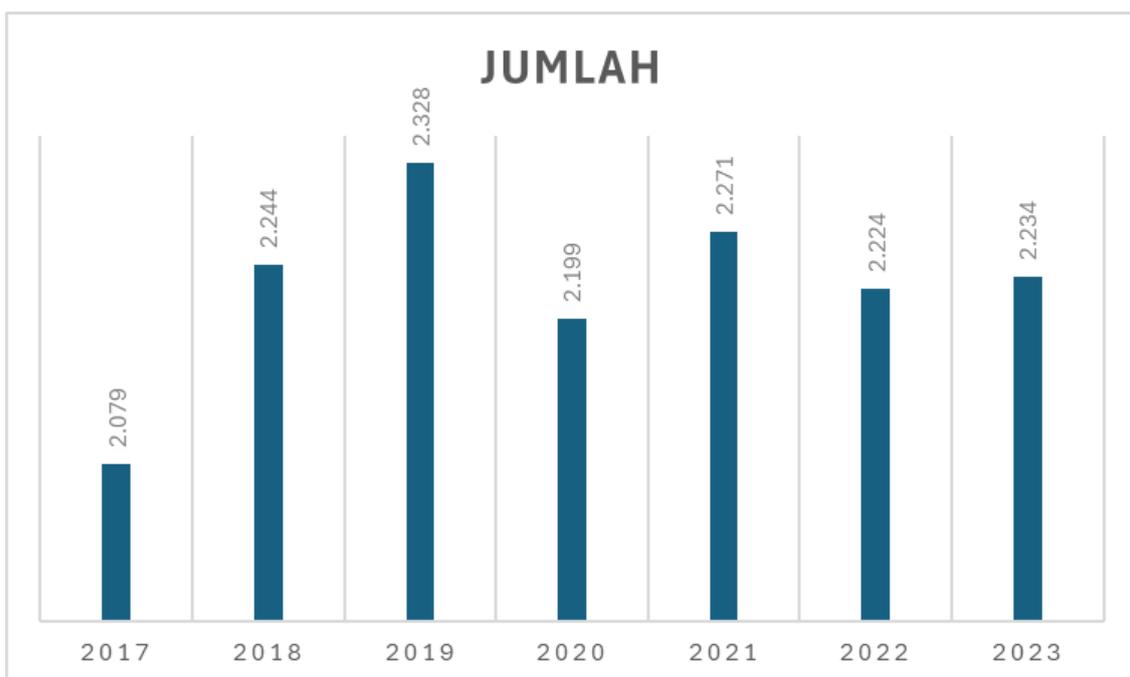
### KOTAK 1: Konsep Kunci

**Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja** mengacu pada serangkaian perilaku dan praktik yang tidak dapat diterima, atau ancaman terhadapnya, baik yang terjadi sekali maupun berulang, yang bertujuan menghasilkan, atau cenderung membahayakan secara Fisik, psikologis, seksual atau ekonomi, dan termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender.

**Kekerasan dan pelecehan berbasis gender** merujuk pada tindakan kekerasan dan pelecehan yang ditujukan pada orang-orang karena jenis kelamin atau gender mereka, atau mempengaruhi orang-orang dari jenis kelamin atau gender tertentu secara tidak proporsional, dan termasuk pelecehan seksual.

Fluktuasi yang signifikan dalam jumlah kasus kekerasan di tempat kerja mencerminkan dinamika yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu penyebabnya adalah peningkatan tajam dalam jumlah kasus yang terjadi, yang mungkin mencerminkan situasi di mana kekerasan dan pelecehan menjadi lebih tersebar atau terungkap secara lebih jelas. Selain itu, perbaikan dalam mekanisme pelaporan, seperti penyediaan saluran yang lebih aman dan terpercaya bagi korban, serta kampanye kesadaran publik yang masif, telah mendorong lebih banyak individu untuk berani melaporkan pengalaman mereka. Selain itu, perubahan kebijakan di lingkungan kerja, seperti penerapan kebijakan anti-pelecehan dan kebijakan perlindungan saksi, juga berkontribusi dengan membuat proses pelaporan menjadi lebih mudah dan transparan. Gabungan faktor-faktor ini menunjukkan bahwa kenaikan dan penurunan jumlah kasus tidak hanya mencerminkan realitas kekerasan, tetapi juga hasil dari upaya sistemik dalam mendorong keadilan dan perlindungan bagi korban.

Figure 2: Data Kasus KtP di Tempat Kerja (CATAHU Komnas Perempuan 2017-2023)



Kekerasan dan pelecehan berbasis gender di tempat kerja mencakup berbagai bentuk yang mencerminkan realitas yang dihadapi oleh perempuan pekerja di berbagai sektor. Berdasarkan kajian, bentuk-bentuk

kekerasan ini meliputi kekerasan seksual, kekerasan fisik, kekerasan psikis, kekerasan ekonomi. Kategorisasi jenis kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, menjelaskan berbagai bentuk eksploitasi dan pelecehan di tempat kerja, dengan menekankan kebutuhan mendesak untuk menciptakan lingkungan yang aman dan mendukung korban serta melakukan pencegahan.

Kekerasan dalam bentuk pelanggaran atas hak kerja layak yang selalu ada dalam CATAHU Komnas Perempuan dan paling banyak dilaporkan mencakup kasus-kasus meliputi pemutusan hubungan kerja (PHK), hak atas kompensasi PHK, perbedaan struktur dan skala upah serta kenaikan jabatan, dipaksa lembur dan harus mengambil waktu istirahat untuk memenuhi target dan diancam dengan surat peringatan, dan dirumahkan mulai sejak COVID-19 hingga saat ini. Para buruh perempuan juga mengalami pelanggaran hak terkait kebebasan berserikat, serta kesulitan mendapat dispensasi mengikuti kegiatan serikat bagi perempuan pengurus serikat.

## KOTAK 2: Jenis Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja

Kekerasan Fisik	Kekerasan Psikis	Kekerasan Seksual	Kekerasan Ekonomi
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Dilempar material dan benda membahayakan (memakai gunting)</li> <li>&gt; Dipukul</li> <li>&gt; Dicekik</li> <li>&gt; Didorong</li> <li>&gt; Dibatasi waktu ke toilet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Pembatasan berekspresi dalam aturan berbusana dan penampilan</li> <li>&gt; Dimaki dengan kata-kata kasar</li> <li>&gt; Dipanggil dengan nama binatang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Diajak kencan saat proses rekrutmen</li> <li>&gt; <i>Cat Calling</i></li> <li>&gt; Candaan dan sapaan bernuansa seksual</li> <li>&gt; Membuat suara menyerupai orang berhubungan seks</li> <li>&gt; Atasan atau supervisor minta dicium dipeluk</li> <li>&gt; Diintip ketika buang air kecil di toilet</li> <li>&gt; Ditepuk/dipegang pantat</li> <li>&gt; Disentuh beberapa bagian tubuh perempuan dengan alih-alih “tidak sengaja”</li> <li>&gt; Diintip lewat rok/kerah baju</li> <li>&gt; Dijepret tali BH</li> <li>&gt; Diraba payudara</li> <li>&gt; Pemeriksaan tubuh berlebihan saat keluar dari area kerja</li> <li>&gt; Dirangkul pinggang dan bahu</li> <li>&gt; Ditarik jilbab dan pakaiannya</li> <li>&gt; Kekerasan seksual yang dilakukan secara online</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Diskorsing karena melawan pelecehan yang dialami</li> <li>&gt; Dimutasi mendadak dan sepihak</li> <li>&gt; Diberi Surat Peringatan tidak sesuai Perjanjian Kerja Bersama (PKB)</li> <li>&gt; Dipecat semena-mena</li> <li>&gt; Tidak diberi tugas dan kerap sebagai modus agar mengundurkan diri</li> <li>&gt; <i>Union Busting</i></li> <li>&gt; Upah dipotong 50%</li> <li>&gt; Lembur tak dibayar</li> </ul>

## Kekerasan Fisik



## Kekerasan Psikis



## Kekerasan Seksual



## Kekerasan Ekonomi



Kekerasan dan pelecehan berbasis gender di tempat kerja sering kali berkaitan erat dengan pelanggaran hak-hak maternitas dan reproduksi. Pelanggaran ini dapat berupa pembatasan atau pengabaian hak cuti hamil dan melahirkan, penolakan terhadap akses fasilitas kesehatan reproduksi, hingga tekanan untuk tidak mengambil cuti maternitas yang sah. Dalam beberapa kasus, pekerja perempuan menghadapi risiko kehilangan pekerjaan akibat kehamilan atau menjadi korban pelecehan dan intimidasi terkait status reproduksinya. Kondisi ini tidak hanya melanggar hak asasi perempuan tetapi juga menambah beban psikologis, fisik, dan ekonomi mereka. Kekerasan berbasis gender yang beririsan dengan pelanggaran hak maternitas dan reproduksi menunjukkan urgensi penguatan regulasi yang melindungi perempuan di tempat kerja, termasuk mekanisme penegakan hukum yang tegas dan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara hak pekerja dan tanggung jawab reproduksi mereka. Berikut adalah bentuk pelanggaran hak maternitas dan reproduksi yang kerap terjadi, antara lain:

#### **Bentuk – Bentuk Pelanggaran Hak Maternitas dan Reproduksi**

- > Dilarang hamil dan disyaratkan tidak hamil,
- > Kerja shift pada malam hari bagi ibu hamil sehingga mengakibatkan banyak kasus keguguran
- > Pengabaian atau pelanggaran hak cuti haid
- > Pembatasan untuk mengganti pembalut yang meresikokan infeksi organ reproduksi
- > Perintangan dan pengabaian memperoleh cuti setelah mengalami keguguran
- > Hambatan mengambil cuti melahirkan. Harus menunjukkan surat nikah saat cuti melahirkan, pemutusan hubungan kerja saat cuti melahirkan, pembatasan waktu cuti melahirkan yang tidak sesuai aturan minimum ketenagakerjaan.
- > Tidak disediakan fasilitas laktasi (ruang menyusui/memerah ASI), atau walaupun disediakan, fasilitas menyusui tersebut tidak layak; Lokasi yang jauh dari area produksi, dan dipersulit untuk memerah ASI.
- > Perbedaan dalam promosi atau jenjang karir. Saat sedang hamil atau setelah melahirkan berpotensi mengalami diskriminasi dalam hal promosi atau kesempatan karir.
- > Menutupi kasus pelanggaran hak maternitas buruh perempuan dan kekerasan seksual dengan PHK.
- > Klinik dan layanan kesehatan di sekitar pabrik/perusahaan yang pro pengusaha (tidak netral) dan merugikan hak buruh perempuan.

Kondisi sosiologis masyarakat Indonesia yang masih diskriminatif, bukan hanya pada basis gender terhadap perempuan namun juga terhadap kelompok disabilitas, minoritas gender, minoritas suku, agama dan kepercayaan tertentu juga berdampak pada perempuan dengan identitas tertentu mengalami diskriminasi dan kekerasan berlapis. Pada 2022, Komnas Perempuan mendapatkan pengaduan dari perempuan disabilitas intelektual, pegawai salah satu Kementerian yang diberhentikan karena kondisi disabilitasnya. Kasus yang menunjukkan perempuan pekerja disabilitas memiliki kerentanan kehilangan pekerjaan karena kondisi disabilitasnya. Begitu pula dalam Laporan Pemantauan Komnas Perempuan, menunjukkan bahwa perempuan penghayat kepercayaan, penganut agama leluhur dan pelaksana ritual adat mengalami berbagai bentuk diskriminasi bahkan di dunia kerja. Berbagai bentuk

diskriminasi yang dialami diantaranya: tidak memperoleh tunjangan keluarga, tidak mendapat hak untuk melamar menjadi CPNS-TNI/POLRI, pemecatan, dihambat akses pekerjaan dan promosi, kehilangan tunjangan dan fasilitas, kesulitan mendapat hak cuti terutama jika terkait dengan ritual, serta pembatalan pekerjaan sepihak.

Kekerasan, pelecehan, diskriminasi, bahkan eksploitasi jauh lebih buruk dialami oleh perempuan pekerja informal. Perempuan Pekerja Rumah Tangga (PRT), Pekerja Rumah Tangga Migran, Pekerja Rumahan, dan Pekerja di industri hiburan kerap mengalami kekerasan berlapis. Selain tidak mendapatkan pengakuan sebagai pekerja karena dianggap *unskilled work* mereka juga kerap mengalami kondisi kerja tidak layak, berbagai kekerasan berbasis gender, pelanggaran atas hak maternitas di level pemaksaan aborsi, penyiksaan (*ill treatment*), eksploitasi, perbudakan dan kerja paksa, serta perdagangan orang.

## **2. Dampak kekerasan dan pelecehan berbasis gender di tempat kerja sangat besar dan merugikan.**

Kekerasan dan pelecehan memiliki dampak serius terhadap korbannya, baik dampak fisik, psikis maupun ekonomi dan dirasakan tidak hanya bagi korban/penyintas, juga bagi pekerja lainnya dan perusahaan atau institusi tempat bekerja (UN Women, 2019). Kekerasan dan pelecehan berbasis gender di tempat kerja berdampak serius pada perempuan pekerja, mulai dari stres, kecemasan, dan depresi hingga kehilangan harga diri, yang diperburuk oleh rasa takut akan balas dendam atau tidak dipercaya. Banyak korban terpaksa bekerja bersama pelaku tanpa akses pemulihan dan keadilan, memperparah trauma psikis dan fisik, bahkan mengancam keselamatan mereka. Dampak sosialnya meliputi stigma, kehilangan kesempatan kerja baru akibat victim-blaming, serta hambatan dari pelaku yang membatasi akses mereka ke pekerjaan lain. Bagi lingkungan kerja, hal ini menciptakan ketidaknyamanan, rasa tidak aman, dan stres, yang berkontribusi pada lingkungan kerja tidak sehat. Sementara itu, bagi perusahaan, dampaknya mencakup penurunan produktivitas, peningkatan turnover karyawan, kerusakan reputasi, tanggung jawab hukum, dan pelestarian budaya kekerasan jika kasus tidak ditangani dengan baik.

## **E. Aspek Yuridis: Kesenjangan Hukum.**

Indonesia telah memiliki kebijakan nasional yang mengatur perlindungan terhadap ketenagakerjaan dan beberapa aspek kekerasan dan pelecehan, namun keseluruhan kebijakan yang ada masih belum mampu menjadi payung hukum yang mampu memberikan perlindungan terhadap kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, terutama yang berbasis gender bagi pihak yang lebih rentan. Peraturan hukum nasional masih terbatas pada pengaturan mengenai kekerasan fisik, psikologis, seksual, ekonomi, dan/atau sosial sebagaimana diatur dalam KUHP, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang. Undang-Undang tentang Keselamatan Kerja bahkan belum mengakomodir kekerasan dan pelecehan sebagai bagian dari keselamatan dan kesehatan kerja. Undang-Undang dan Peraturan hukum nasional di Indonesia belum mengatur secara eksplisit mengenai kekerasan dan pelecehan berbasis gender, khususnya di dunia kerja. Bahkan meskipun terdapat regulasi yang merupakan langkah maju seperti Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS) dan Kepmenaker Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja, cakupannya masih terbatas pada kekerasan seksual dan belum secara menyeluruh mencakup berbagai bentuk kekerasan dan pelecehan lainnya, seperti kekerasan fisik, psikis, dan ekonomi.

Terkait ruang lingkup, seluruh kebijakan nasional tentang ketenagakerjaan belum mencakup perlindungan dalam lingkup dunia kerja, peraturan hukum nasional belum mengatur perlindungan bagi pekerja di seluruh tempat dan proses bekerja. Padahal pekerja perempuan dan kelompok rentan mengalami kekerasan dan pelecehan tidak saja di kantor atau pabrik atau tempat kerja, melainkan juga di ruang publik seperti saat berada di transportasi umum menuju tempat kerja atau di ruang privat, misalnya KDRT. Pengakuan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja menjadi penting sebab kekerasan yang terjadi selama proses menuju dan setelah bekerja, mengakibatkan dampak buruk terhadap produktivitas dan kinerja pekerja.

Peraturan hukum nasional belum memuat secara komprehensif perlindungan bagi pekerja informal. Merujuk data BPS, pekerja informal pada Agustus 2024 tercatat sebanyak 83,83 juta orang atau 57,95% dari total penduduk bekerja. Di samping itu, meski terdapat kebijakan terhadap pekerja sektor pemerintah lewat berbagai kebijakan Aparatur Sipil Negara (ASN), namun kebijakan ASN juga tidak mengatur tentang kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja.

## **F. Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 tentang Penghapusan Pelecehan dan Kekerasan di Dunia Kerja**

Dengan jumlah tenaga kerja yang terus bertambah dan sektor kerja yang semakin beragam, tantangan terkait kekerasan dan pelecehan di tempat kerja menjadi semakin kompleks. Fenomena ini tidak hanya berdampak serius pada kesejahteraan pekerja tetapi juga menurunkan produktivitas secara signifikan, serta menimbulkan biaya penanganan yang tidak sedikit. setidaknya terdapat delapan (8) alasan mengapa Ratifikasi Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 penting dilakukan oleh Indonesia, yaitu:

1. Secara sosiologis, sistem sosial yang masih patriarki dan diskriminatif terhadap kelompok rentan dan minoritas menyebabkan tempat kerja menjadi ladang subur bagi kekerasan dan pelecehan. substansi kebijakan dan peraturan nasional di Indonesia terkait ketenagakerjaan khususnya terkait keselamatan kerja belum mampu menjadi payung hukum untuk perlindungan atas ‘segala bentuk’ kekerasan dan pelecehan, terutama kekerasan berbasis gender (KBG) terhadap perempuan di “dunia kerja” yang melingkupi seluruh sektor kerja.
2. Konvensi ILO 190 menekankan pelaksanaan perlindungan dengan berkonsultasi bersama organisasi atau serikat pengusaha dan pekerja yang representatif, melalui pendekatan yang inklusif, terpadu, dan responsif gender untuk pencegahan dan penghapusan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Konvensi ini mendorong prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja serta hak atas kesetaraan dan nondiskriminasi dalam pekerjaan dan jabatannya, termasuk untuk pekerja perempuan dan kelompok rentan. Pendekatan yang inklusif, terpadu, dan responsif gender menjadi penting untuk melengkapi peraturan hukum nasional yang sudah ada. Meski Indonesia telah memiliki Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan sejumlah Peraturan Pemerintah turunannya, namun pengakuan dan jaminan hukum perlindungan di dunia kerja khususnya bagi penyandang disabilitas sungguh dibutuhkan.
3. Konvensi ILO 190 meneguhkan larangan terhadap praktik kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Selanjutnya, mendorong langkah-langkah untuk

pengecahan dan pengendalian dengan konsultasi bersama pekerja dan perwakilan mereka, mempertimbangkan bahaya dan risiko psikososial terkait manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, konvensi ini juga mendorong fasilitas informasi dan pelatihan kepada pekerja dan orang lain tentang pencegahan, perlindungan, hak dan tanggung jawab pekerja, serta bahaya dan risiko kekerasan dan pelecehan. Hal tersebut seyogyanya menjadi pertimbangan agar Indonesia segera meratifikasi Konvensi ILO No. 190 karena UU Ketenagakerjaan dan UU Keselamatan Kerja belum mengatur perlindungan dan pencegahan kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja. Begitu juga dengan Kepmenaker 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja, cakupannya masih terbatas.

4. Konvensi ILO 190 mendorong negara untuk menjamin mekanisme penyelesaian perselisihan dengan memastikan perlindungan, dukungan dan pemulihan bagi korban serta sanksi bagi pelaku. Mekanisme penyelesaian perselisihan menjadi penting untuk melengkapi peraturan hukum nasional dalam peraturannya mengenai kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Khususnya mengenai dukungan dan pemulihan bagi korban yang sesungguhnya selaras dengan UU TPKS.
5. Konvensi ILO 190 menerangkan upaya untuk memastikan kebijakan nasional menjamin setiap pekerja bebas dari kekerasan dan pelecehan, adanya fasilitas pelatihan atau pedoman, dan kampanye peningkatan pemahaman. Upaya ini menjadi penting bagi seluruh masyarakat Indonesia untuk mengubah budaya patriarki yang selama ini menyebabkan terjadinya kekerasan dan pelecehan secara sistemik. Pelatihan terus-menerus untuk meningkatkan kesadaran menjadi langkah efektif untuk mengakhiri kekerasan dan pelecehan. Oleh karenanya, peraturan hukum nasional harus menjamin terlaksananya upaya tersebut.
6. Ratifikasi Konvensi ILO 190 akan memastikan terwujudnya Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang responsif gender dan anti kekerasan. Yang berarti memastikan perlindungan di tempat kerja mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial. Pendekatan ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang aman, bebas dari kekerasan, dan menghormati kebutuhan spesifik pekerja, terutama perempuan dan kelompok rentan. Dengan langkah ini, K3 menjadi lebih holistik, mendukung kesejahteraan, produktivitas, dan inklusivitas di tempat kerja.
7. Ratifikasi Konvensi ILO 190 dapat memperkuat komitmen Indonesia di bawah perjanjian internasional seperti CEDAW, yang menekankan kesetaraan gender sebagai prinsip utama di tempat kerja. Konvensi ini memberikan kerangka kerja yang kuat untuk menghapuskan diskriminasi dan mengatasi hambatan sistemik yang melanggengkan kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Dengan mengadopsi standar-standar ini, Indonesia dapat mempromosikan perlakuan yang adil dan kesempatan yang sama bagi semua pekerja, terutama perempuan dan kelompok-kelompok yang terpinggirkan, menciptakan tempat kerja yang menghargai keberagaman dan inklusivitas.
8. Meningkatkan Kredibilitas Indonesia di panggung Global dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Dengan ratifikasi Konvensi ILO 190 menempatkan Indonesia sebagai pemimpin global dalam hal hak-hak pekerja dan kesetaraan di tempat kerja. Menyelaraskan hukum nasional dengan standar internasional menunjukkan komitmen yang kuat untuk menegakkan hak asasi manusia, yang dapat meningkatkan reputasi Indonesia di kancah internasional. Penyelarasan ini diharapkan dapat menarik

investasi asing, karena perusahaan-perusahaan global semakin memprioritaskan praktik-praktik ketenagakerjaan yang etis dalam rantai pasokan mereka. Selain itu, hal ini menunjukkan dedikasi Indonesia untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan bertanggung jawab, yang bermanfaat bagi para pekerja dan ekonomi secara luas.

## G. Aturan-aturan Utama Konvensi ILO 190

Konvensi ILO 190 mendefinisikan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dan menguraikan langkah-langkah untuk mencegah dan mengatasi masalah ini. Ketentuan-ketentuan utamanya meliputi:

- a. **Definisi Komprehensif:** Konvensi ini mendefinisikan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja secara komprehensif yang mencakup berbagai bentuk tindakan yang merugikan. Kekerasan fisik meliputi serangan atau ancaman yang membahayakan tubuh, sementara pelecehan seksual mencakup tindakan yang tidak diinginkan dengan sifat seksual, seperti sentuhan, komentar, atau permintaan seksual yang bersifat memaksa. Selain itu, kekerasan psikologis juga diakui sebagai ancaman, termasuk perilaku seperti intimidasi, ancaman, penghinaan, atau pelecehan emosional yang dapat mempengaruhi kesehatan mental seseorang. Tidak hanya itu, kerugian ekonomi juga menjadi bagian dari definisi ini, merujuk pada dampak seperti pemutusan hubungan kerja yang tidak adil atau tindakan diskriminatif yang menyebabkan kerugian finansial bagi korban.
- b. **Cakupan Inklusif:** Konvensi ini memiliki cakupan yang inklusif, mencakup semua pekerja tanpa memandang status kontrak mereka. Perlindungan diberikan kepada pekerja tetap, pekerja sementara, pekerja magang, peserta pelatihan, hingga pencari kerja. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap individu yang terlibat dalam dunia kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, mendapatkan hak untuk bekerja dalam lingkungan yang bebas dari kekerasan dan pelecehan.
- c. **Strategi Pencegahan:** Konvensi ini menekankan strategi pencegahan sebagai langkah utama dalam menangani kekerasan dan pelecehan di tempat kerja. Pendekatan ini melibatkan berbagai upaya, seperti pelatihan yang dirancang untuk membekali pekerja dan pemberi kerja dengan pemahaman serta keterampilan untuk mengenali dan mengatasi masalah ini. Selain itu, peningkatan kesadaran melalui kampanye dan edukasi menjadi komponen penting untuk membangun budaya kerja yang menghormati hak asasi setiap individu. Konvensi juga mendorong integrasi kebijakan pencegahan ke dalam standar keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya aman secara fisik, tetapi juga bebas dari ancaman kekerasan dan pelecehan dalam segala bentuknya.
- d. **Layanan yang berpusat pada korban:** Konvensi ini mendorong penyediaan layanan yang berpusat pada korban/penyintas, mencakup mekanisme pengaduan yang efisien, layanan, serta program pemulihan. Mekanisme pengaduan dirancang untuk memastikan korban dapat melaporkan insiden dengan mudah, aman, dan tanpa risiko retaliasi. Selain itu, layanan dukungan, seperti konseling psikologis, pendampingan hukum, dan bantuan sosial, menjadi bagian penting untuk membantu korban memulihkan diri. Program pemulihan juga diusulkan untuk membantu korban kembali bekerja dalam lingkungan yang aman dan mendukung, sekaligus meminimalkan dampak jangka panjang dari insiden yang dialami.

- e. Mengakui bahwa kekerasan dan pelecehan di tempat kerja dapat terjadi di luar lingkungan kerja, termasuk selama perjalanan pulang dan pergi, perjalanan yang berhubungan dengan pekerjaan, pelatihan, acara sosial, dan di lingkungan jarak jauh atau digital. Hal ini memastikan perlindungan yang komprehensif bagi semua pekerja, di mana pun mereka bekerja.

## H. Rekomendasi

Ratifikasi Konvensi ILO No. 190 dan Rekomendasi 206 merupakan langkah penting bagi Indonesia dalam perjalanannya menuju masyarakat yang lebih adil, setara, dan produktif. Dengan berkomitmen pada prinsip-prinsip Konvensi ILO 190, Indonesia dapat melindungi tenaga kerjanya, mempromosikan kesetaraan gender, dan memastikan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

1. Meratifikasi Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 bersandarkan pada sejumlah pertimbangan:
  - a) menjalankan amanah Konstitusi untuk perlindungan warga negaranya; b) bernilai penting dan strategis bagi Indonesia, sejalan dengan kebijakan nasional dalam mendukung prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan yang berkesetaraan dan berkeadilan gender; c) agar pekerja perempuan merasa aman dan dilindungi dari kekerasan, pelecehan dan diskriminasi di dunia kerja; d) Kasus kekerasan dimensinya luas dan dapat terjadi pada siapa saja, lintas status, sosial lintas sektor bahkan lintas negara.
2. Revisi dan harmonisasi peraturan dan kebijakan pemerintah yang mengukuhkan dan berdampak diskriminatif terhadap pekerja perempuan dengan menyelaraskan dengan ketentuan Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206, memastikan cakupan dan perlindungan yang komprehensif untuk semua pekerja.
3. Pengembangan kebijakan/peraturan pemerintah yang lebih operasional untuk pencegahan, penanganan, pemulihan hingga keadilan yang melibatkan negara (pengawas ketenagakerjaan) dan aparat penegak hukum.
4. Mewajibkan setiap perusahaan memiliki mekanisme pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja yang mencakup seluruh tahapan kerja sejak tahap rekrutmen hingga tahap akhir masa kerja. Memastikan pakta integritas bagi aktor-aktor yang melakukan penanganan dan pemulihan, termasuk mengantisipasi perkembangan ketenagakerjaan di era digital ke depan dengan perkembangan kecerdasan artifisial.
5. Mengembangkan mekanisme pengaduan di perusahaan dan serikat pekerja yang mudah diakses perempuan pekerja: *hotline center* maupun WA/SMS pengaduan serta kanal pengaduan yang lain. Termasuk terpenuhinya pendamping korban dan psikolog yang siap sedia untuk memberikan penguatan serta memulihkan kondisi psikologis termasuk pendamping bagi disabilitas. Juga pemeriksaan visum dan medikolegal lainnya tanpa dipungut biaya dengan didukung petugas kesehatan yang terampil untuk memberikan layanan medikolegal yang lengkap.

6. Menyediakan unit khusus penanganan kasus kekerasan dan pelecehan, terutama di Dinas Tenaga Kerja di seluruh wilayah Indonesia karena kekerasan dan pelecehan kerap dianggap bukan bagian dari kasus ketenagakerjaan.
7. Memfasilitasi penguatan kapasitas bagi Serikat Pekerja/Buruh dan pengusaha dalam upaya pencegahan, penanganan, dan pemulihan korban di dunia kerja termasuk penguatan kapasitas untuk perundingan.
8. Mengembangkan mekanisme untuk memantau pelaksanaan konvensi dan mengevaluasi dampaknya terhadap pengurangan kekerasan dan pelecehan berbasis gender di tempat kerja

# Daftar Pustaka

- International Labour Organisation, *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, 2022
- Komnas Perempuan, *Catatan Tahunan Kekerasan Terhadap Perempuan*, 2021-2024.
- Komnas Perempuan, *Bekerja Dengan Taruhan Nyawa, Diskriminasi dan Kekerasan Berbasis Gender terhadap Perempuan di Dunia Kerja Kajian Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja*, 2021
- Komnas Perempuan, *Laporan Hasil Pemantauan Perjuangan Perempuan Penghayat Kepercayaan, Penganut Agama Leluhur dan Pelaksana Ritual Adat dalam Menghadapi Pelembagaan Intoleransi, Kekerasan dan Diskriminasi Berbasis Agama*, 2016
- UN Women, *Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work*, 2019
- UN Women, *The economic costs of violence against women*, 2016, diakses di tautan <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2016/9/speech-by-lakshmi-puri-on-economic-costs-of-violence-against-women>
- Lisa Cameron, Diana Contreras Suarez & William Rowell (2019) *Female Labour Force Participation in Indonesia: Why Has it Stalled?*, Bulletin of Indonesian Economic Studies, 55:2, 157-192, DOI: 10.1080 /00074918.2018.1530727,
- Olle Folke, Johanna Rickne, *Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market*, *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 137, Issue 4, November 2022, Pages 2163–2212, <https://doi.org/10.1093/qje/qjac018>
- World Bank. Brief: *Gender-Based Violence (Violence against Women and Girls)*, 2018, diakses di tautan <https://www.worldbank.org/en/topic/socialsustainability/brief/violence-against-women-and-girls>







**PUBLIKASI  
KOMNAS  
PEREMPUAN**

**KOMISI NASIONAL ANTI KEKERASAN TERHADAP PEREMPUAN**

Jl. Latuharhary No. 4B. Menteng, Jakarta 10310 Indonesia

Telp. +62-21-3903963 Fax. +62-21-3903922

mail@komnasperempuan.go.id, www.komnasperempuan.go.id