



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**

NATIONAL COMMISSION ON
VIOLENCE AGAINST WOMEN

KOMNAS PEREMPUAN
KOMISI NASIONAL ANTI KEKERASAN TERHADAP 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**

Laporan Kajian Komnas Perempuan tentang Konvensi ILO No. 190 dan Rekomendasi 206. 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)

Cetakan I, Oktober 2021

Penulis: Komnas Perempuan

Tim Penulis

Yuniyanti Chuzaifah (Tenaga Ahli)	Dela Feby Situmorang
Rainy Hutabarat	Fitri Lestari
Theresia Sri Endras Iswarini	Sondang Frishka
Satyawanti Mashudi	Yuni Asriyanti
Tiasri Wiandani	

Editor Substansi: Yuniyanti Chuzaifah

Editor Bahasa: Rainy Hutabarat

Tim Diskusi

Rainy Hutabarat, Theresia Iswarini, Alimatul Qibtiyah, Satyawanti Mashudi, Tiasri Wiandani, Yuni Asriyanti, Sondang Frishka, Fitri Lestari, Dela Feby Situmorang, Yuniyanti Chuzaifah

Tim Pendukung

Martini Elizabeth, Verena Vannya Ira Labbita, Filladelfia

Ilustrasi Sampul: Lukisan Karya Aji Yahuti

Penerbit Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan)

Jalan Latuharhary No. 4B Menteng Jakarta Pusat 10310

Telepon: 021-3903963

Surel: mail@komnasperempuan.go.id

Situs Web: www.komnasperempuan.go.id

Facebook: Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan; Komnas

Perempuan Komnas; Twitter: Komnas Perempuan; Instagram: Komnas Perempuan

KATA PENGANTAR

Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (International Labour Organization/ILO) 190 Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja mendesak untuk disahkan pemerintah Indonesia. Konvensi ILO 190 diterbitkan oleh PBB pada 2019 dan memuat norma dan standar dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan khususnya kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Konvensi ini dilengkapi dengan Rekomendasi 206 yang memuat tentang prinsip, cakupan dan langkah pencegahan dan penanganan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Selain menjalankan mandat Komnas Perempuan — di antaranya **melakukan kajian dan penelitian, pemantauan dan pencarian fakta serta pendokumentasian tentang segala bentuk kekerasan terhadap perempuan dan memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah, lembaga legislatif dan yudikatif serta organisasi-organisasi masyarakat untuk mendorong penyusunan dan pengesahan kerangka hukum dan kebijakan yang mendukung upaya pencegahan dan penanganan segala bentuk kekerasan terhadap perempuan** — ada lima alasan yang sekaligus menjadi konteks kajian ini. *Pertama*, kekerasan dan pelecehan merupakan kejahatan kemanusiaan yang tidak dapat diterima siapa saja, di mana saja, kapan saja termasuk saat bekerja dan dalam kondisi pandemi yang disertai krisis ekonomi atau masa normal. CATAHU 2021 dan survei Dinamika Rumah Tangga di Masa Pandemi Covid-19 tahun 2020 oleh Komnas Perempuan mencatat, pada masa pandemi perempuan justru lebih rentan terhadap berbagai bentuk kekerasan berbasis gender baik di ranah rumah tangga, komunitas/publik dalam hal ini tempat kerja maupun ruang siber (kekerasan siber berbasis gender). Oleh karena itu, ratifikasi KILO 190 semakin mendesak. Tempat kerja merupakan ruang di mana seseorang menghabiskan hampir sebagian besar waktunya namun ruang ini bukan merupakan ruang yang bebas dari kekerasan dan pelecehan seksual. Pekerja pabrik, pekerja rumah tangga (PRT), pekerja seni bahkan perempuan wartawan rentan mengalami kekerasan dan pelecehan. Survei AJI (2020) misalnya, mencatat 25 dari 34 perempuan jurnalis pernah mengalami kekerasan seksual dengan pelaku atasan, rekan kerja se-kantor, sesama jurnalis dari media berbeda, dan pejabat publik.

Kedua, pengesahan KILO 190 memberikan landasan HAM internasional bagi semua pihak terhadap tindak kekerasan dan pelecehan dalam dunia kerja baik pemerintah, pihak pekerja, manajemen maupun serikat buruh. Hasil diskusi-diskusi kelompok terpumpun (FGD) yang diselenggarakan Komnas Perempuan dalam kaitan kajian KILO 190 ini, menyimpulkan bahwa perempuan pekerja yang mengalami kekerasan dan pelecehan tidak berani melaporkan ke aparat penegak hukum karena belum ada jaminan hukumnya. Hal ini dilatari, antara lain, relasi kekuasaan antara perempuan pekerja dengan atasannya dan takut dipecat karena melaporkan kasusnya. Kekerasan dan pelecehan di tempat kerja merupakan hal sensitif karena adanya relasi-relasi kekuasaan, dibingkai patriarki dan *rape culture*. *Rape culture* memandang kekerasan dan pelecehan terjadi karena perempuan itu sendiri, entah karena pakaiannya atau sikapnya yang “memancing”.

Ketiga, Kekerasan berbasis gender yang terjadi di dunia kerja berdampak negatif terhadap partisipasi perempuan dan juga laki-laki dan kelompok gender yang lain dalam kinerja maupun produktivitas. Di sisi lain, perusahaan atau tempat-tempat kerja umumnya belum memiliki mekanisme pencegahan dan penanganan kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Perusahaan atau tempat kerja juga tak semua memiliki serikat buruh/pekerja sebagai ruang sosialisasi hak-hak pekerja termasuk pemahaman tentang kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Serikat buruh/pekerja penting sebagai pihak yang terlibat dalam pencegahan dan penanganan kekerasan dan pelecehan yang dialami anggota-anggotanya.

Keempat, Indonesia belum memiliki perundang-undangan nasional yang melindungi para pekerja, baik pekerja formal maupun informal (termasuk pekerja rumah tangga dan pekerja rumahan) dari diskriminasi, pelecehan atau kekerasan mulai dari proses rekrutmen, perjalanan dari dan ke tempat kerja, di tempat kerja dan pemutusan hubungan kerja. Kendati sudah ada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman pencegahan pelecehan seksual di tempat kerja namun belum mampu merespons pencegahan dan penanganan berbagai kasus kekerasan berbasis gender di dunia kerja. Rencana Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT) belum disahkan setelah 18 tahun di tangan DPR dan hingga kini terus diperjuangkan sebagaimana Rencana Undang-Undang Penghapusan Kekerasan Seksual yang diadvokasi sejak 2014. Demikian pula, UU Ketenagakerjaan belum bisa menangani kekerasan dan pelecehan

yang terjadi di dunia kerja. Di sisi lain, sebagai negara yang telah mengesahkan Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan Indonesia (CEDAW) melalui UU No. 7 Tahun 1984, Indonesia terikat secara hukum dalam penghapusan kekerasan terhadap perempuan termasuk di dunia kerja. Itulah alasannya mengapa Konvensi ILO 190 perlu segera disahkan. Terlebih sebagai negara yang berkomitmen pada pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan SDGs, Indonesia wajib menyediakan payung hukum yang melindungi perempuan pekerja di segala bidang agar tak seorang pun tertinggal (*leaving no one behind*).

Kelima, kajian ini akan menjadi basis data kasus dan kerangka analisa, baik kasus, regulasi dan kebijakan maupun hambatan dan tantangan dalam penanganan kasus serta rekomendasi-rekomendasi yang menggarisbawahi urgensi pengesahan Konvensi ILO 190. Rekomendasi No. 206 mengakui pentingnya data. Negara-negara Anggota diminta untuk melakukan upaya mengumpulkan dan menerbitkan statistik yang dipilah berdasarkan jenis kelamin, bentuk kekerasan dan pelecehan, sektor kegiatan ekonomi serta berdasarkan sifat kelompok dalam situasi rentan. Ini diperlukan untuk menginformasikan dan memantau respons kebijakan guna mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan di dunia kerja (Paragraf 22 R206).¹

Keenam, Menteri Ketenagakerjaan (Menaker), Ida Fauziyah, membenarkan bahwa pelecehan seksual di tempat kerja bisa menimpa siapa saja dan dapat memberikan dampak fisik dan seksual bagi korban dan berdampak menurunnya produktivitas kerja yang berdampak pada kelangsungan usaha dan mempengaruhi pekerja dan keluarganya. Melalui Menaker, pemerintah Indonesia mendukung pengesahan Konvensi ILO 190 tentang Penghapusan Pelecehan dan Kekerasan Di Dunia Kerja.² Pernyataan Menaker Ida Fauziyah ini menggaungkan kembali pidato Susilo Bambang Yudhoyono dalam Konferensi ke-100 tahun ILO di Jenewa, Swiss (2011) yang bertajuk “Membentuk Kerangka Kerja Baru Global untuk Keadilan Sosial dan Kesetaraan” yang menyatakan dukungan bagi promosi hak-hak pekerja dan menetapkan norma serta standar kerja yang adil dan merata.

1 Konvensi Pelecehan dan Kekerasan ILO 190, 2019, 12 Langkah Mendukung Tanggapan dan Pemulihan Covid-19, Risalah ILO Mei 2020.

2 www.tribunnews.com, 29 Juni 2021. “RI Dukung Ratifikasi Konvensi ILO 190 Soal Penghapusan Pelecehan dan Kekerasan di Dunia Kerja”.

Ketujuh, ratifikasi KILO 190 akan berdampak pada citra Indonesia terkait bisnis dan HAM di ranah internasional yang memenuhi prinsip-prinsip PBB sebagaimana dinyatakan dalam **United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)**. Di era globalisasi, peran eksklusif pemerintah terkait HAM dipandang tak lagi memadai dan juga tidak memuaskan mengingat korporasi semakin berperan penting dalam bisnis nasional dan internasional. Pergeseran kekuasaan pemerintah dan perusahaan di tengah-tengah globalisasi berpotensi bagi pelanggaran HAM oleh korporasi yang mengejar keuntungan.³ Oleh karena itu aktor non-negara perlu mengimplementasikan HAM. Tiga kerangka bisnis dan HAM sebagaimana UNGP adalah perlindungan (*protect*), penghormatan (*respect*) dan pemulihan (*remedy*).

Sosialisasi Konvensi ILO 190 relatif gencar dilakukan oleh organisasi-organisasi buruh dan juga Komnas Perempuan khususnya dalam memperingati hari-hari internasional dan nasional untuk para buruh/pekerja. Namun kajian yang mendalam, komprehensif, inklusif melibatkan organisasi penyandang disabilitas dan mutakhir yang mengintegrasikan data primer dari pengaduan langsung baik ke Komnas Perempuan maupun sekunder yang bersumber dari organisasi-organisasi buruh/pekerja belum pernah dilakukan. Dalam konteks pandemi Covid-19 yang melanda dunia sejak 2020 dan memaksa pembatasan ruang gerak sosial khususnya turun ke lapangan serta mempertimbangkan gerak bersama advokasi Konvensi ILO 190, maka pelibatan ragam organisasi buruh/pekerja dalam menyampaikan data dan analisa pemantauan serta berbagai pengalaman penanganan kasus, merupakan kebijakan strategis yang memperkuat dan memperkaya kajian ini selain memenuhi praksis feminis.

Kajian KILO 190 ini takkan tersaji di hadapan pembaca sekalian tanpa dukungan dari berbagai pihak. Ucapan terima kasih disampaikan kepada UN Women yang telah mendukung penerbitan kajian ini. Selanjutnya, organisasi-organisasi buruh/pekerja yang terlibat dalam diskusi-diskusi kelompok terpumpun, wakil-wakil dari Kementerian/Lembaga terkait. Secara khusus Mbak Yuniyanti Chuzaifah, komisioner purnabakti selaku tenaga ahli, yang telah memandu para komisioner dan Badan Pekerja. Terima kasih juga kepada Martini Elizabeth Letelay, Verena Vannya dan Filadelfia yang

3 Adzkar Ahsinin. Relasi Bisnis dan HAM, Pelatihan ACCESS 26 Maret 2019. Pdf.

telah menopang seluruh proses penulisan kajian melalui notula, rekaman, korespondensi atau kontak-mengontak undangan serta kebutuhan administrasi lainnya. Terima kasih kepada tim diskusi dan tim penulis yang merawat semangat dan stamina di tengah-tengah perubahan kebijakan pandemi Covid-19 yang memaksa mengubah beberapa jadwal diskusi terpumpun. Secara khusus, terima kasih kepada anggota tim yang terpapar Covid-19 namun tetap yang menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Kajian ini dapat dikatakan lahir dari rahim Komnas Perempuan di tengah-tengah badai pandemi Covid-19.

Kajian ini dikerjakan sepanjang tahun 2021, sebelum UU Tindak Pidana kekerasan Seksual (UU TPKS) disahkan pada April 2022, namun penamaan UU dan istilah KSBE digunakan mengacu pada UU tersebut

Semoga kajian ini memperkuat dorongan pengesahan Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206.

Andy Yentriyani

Ketua Komnas Perempuan

Rainy Marike Hutabarat

Ketua Tim Advokasi Internasional

RINGKASAN EKSEKUTIF

Kajian yang memotret kondisi diskriminasi dan kekerasan perempuan di dunia kerja dengan telaah HAM perempuan, masih sangat minim. Kasus yang bermunculan kerap dilihat sebagai isu perburuhan semata. Buruknya upah belum dikerangkai sebagai pemiskinan sistemik, sementara kekerasan seksual belum dijadikan basis prioritas skema keamanan dan keselamatan kerja. Dampak buruk kondisi kerja kerap hanya menyasar kecelakaan kerja fisik, dimensi psikis dan sakit jangka panjang, apalagi dampak gradual pada penghilangan nyawa dipinggirkan dan sering tidak terlihat. Padahal, dimensi-dimensi inilah yang menjadi sarang kekerasan berbasis gender dan sering terpinggirkan dari perlindungan.

Konstitusi Negara Republik Indonesia telah menyatakan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI bahwa, *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*. Pasal 28I ayat (2) UUD NRI mengatur bahwa, *“Setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”*. Indonesia juga sudah mengesahkan seluruh Konvensi HAM internasional, kecuali Konvensi tentang Penghilangan Paksa.

Namun demikian, upaya perlindungan tersebut tidak serta-merta dapat dinikmati warga negara khususnya para perempuan pekerja. Kekerasan dan pelecehan seksual masih kerap dialami di dunia kerja dengan berbagai dampak panjang dan sulit dipulihkan. Merespon situasi tersebut, Komnas Perempuan melakukan kajian untuk memotret situasi terkini perempuan pekerja. Komnas Perempuan adalah lembaga negara independen yang dibentuk melalui Keputusan Presiden No. 181 Tahun 1998 dan diperbarui melalui Peraturan Presiden No. 65 Tahun 2005 dengan mandat khusus, yaitu membangun situasi kondusif dalam penghapusan kekerasan terhadap perempuan. Salah satu tugasnya adalah, melakukan kajian pendokumentasian tentang segala bentuk kekerasan terhadap perempuan, serta menyebarkan hasil pendokumentasian tersebut kepada publik, termasuk mengolah temuan untuk reformasi kebijakan.

Sejak awal berdirinya, Komnas Perempuan telah melakukan berbagai pendokumentasian dan kajian tentang kekerasan berbasis gender termasuk dalam dunia kerja. Pendokumentasian tersebut dilakukan baik dalam pemantauan langsung, temuan tidak langsung saat sedang

memantau isu lain, pengaduan langsung maupun laporan dalam konsultasi. Komnas Perempuan menemukan bahwa perempuan rentan kehilangan nyawa atau terhukum mati karena pekerjaannya, mereka juga rentan berhadapan dengan hukum dan dipenjarakan; karena bekerja pula mereka berpotensi menjadi disabilitas akibat kecelakaan kerja termasuk hilang ingatan. Temuan tersebut juga memperlihatkan bahwa kekerasan dan pelecehan terjadi secara sistemik, berakar dari budaya patriarki dan seksisme yang telah mendarah daging.

Tahun 2021 ini, dalam pusaran badai Covid-19, Komnas Perempuan kembali melakukan kajian untuk memperbarui data dan informasi terkait kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Kajian ini mengumpulkan berbagai temuan terkait situasi dan kondisi perempuan pekerja yang mengalami diskriminasi, kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk kekerasan berbasis gender, dengan kerangka HAM internasional dan keadilan gender. Hasil kajian ini diharapkan menjadi temuan berharga yang diolah dari suara korban, pendamping, dan pegiat isu-isu perempuan dan ketenagakerjaan. Temuan ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam penanggulangan baik melalui transformasi budaya nirkekerasan di tempat kerja maupun reformasi kebijakan.

Secara spesifik, pada konteks reformasi kebijakan, temuan kajian ini akan menjadi bagian dari advokasi kebijakan agar Pemerintah Indonesia segera meratifikasi Konvensi No. 190 dan Rekomendasi No. 206 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja. Dari 387 negara yang mendukung Konvensi KIL0 190 yang disetujui melalui Konferensi Perburuhan Internasional Jenewa pada 21 Juni 2019, Indonesia mengambil sikap mendukung meskipun belum meratifikasi.

Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan perspektif HAM perempuan dan juga feminisme. Dalam pendekatan kualitatif, pengalaman, pendapat, perasaan dan pengetahuan narasumber merupakan data primer karena validitasnya. Teknis pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan seluruh pengalaman berharga tersebut antara lain, melalui kelompok diskusi terpumpun, dilengkapi dengan studi dokumen Komnas Perempuan berupa pemantauan dengan sumber data utama baik berupa tuturan maupun wawancara korban. Sumber lain adalah, Catatan Tahunan (CATAHU) Komnas Perempuan yang berbasis pengaduan korban. Kebijakan hukum internasional dan kebijakan hukum nasional juga digunakan untuk melengkapi, memperkaya dan mempertajam analisis situasi

dan kondisi kekerasan dan pelecehan berbasis gender terhadap perempuan pekerja di dunia kerja. Selain analisis berperspektif HAM perempuan, kajian ini juga menggunakan kerangka uji cermat tuntas (*due diligence*) untuk melihat tanggung jawab Negara termasuk dalam mengatur dan mengawasi aktor-aktor non-negara seperti perusahaan, dalam pencegahan, penanganan, penuntutan penghukuman, dan pemulihan terkait kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Sektor-sektor yang dipotret melalui kajian ini adalah buruh manufaktur, buruh kelapa sawit, buruh pengolahan hasil laut, Pekerja Rumah Tangga (PRT), pekerja rumahan, buruh migran, pekerja jurnalis, pekerja kreatif dan juga melibatkan organisasi masyarakat sipil (CSO) yang bergerak pada isu ketenagakerjaan. Untuk memperkuat pemahaman situasi pekerja, kajian ini juga mendokumentasikan kondisi pekerja dengan kerentanan berlapis, yaitu pekerja dengan disabilitas dan pekerja dengan identitas seksual/gender minoritas. Selain para buruh/pekerja, kajian ini juga mendokumentasikan berbagai pandangan dan upaya yang dilakukan negara dan pengusaha.

Setelah melalui proses pengolahan data, penyusunan draf dan rapat-rapat pembahasan di dalam tim baik daring (*online*) maupun luring (*offline*), hasil kajian mulai memperlihatkan lanskap kekerasan dan diskriminasi berbasis gender di dunia kerja dan konteks pekerjaannya. Temuan terkait bentuk-bentuk kekerasan dan diskriminasi, pelaku, lokus, dampak yang ditimbulkan, akar penyebab, hambatan dan tantangan penanganannya kemudian disajikan dan dianalisa. Analisis juga mengintegrasikan berbagai temuan dengan seluruh instrumen perlindungan internasional dan nasional untuk mendapatkan ketajaman pemahaman mengingat basis perlindungan merupakan ranah kerja Negara yang bertanggung jawab untuk memenuhinya.

Secara umum, kajian ini menemukan bahwa kekerasan yang dihadapi perempuan pekerja berdimensi pelecehan seksual yang dianggap ringan, lewat candaan, pesan simbolik hingga kekerasan untuk penghukuman, perendahan, kontrol atas tubuh dan hak berekspresi. Pelaku memainkan kuasa maskulinitasnya dalam posisi atasan, penentu nasib, orang terhormat, rekan kerja, atau orang tak dikenal. Mereka menghadapi kekerasan dalam berbagai ranah baik ranah personal, komunitas maupun negara, dan dalam suatu waktu bisa mengalami diskriminasi dan kekerasan sekaligus di tiga ranah tersebut sehingga merupakan kekerasan berlapis. Ironisnya, para

perempuan pekerja masih menghadapi berbagai lapis eksklusi, di mana isu kekerasan seksual belum dianggap sebagai isu utama ketenagakerjaan yang seharusnya berbasis hak. Dampak kekerasan memiliki rantai panjang, baik perusakan langsung yang sifatnya fisik, psikis maupun hilang nyawa. Namun, juga berdampak secara gradual, menurunkan imunitas dan produktivitas hingga memicu dampak lanjutan berupa kehilangan pekerjaan atau bahkan menjadi disabilitas dan lebih jauh pemiskinan serta kehilangan hak hidup. Ironisnya dampak buruk kondisi kerja berpola *gradual* ini sulit dipersoalkan pertanggungjawaban perlindungannya dan sudah diletakkan sebagai isu di luar konteks dampak pekerjaan. Diskriminasi dan kekerasan juga berdampak pada konduite perusahaan, dan ujungnya melemahkan keberdayaan sebuah bangsa akibat buruknya kondisi kerja.

Satu temuan yang menarik dan menantang adalah, femisida atau pembunuhan terhadap perempuan karena dia perempuan. Femisida terjadi pada pekerja migran perempuan, pekerja dari minoritas seksual atau ranah kerja informal. Namun pada kerja-kerja di ranah formal, femisida tidak gampang dikenali secara langsung karena polanya *gradual*, seperti sakit kronis, depresi berkepanjangan, upaya bunuh diri karena kekerasan seksual maupun rusaknya organ reproduksi akibat pencabutan hak maternitas. Selain itu, upaya menemukan femisida juga tersandung masalah pendataan, ketika kematian akibat kekerasan seksual atau kekerasan di tempat kerja cenderung disederhanakan sebagai kecelakaan atau kriminalitas semata atau sakit biasa. Oleh karena itu, mendesak untuk melihat femisida ini sebagai fenomena yang penting dicermati terutama oleh kepolisian, meski aturannya belum tersedia, mengingat kedalaman kejahatan femisida ini.

Berbasis seluruh temuan dan kedalaman terkait kekerasan dan pelecehan seksual yang dialami perempuan pekerja di atas, Komnas Perempuan menyimpulkan bahwa kekerasan dan pelecehan seksual di dunia kerja adalah pelanggaran hak konstitusional dan hak asasi manusia (HAM) perempuan. Pada konteks perlindungan dari diskriminasi dan kekerasan termasuk pelecehan seksual, berbagai kebijakan telah banyak dilahirkan mulai dari ranah global hingga nasional. Namun demikian, persoalan efektivitas dan gap dalam implementasi perlindungan masih menjadi isu klasik dan utama apalagi ketika kebijakan nasional tidak selalu digerakkan oleh perspektif HAM. Kebijakan yang menguntungkan pengusaha dan pemilik modal, dengan logika produktivitas maskulin, masih

merupakan fokus sentral dan berkonsekuensi melemahkan hak-hak pekerja, khususnya pekerja perempuan. Diskoneksi dan disharmoni satu kebijakan dengan kebijakan lain pada tingkat nasional merupakan masalah lain yang juga tidak gampang diurai.

Hal lain adalah, dampak yang tercakup dalam perlindungan cenderung merupakan dampak yang bersifat fisik dan dirasakan langsung. Kecenderungan ini kemudian berkonsekuensi lebih jauh terhadap sulitnya melacak kekerasan seksual, khususnya pelecehan seksual sebagai kausalitas yang berdampak jauh, bahkan bisa seumur hidup. Ironisnya lagi, pola kekerasan dan dampak seperti ini cenderung nirperlindungan. Nirperlindungan juga terkait dengan minimnya implementasi hak atas maternitas dan hak atas kesehatan reproduksi bagi perempuan pekerja yang mengakibatkan mereka sulit mengakses dan memperoleh cuti, maupun menjalankannya dengan aman dan sehat saat haid, hamil, melahirkan, keguguran hingga menyusui. Sayangnya, seluruh dampak buruk akibat minimnya perlindungan hak atas maternitas dan kesehatan reproduksi ini kerap disangkal sebagai 'penyakit akibat kerja' dan bukan merupakan bagian dari pelanggaran HAM dan karena itu menjadi tanggung jawab pemberi kerja.

Mencermati fakta atas temuan tersebut, penting bagi negara menjalankan kerangka (uji cermat tuntas) dalam konteks pelanggaran HAM perempuan pekerja. Komnas Perempuan menganalisa bahwa Negara masih memfasilitasi atau bahkan melakukan pelanggaran langsung maupun tidak langsung dalam praktiknya. Pelanggaran tidak langsung tersebut antara lain: a) membiarkan kekosongan hukum yang melindungi perempuan pekerja dari kekerasan dan pelecehan di dunia kerja; b) membiarkan kekerasan berulang tanpa pencegahan dan penanganan efektif; dan c) membiarkan lemahnya fungsi pengawasan ketenagakerjaan khususnya terkait dengan pemenuhan HAM perempuan.

Pada titik lain, pasca pengesahan UU Cipta Kerja, perusahaan dan negara berpotensi menjadi aktor langsung dan tidak langsung terjadinya diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan di dunia kerja dengan berlindung di balik celah kebijakan formal ketenagakerjaan. Diketahui bahwa UU Cipta Kerja mengatur beberapa pasal terkait perlindungan hak perempuan pekerja yang merujuk pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun demikian, tidak ada pasal yang mengatur tata laksana acuan tersebut sehingga disinyalir belum tentu dapat dieksekusi segera. Situasi

ini justru akan menempatkan perempuan pekerja kehilangan hak-hak perempuan karena adanya ketidakpastian hukum. Lebih jauh, kompleksitas persoalan diskriminasi dan kekerasan di dunia kerja menjadi lebih rumit dan menyebabkan gap antara perlindungan dan jumlah kasus pelanggaran HAM perempuan yang ditangani. Tingginya jumlah maupun jenis kasus tidak sebanding dengan ketersediaan perlindungan.

Di sisi lain, ketiadaan perlindungan global yang efektif untuk mengimbangi mobilitas pekerja lintas negara, termasuk meluasnya dunia kerja di ranah digital menjadi problem lain yang harus direspon segera. Pandemi Covid 19 semakin menuntut perbaikan perlindungan K3 (Keamanan dan Kesehatan Kerja) karena lokus kerja semakin sempit dengan pembatasan mobilitas dan interaksi, panjangnya durasi kerja, suasana monoton yang impersonal berakibat semakin buruknya kondisi fisik dan psikis perempuan pekerja dalam konteks pandemi.

Berbasis seluruh temuan pelanggaran HAM terhadap perempuan pekerja dalam dunia kerja inilah maka ratifikasi Konvensi No. 190 dan Rekomendasi No. 206 menjadi mendesak dilakukan oleh Pemerintah RI. Konvensi ini penting karena mendorong tanggung jawab perusahaan, mengatur ruang kosong yang belum dicakup dalam perlindungan yang berpaku pada lokus kerja yang sempit. Konvensi ini juga memiliki makna strategis bagi Indonesia karena melindungi warga bangsanya secara komprehensif sebagaimana sila kedua “Kemanusiaan yang adil dan Beradab” dan sila kelima “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” dalam Pancasila. Karena itu, pemenuhan tanggung jawab Negara sebagaimana diamanatkan Konstitusi RI menjadi mutlak. Sudah saatnya Negara lebih gigih dalam memastikan perempuan pekerja bebas dari diskriminasi dan kekerasan, selaras dengan tujuan pembangunan berkelanjutan.



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	<i>iii</i>
RINGKASAN EKSEKUTIF	<i>viii</i>
DAFTAR ISI	<i>xv</i>
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. MAKSUD DAN TUJUAN	8
C. PRINSIP KAJIAN	9
D. RUANG LINGKUP	10
E. METODE	11
F. KETERBATASAN	12
G. SISTEMATIKA PENULISAN	12
BAB II: INSTRUMEN HAM INTERNASIONAL: KERANGKA NORMATIF	36
A. INSTRUMEN HAM INTERNASIONAL TENTANG PERLINDUNGAN DARI SEGALA BENTUK DISKRIMINASI, KEKERASAN BERBASIS GENDER DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA	14
1. Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia (DUHAM) PBB	14
2. Konvensi Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik	15
3. Komentar Umum Nomor 31 Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik	15
4. Konvensi Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya	16
5. Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan	16
6. Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial	19
7. Konvensi tentang Hak-hak Penyandang Disabilitas	19
8. Komentar Umum Komite Konvensi Hak-hak Penyandang Disabilitas No. 3	20
9. Konvensi Perlindungan Anak PBB	20

10. Konvensi tentang Perlindungan Hak-Hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya	21
11. Konvensi Organisasi Buruh Sedunia (ILO) 190 Tahun 2019 dan Rekomendasi 206 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja	21
12. Konvensi Menentang Perdagangan Orang Khususnya Perempuan dan Anak	21
13. Konvensi ILO 189 tentang kerja layak PRT	21
14. KILO 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi	22
15. KILO 98 tentang Hak Berorganisasi dan Perjanjian Kerja Bersama	22
16. KILO 100 dan KILO 111 tentang Diskriminasi dalam Pengupahan dan Diskriminasi dalam Pekerjaan	22
17. KILO 177 tentang Pekerja Rumahan	22
18. KILO 183 tentang Perlindungan Maternitas	23
19. Resolusi Dewan HAM tentang Perlindungan atas Kekerasan dan Diskriminasi Berbasis Orientasi Seksual dan Identitas Gender	23
20. Deklarasi Umum PBB Tahun 1993 tentang Penghapusan Kekerasan terhadap Perempuan	23
21. Prinsip-prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM (The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs))	23
22. Kerangka Uji Cermat Tuntas (<i>Due Diligence</i>)	24
23. Jaminan Atas Hak Hidup Perempuan Pekerja dan Isu Femisida	25
B. KOMPILASI REKOMENDASI MEKANISME HAM INTERNASIONAL KEPADA INDONESIA UNTUK ISU PEREMPUAN PEKERJA	25
1. Pengamatan Kesimpulan (<i>Concluding Observation</i>) Komite Konvensi Pekerja Migran Tahun 2017	26
2. Pelapor Khusus Hak Atas Kesehatan, 2017	26
3. Pengamatan Kesimpulan Komite Kovenan Internasional tentang Hak-hak EKOSOB, 2014	26
4. Pengamatan Kesimpulan Komite Kovenan Internasional tentang Hak-hak SIPOL, 2013	27

5.	Pengamatan Kesimpulan Komite CEDAW, 2012	27
6.	Rekomendasi Tinjauan Berkala Universal (Universal Periodic Review/UPR) Siklus Ketiga	27
C.	INSTRUMEN HAM REGIONAL	28
1.	Deklarasi HAM ASEAN (ASEAN Human Rights Declaration)	28
2.	Deklarasi Penghapusan Kekerasan terhadap Perempuan dan Anak (The Declaration on The Elimination of Violence Against Women and Elimination of Violence Against Children in ASEAN)	28
3.	The ASEAN Convention Against Trafficking in Person, Especially Women and Children (ACTIP)	29
	BAB III: KEBIJAKAN NASIONAL	31
A.	PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN NASIONAL YANG MELINDUNGI HAK MATERNITAS-KESEHATAN REPRODUKSI	31
1.	Hak Istirahat Haid	31
2.	Larangan Mempekerjakan Pekerja Perempuan Hamil pada Kondisi Berbahaya	33
3.	Hak Istirahat Melahirkan dan Gugur Kandungan	34
4.	Hak Menyusui dan Fasilitas Laktasi yang Layak	37
B.	KEBIJAKAN ATAS KONDISI KERJA YANG BERISIKO, KEKERASAN, DAN DISKRIMINASI	40
1.	Ketentuan Mempekerjakan Pekerja Perempuan di Malam Hari	40
2.	Perlindungan dari Kekerasan dan Pelecehan	42
3.	Perlindungan dari Kekerasan dalam Rumah Tangga	44
4.	Larangan Diskriminasi	45
5.	Perlindungan bagi Orang dengan Disabilitas	47
6.	Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	48
C.	AKSES KEADILAN UNTUK PEREMPUAN PEKERJA YANG MENGALAMI KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA	50
1.	Aparat Penegak Hukum (APH)	50
2.	Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	51

3. Pengawasan Ketenagakerjaan	52
4. Regulasi Perburuhan Pasca Omnibus Law	53
BAB IV: TEMUAN	55
A. DISKRIMINASI DAN KEKERASAN BERBASIS GENDER PETA SEKTORAL	55
1. Buruh Industri	56
2. Diskriminasi dan Kekerasan di Sektor Pekerja Rumah Tangga	62
3. Diskriminasi dan Kekerasan di Sektor Pekerja Migran	63
4. Kekerasan dan Diskriminasi di Sektor Media/Jurnalistik	65
5. Kekerasan dan Diskriminasi Konteks Pekerja/Orang dengan Disabilitas	66
6. Konteks dan Kondisi Kerja Pekerja Kreatif	68
7. Kekerasan Konteks Pekerja Non Heteroseksual/ Minoritas Seksual	69
B. LOKUS TERJADINYA DISKRIMINASI/KEKERASAN DI DUNIA KERJA	70
1. Buruh Industri	70
2. PRT	70
3. PRT Migran	70
4. Pekerja dengan Disabilitas	71
C. PELAKU DISKRIMINASI/KEKERASAN DALAM BERBAGAI KONTEKS KERJA	71
1. Pelaku Diskriminasi/Kekerasan terhadap Buruh Industri	71
2. Pelaku Diskriminasi/Kekerasan terhadap Pekerja Rumah Tangga (PRT)	71
3. Pelaku Diskriminasi/Kekerasan terhadap Pekerja Migran	72
4. Pelaku Diskriminasi/Kekerasan Konteks Disabilitas	72
5. Pelaku Diskriminasi/Kekerasan di Media/Jurnalisme	73
6. Pelaku Diskriminasi/Kekerasan terhadap Pekerja Industri Kreatif	73
7. Pelaku Diskriminasi/Kekerasan pada Pekerja Non Heteroseksual	73

D. DAMPAK DISKRIMINASI/KEKERASAN DI DUNIA KERJA	73
1. Dampak Umum	74
2. Dampak Kekerasan Berbasis Gender Khususnya Kekerasan Seksual	77
3. Dampak Kondisi Kerja yang Buruk terhadap Perusahaan/Lembaga/Penyedia Kerja	83
4. Dampak Makro dan Jangka Panjang bagi Bangsa: <i>Deskilling</i> dan Korosi Kualitas Sumber Daya Manusia Perempuan	84
E. TANTANGAN DAN HAMBATAN PENANGANAN	85
1. Problem Perusahaan/Tempat Kerja	85
2. Kesadaran, Penyadaran, dan Pemahaman Hak	86
3. Problem Kultural	87
4. Perserikatan/Pengorganisasian: Isu Penguatan, Prioritas Isu dan Inklusivitas	88
5. Persoalan Payung Hukum dan Gap Implementasi	88
F. UPAYA DALAM KETERBATASAN: REKAM JUANG PENANGANAN	89
1. Pengalaman Pekerja Migran	89
2. Pengalaman Disabilitas	90
3. Pengalaman Buruh Industri	90
G. PERAN NEGARA DAN TANGGAPAN ATAS URGENSI RATIFIKASI KONVENSI ILO 190	94
H. PERAN PERUSAHAAN DAN TANGGAPAN BERBAGAI PIHAK ATAS RATIFIKASI KONVENSI ILO	95
BAB V: ANALISIS BENTUK-BENTUK PELANGGARAN HAM PADA KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA	98
A. CELAH KEBIJAKAN PENGHAPUSAN KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA	99
1. Kebijakan Ketenagakerjaan yang Tidak Selalu Dinavigasi HAM dan Keadilan Gender	99
2. Formalisme Perlindungan dan Diskoneksi Implementasi	99
3. Aturan Turunan Pelaksanaan Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja Tidak Memiliki Kekuatan Mengikat	100
4. Negara Belum Maksimal Menjalankan Peran Uji Tuntas	127

B. NEGARA ABAI: RENTETAN PELANGGARAN HAM PEREMPUAN PEKERJA	103
1. Diskriminasi, Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja adalah Bentuk Pelanggaran Hak Konstitusional dan Hak Asasi Perempuan	103
2. Pelanggaran Hak Asasi Perempuan Melalui Pengabaian Negara terhadap Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja	105
3. Praktik Cuci Tangan Perusahaan atas Pelecehan dan Kekerasan di Dunia Kerja Melanggar Kewajiban untuk Penghormatan HAM Perempuan	107
4. Pelaziman Kejahatan Seksual di Dunia Akibat Budaya Perkosaan (<i>Rape Culture</i>)	108
5. Pelanggaran atas Hak Hidup baik Secara Langsung dan Gradual Akibat Pembiaran Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja	110
6. Perempuan Pekerja Dipaksa Bertahan di Tengah-tengah Pencerabutan Hak atas Rasa Aman dan Pemiskinan	111
7. Pencerabutan atas Hak Maternitas dan Penyangkalan Produktivitas dalam Partisipasi di Dunia Kerja	112
8. Eksklusi Perlindungan atas Kerja Informal dan Lokus Kekerasan di Dunia Kerja Lebih Luas dari Cakupan Perlindungan	114
9. Pelanggaran dalam Bentuk Perlakuan yang Sewenang-wenang, Penghukuman yang Merendahkan Martabat dan Penyingkiran atas Hak Integritas Diri	115
10. Pelanggaran Hak Perempuan/Pekerja dengan Disabilitas	116
11. Kekerasan dan Pelecehan Dunia Kerja terhadap Minoritas Seksual	117

BAB VI: URGENSI RATIFIKASI KONVENSI NO. 190 DAN REKOMENDASI NO. 206 **119**

A. POIN-POIN KUNCI ISI KONVENSI NO. 190 TENTANG PENGHAPUSAN KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA: SUBSTANSI PERLINDUNGAN KOMPREHENSIF	120
1. Bagian I (Pasal 1): Definisi	120
2. Bagian II (Pasal 2 dan 3): Ruang Lingkup	121
3. Bagian III (Pasal 4 - 6): Prinsip Inti	122

4. Bab IV (Pasal 7 - 8): Perlindungan dan Pencegahan	122
5. Bagian V (Pasal 10): Penegakan dan Perbaikan	123
6. Bagian VI (Pasal 11): Bimbingan, Pelatihan dan Peningkatan Kesadaran	123
7. Bagian VII (Pasal 12): Metode Penerapan	123
8. Bagian VIII (Pasal 13 - 20): Ketentuan Akhir	124
B. POIN-POIN KUNCI REKOMENDASI NO. 206	124
1. Bagian I (No 2 – 5): Prinsip Inti	124
2. Bagian II (No 6 – 13): Perlindungan dan Pencegahan	151
3. Bagian III (No 14 – 22): Pemulihan	124
4. Bagian IV (No 23): Bimbingan, Pelatihan dan Peningkatan Kesadaran	125
C. ALASAN STRATEGIS URGENSI RATIFIKASI KONVENSI ILO 190 DAN REKOMENDASI 206	125
1. Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja yang Masif dan Minim Penanggulangan Efektif	125
2. Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja Berdampak pada Penurunan Produktivitas	128
3. Pentingnya Jaminan Hukum yang Komprehensif untuk Pencegahan dan Penanganan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja	129
4. Selaras dengan Rancangan Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual	130
5. Memperkuat Komitmen Indonesia Mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs)	130
6. Konteks Globalisasi dan Pandemi Covid-19	131
7. Perlindungan yang Peka terhadap Mobilitas Tenaga Kerja Lintas Negara	132
8. Upaya Menjadi “Role Model” Citra Baik Indonesia bagi Negara Lain	133
9. Mewujudkan dan Memaknai Lebih Komprehensif Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	133
10. Membuka Akses Kerja Lebih Inklusif bagi Disabilitas dan Pemenuhan Perlindungan bagi Pekerja Disabilitas	133
11. Membantu Perusahaan untuk Meminimalisir Kerugian	134
12. Tanggung Jawab Perlindungan Korban Kekerasan Tidak Hanya Negara, Juga Perusahaan	135

D. RUJUKAN NEGARA LAIN DALAM PERLINDUNGAN ATAS KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA	135
1. Uruguay	136
2. Fiji	137
BAB VII: KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	140
A. KESIMPULAN	140
1. Kesimpulan Umum	140
2. Kesimpulan Khusus	142
2.1 Bentuk-Bentuk Kekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender di Dunia Kerja	142
2.2 Lokus dan Korban	143
2.3 Pelaku	144
2.4 Dampak	145
2.5 Kekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender dalam Skema Ketenagakerjaan	145
2.6 Penanganan dan Perlindungan	146
B. REKOMENDASI	148
DAFTAR PUSTAKA	159



Bab 1

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Dalam sejarah Komnas Perempuan, persoalan kekerasan berbasis gender dalam konteks kerja memiliki daftar panjang kerja pendokumentasian, baik melalui pemantauan langsung, temuan tidak langsung karena sedang memantau isu lain, pengaduan maupun dalam berbagai konsultasi dengan mitra. Dari pendokumentasian tersebut, Komnas Perempuan menyimpulkan bahwa karena bekerja, perempuan rentan kehilangan nyawa atau terancam mati, mereka juga rentan berhadapan dengan hukum dan dipenjara; karena bekerja pula mereka rentan menjadi disabilitas akibat kecelakaan kerja, termasuk hilang ingatan. Semua diakibatkan oleh diskriminasi, kekerasan, pelecehan yang intinya perlindungan yang buruk.

Perempuan pekerja adalah salah satu kelompok yang rentan mengalami diskriminasi, kekerasan dan pelecehan, khususnya kekerasan berbasis gender di dunia kerja. Kekerasan yang mereka alami dalam keseharian sebagai perempuan dan sekaligus sebagai perempuan pekerja. Kekerasan dan pelecehan tersebut terjadi secara sistemik, berakar dari budaya patriarki dan seksisme yang telah mendarah daging.

Pada 2019, Komnas Perempuan menerima pengaduan langsung mengenai kekerasan di dunia kerja, setidaknya tercatat 62 kasus (21,3%). Kasus-kasus yang diajukan mencakup pelanggaran hak reproduksi perempuan, perempuan pekerja yang hamil dipecat majikannya di tempat kerja, dan kasus pelecehan yang dilakukan atasan atau rekan

kerja.⁴ Komnas Perempuan juga mencatat pengaduan sebanyak 983 kasus kekerasan, sepanjang 2011–2019 yang diakumulasi dari Catatan Tahunan (CATAHU) Komnas Perempuan, yang dialami perempuan pekerja migran, juga 2.694 kasus perdagangan orang yang sebagian besar bersinggungan dengan migrasi tenaga kerja. Berdasarkan data Kementerian Luar Negeri tahun 2020, sebanyak 186 WNI terancam pidana mati di luar. Selain karena korban sindikasi narkoba, juga karena didakwa pembunuhan, yang menurut catatan Komnas Perempuan dalam dua pemantauan tentang hukuman mati dan interseksi migrasi dan perdagangan orang, karena mereka membela diri dari serangan seksual atau agresi karena kondisi kerja yang buruk.

Di tahun 2020, terdapat 355 orang dalam daftar kematian deret tunggu pidana mati di Indonesia. Dari total tersebut, 10 di antaranya perempuan yang mengalami kekerasan berbasis gender berlapis, mulai dari korban kekerasan seksual hingga korban eksploitasi ekonomi.⁵

Sedangkan tahun 2020, Komnas Perempuan mencatat setidaknya 64 pengaduan langsung kekerasan terhadap perempuan pekerja, yakni pelanggaran hak maternitas (haid, kehamilan, fasilitas kesehatan), keselamatan dan kesehatan kerja, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap buruh perempuan hamil dan kondisi buruh migran yang dipulangkan tidak mendapat layanan optimal dari negara.⁶ Selain itu, pelecehan seksual yang disebabkan kondisi kerja yang tidak layak bagi buruh perempuan. Pemiarian terhadap pelecehan seksual adalah ketika sudah dilaporkan di internal perusahaan, perusahaan melarang korban melapor ke kepolisian, bahkan mem-PHK korban. Pelecehan seksual di tempat kerja lebih rentan dialami buruh perempuan yang berstatus sebagai pekerja alih daya.

Di masa pandemi Covid-19 ini, kekerasan dan pelecehan berbasis gender cenderung meningkat. Survei Komnas Perempuan yang melibatkan 2.285 responden perempuan dan laki-laki menemukan bahwa sebanyak 80 persen dari responden perempuan mengalami beban kerja berlipat-ganda dan kekerasan. Responden perempuan

4 Catatan Tahunan Komnas Perempuan, 2020.

5 ICJR. 2020. Laporan Situasi Kebijakan Hukuman Mati di Indonesia 2020: Mencabut Nyawa di Masa Pandemi. Jakarta: Institute for Criminal Justice Reform. Hal 6

6 Catatan Tahunan Komnas Perempuan, 2021

tersebut berlatar belakang kelompok berpenghasilan di bawah Rp 5 juta rupiah per bulan, dan juga pekerja sektor informal.⁷

Temuan kajian tentang dampak sosial ekonomi⁸ juga mengidentifikasi 6 (enam) isu krusial yang dianggap menambah kerentanan situasi perempuan pekerja migran yaitu: a) sulitnya mengakses layanan kesehatan; b) buruknya kondisi kerja selama pandemi; c) lemahnya layanan penanganan kasus dan respon pandemi oleh pemerintah; d) munculnya rekrutmen ilegal dan masalah keimigrasian; e) terbatasnya akses pekerja migran terhadap Program Jaring Pengaman Sosial; dan f) ancaman diskriminasi, *xenophobia* dan stigma. Dalam sebuah pertemuan dengan jaringan buruh migran, Komnas Perempuan juga mendapatkan informasi kasus terkait pelecehan seksual yang dialami perempuan pekerja migran di masa pandemi.⁹

Di tingkat dunia, kekerasan dan pelecehan berbasis gender terhadap perempuan di dunia kerja juga terjadi secara masif. Di negara Uni Eropa, 75 persen perempuan dengan kategori top manajemen dan 74% dari mereka merupakan pekerja profesional telah mengalami pelecehan seksual.¹⁰ Di Republik Korea, survei 2017 menemukan bahwa sekitar 70 persen responden pernah menderita kekerasan atau pelecehan di tempat kerja, dan sekitar 20 persen mengalami kekerasan berulang dan pelecehan di tempat kerja.¹¹ Di Uganda, survei yang dilakukan terhadap lebih dari 2.910 organisasi menunjukkan bahwa 90 persen perempuan yang diwawancarai telah dilecehkan

7 Komnas Perempuan. 2020. Menata Langkah dalam Ketidakpastian: Memperkuat Gerak Juang Perempuan di Masa Pandemi Covid-19. Jakarta: Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan. Hal 17-18

8 Kelompok diskusi terbatas dilakukan tanggal 13 Juli 2020 dengan peserta dari Jaringan Buruh Migran, Human Rights Working Group-HRWG dan Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) mengenai dampak keamanan, sosial dan ekonomi terhadap pekerja migran Indonesia selama pandemi Covid-19 yang menjangkau pekerja migran di lima negara tujuan kerja yaitu Singapura, Kerajaan Saudi Arabia, Malaysia, Hongkong dan Taiwan.

9 Webinar diselenggarakan Jaringan Buruh Migran Hongkong sekitar bulan Juli 2021.

10 FRA – European Union Agency for Fundamental Rights. 2014. *Violence against women: an EU-wide survey. Main results*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Hal 111

11 ILO. 2018. *Provisional Record. Fifth item on the agenda: Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work*. Hal 11

secara seksual di tempat kerja oleh senior laki-laki.¹² Di Indonesia, survei yang dilakukan pada September 2011 hingga Februari 2012, menunjukkan lebih dari 80 persen karyawan perempuan melaporkan bahwa mereka khawatir dengan pelecehan seksual.¹³

Situasi di atas memperlihatkan bahwa kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja menjadi tantangan global. Merespons situasi ini, pada 21 Juni 2019, Organisasi Perburuhan Internasional atau lebih dikenal dengan singkatan ILO (International Labour Organisation) mengadopsi Konvensi No. 190 dilengkapi dengan Rekomendasi No. 206 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja. Konvensi No. 190 dan Rekomendasi No. 206 lahir dari prinsip utama bahwa setiap negara harus menghormati, mempromosikan dan mewujudkan hak-hak setiap pekerja demi membangun dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan berbasis gender.

Konvensi No. 190 dilengkapi dengan Rekomendasi No. 206 yang mengintegrasikan prinsip-prinsip sebagaimana diatur dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM). Konvensi lainnya adalah Konvensi ILO No. 183 tentang Hak Maternitas, Kovenan Internasional Hak Sipil dan Politik (ICCPR), Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (ICESCR), Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial (ICERD), Kovenan mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW), Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (CMW), dan Konvensi mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas (CRPD). Sejauh ini terdapat dua negara yaitu Uruguay dan Fiji, yang telah meratifikasi Konvensi No. 190 dan mulai berlaku pada 25 Juni 2021.¹⁴

Pengadopsian Konvensi No. 190 dan Rekomendasi No. 206 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja menunjukkan bahwa dunia mengakui adanya kekerasan berbasis gender di dunia kerja. Berdasarkan Pasal 1 Konvensi No. 190,

12 ITUC. 2014. *No More Words – It's Time for Action*. Hal 1

13 Better Work Indonesia. 2017. *Guideline for Employers. Guidelines on The Prevention Of Workplace Harassment*. Hal 3

14 Ratifications of C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) Date of entry into force: 25 Jun 2021 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810

istilah “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.

Sementara itu, istilah “kekerasan dan pelecehan berbasis gender” bermakna **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.**

Sedangkan, *locus delicti* dunia kerja dalam Konvensi No. 190 adalah tempat 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.

Konvensi No. 190 melindungi pekerja dan orang lain di dunia kerja. Perlindungan tersebut mencakup orang-orang yang dalam jenis pekerjaan apa pun, terlepas dari status kontrak dan status ekonominya, karena itu juga termasuk pekerja yang sedang *training* atau magang, relawan, pencari kerja dan pelamar kerja, pekerja yang sudah di-PHK atau yang ditangguhkan, pekerja informal dan pekerja minoritas. Selain itu, individu yang menjalankan wewenang, tugas, atau tanggung jawab sebagai pemberi lapangan kerja.

Konvensi ini berlaku untuk semua sektor baik swasta maupun publik, perekonomian formal maupun informal, dan di daerah perkotaan maupun perdesaan. Pengaturan dalam konvensi ini merupakan cerminan kebutuhan perlindungan bagi perempuan pekerja dari berbagai bentuk diskriminasi, kekerasan dan pelecehan yang selama ini dianggap lazim.

Sesungguhnya, Indonesia sebagai negara hukum telah menjamin hak atas perlindungan dan bebas dari segala bentuk diskriminasi dan kekerasan, salah satunya diatur dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Di antaranya terdapat pada Pasal 28G ayat (2), “*Setiap orang berhak untuk bebas dari penyiksaan dan*

perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia dan berhak memperoleh suaka politik dari negara lain”; dan Pasal 28I ayat (2), “Setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”.

Selain itu, penghormatan dan perlindungan perempuan pekerja dari kekerasan telah dijamin pula, setidaknya dalam UU No.7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan; UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja.

Namun demikian, peraturan perundang-undangan tersebut belum menjamin secara komprehensif perlindungan bagi para pekerja, baik pekerja formal maupun informal (termasuk pekerja rumah tangga dan pekerja rumahan) dari diskriminasi, kekerasan dan pelecehan berbasis gender, mulai dari proses rekrutmen, perjalanan dari dan ke tempat kerja, di tempat kerja dan pemutusan hubungan kerja.

Hal ini semakin diperburuk dengan pengesahan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang sama sekali tidak mengatur perlindungan terhadap perempuan pekerja yang mengalami kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja. Mirisnya RUU PPRT yang telah berproses di legislasi selama 18 tahun, dan dibutuhkan sebagai regulasi untuk pengakuan dan perlindungan pekerja rumah tangga, termasuk perlindungan dari segala bentuk kekerasan dan eksploitasi, belum juga disahkan.

Isu krusial dalam Konvensi No. 190 dan Rekomendasi No. 206 di antaranya mencegah kekerasan dan pelecehan di dunia kerja; melindungi, menangani, memulihkan korban; memberi sanksi pada pelaku; menegakkan hukum; dan mewujudkan lingkungan bebas dari kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Namun sayangnya, RUU TPKS yang memiliki cita-cita selaras dengan Konvensi No. 190 dan Rekomendasi No. 206 belum disahkan hingga mencapai 9 tahun berproses di DPR RI.

Oleh karenanya, Indonesia harus segera meratifikasi Konvensi No. 190 beserta Rekomendasi No. 206 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja. Hal itu penting segera dilakukan karena:

Pertama, dunia kerja merupakan ruang seseorang menghabiskan hampir sebagian besar waktunya. Sayangnya dunia kerja masih ber-

potensi mengancam risiko kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Kedua, kekerasan dan pelecehan di tempat kerja berdampak panjang pada pencerabutan hak perempuan, setidaknya hilang rasa aman, kerusakan fisik, psikis, hingga pemiskinan, termasuk berdampak terhadap kehidupan personal, keluarga, komunal, hingga cedera di dunia digital.

Ketiga, dengan meratifikasi Konvensi No. 190 beserta Rekomendasi No. 206, negara memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil berbasis HAM dan keadilan gender bagi para pekerja di semua sektor, baik swasta maupun pemerintah, di perekonomian formal maupun informal (termasuk pekerja rumah tangga dan pekerja rumahan), dan di daerah perkotaan maupun perdesaan. Perlindungan antara lain, mulai dari proses rekrutmen, perjalanan dari dan ke tempat kerja, di tempat kerja dan pemutusan hubungan kerja.

Keempat, dengan meratifikasi Konvensi No. 190 beserta Rekomendasi No. 206, Pemerintah Indonesia memiliki posisi tawar lebih kuat dalam melindungi pekerja rumah tangga migran (PRT) migran dari kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja. Hal ini karena mobilitas para pekerja yang sudah lintas negara dan mendesaknya kebutuhan perlindungan global melalui Konvensi ini. Mayoritas pekerja migran Indonesia perempuan dan berprofesi sebagai pekerja rumah tangga (PRT). Laporan Bank Dunia mencatat 32% dari 9 juta pekerja migran Indonesia merupakan perempuan yang bekerja sebagai PRT di luar negeri.¹⁵ Permasalahan di dunia kerja yang mereka alami salah satunya ialah kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Dampak dari ratifikasi konvensi tersebut, Indonesia juga akan memiliki hubungan diplomasi yang lebih baik dengan komunitas internasional, dengan semakin menjunjung tinggi martabat perempuan pekerja untuk bebas dari kekerasan berbasis gender di dunia kerja.

Upaya mendorong negara memiliki kebijakan hukum sebagai bentuk perlindungan dan kepastian hukum yang adil berbasis HAM dan kesetaraan gender senantiasa diikhtiarakan oleh Komnas Perempuan. Salah satunya, mendorong negara meratifikasi Konvensi No. 190 dan Rekomendasi No. 206 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja.

15 Bank Dunia. 2017. Pekerja Global Indonesia. Antara Peluang dan Tantangan. Hal x dan 2

Merespon upaya tersebut, Komnas Perempuan menyusun sebuah kajian mengenai kekerasan dan pelecehan berbasis gender terhadap perempuan pekerja di dunia kerja. Kajian ini diharapkan dapat menjadi pedoman kebijakan nasional maupun daerah terhadap perlindungan perempuan pekerja agar bebas dari diskriminasi, kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Selain itu, kajian ini diharapkan dapat menjadi basis data kasus dan kerangka analisa, baik mengenai kasus, regulasi dan kebijakan maupun hambatan dan tantangan dalam perlindungan, pencegahan, penanganan kasus serta rekomendasi untuk mendesak negara meratifikasi Konvensi No. 190 dan Rekomendasi No. 206.

Komnas Perempuan adalah lembaga HAM Nasional, yang bekerja di antaranya untuk pemajuan, perlindungan dan penegakan HAM khususnya perempuan. Komnas Perempuan berdiri berdasarkan Keputusan Presiden (Keppres) Republik Indonesia No. 181 Tahun 1998 yang diperbarui dengan Peraturan Presiden (Perpres) Republik Indonesia No. 65 Tahun 2005.

Komnas Perempuan berupaya menjalankan mandatnya, di antaranya melakukan kajian dan penelitian, pemantauan dan pencarian fakta serta pendokumentasian tentang segala bentuk kekerasan terhadap perempuan dan memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah, lembaga legislatif dan yudikatif serta organisasi-organisasi masyarakat, untuk mendorong penyusunan dan pengesahan kerangka hukum dan kebijakan, yang mendukung upaya pencegahan dan penanganan segala bentuk kekerasan terhadap perempuan.

B. Maksud dan Tujuan

Kajian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan temuan-temuan terkait situasi dan kondisi perempuan pekerja yang mengalami diskriminasi, kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk kekerasan berbasis gender dengan kerangka HAM dan keadilan gender. Selain itu, kajian dilakukan dalam kerangka besar advokasi kebijakan agar Pemerintah Indonesia segera meratifikasi Konvensi No. 190 dan Rekomendasi No. 206 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan Di Dunia Kerja. Hasil kajian diharapkan berkontribusi bagi upaya advokasi terhadap perlindungan perempuan pekerja dari segala bentuk diskriminasi, kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja. Selain itu, juga diharapkan dapat bermanfaat bagi perempuan pekerja untuk dapat menikmati hak atas jaminan

perlindungan yang adil dan bebas dari diskriminasi, kekerasan dan pelecehan.

Secara spesifik tujuan kajian ialah:

1. Mengumpulkan fakta tentang situasi kekerasan dan pelecehan berbasis gender terhadap perempuan pekerja di dunia kerja, serta mengidentifikasi pola diskriminasi dan kekerasan berbasis gender, pelaku, bentuk dan jenis kekerasan terhadap perempuan pekerja di dunia kerja.
2. Melakukan analisis HAM dan gender atas fakta yang didapat untuk mengidentifikasi akar persoalan, modalitas dan jejak juang berbagai pihak, juga faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi korban dalam mengupayakan penanganan dan pemulihan dari kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja.
3. Mengidentifikasi dan menganalisis instrumen/kebijakan internasional sebagai basis kajian terhadap perundang-undangan nasional terhadap perlindungan perempuan pekerja dari kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja, juga gap kebijakan maupun persoalan implementasinya.
4. Berkontribusi melalui hasil kajian sebagai acuan penting penyusunan kebijakan dalam mewujudkan perlindungan bagi perempuan pekerja dari kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja.
5. Memberikan rekomendasi kepada berbagai pihak terutama negara untuk mengambil langkah dan upaya perlindungan dan pemenuhan hak perempuan pekerja untuk bebas dari kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja.

C. Prinsip Kajian

Prinsip yang digunakan dalam kajian ini adalah pendekatan HAM dan keadilan gender, yaitu:

1. **Mengutamakan kepentingan korban.** Narasumber utama kajian ini adalah perempuan pekerja, pendamping atau penggiat isu perempuan dan ketenagakerjaan. Kajian ini menempatkan tuturan dan pengalaman narasumber utama sebagai data primer.
2. **Menggunakan perspektif HAM dan Gender.** Kajian dilakukan dengan kerangka HAM, standar yang digunakan untuk melihat

situasi kekerasan dan pelecehan berbasis gender terhadap perempuan pekerja di dunia kerja. Telaah atas kerentanan khusus yang dialami perempuan pekerja juga dilakukan untuk melihat lapisan atau irisan persoalan yang dihadapi yaitu kesenjangan relasi berbasis gender dalam keluarga dan masyarakat pada tataran sosial, ekonomi, hukum dan budaya yang berdampak terhadap situasi pemenuhan dan perlindungan hak-hak perempuan pekerja.

3. **Menjaga kredibilitas kerahasiaan, keakuratan dan objektivitas data.** Kajian ini menggunakan prinsip perlindungan saksi korban, termasuk melindungi identitas korban. Semua kisah dan pengalaman yang disebutkan dalam kajian ini digali atas persetujuan dan izin dari narasumber utama dan pendukung. Informasi yang digali dalam kajian ini akan dianalisis dan diolah secara akurat dan objektif.
4. **Kerjasama dengan berbagai pihak.** Kajian ini tidak dilakukan secara sendiri oleh Komnas Perempuan melainkan melibatkan berbagai pihak terutama perempuan pekerja dan/atau anggota keluarganya dan organisasi pendamping. Selain itu, juga bersama serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pendamping penyandang disabilitas, aliansi jurnalis, organisasi pekerja migran Indonesia, organisasi kelompok minoritas seksual dan identitas gender, lembaga swadaya masyarakat, institusi pemerintah dan aparat penegak hukum yang terkait, baik pusat maupun daerah. Prinsip kerja sama ini bagian dari cara Komnas Perempuan untuk memperkuat pengetahuan mitra-mitranya dan mengefektifkan tindak lanjut dari rekomendasi-rekomendasi yang dihasilkan.
5. **Imparsial atau tidak berpihak kepada salah satu kelompok atau kepentingan tertentu.** Kajian ini tidak menutupi fakta-fakta yang ditemukan demi menyelamatkan kepentingan pihak atau lembaga tertentu. Fakta-fakta yang ditemukan berbasis pada situasi riil yang dihadapi perempuan pekerja.

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup kajian adalah situasi dan kondisi diskriminasi, kekerasan dan pelecehan berbasis gender terhadap perempuan pekerja di dunia kerja, baik terkait kasus yang dihadapi, pelaku, lokus, dampak, mekanisme maupun upaya pencegahan dan penanganan kasus. Selain itu, analisa terhadap kebijakan internasional dan kesenjangannya

pada konteks kebijakan Nasional, dan melihat dimensi pelanggaran hak asasi perempuan. Pandemi Covid-19 menjadi poin yang juga diperhitungkan walau tidak dalam bahasan spesifik, mengingat kasus kekerasan dan pelecehan seksual terhadap perempuan pekerja terjadi baik sebelum maupun di masa pandemi.

E. Metode

Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan perspektif HAM perempuan dan atau feminisme. Pendekatan kualitatif disebut dengan metode naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi alamiah (*natural setting*), memandang realitas sosial sebagai sesuatu yang holistik/utuh, kompleks, dinamis, penuh makna, dan hubungan gejala bersifat interaktif (*reciprocal*).¹⁶

Dalam pendekatan kualitatif, pengalaman, pendapat, perasaan dan pengetahuan narasumber merupakan hal yang penting dan valid. Hal ini disebabkan pendekatan kualitatif dapat memahami sudut pandang narasumber lebih mendalam, dinamis dan menggali berbagai macam faktor sekaligus sehingga kajian menjadi lebih kaya akan informasi yang sesuai dengan keadaan narasumber.

Data primer yang digunakan bersumber dari informasi yang diperoleh dari diskusi kelompok terpumpun lintas organisasi dan kementerian terkait dan pengaduan dalam kurun waktu satu tahun terakhir. Diskusi kelompok tersebut terlaksana sebanyak 3 kali, terdiri dari penyintas perempuan pekerja dari berbagai sektor, perwakilan serikat pekerja, organisasi perempuan dan lembaga pendamping, serta ahli, pemerintah dan aparat penegak hukum. Tujuan diskusi kelompok tersebut adalah mengetahui praktik baik hambatan atau tantangan dalam memberikan layanan pencegahan dan penanganan kasus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja yang dialami perempuan pekerja.

Sementara itu, data kunci lain diperoleh dari studi dokumen Komnas Perempuan khususnya hasil-hasil pemantauan dan kajian tentang perempuan dalam konteks ketenagakerjaan. Dalam pemantauan tersebut, sumber data utama adalah tuturan atau wawancara korban. Sumber lain adalah Catatan Tahunan Kekerasan Terhadap Perempuan (CATAHU) Komnas Perempuan yang berbasis pengaduan

16 Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta. Hal 8

korban serta dokumen penelitian. Kebijakan hukum internasional dan hukum nasional juga menjadi tambahan data sekunder. Data ini digunakan untuk melengkapi, memperkaya, dan mempertajam analisis situasi dan kondisi kekerasan dan pelecehan berbasis gender terhadap perempuan pekerja di dunia kerja.

F. Keterbatasan

Setiap kajian pasti memiliki kelebihan dan keterbatasan. Keterbatasan kajian ini, yaitu:

1. Narasumber yang menjadi subjek utama dalam kajian ini masih terbatas pada profesi pekerjaan, yakni perempuan buruh pabrik, perempuan pekerja rumah tangga, perempuan pekerja migran Indonesia, perempuan jurnalis, perempuan dengan disabilitas, kelompok minoritas seksual dan identitas gender, perempuan sektor pangan laut, perempuan pekerja seni dan industri hiburan (film, periklanan, desainer), pemerintah dan aparat penegak hukum.
2. Keterbatasan waktu, dana serta kondisi pandemi Covid-19 mengakibatkan sulitnya melakukan wawancara langsung pasca diskusi kelompok terpumpun untuk menggali dan memperdalam melalui tutur pengalaman perempuan pekerja.
3. Kajian ini belum mendalami dimensi hukum secara rinci untuk kasus-kasus kekerasan dan pelecehan berbasis gender terhadap perempuan pekerja di dunia kerja pada proses atau putusan pengadilan, baik di dalam negeri maupun di luar negeri bagi perempuan pekerja migran Indonesia.

G. Sistematika Penulisan

Laporan kajian ini disajikan dalam tujuh bab yaitu:

- Bab I, adalah pendahuluan yang menyampaikan latar belakang kajian, maksud dan tujuan, prinsip, ruang lingkup, metodologi dan keterbatasan kajian.
- Bab II, berisi penjelasan kerangka normatif HAM, konvensi internasional, regional tentang hak asasi perempuan pekerja dalam konteks dunia kerja, juga sejumlah Konvensi ILO termasuk garis-garis besar Konvensi ILO No. 190 dan Rekomendasi No. 206 serta instrumen hukum relevan lainnya.

- Bab III, memuat kebijakan nasional, yaitu undang-undang dan peraturan turunannya tentang kebijakan ketenagakerjaan terhadap perempuan pekerja untuk menjadi dasar dalam melihat koherensi dan gap kebijakan dengan standar normatif HAM.
- Bab IV, menjabarkan persoalan diskriminasi dan kekerasan berbasis gender, termasuk pelecehan terhadap perempuan pekerja di dunia kerja. Terdiri dari kasus, dampak kasus, peta pelaku, mekanisme dan upaya pencegahan dan penanganan kasus, dan lain sebagainya.
- Bab V, memaparkan analisa pelanggaran HAM. Bab ini menyajikan adanya kesenjangan kebijakan internasional dengan kebijakan nasional. Disusul analisa terkait realitas di Indonesia mengacu pada instrumen internasional termasuk Konvensi No. 190 dan Rekomendasi No. 206.
- Bab VI, menjelaskan urgensi negara Indonesia meratifikasi Konvensi No. 190 dan Rekomendasi No. 206. Bab ini menunjukkan kompleksitas isu, negara-negara di dunia yang telah meratifikasi dan dampaknya, serta arti strategis bagi Republik Indonesia dalam pemenuhan, perlindungan dan penghormatan hak asasi perempuan.
- BAB VII, memuat Kesimpulan dan Rekomendasi.
- Lampiran pendukung.



Bab 2

Instrumen HAM Internasional: Kerangka Normatif

Instrumen-instrumen HAM internasional PBB merupakan landasan kerja Komnas Perempuan dalam menjalankan dan mendorong kebijakan nasional agar memenuhi standar HAM internasional. Komnas Perempuan juga berharap, kajian ini dapat berkontribusi bagi pihak-pihak yang menelaah atau mengembangkan pengetahuan tentang HAM perempuan, khususnya tentang perlindungan perempuan di dunia kerja.

Bab ini bertujuan memaparkan tentang instrumen HAM internasional, regional dan kerangka norma-norma internasional lain yang relevan, untuk menggariskan poin-poin penting tentang hak-hak perempuan pekerja agar bebas dari kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Juga, menelusuri instrumen-instrumen HAM internasional yang sudah dan belum disahkan oleh pemerintah Indonesia. Selain itu, bab ini menyampaikan poin kunci maupun tinjauan kritis secara singkat, tentang instrumen internasional diperhadapkan dengan ragam pengalaman kekerasan dan pelecehan perempuan di dunia kerja.

A. Instrumen HAM Internasional tentang Perlindungan dari Segala Bentuk Diskriminasi, Kekerasan Berbasis Gender dan Pelecehan di Dunia Kerja

1. **Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia (DUHAM) PBB**, yang telah disahkan melalui UU No. 39 Tahun 1999 tentang Pengesahan Universal Declaration on Human Rights. Sejumlah poin kunci DUHAM: (a) menjamin hak berserikat dan berkumpul bagi setiap orang termasuk pekerja sebagaimana dinyatakan Pasal 20 Ayat (1) bahwa “Setiap orang

mempunyai hak atas kebebasan berkumpul dan berserikat tanpa kekerasan”. Pada konteks dunia kerja, hak berserikat dan berkumpul ini ditegaskan dalam Pasal 23 Ayat (4) “Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya. (b) bebas memilih pekerjaan dan berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan. (c) berhak atas perlindungan dari pengangguran. (d) berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama tanpa diskriminasi” (Pasal 23 Ayat 1 dan 2). (d) kesetaraan, keadilan atau bebas dari diskriminasi serta bebas berserikat merupakan hak-hak dasar pekerja yang menjadi landasan bagi dunia kerja yang layak. Serikat pekerja merupakan organ penting di dunia kerja bagi penyelesaian masalah perburuhan di mana buruh terlibat dalam pengambilan keputusan atas persoalan yang dialaminya di tempat kerja termasuk kekerasan dan pelecehan.

2. **Konvensi Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik**, yang telah disahkan melalui UU No. 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik (Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)) yang menjamin (a) “hak bebas dari penyiksaan dan perlakuan tidak manusiawi”, (b) “hak atas kebebasan dan keamanan pribadi”, dan “hak untuk berkumpul dan berserikat.” Konvensi ini menjadi payung hak asasi buruh yang menjamin bebas dari perbudakan, eksploitasi termasuk eksploitasi seksual dan penghukuman yang tidak manusiawi. Konvensi Internasional Hak-hak Sipil dan Politik memperkuat perlindungan buruh dari penyiksaan dan perlakuan tidak manusiawi dengan hak untuk berkumpul dan berserikat.
3. **Komentar Umum No. 31 Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik**, menyangkut Hakikat Kewajiban Hukum Negara Pihak pada Konvensi, Pasal 8 menyatakan, bahwa negara dapat dikatakan melanggar kewajiban untuk memastikan pemenuhan hak sipil dan politik sebagaimana disyaratkan dalam Pasal 2 Konvensi, bila negara tidak melakukan langkah-langkah yang tepat untuk menjalankan kerangka uji tuntas untuk mencegah, menghukum, menginvestigasi dan memberikan pemulihan terhadap tindakan pelanggaran yang dilakukan seorang atau entitas pribadi.

4. **Konvensi Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya**, yang telah disahkan melalui UU No. 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan International Covenant on Economy, Social dan Cultural Rights (ICESCR). Pasal 7 b menyatakan “negara pihak perlu menjamin kondisi kerja yang aman dan sehat” dan Pasal 8 menjamin pelaksanaan hak berserikat. Kondisi tempat kerja yang aman dan sehat tak hanya diartikan secara fisik seperti ruang kerja yang menjamin keselamatan pekerja dari kecelakaan kerja, ruang dengan sirkulasi udara dan pencahayaan yang memadai, jumlah pekerja dalam satu ruang serta ketersediaan toilet serta air minum, melainkan juga keamanan pribadi dalam bekerja khususnya bebas dari kekerasan dan pelecehan.
5. **Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan**, yang dikenal dengan CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) yang telah disahkan dalam UU No. 7 Tahun 1984. Pasal 1 mendefinisikan diskriminasi terhadap perempuan “sebagai pembedaan, pengucilan atau pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan, penikmatan atau pengakuan HAM dan kebebasan-kebebasan pokok di bidang politik, ekonomi, sosial budaya, sipil atau apa pun lainnya bagi kaum perempuan, terlepas dari status perkawinan mereka atas dasar persamaan laki-laki dan perempuan.” Definisi ini mengalami perkembangan positif, di mana kekerasan terhadap perempuan juga masuk cakupan, dalam pengertian diskriminasi terhadap perempuan. Hal ini ditetapkan Komite CEDAW dalam Rekomendasi Umum No. 19 Tahun 1993. Rekomendasi Umum No. 19 menyatakan, “Kekerasan berbasis gender adalah sebuah diskriminasi yang secara serius menghalangi kesempatan perempuan untuk menikmati hak-hak dan kebebasannya atas dasar persamaan hak dengan laki-laki”.

Hingga saat ini, Komite CEDAW telah mengeluarkan 38 Rekomendasi Umum CEDAW, 7 diantaranya berhubungan langsung dengan perempuan pekerja yakni:

- a. **Rekomendasi Umum No. 12 CEDAW**, menyatakan bahwa (1) negara pihak wajib mengambil langkah perlindungan perempuan dari segala bentuk kekerasan dalam keluarga,

tempat kerja atau bidang-bidang kehidupan sosial lainnya; (2) dalam laporan periodik, negara pihak wajib memasukkan selain perundang-undangan yang berlaku untuk melindungi perempuan terhadap segala bentuk kekerasan termasuk kekerasan seksual, pelecehan seksual di tempat kerja, juga kebijakan penghapusan kekerasan dan sistem layanan pendukung bagi perempuan korban agresi dan penyalahgunaan kekuasaan.

- b. Rekomendasi Umum No. 13 CEDAW,** tentang Remunerasi Setara menyatakan (1) negara pihak perlu mempertimbangkan kajian/studi pengembangan dan pengadopsian sistem evaluasi kerja berdasarkan kriteria netral gender yang akan memfasilitasi perbandingan nilai pekerjaan-pekerjaan yang berbeda di mana pekerja perempuan merupakan jumlah terbanyak dibandingkan dengan pekerjaan yang didominasi laki-laki, serta menyampaikan hasil-hasil evaluasi tersebut ke Komite CEDAW; (2) Sistem evaluasi pekerjaan tersebut harus mendukung penciptaan implementasi mekanisme dan upaya-upaya para pihak untuk mencapai kesepakatan bersama demi menjamin penerapan prinsip remunerasi setara bagi pekerjaan bernilai sama.
- c. Rekomendasi Umum No. 16 CEDAW,** tentang Pekerjaan Tak Berbayar dalam Usaha Keluarga di Pedesaan dan Perkotaan menyatakan, (1) negara pihak wajib menyerahkan informasi terkait situasi sosial dan legal tentang pekerja perempuan tidak berbayar dalam usaha-usaha keluarganya dalam laporan ke Komite CEDAW; (b) melaporkan ke Komite CEDAW tentang data statistik perempuan pekerja tak berbayar, keamanan sosial dan keuntungan sosial di usaha-usaha milik keluarganya; (c) mengambil langkah diperlukan untuk menjamin pembayaran, keamanan sosial dan keuntungan sosial bagi perempuan pekerja di usaha-usaha milik keluarganya.
- d. Rekomendasi Umum No. 19 CEDAW,** menyatakan (a) kesetaraan dalam pekerjaan terusik ketika perempuan mengalami kekerasan berbasis gender seperti pelecehan seksual di dunia kerja; (b) menjelaskan berbagai bentuk pelecehan seksual meliputi perilaku seksual tertentu yang tidak disukai seperti kontak fisik dan genital, ko-

mentar berorientasi seksual, memperlihatkan gambar atau video porno dan desakan seksual disertai kata-kata maupun tindakan di lingkungan kerja termasuk dalam proses rekrutmen, magang atau promosi jabatan; (c) dampak kekerasan seksual termasuk pelecehan seksual dapat menimbulkan rasa malu dan berakibat pada kesehatan dan keselamatan kerja yang merugikan perempuan; (d) negara harus menerapkan kerangka uji tuntas untuk mencegah dan merespon kekerasan terhadap perempuan.

- e. **Rekomendasi Umum No. 26 CEDAW**, tentang Perempuan Pekerja Migran menyatakan tanggung jawab bersama negara asal maupun tujuan, yakni (a) merumuskan kebijakan yang responsif gender dan berbasis hak secara menyeluruh; (b) pelibatan aktif perempuan pekerja migran dan organisasi non pemerintah yang relevan dalam perumusan kebijakan, implementasi, monitoring dan evaluasi; (c) tanggung jawab negara asal untuk menghormati dan melindungi HAM perempuan warganya yang bermigrasi dengan tujuan pekerjaan, antara lain: 1) menghapus larangan diskriminatif atau pembatasan migrasi bagi perempuan berdasarkan usia, status perkawinan, kehamilan, atau status maternitas. Negara pihak harus melarang pembatasan yang mewajibkan perempuan mendapat izin suami atau pengawal laki-lakinya untuk memperoleh paspor atau dokumen perjalanan; 2). pendidikan, peningkatan kesadaran, atau dokumen perjalanan; 3) mendorong negara pihak untuk meratifikasi semua instrumen internasional relevan untuk perlindungan HAM perempuan pekerja migran.
- f. **Rekomendasi Umum No. 33 CEDAW**, tentang Akses Perempuan terhadap Keadilan. Rekomendasi Umum Komite CEDAW No. 33 yang dikeluarkan Komite CEDAW pada 2015. Rekomendasi Umum ini menyatakan: (a) Negara Pihak wajib memastikan perempuan dapat mengakses keadilan. Kewajiban ini meliputi perlindungan terhadap perempuan dari segala bentuk diskriminasi. Hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu area yang menjadi perhatian. (b) Negara harus memastikan keadilan dapat

tersedia dan dapat diakses berdasarkan asas kesetaraan. Akses ini juga mencakup mekanismenya baik mekanisme yudisial maupun non yudisial.

- g. Rekomendasi Umum No. 35 CEDAW**, tentang Kekerasan Berbasis Gender terhadap Perempuan memperbarui Rekomendasi Umum No. 19. Dokumen ini berisi poin-poin prinsipil a). memperluas bentuk-bentuk kekerasan berbasis gender terhadap perempuan di semua ranah interaksi manusia baik ruang publik maupun personal; b). mewajibkan negara menangani secara sistemik dengan menyusun regulasi dan kebijakan baik untuk lokasi tempat kerja, keluarga, komunitas, ruang publik, rekreasi, politik, olahraga, maupun layanan kesehatan dan pendidikan; c). merumuskan ulang istilah publik dan privat sehubungan dengan lingkungan yang dimediasi teknologi, seperti kekerasan siber berbasis gender (KSBG); d). kekerasan berbasis gender juga dapat diakibatkan tindakan atau kelalaian aktor negara atau aktor non negara, dan menyoal intervensi secara teritorial atau ekstrateritorial, di antaranya koalisi internasional atau ekstrateritorial operasi perusahaan swasta.
- 6. Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial**, yang sudah disahkan dalam UU No. 29 Tahun 1999 tentang Pengesahan International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination. Konvensi ini menjamin: Pasal 5 (e) tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya khususnya: (a) hak untuk bekerja, memilih pekerjaan secara bebas, (b) mendapatkan kondisi kerja yang adil dan nyaman, (c) memperoleh perlindungan dari pengangguran, (d) mendapat upah yang layak sesuai pekerjaannya, gaji yang adil dan menguntungkan, (e) hak atas perumahan; (f) hak untuk mendapat pelayanan kesehatan, perawatan medis, jaminan sosial dan pelayanan-pelayanan sosial.
- 7. Konvensi tentang Hak-hak Penyandang Disabilitas**, yang telah disahkan melalui UU No. 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Convention on the Rights People With Disabilities (CRPD). Perempuan penyandang disabilitas memiliki kerentanan berlapis dibandingkan dengan perempuan non disabilitas. Pertama, karena gendernya. Kedua, kondisi

disabilitas yang mengakibatkan mereka mengalami berbagai hambatan. UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menjamin penyandang disabilitas “hak atas pekerjaan” (Pasal 5 Ayat 1 f), “bebas dari tindakan diskriminasi, pelantaran, penyiksaan dan eksploitasi” (Pasal 5 Ayat 1 v) serta “mendapatkan perlindungan lebih dari tindak kekerasan, termasuk kekerasan dan eksploitasi seksual” (Pasal 5 Ayat 2 d).

- 8. Komentar Umum Komite CRPD No. 3**, yang dikeluarkan tahun 2016 oleh Komite CRPD menyatakan bahwa perempuan disabilitas menghadapi banyak hambatan dalam berbagai aspek hidupnya. Hambatan ini menyebabkan terjadinya berbagai bentuk diskriminasi berlapis dan interseksional terhadap perempuan penyandang disabilitas. Paragraf 33 Komentar Umum secara khusus menyinggung kekerasan seksual terhadap perempuan penyandang disabilitas. Kekerasan seksual terjadi dalam berbagai skenario, di dalam atau di luar institusi negara, di dalam keluarga dan komunitas. Perempuan disabilitas dalam kelompok tertentu seperti tuli, tuli dan buta dan disabilitas intelektual, bahkan lebih rentan dibanding perempuan disabilitas lainnya. Paragraf 58 Komentar Umum ini juga secara spesifik mengatur mengenai isu pekerjaan. Perempuan disabilitas menghadapi hambatan yang unik dalam menggapai partisipasi yang setara dalam dunia pekerjaan, termasuk pelecehan seksual. Dengan demikian, Negara Pihak harus memastikan adanya peraturan yang memungkinkan perempuan disabilitas dapat bebas dari kekerasan dan memiliki akses untuk keadilan apabila menjadi korban kekerasan.
- 9. Konvensi Perlindungan Anak PBB**, yang telah disahkan melalui UU Perlindungan Anak Tahun 2002 tentang Pelindungan Anak No. 23 yang direvisi dengan UU No. 35 Tahun 2014 dan UU No. 17 Tahun 2016 tentang Pelindungan Anak. UU Perlindungan memiliki dua pilar yakni (1) pemenuhan hak anak, dan (2) perlindungan anak. Terkait dengan pekerja anak dan kekerasan dan pelecehan terhadap anak perempuan, Pasal 28B Ayat (2) menyatakan, “Setiap Anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.” Mem-

pekerjakaan anak sebagai pekerja baik tetap, kontrak, maupun borongan merupakan pelanggaran terhadap hak-hak anak.

- 10. Konvensi tentang Perlindungan Hak-Hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya**, yang telah disahkan melalui UU No. 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families. Konvensi ini merupakan payung perlindungan global bagi pekerja migran yang mewajibkan negara, antara lain dalam Pasal 16: (1) menjamin “pekerja migran dan keluarganya bebas atas kebebasan dan dan keamanan pribadi” dan (2) “berhak atas perlindungan yang efektif oleh negara terhadap tindak kekerasan, kerugian fisik, ancaman dan intimidasi.”
- 11. Konvensi International Labour Organization (ILO) 190 Tahun 2019 dan Rekomendasi 206 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja**, merupakan payung perlindungan global yang mewajibkan negara mengeluarkan kebijakan untuk memastikan perusahaan atau tempat-tempat kerja membangun budaya yang menjunjung kesetaraan dan keadilan gender, bebas dari kekerasan dan pelecehan serta langkah-langkah implementasinya.
- 12. Konvensi Menentang Perdagangan Orang Khususnya Perempuan dan Anak**, yang telah disahkan melalui UU No. 21 Tahun 2007 tentang Penghapusan Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO). Yang disebut TPPO adalah tindakan perekrutan, pengangkutan, penampungan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan seseorang dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan utang atau memberi bayaran atau manfaat, sehingga memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang tersebut, baik yang dilakukan di dalam negara maupun antar negara untuk tujuan eksploitasi atau mengakibatkan orang tereksplotasi (Pasal 1). UU TPPO menyatakan bahwa perdagangan perempuan dan anak perempuan merupakan pelanggaran HAM yang harus diberantas.
- 13. Konvensi ILO 189 tentang kerja layak PRT** juga menegaskan Hak Maternitas. Pemenuhan hak maternitas penting sebagai

langkah pencegahan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Pengabaian atas hak maternitas (cuti haid, hamil, melahirkan dan menyusui) berpotensi mengakibatkan terjadinya kekerasan di dunia kerja karena dalam kondisi haid, hamil, baru melahirkan dan menyusui perempuan memerlukan perlakuan khusus yang menjamin keamanan fisik (mudah lelah sehingga tidak optimal bekerja, pendarahan, kondisi emosi yang tidak stabil dan dapat menyebabkan sakit fisik maupun psikis).

- 14. Konvensi ILO 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi** (diratifikasi oleh Indonesia melalui Keppres No. 83 Tahun 1998). Kebebasan berserikat penting karena serikat atau organisasi merupakan ruang tempat buruh/pekerja memperkuat posisi tawarnya dalam hubungan industrial dalam hubungan tripartit (perusahaan, organisasi pekerja dan pemerintah).
- 15. Konvensi ILO 98 tentang Hak Berorganisasi dan Perjanjian Kerja Bersama** (sudah diratifikasi oleh Indonesia melalui UU No. 18 Tahun 1956). Perjanjian Kerja Bersama merupakan hasil perundingan mengatur antara serikat pekerja dengan pengusaha yang memuat ketentuan kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dalam perselisihan hubungan industrial, Perjanjian Kerja Bersama menjadi pendoman penyelesaian masalah termasuk bila kekerasan dan pelecehan terjadi.
- 16. Konvensi ILO 100 dan Konvensi ILO 111 tentang Diskriminasi dalam Pengupahan dan Diskriminasi dalam Pekerjaan** (sudah diratifikasi oleh Indonesia masing-masing melalui UU No. 80 Tahun 1957 dan UU No. 21 Tahun 1999). Kedua Konvensi ini memuat larangan diskriminasi pengupahan berdasarkan jenis kelamin dan diskriminasi dalam pekerjaan. Definisi diskriminasi berupa pembedaan, pengecualian dan preferensi yang salah satunya berdasarkan jenis kelamin, di mana tindakan diskriminasi tersebut mengakibatkan terjadinya peniadaan atau perusakan persamaan, perlakuan dan kesempatan dalam pekerjaan.
- 17. Konvensi ILO 177 tentang Pekerja Rumahan**, yang diadopsi tahun 1996. Konvensi ini mengakui lokus rumah sebagai tempat kerja dan dalam Pasal 4 menjamin pekerja rumahan perlakuan yang setara termasuk perlindungan atas diskriminasi.

- 18. Konvensi ILO 183 tentang Perlindungan Maternitas** yang diadopsi tahun 2000. Konvensi ini menjamin pekerja perempuan untuk mendapatkan pemenuhan hak-hak maternitasnya. Sebagai poin untuk menimbang, Konvensi ini mengacu pada beberapa instrumen penting hak-hak perempuan, yaitu Konvensi CEDAW dan Kerangka Aksi Beijing (Beijing Platform for Action 1995)
- 19. Resolusi Dewan HAM tentang Perlindungan atas Kekerasan dan Diskriminasi Berbasis Orientasi Seksual dan Identitas Gender** yang diadopsi pada tahun 2016¹⁷. Resolusi ini menekankan bahwa prinsip HAM yang universal, tidak dapat dibagi, saling terkait dan saling berhubungan sebagaimana disepakati dalam Deklarasi Wina mengharuskan negara untuk menjamin pemenuhan HAM setiap individu tanpa diskriminasi termasuk diskriminasi berbasis orientasi seksual dan identitas gender. Resolusi ini merekomendasikan agar negara dan aktor relevan memastikan tidak terjadinya kekerasan dan diskriminasi berbasis identitas gender.
- 20. Deklarasi Umum PBB Tahun 1993 tentang Penghapusan Kekerasan terhadap Perempuan**, dalam Pasal 4 menyatakan Negara harus mengutuk kekerasan terhadap perempuan dan tidak memberlakukan norma adat, tradisi, atau pertimbangan agama untuk menghindar dari kewajibannya untuk menghapuskan kekerasan terhadap perempuan. Salah satu cara untuk melakukannya adalah melalui kerangka *due diligence* dengan melakukan pencegahan, penyelidikan dan menghukum tindakan kekerasan terhadap perempuan baik itu yang dilakukan oleh Negara atau oleh orang pribadi.
- 21. Prinsip-prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM (The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs))**. Pada 6 Juli 2011, Dewan HAM PBB mengesahkan kerangka Bisnis dan HAM menjadi UN Guiding Principles on Business and Human Right (UNGPs) melalui Resolusi nomor A/HRC/Res/17/4. Prinsip-prinsip bisnis dan HAM PBB ini berisikan norma-norma berdasarkan

17 A/HRC/RES/32/2, Protection Against Violence and Discrimination Based on Sexual Orientation and Gender Identity. Resolusi ini didukung oleh 23 negara, 18 tidak mendukung (termasuk Indonesia), dan 6 negara abstain.

hukum Internasional dan harapan sosial, Prinsip ini memiliki 3 pilar utama yang berbeda namun saling terkait: (1) Kewajiban negara untuk melindungi HAM (*to protect*), dimana pemerintah harus melindungi individu dari pelanggaran HAM dari pihak ketiga termasuk pelaku bisnis; (2) Tanggung-jawab perusahaan untuk menghormati HAM (*to respect*) yang berarti tidak melanggar HAM yang diakui secara internasional dengan menghindari, mengurangi, atau mencegah dampak negatif dari operasional korporasi; (3) Kebutuhan untuk memperluas akses bagi korban untuk mendapatkan pemulihan yang efektif (*remedy*), baik melalui mekanisme judicial maupun non yudisial.

22. Kerangka Uji Tuntas (*Due Diligence*), kerangka uji tuntas merupakan prinsip hukum internasional yang digunakan sebagai kerangka untuk menjelaskan bahwa negara turut bertanggung jawab terhadap perbuatan pelanggaran HAM termasuk yang dilakukan oleh pihak swasta/privat. Kerangka uji tuntas ini telah dimuat dalam berbagai norma yang sudah disebut di atas: (a). Rekomendasi Umum 35 CEDAW, (b) Deklarasi umum PBB No. 19, (c) Kerangka Aksi Beijing/Beijing Platform for Action 1995 (BPFA 1995). Paragraf 125 b. orang/entitas pribadi turut serta berkewajiban untuk menyediakan layanan bagi perempuan korban kekerasan berbasis gender, (d) Pelapor khusus PBB untuk Kekerasan terhadap Perempuan dalam laporannya ke Komisi HAM tahun 2006¹⁸ kembali menegaskan penggunaan kerangka uji tuntas sebagai alat untuk penghapusan kekerasan terhadap perempuan dengan menggarisbawahi bahwa kewajiban ini bukan hanya pada negara tetapi juga pada aktor privat, termasuk perusahaan dan dunia bisnis. Pelapor Khusus juga menyampaikan bahwa kerangka uji tuntas merupakan *Customary International Law* karena sudah dikenal dan diadopsi berbagai mekanisme HAM baik di tingkat internasional maupun regional. Sebagai *Customary*

18 *Integration Of The Human Rights Of Women And The Gender Perspective: Violence Against Women .The Due Diligence Standard As a Tool For The Elimination Of Violence Against Women Report of the Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences*, Yakin Ertürk , <https://undocs.org/E/CN.4/2006/61>

International Law (Hukum Kebiasaan Internasional), negara patut untuk menjalankannya.

23. Jaminan Atas Hak Hidup Perempuan Pekerja dan Isu Femisida. Selain termaktub dalam Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil Politik, hak hidup juga ditegaskan dan dioperasionalisasikan dalam (a) Tujuan 16.1 “Pengurangan jumlah secara signifikan segala bentuk kekerasan dan kematian perempuan terkait kekerasan”. (b) UN Women mendefinisikan femisida sebagai pembunuhan perempuan dan anak perempuan karena mereka adalah perempuan.¹⁹ (c) Organisasi Kesehatan Sedunia (World Health Organisation), bahwa femisida merupakan pembunuhan perempuan yang disengaja karena mereka adalah perempuan dan definisi yang lebih luas mencakup semua pembunuhan perempuan dan anak perempuan. Sebagai pembunuhan berbasis gender, femisida sering juga disebut “pembunuhan misoginis” atau “segala bentuk pembunuhan yang seksis”. (d) Kajian WHO kemudian menyimpulkan adanya femisida langsung (*direct femicide*) dan femisida tak langsung (*indirect femicide*). Femisida tak langsung berupa pengabaian atau pembiaran yang berakibat kematian perempuan, misalnya kelaparan dan kurang gizi yang diabaikan oleh negara.²⁰

B. Kompilasi Rekomendasi Mekanisme HAM Internasional Kepada Indonesia untuk Isu Perempuan Pekerja

Dalam kapasitasnya sebagai salah satu mekanisme HAM nasional, peran penting Komnas Perempuan juga mengawal rekomendasi mekanisme HAM internasional dijalankan Indonesia, sebagai negara pihak yang sudah mengikatkan diri. Berikut rekomendasi dan tang-

19 <https://www.unwomen.org/en/news/stories?topic=8d3b9cad853e44ee8ecb34c0c6c61a83>

20 WHO (2012), *Understanding and addressing violence against women, Femicide*. http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/77421/WHO_RHR_12.38_eng.pdf?sequence=1

gung jawab yang penting dijalankan pemerintah Indonesia:

1. **Pengamatan Kesimpulan (*Concluding Observation*) Komite Konvensi Pekerja Migran (*Convention on Migrant Workers/CMW*) Tahun 2017²¹** Mengamandemen konsitusi dan/ atau perundangan nasional untuk memasukkan larangan diskriminasi langsung dan tidak langsung berbasiskan apa pun sebagaimana disebutkan dalam Konvensi Pekerja Migran (Pasal 1 ayat 1 dan Pasal 7), dengan memperhatikan semua aspek dalam ketenagakerjaan dan pekerjaan dan mencakup semua pekerja, termasuk pekerja rumah tangga dan pekerja sektor informal.
2. **Pelapor Khusus Hak Atas Kesehatan, 2017²²** Memastikan perlindungan menyeluruh bagi perempuan dari segala bentuk kekerasan berbasis gender dengan cara segera mengatasi kesenjangan antara peraturan dengan praktik, dalam rangka memastikan kesetaraan substantif bagi perempuan untuk penikmatan hak atas kesehatan dan hak-hak terkait lainnya.
3. **Pengamatan Kesimpulan Komite Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekosob, 2014²³** Memajukan akses perempuan terhadap posisi tinggi dalam sektor publik dan swasta termasuk dengan mengimplementasi tindakan khusus sementara, dan mengatasi hambatan dalam mencapai karir, seperti pelecehan seksual di tempat kerja dan stereotip peran-peran berdasarkan gender.

Komite menyerukan agar Negara Pihak mempercepat pengesahan UU PPRT dengan memastikan adanya perlindungan tambahan bagi pekerja yang tinggal dalam kediaman pemberi kerja (*employer*) yang rentan terhadap kerja paksa dan pelecehan seksual.

Menguatkan perundang-undangan terkait kekerasan terhadap perempuan termasuk dengan mempidanakan semua bentuk kekerasan seksual.

21 CMW/C/IDN/CO/1, https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CMW%2fC%2fIDN%2fCO%2f1&Lang=en

22 A/HRC/38/36/Add.1, https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/38/36/Add.1

23 E/C.12/IDN/CO/1, https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/IDN/CO/1&Lang=En

4. **Pengamatan Kesimpulan Komite Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sosial Politik, 2013**²⁴ Negara Pihak harus mengadopsi pendekatan menyeluruh untuk mencegah dan mengatasi segala bentuk dan wujud kekerasan terhadap perempuan, termasuk kekerasan domestik, melalui peningkatan kesadaran akan dampak merusaknya. Dalam kaitan ini, Negara Pihak harus mengadopsi program yang menghapus stigma-stigma terhadap peran perempuan dan memastikan perempuan korban kekerasan melaporkan kasusnya kepada pejabat penegak hukum yang berwenang. Negara Pihak harus memastikan agar kasus-kasus kekerasan terhadap perempuan dapat diinvestigasi secara mendalam, pelakunya dituntut dan dipidana dengan hukuman setimpal, dan korbannya disediakan pemulihan yang layak. Selanjutnya, Negara Pihak harus menyelenggarakan pelatihan untuk para hakim dan APH secara reguler untuk memastikan tindak pidana perkosaan dihukum dengan sanksi setimpal dengan beratnya tindak pidana yang dilakukan.
5. **Pengamatan Kesimpulan Komite CEDAW, 2012**²⁵ memidana semua tindakan kekerasan domestik dan kekerasan seksual terhadap perempuan dan anak perempuan, menghukum pelaku dan memberikan kompensasi yang layak bagi korban dan mempertimbangkan menyusun mekanisme pemantauan untuk memastikan diberlakukannya Undang-Undang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga (UU PKDRT).

Mempertimbangkan untuk mengamandemen perundang-undangan dengan tujuan melarang, dan memperkenalkan sanksi yang layak untuk pelecehan seksual di tempat kerja
6. **Rekomendasi Tinjauan Berkala Universal (Universal Periodic Review (UPR)) Siklus Ketiga (Third Cycle)** yang diterima Indonesia (*supported*), 2017²⁶ Memastikan perlindungan hak

24 CCPR/C/IDN/CO/1, https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR/C/IDN/CO/1&Lang=En

25 CEDAW/C/IDN/CO/6-7, https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/IDN/CO/6-7&Lang=En

26 Seri Dokumen Kunci 12: *Laporan Proses Advokasi Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan Kepada Mekanisme HAM PBB bagi Pemajuan HAM Perempuan Indonesia UPR Siklus Ketiga*, <https://komnasperempuan.go.id/instrumen-ham-perempuan-detail/seri-do>

perempuan dengan memperkuat perundang-undangan yang terkait dengan tindak pidana kekerasan terhadap perempuan dan anak perempuan (di Botswana).

Mengadopsi perundang-undangan yang mengatasi pelecehan seksual, khususnya di tempat kerja (di Maldives), Melanjutkan untuk menyebarluaskan hukum dan memajukan semua kebijakan untuk menyediakan keamanan bagi perlindungan perempuan (di Bahrain). Mempidanakan semua bentuk tindakan kekerasan domestik dan kekerasan seksual terhadap perempuan dan anak perempuan (di Latvia).

C. Instrumen HAM Regional

Selain sebagai anggota PBB, Indonesia juga anggota ASEAN yang memiliki mekanisme HAM regional ASEAN (Association of South-east Asia Nations), dan badan HAM yaitu AICHR (The ASEAN Intergovernmental Commission on Human Rights) yang didirikan pada Oktober 2009. Salah satu landasan kerja AICHR adalah:

- 1. Deklarasi HAM ASEAN (*ASEAN Human Rights Declaration*)**, yang diadopsi tahun 2012. Deklarasi HAM ASEAN ini menegaskan pengakuan terhadap hak-hak ekonomi, sosial dan budaya. Secara khusus yang diakui adalah hak setiap orang untuk bekerja. Pasal 27 deklarasi ini menjamin hak untuk bekerja, memilih pekerjaan, menikmati kondisi kerja yang adil, layak dan baik. Pasal ini dapat diartikan bahwa mekanisme HAM ASEAN mendukung agar perempuan memiliki hak untuk mendapatkan kondisi kerja yang adil dan layak, termasuk kondisi kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan seksual.
- 2. Deklarasi Penghapusan Kekerasan terhadap Perempuan dan Anak (*The Declaration on The Elimination of Violence Against Women and Elimination of Violence Against Children in ASEAN*)**, yang dikawal oleh ASEAN Commission on Protection and Promotion of the Rights of Women and Children (ACWC). Deklarasi ini diadopsi tahun 2013. Dalam deklarasi ini setidaknya ada 2 (dua) pernyataan yang mendukung pemenuhan hak-hak

kumen-kunci-12-laporan-proses-advokasi-komisi-nasional-anti-ke-
kerasan-terhadap-perempuan-kepada-mekanisme-ham-pbb-bagi-pe-
majuan-ham-perempuan-indonesia-upr-siklus-ketiga

perempuan pekerja termasuk untuk bebas dari kekerasan dan pelecehan seksual. Pernyataan tersebut adalah: (a). Memperkuat dan bila perlu memberlakukan atau mengamandemen legislasi nasional untuk penghapusan kekerasan terhadap perempuan dan anak, dan meningkatkan perlindungan, layanan, rehabilitasi, pendidikan dan pelatihan, pemulihan dan pengintegrasian para korban/penyintas; (b). Mengintegrasikan legislasi, kebijakan dan langkah-langkah untuk mencegah dan menghapuskan kekerasan terhadap perempuan dan anak dan untuk melindungi dan memberikan asistensi kepada korban/penyintas dalam rencana pembangunan nasional dan program dengan ukuran target yang jelas, sumber daya memadai dan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender.

- 3. The ASEAN Convention Against Trafficking in Person, Especially Women and Children (ACTIP).** Pada 2015 negara-negara anggota ASEAN menandatangani ACTIP ini sebagai instrumen HAM regional untuk memberikan perlindungan khususnya terhadap perempuan dan anak dari tindak pidana perdagangan orang. Konvensi ini mulai berlaku pada 2017. Konvensi ACTIP disertai dengan dokumen Plan of Action sebagai pedoman bagi negara-negara ASEAN dalam mengimplementasikan konvensi tersebut. Konvensi ACTIP memuat prinsip-prinsip penghapusan segala bentuk kekerasan terhadap perempuan dan akses keadilan dan pemulihan bagi korban. Dalam dokumen Plan of Action juga diserukan kepada negara-negara untuk mengadopsi dan mengimplementasikan hukum ketenagakerjaan yang layak atau mekanisme lain yang sesuai untuk memajukan dan melindungi kepentingan dan hak-hak para pekerja dari risiko perdagangan manusia.

D. Catatan Kunci

Berdasarkan uraian di atas diketahui bahwa instrumen internasional sudah banyak dikeluarkan untuk melindungi perempuan pekerja. Sebagian besar instrumen internasional tersebut telah diadopsi Pemerintah Indonesia meski masih lemah dalam hal pelaksanaan. Sementara ada beberapa instrumen lain yang belum diadopsi misalnya terkait dengan bisnis dan HAM. Kemungkinan hal ini terjadi karena belum ada fokus perhatian untuk melihat irisan antara bisnis dan HAM yang berpengaruh pada perempuan pekerja. Fokus perhatian juga belum sepenuhnya diarahkan pada isu kekerasan dan

pelecehan di dunia kerja padahal berbagai laporan dan pengaduan ke Komnas Perempuan menunjukkan banyak perempuan pekerja yang mengalami berbagai tindak kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.



Bab 3

Kebijakan Nasional

Bab ini mendalami kebijakan nasional yang sudah dimiliki Indonesia. Selain merupakan telaah norma-norma bagi perlindungan pekerja perempuan, juga dapat menjadi dasar analisis untuk melihat gap implementasinya maupun koherensi dengan kebijakan yang ada di level internasional agar tampak seberapa jauh konsistensi kebijakan yang ada dengan instrumen HAM internasional yang sudah diratifikasi Indonesia. Dengan peta kebijakan ini, diharapkan instrumen HAM PBB yang relevan dapat diratifikasi dan menjadi acuan untuk mengembangkan kebijakan perlindungan perempuan pekerja di dunia kerja.

A. Peraturan Perundang-Undangan Nasional yang Melindungi Hak Maternitas-Kesehatan Reproduksi

Perempuan pekerja menghadapi dampak yang sangat khas karena peran gender yang dilekatkan kepadanya, terutama karena masih adanya keyakinan bahwa kerja domestik merupakan tanggung jawab terbesar dan utama yang dibebankan pada perempuan. Ketika perempuan masuk ke ruang publik pun, mereka tetap dianggap sebagai pekerja tambahan dan rentan mengalami kekerasan. Meski demikian, tercatat sejumlah peraturan perundang-undangan nasional yang memberi perlindungan pada pemenuhan syarat kerja berperspektif gender, yakni:

1. Hak Istirahat Haid

Pasal 11 UU No. 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan,

menyebut: *"Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan di lapangan pekerjaan guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan, khususnya: hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan."*

Hak atas kesehatan reproduksi merupakan bagian dari hak asasi manusia, ditegaskan dalam UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yakni pasal 49 ayat (2) menyebut: *"Perempuan berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi perempuan."*

Istirahat pada waktu haid atau lebih dikenal dengan cuti haid, sudah ada dalam peraturan perburuhan pertama di Indonesia, yakni melalui UU No. 12 Tahun 1948 tentang Kerja. Saat itu, tiga tahun setelah Indonesia merdeka, Indonesia merupakan negara pertama di Asia Tenggara yang mengakui adanya istirahat haid. Pasal 13 ayat (1) UU 12 Tahun 1948 menyebut: *"Buruh wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid."*

Dalam perjalanannya, aturan ini mengalami pergeseran dan kemunduran. Meski tetap menyebutkan istirahat haid merupakan hak perempuan yang wajib dipenuhi, namun UU No. 13 Tahun 2003 memberi syarat tambahan berupa pembuktian perempuan yang mengalami haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha. Pasal 81 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003: *"Pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid."*

Peraturan ini dalam implementasinya bermasalah: a) pembuktian rasa sakit yang sumir dan merisikokan pekerja. Ukuran sakit haid dengan bukti medis yang dapat meresikokan pekerja. Ada perusahaan mensyaratkan bukti medis dengan tensi di bawah 80/60 sehingga bagi yang darah tinggi meskipun sakit haid, sulit mendapatkan cuti. b) merumitkan pekerja karena harus memberitahukan perusahaan setiap haid sehingga pekerja perempuan mengurungkan niat mengajukan istirahat haid dan

muncul kekhawatiran bahwa pengajuan cuti bulanan ini akan mempengaruhi penilaian kinerjanya. Artinya, istirahat haid belum dipahami sebagai hak perempuan yang harus diberikan karena berhubungan dengan kesehatan reproduksi perempuan untuk jangka panjang. Perusahaan dan aturan medis, seharusnya tidak boleh menjadi penghalang hak atau mempersulit cuti haid perempuan pekerja.

Sulit mendapatkan istirahat haid mengakibatkan tidak terimplementasinya Pasal 93 ayat (2) huruf b UU No. 13 Tahun 2003 yang menyebut selama istirahat haid pekerja harus mendapat upah penuh. Serta Pasal 186 yang menyebut pelanggaran pemenuhan hak istirahat haid dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 bulan dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).

2. Larangan Mempekerjakan Pekerja Perempuan Hamil pada Kondisi Berbahaya

Selain hak atas istirahat, peraturan perundangan-undangan juga memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan yang hamil dengan menegaskan larangan mempekerjakan perempuan hamil pada kondisi berbahaya. Kondisi berbahaya yang dimaksud yakni bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 (Pasal 76 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Namun, lagi-lagi aturan ini mensyaratkan keterangan dokter yang menyatakan berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan maupun diri perempuan yang sedang hamil.

Persyaratan pembuktian ini faktanya memberatkan pekerja perempuan dan masih terus dilanggar pengusaha. Pada kasus buruh PT AFI yang diadakan ke Komnas Perempuan, perusahaan modal asing yang berlokasi di Kabupaten Bekasi ini mempekerjakan pekerja perempuan yang hamil saat malam hari. Padahal, larangan mempekerjakan buruh perempuan di jam malam, selain diatur dalam UU Ketenagakerjaan secara khusus diatur pula di wilayah Kabupaten Bekasi, yakni dalam Pasal 54 Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi No. 4 Tahun 2016 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebut, "*Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari sejak dinyatakan hamil sampai dengan melahirkan dan di masa menyusui sampai bayi berusia 24 (dua puluh empat) bulan.*"

Sulitnya persyaratan ini mengakibatkan tidak terimplementasinya Pasal 187 ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebut pelanggaran terhadap larangan mempekerjakan perempuan hamil pada kondisi berbahaya dapat dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

Konvensi ILO 183 tentang Perlindungan Maternitas menegaskan perlindungan bagi buruh perempuan hamil dan janin yang dikandungnya dari kondisi kerja yang tidak aman (berbahaya) dan tidak sehat. Pasal 3 Konvensi ini menyebut, *“menjamin perempuan yang sedang hamil atau menyusui tidak diwajibkan untuk melaksanakan pekerjaan yang ditetapkan oleh pejabat berwenang yang dapat membahayakan kesehatan sang ibu maupun si anak, atau apabila penilaian telah menetapkan bahwa risiko yang membahayakan dapat terjadi pada kesehatan sang ibu maupun anaknya”*.

Sebagai penegasan atas perlindungan tersebut, melalui rekomendasi Konvensi ILO 183 yakni Rekomendasi 191 tahun 2000, menyatakan Negara harus mengambil tindakan untuk memastikan adanya penilaian atas segala risiko di tempat kerja yang terkait dengan kesehatan dan keselamatan reproduksi buruh perempuan. Terhadap risiko-risiko tersebut perlu disediakan alternatif antara lain, pindah ke bagian lain, tanpa kehilangan upah, secara khusus dalam hal:

- a. Pekerjaan sulit yang melibatkan upaya untuk mengangkat, membawa, mendorong, atau menarik beban secara manual.
- b. Pekerjaan yang terekspos bahan biologis, kimiawi, atau yang mengandung bahaya kesehatan reproduktif.
- c. Pekerjaan yang membutuhkan keseimbangan khusus.
- d. Pekerjaan yang melibatkan ketegangan fisik akibat duduk atau berdiri terlalu lama, atau akibat suhu atau getaran yang terlalu ekstrim.
- e. Perempuan hamil yang sedang dalam perawatan medis.

3. Hak Istirahat Melahirkan dan Gugur Kandungan

Sejumlah hak dasar yang sudah diatur:

- a. Berhak atas istirahat sebelum dan sesudah melahirkan

Sama seperti istirahat haid, istirahat melahirkan juga diatur pertama kali melalui UU No. 12 Tahun 1948 tentang Kerja yakni Pasal 13 ayat (2) dan (3). Pada perkembangannya aturan ini tidak berubah dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di mana Pasal 82 ayat (1) mengatur: *“Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”*. Masalahnya Pasal 82 ayat (1) UU No 13 tahun 2013 tidak menegaskan cuti 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan sebagai cuti wajib. Dalam implementasinya ada persoalan, bila hari perkiraan lahir mundur atau cuti sebelum melahirkan membutuhkan waktu lebih dari 1,5 (satu setengah) bulan, konsekuensinya memotong cuti setelah melahirkan, menjadi kurang dari 1,5 (satu setengah) bulan. Aturan tentang istirahat melahirkan seharusnya berpedoman pada Konvensi ILO 183 mengenai Perlindungan Maternitas yang belum juga diratifikasi oleh Indonesia. Konvensi ini memberikan pengaturan komprehensif tentang perlindungan maternitas termasuk di dalamnya Pasal 4 ayat (4) dan (5) yang menyebutkan, *“Dengan memperhatikan perlindungan terhadap kesehatan ibu dan anak, cuti melahirkan harus mencakup masa **cuti wajib enam minggu setelah melahirkan**. Bagian pralahir dari cuti melahirkan harus diperpanjang dengan masa yang berlalu antara perkiraan tanggal kelahiran dan tanggal kelahiran sesungguhnya, tanpa pengurangan bagian wajib dari cuti pasca kelahiran.”*

b. Istirahat Gugur Kandungan

Mengenai istirahat gugur kandungan, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 82 ayat (2) mengatur: *“Pekerja perempuan yang mengalami keguguran berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.”*

Hak memperoleh istirahat gugur kandungan tersebut dalam Pasal 84 UU No. 13 Tahun 2003 dilengkapi pula dengan kewajiban bagi pengusaha untuk membayar upah penuh pekerja perempuan yang menggunakan hak waktu istirahat gugur kandungan.

Pelanggaran terhadap pemenuhan hak istirahat gugur kandungan dalam Pasal 185 ayat (1) juga dapat dikenakan sanksi pidana berupa pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000 (empat ratus juta rupiah).

Pengusaha wajib membayar penuh dan dilarang menjatuhkan PHK: hak memperoleh istirahat melahirkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 dilengkapi dengan kewajiban bagi pengusaha untuk membayar upah penuh pekerja perempuan yang menggunakan hak waktu istirahat melahirkan (Pasal 84). Komnas Perempuan mencatat, masih terjadi perempuan hamil yang mengalami pemutusan hubungan kerja atau kontrak tidak diperpanjang saat diketahui hamil atau menjelang hari kelahiran, khususnya untuk menghindari kewajiban membayar upah penuh pekerja perempuan yang menjalankan hak istirahat sebelum dan sesudah melahirkan (Pasal 93 ayat (2) huruf g). Salah satu kasus yang diajukan ke Komnas Perempuan adalah, seorang buruh perempuan hamil yang di-PHK dengan alasan kesalahan berat, yakni tuduhan melakukan kerusakan mesin. Padahal mesin dimaksud masih dapat digunakan pada *shift* kerja selanjutnya. Kasus ini bergulir hingga ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Bandung. Kasus serupa masih banyak terjadi meski UU No. 13 Tahun 2003 secara tegas melarang PHK bagi pekerja perempuan hamil sebagaimana diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf e dan ayat (2). Tambahan lagi pasal ini menyebutkan walaupun terjadi PHK tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja bersangkutan.

Demikian pula UU No. 13 Tahun 2003 mengatur larangan bagi pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan pekerja perempuan gugur kandungan. PHK yang dilakukan dengan alasan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan (Pasal 153 ayat (1) huruf e dan ayat (2)).

Sama seperti aturan istirahat melahirkan, PHK dengan alasan gugur kandungan juga sulit dibuktikan, pengusaha kerap melakukan PHK dengan berbagai alasan tanpa menghubungkan dengan kondisi hamil/gugur kandungan pekerjanya.

Pidana bagi pengusaha yang melanggar: sanksi pidana dalam Pasal 185 ayat (1) dapat dikenakan kepada pengusaha yang tidak memberikan hak istirahat sebelum dan sesudah melahirkan berupa pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000 (empat ratus juta rupiah). Serta sanksi pidana penjara dan/atau denda yang besarnya sama bagi pengusaha yang tidak membayar upah pekerja perempuan yang menjalankan hak istirahat sebelum dan sesudah melahirkan (Pasal 186 ayat (1)).

c. Hak Cuti Suami Saat Istri Melahirkan atau Keguguran

Di Indonesia, istirahat melahirkan dengan ketentuan dibayar upah penuh juga diberikan kepada suami pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf c dan ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003, yang berbunyi: *"Pengusaha wajib membayar upah untuk selama 2 hari apabila: pekerja tidak masuk bekerja karena istri melahirkan atau keguguran kandungan."* Sementara itu bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti ASN menyebut, ASN berhak memperoleh cuti ketika istri sedang melahirkan atau operasi *caesar* karena alasan penting dengan menyertakan lampiran surat keterangan rawat inap, surat keterangan dokter kandungan, dsb. Pengajuan cuti bisa didapatkan hingga paling lama 1 bulan.

4. Hak Menyusui dan Fasilitas Laktasi yang Layak

a. Kesempatan menyusui dengan layak:

Jaminan dari Negara untuk memberi kesempatan bagi pekerja perempuan menjalankan kewajibannya terhadap anaknya, juga dilindungi melalui kesempatan menyusui di waktu kerja. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 83 mengatur: *"Pekerja perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja."*

Larangan PHK: UU No. 13 Tahun 2003 pada Pasal 153 ayat (1) huruf e dan ayat (2) mengatur larangan bagi pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan pekerja perempuan menyusui bayinya. PHK yang dilakukan dengan alasan tersebut batal

demikian hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.

Selain UU Ketenagakerjaan, perlindungan kesempatan menyusui oleh berbagai pihak termasuk perusahaan, juga diatur dalam UU No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, Pasal 128 ayat (1) dan (2) menyebutkan:

“Setiap bayi berhak mendapatkan air susu ibu eksklusif sejak dilahirkan selama 6 (enam) bulan, kecuali atas indikasi medis. Selama pemberian air susu ibu, pihak keluarga, Pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat harus mendukung ibu bayi secara penuh dengan penyediaan waktu dan fasilitas khusus.”

Sanksi bagi perusahaan: lebih lanjut, Pasal 200 UU Kesehatan memberi sanksi pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah) bagi setiap orang yang dengan sengaja menghalangi program pemberian air susu ibu eksklusif. Khususnya hukuman bagi korporasi diatur dalam Pasal 201 UU Kesehatan yang menyebutkan pengurus korporasi dapat dikenakan pemberatan tiga kali pidana penjara dan denda (dari ketentuan Pasal 200), serta pidana tambahan berupa pencabutan izin usaha dan/atau pencabutan status badan hukum.

Khususnya pelaksanaan kesempatan menyusui oleh perusahaan, diatur dalam Peraturan Bersama 3 Menteri yakni: Menteri Pemberdayaan Perempuan, Menteri Ketenagakerjaan, dan Menteri Kesehatan No. 48/Men.PP/XII/2008, PER.27/MEN/XII/2008, dan No. 1177/Menkes/PB/XII/2008 tentang Peningkatan Pemberian ASI selama Waktu Kerja di Tempat Kerja. Pasal 3 Peraturan Bersama 3 Menteri ini menyebutkan: b. *“Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi bertanggung jawab: Mendorong para pengusaha/serikat pekerja serikat buruh untuk mengatur prosedur pemberian ASI dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama dengan merujuk pada UU Ketenagakerjaan di Indonesia. Mengkoordinasikan sosialisasi pemberian ASI di tempat kerja.”*

b. Fasilitas Ruang Menyusui yang Layak

Kesempatan menyusui juga harus didukung dengan fasilitas yang memadai. Untuk melindungi hak atas kesempatan menyusui peraturan perundangan-undangan mengatur pula

kewajiban untuk menyediakan fasilitas ruang menyusui. Mengenai hal ini, Pasal 128 ayat (3) UU No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan menyebut: “*Penyediaan fasilitas khusus pemberian air susu ibu diadakan di tempat kerja dan tempat sarana umum.*”

Demikian pula Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif, pada Pasal 30 ayat (1), (2), dan (3) menegaskan dukungan tempat kerja untuk program ASI eksklusif di tempat kerja diatur melalui perjanjian kerja, yakni dengan menyediakan fasilitas khusus untuk menyusui dan atau memerah ASI.

Lebih jauh, Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu, pada Pasal 9 ayat (2) menyebutkan prasyarat ruang menyusui, yakni harus memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- 1) Tersedianya ruangan khusus dengan ukuran minimal 3x4m² dan/atau disesuaikan dengan jumlah pekerja perempuan yang sedang menyusui;
- 2) Ada pintu yang dapat dikunci, yang mudah dibuka/ditutup;
- 3) Lantai keramik/semen/karpet;
- 4) Memiliki ventilasi dan sirkulasi udara yang cukup;
- 5) Bebas potensi bahaya di tempat kerja termasuk bebas polusi;
- 6) Lingkungan cukup tenang, jauh dari kebisingan;
- 7) Penerangan dalam ruangan cukup dan tidak menyilaukan;
- 8) Kelembaban berkisar antara 30-50%, maksimum 60%;
- 9) dan tersedia wastafel dengan air mengalir untuk cuci tangan dan mencuci peralatan.

c. Fasilitas Penitipan Anak

Guna mendukung optimalisasi produktivitas kerja dari pekerja yang memiliki tanggung jawab pengasuhan anak, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA) menerbitkan Peraturan Menteri No. 5 Tahun 2015 tentang Penyediaan Sarana Kerja yang Responsif Gender dan Peduli Anak di Tempat Kerja. Penyediaan sarana kerja yang responsif gender dan peduli anak tersebut me-

liputi Penyediaan Ruang ASI, Ruang Penitipan Anak (*Day Care Centre*), Fasilitas Pelayanan Kesehatan dan sarana kerja lainnya yang menunjang.

Peraturan Menteri ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak, yang dalam Pasal 72 ayat (6) yang menyebut peran dunia usaha dalam melindungi anak agar dapat hidup, tumbuh, berkembang, dan berpartisipasi secara optimal, dilakukan melalui: a) kebijakan perusahaan yang berperspektif anak; b) produk yang ditujukan untuk anak harus aman bagi anak, dan c) berkontribusi dalam pemenuhan hak anak melalui tanggung jawab sosial perusahaan.

Dalam upaya mewujudkan pengasuhan anak, kewajiban dunia yang dimaksud termasuk salah satunya diwujudkan melalui penyediaan tempat penitipan anak atau *Day Care* di tempat kerja.

B. Kebijakan Atas Kondisi Kerja yang Berisiko, Kekerasan, dan Diskriminasi

1. Ketentuan Mempekerjakan Pekerja Perempuan di Malam Hari

Perlindungan dari kerja malam, juga diberikan kepada perempuan secara umum dalam peraturan perundang-undangan. Mengenai ketentuan mempekerjakan perempuan di malam hari, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 76 menegaskan hal-hal sebagai berikut:

- a. Pekerja perempuan yang berusia kurang dari 18 tahun atau usia anak dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Aturan demikian ditegaskan mengingat mengenai pekerja anak, UU No. 13 Tahun 2003 pada Pasal 68 mengatur pengusaha dilarang mempekerjakan anak, namun pada pasal berikutnya dibuka pengecualian bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosialnya.

- b. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - 1) memberikan makanan dan minuman bergizi dan
 - 2) menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- c. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai pukul 05.00.

Peraturan pelaksana dari ketentuan mempekerjakan pekerja perempuan di malam hari, diatur lebih lanjut oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 224 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00, sebagai berikut:

Mengenai kewajiban memberikan makanan dan minuman yang dimaksud adalah:

- 1) Makanan dan minuman yang bergizi harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja.
- 2) Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang.
- 3) Penyediaan makanan dan minuman, peralatan, dan ruangan makan harus layak serta memenuhi syarat higiene dan sanitasi.
- 4) Penyajian menu makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja/buruh harus secara bervariasi.

Mengenai kewajiban menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja, berupa:

- 1) Menyediakan petugas keamanan di tempat kerja
- 2) Menyediakan kamar mandi/WC yang layak dengan penerangan memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki.

Mengenai kewajiban menyediakan angkutan antar jemput, berupa:

- 1) Antar jemput dimulai dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya

- 2) Penjemputan dilakukan dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya antara pukul 23.00 sampai pukul 05.00.
- 3) Pengusaha harus menetapkan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja/buruh perempuan.
- 4) Kendaraan antar jemput harus dalam kondisi layak dan harus terdaftar di perusahaan.

Lebih lanjut, pelanggaran mempekerjakan pekerja perempuan di malam hari pada UU No. 13 Tahun 2003 diatur dalam Pasal 187 ayat (1) dan (2) sebagai tindak pidana pelanggaran dan dapat dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

2. Perlindungan dari Kekerasan dan Pelecehan

Catatan Tahunan Komnas Perempuan setiap tahunnya mencatat angka dan kasus kekerasan di tempat kerja. Hampir setiap tahun, bentuk kekerasan yang mendominasi adalah kekerasan seksual yang dilakukan oleh rekan kerja maupun atasan korban. Kerentanan korban sebagai perempuan serta relasi kuasa dalam hubungan korban dan pelaku telah melanggengkan berbagai kekerasan seksual yang terjadi.

Dalam kondisi demikian, sayangnya terdapat hambatan dari sisi peraturan perundang-undangan yang ada saat ini. Karena substansi UU yang ada belum memadai. Sebagai contoh, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada setiap peristiwa kekerasan seksual di tempat kerja, penerapan pasal yang digunakan adalah Pasal 86 ayat (1) huruf b dan c yang berbunyi demikian:

“Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Namun, lebih lanjut tidak ada mekanisme yang mengatur pencegahan, penanganan, maupun pemulihan korban atas kekerasan seksual yang terjadi agar hak untuk memperoleh

perlindungan seperti tersebut dalam Pasal 86 ayat (1) huruf b dan c dapat terpenuhi.

Pada 2011, barulah terbit Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja. Pedoman ini menyebut perempuan sebagai kelompok rentan mengalami pelecehan seksual, dan pelecehan seksual seringkali dilakukan dengan menyalahgunakan kekuasaan sehingga korban akan mengalami kesulitan dalam membela diri. Namun pedoman ini tidak bersifat mengikat, hanya panduan atau sebagai acuan bagi pengusaha, pekerja maupun instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan untuk mencegah dan menangani secara efektif pelecehan seksual. Kekuatan mengikat sedemikian disinyalir sebagai penyebab Surat Edaran ini tidak diketahui apalagi diimplementasikan di tempat kerja.

Dalam kondisi demikian, untuk mendorong tanggung jawab pelaku usaha dalam mencegah dan menangani segala bentuk kekerasan seksual pada 2000, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, menginisiasi penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) di Tempat Kerja. RP3 adalah tempat, ruang, sarana, dan fasilitas yang disediakan untuk memberikan perlindungan dan pemenuhan hak terhadap pekerja perempuan di tempat kerja berupa: upaya pencegahan kekerasan terhadap pekerja/buruh perempuan, penerimaan pengaduan dan tindak lanjut, dan pendampingan. Selain itu, RP3 diharapkan pula dapat memberikan pemahaman atau pendidikan mengenai pentingnya perlindungan bagi pekerja perempuan dari kekerasan dan pelecehan seksual. Dasar hukum keberadaan RP3 yakni Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak No. 1 Tahun 2020 tentang Penyediaan RP3. Saat ini Kementerian telah bekerjasama dengan 5 (lima) kawasan industri terbesar di Indonesia yakni di Cakung, Karawang, Cilegon, Pasuruan, dan Bintan, untuk menginisiasi berdirinya RP3.

Perlindungan dari kekerasan seksual yang belum memadai dalam peraturan perundang-undangan ini telah mendorong berbagai aktivis serikat pekerja/serikat buruh menyatakan dukungannya pada Rancangan Undang-undang Tindak Pidana

Kekerasan Seksual (RUU TPKS). RUU ini secara komprehensif mengatur pencegahan, penanganan, maupun pemulihan korban kekerasan seksual. RUU TPKS mengusulkan pula rumusan definisi kekerasan seksual dengan memasukkan ketimpangan relasi kuasa dan/atau relasi gender sebagai salah satu unsur pemaksaan (korban tidak dalam keadaan bebas untuk memberikan persetujuan) sebagaimana terjadi dalam kasus kekerasan seksual di tempat kerja. Yang tak kalah penting adalah ruang lingkup hak korban atas perlindungan yang meliputi perlindungan dari kehilangan pekerjaan, mutasi pekerjaan, dan kesempatan atas pendidikan/pelatihan. Aturan ini mengantisipasi kondisi korban yang terganggu rutinitas dan produktivitasnya di tempat kerja. Bahkan mungkin akan berakibat pada performa kinerja, penerimaan gaji, kesempatan mendapatkan pendidikan/pelatihan kerja, maupun jabatan/posisi kerjanya.

3. Perlindungan dari Kekerasan dalam Rumah Tangga

Jaminan perlindungan kerja bagi pekerja yang mengalami kekerasan dalam rumah tangga (KDRT) diatur dalam UU No. 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan KDRT. Pasal 15 memberi kewajiban mencegah, memberi perlindungan, pertolongan kepada korban KDRT.

Sayangnya, UU yang ditujukan untuk mencegah terjadinya KDRT serta memberikan jaminan perlindungan secara hukum dan sosial kepada semua korban KDRT ini, tidak merinci bentuk upaya yang dapat dilakukan pemberi kerja bagi pekerjanya yang mengalami KDRT. Padahal, dukungan nyata perusahaan bagi pekerja saat terjadinya KDRT sangat dibutuhkan, misalnya korban membutuhkan waktu cuti/istirahat mendadak untuk mendapat pengobatan fisik, trauma psikis, perlindungan rumah aman, mengurus kasus di kepolisian atau pengadilan, masalah pengasuhan anak, dsb.

Pada banyak kasus, tempat kerja juga dilibatkan oleh pelaku atau korban sendiri, misalnya korban menjadikan tempat kerja sebagai ruang aman untuk terhindar dari KDRT, pelaku datang melabrak korban ke tempat kerja, pelaku mengintimidasi korban serta atasan/rekan kerja korban, dan pelaku maupun korban meminta tempat kerja menjadi mediator untuk menyelesaikan masalah KDRT, dsb. KDRT

sangat berpengaruh pada produktivitas pekerja perempuan yang langsung atau tidak langsung juga berdampak pada perusahaan.

Upaya memberi perlindungan bagi pekerja yang mengalami KDRT, dapat dimulai dengan melakukan *assessment* dalam kerangka keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Khususnya pasca penerbitan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 5 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja (disahkan tanggal 27 April 2018). Permenaker ini mengenal faktor K3 termasuk: lingkungan kerja, higienis, sanitasi, faktor ergonomi, dan faktor psikologi. Faktor psikologi yang dimaksud adalah faktor yang mempengaruhi aktivitas pekerja, diakibatkan hubungan antar personal di tempat kerja, peran, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Berdasarkan hal ini, ada peluang bahwa kekerasan terhadap perempuan, kekerasan seksual, termasuk KDRT yang mengganggu faktor psikologis pekerja, turut menjadi perhatian dalam pemeriksaan hingga kemudian dirumuskan aturan untuk penanganannya

4. Larangan Diskriminasi

Meski kasus diskriminasi kepada pekerja perempuan sering kali masih saja terjadi, kebijakan nasional maupun instrumen hukum internasional yang telah diratifikasi dan berlaku saat ini, sebenarnya secara komprehensif telah menyebutkan larangan diskriminasi, antara lain:

- a. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 5 menyebut: *“setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”*
- b. Lebih lanjut Pasal 6 UU Ketenagakerjaan menyebut: *“setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”*
- c. UU No. 80 Tahun 1957 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 tentang Pengupahan yang Sama bagi Buruh Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya.
- d. UU No. 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 111 Tahun 1957 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, menyebut istilah “pekerjaan” dan

“jabatan” dalam konvensi ini juga meliputi kesempatan mengikuti pelatihan ketrampilan, memperoleh pekerjaan dan jabatan tertentu, dan syarat-syarat serta kondisi kerja yang sama untuk buruh perempuan dan laki-laki.

- e. UU No. 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW), khususnya Pasal 11, menyebut: *“Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan di lapangan pekerjaan guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan, khususnya: hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan.”*

Namun demikian, masih ada peraturan yang mengandung diskriminasi, sebagaimana Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor PER-16/PJ/2016 tentang Pedoman Teknis Tata Cara Pemotongan, Penyetoran dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 21 dan/atau Pajak Penghasilan Pasal 26 Sehubungan dengan Pekerjaan, Jasa, dan Kegiatan Orang. Pasal 11 ayat (3) peraturan ini menyebutkan pekerja perempuan yang sudah kawin tetap dianggap lajang. Padahal pekerja lajang menanggung potongan pajak lebih besar daripada pekerja yang menikah dan mempunyai tanggungan (suami/istri dan anak). Pada akhirnya, pekerja perempuan dan pekerja laki-laki tidak mendapat upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Ayat ini telah lama menjadi polemik dan banyak ditolak oleh berbagai pihak, namun Dirjen Pajak Kementerian Keuangan selalu mendalilkan adanya pengecualian sebagaimana diatur dalam Ayat (4) yang menyebutkan pekerja perempuan (yang memiliki tanggungan) dapat dikecualikan sebagai lajang dengan menunjukkan keterangan tertulis dari Pemerintah Daerah setempat serendah-rendahnya kecamatan yang menyatakan suaminya tidak memiliki penghasilan. Dalam praktiknya, sangat sedikit pekerja yang mengurus surat keterangan yang dapat saja dianggap membuka aib keluarga karena harus mengatakan bahwa suaminya tidak memiliki penghasilan. Aturan yang dianggap pengecualian ini jelas mengandung diskriminasi terhadap pekerja perempuan di mana

syarat untuk mengurus surat keterangan tidak diperuntukkan bagi pekerja laki-laki.

5. Perlindungan bagi Orang dengan Disabilitas

Perlindungan bagi pekerja dengan disabilitas tercantum dalam UU No. 13 Tahun 2003 namun masih menggunakan terma penyandang cacat. Pasal 67 menegaskan pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan. Perlindungan yang dimaksud antara lain, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 yang menegaskan pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan.

Lebih rinci, hak kerja bagi orang dengan disabilitas diatur dalam UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yakni Pasal 5 ayat (1) huruf f dan Pasal 11 menegaskan penyandang disabilitas memiliki hak atas pekerjaan. Hak atas pekerjaan meliputi hak:

- a. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi
- b. Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama
- c. Memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan
- d. Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas
- e. Mendapatkan program kembali bekerja
- f. Penempatan kerja yang adil, proporsional dan bermartabat
- g. Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karir serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya, dan
- h. Memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

6. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk pertama kali diatur dan ditetapkan di dalam Peraturan Menteri Perburuhan No. 7 tahun 1964 tentang Syarat Kesehatan, Kebersihan, serta Penerangan di Tempat Kerja dan UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Namun K3 yang diatur dalam UU terdahulu ini lebih mengacu pada kecelakaan kerja, kebakaran, peledakan, pencemaran lingkungan, Penyakit Akibat Kerja (PAK) termasuk: penerangan, sanitasi, higienitas, dan faktor ergonomi.

Keputusan Presiden RI No. 3 Tahun 1992 tentang Penyakit yang Timbul karena Hubungan Kerja menetapkan PAK sebagai penyakit yang disebabkan pekerjaan atau lingkungan kerja. Di dalamnya disebut 31 jenis PAK, di antaranya merupakan penyakit yang berhubungan dengan pernapasan, pendengaran, serta yang diakibatkan penggunaan bahan kimiawi.

Sementara pengaturan K3 di Indonesia tidak menyoal perlindungan pekerja dari kekerasan berbasis gender, muncul Konvensi ILO No. 155 Tahun 1981 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Penjelasan Konvensi ini menyebut K3 pada tingkat rinci seharusnya memperhatikan langkah-langkah spesifik untuk keadaan tertentu, seperti: mengalokasikan pekerja hamil untuk pekerjaan yang tidak membahayakan pertumbuhan bayi mereka, melindungi pekerja perempuan khususnya terkait dengan syarat-syarat dan kondisi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan kehamilannya.

ILO kemudian mengusulkan agar UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja direvisi dan disesuaikan dengan perkembangan terakhir sehingga menjadi Undang-Undang K3 yang dengan lebih jelas mencerminkan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Konvensi ILO No. 155 tentang K3. Dorongan ini diperkuat dengan Misi Penasihat K3 ILO tahun 1995, yang pada poin 11 merekomendasikan:²⁷

Dengan maksud memperbaiki perlindungan bagi pekerja perempuan, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans) melalui kerja sama dengan departemen-

²⁷ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_120561.pdf

departemen terkait, organisasi-organisasi pengusaha, pekerja, dan organisasi-organisasi non pemerintah, hendaknya memperkuat penegakan hak pekerja perempuan dan mengembangkan program-program aksi khusus untuk pekerja perempuan yang ditujukan untuk memperbaiki lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, kondisi kerja dan fasilitas-fasilitas kesejahteraan.

Dalam perkembangannya, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan muncul dan menegaskan hak pekerja untuk memperoleh perlindungan K3 (Pasal 86), serta memperkenalkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang wajib diterapkan setiap perusahaan dan harus terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan (Pasal 87 UU No. 13 Tahun 2003 jo. Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen dan Kesehatan (SMK3). UU No. 13 Tahun 2003 juga mencantumkan serangkaian ketentuan pidana dan sanksi administratif terhadap pelanggaran pemenuhan K3 di perusahaan.

Substansi K3 kemudian mengalami kemajuan sejalan dengan kemajuan penerapan K3 di Indonesia. UU No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan menyatakan bahwa kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial. Lebih lanjut, Peraturan Pemerintah No. 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja sebagai peraturan turunan UU Kesehatan menyebut standar kesehatan kerja dalam upaya pencegahan penyakit antara lain, identifikasi, penilaian, dan pengendalian potensi bahaya kesehatan, pemenuhan persyaratan kesehatan lingkungan kerja dan perlindungan kesehatan reproduksi.

Sejalan dengan itu, tanggal 27 April 2018, Menteri Ketenagakerjaan RI mengesahkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja. Sejak terbitnya Permenaker ini, Indonesia mengenal indikator K3 yang di dalamnya mencakup faktor fisika, kimia, biologi, ergonomi dan psikologi yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja. Integrasi faktor psikologi dalam indikator K3 disambut baik kalangan pekerja mengingat sudah sejak lama kalangan pekerja mendorong tempat kerja agar mengakui kesehatan mental sebagai penyakit akibat kerja.

C. Akses Keadilan untuk Perempuan Pekerja yang Mengalami Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja

1. Aparat Penegak Hukum (APH)

Atas seluruh pelanggaran terhadap hak perempuan pekerja tersebut, APH dapat mengenakan pidana sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan juga pidana umum sebagaimana diatur dalam KUHP. Sebagai contoh, kejahatan yang terkait dengan kesusilaan diatur dalam Buku II KUHP bab XIV tentang Kejahatan terhadap Kesusilaan. Kejahatan terhadap kesusilaan ini dapat dibedakan yaitu, *pertama*, perbuatan pidana melanggar kesusilaan yakni kejahatan yang termuat dalam Pasal 281 (melanggar kesusilaan di depan umum), Pasal 282 dan Pasal 283 (pornografi), Pasal 284 (perzinahan), Pasal 285 (perkosaan), Pasal 292 (hubungan kelamin dengan sejenis dan belum dewasa), Pasal 296 (mucikari), Pasal 297 (perdagangan wanita dan laki-laki yang belum dewasa), Pasal 299 (abortus). *Kedua*, perbuatan lain yang dianggap melanggar kesopanan, yakni kejahatan yang termuat dalam Pasal 300, 301, 302 dan 303 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP). Pasal-pasal inilah yang biasanya digunakan polisi untuk menjerat pelaku kekerasan dan pelecehan seksual demi melindungi perempuan. Pada kasus para perempuan pekerja hiburan, misalnya terjerat mafia perdagangan orang, maka pelaku dapat dikenakan UU No. 21/2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO).

Di tingkat penuntutan, demi memastikan Perempuan yang Berhadapan dengan Hukum (PBH) tidak mengalami reviktimisasi dan mendapat akses atas keadilan dan pemulihan, Kejaksaan Agung telah mengeluarkan Pedoman No 1/2021 tentang Akses Keadilan bagi Penanganan Perempuan dan Anak dalam Perkara Pidana. Dalam pedoman tersebut, Jaksa Penuntut Umum diharapkan tidak melakukan hal-hal yang potensial menyakiti PBH dalam proses penuntutan. Sebagai contoh, dalam proses pemeriksaan, Jaksa Penuntut Umum (JPU) dilarang mengeluarkan pernyataan yang bersifat seksisme dan/atau menimbulkan diskriminasi yang berlatar belakang seks atau gender yang tidak relevan dengan perkara.

Hal yang kurang lebih sama juga dikenakan pada hakim yang memeriksa PBH di dalam peradilan. Menurut Peraturan Mahkamah Agung (Perma) No. 3/2017 tentang Pedoman Mengadili Perkara Perempuan Berhadapan dengan Hukum, dalam pemeriksaan perkara, Hakim tidak diperbolehkan menanyakan hal-hal berpotensi seksis dan menimbulkan reviktimisasi terhadap PBH. Ketidaksetaraan status sosial, ketidakberdayaan fisik dan fisik, relasi kuasa, adanya riwayat kekerasan, maupun dampak psikis penting menjadi pertimbangan hakim. Perma juga membolehkan pemeriksaan secara audio-visual dan jarak jauh sehingga memungkinkan perempuan korban tidak hadir di persidangan dengan alasan-alasan tertentu. Perma memberikan kesempatan agar perempuan memiliki pendamping di persidangan. Perma melarang hakim menunjukkan sikap atau membuat pernyataan yang bias gender, membenarkan adanya diskriminasi terhadap perempuan, menanyakan riwayat seksual korban. Jika dalam pemeriksaan persidangan ada pihak yang bersikap atau membuat pernyataan yang merendahkan perempuan maka hakim diharapkan dapat menegur pihak tersebut. Hal lain yang diatur dalam Perma adalah, hakim juga seharusnya mempertimbangkan dan menanyakan mengenai kerugian, dampak kasus dan kebutuhan untuk pemulihan bagi korban.

2. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Di Indonesia, Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Menurut Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kompetensi absolut untuk memeriksa dan memutus perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pelanggaran terhadap norma kerja, khususnya yang dinyatakan sebagai tindak pidana kejahatan dan pelanggaran, selama ini diharapkan dapat diselesaikan dengan cara penegakan hukum pidana. Namun melalui mekanisme PPHI,

pelanggaran diidentifikasi sebagai perselisihan hak, atau perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang dalam putusan akhirnya hanya terkait dengan hak-hak normatif kerja.

3. Pengawasan Ketenagakerjaan

Dalam dunia kerja, penegakan hukum tidak lepas dari fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan adalah instrumen paling penting dari kehadiran negara dan intervensi untuk memastikan diterapkannya peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk melindungi seluruh pekerja dan keluarga pekerja. Mencakup juga kepatuhan akan lingkungan kerja yang aman dari bahaya-bahaya yang terkait dengan pekerjaan.

Mengenai proses kerja Pengawas, Pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan dan diubah dengan Permenaker No. 1 Tahun 2020. Dalam Permenaker ini ditegaskan tahap pengawasan meliputi:

- a. Preventif Edukasi atau tindakan pembinaan terhadap norma ketenagakerjaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran norma ketenagakerjaan
- b. Represif Non Yustisial meliputi upaya paksa di luar lembaga pengadilan terhadap norma ketenagakerjaan yang tidak dipenuhi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
- c. Represif Yustisial meliputi upaya paksa melalui lembaga pengadilan terhadap norma ketenagakerjaan yang tidak dipenuhi setelah dilakukannya tindakan represif non yustisial.

Lebih lanjut Permenaker menyebut kewenangan pengawas ketenagakerjaan yakni untuk: 1) memasuki perusahaan atau tempat kerja atau tempat-tempat dilakukannya pekerjaan, dan 2) melakukan pemanggilan kepada pengusaha atau pihak lain untuk mendapatkan keterangan yang diduga dilakukan melakukan pelanggaran norma ketenagakerjaan. Untuk ke-

dua kewenangan ini Pengawas dapat meminta bantuan Kepolisian Republik Indonesia (Pasal 10).

Norma ketenagakerjaan yang menjadi wewenang Pengawas Ketenagakerjaan termasuk norma kerja perlindungan atas pelecehan dan kekerasan di tempat kerja. Namun tidak dirinci mengenai tahapan pengawasan dimaksud. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja, pun terbatas pada peran pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh dalam pencegahan. Salah satu aturan pelaksana yang melibatkan fungsi pengawas adalah Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak No. 1 Tahun 2020 tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) di Tempat Kerja. RP3 diharapkan menjadi institusi perlindungan awal untuk kasus pelecehan dan kekerasan hingga dilakukan pengawasan ketenagakerjaan di bawah dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Diharapkan, pelanggaran-pelanggaran kerja seperti larangan mempekerjakan perempuan di malam hari, pelanggaran cuti hak-hak maternitas, tindakan diskriminasi, pelecehan dan kekerasan yang terjadi di dunia kerja mendapat perhatian dan penegakan hukum melalui intervensi negara dalam mekanisme pengawasan.

4. Regulasi Perburuhan Pasca Omnibus Law

Pasca penerbitan Omnibus Law UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020, banyak kekhawatiran bahwa peraturan perundang-undangan nasional yang memberi perlindungan bagi pemenuhan syarat kerja berperspektif gender yang tercantum dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dihilangkan karena tidak tercantum di dalamnya. Mengenai hal ini, Pasal 81 UU Cipta Kerja menyatakan bahwa UU Ketenagakerjaan masih berlaku sepanjang tidak diubah, dihapus, atau ditetapkan pengaturan barunya oleh UU Cipta Kerja. Oleh karena sejumlah aturan yang memberi perlindungan pada pemenuhan syarat kerja berperspektif gender dalam UU Ketenagakerjaan yang disebutkan di atas tidak diubah, dihapus, atau ditetapkan pengaturan barunya oleh UU Cipta Kerja, maka masih berlaku hingga kini.

Banyak pihak menyayangkan aturan sedemikian karena adanya peluang 'ketidakpastian hukum.' Aturan yang 'bolak-balik' antara UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 11 Tahun 2020 ini secara formil menjadi tidak sederhana dan secara materiil mengakibatkan peluang "menghilangkan" sejumlah perlindungan pada pemenuhan syarat kerja berperspektif gender yang ada di UU No. 13 Tahun 2003 semakin terbuka lebar.

D. Catatan Kunci

Pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan ketenagakerjaan, namun seluruh kebijakan tersebut tidak serta merta melindungi perempuan pekerja. Dari skema perlindungan ketenagakerjaan, yang paling banyak diatur adalah sektor formal, khususnya sektor perburuhan. Pada sektor pekerja migran, UU PPMI sudah terbit merevisi UU sebelumnya yang minim dimensi perlindungan, sayangnya UU ini sulit diimplementasikan karena mensyaratkan banyak aturan pelaksanaan.

Sementara sektor informal lain juga minim pengaturan bahkan belum ada kebijakan perlindungan sementara banyak perempuan pekerja di sektor rumah tangga. Hal ini disebabkan RUU PPRT tak kunjung disahkan. Pekerja di sektor berbahaya yang mengandung dimensi perdagangan orang (*trafficking*) seperti sektor jasa layanan atau industri hiburan yang rentan kekerasan seksual juga minim perlindungan. Sama halnya dengan situasi yang dialami perempuan pekerja di sektor seni-kreatif, Anak Buah Kapal (ABK) perempuan yang bekerja di tengah lautan dengan pantauan yang minim dan multi-yurisdiksi, juga dunia kerja di ranah digital yang merupakan sektor yang melaju pesat.



Bab 4

Temuan

Pengantar

Bab ini mendokumentasikan temuan-temuan tentang situasi perempuan pekerja berhadapan dengan kompleksitas kekerasan di dunia kerja, di antaranya soal kerentanan berlapis berpautan dengan diskriminasi, kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Dalam substansinya, tampak lanskap kekerasan dan diskriminasi berbasis gender di dunia kerja dan konteks pekerjaan, dengan melihat bentuk-bentuknya, pelaku, lokus, dampak yang ditimbulkan. Selain itu, juga memaparkan akar penyebab, hambatan dan tantangan penanganannya, upaya yang dilakukan dan harapan/saran perbaikan yang diolah menjadi rekomendasi.

A. Diskriminasi dan Kekerasan Berbasis Gender: Peta Sektoral

Banalitas kekerasan sudah menjadi keseharian bahkan dilazimkan melalui pengabaian, pembiaran, pelaziman, pemakluman, serta terjadi akibat minimnya upaya penanggulangan. Padahal manusia pekerja, paling banyak mencurahkan waktunya di tempat kerja, setidaknya 8-12 jam, bahkan hingga 16 jam dengan curahan waktu untuk mobilitas transportasi ke tempat kerjanya. Sementara itu, ILO memperkirakan di seluruh dunia sekitar 606 juta perempuan usia kerja atau sekitar 21,7% melakukan kerja perawatan tak berbayar secara penuh waktu. Sebaliknya, hanya sekitar 41 juta atau 1,5% laki-laki usia kerja yang melakukan hal yang sama di seluruh dunia. Dari segi jam kerja, jika digabungkan antara pekerjaan berbayar dan tak

berbayar, waktu kerja pekerja perempuan lebih lama yakni 7 jam 28 menit dibandingkan pekerja laki-laki sepanjang 6 jam 44 menit.²⁸

Pada kondisi kerja yang buruk termasuk jam kerja yang panjang, pengabaian dan pembiaran setara dengan penyiksaan atau *gradual killing* karena buruknya situasi fisik dan psikis para pekerja, dan karena sepertiga hingga setengah hidup pekerja dalam keseharian berada dalam situasi buruk.

Bagian ini, sengaja memetakan persoalan secara sektoral karena kekhasan masing-masing tempat kerja agar dapat diidentifikasi secara mendalam. Pemetaan ini juga belum merepresentasikan seluruh persoalan melainkan berdasarkan temuan dari berbagai sumber baik dari Komnas Perempuan langsung maupun mitra-mitra relevan. Bisa jadi realitasnya lebih kompleks dan perlu dilanjutkan pendalamannya oleh berbagai pihak.

1. Buruh Industri

Data ini diolah dari diskusi kelompok terpumpun yang telah terselenggara sebanyak tiga kali. Organisasi buruh industri yang terlibat berasal dari berbagai jenis pekerjaan. Namun demikian, kondisi yang mereka alami hampir serupa. Berikut bentuk-bentuk diskriminasi dan kekerasan terhadap buruh industri, perkebunan, pangan laut, dan lain-lain meliputi:

a. Diskriminasi dan kekerasan dalam relasi kerja dan konteks perburuhan:

- 1) Dilempar material dan benda membahayakan (memakai gunting)
- 2) Dipukul
- 3) Dicekik
- 4) Didorong
- 5) Dimaki dengan kata-kata kasar
- 6) Dipanggil dengan nama binatang
- 7) Dibatasi waktu ke toilet
- 8) Ditekan
- 9) Diancam
- 10) Diskorsing

28 ILO. 2019. *A Quantum Leap for Gender Equality for a Better Future of Work for All*. Geneva: International Labour Organization. Hal 36

- 11) Dimutasi ilegal
- 12) Diberi Surat Peringatan tidak sesuai Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
- 13) Dipecat semena-mena
- 14) Tidak diberi pekerjaan dan kerap sebagai modus agar mengundurkan diri
- 15) Alat kerja yang dibebankan untuk dibeli oleh buruh
- 16) Alat Pelindung Diri (APD) yang tidak memadai dan rusak yang dapat mengancam kesehatan:
“APD dibeli oleh pekerja, hanya beberapa item saja yang disediakan, itu pun kondisinya tidak baik. Misalnya, sepatu boot sobek/bocor, padahal sebelum masuk area pabrik harus cuci kaki (dengan sepatu boot) di air/bak klorin. Selain itu masker, penutup kepala, apron harus membawa/membeli sendiri, gunting juga harus membeli sendiri. Bisa dibayangkan bekerja di cold storage tanpa APD memadai”. (ISBS)
- 17) Jam kerja yang eksploitatif: a) tidak beristirahat saat jam istirahat; b) datang lebih awal dan pulang lebih lambat dari jam kerja; c) kerja panjang tanpa upah lembur; d) melampaui batas kemampuan fisik; e) jam kerja panjang dengan sistem target/satuan hasil
- 18) Dipotong upah juga upah di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).

Berikut ilustrasi kondisi buruh pengolahan hasil laut tentang kondisi pengupahan:

“Upah di bawah UMK, jam kerja panjang karena pakai sistem target/satuan hasil. Perempuan bekerja sampai 13 jam/hari dengan upah hanya Rp74.000/hari. Ini di Banyuwangi, seharusnya untuk 13 jam kerja memperoleh upah Rp246.000/hari. Kecuali Sabtu dan Minggu yang harusnya lebih besar”. (ISBS)

Komnas Perempuan mendapat pengaduan kasus PT. AWL di Kotawaringin Timur, perusahaan perkebunan sawit yang mempekerjakan 436 pekerja. Semua pekerja diberikan tempat tinggal di sekitar kebun sawit dengan sarana yang tidak memadai, seperti sanitasi buruk,

tidak ada jaminan kesehatan, pekerjaan yang berisiko gangguan kesehatan, dan upah yang tidak layak.²⁹

b. Diskriminasi terhadap calon pekerja saat rekrutmen khususnya pekerja perempuan

Proses rekrutmen kerap menyimpan berbagai bentuk diskriminasi yang dimulai dari pengumuman lowongan, syarat dan proses seleksi hingga penerimaan. Calon pekerja dengan disabilitas paling merasakan dampaknya, karena syarat sehat jasmani, atau proses tes yang tidak peka disabilitas hingga menjadikan kondisi khusus disabilitas untuk menghalangi kelolosan saat seleksi.

Bagi pekerja perempuan, kekerasan, pelecehan dan diskriminasi sudah dimulai saat proses rekrutmen/melamar pekerjaan, di tempat kerja, dalam perjalanan/transportasi, saat melakukan advokasi/aksi, bertemu mitra perusahaan, hingga saat pulang ke rumah. Sejumlah kasus kekerasan seksual khususnya pelecehan seksual dan diskriminasi yang dicatat antara lain:

- 1) Tuntutan penampilan (standar berat badan dan tinggi badan) dan kecantikan
- 2) Kontrol atas otonomi berekspresi dalam aturan berbusana (harus memakai rok mini, tidak boleh berjilbab)
- 3) Pelecehan seksual ajakan kencan saat awal rekrutmen
- 4) Perintah yang tidak relevan dengan pekerjaan dengan nuansa pelecehan
- 5) Kehilangan hak memutuskan karena harus izin suami/orangtua.

c. Ketimpangan hak buruh perempuan

- 1) Pengupahan yang masih diskriminatif
- 2) Feminisasi kerja buruh harian lepas/borongan
- 3) Sistem sanitasi buruk dan ketiadaan air bersih memperburuk kondisi kesehatan buruh perempuan khususnya kesehatan reproduksi.

29 Komnas Perempuan. 2020. *Catatan Kekerasan Terhadap Perempuan Tahun 2019. Kekerasan Meningkat: Kebijakan Penghapusan Kekerasan Seksual Untuk Membangun Ruang Aman Bagi Perempuan Dan Anak Perempuan*. Jakarta: Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan. Hal 61

- 4) Perempuan minim mendapat akses peningkatan kapasitas dan peran dalam Serikat
- 5) Minim promosi bagi perempuan untuk suatu jabatan tertentu karena diskriminasi gender.

d. Pelanggaran hak maternitas /kesehatan reproduksi

Perempuan pekerja mengalami pelanggaran hak maternitas, *“Soal tes kehamilan dalam proses rekrutmen dan proses kerja (setelah diterima), modusnya, calon pekerja wajib mengikuti tes kehamilan, dan dapat bekerja apabila tidak hamil. Tes kehamilan, dilakukan secara regular, perempuan pekerja yang ditemukan hamil, akan diminta untuk berhenti bekerja.”* (ISBS)

Berikut beberapa persoalan larangan atas hak maternitas/ hak kesehatan reproduksi di tempat kerja khususnya di sektor perburuhan:

- 1) Penyangkalan hak kehamilan (dilarang hamil dan disyaratkan tidak hamil, kerja *shift* pada malam hari bagi ibu hamil sehingga mengakibatkan banyak kasus keguguran)
- 2) Pengabaian hak/cuti haid (pemeriksaan dan kecurigaan, tidak diberikan cuti haid, sulit mengganti pembalut yang merisikokan infeksi organ reproduksi)
- 3) Perintangan memperoleh cuti keguguran: tidak dapat dan sulit mendapatkan cuti keguguran.
“R (perempuan), Dept. Production Sewing, 40 tahun mengalami kesulitan mengambil hak cuti keguguran. Ini terjadi di lingkungan kerja dan lingkungan rumah sakit. Dia menemui dokter spesialis rumah sakit dan menunjukkan PKB perusahaan. Selain itu, juga mensinkronkan keterangan dokter incomplete dan complete adalah hal yang sama yaitu sama-sama keguguran dan mempunyai hak cuti normatif sesuai undang-undang yang berlaku” (SPPG).
- 4) Penghalangan hak melahirkan dengan aman: Syarat surat nikah saat cuti melahirkan, di-PHK saat cuti melahirkan, pembatasan waktu cuti melahirkan yang tidak sesuai aturan minimum ketenagakerjaan, tidak diberikan cuti melahirkan atau dipersulit saat mengambil cuti melahirkan,
- 5) Tidak disediakan fasilitas laktasi (ruang menyusui/memerah ASI), atau walaupun disediakan, fasilitas menyusui

tersebut tidak layak, jauh dari area produksi, atau izin dipersulit atasan.

“Semua perempuan pekerja yang membutuhkan ruangan merah ASI kesulitan merah ASI dan memilih merah pada ruang-ruang yang kurang safety. Walaupun perusahaan memberikan pojok ASI, namun belum maksimal penggunaannya karena letaknya jauh. Seharusnya perusahaan dan pemerintah membuat peraturan bahwasanya setiap perusahaan wajib melaporkan ruang laktasi yang dimiliki dan membuat peraturan berapa banyak ruang laktasi yang harus dibuat dengan sejumlah karyawan perempuan di perusahaannya serta membentuk tim kontrol pelayanan ruang ASI pada setiap perusahaan dengan mengaudit setidaknya setahun 2 kali.” (SPPG)

- 6) Menutupi kasus pelanggaran hak maternitas buruh perempuan dan kekerasan seksual dengan PHK.
- 7) Klinik dan layanan kesehatan yang pro pengusaha (tidak netral) dan merugikan hak buruh perempuan.
- 8) Beban kerja yang berlebihan akibat beban ganda, kerja lembur yang dipaksa/terpaksa oleh keadaan maupun karena tuntutan keluarga/suami padahal situasi kesehatan reproduksi sedang rentan.

e. Kekerasan seksual di dunia perburuhan

Pelecehan seksual tanpa kontak fisik (*non body contact*):

- 1) Siulan setiap seorang buruh perempuan tertentu lewat, ditambah celetukan yang bikin risih
- 2) Membuat suara menyerupai orang berhubungan seks
- 3) Godaan verbal bernuansa ketubuhan dan seksis, *cat-calling* di ruang publik
- 4) Rayuan (minta dicium, dipeluk)
- 5) “Memuji” gaya berpakaian dengan isyarat bernuansa seksual
- 6) Bahasa tubuh yang merendahkan: pandangan/tatapan mata nakal
- 7) Candaan dengan konteks porno, lontaran bahasa guyonan berbau seks *“Thin line between joking and harassing”* (TURC)

- 8) Komunikasi yang mengarah hasrat seksual
- 9) Diintip ketika buang air kecil di toilet

“Pekerja perempuan diintip di toilet, pengintipnya laki – laki bernama A, operator sewing, 33 tahun. Terjadi di lingkungan kerja (toilet karyawan-karyawati) sehingga menimbulkan perasaan was was ketika hendak buang hajat. Kasus ini sudah dilaporkan ke serikat pekerja dan kemudian dilaporkan ke perusahaan diberikan sanksi (Surat Peringatan 1, 2, dan 3). Pemisahan toilet perempuan dan laki- laki harusnya diberi jarak dan tidak terhubung, juga bagian celah sekat atas toilet, harusnya ditutup” (SPPG)

Pelecehan seksual dengan kontak fisik (*body contact*):

- 1) Didorong dengan tubuh dipepet/ditempel
- 2) Ditepuk/dipegang pantat
- 3) Dicolek
- 4) Disentuh beberapa bagian tubuh perempuan dengan alih-alih “tidak sengaja”
- 5) Diintip lewat rok/kerah baju
- 6) Diraba payudara
- 7) Dirangkul pinggang dan bahu
- 8) Dijepret tali BH
- 9) *Check body* berlebihan saat keluar dari area kerja
- 10) Ditarik jilbab dan pakaiannya

Perkosaan

- 1) Penyerangan seksual
- 2) Perkosaan

Kontrol atas otoritas diri, penjeratan, dan penghukuman bernuansa seksual

- 1) Tidak boleh menggunakan jilbab
- 2) Dipajang dengan tujuan memermalukan dan penghukuman
- 3) Diajak bersetubuh atau dijanjikan perkawinan kalau kontrak mau diperpanjang

Kekerasan seksual berbasis digital

- 1) Pelecehan seksual di sosial media
- 2) Penyerangan integritas diri bernuansa seksual melalui surat elektronik /komentar pada media sosial.
- 3) Dikirim video asusila melalui media *whatsapp* saat sesudah bekerja

2. Diskriminasi dan Kekerasan di Sektor Pekerja Rumah Tangga

Data kekerasan yang dialami PRT, dalam CATAHU Komnas Perempuan 2020, merekam setidaknya 34 kasus terkait PRT sepanjang 2019. Kasus kekerasan terhadap PRT beragam dan cenderung berlapis.³⁰ Pengaduan yang diterima Komnas Perempuan antara lain, PRT yang berhadapan dengan hukum karena dituduh membunuh bayinya, padahal dia korban kekerasan seksual di tempat kerja di mana pelaku tidak bertanggungjawab. Komnas Perempuan hadir sebagai (saksi) ahli di pengadilan membela kekerasan yang dialami BL, seorang PRT berusia 17 tahun, korban perkosaan yang tidak mengetahui dirinya hamil karena sudah diperiksa dokter dengan diagnosa sakit perut. BL didakwa melakukan pembunuhan terhadap bayinya.³¹

Peta kekerasan PRT ini, juga diolah oleh JALA PRT dari berbagai wilayah. Sebagai gambaran, dua wilayah yaitu Jala PRT Sumatera Utara dan Tangerang Selatan, menyampaikan kasus-kasusnya kepada Komnas Perempuan, antara lain menemukan 8 kasus kekerasan terdiri dari 6 kasus individual (kasus MA, YA, CE, MA, SWY, YS) dan 14 penganiayaan korban secara kolektif yaitu PRT dari NTT.

Dari temuan Komnas Perempuan dan Jala PRT dalam berbagai konteks konsultasi, jenis kekerasan mencakup fisik, psikis, ekonomi dan seksual. Rinciannya meliputi:

30 Komnas Perempuan. 2020. *Catatan Kekerasan terhadap Perempuan Tahun 2019. Kekerasan Meningkatkan: Kebijakan Penghapusan Kekerasan Seksual Untuk Membangun Ruang Aman Bagi Perempuan dan Anak Perempuan*. Jakarta: Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan. Hal 12, 29, 30

31 Komnas Perempuan. 2018. *Catatan Kekerasan Terhadap Perempuan Tahun 2017. Tergerusnya Ruang Aman Perempuan dalam Pusaran Politik Populisme*. Jakarta: Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan. Hal 43

- a. Kekerasan fisik, yaitu kekerasan yang dilakukan langsung ke tubuh. Misalnya dipukul, ditendang, dijambak, disiram air panas, dll.
- b. Kekerasan psikis, yaitu kekerasan mental atau perasaan. Contohnya, dimarahi, dihina, difitnah, disindir-sindir, dll.
- c. Kekerasan ekonomi, antara lain gaji tidak dibayar, gaji tidak tepat waktu, tidak ada uang TIP (bonus), gaji dipotong, dll. Pelaku selain majikan juga yayasan atau penyalur.
- d. Kekerasan seksual, yaitu kekerasan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan seks keluarga majikan maupun penghuni rumah tempat PRT bekerja. Misalnya, dicolek-colek, dicium, dipeluk, atau diajak tidur bersama, majikan mengirim foto porno atau bernuansa seksual hingga perkosaan. Tidak sedikit PRT hamil dan melahirkan, bahkan sejumlah kasus berusaha menggugurkan kandungan hingga berhadapan dengan hukum.
- e. Kondisi kerja tidak layak, diskriminatif dan eksploitatif:
 - 1) Akomodasi dan konsumsi yang tidak layak. Misalnya, makan dibedakan dengan makanan majikan, tidak mendapatkan makanan layak, seperti diberi makanan sisa dan basi, tidak disediakan kamar tidur yang aman dan sehat sehingga tidak bisa istirahat dengan nyaman.
 - 2) Tidak ada istirahat dan cuti yang memadai, termasuk cuti maternitas.
 - 3) Tidak ada jaminan sosial.
 - 4) Pembatasan mobilitas dan komunikasi.
 - 5) Pengabaian hak politik seperti dihambat ikut berorganisasi dan terlibat dalam pemilihan.

3. Diskriminasi dan Kekerasan di Sektor Pekerja Migran

Gambaran makro migrasi perempuan, antara lain *Migration Data Portal* pada Maret 2021, menunjukkan bahwa secara global terdapat 281 juta pekerja migran. Dari data tersebut, jumlah perempuan migran mencapai kurang dari setengah, yakni 135 juta atau 48,1 persen.³² Laporan Bank Dunia Indonesia menyampaikan bahwa saat ini terdapat lebih dari 9 juta warga negara Indonesia

32 Migration Data Portal. 2021. Theme: *Gender and Migration*. <https://www.migrationdataportal.org/themes/gender-and-migration>

yang bekerja di luar negeri.³³ Kedua data mensinyalir bahwa kasus yang terjadi, utamanya dihadapi perempuan pekerja migran sektor domestik, adalah penganiayaan fisik dan seksual, pemaksaan kerja, dan upah yang tidak dibayarkan.³⁴ Risiko yang berkaitan dengan kondisi kerja dan penganiayaan terhadap perempuan pekerja migran terjadi dua kali lebih banyak dibandingkan terhadap pekerja migran laki-laki.³⁵

CATAHU Komnas Perempuan (2021), melalui data lembaga layanan menemukan bentuk dan jenis kekerasan terhadap perempuan pekerja migran dan perdagangan orang (*trafficking*). Terjadi kenaikan kasus perdagangan orang dibandingkan tahun sebelumnya, yaitu dari 212 menjadi 255, dan terdapat penurunan kasus pekerja migran dari 398 menjadi 157.³⁶

Bentuk kekerasan yang dialami buruh migran yang ditemukan Komnas Perempuan dalam sejumlah konteks pemantauannya baik migrasi maupun hukuman mati, perdagangan orang, penyelundupan narkoba, juga dari hasil pendokumentasian Migran CARE, ada berbagai bentuk kekerasan/diskriminasi yang dialami pekerja perempuan:

- a. Perkosaan
- b. Pelecehan seksual
- c. Perbudakan seksual
- d. Hamil hingga punya anak tanpa ayah (putus hak keperdataan karena lokus kerja yang jauh)
- e. Penganiayaan
- f. Kecelakaan kerja hingga berakibat kerusakan/disfungsi organ/hilang ingatan
- g. Jam kerja lebih dari 8 jam (sampai 18 jam)

33 Bank Dunia Indonesia. 2017. *Pekerja Global Indonesia, Antara Peluang dan Risiko*. Hal 2

34 Ibid. Hal 4

35 Ibid. Hal 25

36 Komnas Perempuan. 2021. *Catatan Kekerasan terhadap Perempuan Tahun 2020. Perempuan dalam Himpitan Pandemi: Lonjakan Kekerasan Seksual, Kekerasan Siber, Perkawinan Anak, dan Keterbatasan Penanganan Di Tengah Covid-19*. Jakarta: Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan. Hal 22

- h. Kontrak panjang hingga sulit pulang ke negara asal (yang berkontribusi terhadap keretakan keluarga, dan menjadi alasan suami berpoligami)
- i. Gaji tidak dibayar
- j. Tidak ada jaminan sosial
- k. Tidak ada kamar tidur (tidur di kamar mandi, tidur di ruang tamu)
- l. Pembatasan akses komunikasi
- m. Tidak boleh keluar rumah
- n. Tidak ada hari libur
- o. Pengusiran
- p. Hilang kontak
- q. Pemaksaan bekerja di beberapa rumah
- r. Penahanan dokumen
- s. Pemalsuan dokumen dan hilangnya sejarah diri
- t. Kerentanan dijebak sindikat narkoba karena lari dari majikan
- u. Dipenjara di detensi imigrasi
- v. Deportasi
- w. Hukuman mati
- x. Dll.

4. Kekerasan dan Diskriminasi Di Sektor Media/Jurnalistik

Hasil pendokumentasian bentuk-bentuk kekerasan dan diskriminasi para pekerja media khususnya yang dialami jurnalis perempuan, antara lain didokumentasi Aliansi Jurnalis Independen (AJI) dan pernah ditemukan Komnas Perempuan dalam berbagai konteks pemantauan/konsultasi antara lain:

- a. Kekerasan fisik: jam kerja panjang termasuk terhadap pekerja media perempuan, penugasan yang tidak peka terhadap kerentanan khusus jurnalis perempuan, pelanggaran hak maternitas dan reproduksi, minimnya perlindungan saat liputan di wilayah yang berisiko (konflik, bencana, dll).
- b. Kekerasan psikis: perundungan (*bully*) dari atasan, rekan kerja, narasumber dan publik; dugaan *union busting*, teror, tuntutan tampil “cantik” yang berisiko kesehatan jangka panjang, dll.

- c. Kekerasan seksual: pelecehan verbal, pelecehan seksual secara fisik saat peliputan lapangan (modus desak-desakan), narasumber meminta layanan seksual dari jurnalis perempuan kalau mau mendapatkan informasi.
- d. Diskriminasi berbasis gender untuk promosi, posisi maupun imbal apresiasi. Jurnalis perempuan kerap dianggap tidak mampu melakukan tugas tertentu atau diragukan kapabilitasnya.
- e. Kekerasan berbasis digital: *doxing*, pelecehan berbasis siber
- f. Pelecehan profesionalitas (lintas gender): pelarangan liputan, perusakan alat/hasil liputan, pelarangan pemberitaan

5. Kekerasan dan Diskriminasi Konteks Pekerja/Orang dengan Disabilitas

Hasil penelitian di 11 provinsi, kekerasan terhadap perempuan disabilitas secara umum, ditemukan 143 kasus kekerasan. Data ini hasil kajian Himpunan Wanita Disabilitas Indonesia (HWDI) dan SAPDA. Data ini dibuat untuk menyusun laporan alternatif CEDAW kepada Komite PBB, juga mengkaji dampak Covid-19 tentang kekerasan berbasis gender terhadap perempuan disabilitas di Indonesia.

Dalam CATAHU 2021 tercatat 77 kasus kekerasan terhadap perempuan disabilitas pada 2020, dan 87 kasus yang dilaporkan sepanjang 2019.³⁷ CATAHU Komnas Perempuan (2021) merekam bahwa dari keseluruhan kasus kekerasan terhadap perempuan disabilitas, kelompok paling rentan adalah perempuan dengan disabilitas intelektual dengan persentase 45%. Sama halnya dengan CATAHU 2020, mencatat disabilitas intelektual sebagai kelompok paling rentan (47%) disusul disabilitas rungu wicara (19%) dan disabilitas psikososial (18%).³⁸ Pemantauan Komnas Perempuan, mencatat perempuan dan anak perempuan penyandang disabilitas psikososial (50%) dan disabilitas intelektual (16%) paling rentan terhadap kekerasan seksual.³⁹

37 Komnas Perempuan. 2021. *Catatan Kekerasan Terhadap Perempuan Tahun 2020. Perempuan Dalam Himpitan Pandemi: Lonjakan Kekerasan Seksual, Kekerasan Siber, Perkawinan Anak, dan Keterbatasan Penanganan di Tengah Covid-19*. Jakarta: Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan. Hal 43

38 Ibid. hal 44

39 Ibid. hal 98

Kerentanan berlapis dan kekerasan berbasis disabilitas, antara lain:

- a. Marginalisasi dan semakin sempitnya peluang kerja bagi disabilitas. Mayoritas perempuan penyandang disabilitas bekerja di sektor nonformal, dengan digitalisasi pekerjaan seperti layanan *go massage*, terapis disabilitas mulai mendapat pesaing dari terapis non disabilitas
- b. Sektor kerja di sektor formal yang tidak ramah disabilitas:
 - 1) Persyaratan yang diskriminatif karena definisi sehat jasmani dan rohani; 2) syarat usia dan pendidikan yang tidak peka terhadap penyandang disabilitas: faktor usia misalnya, syarat S1 usia maksimal usia 25 tahun. Padahal penyandang disabilitas tidak sedikit yang terlambat mengakses pendidikan; 3) akses dan minimnya pendidikan, khususnya akses bagi yang tinggal di pedesaan, banyak yang terlambat masuk sekolah, ketidaktahuan orang tua mau disekolahkan di mana, belum ada sekolah inklusi yang merata (lembaga pendidikan banyak yang tersentral di kota).
- c. Aksesibilitas lingkungan kerja yang tidak tersedia atau masih sangat minim
- d. Upah di bawah UMP/UMK tanpa kecermatan terhadap abilitasnya
- e. Tidak memiliki kepastian/status kerja
- f. Hak normatif sebagai pekerja sering dilanggar oleh pemberi kerja
- g. Perundungan (*bullying*) oleh rekan kerja
- h. Kerentanan di-PHK karena mengalami kecelakaan kerja
- i. Perempuan disabilitas sering mendapat upah murah karena ia adalah perempuan dan disabilitas.
- j. Bagi pekerja *retail*, perempuan disabilitas dipaksa menggunakan *make-up*/rok mini sebagai bagian dari kewajiban kerja. Namun biaya *make up* ditanggung sendiri.
- k. Pekerja perempuan disabilitas kesulitan mengakses hak normatif terkait maternal dan kespronya. Misalnya, cuti haid, cuti hamil dan melahirkan.
- l. Kekerasan seksual terhadap perempuan dengan disabilitas rentan terjadi berbagai ruang kerja. Perempuan disabilitas netra yang berprofesi sebagai tukang pijat sering mengalami

kekerasan seksual. Selain itu, perempuan yang bekerja di sektor domestik juga mengalami kerentanan.

“Di Nusa Tenggara Barat, seorang perempuan tuna rungu dan tuna wicara menjadi korban perkosaan pada 2014 saat bekerja sebagai binatu. Menurut ibu korban, saat kejadian tersebut korban bekerja sebagai tukang cuci yang melayani banyak rumah tangga di sekitar lingkungannya. Dia tidak tahu persis kapan kejadian itu, karena korban menolak untuk memberitahunya. Ibunya baru tahu saat korban hamil 5 bulan, ketika kehamilannya mulai terlihat. Menurut keterangan ibu korban, saat kejadian korban bekerja sebagai tukang cuci di banyak rumah di lingkungan itu, namun dia tidak tahu siapa pelakunya karena tidak mencurigai siapa pun dan putrinya melayani banyak rumah. Korban juga tidak bisa memberitahu keluarganya. Awalnya, ibunya tidak melihat sesuatu yang mencurigakan karena perutnya terlihat normal. Namun, saat ia hamil 5 bulan, sang ibu menyadari bahwa putrinya diperkosa dan hamil.” (HWDI)

- m. Mayoritas penyandang disabilitas tuli tidak melaporkan kasusnya karena takut dipecat, ada relasi kuasa dengan pelaku, dan/atau informasi pos pelaporan yang tidak aksesibel.

6. Konteks dan Kondisi Kerja Pekerja Kreatif

Sektor-sektor yang tergabung dalam Sindikasi, mencakup individu yang bekerja dalam ekosistem kebudayaan dalam bidang aplikasi digital dan teknologi; desain komunikasi visual; desain produk; desain busana; desain interior; arsitektur; film, video dan animasi; fotografi; seni vokal dan musik; sastra dan literasi; periklanan dan kehumasan, seni rupa; seni pertunjukan; media dan pers; penelitian; pendidikan industri media dan kreatif. Sindikasi mencatat sejumlah kekerasan dan diskriminasi di tempat kerja dalam konteks kerja-kerja kreatif.

Kekerasan dan diskriminasi yang diidentifikasi antara lain:

- a. Pelecehan saat rekrutmen: pertanyaan bernada seksual dengan dalih bercanda (saat wawancara kerja di jalan), *body shaming*
- b. Objektifikasi tubuh perempuan dalam pemberitaan dan di ruang kerja.
- c. Intimidasi dan kekerasan saat peliputan atau kerja di luar kantor

- d. Perekrutan yang diskriminatif terhadap disabilitas
- e. Diskriminasi terhadap ekspresi gender (melecehkan laki-laki yang gemulai)
- f. Eksploitasi kerja: pelanggaran hak normatif (tidak ada kontrak, upah tidak layak, lembur tanpa dibayar, penundaan upah, PHK sewenang-wenang, *over work*) yang didapat dari riset terhadap *freelancer* 2020.
- g. Pengabaian hak pekerja perempuan dan maternitas (tanpa cuti haid, cuti hamil pendek, tidak ada cuti keguguran, tidak ada fasilitas laktasi)
- h. Diskriminatif terhadap pekerja non hetero (minoritas seksual): tidak menerima pegawai dengan sifat tertentu, misalnya laki-laki *kemayu*
- i. Kekerasan dan pelecehan seksual (perkosaan, pelecehan verbal dan fisik, *catcalling*, upaya pemaksaan aktivitas seksual, perundungan secara daring (*online bullying*))

7. Kekerasan Konteks Pekerja Non Heteroseksual/Minoritas Seksual

Laporan yang diterima Komnas Perempuan mencatat, kelompok LGBT merupakan kelompok rentan terhadap diskriminasi dan kekerasan yakni:

- a. Diskriminasi mencari dan mengakses pekerjaan, khususnya pekerjaan formal karena syarat administratif yang tidak selalu mereka miliki, misalnya kartu keluarga atau kartu identitas penduduk/KTP. Mereka jarang memiliki kartu identitas tersebut karena terusir dari keluarga, stigma sosial dan hambatan dalam mengakses karena identitas seksual dan ekspresi gendernya.
- b. Kerja dan jenis pekerjaan yang berisiko tinggi karena homofobia sehingga mereka banyak bekerja di tempat/jenis pekerjaan terbatas dan berisiko menjadi “pekerja” seks, pengamen, kerja di salon dan kerja informal lain yang rentan diskriminasi, kekerasan dan ketidakpastian.
- c. Isolasi/diskriminasi/persekusi terhadap LGBT memangkas akses penghidupan mereka, bahkan sulit mendapatkan tempat tinggal aman, dan tempat tinggal tersebut juga kerap jadi tempat kerja, khususnya usaha-usaha yang menghasilkan uang dengan jenis pekerjaan informal.

Selain kelompok di atas, sebetulnya masih ada kelompok-kelompok lain yang mengalami kerentanan berlapis di dunia kerja, antara lain pekerja dengan HIV/AIDS, perempuan dalam industri hiburan, para pekerja di dunia kerja berbasis digital, dll.

B. Lokus Terjadinya Diskriminasi/Kekerasan di Dunia Kerja

1. Buruh Industri

- a. Tempat kerja: ruang produksi, kantin, ruangan atasan, pos keamanan, tempat cek suhu badan (Covid-19), klinik rujukan/ yang ditunjuk, saat penugasan keluar
- b. Perjalanan/transportasi publik
- c. Dunia maya (media sosial): pada aplikasi obrolan (*chat*), termasuk di ruang obrolan (*chat room*)
- d. Di lokasi aksi, lokasi kegiatan di luar kantor, lingkungan organisasi
- e. Di rumah

2. PRT

- a. Di rumah majikan (tidak terlihat dari luar segala tindak kekerasan, pelecehan dan diskriminasi yang terjadi di rumah majikan)
- b. Jalan menuju tempat kerja
- c. Angkutan umum
- d. Pasar
- e. Lingkungan tempat tinggal
- f. Ruang siber/ruang daring

3. PRT Migran

- a. Penampungan tempat asal
- b. Daerah/kota/negara transit
- c. Rumah majikan
- d. Rumah keluarga majikan
- e. Rumah aman
- f. Penjara
- g. Kantor polisi
- h. Tahanan imigrasi
- i. Di jalan saat melarikan diri

- j. Perjalanan
- k. Bandara

4. Pekerja dengan Disabilitas

- a. Panti
- b. Kantor
- c. Kendaraan umum
- d. Lingkungan masyarakat

C. Pelaku Diskriminasi /Kekerasan di Berbagai Konteks Kerja

1. Pelaku Diskriminasi/Kekerasan terhadap Buruh Industri

- a. Atasan antara lain *leader, supervisor, mandor, kepala regu*
- b. Manajemen perusahaan
- c. Rekan senior
- d. *Human Resources Development (HRD)*
- e. Mekanik
- f. Sekuriti
- g. Sesama rekan kerja/rekan sebaya/rekan senior
- h. Rekan di luar kantor
- i. Klien
- j. Orang lain/tamu di lokasi kantor
- k. Pekerja asing (ekspatriat)/Tenaga Kerja Asing (TKA) terutama yang punya jabatan
- l. Sesama rekan anggota atau pengurus di serikat pekerja
- m. Narasumber saat ada acara
- n. Aparat keamanan
- o. Orang tidak dikenal
- p. Pedagang sekitar tempat kerja
- q. Rukun Tetangga (RT)/Rukun Warga (RW) atau preman sekitar
- r. Pasangan

2. Pelaku Diskriminasi/Kekerasan terhadap Pekerja Rumah Tangga (PRT)

- a. Perseroan Terbatas (PT) jasa penyalur

- b. Pemberi kerja: majikan dari keluarga inti. Pelaku kekerasan dan diskriminasi adalah majikan seperti ibu, bapak, dan anaknya. Khusus pelecehan seksual pelaku adalah bapak majikan dan anak laki-lakinya.
- c. Keluarga besar majikan
- d. Tamu maupun keluarga inti pemberi pemberi kerja
- e. Teman kerja
- f. Satpam
- g. Sopir
- h. Mandor/tukang
- i. Teman organisasi
- j. Masyarakat
- k. Negara

3. Pelaku Diskriminasi/Kekerasan terhadap Pekerja Migran

- a. Agen di dalam negeri
- b. Agen di luar negeri
- c. Majikan
- d. Keluarga majikan
- e. Orang tidak dikenal
- f. Oknum pemerintah, polisi
- g. Petugas di penjara
- h. Petugas di bandara
- i. Supir (*driver*) angkutan ke rumah
- j. Petugas tahanan imigrasi

4. Pelaku Diskriminasi/Kekerasan Konteks Disabilitas

- a. Pelanggan /klien di panti
- b. Manajemen perusahaan
- c. Masyarakat
- d. Sistem yang diskriminatif
- e. Penumpang di kendaraan umum
- f. Pejabat/elemen pemerintahan
- g. Rekan kerja

5. Pelaku Diskriminasi/Kekerasan di Media/Jurnalisme

- a. Atasan
- b. Narasumber pejabat publik
- c. Narasumber non pejabat publik
- d. Aparat
- e. Dosen/akademisi
- f. Rekan kerja di kantor dan di luar kantor
- g. Mitra kerja dari perusahaan
- h. Personil organisasi
- i. Lainnya (terjadi di transportasi publik)

6. Pelaku Diskriminasi/Kekerasan terhadap Pekerja Industri Kreatif

- a. Atasan
- b. Rekan kerja
- c. Mitra kerja perusahaan/organisasi lain
- d. Aktor lain di luar dunia kerja
- e. Rekan organisasi di serikat

7. Pelaku Diskriminasi/Kekerasan pada Pekerja Non-Heteroseksual

- a. Masyarakat
- b. Media
- c. Keluarga
- d. Rekan/atasan kerja
- e. Klien

D. Dampak Diskriminasi/Kekerasan di Dunia Kerja

Dampak buruk kondisi kerja, ada yang umum dalam arti dialami lintas seks/gender karena relasi perburuhan. Namun juga ada kekerasan/diskriminasi berbasis gender. Kekerasan yang bersifat umum adalah aspek kesehatan dengan turunnya imunitas, disfungsi organ dan kecacatan hingga pemiskinan dan hilang pekerjaan. Secara rinci sebagai berikut:

1. Dampak Umum

a. Menurunnya imunitas dan kesehatan secara gradual

Salah satu penyebab menurunnya imunitas tubuh yang akhirnya berakibat penurunan kualitas kesehatan secara bertahap adalah tingkat stres – terutama *psychological stress* (stres psikologis) yang terjadi dalam kondisi kerja buruk.

Stress can cause such physical ailments as depression, headaches and anxiety. Many times stress is work related, due to tight deadlines, long hours and worries about the economy. Some jobs are more stressful than others, which puts a great burden on employees. Sometimes stress becomes so overwhelming that violence erupts. When this happens in the workplace, employees are put at physical risk. (Stres dapat menyebabkan penyakit fisik seperti depresi, sakit kepala dan kecemasan. Banyaknya stres terkait pekerjaan, disebabkan tenggat waktu yang ketat, jam kerja yang panjang dan kekhawatiran-kekhawatiran tentang ekonomi. Beberapa pekerjaan lebih stres daripada yang lain, yang menempatkan beban besar kepada karyawan. Terkadang stres menjadi begitu berat sehingga kekerasan meletus. Ketika ini terjadi di tempat kerja, karyawan berada pada risiko fisik).⁴⁰

Berikut beberapa dampak yang ditimbulkan karena kondisi kerja yang buruk:

- 1) APD buruk membuat perempuan mengalami sesak napas, tangan dan kaki pecah-pecah, ruam pada kulit, jari bengkak karena duri ikan selama beberapa hari, terutama buruh pengolah hasil laut. Ada dilema: apabila tidak bekerja maka tidak dibayar, dan apabila tidak bekerja dapat berakibat penilaian performa kerja turun sehingga kontrak tidak diperpanjang.
- 2) Pembatasan waktu ke toilet membuat perempuan buruh/pekerja menahan kencing, mengurangi konsumsi air minum di ruangan dingin, yang memicu infeksi saluran kencing. Kasus ini banyak didapati di kalangan buruh yang bekerja di pabrik.
- 3) *Jam kerja yang panjang dengan kewajiban lembur sampai*

⁴⁰ <https://work.chron.com/workplace-violence-due-job-stress-15468.html>

malam tidak sesuai dengan aturan ketenagakerjaan tentang pembatasan jam kerja lembur. Jam kerja yang panjang berdampak pada berkurangnya waktu bersama keluarga dan berpotensi terjadinya KDRT, waktu untuk pergaulan sosial bersama tetangga berkurang, dan berdampak terhadap penurunan kesehatan karena kelelahan.

- 4) Merasa kelelahan secara fisik dan mental, sering meningkat menjadi penyakit yang dipicu stres seperti asam lambung berlebih maupun penyakit mental seperti depresi.
- 5) Kerusakan gradual pada organ vital dalam, hingga mengakibatkan penyakit kronis, stroke, jantung, dan penyakit komplikasi lain, dll. Bisa diakibatkan zat kimia, udara buruk, gizi tidak seimbang, dll. Situasi ini terjadi lintas sektor, baik kerja di pabrik maupun kerja domestik, baik PRT maupun pekerja migran.

Research over the past three to four decades has clearly established that psychological stress affects clinically relevant immune system outcomes, including inflammatory processes, wound healing, and responses to infectious agents and other immune challenges e.g., vaccinations, autoimmunity, cancer (Penelitian selama tiga hingga empat dekade terakhir dengan jelas menyatakan bahwa stres psikologis berdampak terhadap sistem kekebalan, termasuk proses inflamasi (pembengkakan), penyembuhan luka, dan respons terhadap agen infeksi dan tantangan kekebalan lainnya misalnya, vaksinasi, autoimunitas, kanker).⁴¹

Hanya saja di Indonesia belum terdapat penelitian terkait masalah ini sehingga ke depan dibutuhkan kajian atau penelitian terkait.

b. Disfungsi Organ Tubuh, Kecacatan hingga Kematian

Buruknya kondisi kerja, lemahnya informasi maupun alat perlindungan diri, jam kerja yang panjang, keamanan yang buruk sering membuat pekerja mengalami dampak yang cukup serius.

41 https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-16996-1_6

- 1) Mengalami disfigurasi/ kerusakan wajah dan kelainan bentuk tubuh akibat luka, baik luka bakar maupun disiram/terkena zat kimia, yang dilakukan oleh pelaku kejahatan seperti para majikan dan pelaku kekerasan lainnya, juga keteledoran keamanan tempat kerja. Kondisi yang tidak aman ini dialami lintas sektor, baik buruh migran, industri, PRT, disabilitas, maupun pekerja profesional dan kreatif.
- 2) Kehilangan fungsi salah satu anggota tubuh sehingga berakibat disabilitas, baik menjadi tunanetra maupun disabilitas fisik dan psikososial lain. Situasi ini kerap dialami para buruh /pekerja lintas sektor karena buruknya perlindungan, kecelakaan kerja, penganiayaan/penyiksaan yang kerap terjadi pada kerja domestik karena perlakuan majikan.
- 3) Kematian karena kondisi kerja, kecelakaan, atau sakit gradual karena efek jangka panjang kondisi kerja yang eksploitatif dan buruk perlindungan kesehatannya.

Sejauh ini, data kecelakaan kerja yang dirilis Kemenaker belum mewakili jumlah korban secara nyata karena data tersebut berdasarkan klaim yang diterima BPJS ketenagakerjaan, yakni dari 114.000 kasus kecelakaan kerja pada 2019 menjadi 177.000 kasus pada 2020. Bisa jadi jumlahnya lebih besar karena tidak semua pekerja menjadi peserta dan tidak terdapat data terpilah terkait hal ini.⁴²

c. Hilangnya Sumber Penghidupan dan Pemiskinan

Bekerja adalah bentuk aktivitas yang bertujuan mendapatkan sumber penghasilan dan meningkatkan kualitas hidup agar tidak jatuh pada kemiskinan. Kekerasan yang terjadi di tempat kerja paling sering berdampak pada masalah ancaman kehilangan upah yang menyebabkan pekerja menjadi jauh lebih rentan lagi. Berikut gambaran dampak yang terjadi:

- 1) Gaji tidak dibayar, gaji buruk di bawah UMP/UMK, potong gaji bahkan saat menjalankan fungsi reproduksinya, membuat para buruh/pekerja kehilangan hak ekonomi

⁴² <https://www.merdeka.com/uang/kemenaker-catat-kecelakaan-kerja-di-2020-naik-menjadi-177000-kasus.html>

- 2) Beban kerja berlebih, baik buruh industri, pekerja domestik hingga kerja profesional/kreatif yang mengakibatkan gangguan kesehatan fisik dan mental menurun termasuk akibat kekerasan seksual yang mengkondisikan pekerja perempuan takut bekerja sehingga membuat rentan PHK
- 3) Biaya-biaya yang harus ditanggung pekerja/buruh, baik alat kerja di pabrik, APD, biaya tes kehamilan maupun alat-alat penopang kecantikan pada sektor layanan yang menuntut penampilan indah, dll. Akibatnya para buruh/pekerja harus mengeluarkan biaya ekstra dari uang sendiri dengan gaji yang sudah sedemikian kecil.
- 4) Pekerja yang kritis dan protes tentang situasi kerja yang buruk, juga dapat terancam hilangnya pekerjaan.
- 5) Cara berpikir "ableisme" dan heterosentrisme/homofobia dalam dunia kerja secara sistemik memagari kelompok rentan termasuk disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan. Mulai dari syarat pekerjaan yang sulit dipenuhi hingga isu aksesibilitas tempat kerja.

2. Dampak Kekerasan Berbasis Gender Khususnya Kekerasan Seksual

- a. Kerusakan Organ Reproduksi, Hamil dan Dilema Jangka Panjang

Minimnya pemenuhan hak reproduksi/maternitas, berdampak buruk terhadap kondisi reproduksi perempuan.

- 1) Munculnya berbagai penyakit reproduksi seperti endometriosis
- 2) Memburuknya organ reproduksi karena sulitnya cuti haid sebagai pengabaian hak reproduksi di tempat kerja.
"Buruh sulit dapat cuti haid, bahkan tidak dapat mengganti pembalut selama bekerja. Untuk perempuan buruh yang tinggal di mess, karena mereka tidak memiliki locker di area perusahaan, sedangkan pekerja, tidak boleh membawa apapun ke area sekitar kerja. Yang melarang ada mandor/kepala regu sampai HRD yang diatur by system. Dampaknya, perempuan buruh sering pingsan apabila mengalami nyeri haid. Perempuan buruh menggunakan pembalut sampai dengan 3 lapis/pembalut. Potensi penyakit yang disebabkan bakteri/virus pada or-

gan reproduksi karena tidak mengganti pembalut yang bersih dan area vagina lembab dengan darah kotor.” (ISBS)

- 3) Potensi kerusakan janin dan keselamatan ibu karena kebijakan pelarangan hamil yang mengkondisikan pekerja perempuan menutupi kehamilan dengan berbagai cara yang meresikokan nyawa ibu maupun janin

“Perempuan pekerja menutupi kehamilannya, meminjam urin teman, bersembunyi saat ada pemeriksaan, menutupi perut, perasaan tidak tenang dalam bekerja. Perlindungan keamanan terhadap janin dan perempuan sangat minim karena harus menunjukkan diri/berpura-pura tidak hamil. Secara psikologis ini berdampak buruk pada kondisi janin setelah dilahirkan nanti. Selain itu, calon pelamar mengeluarkan biaya tambahan untuk tes kehamilan kurang lebih 35–50 ribu rupiah.” (ISBS)

- 4) Kekerasan seksual membuat perempuan korban menjadi hamil, dan berakibat kompleks pada kehidupan korban karena ketidaksiapan diri dan keluarga, stigma sosial.
- 5) Anak yang dikandung dan problem keperdataan, khususnya bagi para perempuan eks migran, di mana hak anak untuk mencari siapa ayah kandung sulit terlacak.
- 6) Penyakit menular seksual karena korban kekerasan seksual

b. Rusaknya Psikis, Guncangan Kejiwaan hingga Hilang Ingatan

- 1) Merasa terhina, direndahkan
- 2) Malu, tidak percaya diri (*introvert*)
- 3) Marah, dendam, sakit hati
- 4) Takut, putus asa
- 5) Trauma panjang
- 6) Rasa tidak aman
- 7) Hilang ingatan karena trauma dan depresi menahun

Komnas Perempuan menemukan perempuan dengan disabilitas psikososial (PdDP) yang dirawat di rumah sakit jiwa dan pusat rehabilitasi setelah mengalami perkosaan, inses, ditinggal kawin pacar, dan yang terbanyak adalah KDRT: suami selingkuh, suami poligami, diusir suami/mertua, anak direbut suami, dsb. Juga ditemukan bahwa *post partum* atau gangguan kejiwaan pasca melahirkan

berakibat signifikan terhadap perempuan sehingga mengalami depresi dan menjadi PdDP.⁴³

- c. Upaya Bunuh Diri, Menyakiti Diri dan Penghilangan Nyawa
 - 1) Gangguan psikis, hilang semangat yang menyebabkan mudah terpapar penyakit-penyakit tertentu
 - 2) Tendensi ingin menyakiti diri sendiri karena marah yang tidak terkelola dan tanpa pemulihan
 - 3) Tendensi ingin melakukan bunuh diri karena merasa tidak berharga dan tidak berdaya
 - 4) Kematian gradual karena tekanan psikis yang sulit dipulihkan
 - 5) Terbunuh hingga dibunuh karena kekerasan seksual atau dengan kekerasan seksual karena relasi kerja atau di tempat kerja, khususnya area kerja yang minim pantauan publik.
- d. Turunnya Produktivitas Hingga Kehilangan Pekerjaan
 - 1) Korban kekerasan seksual menjadi pendiam, risih, tidak ada gairah berangkat kerja
 - 2) Takut melihat atasannya atau pelaku sehingga menjadi tertekan dan sulit konsentrasi.

“Ada buruh perempuan yang depresi, ketakutan. Di tinggal di rumah sendiri takut, ada hujan aja takut, akhirnya kehilangan pekerjaan.” (KSPN)
 - 3) Meningkatkan ketidakhadiran dan menurunnya performa kerja karena korban khususnya kekerasan seksual, merasa tidak nyaman dan tidak aman hingga akhirnya mengundurkan diri.

“Terhina, malu dan terintimidasi, merasa bersalah, menurunnya motivasi kerja, sering absen bekerja sehingga bisa kehilangan pekerjaan.” (YASANTI)

43 Komnas Perempuan (2020). *Catatan Kekerasan Terhadap Perempuan Tahun 2019. Kekerasan Meningkat: Kebijakan Penghapusan Kekerasan Seksual Untuk Membangun Ruang Aman Bagi Perempuan dan Anak Perempuan*. Jakarta: Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan. Hal 38

- 4) Sering melakukan kesalahan hingga kecelakaan kerja dan menjadi rentan kehilangan pekerjaan.
 - 5) Perempuan korban kerap kehilangan kesempatan mendapatkan pekerjaan baru karena efek domino, baik tradisi *blaming the victim* maupun rekam (penilaian) dari perusahaan sebelumnya yang menilai tidak *perform* dan tidak produktif, termasuk potensi tindakan dendam pelaku yang menutup akses perempuan korban/penyintas untuk mendapatkan pekerjaan.
- e. Kehilangan Rasa Bermartabat dan Penghargaan Diri
- 1) Perempuan korban kekerasan seksual menjadi lebih submisif dan kurang percaya diri untuk berekspresi karena merasa malu pernah menjadi korban pelecehan seksual maupun kekerasan seksual lainnya.
 - 2) Kondisi kerja yang seksis, membuat pekerja perempuan mengeluarkan biaya besar untuk penampilan dan terpapar kosmetik murah yang berbahaya karena tuntutan harus tampil prima oleh perusahaan.
 - 3) Stigma sosial dan rendahnya penerimaan sosial kepada korban kekerasan seksual, membuat para pekerja perempuan, tak terkecuali dari kelompok rentan diskriminasi, seperti perempuan dengan disabilitas, perempuan dengan identitas seksual non heteroseksual, tidak mudah mendapatkan ruang penghargaan di masyarakat.
- f. Meretakkan Keluarga
- 1) Kecemburuan pasangan karena mendapati kiriman video tidak senonoh dari rekan kerja.
“MY (laki-laki), Dept. Electric, 39 tahun, saat di luar lingkungan kerja mengirim video asusila melalui media whatsapp yang berdampak gangguan keharmonisan rumah tangga korban. Seharusnya perusahaan mencari pendapat pihak-pihak yang biasa menangani hal-hal kesusilaan berbasis online, proses litigasi dan nonlitigasi. Selain itu, memberikan sosialisasi kepada teman/rekan kerja/keluarga yang sudah memperlihatkan bibit kecil/tindakan kecil tindakan asusila dalam kegiatan online penggunaan media komunikasi.” (SPPG)

- 2) Gejala psikologis seperti depresi, gelisah dan gugup hingga mengganggu kehidupan keluarga para pekerja yang menjadi korban kekerasan seksual di tempat kerja.
- 3) Menurunkan daya tahan fisik, sakit, dan dibawa ke rumah, apalagi dengan beban ganda yang harus dilakukannya.

g. Terlantar dan Hilang Kontak

Kasus kekerasan di dunia kerja, terutama kekerasan seksual kerap berdampak terhadap penelantaran buruh/pekerja karena lari dari rumah majikan (konteks pekerja rumah tangga domestik/migran). Namun konteks buruh dan pekerja profesional yang keluar dari pekerjaan maupun lari dari lingkungan juga kerap terjadi, lari dari pekerjaan, kos, karena hilang rasa aman yang berakibat keterlantaran. Kasus khas untuk konteks pekerja migran adalah hilang kontak karena akses yang sulit alat komunikasi ke keluarga, baik karena dihalangi pemberi kerja, tidak ada biaya komunikasi, jarak jauh yang sukar terpantau maupun isolasi tempat kerja. Kasus-kasus yang ditemukan Komnas Perempuan, perempuan yang terlantar dan dalam kondisi perlu bantuan atau perlindungan inilah yang rentan dijejat sindikat narkoba.

Pemantauan Komnas Perempuan tentang **Dampak Hukuman Mati Kepada Pekerja Migran dan Keluarganya** (2016) menemukan kerentanan spesifik perempuan pekerja migran yang dimanfaatkan sebagai kurir narkoba yang kemudian dijatuhi hukuman berat bahkan terancam hukuman mati, seperti kasus MU dan MJV.⁴⁴

Hasil pemantauan Komnas Perempuan terhadap Kasus MJV menyimpulkan bahwa yang bersangkutan merupakan korban tindak pidana perdagangan orang yang dijerat melalui modus perekrutan tenaga kerja ke luar negeri dan dieksploitasi untuk tujuan penyelundupan narkoba.⁴⁵

Komnas Perempuan mencatat, perempuan-perempuan yang terjatuh sindikat narkoba umumnya adalah mereka yang

44 Komnas Perempuan. <https://komnasperempuan.go.id/laporan-pemantauan-ham-detail/laporan-pemantauan-kekerasan-terhadap-perempuan-dalam-pusaran-migrasi-perdagangan-manusia-dan-narkoba-interseksi-dan-penghukuman>

45 Kertas Kerja Komnas Perempuan mengenai Kasus MJV

berada dalam posisi rentan, yang diakibatkan pemiskinan kultural dan struktural serta relasi kuasa yang meletakkan perempuan dalam posisi subordinat.⁴⁶

h. Berhadapan dengan Hukum, Kriminalisasi hingga Hukuman Mati

- 1) Menghadapi dilema antara menyoal kasus dan risiko hukum. Perempuan korban berada dalam labirin saat menyoal kasusnya, tidak jarang mengalami ancaman dari pelaku dan tekanan dari perusahaan saat memproses hukum.

“Kerap kali korban menerima ancaman seperti penyebaran video atau pemecatan dari pelaku untuk membungkam korban agar tidak melapor.” (TURC)

- 2) Mengalami kriminalisasi. Para pekerja/buruh yang menyoal kasusnya, justru kerap dikriminalisasi dianggap mencemarkan nama baik perusahaan atau individu pelaku karena relasi kuasa yang timpang. Kasus paling mengemuka adalah pelecehan seksual yang menimpa BNM, guru honorer SMA Negeri 7 Mataram, Nusa Tenggara Barat, yang menjadi perhatian publik. BNM diputuskan bersalah dan harus menjalani hukuman penjara. Putusan tersebut menjadi pukulan telak bagi pemerintah atas jaminan perlindungan perempuan pekerja dari kekerasan dan pelecehan seksual. BNM hanya satu dari sekian korban tak tercatat. Kekerasan dan pelecehan seksual yang terjadi di dunia kerja dapat berakibat kehilangan pekerjaan, gangguan psikologis/mental, ancaman keretakan keluarga, gangguan dalam pekerjaan hingga hilang pekerjaan.⁴⁷ Atas upaya advokasi

46 Komnas Perempuan. 2016. *Kematian Berulang; Pekerja Migran Terpidana Mati dan Keluarganya Merebut Hak Hidup*. Jakarta: Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan (Komnas Perempuan). Hal 20

47 Komnas Perempuan. 2020. *Catatan Kekerasan terhadap Perempuan Tahun 2019. Kekerasan Meningkat: Kebijakan Penghapusan Kekerasan Seksual Untuk Membangun Ruang Aman Bagi Perempuan dan Anak Perempuan*. Jakarta: Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan. Hal 86

berbagai pihak, BNM resmi bebas dari hukuman UU ITE setelah menerima Keputusan Presiden (Keppres) No. 24 Tahun 2019 tentang Pemberian Amnesti dari Presiden Joko Widodo.

- 3) Hukuman mati. Saat menghadapi kekerasan seksual dan mencoba membela diri, khususnya untuk konteks pekerja migran, justru sering berisiko hukuman mati karena problem *rule of evident* dan kecakapan sebagai subjek hukum dengan minimnya pendampingan di negara tempat bekerja. Hasil pendokumentasian Komnas Perempuan, perempuan pekerja migran terpidana mati nyaris selalu mengalami mimpi buruk karena rasa takut, rasa bersalah kepada keluarga, menghadapi ketidakpastian, menyesal, merasa tidak ada yang membela dan perasaan-perasaan lainnya. Yang paling mengganggu adalah bayangan cara eksekusi dengan dipancung yang membuat depresi.⁴⁸ Pada konteks penjara di Saudi Arabia, fasilitas fisik relatif lebih baik, namun ketakutan membuat penghuni yang mengalami gangguan mental dan kecemasan, mengamuk. Bahkan, pernah ada yang bunuh diri, dan lain-lain yang membuat mereka sulit tidur, di samping ketakutan bertumpuk terhadap kasusnya sendiri karena menunggu eksekusi.⁴⁹

3. Dampak Kondisi Kerja yang Buruk terhadap Perusahaan/ Lembaga/ Penyedia Kerja

Ketika diskriminasi dan kekerasan tidak diantisipasi, diabaikan dan tidak ada langkah pencegahan, penanganan, pemulihan dan komitmen agar tidak berulang, maka selain berdampak cukup serius kepada para pekerja, tak terkecuali pekerja migran dan pekerja profesional lain, lebih jauh lagi juga berdampak terhadap perusahaan.

- a. Berkurangnya produktivitas para pekerja yang berpotensi menurunkan produktivitas perusahaan/tempat kerja, tak terkecuali sektor domestik.

48 Komnas Perempuan. 2016. *Kematian Berulang; Pekerja Migran Terpidana Mati dan Keluarganya Merebut Hak Hidup*. Jakarta: Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan). Hal 36

49 Ibid

- b. Tingginya ketidakhadiran pekerja dan kerugian semua pihak, apalagi sektor kerja yang saling bergantung satu unit dengan unit lainnya. Ketidakhadiran pekerja akan berpengaruh pada rantai produksi lainnya.
- c. Pergantian pekerja/karyawan yang sering termasuk hilangnya karyawan yang sudah berpengalaman, di mana tidak sedikit perusahaan mengalami kerugian karena sudah berinvestasi untuk pengembangan SDM. Konteks PRT, investasi pengetahuan dan pengalaman dari pemberi kerja, juga akan terbawa pergi oleh PRT apabila kondisi kerja buruk. Padahal PRT kerap menjadi tulang punggung ranah domestik.
- d. Memperparah manajemen dan supervisi yang buruk.
- e. Menyerbuk impunitas yang akan memanggil keberulangan.
- f. Merusak reputasi/citra perusahaan atau pemberi kerja dengan citra sebagai tempat kerja yang buruk, apalagi di era digital yang mudah melakukan viralisasi kasus, yang berdampak negatif terhadap perusahaan, bahkan tak sedikit terjadi gerakan boikot produk, didorong solidaritas para *buyer* kepada para buruh. Situasi ini akan berdampak domino kepada banyak pihak.
- g. Mendomestikasi dan menghambat mobilitas pemberi kerja, khususnya konteks pekerjaan domestik, apabila kehilangan PRT yang pergi karena menghadapi masalah.
- h. Pemberi kerja bisa berhadapan dengan hukum akibat kelalaian, pembiaran kekerasan di tempat kerja.

4. Dampak Makro dan Jangka Panjang bagi Bangsa: *De-Skilling* dan Korosi Kualitas Sumber Daya Manusia Perempuan

Kekerasan bukan hanya isu individual, melainkan juga isu sosial seperti ditegaskan dalam sejumlah Rekomendasi Umum Komite CEDAW. Kondisi kerja yang buruk bukan hanya soal atau berdampak terhadap individu, melainkan akhirnya berdampak terhadap bangsa. Walau terpotret dari problem-problem individu, namun kalau kasusnya masif maka akan menjadi problem sumber daya manusia (SDM) bangsa Indonesia, seperti:

- a. Penurunan kualitas SDM secara masif karena para korban kehilangan kesempatan untuk berkembang baik ketrampilan (*skill*) maupun pengetahuan akibat diskriminasi, termasuk

korban kekerasan seksual yang cenderung menarik diri karena minim penanganan.

- b. Menghambat tumbuhnya pemimpin perempuan. Eksploitasi di tempat kerja membuat perempuan memiliki waktu yang sempit untuk berorganisasi sebagai ruang tumbuh bagi calon pemimpin perempuan.
- c. Terampasnya ruang partisipasi publik bagi para pekerja khususnya perempuan dan gender lain karena habis waktu untuk bekerja atau menangani kasusnya
- d. Hilangnya kritisisme karena kontrol pemberi kerja yang berdampak terhadap pelemahan gerakan hak asasi sebagai pilar sehat demokrasi.
- e. Masifnya gangguan kejiwaan perempuan akibat kekerasan seksual dan diskriminasi sistemik yang terungkap maupun yang tidak terdata.
- f. Kesehatan perempuan yang buruk, khususnya problem reproduksi dan kualitas janin/generasi karena hak maternitas yang sulit dipenuhi dan dilindungi
- g. Pemiskinan massal karena produktivitas menurun, hilang pekerjaan, atau hilangnya anggota keluarga karena kecelakaan kerja, disfungsi tubuh, dan kesulitan menjalankan fungsi sosial
- h. Memperbanyak korban yang menjadi disabilitas: gangguan kejiwaan maupun fisik yang seharusnya dapat dicegah, di tengah-tengah masih buruknya penghargaan dan pemenuhan hak disabilitas.

E. Tantangan dan Hambatan Penanganan

1. Problem Perusahaan/Tempat kerja

- a. Kebanyakan perusahaan tidak memiliki atau minim mekanisme penanganan kekerasan berbasis gender dan kekerasan seksual di tempat kerja; baik di berbagai bentuk sektor kerja, perusahaan produksi, jasa maupun media, termasuk kerja-kerja kreatif, apalagi kerja-kerja domestik
- b. Penanganan tebang pilih yang cenderung lebih berpihak kepada atasan yang kerap menjadi pelaku
- c. Beberapa perusahaan belum secara tegas mengatur sanksi

untuk tindak kekerasan/pelecehan seksual atau diskriminasi berbasis gender di tempat kerja

- d. Kurangnya sosialisasi mengenai mekanisme pengaduan kasus
- e. Kasus-kasus kekerasan seksual dianggap urusan pribadi masing-masing pihak atau dianggap sebagai tindakan asusila belaka jika perbuatan tersebut dalam bentuk serangan fisik
- f. Sistem *outsourcing* dan kerumitan untuk menyoal kasus-kasus kekerasan
- g. Belum ada layanan pencegahan kekerasan yang aksesibel dan konsen pada isu-isu perempuan disabilitas yang dekat dengan lingkungan kerja
- h. Tidak ada/minim aturan yang kuat di internal perusahaan dan mekanisme pengaduan, bahkan belum ada satu pun perusahaan pers yang memiliki mekanisme penanganan kekerasan seksual
- i. Area kerja yang tertutup dan *remote* (minim paparan, tidak terlihat, tidak terdengar) kalau ada persoalan.
- j. Impunitas dan ketidaktegasan perusahaan khususnya perusahaan media dalam melindungi kerja jurnalis. Tidak semua perusahaan berani melanjutkan perkara kekerasan terhadap jurnalis ke ranah hukum
- k. Lemahnya kesadaran perusahaan, termasuk media, dalam hal pemulihan trauma korban baik kasus kekerasan non kekerasan seksual dan kekerasan seksual. Akses psikolog yang mahal dengan upah pekerja/jurnalis yang tak layak membuat mereka kesulitan mengakses layanan konseling psikolog

2. Kesadaran, Penyadaran dan Pemahaman Hak

- a. Pelaporan dan pengaduan masih sedikit karena informasi yang minim, tidak tahu ke mana harus melapor, takut malu dan takut di-PHK
- b. Korban enggan menindaklanjuti kasusnya karena takut, "*bagi perempuan disabilitas yang menjadi korban kekerasan/penyintas kalau mereka berani melapor, paling tidak mereka tidak stres, namun bagi mereka yang menyembunyikan kasusnya karena dianggap aib, menjadi galau, di satu sisi harus mencari nafkah, di sisi lain merasa tidak nyaman. Bagi dokter gigi, beliau sangat gigih dalam memperjuangkan kebenaran*

sehingga berdampak positif, dan ditugaskan sebagai dokter gigi di tingkat provinsi.” (HWDI)

- c. Tidak semua korban kekerasan/pelecehan berani melaporkan termasuk ke Pengurus Serikat Pekerja.
“Tindak pelecehan/kekerasan yang dilakukan oleh atasan/rekan senior membuat korban menjadi takut dan enggan untuk melaporkan kasus tersebut. Hal ini dapat dipengaruhi pula oleh status kerja seseorang, apakah pegawai kontrak/outsourcing yang lebih rentan kehilangan pekerjaan.”
- d. Minimnya kesadaran jurnalis terhadap K3 dan masih kuatnya romantisme kekerasan di kalangan jurnalis sebagai risiko kerja.
- e. Mahalnya biaya kuliah menyebabkan perempuan lulusan SMA/SMK dari keluarga miskin (menengah ke bawah) memilih untuk bisa langsung bekerja daripada melanjutkan sekolah. Kondisi pendidikan dan latar belakang ekonomi dalam beberapa kasus membuat para buruh memiliki lebih sedikit pilihan dan kesempatan untuk mengeluarkan energi menyoal kasusnya. Walaupun dalam konteks lain, pendidikan formal tidak berkorelasi dengan kemampuan dan asertifitas dalam negosiasi hak.

3. Problem Kultural

Penanganan persoalan kekerasan di tempat kerja terhambat karena faktor budaya baik di lingkungan tempat kerja, melembaga dalam negara, ajaran di lingkungan hidup buruh maupun yang diadopsi dalam kesadaran buruh. Sejumlah hambatan budaya yang mengejawantah antara lain:

- a. Konstruksi sosial budaya dan agama yang masih bias gender sehingga dalam melihat persoalan kekerasan dan diskriminasi cenderung menyalahkan perempuan (*blaming the victim*), mengontrol dan membebankan tanggung jawab penyelesaian persoalan kekerasan kepada perempuan, dengan nilai-nilai, ajaran proteksionis melalui pembatasan mobilitas, ekspresi (termasuk berpakaian) atas nama perlindungan.
- b. Budaya diskriminatif yang dikekalkan. Misalnya budaya feodalistik yang melihat kerja buruh, PRT sebagai pekerja rendahan di lingkungan masyarakat. Juga budaya “ableism/normalisme” yang memandang disabilitas dengan “dis” daripada “able” nya.

- c. Normalisasi budaya kerja yang seksis dan eksploitatif. Normalisasi *sexist jokes* (candaan), *stereotype* yang menjadi keseharian di tempat kerja, misalnya asumsi perempuan sebagai penggoda, dll.
- d. Masih kuatnya *rape culture* (budaya perkosaan) yang menyalahkan perempuan korban: Korban tidak berani menceritakan kasus yang dialami, merasa takut dan juga korban takut nama baiknya tercemar. Kalau ditilik lebih jauh, ketidakberanian korban karena minimnya dukungan dari lingkungan, tempat kerja atau budaya yang menyalahkan korban.
- e. Kasus kekerasan dan pelecehan dianggap aib dan biasanya ditutup rapat.

4. Perserikatan/Pengorganisasian: Isu Penguatan, Prioritas Isu, dan Inklusivitas

- a. Pengorganisasian pekerja perempuan yang belum masif, salah satunya karena kerja panjang yang menghambat pekerja punya kesempatan berorganisasi.
- b. Minimnya sosialisasi pemahaman hak-hak pekerja.
- c. Isu K3 belum menjadi prioritas advokasi.
- d. Anggota maupun pengurus yang belum memiliki perspektif gender atau masih sangat minim pelatihan/pendidikan internal mengenai kesetaraan gender.
- e. Banyak penyandang disabilitas yang belum berserikat/berorganisasi sehingga kekerasan di ruang kerja tidak tersuarakan.
- f. Serikat buruh/pekerja belum memiliki perspektif disabilitas dan masih *ableism* seperti kantor tidak aksesibel, tidak tersedia Juru Bahasa Isyarat (JBI), informasi terkait hak-hak normatif belum diterjemahkan secara aksesibel oleh serikat buruh.
- g. Masih minimnya serikat pekerja, termasuk namun tidak terbatas di industri pengolahan laut hingga industri kreatif.

5. Persoalan Payung Hukum dan Gap Implementasi

- a. Belum tersedia payung hukum yang komprehensif mencegah dan melindungi kekerasan di tempat kerja khususnya perlindungan korban kekerasan seksual, antara lain RUU TPKS yang belum kunjung disahkan, padahal diharapkan dapat

melindungi berbagai kompleksitas bentuk-bentuk kekerasan seksual. Selain itu, RUU PPRT juga belum disahkan sebagai bentuk pengakuan PRT sebagai pekerjaan dan perlindungan yang dibutuhkan.

- b. Penanganan kasus kekerasan di tempat kerja sering terhenti karena alasan tidak ada dasar hukum, misalnya Dinas Tenaga Kerja tidak menindaklanjuti pengaduan karena tidak ada payung hukum (antara lain kasus PRT), termasuk polisi tidak mau menerima pengaduan dengan alasan yang sama sehingga memupuk impunitas.
- c. Belum sinergis kerjasama antar kementerian/lembaga yang memiliki peran dan tanggung jawab dalam perlindungan perempuan pekerja dan penegakan hukum
- d. Terbatasnya jumlah pengawas ketenagakerjaan, baik di tingkat provinsi maupun pusat
- e. Keberpihakan pemerintah kepada pelaku bisnis terutama di masa pandemi Covid 19.
- f. Pandemi Covid-19 menjadi dalih keterbatasan pengawasan dan penegakan hukum
- g. Tuntutan pembuktian dan data terkait kasus kekerasan/pelecehan yang masih relatif sedikit. Ketika korban tidak menyampaikan informasi secara lengkap maka advokasinya jadi kurang maksimal.

F. Upaya dalam Keterbatasan: Rekam Juang Penanganan

Upaya yang dilakukan berbagai pihak penting direkam, bukan hanya melihat bagaimana inisiatif yang dijalankan, tetapi juga menyimak ruang-ruang apa saja yang digunakan, strategi, hingga capaiannya. Bagian ini juga penting sebagai ruang pengakuan atas gerakan berbagai sektor, baik dari serikat buruh, organisasi/jaringan dari berbagai sektor kerja maupun prakarsa individual.

Upaya Individual para korban dan penyintas menarik didokumentasi di tengah-tengah minimnya perlindungan. Sebagai ilustrasi, beberapa inisiatif ini memaparkan bagaimana korban punya caranya sendiri untuk sintas:

1. Pengalaman Pekerja Migran

Ketika perlindungan jauh dan tidak mudah diakses dengan cepat maka upaya-upaya yang dilakukan perempuan migran adalah:

a) melapor kepada keluarga, (b) keluarga melapor ke organisasi masyarakat sipil dan organisasi masyarakat sipil memfasilitasi laporan kepada pemerintah dan APH, (c) korban melapor dengan menggunakan *safe travel*, (d) korban melapor melalui sosial media.

2. Pengalaman Disabilitas

Untuk menghindari pelecehan seksual, pekerja disabilitas, terutama pengalaman terapis perempuan tunanetra dengan hanya menerima pasien sesama perempuan dan anak-anak sedangkan pasien pria diterapi oleh suaminya. Ada pengalaman menarik tentang terapis perempuan mengoleskan balpirik/balsem panas ke kemaluan pasien untuk melindungi dirinya karena sering dalam situasi terdesak.

3. Pengalaman Buruh Industri

Problem-problem yang sifatnya kespro, seperti larangan cuti haid atau hamil, cenderung ditanggulangi dengan cara berisiko, misalnya menggunakan pembalut tiga lapis saat haid pada puncak derasnya pada hari pertama dan kedua. Atau menutupi kehamilan dengan mengganti tes urin, melilit dan mengempiskan perut agar tidak terlihat, yang pada gilirannya berdampak serius bagi jiwanya.

Upaya-upaya kolektif dari serikat pekerja, jaringan, organisasi pendamping meliputi sejumlah hal berikut:

1. Mendorong Komitmen Perusahaan/Tempat Kerja

- a. Menyediakan ruang pengaduan bagi korban kekerasan seksual maupun kekerasan berbasis gender dan bantuan advokasi
- b. Membuat mekanisme pengaduan, prosedur standar operasional penanganan dan pencegahan kekerasan/pelecehan seksual di kalangan perusahaan industri kreatif
- c. Mendorong berdirinya posko pembelaan buruh perempuan untuk penanganan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja (FSBPI)
- d. Mendesak penerapan sanksi karena dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) juga ada larangan keras untuk melakukan kekerasan dan pelecehan

- e. Melakukan kampanye ke *buyer* sehingga ada respon perubahan dari perusahaan. Beberapa keberhasilan antara lain: 1) perusahaan menyediakan loker di area kerja untuk perempuan buruh yang tinggal di mess sehingga mereka dapat membawa pembalut pengganti. 2) perusahaan bersedia mengganti sepatu *boots* yang sudah aus dengan yang baru, walaupun APD lain masih harus membeli sendiri. 3) perusahaan memberikan upah sesuai UMK. 4) sejumlah perusahaan di Surabaya, tidak membatasi waktu ke toilet, memberikan upah lembur. Namun sistem satuan hasil/target di bagian pengupasan udang belum ada perubahan kebijakan.

2. Membuat Alarm Penggugah Kesadaran dengan Pendekatan Kreatif dan Masif

- a. Mendorong *stakeholder* di kawasan industri memasang plang raksasa bertuliskan “**kawasan bebas dari kekerasan seksual**” sebagai bentuk sosialisasi secara publik.
- b. Mendorong dan mengingatkan untuk tidak melakukan kekerasan pelecehan dengan cara kampanye pagi dan melalui selebar poster.
- c. Serikat buruh melakukan patroli ke ruang produksi.

3. Penanganan yang Berkeadilan dan Pendampingan yang Peka Korban

- a. Mendorong tempat kerja agar menyediakan tim advokasi dari serikat dan tim Corporate Responsibility (CR) yang biasa menangani.
- b. Membentuk tim advokasi serikat pekerja.
- c. Serikat langsung menegur kalau ada korban yang diam dan tidak berani mengadu.
- d. Membangun Posko Pembelaan Buruh Perempuan di kawasan industri dengan aktivitas pencegahan (sosialisasi), membuka ruang pengaduan, melakukan advokasi.
- e. CR juga menyediakan layanan pengaduan secara daring (*online*), karena banyak karyawan yang tidak berani mengadukan secara langsung.
- f. Mendampingi korban untuk divisum.
- g. Melakukan mediasi antara dua belah pihak (pelaku dan korban).

- h. Pendampingan hukum melalui Aliansi Jurnalis Independen (AJI) dan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pers bagi pekerja media, namun hingga saat ini pendampingan hukum kasus kekerasan di kalangan jurnalis masih terbatas pada kekerasan non kekerasan seksual.
- i. Prakarsa rumah aman di lingkungan kerja oleh YASANTI, Paralegal Buruh Perempuan Jateng, Serikat Buruh, Kantor Pemberdayaan Perempuan dan Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.
- j. Menempatkan korban khususnya pekerja media di rumah aman jika dibutuhkan.

4. Reformasi Hukum dan Kebijakan ke Lembaga Negara

- a. Advokasi kebijakan pembangunan Rumah Perlindungan Perempuan Pekerja (RP3).
- b. Memasukkan pasal pencegahan, penanganan dalam PKB di tempat kerja.
- c. Advokasi kasus berbasis data: penanganan (ISBS) dengan membuat data dan data hasil kajian tersebut diverifikasi ke perusahaan untuk memperoleh tanggapan dari pihak perusahaan, dan kerap direspon tidak ada tanggapan.
- d. Menyampaikan hasil kajian ke Kementerian Ketenagakerjaan, sering lambat/tidak ada respon. Pernah juga respon dari Pengawas Tingkat Provinsi menyatakan tidak ditemukan pelanggaran.
- e. Melakukan lobi/dialog dengan serikat, pengusaha, pengambil kebijakan melalui peraturan perusahaan/KKB.
- f. Akses program pemerintah baik yang bersifat peningkatan keterampilan (*skill*), bantuan maupun pengembangan wawasan, dll.

5. Pendidikan Kesetaraan Gender, Inklusi Sosial, dan Kapasitas Relevan

- a. Menyelenggarakan pelatihan-pelatihan tentang HAM seperti CRPD, CEDAW, hak-hak perempuan penyandang disabilitas, dll.
- b. Membangun pemahaman/pendidikan/pelatihan mengenai kesetaraan gender, pelecehan dan kekerasan seksual dan kesehatan reproduksi.

- c. Peningkatan keterampilan advokasi dan pendampingan untuk paralegal dan konseling.
- d. Penguatan kapasitas pencegahan tentang kekerasan terhadap perempuan baik dalam keluarga, masyarakat, maupun lingkungan kerja.

6. Membangun Budaya Nirkekerasan dan Pelembagaan Komitmen dalam Serikat/Organisasi

- a. Dalam pertemuan mengingatkan anggota terus-menerus agar tidak melakukan kekerasan terhadap perempuan, disertai informasi mengenai sanksi administratif yang diambil.
- b. Memilih pengurus yang berkomitmen tidak melakukan kekerasan seksual maupun kekerasan berbasis gender sehingga jika ada kasus yang terjadi di tingkat anggota dan pengurus, penyelesaian kasus diharapkan lebih mudah karena dianggap dapat dipercaya.
- c. Muncul pemimpin-pemimpin baru buruh perempuan yang peduli terhadap isu kekerasan terhadap perempuan di lingkungan kerja dan di serikat buruh (Paralegal Buruh Perempuan Jawa Tengah).

7. Menghentikan Pelaziman Kekerasan dan Mencegah Impunitas

- a. Melaporkan pelaku dan menegur langsung.
- b. Keberanian untuk advokasi terkait kekerasan terhadap perempuan di lingkungan kerja: memasukan peraturan (penanganan) di PKB perusahaan, advokasi kasus-kasus yang terjadi di rumah tangga, masyarakat, dan perusahaan.

8. Memperkuat Pengorganisasian dan Jejaring Penanganan/Pemberdayaan

- a. Membentuk jaringan/organisasi sektoral baik buruh, PRT migran maupun jurnalis dan lain-lain, termasuk PRT. Salah satu perannya, misalkan organisasi Pekerja Rumah Tangga (PRT) bertugas melindungi PRT dan juga mengadvokasikan hak-hak PRT agar memiliki payung hukum.
- b. Membangun komunitas-komunitas daerah agar mempunyai tim paralegal yang bertugas menangani kasus seperti kekerasan dan diskriminasi serta pelecehan seksual di tempat kerja

- c. Bekerjasama dengan jaringan lembaga lain untuk penanganan kasus seperti LBH APIK, LBH JAKARTA, dsb.
- d. Gerakan perempuan dengan disabilitas menjalin jejaring dan solidaritas dengan berbagai lembaga untuk mengadukan kasus-kasus kekerasan, antara lain ke lembaga negara seperti DPR, KOMNAS HAM, Ombudsman, mengingat Komisi Nasional Disabilitas (KND) yang baru terbentuk belum efektif.
- e. Membangun jaringan dengan media.

G. Peran Negara dan Tanggapan Atas Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 190

Negara bertanggung jawab dengan prinsip *due diligence*, yaitu melakukan uji-cermat tuntas untuk mencegah, menangani, mengadili, menghukum hingga memulihkan sebagaimana diamanatkan oleh CEDAW. Sejumlah inisiatif yang dilakukan negara antara lain:

1. Menyediakan perangkat perlindungan seperti diulas dalam BAB II. Secara garis besar perlindungan untuk ketenagakerjaan tidak sedikit. Berbagai undang-undang sudah diterbitkan namun perlindungan normatif tersebut mengandung beberapa persoalan berupa kekosongan hukum khususnya untuk isu kekerasan seksual, perlindungan PRT, dll. Selain itu, ada kebijakan yang secara substantif masih atau berdampak diskriminatif, seperti UU Cipta Kerja, sejumlah UU yang masih diskriminatif terhadap penyandang disabilitas dan kelompok rentan lain termasuk pekerja dengan identitas seksual/gender non heteroseksual. Masalah lain adalah, tidak ada peraturan turunan sehingga sulit dioperasionalkan/dijalankan, antara lain UU Migran No. 18/2017. Selebihnya, kebijakan yang ada tidak sedikit yang perlu diharmonisasi.
2. Membuat mekanisme penanggulangan dengan merintis RP3 di lima kawasan industri terbesar di Tanah Air yang dikawal oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA).
3. Melakukan penegakan hukum yang dalam praktiknya mengandung sejumlah persoalan: kasus-kasus ketenagakerjaan tidak selalu ada acuan hukum terutama kerja-kerja informal. Kendati jenis-jenis kerja formal, kekerasan seksual tidak mudah diproses hukum, selain perangkat hukum yang mensyaratkan pembuktian,

juga jenis-jenis kekerasan yang lebih kompleks dari hukum yang tersedia. Selain itu, lokus kerja di luar teritorial Indonesia seperti pekerja migran atau lokus kerja yang dianggap ranah domestik seperti kerja-kerja PRT, juga tidak sederhana penyelesaiannya. Kasus-kasus kekerasan pun sering disimplifikasi sebagai kasus perburuhan yang diselesaikan dengan mediasi Tripartit, di mana perusahaan cenderung menghindari tanggung jawab legal.

4. Menimbang ratifikasi Konvensi ILO 190, Menteri Tenaga kerja berpendapat bahwa Konvensi ILO penting untuk diratifikasi. Sambutan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Ida Fauziyah, pada 29 Juni 2021 diselenggarakan oleh Aliansi Stop kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja dan ILO, mengungkapkan, *“Kekerasan dan pelecehan di tempat kerja menimpa siapa saja dan merugikan semua pihak. Bagi pekerja, selain memberikan dampak fisik dan mental, juga menyebabkan turunnya kinerja. Selanjutnya, akan menurunkan produktivitas kerja sehingga berdampak pada kelangsungan usaha dan pada akhirnya juga mempengaruhi kesejahteraan pekerja dan keluarganya.”*⁵⁰

Selain itu Direktur Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan (Direktorat Binariksa) Kemnaker, Yuli Adiratna, yang diundang Komnas Perempuan mengatakan: *“Persoalan ratifikasi baik bagus, penting untuk mengawali urgensi ini. Tapi kita harus pertimbangkan dampaknya apa. Kenapa kok peserta anggotanya turun sedangkan badannya tumbuh? Kita harus mawas diri dengan melakukan pendekatan. Banyak hambatan yang terjadi di lingkup hukumBeberapa hal penting terkait dengan pengusaha perlu memberikan ruang dan kami pasti memberikan ruang. Kita harus sama-sama berpikir bahwa ada hal di luar hukum yang juga bisa kita selesaikan.”*

H. Peran Perusahaan dan Tanggapan Berbagai Pihak Atas Ratifikasi Konvensi ILO 190

Perusahaan melakukan sejumlah upaya untuk membuat tempat kerja menjadi lebih baik: (1) Bekerjasama dengan serikat pekerja dalam pendidikan, pencegahan dan penanganan. (2) Mendukung upaya serikat pekerja dalam kampanye penanggulangan, antara

50 Webinar on Stop Violence in the World of Work diselenggarakan oleh ILO. Menit ke 26.38 – 27.02 <https://www.youtube.com/watch?v=-V8Q2JyzM90>

lain bekerjasama untuk membuat plang **zona bebas kekerasan** di sejumlah wilayah industri. (3) Mengabulkan tuntutan para pekerja untuk perbaikan kebijakan, antara lain memperbaiki keamanan toilet, tidak membatasi durasi waktu ke toilet. (4) Menyediakan ruang laktasi dengan berbagai ragam kualitas. (5). Mengupayakan *fraternity leave* (cuti bapak) bagi karyawan laki-laki yang istrinya melahirkan. (6) Sejumlah asosiasi melihat positif ratifikasi Konvensi ILO 190, dan sebagian ingin mengkaji lebih jauh.

Berikut respon dari asosiasi pengusaha, aliansi buruh, dan organisasi masyarakat sipil yang disampaikan kepada Komnas Perempuan:

“Kami mewakili asosiasi perusahaan yang ada. Kalau kita lihat dari kasus kekerasan terhadap perempuan, tidak hanya di dalam lingkungan pekerjaan saja tetapi juga harus dilihat dari hulunya. Jadi banyak hal yang harus disiapkan khususnya oleh pemerintah dalam meratifikasi KILO 190 ini. Mohon dilihat juga dampaknya dari ratifikasi KILO 190 ini terhadap dunia usaha karena banyak infrastruktur yang harus disiapkan terlebih dahulu. Jadi kami dari dunia usaha tentunya akan upayakan melakukan perlindungan terhadap pekerja perempuan di tempat kerja namun kita juga harus melihat bagaimana potensi implementasi dari KILO 190 ini kalau kita ratifikasi dalam kondisi di dunia kerja, hal itu bisa diketok atau disahkan dengan peraturan namun kalau di hulunya tidak dibenahi dengan pikiran yang baik, kekerasan dan pelecehan akan terus terjadi. Mari kita bersama berpikir apakah ini waktu yang tepat untuk meratifikasi KILO 190 ini.” (Myra APINDO)

“Kami mewakili hampir 70% garmen ekspor di Indonesia dan pekerja mayoritas adalah perempuan. Pada prinsipnya dalam peraturan yang sudah ada, kami para serikat pekerja mengawal bagaimana peraturan bisa berjalan sebagaimana mestinya. Kami sangat mendukung KILO 190 ini, hanya mungkin bagaimana semua pihak tidak merasa terpaksa atau dipaksa di mana ini kesepakatan kita. (Edi Kustandi Aliansi Pekerja Buruh Garmen Alas Kaki dan Tekstil Indonesia/APBGATI)

“Pekerjaan kami terkait bagaimana ekspor garmen di Indonesia taat hukum dalam ketenagakerjaan. Kalau menurut kami memang dalam mendorong KILO 190 ini sebaiknya banyak melibatkan teman-teman buruh. Mereka yang adalah garda terdepan di mana konvensi ini juga bertujuan untuk melindungi mereka” (Amalia, Fair Wear Foundation/FWF)

Penyikapan Negara, perusahaan, dan berbagai pihak ini akan menjadi modalitas penting dalam melihat urgensi ratifikasi Konvensi ILO 190.

Selain itu, ulasan pada Bab temuan ini, memperlihatkan mendesaknya persoalan ketenagakerjaan dan kebutuhan perlindungan yang menyeluruh. Padahal temuan ini hanya memperlihatkan sebagian sektor, sementara sektor-sektor lain belum terwakili, seperti industri hiburan dan sektor yang dikotakkan sebagai sektor informal di mana banyak perempuan berada di baliknya dan kerja-kerjanya belum diakui sebagai pekerjaan, padahal nyata bekerja.

I. Catatan Kunci

Sesuai mandatnya, Komnas Perempuan berfokus pada kekerasan berbasis gender terhadap perempuan dengan mengacu CEDAW yang telah diratifikasi melalui UU No. 7 Tahun 1984 sehingga temuan dan relevansi bentuk-bentuk diskriminasi, kekerasan dan pelecehan yang terjadi penting untuk digambarkan secara lebih jelas.

Bab ini menemukan bahwa kekerasan dan pelecehan di tempat kerja secara khusus dan dunia kerja secara umum terdiri dari pelanggaran hak normatif, pelanggaran hak maternitas dan kekerasan seksual terhadap perempuan di tempat kerja. Dalam pelanggaran hak normatif, kekerasan berbasis gender terkadang tidak ditemukan karena umumnya terjadi pada semua jenis kelamin dan kelompok minoritas seksual. Namun demikian, kajian ini tetap memberi perhatian terhadap pelanggaran hak normatif terhadap perempuan pekerja. Sedangkan dalam pelanggaran hak maternitas terlihat jelas bahwa kekerasan yang terjadi karena perempuan sedang menjalankan fungsi reproduksinya yang sebenarnya juga telah banyak diakomodir dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pandemi COVID-19 memperburuk terjadinya kekerasan dan pelecehan serta dampaknya terhadap perempuan pekerja di tempat kerja secara khusus dan dunia kerja secara umum. Oleh karena itulah, ratifikasi KILO No. 190 mendesak dilakukan dalam upaya menghapus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja terhadap berbagai kelompok pekerja baik perempuan, laki-laki, maupun kelompok minoritas seksual.



Bab 5

Analisis Bentuk-Bentuk Pelanggaran HAM pada Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja

Bab ini memaparkan analisis Komnas Perempuan atas temuan-temuan mengenai situasi kekerasan dan pelecehan di tempat kerja yang dialami perempuan pekerja, analisis pelaku dan bentuk serta dampak untuk melihat pola pelanggaran HAM. Kerangka kerja yang digunakan pada bagian ini adalah sejumlah instrumen HAM internasional baik yang diadopsi oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) maupun Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) sebagaimana telah dipaparkan pada Bab II sebelumnya, juga melihat kesenjangannya dengan kebijakan nasional. Selain itu, analisis ini menggunakan kerangka uji cermat tuntas untuk melihat tanggung jawab negara termasuk di dalamnya mengatur dan mengawasi aktor-aktor non negara; perusahaan dan lainnya, terkait pencegahan, penanganan, penuntutan penghukuman dan pemulihan dalam hubungannya dengan situasi kekerasan dan pelecehan di tempat kerja yang dialami perempuan pekerja.

A. Celah Kebijakan Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja

Secara umum, sejumlah peraturan dan perundang-undangan sudah diproduksi untuk mengatasi kekerasan dan pelecehan di dunia kerja namun ada persoalan substansi yang tidak koheren dengan hak asasi manusia, disharmoni antar kebijakan, gap implementasi, juga minim sosialisasi ke perusahaan maupun pekerja sehingga cenderung menjadi kebijakan ornamental.

1. Kebijakan Ketenagakerjaan yang Tidak Selalu Dinavigasi dengan Hak Asasi Manusia dan Keadilan Gender

Indonesia sudah meratifikasi hampir seluruh instrumen HAM internasional dan juga Konvensi ILO. Dari yang dikaji Komnas Perempuan dalam Bab II, terdapat daftar panjang instrumen HAM internasional yang mayoritas sudah diratifikasi Indonesia, dan dalam Bab III tentang norma nasional. Kebijakan yang diproduksi cenderung kapitalistik dan berorientasi pada produktivitas seraya membiarkan pengupahan yang tidak layak. Selain itu, isu-isu kekerasan, khususnya kekerasan seksual belum menjadi prioritas kebijakan yang seharusnya ada. RUU TPKS tidak kunjung disahkan berikut RUU PPRT yang menjadi bukti pengabaian hak asasi atas hak rasa aman, khususnya di dunia kerja.

2. Formalisme Perlindungan dan Diskoneksi Implementasi

Jaminan perlindungan dari kekerasan dan pelecehan serta diskriminasi telah ditetapkan dalam Konstitusi NKRI UUD 1945 dan sejumlah konvensi internasional yang telah diratifikasi oleh Indonesia. Selain itu, Indonesia telah memiliki sejumlah peraturan dan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang terkait dengan penghapusan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Misalnya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 ayat (1) tentang Hak atas Perlindungan dari Kekerasan dan Pelecehan.

Pasal ini secara umum menjamin hak yang membutuhkan aturan turunan yang lebih rinci dan mudah diterapkan di lapangan, serta bersesuaian dengan situasi kerentanan perempuan pekerja berhadapan dengan kekerasan dan pelecehan. Sayangnya, hal ini belum terjadi. Dimensi kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja belum secara formal dipertimbangkan dan diakui sebagai persoalan perlindungan substantif terhadap perempuan

yang harus diakomodir menjadi bagian dari perlindungan di dunia kerja.

Rekomendasi Umum No. 33 CEDAW tentang Akses Perempuan pada Keadilan menegaskan agar negara pihak memastikan perempuan mendapatkan akses pada keadilan termasuk perlindungan terhadap perempuan dari segala bentuk diskriminasi di dunia kerja. Lebih jauh, negara harus memastikan keadilan dapat tersedia dan dapat diakses berdasarkan asas kesetaraan, baik pada mekanisme yudisial maupun non yudisial. Sayangnya, pilihan mekanisme penyelesaian kasus dan pemulihan korban yang tersedia masih terbatas dan dalam lingkup kecil di satu perusahaan atau organisasi atau institusi pemerintah.

Sementara itu, kehadiran UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, khususnya pada klaster Ketenagakerjaan juga belum mengatasi persoalan dan memberikan kepastian hukum terhadap kasus-kasus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Lebih jauh, UU Cipta Kerja masih mengeksklusi pekerja sektor informal yang didominasi perempuan.

Sejumlah mekanisme HAM internasional juga memberikan rekomendasi kepada Indonesia, sebagaimana telah dipaparkan dalam Bab II, untuk memperbaiki kondisi dan perlindungan di tempat kerja, namun negara minim mengintegrasikan dan harmonisasikannya ke dalam kebijakan dengan implementasi yang efektif.

3. Aturan Turunan Pelaksanaan Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja Tidak Memiliki Kekuatan Mengikat

Pada tingkat pelaksanaan untuk memastikan keamanan dan keselamatan kerja, Pemerintah Indonesia telah memiliki Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Lingkungan Kerja (disahkan pada 27 April 2018). Permenaker ini mengenal faktor K3 termasuk: lingkungan kerja, higienis, sanitasi, faktor ergonomi dan psikologi. Sayangnya, kekerasan dan pelecehan di tempat kerja belum diakui dan diakomodir dalam skema K3 ini, meskipun hal tersebut secara signifikan dihadapi perempuan. Misalnya, dampak psikologis dari kekerasan di tempat kerja adalah faktor yang mempengaruhi aktivitas pekerja, diakibatkan oleh hubungan antar personal di tempat kerja, peran, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Kebijakan lain yang terkait dengan pencegahan dan penanganan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja adalah Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja. Pedoman ini memiliki kelemahan dalam segi substansi dan kekuatan hukum. Dari segi substansi, pelecehan di tempat kerja yang diatur dan diakui dalam Pedoman ini masih sangat terbatas pada pelecehan dan belum mencakup jenis-jenis kekerasan berbasis gender terhadap perempuan yang lain. Terutama dalam konteks kekinian, jenis-jenis kekerasan berbasis gender telah berkembang beriringan dengan kemajuan teknologi digital. Sementara dari segi kekuatan hukum, pedoman ini tidak mengikat, hal tersebut dinyatakan secara jelas dalam tujuan Pedoman yang lebih menekankan soal pendidikan dan peningkatan kesadaran tentang pelecehan di tempat kerja. Akhirnya, panduan ini hanya berfungsi sebagai acuan yang tidak mengikat, dan implementasinya bergantung pada kemauan baik pengusaha, pekerja maupun instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan untuk mencegah pelecehan di tempat kerja.

Aturan yang lain adalah Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak No. 1 Tahun 2020 tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) di Tempat Kerja. RP3 merupakan tempat, ruang, sarana, dan fasilitas yang disediakan untuk memberikan perlindungan dan pemenuhan hak terhadap pekerja perempuan di tempat kerja berupa: upaya pencegahan kekerasan terhadap pekerja/buruh perempuan, penerimaan pengaduan dan tindak lanjut, serta pendampingan.

Kebijakan ini meskipun secara substansi cukup progresif, namun pada ranah implementasi sangat lemah atau bermasalah. Minim *monitoring*, evaluasi dan sanksi sehingga tidak memunculkan kemendesakan (*sense of urgency*) bahwa persoalan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja adalah isu serius yang harus segera diatasi. Belum ada upaya-upaya strategis yang dilakukan oleh Pemerintah dalam hal ini KPPPA untuk memastikan bahwa RP3 sungguh ada dan beroperasi di kawasan-kawasan yang membutuhkan, misalnya di kawasan Industri.

4. Negara Belum Maksimal Menjalankan Peran Uji Tuntas

Elemen uji tuntas merupakan alat yang penting dalam memastikan akuntabilitas Negara dalam pelaksanaan tanggung jawabnya atas penghormatan, perlindungan dan pemenuhan hak. Tanggung jawab ini meliputi semua pelanggaran hak asasi manusia, baik yang dilakukan oleh aparat Negara maupun aktor privat, di ranah publik maupun personal.

Pemenuhan tanggung jawab tersebut terkait dengan a) kewajiban menyediakan perangkat dan kewajiban mendapat hasil nyata. Negara memiliki kewajiban untuk menciptakan perangkat dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki, untuk mewujudkan kesetaraan substantif; b) tanggung jawab atas penghormatan, pemenuhan dan perlindungan, hak untuk bebas dari diskriminasi dan menikmati secara utuh kesetaraan yang substantif; dan c) tindakan khusus sementara yaitu sarana atau cara yang dapat dan harus digunakan untuk mengatasi ketimpangan dalam masyarakat dalam hal pengakuan, penikmatan dan penerapan hak asasi manusia.

Sayangnya, peran uji tuntas ini tampaknya belum menjadi inti dari perspektif pemerintah dalam penanganan ketenagakerjaan. Meski beberapa kebijakan telah diterbitkan tetapi minim aturan pelaksana dan pengawasan, juga perangkat untuk memastikan nirkekerasan dan pelecehan seksual terhadap perempuan pekeja belum dianggap penting. Meski berbagai laporan kekerasan dan pelecehan seksual telah banyak diadukan oleh perempuan pekerja tetapi tidak ada sanksi khusus terhadap pelaku termasuk manajemen perusahaan. Bahkan isu kekerasan dan pelecehan seksual minim atau tidak menjadi bagian penyelesaian dalam Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sementara pihak kepolisian biasanya akan mengembalikan kasus terkait pelecehan seksual untuk diselesaikan secara internal di perusahaan. Polisi baru akan hadir apabila pekerja perempuan sudah babak belur atau mati terbunuh. Di sisi lain, kasus-kasus bahkan diselesaikan dengan cara 'mediasi' atau di luar mekanisme hukum.

Meski tindakan sementara berupa penyediaan ruang laktasi telah dilakukan oleh perusahaan namun berkesan setengah hati karena ruang laktasi itu berada jauh dari tempat kerja/pabrik dengan minim akses untuk menjangkaunya. Akibatnya, perempuan pekerja yang menyusui justru akan kehilangan upahnya per jam karena menghabiskan waktu untuk menyusui dan perjalanan.

B. Negara Abai: Rentetan Pelanggaran HAM Perempuan Pekerja

1. Diskriminasi, Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja adalah Bentuk Pelanggaran Hak Konstitusional dan Hak Asasi Perempuan

Temuan memperlihatkan terjadinya pelanggaran hak konstitusional dan HAM yang dilakukan aktor non-negara dan aktor negara dengan spektrum tindakan langsung dan tindakan tidak langsung atau pengabaian/pembiaran yang dibedakan sebagai berikut:

- a. Tindakan langsung pada ranah negara dan komunitas yang dilakukan aktor non-negara, dalam hal ini institusi/korporasi/perusahaan dan atau individu yang merupakan bagian dari dunia kerja seperti atasan dan rekan kerja. Tindakan langsung juga terjadi pada ranah komunitas ketika pelakunya adalah rekan di organisasi pekerja atau orang lain yang dilakukan di area kerja atau saat di perjalanan menuju tempat kerja. Dalam konteks dampaknya, tindakan langsung dari pelaku maupun yang tidak langsung, sangat mempengaruhi relasi kerja dan berdampak terhadap kualitas kerja perempuan, hingga rantai dampak yang lebih serius berupa penghilangan hak asasi perempuan
- b. Tindakan pengabaian atau kelalaian yang dilakukan negara dan aktor non-negara dalam hal ini perusahaan tempat bekerja atau organisasi pekerja. Tindakan pengabaian atau kelalaian terjadi dalam bentuk ketiadaan atau terbatasnya mekanisme pencegahan, pengaduan dan pemulihan yang memadai untuk perempuan pekerja yang mengalami kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, sehingga pelecehan dan kekerasan di dunia kerja terus berulang.

Jenis-jenis pelecehan dan kekerasan di tempat kerja tersebut beragam pada skala yang dianggap ringan hingga berat. Dampaknya, tidak hanya pada fisik namun juga psikis, yang dapat dipulihkan dan juga dampak yang meninggalkan trauma panjang dan potensial mengancam keselamatan dan kehidupan perempuan pekerja. Kekerasan dan pelecehan berbasis gender terhadap perempuan lainnya di ruang siber juga terjadi utamanya di masa pandemi. Dampak ekonomi dirasakan khususnya oleh mereka yang kehilangan pekerjaan dan atau gagal mendapat promosi jabatan lantaran melaporkan pelecehan dan kekerasan yang dialami di dunia kerja.

Situasi buruk ini seharusnya tidak terjadi jika pengawasan melekat terhadap perusahaan-perusahaan dilakukan oleh Negara daam hal ini Pemerintah yang bertanggung jawab memastikan penegakan dan pemenuhan HAM sebagaimana diatur dalam Konstitusi Pasal 28 I ayat (4).

Konstitusi NKRI telah menjamin bahwa tiap warga negara tanpa terkecuali termasuk di dalamnya perempuan pekerja, berhak atas rasa aman, bebas dari kekerasan dan diskriminasi di berbagai ranah kehidupan. Hal tersebut setidaknya tercantum dalam Pasal-Pasal sebagai berikut;

a. Pasal 27 ayat (1) dan (2)

(1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.

(2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

b. Pasal 28G UUD 1945 ayat (1) dan (2)

(1) Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi.

(2) Setiap orang berhak untuk bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia dan berhak memperoleh suaka politik dari negara lain.

c. Pasal 28D ayat (2)

(2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Seturut dengan hal tersebut, DUHAM dalam Pasal 3,5,7,8 juga menegaskan jaminan setiap manusia, termasuk perempuan pekerja, untuk bebas dari diskriminasi dan kekerasan. Sementara Undang-undang HAM pada Pasal 30 menegaskan bahwa, “*Setiap orang berhak atas rasa aman dan tentram serta perlindungan terhadap ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu.*”

Lebih jauh, Rekomendasi Umum No. 19 Komite CEDAW tentang Kekerasan terhadap Perempuan yang diperbarui dengan Reko-

mendasi Umum No. 35 menegaskan bahwa kekerasan terhadap perempuan merupakan pelanggaran terhadap hak-hak dan kebebasan mendasar perempuan dan melemahkan atau meniadakan penikmatan hak dan kebebasan tersebut.

Dalam Rekomendasi Umum No. 35 juga disebut bahwa ruang tempat terjadinya kekerasan terhadap perempuan dan pelakunya, berkembang dan sangat beragam. Secara khusus Rekomendasi Umum 35 paragraf ke 20 menyebutkan bahwa tempat kerja merupakan salah satu ruang terjadinya kekerasan terhadap perempuan. Demikian pula dengan pelakunya, baik dalam bentuk tindakan langsung maupun pengabaian atau kelalaian mencakup negara, dan juga aktor-aktor non-negara seperti perusahaan/korporasi.

Lebih lanjut, Komite CEDAW telah menerbitkan sejumlah Rekomendasi Umum terkait situasi perempuan di dunia kerja, antara lain: 1) Rekomendasi Umum No. 12, 19, dan 35 tentang Kekerasan terhadap Perempuan yang menjelaskan mengenai berbagai bentuk kekerasan berbasis gender, dampak, dan prinsip *due diligence*; 2) Rekomendasi Umum No. 13 tentang Remunerasi yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama; 3) Rekomendasi Umum No. 16 tentang Pekerja Perempuan yang tidak dibayar di perusahaan keluarga pedesaan dan perkotaan; 4) Rekomendasi Umum No. 26 tentang perempuan pekerja migran.

Dari temuan-temuan umum yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa lemahnya atau ketiadaan pengawasan dari Negara berkonsekuensi pembiaran kasus-kasus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Hal ini juga dilanggengkan dengan perspektif bahwa kekerasan dan pelecehan seksual terhadap perempuan pekerja merupakan risiko kerja dan bukan persoalan pelanggaran hak normatif dan hak asasi pekerja perempuan.

2. Pelanggaran Hak Asasi Perempuan Melalui Pengabaian Negara terhadap Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja

Pengabaian kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dialami oleh pekerja tetap, kontrak dan atau magang. Terjadi dari tahapan melamar kerja hingga dalam keseharian ketika bekerja, dan saat perempuan kehilangan pekerjaannya, mengakibatkan keberulangan kasus kekerasan, dan pelecehan di dunia kerja. Meski intervensi dalam mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan di tempat kerja melalui perjanjian kerja bersama (PKB)

terbukti cukup efektif namun belum semua perusahaan memiliki standar PKB yang sama terkait isu ini. Demikian pula serikat-serikat buruh belum semua mempertimbangkan dan memasukkan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja menjadi bagian pada poin krusial dalam PKB.

Keberulangan kasus ini kemudian diperburuk dengan perspektif bahwa tindakan tersebut merupakan sesuatu yang lazim, bagian dari relasi pertemanan agar dapat diterima komunitas ditambah lagi dengan ketiadaan mekanisme bagi korban untuk melaporkan kekerasan dan pelecehan yang dialami, mendapat pendampingan, keadilan, dan pemulihan, turut berakibat terhadap keberulangan kasus-kasus tersebut.

Konsekuensi lebih jauh dari keberulangan kasus tanpa mekanisme penanganan dan pemulihan adalah impunitas pelaku yang seolah tidak tersentuh hukum. Di sisi lain, impunitas terjadi karena adanya keyakinan masyarakat bahwa perempuan merupakan pihak yang juga terlibat dan bertanggungjawab atas kekerasan yang dialaminya. Namun, akhirnya impunitas melanggengkan kesunyian tentang kekerasan, pelaziman kekerasan, mengabaikan trauma, serta menolak untuk menuntut akuntabilitas dari pelaku, baik secara institusi maupun secara perorangan. Pelaku masih memiliki kekuasaan sosial, ekonomi dan politik. Dengan cara ini, impunitas memelihara siklus kekerasan terhadap perempuan melalui norma dan agama. Impunitas juga menjauhkan perempuan pekerja dari akses terhadap keadilan dan pemulihan.

Rekomendasi Umum No. 33 CEDAW tentang Akses terhadap Keadilan menyatakan bahwa Negara Pihak penting memastikan independensi, imparialitas, integritas, dan kredibilitas dalam sistem peradilan, dan memastikan Negara Pihak memerangi impunitas (art. 15, butir d). Apabila Negara Pihak tidak memberi perhatian pada potensi impunitas terutama dalam hukum pidana, maka berkonsekuensi sulitnya meminta pertanggungjawaban hukum pelaku atas pelanggaran hak perempuan. Keberadaan hukum yang masih tidak berpihak kepada perempuan dan budaya menyalahkan korban yang masih kental, akan berakibat lebih jauh terhadap hilangnya keadilan bagi korban termasuk kriminalisasi para pengadu.

3. Praktik Cuci Tangan Perusahaan atas Pelecehan dan Kekerasan di Dunia Kerja Melanggar Kewajiban untuk Penghormatan HAM Perempuan

Praktik pelecehan dan kekerasan di dunia kerja masih dianggap lazim dan oleh berbagai pihak belum dianggap sebagai bagian dari persoalan ketenagakerjaan, apalagi dibunyikan sebagai pelanggaran hak asasi manusia. Persoalan ketenagakerjaan sendiri lebih sering disimplifikasi sebagai isu konflik industrial semata yang seakan tidak terkait dengan persoalan hak asasi manusia. Akibatnya, tidak jarang saat pekerja dan serikatnya menuntut hak-hak mereka yang dilanggar, harus berhadapan langsung dengan perusahaan tanpa intervensi, dan mediasi yang memadai, baik dalam hal ketersediaan mekanisme penyelesaian kasus maupun pemenuhan hak korban, dari negara selaku pemangku kewajiban hak asasi manusia. Negara seringkali abai dan membiarkan kekerasan, dan pelecehan terjadi, secara tidak langsung negara telah melakukan pelanggaran HAM melalui pengabaian sebab negara mengetahui adanya berbagai kekerasan tetapi tidak bertindak untuk mencegah, menangani, mengadili, menghukum, dan memulihkan.

Sejumlah instrumen internasional dan nasional mengatur tentang tanggung jawab perusahaan dalam perlindungan hak pekerja perempuan, melalui prinsip *due diligence* yang terdapat dalam Rekomendasi Umum No. 19 dan 35 PBB soal tanggung jawab aktor negara maupun non negara dalam menanggulangi kekerasan. Selain itu, Prinsip Panduan Bisnis dan HAM (*Guiding Principle on Business and Human Right*) baru diadopsi tahun 2011. Lahirnya panduan ini pada satu dekade lalu bisa dikatakan lamban dalam merespon dinamika aktor-aktor yang bertanggungjawab untuk penghormatan hak asasi manusia. Lebih jauh, posisinya juga masih sebagai panduan yang mengandalkan komitmen moral, dibandingkan sebagai instrumen yang mengikat secara hukum (*legally binding*). Perusahaan sebagai organ khusus dari masyarakat yang melakukan fungsi-fungsi khusus, harus mengikuti peraturan yang berlaku dan menghormati hak asasi manusia. Pada konteks ini, Negara berkewajiban memastikan agar perusahaan dalam menjalankan bisnisnya turut bertanggung jawab terhadap penghormatan hak asasi manusia, termasuk memastikan pencegahan dan penanganan pelecehan dan kekerasan di tempat kerja.

Kebijakan pemerintah yang mengembangkan aplikasi untuk melakukan Penilaian Risiko Bisnis dan HAM yang baru digulirkan awal 2021, semestinya bisa menjangkau dan diaplikasikan pada situasi pekerja dan khususnya pekerja perempuan.

4. Pelaziman Kejahatan Seksual di Dunia Akibat Budaya Perkosaan (*Rape Culture*)

Perkosaan secara masif dalam konteks konflik atau perang, dengan mudah diidentifikasi sebagai kejahatan kemanusiaan karena sifatnya yang masif dan sistemik. Namun, di dunia kerja kasus-kasus kejahatan seksual yang juga masif, tidak selalu terjadi serentak, dampaknya pun setara dengan perkosaan, mayoritas dilakukan dengan pembiaran, kerap tidak dihitung sebagai kejahatan kemanusiaan yang masif karena lokusnya tersebar.

Dari temuan-temuan umum yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, kekerasan dan pelecehan di dunia kerja yang terjadi di banyak lokus merupakan praktik yang dianggap lazim. Dari perkosaan, serangan seksual, penghukuman bernuansa seksual, dll. Tindakan kekerasan seksual khususnya pelecehan seksual sering dianggap ringan, atau bahkan dimaklumi sebagai budaya keseharian atau kenakalan biasa, seperti *catcalling*, komentar dan bercanda bernuansa seksual, penyentuhan bagian tubuh tertentu dengan alasan tidak sengaja, aturan berbusana yang mencerabut otonomi atas tubuh, larangan atas hak reproduksi, serta pelecehan dan kekerasan dalam bentuk lainnya, harus diterima perempuan dalam siklusnya sebagai pekerja.

Rekomendasi Umum No. 19 dan 25 CEDAW bahkan jauh sebelumnya telah mengidentifikasi persoalan struktural dan budaya yang mendorong terjadinya pelaziman dan pelanggaran kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan di dunia kerja.

Pelaziman kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan di dunia kerja salah satunya disebabkan kuatnya budaya perkosaan (*rape culture*) dalam masyarakat termasuk di dunia kerja. Pengertian budaya perkosaan di sini merujuk pada “ideologi yang diterima secara luas di kalangan masyarakat yang secara efektif mendukung atau membenarkan serangan seksual”⁵¹ (Brownmiller, 1975; Hurt, 1980). Setidaknya terdapat 5 komponen teori dari budaya perkosaan:

51 Brownmiller, S. (2005). *Against Our Will: Men, Women and Rape* (1975).

- a. Peran gender tradisional yang tidak adil. Ketika peran, tanggung jawab, dan kepentingan laki-laki dan perempuan didefinisikan dan didasarkan norma dan konstruksi budaya, misalnya laki-laki dominan dan perempuan tunduk dan sopan; laki-laki agresif dan perempuan pasif; laki-laki kuat (misalnya, kemandirian dan mengambil risiko sebagai peran gender maskulin) dan perempuan rapuh.
- b. Seksisme, yaitu stereotip atau diskriminasi terhadap individu berdasarkan jenis kelamin yang ditetapkan sejak lahir. Komponen inti dari seksisme adalah keyakinan bahwa laki-laki lebih unggul dari perempuan. Keyakinan ini mendorong anggapan bahwa perempuan hanyalah objek untuk kesenangan laki-laki, dan karena itu menormalkan perkosaan. Lebih jauh, kekerasan seksual merupakan akibat tidak terelakkan dari seksisme.
- c. Pandangan seksual yang bertentangan (*adversarial sexual beliefs*), misalnya anggapan bahwa perempuan itu pemalu dan manipulatif, sementara laki-laki isi kepalanya hanya mengejar seks. Pandangan yang seperti itu memungkinkan alasan atau rasionalisasi perkosaan, terutama perkosaan dalam pacaran. Sikap diam perempuan dianggap manipulatif, yang berarti setuju untuk tindakan pelecehan dan kekerasan. Atau jika ada perempuan yang mengalami kekerasan dan pelecehan justru akan disalahkan karena dianggap tidak bisa menempatkan diri dan memahami sifat laki-laki.
- d. Sikap permusuhan kepada perempuan (*hostility toward women*) yang berdasarkan pandangan bahwa perempuan itu makhluk penipu dan pemaksa, yang membuat sebagian perempuan akan melakukan apa saja untuk maju dan karena itu tidak dapat dipercaya. Memegang pandangan negatif terhadap perempuan dihipotesiskan untuk membenarkan dan melegitimasi kekerasan terhadap mereka, termasuk perkosaan dan kekerasan seksual.
- e. Penerimaan terhadap kekerasan (*acceptance of violence*), yaitu pandangan bahwa kekerasan dapat dibenarkan dari berbagai aspek, misalnya perang, hukuman badan (*corporal punishment*), hukuman fisik, dan tindakan-tindakan kekerasan lain yang mengarah pada penerimaan terhadap kekerasan termasuk perkosaan, dan kekerasan seksual.

Komponen-komponen budaya perkosaan tersebut tumbuh subur dalam masyarakat yang melazimkan dan melanggengkan praktik-praktik kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan termasuk di dunia kerja.

5. Pelanggaran atas Hak Hidup baik Secara Langsung dan Gradual Akibat Pembiaran Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja

Temuan terkait buruknya kondisi dan tempat kerja yang diliputi kekerasan dan pelecehan potensial mengancam nyawa dan menghilangkan kehidupan perempuan pekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Situasi kerja yang buruk tersebut, dapat dengan mudah mengantar perempuan terpinggirkan dari keamanan dan keselamatan kerja. Dampaknya sangat serius dan potensial merentankan mereka berhadapan dengan kecelakaan kerja, kekerasan, dan pelanggaran lainnya. Trauma akibat kekerasan seksual berdampak terhadap kesehatan mental perempuan pekerja, mereka menjadi kehilangan konsentrasi saat bekerja, tertekan karena pelaku adalah atasan atau rekan kerja yang harus ditemui setiap hari, akibatnya terjadi kecelakaan kerja yang mengancam nyawa dan berisiko menjadi disabilitas, penurunan produktivitas, dan gangguan kesehatan mental lainnya, mulai dari yang ringan hingga yang parah seperti upaya bunuh diri. Selain itu, perlindungan maternitas yang bersyarat dan meresikokan keselamatan ibu dan bayi, berpotensi mengancam keselamatan dan kehidupan perempuan pekerja. Sayangnya, skema perlindungan sosial, yaitu BPJS Kesehatan yang awalnya telah menanggung biaya kesehatan untuk perempuan korban kekerasan termasuk kekerasan seksual sebagaimana tertuang dalam Peraturan Presiden No. 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan telah dicabut pada 2019. Konsekuensi dari pencabutan ini adalah perempuan korban harus menanggung sendiri biaya visum, misalnya, karena tidak ada alokasi dana khusus di rumah sakit maupun kepolisian. Hal ini tentu saja semakin menempatkan perempuan korban dalam situasi buruk yang berpotensi memiskinkan dan menurunkan kualitas hidupnya secara gradual.

Namun demikian, dampak akumulasi pelecehan dan kekerasan di tempat kerja yang mengancam nyawa dan disinyalir berpotensi mengantar pada kematian ini, perlu secara mendalam dikaji dan dipantau. Hal tersebut barangkali terjadi lantaran kerumitan dan

kompleksitas pembuktian dan analisis yang dipersyaratkan. Pada kasus berbeda, seperti kasus Marsinah, penolakan atas kondisi kerja yang buruk berujung kehilangan nyawa dengan cara tragis.

Sementara itu, dari pengalaman perempuan pekerja migran, akumulasi eksploitasi, kekerasan, dan pelecehan di tempat kerja yang berulang, dan tidak tertangani, mengarah pada femisida gradual terhadap perempuan. Sebagaimana definisi femisida tidak langsung (*indirect femicide*), yaitu berupa pengabaian atau pembiaran yang berakibat kematian perempuan. Kondisi kerja yang dikelilingi kekerasan dan pelecehan kerja yang terus-menerus memaksa perempuan melakukan tindak kejahatan ekstrim, yaitu melakukan kekerasan dengan membunuh pelaku atau anggota keluarga terkait untuk pembelaan diri. Akibatnya, pekerja migran perempuan harus berhadapan dengan pidana mati di negara tujuan kerja.

6. Perempuan Pekerja Dipaksa Bertahan di Tengah-Tengah Pencerabutan Hak atas Rasa Aman dan Pemiskinan

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28G ayat (1) secara eksplisit menyebutkan, "*Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi.*" Termasuk di dalamnya adalah perempuan di dunia kerja. Sejalan dengan hal tersebut, sejumlah konvensi dan kovenan internasional juga menekankan hak atas rasa aman dan perlindungan kepada seluruh manusia, utamanya perempuan di dunia kerja, bagian ini telah dijelaskan sebelumnya dalam kerangka hukum nasional dan internasional yang digunakan dalam kajian ini.

Namun, dari temuan-temuan yang ada, perempuan tidak punya pilihan selain harus bertahan menerima pelecehan dan kekerasan di dunia kerja. Pada saat melamar pekerjaan, syarat kerja yang harus dipenuhi sudah menaklukkan otonomi atas tubuhnya dan harus tunduk pada syarat yang melanggar keyakinan hingga ekspresi identitasnya. Ketika bekerja, praktik pelecehan dan kekerasan terjadi saat pemeriksaan sebelum masuk ruang produksi di dalam pabrik, saat bekerja, saat menggunakan kamar mandi, dan ruang ganti, dan saat setelah bekerja rentan mengalami hal serupa. Sebagai contoh, mengecek apakah seorang pe-

rempuan benar-benar haid atau tidak saat mengambil cuti haid yang kemudian dianggap sebagai hal yang lazim dilakukan.

Kekerasan dan pelecehan memiliki dampak serius terhadap korbannya, baik dampak fisik, psikis maupun ekonomi. Banyak studi di berbagai negara telah membuktikan bagaimana dampak dari kekerasan dan pelecehan yang dialami perempuan berpotensi merusak kesehatan mental mereka jika tidak tertangani dan pulih dengan baik. Perempuan pekerja yang mengalami kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, baik pelakunya atasan maupun rekan kerja, dipaksa bertahan dan menghadapi kenyataan bahwa yang bersangkutan harus tetap bekerja bersama dengan pelaku tanpa pemulihan dan akses keadilan yang memadai.

Pemiskinan juga terjadi dalam banyak dimensi, baik upah yang tak layak maupun dampak kecelakaan kerja atau kesehatan jangka panjang yang tidak menjadi tanggung jawab perusahaan. Temuan pengalaman perempuan pekerja migran menunjukkan, mereka harus menanggung dampak situasi kerja yang buruk. Mereka harus menanggung sendiri biaya finansial dan sosial akibat dari kecelakaan atau kondisi kerja yang buruk, sekembali ke tempat asal. Untuk konteks perburuhan, proses pemiskinan juga kerap melalui aspek-aspek yang subtil, seperti membebankan alat produksi dan perlindungan kepada pekerja (misalnya APD saat pandemi Covid-19), atau kewajiban tampil cantik tanpa fasilitas pendukung yang disediakan perusahaan. Akibatnya, upah yang sudah sedikit, harus dikurangi dengan beban-beban ekonomis yang seharusnya menjadi tanggung jawab perusahaan/penyedia kerja.

7. Pencerabutan atas Hak Maternitas dan Penyangkalan Produktivitas dalam Partisipasi di Dunia Kerja

Dampak diskriminasi, kekerasan, dan pelecehan di dunia kerja sangat luas dan kompleks. Pada masa melamar kerja dan kontrak, syarat diskriminatif sudah terjadi, antara lain larangan hamil bagi perempuan pekerja, yang menghambat mereka untuk masuk berpartisipasi dalam dunia kerja. Bahkan, untuk memenuhi syarat larangan hamil, pekerja melakukan manipulasi dengan menukar air kencing yang digunakan saat tes kehamilan untuk memastikan bahwa ia tidak hamil.

Sebuah penelitian menunjukkan bahwa dalam dua puluh tahun terakhir angka partisipasi angkatan kerja perempuan di

Indonesia stagnan dengan rata-rata 51% dari total populasi perempuan usia kerja (Cameron *et.al*, 2019). Sejumlah hambatan peningkatan partisipasi perempuan di antaranya disebabkan oleh kekerasan dan pelecehan yang dialami:

- a. Persoalan maternitas. Perempuan usia antara 20-40 tahun tidak bekerja selama setahun setelah melahirkan anak pertama. Hal ini terjadi utamanya kepada perempuan pekerja di sektor produksi manufaktur, jasa, perdagangan eceran, dan grosir, dan perhotelan dengan latar belakang pendidikan SMP.
- b. Menikah dan melahirkan. Jumlah pekerja perempuan yang bekerja di sektor formal menurun setelah menikah dan melahirkan. Hal tersebut dapat dilihat dari statistik yang menyebutkan bahwa pekerja perempuan di sektor formal usia 24 tahun 88% belum menikah, sedangkan hanya 50% pekerja perempuan sektor serupa yang menikah dan memiliki anak. Setelah menikah dan melahirkan, perempuan pekerja tidak kembali bekerja.
- c. Diskriminasi upah. Kesenjangan dan diskriminasi upah antara pekerja perempuan dan laki-laki merupakan penghambat peningkatan partisipasi angkatan kerja perempuan di mana pekerja perempuan mendapat upah 34% lebih rendah, bahkan untuk jenis pekerjaan tertentu kesenjangan mencapai 68%.
- d. UU Ketenagakerjaan yang ada menghalangi peningkatan keterlibatan angkatan kerja perempuan. Sistem kerja paruh waktu yang lebih lentur dan ramah terhadap situasi perempuan yang masih terikat dengan tanggung jawab domestiknya, belum terakomodir dalam UU Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja harian lepas yang ada saat ini sebenarnya menjadi alternatif bagi perempuan yang bekerja paruh waktu. Sayangnya, sistem PKWT dan pekerjaan harian lepas hanya bersifat jangka pendek tanpa adanya jaminan yang memadai, kadangkala upah dan tunjangan yang diberikan lebih sedikit.

Temuan dalam kajian ini salah satunya menunjukkan adanya kontrol atas tubuh dan otoritas perempuan, dalam bentuk syarat kerja bagi perempuan tidak dalam kondisi hamil, dan banyak dari mereka harus menggunakan alat kontrasepsi untuk memenuhi syarat tersebut selama masa kontrak. Bagi banyak perempuan,

syarat ini memaksa mereka untuk memilih berhenti bekerja karena keinginan dan dorongan berketurunan atau memiliki anak. Sementara itu, bagi pekerja perempuan menanggung trauma akibat kekerasan, dan pelecehan di tempat kerja, dipaksa bertahan meskipun tidak bisa mengakses layanan penanganan kasus dan pemulihan bagi dirinya. Akibatnya, berdampak pada keselamatan kerja dan produktivitasnya.

Larangan untuk berkeluarga, hamil/punya anak adalah bentuk-bentuk pencerabutan atas kemerdekaan dan otonomi perempuan atas tubuhnya, juga hak berkeluarga dan berketurunan yang dijamin dalam Konstitusi Republik Indonesia dan sejumlah konvensi internasional lainnya, antara lain:

UUD 1945 Pasal 28b :

- (1) *Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.*
- (2) *Setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh, dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.*

8. Eksklusi Perlindungan atas Kerja Informal dan Lokus Kekerasan di Dunia Kerja Lebih Luas dari Cakupan Perlindungan

Temuan-temuan kekerasan dan diskriminasi terhadap perempuan untuk konteks kerja, bukan hanya terjadi di tempat kerja, juga terjadi di ruang yang lebih luas, saat dinas, liputan, turun lapangan, aksi, dan kegiatan sosial, di ruang digital, serta saat bermobilitas terutama di transportasi publik. Namun perlindungan yang tersedia cenderung di zona atau area kerja saja. Selain itu, ranah kerja perempuan juga beragam, bahkan perempuan banyak bekerja di ranah informal. Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS), 6 dari 10 pekerja perempuan bekerja di sektor informal. Kerja-kerja informal paling kompleks kasusnya, namun minim perlindungan legal. UU Cipta Kerja pun memfokuskan perlingkungannya hanya kepada pekerja formal dan semakin mengeksklusi skema perlindungan dari sektor-sektor kerja informal dan kerja perawatan yang banyak diampu oleh pekerja perempuan.

Sektor kerja informal yang juga diampu oleh mayoritas perempuan masih dieksklusi dari sistem perlindungan ketenaga-

kerjaan. Perempuan dengan disabilitas, cenderung bekerja di sektor informal karena akses kerja formal yang rumit maupun syarat yang cenderung diskriminatif. Pekerja berbasis rumahan, juga kerja-kerja yang dimediasi dunia digital. Kerja informal yang juga masif, salah satunya adalah PRT. Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja yang dialami oleh mereka, salah satunya ditengarai akibat dari belum diakuinya PRT sebagai pekerja dan penyangkalan rumah tangga sebagai area kerja yang harus diakui dan dilindungi. Hal ini berdampak terhadap PRT yang banyak bekerja di sektor informal dan minim perlindungan. Kekosongan pengakuan dan perlindungan hukum ini membiarkan mayoritas PRT bekerja dengan upah murah (*underpaid*), rentan berhadapan dengan kekerasan, dan pelecehan, tidak ada jaminan sosial yang membebani mereka secara ekonomis apabila sakit atau terdampak kecelakaan kerja.

Apalagi untuk konteks pekerja migran, lokus kerja di luar teritorial yurisdiksi negara asal pekerja migran, yang mengandalkan perlindungan global melalui ratifikasi ILO 189 dan hingga kini baru 35 negara yang meratifikasi. Kasus kematian yang dialami PRT migran, mobilitas yang minim terlindungi hingga terjebak dalam sindikasi narkoba, hukuman mati dan keterlambatan penanganan karena Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) terlambat memberi tahu, dll.

Temuan-temuan kasus memperlihatkan terjadinya pelanggaran hak asasi yang masif di balik kerja-kerja informal perempuan, yang sekaligus berada di ranah ekstrateritorial dan ini merupakan bentuk dehumanisasi massal. Korban bisa jadi lebih masif dari korban perang, tetapi tidak masuk dalam lingkup hukum humaniter, apalagi sebagai kejahatan kemanusiaan, kecuali saat sudah masuk ke isu perkosaan. Pola pelanggarannya cenderung tidak langsung, tetapi melalui pengabaian namun dampaknya sama masifnya.

9. Pelanggaran dalam Bentuk Perlakuan yang Sewenang-Wenang, Penghukuman yang Merendahkan Martabat dan Penyingkiran atas Hak Integritas Diri

Perlakuan tidak manusiawi ditemukan dalam berbagai ragam pola, mulai dari penyebutan dengan nama binatang, dibentak, dianiaya, hingga dilempar dengan gunting, dll. Juga penghukuman dengan “dipejeng” untuk memermalukan. Selain

itu, pemeriksaan tubuh (*body searching*) dan barang bawaan sebelum masuk ke area kerja, sering menjadi ajang tindak pelecehan seksual. Pemeriksaan tubuh ketika masuk dan keluar dari tempat kerja merupakan titik menakutkan bagi perempuan karena kekerasan dan pelecehan sering terjadi. Seringkali, penyalahgunaan kekuasaan berlangsung dalam proses ini, yakni perempuan pekerja dituduh mencuri atau yang lainnya jika berani melawan pelecehan seksual tersebut.

Pekerja perempuan kerap mengalami kontrol atas kemerdekaan berekspresi dan integritas diri, melalui larangan memakai jilbab, tuntutan pakaian terbuka bernuansa seksual (*seksi*) dan sulit memilih yang sesuai dengan nuraninya, desakan tampil cantik yang memeralat tubuh, dan penampilan perempuan sebagai citra (*image*) perusahaan. Konvensi Anti Penyiksaan yang sudah diratifikasi Indonesia menegaskan larangan perlakuan sewenang-wenang dan penghukuman yang merendahkan martabat. Kovenan Sipil Politik juga menjamin hak berekspresi termasuk hak berkepercayaan maupun bertindak sesuai dengan hati nuraninya.

10. Pelanggaran atas Hak Perempuan/Pekerja dengan Disabilitas

Perempuan atau pekerja perempuan dengan disabilitas mengalami rantai pelanggaran dari akses kerja yang sulit, syarat kerja yang masih "*able-centris*" dan diskriminatif, tempat kerja yang tidak mudah diakses dan meresikokan keamanan perempuan dengan disabilitas, baik infrastruktur maupun kultur yang tidak ramah disabilitas di tempat kerja. Selain itu, kendati Indonesia sudah meratifikasi CRPD melalui Undang-Undang No. 19 Tahun 2011 dan mempunyai Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, namun harmonisasi dan implementasi hak-hak disabilitas dalam kebijakan ketenagakerjaan masih belum optimal. Diskriminasi dan kekerasan seksual juga kerap dialami perempuan disabilitas mulai dari mencari kerja hingga saat bekerja. Komentar Umum CRPD No. 3 paragraf 58 menegaskan Negara Pihak harus memastikan adanya peraturan yang memungkinkan perempuan disabilitas dapat bebas dari kekerasan dan memiliki akses untuk keadilan apabila menjadi korban kekerasan.

Perempuan dengan disabilitas juga banyak bekerja di sektor informal yang masih dieksklusi dari sistem perlindungan ketenagakerjaan yang ada. Selain itu, karena *prejudice* dan eksploitasi yang memanfaatkan kondisi disabilitas perempuan, mengakibatkan kerentanan khusus, hingga hambatan pada akses keadilan karena problem diskriminasi sebagai subjek hukum yang dihambat oleh sistem dan budaya hukum yang *able-centris*.

11. Kekerasan dan Pelecehan Dunia Kerja terhadap Minoritas Seksual

Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja yang dialami kelompok minoritas seksual berkelindan dengan diskriminasi. Kesulitan mengakses identitas pribadi seperti KTP dan kartu keluarga, diskriminasi dan stigma, berdampak pada pencabutan hak-hak lainnya, seperti hak atas kesehatan, perumahan, jaminan sosial dan akses untuk pekerjaan yang layak. Perempuan pekerja dengan ekspresi gender berbeda kerap mengalami pelecehan dan kekerasan secara verbal. Sementara transpuan yang berhasil mengakses kerja-kerja formal harus melakukan upaya ekstra untuk menjaga agar tak terancam kehilangan pekerjaan.

Lebih lanjut, kebanyakan kelompok minoritas seksual bekerja pada sektor informal, sebagian lagi bekerja secara mandiri di sektor jasa berbasis rumahan. Seringkali stigma di tengah-tengah masyarakat juga melahirkan pengusiran dan persekusi sehingga mereka kehilangan hak untuk kerja layak. Stigma dan homofobia juga menghalangi akses ke pekerjaan yang layak dan membuat mereka bekerja di sektor berbahaya, seperti pekerja seks dan pengamen di jalan. Padahal, Resolusi Dewan HAM tentang Perlindungan atas Kekerasan dan Diskriminasi berbasis Orientasi Seksual dan Identitas Gender sudah merekomendasikan agar negara dan aktor relevan memastikan tidak terjadinya kekerasan dan diskriminasi berbasis identitas gender.

C. Catatan Kunci

Berdasarkan analisis Komnas Perempuan dengan menggunakan kerangka uji cermat tuntas ditemukan bahwa perlindungan terhadap perempuan pekerja masih secara parsial dilakukan oleh negara. Hal ini terbukti dari minim aturan pelaksana dan pengawasan, juga perangkat untuk memastikan nirkekerasan dan pelecehan seksual terhadap perempuan pekerja belum menjadi hal penting, sebagaimana dinyatakan para narasumber diskusi kelompok terpumpun.

Di tingkat perusahaan, belum semua perusahaan memiliki standar PKB yang sama terkait isu kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Demikian pula serikat-serikat buruh belum semua mempertimbangkan dan memasukkan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja menjadi bagian poin krusial dalam PKB. Persoalan ketenagakerjaan lebih sering disimplifikasi sebagai isu konflik industrial semata yang tidak terkait dengan persoalan hak asasi manusia. Akibatnya, tidak terjadi intervensi dan mediasi yang memadai, baik dalam hal ketersediaan mekanisme penyelesaian kasus maupun pemenuhan hak korban, dari negara selaku pemangku kewajiban hak asasi manusia.

Pada perempuan pekerja sendiri, isu tentang *rape culture*, peminggiran hak atas maternitas, peminggiran hak rasa aman, pemiskinan, mengancam nyawa dan menghilangkan kehidupan perempuan pekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Trauma akibat kekerasan seksual berdampak pada kesehatan mental perempuan pekerja, mereka menjadi kehilangan konsentrasi saat bekerja, tertekan karena pelaku adalah atasan atau rekan kerja yang harus ditemui setiap hari, akibatnya terjadi kecelakaan kerja yang mengancam nyawa dan berisiko menjadi disabilitas, penurunan produktivitas dan gangguan kesehatan mental lainnya, mulai dari yang ringan hingga yang parah seperti upaya bunuh diri. Sayangnya, skema perlindungan sosial, yaitu BPJS Kesehatan yang awalnya telah menanggung biaya kesehatan untuk perempuan korban kekerasan termasuk kekerasan seksual sebagaimana tertuang dalam Peraturan Presiden No. 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan telah dicabut pada 2019. Konsekuensi dari pencabutan ini adalah perempuan korban harus menanggung sendiri biaya visum, misalnya, karena tidak ada alokasi dana khusus di RS maupun kepolisian. Hal ini tentu saja semakin menempatkan perempuan korban dalam situasi buruk yang berpotensi memiskinkan dan menurunkan kualitas hidupnya secara gradual.



Bab 6

Urgensi Ratifikasi Konvensi No. 190 dan Rekomendasi No. 206

Dalam upaya mewujudkan perlindungan warga negara dari kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, negara Indonesia telah menjamin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI, “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*” dan Pasal 28I ayat (2) UUD NRI, “*Setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu*”. Ratifikasi Konvensi No. 190 dan Rekomendasi No. 206 oleh Negara Republik Indonesia menjadi mendesak. Mengingat Bangsa Indonesia memiliki landasan ideologi Pancasila yang mengandung nilai-nilai filosofi luhur dalam menentukan kebijakan untuk kehidupan berbangsa dan bernegara. Sila kedua “Kemanusiaan yang adil dan Beradab” dan sila kelima “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” mengamanahkan terwujudnya kehidupan yang berperikemanusiaan dan berkeadilan tanpa adanya diskriminasi.

Hukum dan standar HAM Internasional mengatur pemangku hak asasi (*rights holder*), yakni setiap orang atau individu, pemangku kewajiban asasi (*duty bearer*) adalah negara (*state*), yang mencakup institusi eksekutif (pemerintah), legislatif (parlemen), yudikatif (pengadilan), dan lembaga-lembaga negara lainnya, baik di tingkat nasional maupun lokal. Tiga kewajiban negara adalah: 1. Kewajiban untuk menghormati (*duty to respect*), negara harus mendisiplinkan semua aparturnya untuk tidak melakukan pelanggaran HAM; 2. Kewajiban untuk melindungi (*duty to protect*), negara harus melindungi

warganya atau setiap orang di dalam lingkup yurisdiksinya dari pelanggaran HAM yang dilakukan orang lain, di antaranya aparat negara dan aktor non-negara (seperti perusahaan). Bila terjadi pelanggaran HAM, negara wajib melakukan pemulihan hak (*remedy*) atau menegakkan keadilan, baik menghukum pelakunya maupun memberikan ganti rugi (reparasi) kepada korbannya; 3. Kewajiban untuk memenuhi (*duty to fulfil*), negara mengambil tindakan atau langkah legislatif, administratif, yudisial, dan langkah lain yang diperlukan untuk memastikan bahwa para pejabat negara ataupun pihak ketiga (*non-state actor*) melaksanakan penghormatan dan perlindungan hak asasi manusia.⁵²

Ratifikasi Konvensi No. 190 dan Rekomendasi No. 206 menjadi penting bagi negara untuk melaksanakan tanggung jawabnya dalam menjamin perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia sebagaimana tertuang dalam Pasal 28I ayat (4) UUD NKRI. Di bawah ini merupakan penjelasan betapa pentingnya negara meratifikasi Konvensi No. 190 beserta Rekomendasi No. 206.

A. Poin-Poin Kunci Isi Konvensi No. 190 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja: Substansi Perlindungan Komprehensif

1. Bagian I (Pasal 1): Definisi

Bagian ini menjelaskan istilah praktik kekerasan dan pelecehan di dunia kerja yang membahayakan psikologis, seksual, atau ekonomi. Konvensi ini juga menjelaskan istilah kekerasan dan pelecehan berbasis gender, yang mempengaruhi orang-orang dari jenis kelamin atau gender tertentu secara tidak proporsional, dan termasuk pelecehan seksual.

Sementara itu, 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, SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja, dan lain sebagainya. Peraturan hukum nasional di Indonesia belum mengatur secara eksplisit

52 ICJR. 2020. *Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Hak-Hak Pekerja: Sebuah Panduan Terhadap Akses Keadilan*. Hal. 14-15.

mengenai kekerasan dan pelecehan berbasis gender, khususnya di dunia kerja.

2. Bagian II (Pasal 2 dan 3): Ruang Lingkup

Bagian ini menerangkan bahwa perlindungan berlaku bagi pekerja dan orang lain di dunia kerja, di semua sektor pekerjaan, baik formal maupun informal, di daerah perkotaan maupun perdesaan. Konvensi ini menekankan perlindungan bagi pekerja terlepas dari status kontrak, orang dalam pelatihan, termasuk pekerja magang, pekerja yang pekerjaannya telah diberhentikan, relawan, pencari kerja dan pelamar kerja, serta individu yang menjalankan wewenang, tugas, atau tanggung jawab sebagai pemberi lapangan kerja.

Konvensi ini menjamin perlindungan dalam dunia kerja meliputi: di tempat 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); pada akomodasi yang disediakan perusahaan; dan saat bepergian ke dan dari tempat kerja.

Konvensi No. 190 menjadi penting untuk diratifikasi, sebab peraturan hukum nasional belum memuat secara komprehensif perlindungan bagi pekerja informal. Data BPS menunjukkan bahwa jumlah pekerja informal mencapai 78,14 juta orang (59,62%) yang bekerja di ruang kegiatan informal.⁵³

Selain itu, 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 kekerasan dalam rumah tangga. Pengakuan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja menjadi penting sebab kekerasan yang terjadi selama proses menuju

53 BPS. 2021. Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2021. Hal 1

dan setelah bekerja, mengakibatkan dampak buruk terhadap produktivitas dan kinerja pekerja.

3. Bagian III (Pasal 4 - 6): Prinsip Inti

Bagian ini 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 non-diskriminasi 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. Menurut data Sakernas, BPS – Agustus 2018, dari sekitar 20,6 juta penyandang disabilitas di Indonesia, sebanyak 9,5 juta atau sebesar 46 persen merupakan penyandang disabilitas yang aktif dalam pasar kerja.⁵⁴

4. Bab IV (Pasal 7 - 8): Perlindungan dan Pencegahan

Bagian ini meneguhkan larangan terhadap praktik kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Selanjutnya, mendorong langkah-langkah untuk pencegahan 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, bahaya dan risiko kekerasan dan pelecehan.

54 Kemnaker. 2019. Buletin Pentas. Fenomena Difabel di Usia Kerja. Hal 10

Hal tersebut seyogyanya menjadi pertimbangan agar Indonesia segera meratifikasi Konvensi ILO No. 190 karena Undang-Undang Ketenagakerjaan belum mengatur perlindungan dan pencegahan kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja. Sedangkan SE.03/MEN/IV/ 2011 tidak bersifat mengikat dan hanya sebagai acuan bagi pengusaha, pekerja maupun instansi di bidang ketenagakerjaan untuk mencegah dan menangani secara efektif pelecehan seksual.

5. Bagian V (Pasal 10): Penegakan dan Perbaikan

Bagian ini menerangkan tindakan yang tepat bagi negara dalam penegakan hukum tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Konvensi No. 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 RUU TPKS.

6. Bagian VI (Pasal 11): Bimbingan, Pelatihan, dan Peningkatan Kesadaran

Bagian ini 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.

7. Bagian VII (Pasal 12): Metode Penerapan

Bagian ini menjelaskan penerapan peraturan nasional mencakup kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

8. Bagian VIII (Pasal 13 - 20): Ketentuan Akhir

Bagian ini menjelaskan mengenai tata cara pendaftaran, pemberlakuan, pencabutan, pembatalan ratifikasi konvensi secara resmi.

B. Poin-Poin Kunci Rekomendasi No. 206

Rekomendasi No. 206 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja melengkapi Konvensi No. 190. Rekomendasi ini memuat substansi, yaitu:

1. Bagian I (No 2 - 5): Prinsip Inti

Bagian ini melengkapi Konvensi No. 190, menjelaskan bahwa anggota harus membahas kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dalam peraturan perundangan-undangan nasional sesuai dengan Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi Tahun 1948 (No. 87), dan Konvensi Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama Tahun 1949 (No. 98), Konvensi Upah yang Setara (No. 100) dan Rekomendasinya (No. 90) Tahun 1951, dan Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan) (No. 111) dan Rekomendasinya (No. 111) Tahun 1958, dan instrumen-instrumen terkait lainnya. Rekomendasi No. 206 juga menyebutkan upaya pengurangan dampak kekerasan dalam rumah tangga di dunia kerja.

2. Bagian II (No 6 - 13): Perlindungan dan Pencegahan

Bagian ini melengkapi Konvensi No. 190, menjelaskan bahwa peraturan dan kebijakan nasional harus mempertimbangkan instrumen yang relevan seperti Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Tahun 1981 (No. 155), dan Kerangka Promosi untuk Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Tahun 2006 (No. 187). Rekomendasi No. 206 juga menjamin hak privasi individu dan kerahasiaan. Selain itu, menekankan pula pada langkah-langkah yang tepat untuk pekerja dari kelompok rentan termasuk pekerja rumah tangga, pekerja migran, dan sektor ekonomi informal.

3. Bagian III (No 14 - 22): Pemulihan

Bagian ini melengkapi Konvensi No. 190, menerangkan: cakupan hak pemulihan; akses kompensasi; mekanisme pe-

ngaduan dan penyelesaian sengketa; dukungan, layanan dan pemulihan bagi korban kekerasan dan pelecehan berbasis gender; langkah mengurangi dampak kekerasan dalam rumah tangga di dunia kerja; sanksi bagi pelaku termasuk diberikan konseling untuk mencegah keberulangan; pelatihan responsif gender bagi pengawas ketenagakerjaan; inspeksi yang mencakup kekerasan dan pelecehan di dunia kerja; pengumpulan dan penerbitan data statistik.

4. Bagian IV (No 23): Bimbingan, Pelatihan, dan Peningkatan Kesadaran

Bagian ini melengkapi Konvensi No. 190, menerangkan penerapan program untuk mengatasi faktor-faktor kekerasan dan pelecehan di dunia kerja; program pelatihan responsif gender bagi Aparat Penegak Hukum; pedoman penilaian risiko; kampanye peningkatan kesadaran publik dalam berbagai bahasa termasuk diperuntukkan bagi pekerja migran di negara terkait; materi pengajaran yang responsif gender di semua tingkat pendidikan dan pelatihan kejuruan; materi untuk jurnalis dan media; serta kampanye publik yang bertujuan membina tempat kerja yang aman, sehat dan harmonis, bebas dari kekerasan dan pelecehan.

C. Alasan Strategis Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi No. 206

1. Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja yang Masif dan Minim Penanggulangan Efektif

Data CATAHU 2021 menunjukkan 8.234 kasus kekerasan terhadap perempuan menimpa mayoritas rentang usia produktif, yaitu 18-60 tahun, baik korban di ranah personal maupun komunitas.⁵⁵ Artinya, akan berpengaruh besar terhadap insan-insan produktif dan berdampak pada dunia kerja. Praktik kekerasan dan pelecehan di dunia kerja terhadap perempuan pekerja ini menimbulkan tantangan yang semakin kompleks dalam upaya perlindungan, pemenuhan dan pemajuan hak asasi manusia berbasis gender serta hak

55 Komnas Perempuan. 2021. *Perempuan dalam Himpitan Pandemi: Lonjakan Kekerasan Seksual, Kekerasan Siber, Perkawinan Anak, dan Keterbatasan Penanganan di Tengah Covid-19*. Hal 1 dan 28

konstitusional perempuan pekerja. Lima tahun terakhir, angka kasus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja cenderung meningkat. Setiap tahun, CATAHU menunjukkan data pengaduan langsung yang diterima Komnas Perempuan mengenai kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Data Pengaduan Langsung yang Diterima Komnas Perempuan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja 2016-2020				
2016	2017	2018	2019	2020
44	45	41	62	64

Kasus tersebut menunjukkan angka yang minim dibandingkan jumlah kekerasan yang terjadi, karena melaporkan kekerasan di dunia kerja tidak mudah sebab menyangkut kebergantungan akses ke penghidupan. Kasus-kasus yang diajukan tersebut hanya gambaran kecil, setidaknya mencakup pelanggaran hak maternitas (haid, kehamilan, fasilitas kesehatan), keselamatan dan kesehatan kerja, PHK terhadap buruh perempuan hamil, kasus pelecehan yang dilakukan atasan atau rekan kerja dan kondisi buruh migran yang dipulangkan tidak mendapat layanan optimal dari negara. Kasus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja yang cenderung meningkat, menunjukkan minimnya pencegahan dan perlindungan terhadap perempuan pekerja.

Hasil kajian ini memperlihatkan, peta kasus kekerasan dalam buruh industri yang notabene di sektor formal, setidaknya ada 27 jenis kekerasan seksual, 14 bentuk pelanggaran hak maternitas. Apalagi kerja-kerja di ranah informal yang minim perlindungan. Pekerja migran mengalami setidaknya 23 jenis kekerasan. Pekerja rumah tangga sebagai salah satu kelompok kerja informal mengalami berbagai bentuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Data pemantauan Komnas Perempuan menunjukkan bahwa sepanjang 2013-2019 setidaknya terdapat 29 kasus terkait pekerja rumah tangga (PRT) yang dilaporkan ke Komnas Perempuan, terdiri dari kekerasan ekonomi, fisik, seksual, dan psikis. Sementara itu, pendokumentasian kasus dari Jaringan Nasional untuk Advokasi Pekerja Rumah Tangga (Jala PRT) menyebutkan, dalam kurun waktu 2012-2019 terdapat lebih dari 3.219

kasus yang dialami PRT dengan bentuk-bentuk antara lain: kekerasan psikis (isolasi dan pengekangan), fisik, ekonomi (penahanan dokumen pribadi, gaji tidak dibayar, gaji karena sakit, tidak dibayar Tunjangan Hari Raya/THR), dan perdagangan orang.⁵⁶

Survei Perempuan Mahardhika yang melibatkan 773 pekerja garmen perempuan di KBN Cakung,⁵⁷ menunjukkan 56,5% atau 437 buruh perempuan pernah mengalami pelecehan seksual, namun hanya 5,95% atau 26 penyintas yang melapor.⁵⁸ Setidaknya data dari Komnas Perempuan dan Perempuan Mahardhika menunjukkan bahwa masih banyak penyintas yang belum melaporkan karena rasa takut, relasi kuasa yang timpang, sulitnya mengakses bantuan hukum dan trauma berkepanjangan. Data tersebut merupakan fenomena gunung es, yang dapat diartikan bahwa situasi yang sebenarnya, perempuan pekerja Indonesia jauh dari kehidupan yang aman.

Selanjutnya, di masa pandemi Covid-19, kekerasan dan pelecehan berbasis gender kian menjadi mimpi buruk bagi perempuan. Hasil survei daring (online) oleh Komnas Perempuan, melibatkan 2.285 responden perempuan dan laki-laki mencatat adanya kekerasan dalam rumah tangga (KDRT) dan dampak berbasis gender pada pandemi Covid-19. Kekerasan cenderung meningkat pada perempuan terutama perempuan berstatus menikah dengan latar ekonomi menengah ke bawah, pekerja di sektor informal dan berusia antara 31-40 tahun.⁵⁹

Kekerasan dan pelecehan berbasis gender terhadap perempuan di dunia kerja merupakan masalah struktural yang masif terjadi. Hal ini tidak dapat ditoleransi karena telah

56 Komnas Perempuan. 2021. *Kertas Posisi Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga*. Hal 7

57 Perempuan Mahardhika. 2017. *Pelecehan Seksual dan Pengabaian Hak Maternitas pada Buruh Garmen Studi Buruh Garmen Perempuan Di KBN Cakung*. Jakarta: Perempuan Mahardhika. Hal iii

58 *Ibid.* Hal, 29

59 Komnas Perempuan. 2020. *Menata Langkah dalam Ketidakpastian: Memperkuat Gerak Juang Perempuan di Masa Pandemi Covid-19*. Jakarta: Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan. Hal 6

mencederai martabat kemanusiaan, melanggar hak asasi manusia dan hak konstitusional warga negara Indonesia. Atas situasi ini, negara bertanggung jawab untuk memberikan penghormatan, perlindungan dan pemenuhan hak-hak perempuan pekerja, termasuk menjamin kemerdekaan dari kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja.

2. Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja berdampak pada penurunan produktivitas

Di dalam konsideran Konvensi No. 190, tertuang secara jelas bahwa kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja berakibat buruk terhadap perempuan pekerja, di antaranya: menurunnya produktivitas dan kinerja kerja; terganggunya hubungan dan keterlibatan perempuan pekerja dalam mengakses kesempatan kerja yang setara; mencerabut hak atas pekerjaan yang layak; mempengaruhi kesehatan psikologis, fisik dan seksual; merendahkan harkat dan martabat kemanusiaan; mengancam keselamatan dan keamanan kerja perempuan; mempengaruhi keluarga serta lingkungan sosial; dan mengurangi akses dalam berkembang maju di pasar tenaga kerja.

Kekerasan dan pelecehan secara substansial dalam kajian ini berpengaruh besar terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Dampak tersebut mencakup kesehatan dan kesejahteraan korban, serta berkonsekuensi serius bagi pemberi kerja dan masyarakat secara luas.⁶⁰ Pada diskusi kelompok terfokus yang telah diselenggarakan Komnas Perempuan, sebanyak 3 kali terdiri dari penyintas perempuan pekerja, perwakilan serikat pekerja, organisasi perempuan *multi-stakeholders*, mencatat bahwa kekerasan dan pelecehan di dunia kerja berdampak buruk, antara lain dan tidak terbatas pada dampak fisik, psikologis, depresi, kesehatan menurun, kelelahan secara fisik dan mental, melainkan juga disharmoni keluarga, pemiskinan ekonomi, menurunnya motivasi kerja, berkurangnya produktivitas, tingginya ketidakhadiran kerja,

60 UN Women. 2019. *Handbook Addressing violence and harassment against women in the world of work*. Hal 9 bersumber dari Johnson, P. et al. 2018a. *Sexual Harassment of Women. Climate, Culture and Consequences in Academic Sciences, Engineering and Medicine. A Consensus Study Report of the National Academic of Sciences, Engineering and Medicine*. (Washington DC, National Academies Press).

trauma menahun.

Better Work Indonesia mencatat dampak bagi lingkungan kerja atau perusahaan atas terjadinya kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, antara lain: lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak ramah, citra publik yang merugikan, hilangnya rasa percaya masyarakat umum, memburuknya hubungan antara pabrik dan para pembeli, meningkatnya pergantian pekerja sehingga membutuhkan pelatihan bagi karyawan baru.⁶¹

Senada dengan hal tersebut, sambutan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Ida Fauziyah, pada 29 Juni 2021 diselenggarakan oleh Aliansi Stop kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja dan ILO, mengungkapkan, *“kekerasan dan pelecehan di tempat kerja menimpa siapa saja dan merugikan semua pihak. Bagi pekerja, selain memberikan dampak fisik dan mental, juga menyebabkan turunnya kinerja. Selanjutnya, akan menurunkan produktivitas kerja sehingga berdampak pada kelangsungan usaha dan pada akhirnya juga mempengaruhi kesejahteraan pekerja dan keluarganya”*.⁶²

Situasi kerja yang tidak layak bagi perempuan pekerja tidak hanya merugikan dirinya, namun juga perusahaan bahkan berdampak pada menurunnya perekonomian suatu negara. Oleh karenanya, negara harus segera merespons dan memperbaiki, salah satunya dengan meratifikasi Konvensi ILO No. 190 dan Rekomendasi No. 206 untuk mewujudkan kepastian hukum yang adil, jaminan perlindungan dan pemenuhan hak-hak perempuan pekerja untuk bebas dari kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

3. Pentingnya Jaminan Hukum yang Komprehensif untuk Pencegahan dan Penanganan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja

Sebagaimana dijelaskan dalam bab sebelumnya, negara Indonesia telah memiliki sederet peraturan perundang-undangan yang mengatur kekerasan dan pelecehan. Meski

61 Better Work Indonesia. 2017. *Pedoman Untuk Perusahaan, Pencegahan Pelecehan Di Tempat Kerja*. Jakarta: Better Work Indonesia. Hal. 12

62 Webinar on Stop Violence in the World of Work diselenggarakan oleh ILO. Menit ke 26.38 – 27.02 <https://www.youtube.com/watch?v=-V8Q2JyzM90>

begitu, terdapat banyak kelemahan dan kekurangan dalam pencegahan, penanganan, penegakan, pemberian sanksi, pemulihan, serta peningkatan kesadaran mengenai kekerasan dan pelecehan berbasis gender terhadap perempuan di dunia kerja. Oleh karenanya, diperlukan jaminan hukum yang komprehensif, yaitu dengan meratifikasi Konvensi No. 190 dan Rekomendasi No. 206. Konvensi ini juga mengisi gap perlindungan yang belum mendalam dalam mengatur dunia kerja, khususnya saat bermobilitas, kegiatan sosial, akomodasi yang layak, hingga sensitif pada kebutuhan perempuan dan menyoal kekerasan khususnya kekerasan seksual sebagai isu serius dalam dunia kerja.

4. Selaras dengan Rancangan Undang-Undang Tindak Pidana Penghapusan Kekerasan Seksual

Konvensi No. 190 beserta Rekomendasi No. 206 sejalan dengan Rancangan Undang-Undang Penghapusan Kekerasan Seksual (RUU PKS) dalam memastikan perlindungan, penanganan dan pencegahan kekerasan dan pelecehan; pemulihan korban; pemberian sanksi pada pelaku; penegakkan hukum; dan upaya mewujudkan lingkungan bebas dari kekerasan dan pelecehan termasuk di dunia kerja.

Dengan meratifikasi Konvensi No. 190 beserta Rekomendasi No. 206, dan mengesahkan RUU TPKS, Indonesia akan menjadi *role model* negara yang memiliki perlindungan hukum komprehensif dalam menjunjung tinggi martabat perempuan pekerja dan menciptakan kondisi yang kondusif bebas dari kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja.

5. Memperkuat Komitmen Indonesia dalam Mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan SDGs

Tujuan 5 Pembangunan Berkelanjutan adalah kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Tujuan ini tidak akan tercapai tanpa penghapusan berbasis gender sebab kekerasan tersebut, dan juga diskriminasi berakar pada relasi kekuasaan yang timpang antara laki-laki dan perempuan. Kekerasan dan diskriminasi berdampak pada hidup perempuan, baik dampak fisik, psikis, sosial maupun ekonomi bahkan politik. Berbagai dampak tersebut merampas kehidupan perempuan, termasuk perempuan pekerja. Selain produktivitas menurun, juga mengancam yang

hubungan-hubungan sosial di lingkungan kerja maupun keluarga. Pengabaian terhadap kekerasan berbasis gender melemahkan perempuan dan menghilangkan kontribusi perempuan bagi negara.

6. Konteks Globalisasi dan Pandemi Covid-19

Dalam konteks globalisasi, korporasi atau perusahaan bahkan yang multinasional semakin berkembang pesat. Sejalan dengan hal itu, diperlukan regulasi untuk menjamin pekerja bebas dari diskriminasi, kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Saat ini, di tengah-tengah pandemi Covid-19, banyak perusahaan mengalami kerugian finansial akibat pembatasan sosial. Hal ini berpengaruh terhadap lingkungan kerja, yaitu memindahkan aktivitas kerja ke dalam rumah atau dunia *online*, atau bekerja dalam kantor dengan banyak pembatasan. Dampaknya, pekerja rentan mengalami berbagai persoalan khususnya kekerasan karena transisi lokus kerja ini.

Kasus siber kekerasan berbasis gender (*online/daring*) atau disingkat KSBG semakin meningkat di situasi pandemi. Kasus KSBG yang dilaporkan langsung ke Komnas Perempuan pada 2019 sebanyak 241 kasus, naik di tahun 2020 menjadi 940 kasus.⁶³ Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 memperluas perlindungan dengan menjamin kemerdekaan dari kekerasan dan pelecehan di dunia kerja tidak hanya di tempat kerja melainkan juga melalui teknologi informasi dan komunikasi.

Dengan semakin meluasnya lokus kerja dan dengan pelaksanaan adaptasi lingkungan kerja di masa pandemi, Konvensi ILO 190 beserta Rekomendasi 206 menjadi sangat penting untuk menjamin perlindungan perempuan pekerja dari kekerasan dan pelecehan berbasis gender di berbagai konteks dunia kerja. Pada konteks global dan situasi pandemi, konvensi ini menemukan relevansi dan urgensinya, yaitu ruang kerja yang semakin meluas termasuk ruang digital dan ketidakberdayaan situasi kerja menghadapi pandemi.

63 Komnas Perempuan. 2021. *Catatan Kekerasan terhadap Perempuan Tahun 2020. Perempuan dalam Himpitan Pandemi: Lonjakan Kekerasan Seksual, Kekerasan Siber, Perkawinan Anak, dan Keterbatasan Penanganan di Tengah Covid-19*. Jakarta: Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan. Hal 2

7. Perlindungan yang Peka terhadap Mobilitas Tenaga Kerja Lintas Negara

Laporan Bank Dunia Indonesia menyampaikan bahwa saat ini terdapat lebih dari 9 juta warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri.⁶⁴ Mayoritas pekerja migran Indonesia adalah perempuan yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga. Mereka mengalami berbagai bentuk kerentanan termasuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Pada proses sebelum bekerja atau saat di Penampungan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI), perempuan pekerja migran rentan mengalami pemaksaan kontrasepsi dan pelecehan seksual. Pada proses setelah bekerja di luar negeri, kerentanan tersebut semakin berlapis, di antaranya menghadapi jam kerja yang panjang, pembatasan akses komunikasi, kekerasan, pelecehan seksual, perdagangan orang hingga terancam hukuman mati.⁶⁵ Tidak hanya itu, setelah bekerja yakni pulang ke daerah asal, perempuan pekerja migran juga rentan menghadapi kekerasan berbasis gender termasuk kekerasan dalam rumah tangga.

Selama masih dalam yurisdiksi hukum negara Republik Indonesia, Konvensi ILO 190 beserta Rekomendasi 206 yang mengatur ruang lingkup kerja yang sangat luas menjadi penting untuk diratifikasi. Hal ini sebagai upaya mencegah dan melindungi perempuan pekerja migran Indonesia dari kekerasan dan pelecehan di dunia kerja saat proses sebelum dan setelah bekerja. Dengan ratifikasi Konvensi ILO 190 beserta Rekomendasi 206, pemerintah Indonesia juga memiliki posisi tawar yang lebih kuat dalam melindungi pekerja migran Indonesia khususnya PRT dari kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja. Seturut hal tersebut, Indonesia juga akan memiliki hubungan diplomasi yang lebih baik dengan komunitas internasional, dengan semakin menjunjung tinggi martabat perempuan pekerja untuk bebas dari kekerasan berbasis gender di dunia kerja.

64 Bank Dunia Indonesia. 2017. *Pekerja Global Indonesia, Antara Peluang dan Risiko*. Hal 2

65 Paparan Migrant CARE pada sesi diskusi kelompok terfokus diselenggarakan Komnas Perempuan, pada 28 April 2021

8. Upaya Menjadi “Role Model” Citra Baik Indonesia bagi Negara Lain

Di Kawasan ASEAN, juga sebagai negara kedua terbesar berpenduduk muslim, Indonesia sangat strategis memberikan contoh baik agar berdampak pada perbaikan hak asasi di belahan dunia lain. Apalagi Indonesia “menitipkan” warga negaranya bermobilitas di berbagai negara khususnya Timor tengah dan ASEAN. Dengan meratifikasi konvensi ini, Indonesia akan menjadi “*indirect protector*” bagi warga Negara Indonesia di negara lain.

Pengesahan KILO 190 dengan Rekomendasi 206 dan implementasi yang disertai pemantauan, juga berpotensi menaikkan citra Indonesia sebagai negara yang menghormati HAM khususnya hak-hak perempuan pekerja dan komoditas yang dihasilkan.

9. Mewujudkan dan Memaknai Lebih Komprehensif Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pemenuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak hanya berfokus pada keselamatan dan kesehatan fisik, melainkan juga kesehatan psikis. Ancaman dan gangguan keselamatan dan kesehatan psikis juga berdampak pada penurunan produktivitas. Perusahaan memiliki tanggung jawab dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat bagi siapa saja untuk mewujudkan pelaksanaan jaminan keselamatan kesehatan kerja. Perlindungan dari penyakit akibat kerja tidak hanya berfokus pada penyakit secara fisik, akan tetapi juga perlu mencakup penyakit psikis.

Ratifikasi KILO 190 dengan Rekomendasi 206 semakin mewujudkan pemenuhan perlindungan keselamatan kesehatan kerja yang diatur dalam UU Keselamatan Kerja dan UU Kesehatan.

10. Membuka Akses Kerja Lebih Inklusif bagi Disabilitas dan Pemenuhan Perlindungan bagi Pekerja Disabilitas

Akses kerja dan perlindungan bagi penyandang disabilitas sebagai upaya penghapusan diskriminasi bagi penyandang disabilitas. Di Indonesia, berdasarkan data hasil Sakernas Februari 2020, penyandang disabilitas yang telah tergolong ke dalam Penduduk Usia Kerja (PUK) atau berusia minimum

15 tahun sebanyak 17,74 juta orang.⁶⁶ Peluang perluasan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan pembangunan nasional. Kewajiban perusahaan membuka peluang kerja bagi penyandang disabilitas mewujudkan pemenuhan akses ekonomi dan sosial.

Ratifikasi KILO 190 dengan Rekomendasi 206 akan menunjukkan kehadiran negara baik secara nasional maupun internasional dalam pemenuhan perlindungan hak penyandang disabilitas atas pekerjaan tanpa diskriminasi dan aman.

11. Membantu Perusahaan untuk Meminimalisir Kerugian

Lingkungan kerja yang aman dapat mendukung upaya mencapai hubungan industrial yang kuat dan produktif. Guna mencapai lingkungan kerja yang sedemikian, sangat penting memastikan bahwa tempat kerja tersebut bebas dari segala bentuk diskriminasi, termasuk pelecehan.⁶⁷ Oleh karena itu, diperlukan kepastian hukum yaitu melalui ratifikasi Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206. Konvensi yang berprinsip pada hak asasi manusia ini menjadi penting, sebab tidak hanya berdampak positif bagi perusahaan untuk peningkatan produktivitas, namun juga menjamin dan memastikan perlindungan pekerja bebas dari kekerasan.

Pada era digital saat ini, perusahaan memasarkan dan mengiklankan produk melalui berbagai media termasuk sosial media seperti *instagram*, *facebook*, *twitter*, dan lain sebagainya. Sementara itu, konsumen juga menyampaikan testimoninya melalui teknologi digital. Selain testimoni positif dan berdampak mendukung perusahaan, terjadi pula kritik bahkan protes oleh konsumen yang disebabkan kekerasan dan pelecehan terhadap pekerja di perusahaan.

Salah satu contohnya adalah, kritik, protes, dan boikot terhadap produk AICE yang dilakukan oleh F-SEDAR⁶⁸, antara

66 Kementerian Ketenagakerjaan. 2020. *Kontribusi Pekerja Genjot Pemulihan Ekonomi*. Hal 14

67 Better Work Indonesia. *Pedoman Untuk Perusahaan. Pedoman Pencegahan Pelecehan di Tempat Kerja*. Hal 3

68 *Boikot Aice Menggema, Buntut Kasus PHK Ratusan Buruh* <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200311153603-4-144116/>

lain karena buruh perempuan mengalami keguguran dalam situasi kerja yang eksploitatif⁶⁹. Protes ini dikampanyekan dan meluas serta membangkitkan kesadaran konsumen bahwa produk tersebut tidak berpihak kepada perlindungan perempuan pekerja. Kesadaran konsumen yang semakin meningkat tersebut dapat berdampak buruk pada menurunnya keuntungan perusahaan. Oleh karenanya, perusahaan penting menjalankan usahanya dengan prinsip *Business and Human Rights*, khususnya berdasar Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206.

12. Tanggung Jawab Perlindungan Korban Kekerasan tidak Hanya Negara, Namun juga Perusahaan

Selama ini, kerugian akibat kekerasan dan pelecehan di dunia kerja ditanggung oleh korban dan negara. Misalnya pada kasus korban mengalami perkosaan, biaya visum harus dikeluarkan oleh korban. Pada sebagian layanan jaminan kesehatan, ditanggung negara padahal terjadi akibat dari situasi kerja yang eksploitatif. Tanggung beban yang dialami korban dan negara ini menjadi lebih ringan bila perusahaan juga terlibat bertanggung jawab memberikan perlindungan. Kewajiban perlindungan, pencegahan, penanganan dan pemulihan dari kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja tidak hanya dilakukan negara, juga termasuk melibatkan peran perusahaan.

D. Rujukan Negara Lain dalam Perlindungan Atas Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja

Bagian ini memberikan ilustrasi tentang bagaimana negara-negara lain, khususnya para pemimpinnya yang memiliki visi dan komitmen kuat dalam melindungi warga negaranya melalui ratifikasi Konvensi. Acuan penting bagi sebuah bangsa, tidak harus dari negara “maju” karena mereka potensial menunda ratifikasi demi kepentingan penyelamatan kapital. Sejumlah negara di bawah ini perlu dijadikan pembelajaran soal pentingnya melindungi perempuan sebagai warga negara berharga di tempat kerja. Berikut nama-nama negara tersebut:

boikot-aice-menggema-buntut-kasus-phk-ratusan-buruh

69 Informasi Unjuk Rasa Buruh AICE 25 Agustus 2020 <https://fsedar.org/informasi-unjuk-rasa-buruh-aice-25-agustus-2020/>

1. Uruguay

Uruguay terletak di Amerika Latin, pada 16 Januari 2020 menjadi negara pertama yang meratifikasi Konvensi No. 190 tentang Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja. Pada 12 Juni 2020, Duta Besar dan Wakil Tetap Uruguay untuk PBB di Jenewa, Ricardo González Arenas, menyerahkan instrumen ratifikasi kepada Direktur Jenderal ILO, Guy Ryder, dalam upacara virtual. Uruguay mengakui bahwa kekerasan dan pelecehan di dunia kerja merupakan pelanggaran hak asasi manusia.⁷⁰

Dalam upacara virtual tersebut, González Arenas menerangkan, “Uruguay menganggap bahwa sifat lintas sektor dari Konvensi No. 190 menjadikannya alat yang sangat berguna untuk meningkatkan kerangka hukum dan hubungan perburuhan yang sudah ada di negara ini. Instrumen ini berkorelasi dengan tantangan masa depan pekerja.”

Direktur Jenderal ILO Guy Ryder, berterima kasih kepada Presiden Uruguay, Luis Lacalle Pou, atas ratifikasi negaranya. Ia menuturkan, “Kerangka yang disediakan oleh Konvensi No. 190, lebih dari sebelumnya, sangat penting selama pandemi COVID-19 karena banyak bentuk kekerasan dan pelecehan terkait pekerjaan telah dilaporkan di berbagai negara sejak wabah merebak.”

“Konvensi No. 190 berperan penting dalam membentuk respons dan pemulihan serta menangani ketidakadilan dan mendukung pembangunan yang lebih baik, bebas dari kekerasan dan pelecehan. Ratifikasi tersebut juga mencerminkan komitmen lama Uruguay terhadap misi ILO, serta niatnya untuk memperjelas bahwa kekerasan dan pelecehan di dunia kerja tidak akan ditoleransi. Diharapkan negara-negara lain akan mengikuti,” lanjut Guy Ryder.

Uruguay memiliki undang-undang yang mencakup beberapa substansi yang disebutkan dalam Konvensi No. 190, yang mendorong untuk meratifikasinya. Misalnya, Undang-Undang No. 18.561 Tahun 2009 tentang Pelecehan Seksual,

70 Uruguay first to ratify ILO Violence and Harassment Convention
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_747820/lang--en/index.htm

Pencegahan dan Hukuman di Tempat Kerja, dan Undang-Undang No. 19.580 Tahun 2017 tentang Kekerasan Berbasis Gender Terhadap Perempuan.

Sekretaris Regional Industrial, Marino Vani, menyampaikan, “Konvensi 190 adalah alat penting untuk memerangi diskriminasi dan ketidaksetaraan dalam angkatan kerja. Kami mengucapkan selamat kepada afiliasi kami di Uruguay atas upaya yang tak kenal lelah untuk mengatasi kekerasan berbasis gender, dan pemerintah yang meratifikasi konvensi baru. Tentunya ini akan membantu menciptakan dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan”.⁷¹

Selanjutnya, Marcelo Abdala, Sekretaris Umum, Plenario Intersindical de Trabajadores — Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) Uruguay, menyampaikan bahwa organisasi mereka menyelenggarakan lokakarya untuk menjelaskan isi Konvensi No. 190 dan mengapa penting bagi serikat pekerja untuk menggunakannya sebagai sebuah alat untuk menghapus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.⁷²

2. Fiji

Republik Kepulauan Fiji adalah negara kepulauan di selatan Samudra Pasifik, di sebelah timur Vanuatu, sebelah barat Tonga, dan sebelah selatan dari Tuvalu. Fiji menjadi negara kedua yang meratifikasi Konvensi No. 190 tentang Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja. Pada 28 Mei 2020 Parlemen Republik Fiji menyetujui ratifikasi Konvensi No. 190. Selanjutnya, konvensi tersebut mulai berlaku di Fiji pada 25 Juni 2021.⁷³

Duta Besar Nazhat Shameem Khan, Wakil Tetap Fiji untuk Kantor PBB dan organisasi internasional lainnya di Jenewa, menyerahkan instrumen ratifikasi kepada Direktur Jenderal

71 Uruguay becomes first country to ratify ILO Convention 190 <http://www.industrial-union.org/uruguay-becomes-first-country-to-ratify-ilo-convention-190>

72 ITUC-CSI, et al. 2021. *Facilitator Guide Violence and Facilitator Guide Harassment in the World Of Work*. Page 67

73 ILO Violence and Harassment Convention will enter into force in June 2021 https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_749148/lang--en/index.htm

ILO, Guy Ryder, dalam upacara virtual. Ia menuturkan bahwa ratifikasi tersebut merupakan bukti komitmen Pemerintah Fiji terhadap kesetaraan, sebagaimana diabadikan dalam Konstitusi Fiji, dan juga menunjukkan konsistensi keanggotaan Fiji dalam Dewan Hak Asasi Manusia.

Nazhat Shameem Khan juga memaparkan, “Konvensi ini tepat waktu dan sangat dapat diterapkan untuk mengatasi tantangan nyata di dunia kerja saat ini seperti kekerasan, pelecehan dan intimidasi. Kami secara khusus mencatat inklusivitas Konvensi. Ini dimaksudkan untuk melindungi dan memberdayakan semua orang yang menjadi subjek perundungan dan pelecehan di tempat kerja, termasuk perempuan. Konvensi tersebut mencakup interseksionalitas sebab-sebab diskriminasi sehingga mencakup realitas kehidupan banyak pekerja”.

Direktur Jenderal ILO, Guy Ryder menyatakan, ia mengapresiasi dan menerima instrumen ratifikasi tersebut untuk menjadi saksi komitmen Pemerintah Fiji dalam memerangi kekerasan dan pelecehan dalam segala bentuknya di dunia kerja. Ia menambahkan bahwa ratifikasi tersebut menandai langkah penting menuju pencapaian pekerjaan yang layak, terutama di masa yang belum pernah terjadi sebelumnya, ketika dunia sedang berjuang mengatasi dan pulih dari pandemi global.

Dorongan terhadap ratifikasi Konvensi No. 190 tersebut tidak lepas dari peran gerakan perempuan. Nalini Singh, Fiji Women’s Rights Movement (FRWM) menyampaikan,

“Advokasi berbasis bukti selalu menjadi strategi utama, untuk melobi, untuk reformasi dan ratifikasi perjanjian. Solidaritas nasional, regional dan global dibutuhkan... Melalui advokasi FWRM dari akar rumput hingga di tingkat nasional, FWRM telah menjadi bagian integral untuk memastikan suara perempuan dimasukkan dan didengar secara bermakna... Suara kolektif yang kuat dari gerakan feminis dan perempuan merupakan bagian integral dari tuntutan ruang dan mempromosikan perubahan positif.”⁷⁴

74 *Op.Cit*

E. Catatan Kunci

Berdasarkan penjelasan di atas dan juga pengalaman baik dari beberapa negara, dapat disimpulkan bahwa Ratifikasi Konvensi No. 190 dan Rekomendasi No. 206 menjadi penting bagi negara untuk melaksanakan tanggung jawabnya dalam menjamin perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia sebagaimana tertuang dalam Pasal 28I ayat (4) UUD NKRI.

Beberapa hal yang menjadi alasan pentingnya ratifikasi adalah 1) Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja yang Masif dan Minim Penanggulangan Efektif; 2) Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja berdampak pada penurunan produktivitas; 3) Pentingnya Jaminan hukum yang komprehensif untuk pencegahan dan penanganan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja; 4) Selaras dengan Rancangan Undang-Undang Penghapusan Kekerasan Seksual; 5) Memperkuat Komitmen Indonesia Mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan SDGs; 6) Konteks Globalisasi dan Pandemi Covid-19; 7) Perlindungan yang Peka terhadap Mobilitas Tenaga Kerja Lintas Negara; 8) Upaya Menjadi “Role Model” Citra Baik Indonesia bagi Negara Lain; 9) Mewujudkan dan Memaknai Lebih Komprehensif Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3); 10) Membuka Akses Kerja Lebih Inklusif bagi Disabilitas dan Pemenuhan Perlindungan bagi Pekerja Disabilitas; 11) Membantu Perusahaan untuk meminimalisir kerugian; 12) Tanggung Jawab Perlindungan Korban Kekerasan Tidak Hanya Negara, Juga Perusahaan.



Bab 7

Kesimpulan dan Rekomendasi

I. Kesimpulan Umum

Berdasarkan temuan dan analisis dalam kajian ini, Komnas Perempuan menyimpulkan bahwa diskriminasi, kekerasan dan pelecehan berbasis gender terhadap perempuan di dunia kerja merupakan pelanggaran hak konstitusional dan HAM perempuan. Pelanggaran tersebut masih terus terjadi terlebih di masa pandemi Covid-19. Oleh karena itu, ratifikasi KILo 190 mendesak dilakukan agar skema perlindungan ketenagakerjaan dan perlindungan HAM perempuan menguat dan mendorong kualitas hidup perempuan Indonesia.

Dunia kerja adalah ruang bagi perempuan untuk mendapatkan sumber hidup, mengembangkan keberdayaan dan aktualisasi diri, juga berkontribusi dalam kehidupan sosial. Perempuan pekerja setidaknya menghabiskan lebih dari 50% waktu aktifnya untuk bekerja. Oleh karena itu, situasi buruk dunia kerja menjadi persoalan serius bagi isu hak asasi manusia. Apalagi, tidak jarang perempuan pekerja menjadikan tempat kerja sebagai tempat berlindung dari kekerasan di rumah tangganya dan sudah pasti sekaligus tempatnya menggantungkan nasib keluarganya.

Kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan di dunia kerja berkelindan erat dan tidak bisa dipisahkan dari diskriminasi berbasis gender. Kendati kekerasan terhadap perempuan di dunia kerja tidak selalu berbasis gender melainkan juga ada dimensi relasi kuasa lainnya. Yang paling parah, justru adanya lapis-lapis diskriminasi dan kekerasan berbasis gender yang bertumpuk dengan diskriminasi karena identitas lain, mulai dari ketimpangan kelas, sentimen etnis,

agama, orientasi seksual, ableism (disabilitas) hingga diskriminasi berbasis kewarganegaraan khususnya konteks migrasi.

Dunia kerja menyimpan berbagai aspek diskriminasi dan kekerasan berbasis gender terhadap perempuan dalam banyak bentuk, saling berkait dan dampaknya berantai, mulai dari: a) dampak fisik yang bisa mengakibatkan pekerja menjadi disabilitas, sakit kronis yang kerap disangkal sebagai dampak pekerjaan dan bahkan kehilangan nyawa karena kecelakaan kerja; b) dampak psikis mulai dari ringan hingga ancaman kesehatan mental yang berat; c) juga dampak ekonomi terkait keberlangsungan dan keamanan kerja dan hilangnya sumber hidup perempuan pekerja.

Persoalan kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja masih dikecualikan dari skema perlindungan ketenagakerjaan dan perlindungan HAM perempuan. Akibatnya, perempuan pekerja korban kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, menghadapi setidaknya dua lapis eksklusi. Pertama, eksklusi dari perlindungan normatif ketenagakerjaan, lantaran persoalan kekerasan dan pelecehan berbasis gender masih tipis dihitung dan diakui sebagai bagian dari persoalan ketenagakerjaan. Kedua, eksklusi dari perlindungan hak asasi lantaran isu ketenagakerjaan seringkali belum secara utuh dilihat dengan pendekatan berbasis HAM, utamanya dalam persoalan penyelesaian masalah ketenagakerjaan, yang disimplifikasi sebagai isu pragmatis dibanding menggunakan *right based principles* dengan menggunakan perspektif HAM yang utuh.

Perlindungan dari diskriminasi dan kekerasan sudah banyak yang dilahirkan dalam konteks global hingga nasional, namun ada persoalan efektivitas dalam perlindungan: a) Kebijakan nasional tidak selalu dinavigasi oleh hak asasi manusia. Kebijakan kapitalistik masih mengedepan yang melemahkan hak-hak pekerja khususnya pekerja perempuan karena logika produktivitas yang maskulin; b) Diskoneksi dan disharmoni satu kebijakan dengan kebijakan lain di tingkat nasional; c) Gap implementasi dan pengawasan efektif; d) Impunitas pelaku khususnya korporasi; e) Kompleksitas persoalan kekerasan di dunia kerja lebih rumit dan melaju baik jumlah maupun jenisnya, dibandingkan ketersediaan perlindungan; f) Ketiadaan perlindungan global yang efektif untuk mengimbangi mobilitas pekerja yang sudah lintas negara termasuk meluasnya dunia kerja di ranah digital.

Dalam konteks pelanggaran HAM, negara seharusnya menjalankan kerangka *due diligence* namun dalam praktiknya negara masih

melakukan pelanggaran langsung maupun tidak langsung. Pelanggaran tidak langsung antara lain: a) membiarkan adanya kekosongan hukum yang melindungi perempuan pekerja dari kekerasan dan pelecehan di dunia kerja; b) membiarkan kekerasan berulang tanpa ada pencegahan dan penanganan yang efektif; c) lemahnya fungsi pengawasan ketenagakerjaan khususnya terkait dengan pemenuhan HAM perempuan.

2. Kesimpulan Khusus

Kajian ini juga memperlihatkan beberapa temuan yang spesifik dan dapat disimpulkan sebagai berikut:

2.1 Bentuk-Bentuk Kekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender di Dunia Kerja

- a. Temuan dalam kajian ini memperlihatkan setidaknya terdapat 44 bentuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender terhadap perempuan di dunia kerja, 11 di antaranya terkait dengan perlindungan maternitas dan kesehatan reproduksi. Selain itu terdapat setidaknya 18 bentuk kekerasan dan pelecehan terkait relasi kerja yang dialami perempuan pekerja.
- b. Bentuk-bentuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender yang dialami perempuan pekerja di dunia kerja tersebut terjadi di berbagai ranah yaitu ranah personal, komunitas, dan negara yang kesemuanya terkait dengan dunia kerja. Pada waktu yang bersamaan perempuan pekerja potensial mengalami diskriminasi dan kekerasan berlapis sekaligus dalam tiga ranah tersebut.
- c. Kekerasan dan pelecehan seksual berbasis gender di dunia kerja yang dialami perempuan pekerja seringkali disederhanakan hanya sebagai pelecehan seksual, padahal dari temuan memperlihatkan ada sejumlah kekerasan seksual lain seperti a) perendahan untuk tujuan yang mempermalukan perempuan; b) penghukuman yang bernuansa seksual; c) objektifikasi yang melanggar kebebasan ekspresi maupun otonomi tubuh perempuan; d) pemerasan dan penyalahgunaan kekuasaan bernuansa seksual, dll.
- d. Pelecehan seksual sebagai salah satu bentuk kekerasan seksual, kerap diekspresikan secara halus, dari candaan, sinyal ajakan, pesan simbolik, bahasa tubuh, hingga pelecehan fisik.

Pelecehan non fisik cenderung sulit disoal dan dibuktikan namun punya dampak yang sama terhadap korbannya.

- e. Femisida atau pembunuhan terhadap perempuan karena dia perempuan, terjadi dalam dunia kerja utamanya pada pekerja migran perempuan, pekerja dari minoritas seksual atau pekerja di ranah kerja informal. Namun kerja-kerja di sektor formal, pembuktian dan analisis menyaratkan hal yang lebih kompleks dan rumit untuk membuktikan femisida. Kematian secara gradual yang disebabkan akumulasi kekerasan dan pelecehan berbasis gender serta kondisi kerja buruk yang menyebabkan sakit kronis, seperti upaya bunuh diri karena kekerasan seksual maupun rusaknya organ kespro karena pencerabutan hak maternitas, seringkali tidak dihitung sebagai bentuk femisida, padahal ini bentuk indikasi femisida tidak langsung. Selain itu juga, problem pendataan terkait kematian karena kekerasan seksual atau kekerasan di tempat kerja, cenderung disimplifikasi sebagai kecelakaan, kriminalitas, atau sakit sehingga tidak terbaca sebagai femisida.

2.2 Lokus dan Korban

- a. Lokus terjadinya kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja baik publik, privat maupun lintas sektor, terjadi mulai dari proses rekrutmen, dalam perjalanan menuju dan dari tempat kerja, transit, di tempat kerja baik yang formal maupun informal, saat menjalankan tugas di luar kantor, saat melakukan aktivitas-aktivitas lain terkait pekerjaan; aksi, diskusi hingga ke ruang digital.
- b. Lokus dunia kerja yang diampu perempuan cukup rumit, dari yang tertutup, di ruang digital hingga di dunia global yang semakin kompleks dan jauh dari jangkauan perlindungan. Apalagi pekerja dengan mobilitas lintas negara, terkendala perlindungan karena ada isu teritorialisasi perlindungan yang kerap hanya melindungi warga negara yang bersangkutan, dan masih meliyankan pekerja non warga negaranya.
- c. Pandemi COVID-19 memperburuk situasi kekerasan yang dialami perempuan pekerja lantaran area kerja yang semakin "luas" namun terbatas. Luas bagi mereka yang bekerja dari rumah, tetapi sesungguhnya terikat dalam relasi kerja dengan perusahaan. Di sisi lain, area kerja menjadi terbatas

dan menyempit lantaran pembatasan mobilitas dan interaksi sosial, panjangnya durasi kerja, suasana monoton yang impersonal sehingga memperburuk kondisi fisik dan psikis perempuan pekerja dalam konteks pandemi. Kerja dari rumah juga memindahkan beban ekonomis pada individu pekerja, dari konsumsi energi, infrastruktur hingga komunikasi, dll. Belum lagi bercampurnya tanggung jawab profesi dengan beban domestik, menjadikan kekerasan terhadap perempuan semakin tebal dan berlapis.

- d. Korban kekerasan, khususnya kekerasan seksual, bersifat lintas profesi, tidak mengenal jenis pekerjaan, dari buruh industri, perkebunan, PRT, pekerja migran, jurnalis hingga pekerja kreatif dan seni. Dialami lintas identitas kelas, identitas gender hingga perempuan dengan disabilitas

2.3 Pelaku

- a. Pelaku diskriminasi dan kekerasan, khususnya kekerasan seksual, mayoritas mereka yang punya kuasa kapital/ekonomi dan posisi, tetapi juga kolega dekat, orang yang tidak dikenal yang berada di lokasi kerja atau perjalanan, pekerja asing hingga narasumber atau aktor yang dihormati.
- b. Pelaku kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja beragam, yang punya posisi vertikal maupun horizontal. Mayoritas memainkan relasi kuasanya untuk melakukan kekerasan, terutama kuasa maskulinitasnya, yang diperparah dengan kuasa atas identitas dan posisi lainnya. Dalam konteks dunia kerja, posisi atasan, pemberi kerja, atau pihak yang memiliki otoritas atas nasib pekerja memainkan kuasanya untuk melakukan kekerasan dan pelecehan berbasis gender, terutama kekerasan seksual.
- c. Perusahaan dan negara menjadi aktor langsung dan tidak langsung terjadinya kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja dengan berlindung di balik celah UU Ketenagakerjaan terutama setelah pengesahan UU Cipta Kerja. Aturan terkait perlindungan hak perempuan pekerja belum tentu dapat dieksekusi karena adanya ketidakpastian hukum dan gap implementasi serta problem pengawasan.

2.4 Dampak

- a. Dampak kekerasan di dunia kerja berantai panjang dan berlapis. Dampak pada perusakan langsung baik fisik, psikis, maupun hilang nyawa. Juga ada kekerasan seksual yang berdampak gradual dengan penurunan imunitas, produktivitas hingga mengundang dampak lanjut berupa kehilangan pekerjaan, menjadi disabilitas, pemiskinan dan hilang hak hidup. Ironisnya, dampak buruk kondisi kerja berpola gradual, sulit disoal pertanggungjawaban perlindungannya dan sudah diletakkan sebagai isu di luar konteks dampak pekerjaan.
- b. Dampak yang dicakup dalam skema perlindungan, cenderung dampak fisik atau dampak langsung, misalnya kondisi sakit atau kecelakaan hingga disabilitas akibat kerja. Namun, dampak kekerasan dan pelecehan berbasis gender yang beragam dan berlapis, belum dihitung secara serius. Akibatnya, isu kekerasan seksual, khususnya pelecehan seksual, cenderung rumit terlacak sebagai kausalitas yang berdampak jauh, padahal dampaknya terhadap korban bisa seumur hidup dan cenderung tanpa tanggung jawab perlindungan.
- c. Buruknya kondisi kerja, diskriminasi, serta kekerasan dan pelecehan pada dasarnya bukan hanya merusak korban, juga pelaku, dan lebih jauh lagi merusak produktivitas dan citra perusahaan atau pemberi kerja. Pada akhirnya akan merusak organ sebuah bangsa karena cedera kemanusiaan yang dialami warga negaranya. Artinya, isu pelecehan dan kekerasan di tempat kerja berbasis gender, khususnya kekerasan seksual, bukan hanya isu personal, melainkan isu sosial bahkan mencederai cita pembangunan berkelanjutan.

2.5 Kekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender dalam Skema Ketenagakerjaan

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) belum meletakkan pencegahan dan penanganan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja sebagai perlindungan kunci yang harus dicakup dan dimaknai sebagai isu keselamatan dan kesehatan kerja, apalagi yang sifatnya kekerasan psikis dan tidak langsung terlihat.

- b. Perempuan pekerja masih mengalami hambatan untuk mendapat perlindungan maternitas dan hak kesehatan reproduksi antara lain sulitnya memperoleh hak cuti maternitas dan reproduksi lainnya maupun menjalankannya dengan aman dan sehat saat haid, hamil, melahirkan, keguguran dan menyusui. Dampak buruk perlindungan hak reproduksi, kerap disangkal sebagai penyakit akibat kerja dan sebagai bagian dari tanggung jawab pemberi kerja.
- c. Upaya perlindungan masih fokus pada hubungan ketenagakerjaan yang dimensinya langsung. Kekerasan dan pelecehan yang dialami sebagai manusia pekerja yang didapat di luar konteks pekerjaan namun berdampak pada pekerjaan, belum menjadi perhatian holistik dunia kerja. Segregasi privat publik sangat terlihat sehingga persoalan KDRT yang berdampak pada pekerjaan atau dampak pekerjaan yang merusak kohesi relasi rumah tangga, masih menjadi sekat besar yang belum ada jembatannya.

2.6 Penanganan dan Perlindungan

- a. Di tengah-tengah buruknya kondisi kerja, upaya penanganan kerap bergantung pada keberanian korban, dan lebih jauh lagi menggantungkan pada kebaikan atau inisiatif serikat pekerja dan jaringannya. Upaya tersebut dilakukan di tengah-tengah lemahnya tanggung jawab perusahaan, diskoneksi kebijakan, belum optimalnya mekanisme penanganan khususnya akses pengaduan, minimnya sosialisasi kebijakan yang efektif, juga kesadaran tentang keadilan gender yang minim baik di lembaga negara maupun perusahaan. Selain itu, upaya penanganan juga kerap berhadapan dengan berbagai rintangan budaya yang menyalahkan korban, relasi kuasa yang tidak seimbang, stigma dari rekan kerja terhadap korban maupun pendampingnya, kurangnya dukungan dari keluarga dan komunitas.
- b. Inisiatif yang dilakukan serikat pekerja menggunakan kekuatan data, mendorong kesadaran akan keadilan gender, digerakkan oleh soliditas dan solidaritas, hingga menempuh proses legal, kendati tidak sedikit yang berujung impunitas. Namun, dari seluruh proses pembelaan, gap yang paling dirasakan mendesak adalah pemulihan terutama untuk konteks kekerasan seksual.

- c. Perlindungan global melalui berbagai konvensi dan kovenan internasional yang diharapkan menjadi kerangka hukum yang melintas batas negara, dalam penerapannya masih mengandaikan negara. Perlindungan untuk semua pekerja, warga negara dan non warganegara yang semestinya bisa menggunakan instrumen HAM dan norma internasional tersebut kerap rumit diaplikasikan sedemikian rupa karena konsep domestik negara yang hanya memprioritaskan perlindungan warga negaranya. Meskipun instrumen tersebut diratifikasi, yang terjadi adalah kecenderungan terjadi teritorialisasi dan penyempitan perlindungan hanya pada warga negara, bukan perlindungan manusia atau warga dunia. Dalam konteks migrasi, lalu lintas tenaga kerja antar negara kerap menjadi zona yang sangat berbahaya.
- d. Impunitas juga menjadi persoalan serius karena kekerasan seksual mengasumsikan keberanian korban, padahal pekerja perempuan dalam kondisi bergantung secara ekonomis di tempat kerjanya. Selain itu, disimplifikasi sebagai isu perburuhan yang diselesaikan secara tripartit. Ketiadaan payung perlindungan, khususnya UU Tindak Pidana Kekerasan Seksual, menjadikan dunia kerja menjadi lokus kekerasan dengan segala impunitas pelaku.

Rekomendasi

Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) RI

Menyediakan Kebijakan Perlindungan yang Komprehensif

1. Meratifikasi Konvensi Internasional sebagai Perlindungan Komprehensif dan Menjalankannya dengan Efektif.
 - a. Meratifikasi Konvensi ILO 190 berdasarkan 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 utamanya seksual dimensinya luas dan dapat terjadi pada siapa saja, lintas status, sosial lintas sektor bahkan lintas negara.
 - b. Meratifikasi Konvensi ILO 189 tentang Kerja Layak Pekerja Rumah Tangga (PRT) karena pekerjaan rumah tangga adalah juga pekerjaan dan para pekerjanya berhak atas kerja layak.
 - c. Meratifikasi Konvensi ILO 177 tentang Pekerja Rumahan (Home Work Convention) yang banyak didominasi perempuan untuk mengurangi kesenjangan dan diskriminasi pekerja di sektor apa pun.
 - d. Mencegah pengesahan produk kebijakan yang bertentangan dengan HAM perempuan dan berpotensi menciptakan pemiskinan baru.
 - e. Mengadopsi norma internasional lain yang relevan dan berbasiskan HAM perempuan untuk perlindungan pekerja perempuan.
2. Mengesahkan Sejumlah RUU Perlindungan
 - a. Mengesahkan Rancangan Undang-undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual sebagai payung perlindungan termasuk di dunia kerja.
 - b. Rancangan Undang-undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT) agar PRT memiliki payung hukum, serta

terhindar atas segala tindakan diskriminasi, kekerasan dan pelecehan.

3. Revisi dan Harmonisasi Kebijakan yang Mengukuhkan atau Berdampak Diskriminatif antara lain namun tidak Terbatas pada:
 - a. UU No. 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan yang antara lain masih mengukuhkan diskriminasi terhadap perempuan khususnya perempuan dengan disabilitas, definisi suami adalah kepala keluarga yang berdampak pada berbagai persoalan diskriminasi (upah dan pemotongan pajak terhadap perempuan yang lebih besar karena dianggap lajang).
 - b. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan inkonsistensi dalam implementasinya.
 - c. UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengandung banyak diskriminasi, eksploitasi yang berpotensi mengundang berbagai jenis kekerasan lainnya.

Pemerintah Republik Indonesia

1. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI

Revisi dan harmonisasi peraturan dan kebijakan pemerintah yang mengukuhkan dan berdampak diskriminatif terhadap pekerja perempuan, antara lain namun tidak terbatas pada:

- a. Peraturan Pemerintah (PP) Turunan dari UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang antara lain justru memperpanjang jam kerja melalui sistem kerja lembur, mendegradasi sistem pengupahan karena menghapus penetapan Kebutuhan Hidup Layak (tahunan menjadi lima tahun sekali) di saat negara seharusnya lebih memperhatikan standar upah yang lebih kondusif untuk kebutuhan hidup layak, memperluas sistem kerja outsourcing, dsb.
- b. UU Cipta Kerja bersama dengan aturan turunannya abai mengatur pekerja perempuan, dan diminta mengacu kepada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum.
- c. UU Cipta Kerja juga berpotensi mengeksklusi pekerja penyandang disabilitas dengan pengaturan batas maksimal pekerja yang terhalang untuk bekerja karena disabilitasnya.
- d. Memasukkan agenda penanggulangan diskriminasi, kekerasan

an utamanya kekerasan seksual ke dalam RAN-HAM

2. Kementerian Ketenagakerjaan RI

- a. Melakukan Penanggulangan secara Menyeluruh yang Meliputi:
 - 1) Perlu ada kebijakan/peraturan pemerintah yang lebih operasional untuk pencegahan, penanganan, pemulihan hingga keadilan yang melibatkan negara (pengawas ketenagakerjaan) sampai ke aparat penegak hukum.
 - 2) Mewajibkan setiap perusahaan memiliki mekanisme pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat 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 (*artificial intelligence*).
 - 3) Mengembangkan mekanisme pengaduan yang mudah diakses perempuan pekerja: hotline center maupun WA/SMS pengaduan.
 - 4) 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.
 - 5) Memfasilitasi penguatan kapasitas bagi Serikat Pekerja/Buruh dalam upaya pencegahan, penanganan, dan pemulihan korban di dunia kerja termasuk penguatan kapasitas untuk perundingan.
- b. Mengembangkan Mekanisme Respon Cepat dalam Penanganan Korban yang Didukung dengan SDM dan Jaringan Kerja yang Kuat
 - 1) Terpenuhinya pendamping korban dan psikolog yang siap sedia untuk memberikan penguatan serta memulihkan kondisi psikologis termasuk pendamping bagi disabilitas.
 - 2) Pemeriksaan visum dan medikolegal lainnya tanpa dipungut biaya dengan didukung petugas kesehatan yang terampil untuk memberikan layanan medikolegal yang lengkap.

- 3) Tersedianya rumah aman yang memadai dan siap 24 jam dengan cepat, aman, dan nyaman.
- c. Pencegahan dan Pendidikan
- 1) Membuat materi pendidikan/penyadaran mengenai pencegahan dan penanganan kekerasan berbasis gender di tempat kerja.
 - 2) Mewajibkan pengusaha untuk mengadakan pelatihan/pendidikan mengenai bentuk kekerasan/pelecehan dan pencegahannya.
 - 3) Memastikan edukasi secara terus-menerus pada pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain tetapi tidak terbatas kepada para aktor di dunia kerja seperti pemberi kerja, pekerja, serikat pekerja, pihak ketiga dan sebagainya.
 - 4) Sosialisasi secara masif ke area perusahaan dan lingkungan tempat tinggal pekerja, tidak hanya melalui media sosial, melainkan juga menggunakan medium strategis lainnya seperti poster, stiker, pamflet, spanduk, dan *standing banner*.
- d. Membentuk dan Memperkuat Organ Pendukung yang Strategis
- 1) Membentuk tim penanganan kekerasan seksual seperti Tim K3 yang sudah dibentuk kementerian selama ini.
 - 2) Memastikan setiap lembaga/organisasi/tempat kerja tersedia tempat pengaduan/unit layanan kekerasan, pelecehan dan diskriminasi, antara lain di setiap kantor ada unit pengaduan di bawah personalia yang paham tentang gender dan inklusivisme khususnya kepada pekerja dengan disabilitas.
 - 3) Dukungan lebih optimal kepada serikat pekerja dari berbagai sektor/organisasi/lembaga/ termasuk pada Komisi Nasional Disabilitas.
- e. Memastikan Tanggung Jawab Perusahaan
- 1) Memastikan klausul dalam syarat pendirian perusahaan di mana salah satunya menyatakan bahwa perusahaan harus menyediakan layanan pencegahan dan penanganan

kekerasan di tempat kerja baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama (PKB).

- 2) Mengadakan pelatihan/pendidikan mengenai kekerasan berbasis gender, terutama kekerasan seksual di tempat kerja.
 - 3) Memastikan perusahaan untuk saling bekerja sama dengan perusahaan lain (secara khusus pada pemegang merek/*brand*) untuk menegakkan komitmen dalam membantu dan memperluas jangkauan sosialisasi dalam rantai pasokan merek tersebut.
 - 4) Memastikan perusahaan menyusun, mengembangkan dan menjalankan Safeguarding Policy (*whistleblowing policy*, dsb) dan membangun infrastruktur pendukung yang tidak terbatas pada soal K3 tetapi juga memberi perhatian untuk jaminan perlindungan HAM perempuan.
- f. Optimalisasi Koordinasi, Monitoring, dan Pengawasan
- 1) Kementerian/lembaga yang memiliki fokus pada isu perlindungan pekerja perempuan membentuk tim/*task-force* yang bertugas melaksanakan fungsi monitoring lapangan, evaluasi dan kontrol penegakan hukum.
 - 2) Adanya kerjasama yang terintegrasi dan solid antara semua instansi/pihak dengan melibatkan mitra seperti: Pemda, OPD terkait, UPTD, P2TP2A, RS, LSM, pengada layanan, pendamping, dan lain-lain.
 - 3) Kerja sinergis dan kolaboratif antar instansi pemerintah lainnya termasuk dengan Serikat Pekerja/Buruh.
- g. Kerja Berbasis Data dan Peka kepada Pekerja dengan Kerentanan dan Kebutuhan Khusus
- 1) Memiliki data komprehensif tentang berbagai jenis perusahaan, baik peta hubungan kerja, jenis pekerjaan/bagian/bidang kerja, kerentanan dan kebutuhan perlindungan maupun aturan spesifik untuk perempuan berdasarkan jenis industrinya.
 - 2) Menjamin keselamatan dan keamanan pekerja di berbagai sektor dengan kerentanan khusus, baik disabilitas, PRT, migran, pekerja dengan identitas seksual/gender yang

rentan diskriminasi maupun pekerja di zona tertutup dan terisolasi, tak terkecuali pekerja di sektor media, industri kreatif/seni.

- 3) Peka terhadap kebutuhan spesifik pekerja dengan informasi layanan penanganan kekerasan yang aksesibel khususnya bagi perempuan dengan disabilitas

3. Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI

- a. Memastikan bahwa dalam semua sektor yang berada di bawah koordinasi Kemenko Perekonomian, yaitu Keuangan, Ketenagakerjaan, Perindustrian, Perdagangan, Pertanian dan BUMN menerapkan peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan yang mendukung upaya penghapusan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.
- b. Mendorong kerja lintas/sinergis antara kementerian koordinator yang membawahi kementerian-kementerian terkait untuk memastikan kerja pengawasan terhadap pekerja/perusahaan.

4. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak RI

- a. Memastikan pelaksanaan Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak No. 5 Tahun 2015 tentang Penyediaan Sarana Kerja yang Responsif Gender dan Peduli Anak di Tempat Kerja.
- b. Memastikan Gerakan Pekerja Perempuan Sehat dan Produktif (GP2SP) sejak tahun 2017 bersama tujuh Kementerian/Lembaga tetap dilaksanakan dengan mempertimbangkan pemenuhan hak perempuan pekerja.
- c. Memastikan terus realisasi Model Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) setidaknya di lima kawasan industri untuk meningkatkan perlindungan bagi perempuan pekerja dari segala bentuk kekerasan dan diskriminasi di kawasan industri. Juga pengembangannya di kawasan lain seperti pariwisata, perkebunan, maritim atau sektor kelautan dan perikanan dan sektor pertanian guna menjadi satu faktor pencegahan tindak pelecehan dan kekerasan pada pekerja perempuan di kawasan tersebut.

- d. Mendorong dan memastikan ada penguatan perspektif gender bagi lembaga-lembaga pemerintah termasuk di perusahaan, serta memastikan adanya materi penanggulangan kekerasan termasuk kekerasan seksual di dunia kerja.

5. Kementerian Kesehatan RI

- a. Memastikan Program Gerakan Pekerja Perempuan Sehat dan Produktif (GP2SP) sebagai pemenuhan hak maternitas perempuan pekerja dengan kegiatan yang diarahkan pada pelayanan kesehatan reproduksi pekerja/buruh perempuan hamil, deteksi dini penyakit tidak menular pada pekerja/buruh perempuan, pemenuhan kecukupan gizi pekerja/buruh perempuan yang hamil dan menyusui, peningkatan pemberian ASI selama waktu kerja di tempat kerja, dan pengendalian lingkungan bagi pekerja/buruh perempuan berisiko.
- b. Mendorong BPJS Kesehatan untuk mengembalikan aturan pembiayaan bagi korban kekerasan termasuk kekerasan seksual (salah satunya dukungan visum, dll)

6. Kepolisian Republik Indonesia (Aparat Penegak Hukum)

- a. Mendorong Kepolisian RI untuk tidak melakukan mediasi pada kasus-kasus kekerasan dan pelecehan terhadap pekerja perempuan di berbagai sektor terutama dalam kasus yang memiliki unsur relasi kuasa.
- b. Memastikan aparat kepolisian memiliki perspektif dan kapasitas dalam menangani kasus-kasus yang dapat dikategorikan femisida di dunia kerja serta penyusunan data terpilah kasus pembunuhan perempuan untuk melihat dimensi femisidanya.

Kepada Lembaga Nasional Hak Asasi Manusia (LNHAM)

1. Komnas HAM: Melakukan pemantauan/kajian untuk memastikan perlindungan semua pekerja terutama pekerja-pekerja rentan melalui sinergi dengan Lembaga Nasional Hak Asasi Manusia (LNHAM) lainnya (Komnas Perempuan dan KPAI) agar perspektif HAM gender lebih mendalam
2. Komnas Perempuan: Melakukan kajian tentang perempuan dengan kekerasan berlapis (ABK perempuan, tenaga kerja untuk konteks digital, industri hiburan, dsb)

3. Komnas Perempuan: Melakukan pemantauan dan atau kajian mendalam tentang femisida dalam berbagai konteks dan mendorong Aparat Penegak Hukum maupun Lembaga Layanan menyusun data terpilah dan analisa berbagai konteks femisida yang terjadi.
4. Seluruh LNHAM: mendorong pemerintah untuk membentuk pengawasan terhadap femisida di Indonesia (*femicide watch*) sebagaimana diserukan oleh Pelapor khusus PBB untuk Kekerasan terhadap Perempuan.
5. Komnas Perempuan mendorong Komite CEDAW agar mengeluarkan Rekomendasi Umum khusus femisida untuk mendesak negara pihak untuk merevisi perundang-undangan yang ada terkait pembunuhan perempuan.

Kepada Perusahaan

1. Perusahaan/Pemberi kerja memiliki kebijakan/peraturan yang tegas dan jelas tentang perlindungan pekerja dari segala bentuk kekerasan, utamanya kekerasan seksual
 - a. Membuat prosedur penanganan aduan mengenai pelecehan seksual yang dapat dipertanggungjawabkan atau ditanggung gugat (akuntabel).
 - b. Memastikan prosedur yang responsif terhadap aduan dengan cepat, tertutup dan adil.
 - c. Memastikan proses penanganan dan penyelidikan akan dilakukan dengan peka korban, menjunjung tinggi kerahasiaan dan dengan prosedur yang adil.
 - d. Menyediakan dukungan bagi serikat pekerja untuk penyelesaian dan pencegahan kasus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.
 - e. Menunjuk seorang pegawai (koordinator) yang dapat mendatangi oleh pekerja setiap kali mereka ingin bertanya atau mengadu dan memberikan informasi detail tentang pihak-pihak yang dapat membantu, berikut alamat/lokasi dan nomor kontakannya.
2. Melindungi Hak dengan Mekanisme yang Lebih Terjamin
 - a. Perlindungan bagi perempuan korban kekerasan di lingkungan-

an kerja/perusahaan melalui Kesepakatan Kerja Bersama/Perjanjian Kerja Bersama.

- b. Memastikan isi Perjanjian Kerja Bersama memuat klausul tentang perlindungan dari kekerasan dan pelecehan.
3. Pendidikan dan Penyadaran yang Komprehensif
- a. Melakukan sosialisasi intensif tentang hak-hak dan perlindungan pekerja, khususnya perempuan. Kendati setiap pekerja sudah dibagi PKB, tapi praktiknya PKB tersebut jarang dibaca utuh oleh para pekerja.
 - b. Kampanye Sapa Pagi oleh manajemen sebagai mekanisme untuk meningkatkan iklim kerja yang kondusif dan bebas dari kekerasan.
 - c. Memasang poster dan spanduk (*banner*) di area tempat kerja untuk media pendidikan dan penyadaran tentang hak-hak.
 - d. Mengadakan bimbingan, arahan, dan pengertian tentang penanganan kekerasan seksual.

Kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh

1. Mendorong pemerintah untuk menyediakan perangkat perlindungan yang komprehensif: a) Meratifikasi Konvensi ILO 189 tentang kerja layak PRT; b) Meratifikasi Konvensi ILO 190 tentang pekerja perempuan agar merasa aman dan dilindungi; c) Mengesahkan Rancangan Undang-undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT) agar PRT memiliki payung hukum serta terhindar dari segala tindakan kekerasan, pelecehan dan diskriminasi; d) Mengesahkan RUU TPKS.
2. Pengurus Serikat Pekerja dan wakil-wakil yang ada di produksi, mendesak melakukan monitoring kondisi kerja para pekerja.
3. Serikat Pekerja harus sigap menegur langsung saat pelecehan terjadi, karena tidak semua karyawan berani mengadukan atasannya.
4. Jalin komunikasi pengurus dan anggota dengan mengadakan pertemuan rutin sebagai ruang *sharing* persoalan yang dihadapi para pekerja, khususnya pekerja perempuan.
5. Mengambil peran penting untuk edukasi ke konsumen lokal dan internasional tentang kondisi pekerja perempuan di Indonesia.

6. Kampanye internasional tentang rantai atau asal-usul produk dan kondisi HAM para buruh yang memproduksi agar permintaan (*demand*) pasar juga kritis terhadap produk yang dikonsumsinya dan dapat menekan perbaikan hak-hak buruh.
7. Kampanye masif mengenai penghapusan kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja.
8. Mengadakan diskusi rutin yang melibatkan personalia agar ada ruang dialog mencegah dan menyelesaikan persoalan serta optimalisasi perlindungan.

Kepada Jaringan Masyarakat Sipil

1. Memperkuat jaringan untuk kerja-kerja advokasi dengan mendorong penghapusan kekerasan terhadap perempuan yang melibatkan buruh di lingkungan kerja.
2. Mendorong negara untuk menyediakan perangkat perlindungan bagi pekerja dengan ratifikasi Konvensi ILO 190, Konvensi ILO 189 tentang kerja layak PRT serta mendesak RUU TPKS segera disahkan.

Kepada Publik dan Media

1. Membangun solidaritas dan dukungan untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif dan bebas kekerasan.
2. Menyediakan *peer to peer counseling*, membangun ruang aman di tempat kerja untuk pengaduan, *sharing* dan konsultasi.
3. Memperkuat fungsi komunitas bercerita (agar korban tidak merasa sendiri dan depresi)
4. Mendorong pengesahan UU perlindungan antara lain namun tidak terbatas pada RUU TPKS, RUU PPRT, Ratifikasi Konvensi ILO 190 dan instrumen perlindungan relevan lainnya.

Kepada Perserikatan Bangsa-Bangsa

1. PBB khususnya *Special Procedure* (termasuk Pelapor Khusus) untuk dapat melakukan kunjungan ke Indonesia dan memantau kondisi kekerasan terhadap perempuan khususnya kekerasan seksual, serta situasi perempuan dalam dunia kerja di Indonesia.
2. Mendorong Indonesia mengesahkan RUU PPRT dan RUU TPKS.

3. Mendorong pemerintah Indonesia segera melakukan Ratifikasi Konvensi ILO 190 dalam upaya penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di dunia kerja, juga instrumen relevan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Konvensi Pelecehan dan Kekerasan ILO 190, 2019, 12 *Langkah Mendukung Tanggapan dan Pemulihan Covid-19*, Risalah ILO Mei 2020

www.tribunnews.com, 29 Juni 2021. "RI Dukung Ratifikasi Konvensi ILO 190 Soal Penghapusan Pelecehan dan Kekerasan di Dunia Kerja"

Adzkar Ahsinin. *Relasi Bisnis dan HAM, Pelatihan ACCESS* 26 Maret 2019. Pdf.

Better Work Indonesia. 2017. *Guidelines On The Prevention of Workplace Harassment*.

ILO. 2018. *Fifth item on the agenda: Violence and harassment against women and men in the world of work*.

International Trade Union Confederation (ITUC-CSI). 2014. *No more words – it's time for action*.

Komnas Perempuan. 2020. *Menata Langkah dalam Ketidakpastian: Memperkuat Gerak Juang Perempuan di Masa Pandemi Covid-19*.

Ratifications of C190 - *Violence and Harassment Convention*, 2019 (No. 190) Date of entry into force: 25 Jun 2021

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0:NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

UN Women. 2019. *Handbook Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work*.

A/HRC/RES/32/2, *Protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity*.

Integration Of The Human Rights Of Women And The Gender Perspective: Violence Against Women. The Due Diligence Standard As a Tool For The Elimination Of Violence Against Women Report of the Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences, Yakin Ertürk, <https://undocs.org/E/CN.4/2006/61>

<https://www.unwomen.org/en/news/stories?topic=8d3b9cad853e44ee8ecb34c0c6c61a83>

WHO (2012), *Understanding and addressing violence against women, Femicide*.

http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/77421/WHO_RHR_12.38_eng.pdf?sequence=1

CMW/C/IDN/CO/1, https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CMW%2fC%2fIDN%2fCO%2f1&Lang=en

A/HRC/38/36/Add.1, https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/38/36/Add.1

E/C.12/IDN/CO/1

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/IDN/CO/1&Lang=En

CCPR/C/IDN/CO/1, https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR/C/IDN/CO/1&Lang=En

CEDAW/C/IDN/CO/6-7, https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/IDN/CO/6-7&Lang=En

Seri Dokumen Kunci 12: *Laporan Proses Advokasi Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan Kepada Mekanisme HAM PBB bagi Pemajuan HAM Perempuan Indonesia UPR Siklus Ketiga*, <https://komnasperempuan.go.id/instrumen-ham-perempuan-detail/seri-dokumen-kunci-12-laporan-proses-advokasi-komisi-nasional-anti-kekerasan-terhadap-perempuan-kepada-mekanisme-ham-pbb-bagi-pemajuan-ham-perempuan-indonesia-upr-siklus-ketiga>

Misi Penasihat K3 ILO tahun 1995, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_120561.pdf

ILO. 2019. *A Quantum Leap for Gender Equality for a Better Future of Work for All*. Geneva: International Labour Organization.

Migration Data Portal. 2021. *Theme: Gender and Migration*, <https://www.migrationdataportal.org/themes/gender-and-migration>

Bank Dunia Indonesia. 2017. *Pekerja Global Indonesia, Antara Peluang dan Risiko*.

Komnas Perempuan. 2018. *Catatan Kekerasan Terhadap Perempuan Tahun 2017. Tergerusnya Ruang Aman Perempuan dalam Pusaran Politik Populisme*.

Komnas Perempuan. 2020. *Catatan Kekerasan Terhadap Perempuan Tahun 2019. Kekerasan Meningkat: Kebijakan Penghapusan Kekerasan Seksual Untuk Membangun Ruang Aman Bagi Perempuan dan Anak Perempuan*. Jakarta: Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan.

Komnas Perempuan. 2021. *Catatan Kekerasan Terhadap Perempuan Tahun 2020. Perempuan Dalam Himpitan Pandemi: Lonjakan Kekerasan Seksual, Kekerasan Siber, Perkawinan Anak, dan Keterbatasan Penanganan di Tengah Covid-19*.

Adele Burney. *Workplace Violence Due to Job Stress*. <https://work.chron.com/workplace-violence-due-job-stress-15468.html>

Annina Seiler et. Al. *The Impact of Everyday Stressors on the Immune System and Health*. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-16996-1_6

Komnas Perempuan. <https://komnasperempuan.go.id/laporan-pemantauan-ham-detail/laporan-pemantauan-kekerasan-terhadap-perempuan-dalam-pusaran-migrasi-perdagangan-manusia-dan-narkoba-interseksi-dan-penghukuman>

Komnas Perempuan. Kertas Kerja mengenai Kasus MJV

Komnas Perempuan. 2016. *Kematian Berulang: Pekerja Migran Terpidana Mati dan Keluarganya Merebut Hak Hidup*.

Webinar on Stop Violence in the World of Work diselenggarakan oleh ILO. Menit ke 26.38 – 27.02 <https://www.youtube.com/watch?v=-V8Q2JyzM90>

Johnson, N. L., & Johnson, D. M. (2021). *An empirical exploration into the measurement of rape culture*. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(1-2), NP70-NP95

Brownmiller, S. (2005). *Against Our Will: Men, Women and Rape* (1975)

The Cedaw Committee and Gender-Based Violence against Women: General Recommendation No. 35. (2017)

Burt, M. R. (1980). *Cultural Myths and Supports for Rape*. *Journal of personality and social psychology*, 38(2), 217

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,

Badan Pusat Statistik. 2021. *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2021*. Jakarta.

International Trade Union Confederation (ITUC-CSI). 2021. *Violence and Harassment in The World of Work – Facilitator Guide*.

Kementerian Ketenagakerjaan. 2019. *Fenomena Difabel di Usia Kerja*.

Kementerian Ketenagakerjaan. 2020. *Kontribusi Pekerja Genjot Pemulihan Ekonomi*.

Perempuan Mahardhika. 2017. *Pelecehan Seksual dan Pengabaian Hak Maternitas Pada Buruh Garmen Studi Buruh Garmen Perempuan di KBN Cakung Tahun 2017*.

UN Women. 2019. *Handbook Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work*. bersumber dari Johnson, P. et al. 2018. *Sexual Harassment of Women. Climate, Culture and Consequences in Academic Sciences, Engineering and Medicine. A Consensus Study Report of the National Academic of Sciences, Engineering and Medicine*. (Washington DC, National Academies Press).



BEKERJA DENGAN TARUHAN NYAWA

Diskriminasi dan Kekerasan Berbasis Gender terhadap Perempuan di Dunia Kerja

Kajian yang memotret kondisi diskriminasi dan kekerasan perempuan di dunia kerja dengan telaah HAM perempuan, masih sangat minim. Kasus yang bermunculan kerap dilihat sebagai isu perburuhan semata. Buruknya upah belum dikerangkai sebagai pemiskinan sistemik, sementara kekerasan seksual belum dijadikan basis prioritas skema keamanan dan keselamatan kerja. Dampak buruk kondisi kerja kerap hanya menysar kecelakaan kerja fisik, dimensi psikis dan sakit jangka panjang, apalagi dampak gradual pada penghilangan nyawa dipinggirkan dan sering tidak terlihat. Padahal, dimensi-dimensi inilah yang menjadi sarang kekerasan berbasis gender dan sering terpinggirkan dari perlindungan.

Konstitusi Negara Republik Indonesia telah menyatakan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD RI bahwa, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal 28I ayat (2) UUD RI mengatur bahwa, “Setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”.

Namun demikian, upaya perlindungan tersebut tidak serta-merta dapat dinikmati warga negara khususnya para perempuan pekerja. Kekerasan dan pelecehan seksual masih kerap dialami di dunia kerja dengan berbagai dampak panjang dan sulit dipulihkan. Merespon situasi tersebut, Komnas Perempuan melakukan kajian untuk memotret situasi terkini perempuan pekerja. Komnas Perempuan adalah lembaga negara independen yang dibentuk melalui Keputusan Presiden No. 181 Tahun 1998 dan diperbarui melalui Peraturan Presiden No. 65 Tahun 2005 dengan mandat khusus, yaitu membangun situasi kondusif dalam penghapusan kekerasan terhadap perempuan. Salah satu tugasnya adalah, melakukan kajian pendokumentasian tentang segala bentuk kekerasan terhadap perempuan, serta menyebarluaskan hasil pendokumentasian tersebut kepada publik, termasuk mengolah temuan untuk reformasi kebijakan.