



International
Labour
Organization



NEVER OKAY

SEMUA BISA KENA!

Laporan Hasil Survei Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja Indonesia 2022

Hak Cipta © International Labour Organization 2022

Terbitan pertama 2022

Publikasi-publikasi Kantor Perburuhan Internasional mendapatkan hak cipta menurut Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Namun demikian, kutipan singkat dari publikasi dapat direproduksi tanpa izin, dengan syarat bahwa sumbernya disebutkan. Untuk hak reproduksi atau terjemahan, permintaan harus diajukan ke Publikasi ILO (Hak dan Perizinan), Kantor Perburuhan Internasional, CH-1211 Geneva 22, Swiss, atau melalui email: rights@ilo.org.

Kantor Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan tersebut. Perpustakaan, institusi, dan pengguna lain yang terdaftar di organisasi hak reproduksi dapat membuat salinan sesuai dengan lisensi yang diberikan kepada mereka untuk tujuan ini. Kunjungi www.ifrro.org untuk menemukan organisasi dengan hak reproduksi di negara Anda.

Semua bisa kena! Laporan hasil survei kekerasan dan pelecehan di dunia kerja Indonesia 2022 - Jakarta: ILO, 2022
65 p.

ISBN: 9789220380123 (print)
9789220380130 (web PDF)

Penunjukan yang digunakan dalam publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan penyajian materi di dalamnya tidak menyiratkan ungkapan pendapat pihak Kantor Perburuhan Internasional dalam hal apapun mengenai status hukum negara, wilayah atau wilayah mana pun, atau otoritasnya, atau mengenai batas perbatasannya.

Tanggung jawab atas pendapat yang diungkapkan dalam artikel, kajian, dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab penulisnya, dan publikasi ini tidak merupakan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional atas pendapat yang disampaikan di dalamnya.

Rujukan untuk nama perusahaan dan produk dan proses komersial tidak menyiratkan dukungan Kantor Perburuhan Internasional kepada mereka, dan kegagalan untuk menyebutkan perusahaan, produk komersial, atau proses tertentu bukanlah tanda ketidaksetujuan.

Informasi tentang publikasi ILO dan produk digital dapat ditemukan di: www.ilo.org/publns.

Dicetak di Jakarta

Tim Penyusun



Penyusun

Imelda Riris Damayanti
Fildza Aisyantifa Kautsar
Alvin Nicola
Fiana Dwiyantri

Peninjau

Dyah Retno Sudarto
Lusiani Julia
Gita Lingga

Tata Letak

Laila Adila
Annisa Lubiana

02 Tim Penyusun

03 Daftar Isi

05 Kata Pengantar

07 Metodologi

07 Latar Belakang, Tujuan, Metode, dan Cakupan Survei

09 Pemetaan Responden Survei Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja Indonesia Tahun 2022

10 Identitas Gender, Usia, Tingkat Pendidikan

11 Jumlah Pendapatan, Jabatan atau Posisi, Keseharian kerja, Karakteristik tempat kerja

12 Sektor Kerja

13 Penyandang Disabilitas, Orang dengan HIV/AIDS, Anggota serikat/asosiasi/perkumpulan pekerja

14 Lokasi responden

15 Pengetahuan Pekerja Indonesia terkait Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja

16 Mayoritas Responden dapat Mengidentifikasi Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja

17 Pengalaman Responden mengenai Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja (Sebagai Korban)

18 Semua Bisa Kena! Pekerja Indonesia Masih Rentan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja

20 Mayoritas Responden yang Pernah Menjadi Korban Menunjukkan Tingginya Kerentanan Pekerja Indonesia

21 Kerentanan Pekerja berdasarkan Karakteristik Tempat Kerja

22 Kekerasan dan Pelecehan di Berbagai Sektor Kerja

24 Kekerasan dan Pelecehan Psikologis Paling Marak!

26 Kekerasan dan Pelecehan Psikologis

27 Kekerasan dan Pelecehan Seksual

29 Kekerasan dan Pelecehan Berdimensi Ekonomi

31 Kekerasan dan Pelecehan Berdimensi Fisik

- 32 Kekerasan dan Pelecehan Berdimensi Daring
- 34 Atasan Kerap Menjadi Pelaku
- 35 Bukan Hanya Terjadi di Kantor
- 37 Pengalaman Responden mengenai Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja (Sebagai Saksi)**
 - 38 Banyaknya Saksi Menunjukkan Seriusnya Masalah
- 39 Respons, Dampak, dan Hasil Penanganan (Pengalaman Responden Sebagai Korban)**
 - 40 Masih Banyak Korban yang Memilih Diam
 - 43 Konsekuensi Negatif Masih Mendominasi
 - 45 Minimnya Kepercayaan kepada SDM/Manajemen
 - 47 Kecilnya Kepercayaan kepada Kepolisian
 - 48 Tingginya Keinginan Mengundurkan Diri
 - 50 Terganggunya Kesehatan Fisik, Mental, serta Hubungan Sosial Korban
- 51 Respons, Dampak, dan Hasil Penanganan (Pengalaman Responden Sebagai Saksi)**
 - 52 Keselamatan Korban Nomor Satu Bagi Saksi
 - 54 Memastikan Keadaan Korban dan Membantu adalah Hal Utama
 - 55 Kemana Kasus Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja Berlanjut
 - 56 Kecilnya Kepercayaan Kepada SDM/Manajemen
 - 57 Saksi Takut akan Menjadi Korban Selanjutnya
 - 58 Hilangnya Rasa Aman dalam Bekerja
- 59 Mekanisme Anti Kekerasan & Pelecehan di Perusahaan/Institusi Pemberi Kerja**
 - 60 Minimnya Mekanisme Anti Kekerasan & Pelecehan di Perusahaan/Institusi Pemberi Kerja
- 61 Harapan Responden**
- 62 Kesimpulan**
- 64 Partner**

Kata Pengantar

Segala bentuk kekerasan dan pelecehan yang terjadi di lingkungan kerja dan dunia usaha tidak dapat ditolerir karena merupakan pelanggaran atau penyalahgunaan hak asasi manusia dan dapat mempengaruhi kesehatan dan martabat seseorang beserta keluarga dan lingkungan sosialnya. Ditinjau dari pasar kerja dan kesetaraan gender, adanya kekerasan dan pelecehan mempengaruhi partisipasi pasar tenaga kerja, dan khususnya dapat mencegah perempuan memasuki pasar kerja (terutama di sektor dan pekerjaan yang jumlah pekerjanya didominasi laki-laki) dan untuk tetap berada di dalamnya. Isu ini juga berdampak buruk pada hubungan kerja dan produktivitas perusahaan yang berdampak pada pencapaian pekerjaan yang layak untuk semua—mengingat yang paling terkena imbas negatifnya adalah pekerja, apapun jenis dan sifat pekerjaan serta status kontrak kerjanya.

Kendati ini merupakan masalah yang sangat serius, masih banyak pihak dan masyarakat yang belum paham apa yang termasuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Informasi mengenai masalah ini memang masih terbatas di Indonesia. *Semua Bisa Kena!*, sebuah Laporan Hasil Survei Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja Indonesia Tahun 2022 yang mendokumentasi berbagai pengalaman, pengetahuan dan respons pekerja dari berbagai sektor dan daerah di Indonesia ini, merupakan salah satu bentuk komitmen ILO di Indonesia untuk mendorong dunia kerja yang aman untuk semua.

Dengan menggandeng Never Okay Project, ILO melakukan serangkaian kegiatan kampanye digital di sosial media untuk meningkatkan penyadartahuan mengenai pentingnya pemberantasan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, terutama terhadap pekerja muda Indonesia. Diharapkan kampanye ini akan semakin meningkatkan perhatian dan peran aktif generasi muda dan para pekerja di berbagai sektor untuk menyuarakan pentingnya memiliki mekanisme pencegahan dan penanganan kekerasan dan pelecehan di lingkungan perusahaan dan pemberi kerja.

Laporan ini menunjukkan temuan-temuan dalam dua tahun terakhir, terutama dengan situasi pandemi COVID-19 dan makin maraknya aktivitas kerja yang menggunakan pelantar daring. Diharapkan temuan-temuan informasi dalam laporan ini dapat semakin mendorong upaya pencegahan dan penanganan yang dihimbau dalam Konvensi ILO No. 190 (KILO 190) tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja agar semakin strategis dan terarah. KILO 190 menunjukkan pentingnya peran pemerintah, pengusaha dan pemberi kerja, serikat pekerja, media, dunia pendidikan dan masyarakat umum.

KILO 190 mengakui hak setiap pekerja di dunia kerja yang terbebas dari kekerasan dan pelecehan, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Jika diratifikasi, instrumen ini akan memperkuat kebijakan dan peraturan yang ada. Selain itu juga diharapkan memberikan arahan yang jelas kepada pemerintah dan pengusaha untuk mengambil langkah proaktif dalam mencegah kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, yang beralih dari model ketergantungan pada pengaduan individu atau penanganan yang reaktif ke solusi kolektif yang sistemik.

ILO mengapresiasi peran serta para mitra media dan komunitas serta konstituen tripartit yang telah berpartisipasi dalam survei ini dan telah terus berupaya mewujudkan pekerjaan yang layak melalui dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan di Indonesia.

Michiko Miyamoto
Direktur ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste



Kata Pengantar

Never Okay Project (NOP) menyambut gembira telah dirilisnya “Laporan Hasil Survei Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja 2022”. Melalui kesempatan ini, saya inisiator Never Okay Project, ingin menyematkan penghormatan setinggi-tingginya kepada Kantor International Labour Organization (ILO) Jakarta dan para responden yang telah bersedia mendukung seluruh proses pelaksanaan survei yang amat penting ini.

Ditengah euforia hadirnya Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS) di tengah masyarakat, kita masih dihadapkan dengan ancaman nyata praktik kekerasan dan pelecehan seksual. Dalam dunia kerja, sayangnya hampir dapat dipastikan belum ada perkembangan progresif dari pengejawantahan komitmen Negara dari UU TPKS untuk mendorong ekosistem perlindungan yang layak bagi para pekerja, terutama bagi kelompok rentan.

Padahal secara faktual, kini pekerja-pekerja di Indonesia sedang berjuang karena terhimpit oleh batu-batu besar sekaligus: maraknya pemutusan hubungan kerja, menyempitnya kesempatan lapangan kerja formal, hingga komplikasi pengupahan. Sejak 2017, NOP memotret praktik hak-hak buruh justru semakin diciderai oleh pelanggaran hak asasi manusia dalam praktik kekerasan dan pelecehan seksual. Hasil dari survei ini sendiri kembali menegaskan masih adanya praktik normalisasi yang sama-sama dilanggengkan oleh semua pihak, baik Negara, pelaku usaha dan pekerja itu sendiri.

Disaat bersamaan, instrumen penegakan hukum saat ini juga lebih sibuk menarasikan keadilan restoratif yang justru menutupi ruang pencarian keadilan yang sebenarnya. Hampir sebagian besar jawaban responden yang diperkut dengan analisa perkara serupa, mengindikasikan bahwa para pencari keadilan yang berani melapor ke aparat penegak hukum justru dipaksa menelan pil pahit reviktimisasi, bahkan ancaman defamasi akibat draconian law UU Informasi dan Transaksi Elektronik.

NOP memandang di tengah situasi rumit ini, seluruh pihak perlu sadar secara kolektif untuk menghentikan praktik normalisasi terhadap kekerasan dan pelecehan seksual. Negara perlu hadir dengan segera meratifikasi Konvensi ILO Nomor 190 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja. Sebagai pemegang tongkat Presidensi G20 di tahun ini, Indonesia perlu menunjukkan kepemimpinannya dengan mengikuti sinyal hijau dari 11 Negara yang telah terlebih dahulu membubuhkan komitmennya. Harapannya, dorongan akan terwujudnya ‘normal baru’ akan dunia kerja yang aman bagi semua dapat segera tercipta.

Alvin Nicola,
Inisiator Never Okay Project



Latar Belakang

Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk kekerasan berbasis gender, merupakan permasalahan yang serius. Adanya kekerasan dan pelecehan, dapat menimbulkan dampak buruk bagi dunia bisnis, perusahaan dan pekerja, antara lain mempengaruhi hubungan di tempat kerja, kesehatan dan kesejahteraan pekerja, produktivitas perusahaan maupun para pekerjanya, dan reputasi perusahaan.

Salah satu tantangan dalam upaya mengakhiri kekerasan dan pelecehan di dunia kerja di Indonesia adalah minimnya kesadaran publik terkait hal ini, termasuk kemampuan untuk mengidentifikasi bentuk kekerasan dan pelecehan, serta bagaimana cara menyikapinya. Sering diibaratkan seperti fenomena gunung es, tidak sedikit korban kekerasan dan pelecehan di dunia kerja enggan untuk melaporkan kasusnya.

Pada Juni 2019, Konferensi Perburuhan Internasional di Geneva, yang mewakili unsur pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja dari negara-negara anggotanya; mengadopsi Konvensi ILO No.190 (KILO190) tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja. Ini adalah perjanjian internasional pertama yang mengakui hak setiap orang atas dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan

pelecehan, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender.

KILO 190 merupakan instrumen penting yang dikembangkan oleh dunia kerja (perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja), dan menetapkan kerangka kerja yang jelas dan umum untuk mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan, berdasarkan pendekatan yang inklusif, terintegrasi, dan responsif gender.

Masih terbatasnya informasi tentang data, penelitian, dan laporan analisis kasus di Indonesia yang membahas kekerasan dan pelecehan di dunia kerja di Indonesia (khususnya bentuk kekerasan dan pelecehan selain kekerasan dan pelecehan seksual), juga menjadi salah satu kendala. Padahal, ketersediaan data yang relevan menjadi sangat penting untuk mengingatkan urgensi dari isu ini, termasuk bisa menjadi landasan dalam penyusunan program-program pencegahan dan penanganan kasus.

Melalui Survei Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja Indonesia Tahun 2022, kantor Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) Jakarta dan Never Okay Project berusaha untuk memetakan pengalaman pekerja di Indonesia terkait kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, baik sebagai korban maupun saksi dalam kurun waktu 2 tahun terakhir (2020-2022). Selain mengisi kekosongan data, laporan survei ini

juga menjadi kesempatan untuk menyadarkan peran dan keterlibatan berbagai pihak dan pemangku kepentingan. Dalam hal ini, ratifikasi Konvensi ILO 190 tentang “Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja” dapat mendukung Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual No. 12/2002 dan menunjukkan komitmen yang lebih serius dalam memberikan perlindungan kepada pekerja Indonesia dari kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Tujuan

- Mendapatkan informasi, tinjauan gambaran tentang pengetahuan, dan pengalaman terkait kekerasan dan pelecehan di dunia kerja (termasuk faktor-faktor kerentanan pekerja).
- Sebagai landasan untuk program dan kegiatan penyadartahuan kepada masyarakat dan pemangku kepentingan tentang masalah, risiko, upaya pencegahan, dan mekanisme penanganan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja agar tercipta lingkungan kerja yang aman dan layak bagi semua pekerja Indonesia, dan dunia usahanya.

- Sebagai dasar untuk dialog sosial dengan konstituen tripartit, pemerintah Indonesia, dan DPR, dalam menindaklanjuti dan melengkapi kebijakan nasional yang sudah ada, dan mempertimbangkan untuk meratifikasi Konvensi ILO No. 190 tentang “Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja”. Selain itu, juga untuk mengajak korporasi, perusahaan, bisnis, (perusahaan rintisan) *start-up*, dan pemberi kerja lainnya, membuat kebijakan yang tidak mentoleransi kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Metode

Kuantitatif dengan menggunakan survei daring.

Cakupan Survei

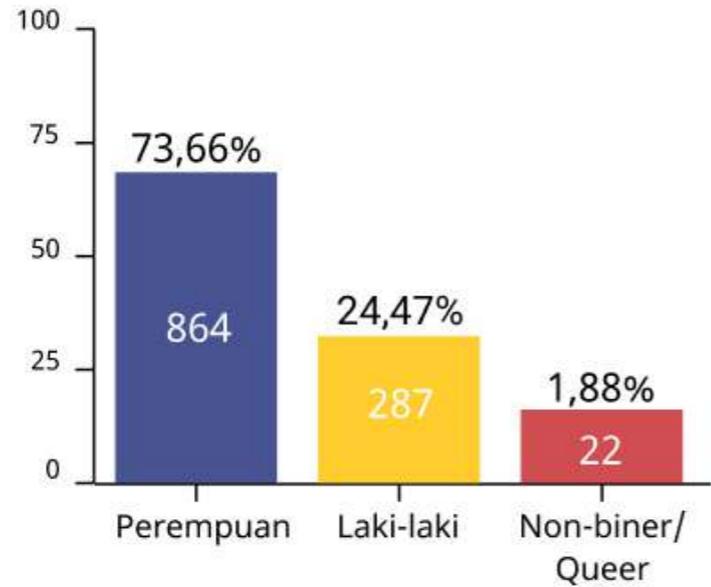
- Pengetahuan responden tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja (termasuk jenis mekanisme kebijakan apa yang dimiliki tempat kerjanya).
- Pengalaman responden terkait kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dari sisi korban dan saksi dari tahun 2020-2022
- Tindak lanjut yang dilakukan responden terkait kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dari sisi korban dan saksi serta hasil penanganannya.

Pemetaan Responden Survei Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja Indonesia Tahun 2022

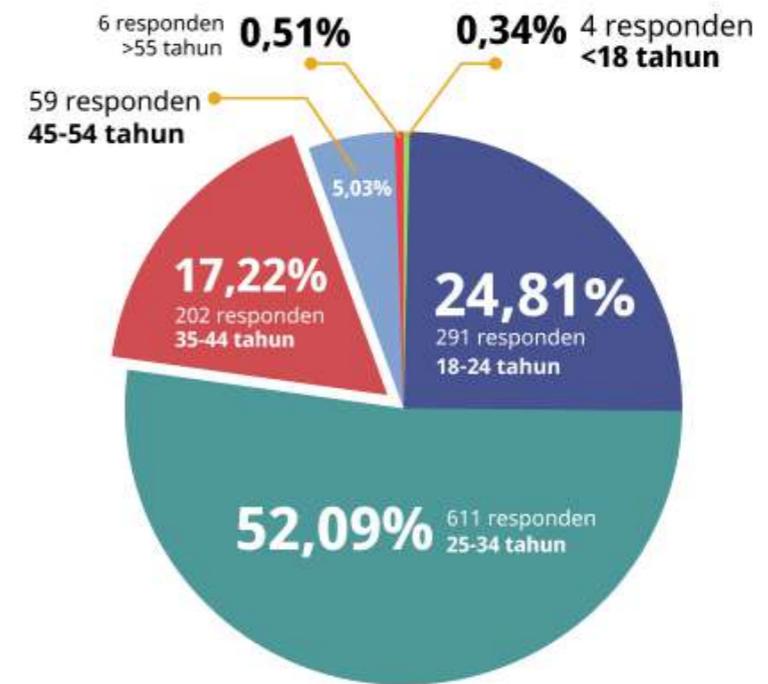


Demografi Responden

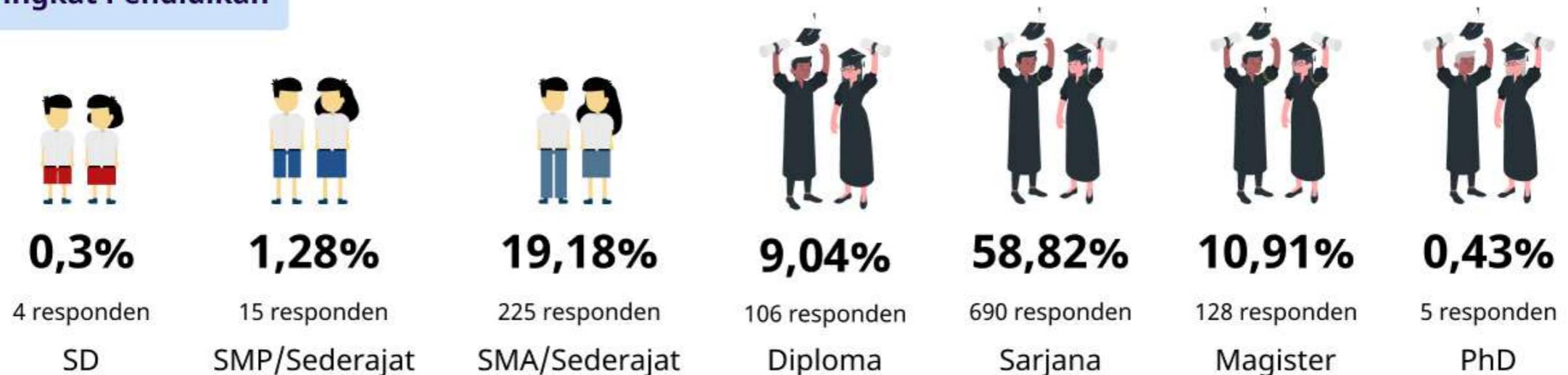
Identitas Gender



Usia



Tingkat Pendidikan

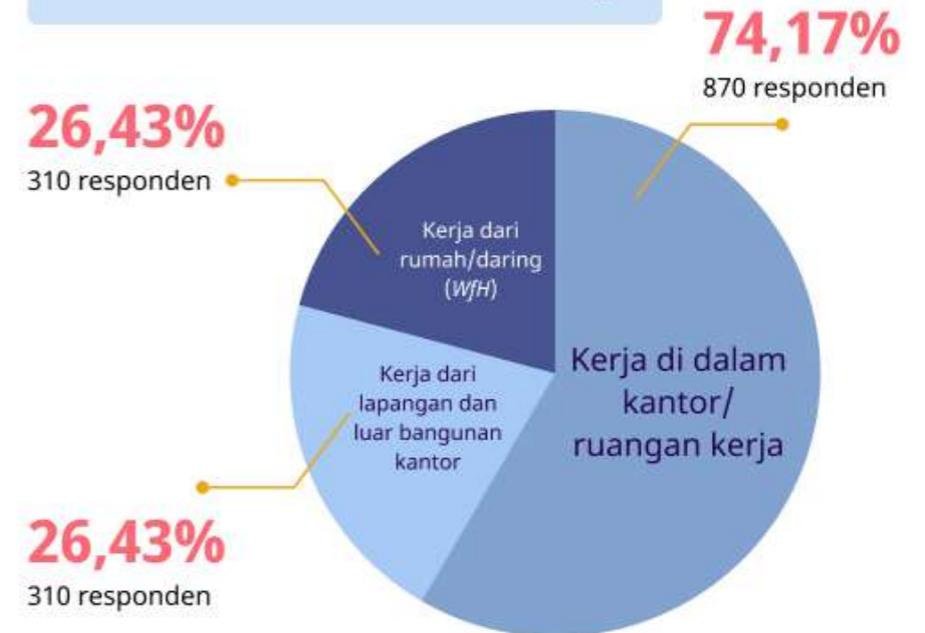


Demografi Responden

Jabatan/Posisi



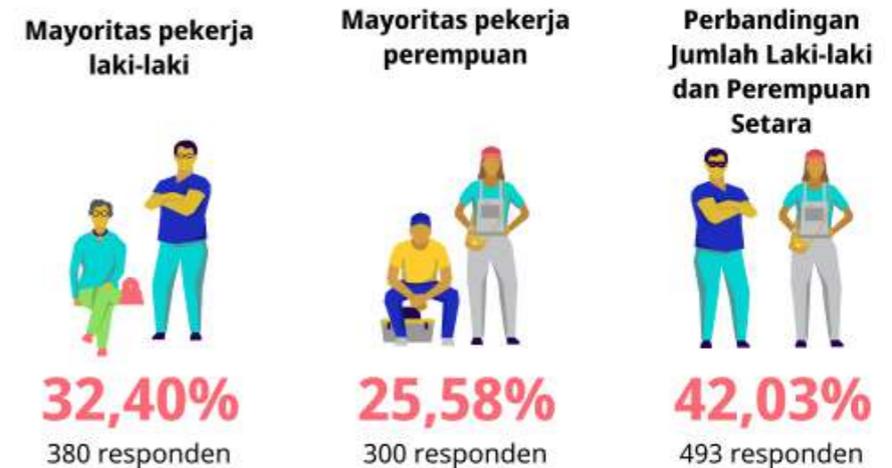
Keseharian Aktivitas Bekerja



Jumlah Pendapatan Per Bulan



Karakteristik Tempat Kerja



Demografi Responden

Sektor Kerja

Sektor Swasta 37,51%

- 8,53%** 100 responden
Media, industri kreatif, dan seni
- 6,05%** 71 responden
Keuangan (perbankan, sekuritas, asuransi, dan investasi)
- 5,71%** 67 responden
Manufaktur (Otomotif, pengolahan pangan, engineering, tekstil, logam, kimia)
- 4,77%** 56 responden
Industri makanan dan minuman
- 4,52%** 53 responden
Retail dan barang konsumsi lainnya
- 3,58%** 42 responden
Properti, lahan yasan, konstruksi, dan infrastruktur
- 3,41%** 40 responden
Teknologi, telekomunikasi, dan TI
- 2,64%** 31 responden
Perusahaan berbasis digital, *start-up* digital, pelantar berbasis digital
- 1,62%** 19 responden
Pertambangan, minyak dan gas
- 1,36%** 16 responden
Pariwisata dan perhotelan
- 1,11%** 13 responden
Pekerja domestik (Pekerjaan rumah tangga, pengasuh anak, driver, perawat orang tua)
- 1,11%** 13 responden
Pertanian, perkebunan, dan perikanan
- 0,26%** 3 responden
Maritim dan kelautan

Sektor Publik 44,67%

- 12,53%** 147 responden
Pendidikan dan penelitian
- 11,42%** 134 responden
Non-profit (LSM lokal, organisasi internasional, komunitas)
- 9,29%** 109 responden
Kesehatan dan olahraga
- 6,48%** 76 responden
Pemerintahan
- 0,94%** 11 responden
Transportasi
- 0,86%** 8 responden
Penegak hukum dan militer
- 0,60%** 7 responden
Keagamaan
- 0,09%** 1 responden
Politik (partai dan lembaga politik)

Lainnya 17,82%

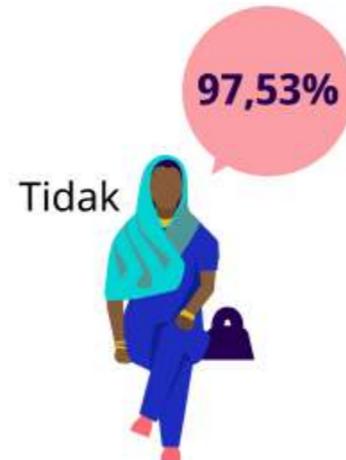
- 17,82%** 209 responden
Lainnya



Penyandang Disabilitas



30 responden



1144 responden

Orang dengan HIV/AIDS (ODHA)



68 responden



1105 responden

Anggota serikat/asosiasi/perkumpulan pekerja



170 responden

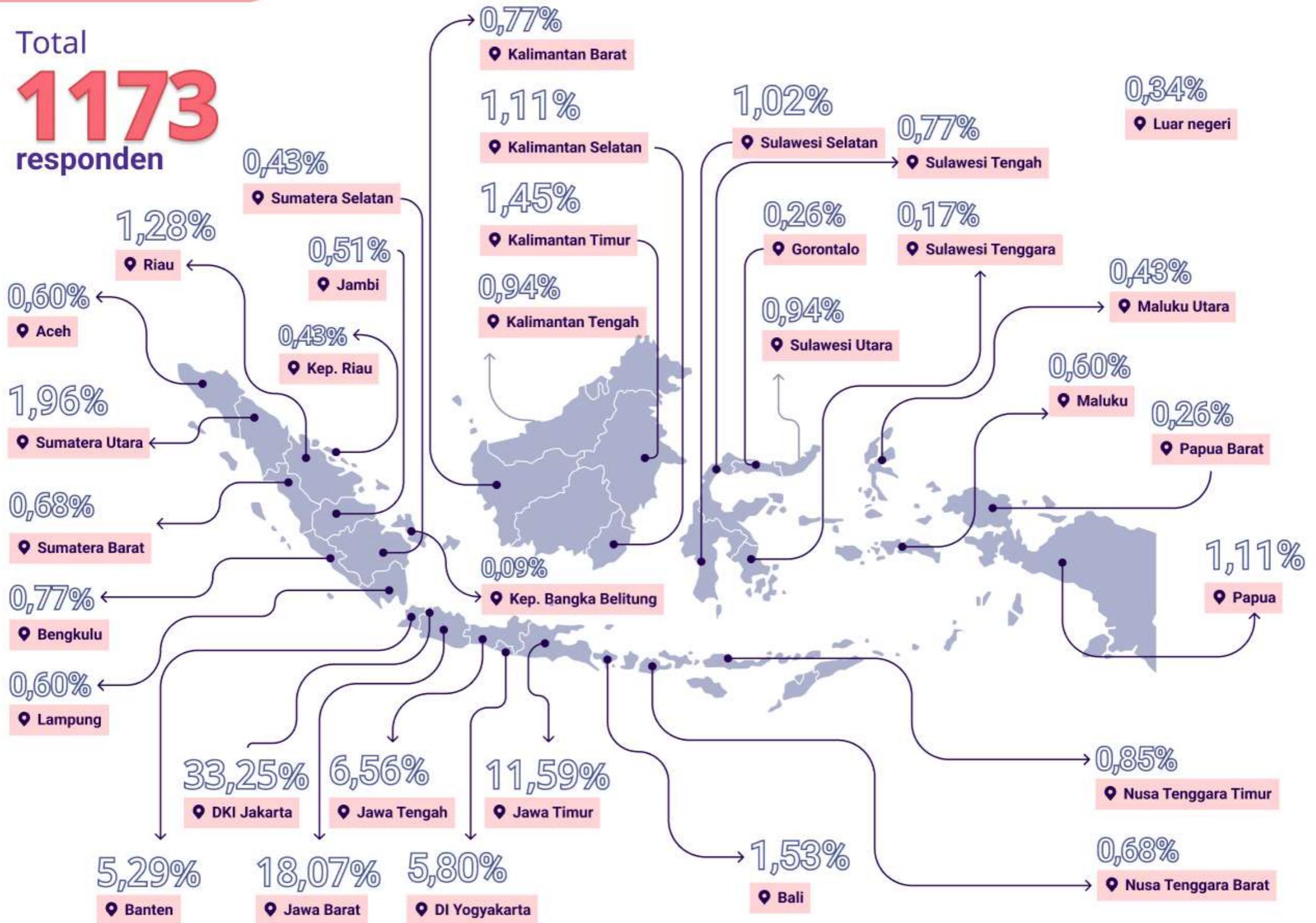


1003 responden

Demografi Responden

Total

1173
responden



01

Temuan pertama

Pengetahuan Pekerja Indonesia terkait Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja



#RATIFY
C190

Mayoritas Responden Dapat Mengidentifikasi Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja

Responden menganggap contoh di bawah ini termasuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja:

89,51% Disentuh, dicium atau dipeluk tanpa persetujuan
1050 responden

80,39% Perundungan/*bullying*
981 responden

80,39% Mendapat kedipan, gestur seksual
943 responden

79,37% Mendapat makian, teriakan, olokan
931 responden

75,36% Dipukul, ditendang, ditampar
884 responden

73,49% Disebarkan rumor/gosip tidak benar secara daring
862 responden

Mayoritas Pekerja Dapat Mengidentifikasi Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja

Dari enam contoh bentuk kekerasan dan pelecehan yang diberikan, mayoritas responden dapat mengidentifikasi bahwa contoh-contoh tersebut termasuk bentuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Ini tentu menjadi satu temuan yang positif.

Kemampuan mengidentifikasi bentuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja sangatlah penting dalam upaya membangun kultur dan lingkungan kerja yang lebih aman. Termasuk dalam upaya mengakhiri normalisasi beberapa bentuk kekerasan dan pelecehan, serta menghindari terus berkembangnya kebiasaan menyalahkan korban (*victim blaming*).

02

Temuan kedua

Pengalaman Responden mengenai Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja (Sebagai Korban)



Semua Bisa Kena!

Pekerja Indonesia Masih Rentan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja

852 dari **1173 responden (70,93%)** pernah mengalami salah satu bentuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Di antara keseluruhan korban, terdapat:

30,65% responden yang mengalami 1 bentuk kekerasan atau pelecehan di dunia kerja
255 responden

18,51% responden yang mengalami 2 bentuk kekerasan atau pelecehan di dunia kerja
154 responden

23,32% responden yang mengalami 3 bentuk kekerasan atau pelecehan di dunia kerja
194 responden

18,75% responden yang mengalami 4 bentuk kekerasan atau pelecehan di dunia kerja
156 responden

8,77% responden yang mengalami 5 bentuk kekerasan atau pelecehan di dunia kerja
73 responden



Kerentanan berdasarkan gender:

- 95,45%** responden non-biner/*queer* pernah mengalami salah satu bentuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja (21 dari 22 responden non-biner)
- 75,93%** responden perempuan pernah mengalami salah satu bentuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja (656 dari 864 responden perempuan)
- 54,01%** responden laki-laki pernah mengalami salah satu bentuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja (155 dari 287 responden laki-laki)

Kerentanan pekerja dengan disabilitas:

- 86,21%** responden dengan disabilitas pernah menjadi korban
- 70,54%** responden tanpa disabilitas pernah menjadi korban



Mayoritas responden yang pernah menjadi korban menunjukkan tingginya kerentanan pekerja Indonesia

Beberapa faktor kerentanan yang dapat dipetakan melalui survei ini adalah:

1. **Identitas Gender:** Jika dibandingkan dengan pekerja laki-laki, pekerja perempuan lebih rentan mengalami kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Temuan ini menunjukkan keseharian pekerja perempuan di dunia kerja lebih sering dihadapkan dengan risiko, serta ancaman kekerasan dan pelecehan. Namun lebih dari setengah responden laki-laki (54,01%) juga mengalami kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Angka yang tidak kecil ini mengingatkan bahwa ternyata semua bisa kena!

Survei ini juga memetakan pengalaman pekerja dengan *non-biner* atau *queer*. *Non-biner* adalah istilah identitas gender yang tidak merujuk secara spesifik pada salah satu gender seperti perempuan maupun laki-laki. Hasil survei menunjukkan bahwa 21 dari total 22 responden *non-biner* (95,45%) mengaku pernah mengalami salah satu bentuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Untuk itu, pendekatan gender dan non-diskriminasi diperlukan untuk mengatasi masalah kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

2. **Disabilitas:** Pekerja dengan disabilitas lebih rentan mengalami kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dibandingkan pekerja tanpa disabilitas.

Faktor-faktor kerentanan tersebut di atas juga **menekankan pentingnya membuat dunia kerja yang lebih aman untuk kelompok rentan** (dalam hal ini pekerja perempuan, pekerja *non-biner*, dan pekerja dengan disabilitas).

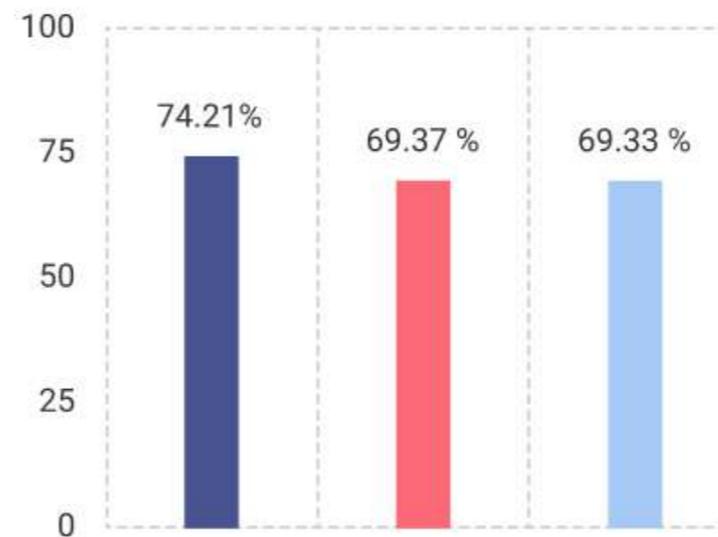


Kerentanan Pekerja

Berdasarkan Karakteristik Tempat Kerja

Kerentanan pekerja berdasarkan karakteristik tempat kerja:

- 74,21%** Responden yang bekerja di tempat kerja yang didominasi laki-laki pernah menjadi korban (282 dari 380 responden)
- 69,37%** Responden yang bekerja di tempat kerja dengan perbandingan setara pernah menjadi korban (342 dari 493 responden)
- 69,33%** Responden yang bekerja di tempat kerja yang didominasi perempuan pernah menjadi korban (208 dari 300 responden)



Meski perbedaannya tidak besar, prevalensi terjadinya kekerasan dan pelecehan lebih tinggi ditemukan di tempat kerja yang didominasi laki-laki. Hal ini tentu berkaitan dengan ketimpangan relasi gender, seperti yang disebutkan dalam faktor kerentanan berdasarkan identitas gender. Selain itu, survei ini juga menunjukkan adanya korelasi positif antara representasi perempuan dengan menurunnya persentase kekerasan dan pelecehan.



Kekerasan dan Pelecehan di Berbagai Sektor Kerja

Sektor Swasta

- 84,62%** 11 korban dari 13 responden
Pertanian, perkebunan, dan perikanan
- 81,25%** 13 korban dari 16 responden
Pariwisata dan perhotelan
- 80,95%** 34 korban dari 42 responden
Properti, lahan yasan, konstruksi, dan infrastruktur
- 79,25%** 42 korban dari 53 responden
Retail dan barang konsumsi lainnya
- 79,10%** 53 korban dari 67 responden
Manufaktur (Otomotif, pengolahan pangan, teknik, tekstil, logam, kimia)
- 78,57%** 44 korban dari 56 responden
Industri makanan dan minuman
- 76,92%** 10 korban dari 13 responden
Pekerja domestik (pekerjaan rumah tangga, pengasuh anak, driver, perawat orang tua)
- 75,00%** 30 korban dari 40 responden
Teknologi, telekomunikasi, dan TI
- 70,00%** 70 korban dari 100 responden
Media, industri kreatif, dan seni
- 68,42%** 13 korban dari 19 responden
Pertambangan, minyak dan gas
- 66,67%** 2 korban dari 3 responden
Maritim dan kelautan
- 63,38%** 45 korban dari 71 responden
Keuangan (perbankan, sekuritas, asuransi, dan investasi)
- 58,06%** 18 korban dari 31 responden
Perusahaan berbasis digital, *start-up* digital, pelantar berbasis digital

Sektor Publik

- 100,00%** 1 korban dari 1 responden
Politik (partai dan lembaga politik)
- 87,50%** 7 korban dari 8 responden
Penegak hukum dan militer
- 82,89%** 63 korban dari 76 responden
Pemerintahan
- 74,83%** 110 korban dari 147 responden
Pendidikan dan penelitian
- 74,31%** 81 korban dari 109 responden
Kesehatan dan olahraga
- 71,43%** 5 korban dari 7 responden
Keagamaan
- 63,64%** 7 korban dari 11 responden
Transportasi
- 58,21%** 78 korban dari 134 responden
Non-profit (LSM lokal, organisasi internasional, komunitas)

Lainnya

- 60,90%** 95 korban dari 156 responden
Lainnya



Hasil survei menunjukkan bahwa kekerasan dan pelecehan di dunia kerja terjadi di berbagai sektor kerja. Bahkan di setiap sektornya, terdapat paling sedikit **58,06% korban**. Karena itu, kebijakan pencegahan dan penanganan kasus kekerasan dan pelecehan menjadi penting bagi pemberi kerja pada sektor apapun, baik pada sektor publik maupun swasta.



Tahukah kamu?

Konvensi ILO No.190 mencakup semua sektor kerja, baik **publik atau swasta** dalam perekonomian **formal maupun informal**, dan di daerah perkotaan juga pedesaan.



Kekerasan dan Pelecehan Psikologis Paling Marak!

Bentuk kekerasan dan pelecehan yang paling marak terjadi jika diurutkan berdasarkan pengalaman responden sebagai korban:

77,40% responden pernah mengalami kekerasan dan pelecehan **psikologis**
644 responden

50,48% responden pernah mengalami kekerasan dan pelecehan **seksual**
420 responden

50,12% responden pernah mengalami kekerasan dan pelecehan **berdimensi ekonomi**
417 responden

18,63% responden pernah mengalami kekerasan dan pelecehan **fisik**
199 responden

Selain berdasarkan bentuknya, survei ini juga memetakan pengalaman kekerasan dan pelecehan yang terjadi secara daring, di mana:

48,56% responden pernah mengalami kekerasan dan pelecehan **daring**
404 responden

Dari sekian banyak pengalaman kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, kekerasan dan pelecehan psikologis paling banyak terjadi dengan jumlah responden yang mengalami sebanyak 77,40%. Disusul dengan kekerasan dan pelecehan seksual, ekonomi, dan fisik. Pengalaman ini adalah buah hasil dari relasi kuasa yang tidak seimbang dalam dunia kerja.

Selain berbagai bentuk kekerasan dan pelecehan yang bisa di alami di dunia nyata, survei ini juga memotret berbagai bentuk kekerasan dan pelecehan yang dialami secara daring, yang bisa terjadi di berbagai pelantar atau media komunikasi yang digunakan pekerja.



Tahukah kamu?

Pada tanggal 21 Juni 2019 di Jenewa, Swiss, Konvensi ILO 190 (KILO 190) resmi diadopsi oleh konstituen tripartit Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) yang terdiri dari perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja dari 187 negara anggota. KILO 190 yang berjudul “Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja” dilengkapi dengan Rekomendasi No. 206 yang berfungsi sebagai pedoman yang lebih rinci. Konvensi ini adalah perjanjian internasional pertama yang mengakui hak setiap orang atas dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan. KILO 190 menjadi standar ketenagakerjaan internasional terbaru yang menyoroti peran penting berbagai pihak dalam melawan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk peran pemerintah, pemberi kerja, dan serikat pekerja.

Konvensi ILO No.190 mendefinisikan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja sebagai:

“Serangkaian perilaku dan praktik yang tidak dapat diterima, sebuah ancaman yang terjadi sekali atau berulang, serta mengakibatkan kerugian **fisik, psikologis, seksual, dan ekonomi.**”

Untuk informasi selengkapnya, silahkan memindai barcode berikut



[K190 Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja](#)

Kekerasan dan Pelecehan Psikologis

Bentuk kekerasan dan pelecehan psikologis yang dialami responden:

67,39% Diolok-olok/diejek, dihina, direndahkan, menerima bercandaan tak senonoh
434 responden

48,45% Disebarkan rumor/gosip tidak benar
312 responden

42,70% Mendapatkan makian, teriakan, dan gangguan verbal lainnya
275 responden

30,43% Mengalami perundungan (*bullying*)
196 responden

29,66% Dikucilkan
191 responden

11,65% Mengalami pengeroyokan verbal
75 responden

*persentase dari total 644 responden yang mengalami kekerasan dan pelecehan psikologis

Kekerasan dan pelecehan psikologis paling marak dialami oleh responden, yakni sebesar **77,40%** dari total keseluruhan korban. Ditemukan juga pola di mana seorang korban bisa mendapatkan lebih dari 1 bentuk kekerasan dan pelecehan psikologis.

Meski tidak menyerang fisik, kekerasan dan pelecehan psikologis tetap harus dipandang serius, terutama melihat tingginya persentase responden yang pernah mengalami bentuk-bentuk kekerasan dan pelecehan ini.



Tahukah kamu?

Perundungan, atau yang lebih dikenal dengan *bullying* adalah segala perilaku yang bertujuan menyakiti seseorang, dan biasanya dilakukan secara berulang atau terus-menerus.

Kekerasan dan Pelecehan Seksual

Bentuk kekerasan dan pelecehan seksual yang dialami responden:

74,29%
312 responden
Menerima godaan/candaan/siulan bernuansa seksual, termasuk panggilan "Sayang", "Cantik", "Seksi" tanpa disetujui

49,29%
207 responden
Mendapat kedipan/lirikan/diperhatikan bagian tubuhnya dengan ekspresi seksual tertentu

47,14%
198 responden
Dicium, dipeluk, atau disentuh tanpa persetujuan

13,57%
57 responden
Diperlihatkan alat kelamin, atau konten seksual (secara langsung)

8,10%
34 responden
Diintimidasi/dipaksa/diancam agar terlibat dalam aktivitas seksual

7,14%
30 responden
Percobaan pemerkosaan/pemerkosaan

*persentase dari total 420 responden yang mengalami kekerasan dan pelecehan seksual

Terlepas dari mulai banyaknya edukasi mengenai kekerasan dan pelecehan, fenomena ini masih terjadi di dunia kerja. Sebanyak 36,23% responden mengatakan korban menerima godaan/candaan/siulan bernuansa seksual atau yang biasa kita kenal dengan pelecehan seksual secara verbal. Pelecehan seksual verbal ini adalah salah satu bentuk yang sering dinormalisasi atau dianggap wajar, dengan alasan 'candaan', bahkan 'pujian'.

Salah satu unsur dari pelecehan seksual adalah adanya *quid-pro-quo*. *Quid pro quo*, dalam Bahasa Indonesia berarti "**ini untuk itu**". Dalam konteks kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, ini adalah situasi di mana **pelaku meminta targetnya untuk melakukan perilaku seksual tertentu, sebagai syarat pemenuhan hak pekerja, kesempatan kerja, dan penawaran lainnya**. Penawaran ini dapat berupa hak cuti, kemudahan akses kerja, promosi posisi jabatan lebih tinggi, pemberian upah/gaji, perpanjangan kontrak, dan lainnya. Selain iming-iming, situasi *quid-pro-quo* juga sering melibatkan ancaman. Contoh: ancaman atas pemutusan hubungan kerja, ancaman sanksi berupa mutasi, dan lainnya.



Tahukah kamu?

Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS) tentu menandai kemajuan penting dalam perlindungan pekerja Indonesia. Tetapi, seperti namanya, UU ini hanya fokus kepada berbagai tindak kekerasan seksual, namun tidak mencakup bentuk kekerasan dan pelecehan lain. Pentingnya meratifikasi **Konvensi ILO No. 190** adalah salah satu upaya dalam melengkapi UU TPKS.



Kekerasan dan Pelecehan Berdimensi **Ekonomi**

Bentuk kekerasan dan pelecehan berdimensi ekonomi yang dialami responden:

74,58%
311 responden
Diharuskan mengerjakan tugas di luar tanggung jawab posisi kamu dan dengan beban kerja tinggi (harus selalu lembur tanpa insentif, tidak cukup istirahat)

42,45%
177 responden
Sering diminta bekerja larut malam di luar jam kerja, atau di luar lingkungan kerja

33,09%
138 responden
Dipaksa bekerja tanpa kejelasan pembayaran gaji/upah

*persentase dari total 417 responden yang mengalami kekerasan dan pelecehan berdimensi ekonomi

Dunia kerja modern belakangan ini marak dengan istilah *Hustle Culture*, di mana banyaknya pekerjaan melebihi tanggung jawab dan jam kerja yang dipenuhi lembur. Penting untuk menyadari bahwa dibebankan tugas di luar tanggung jawab posisi, dan di luar jam kerja merupakan bentuk kekerasan dalam dunia kerja.

Dari total 417 korban kekerasan dan pelecehan dengan dimensi ekonomi, **74,58% menyatakan mereka pernah diharuskan mengerjakan tugas di luar tanggung jawab posisi** dan dengan beban kerja yang tinggi (lembur tanpa insentif dan tidak cukup istirahat), **42,45% mengatakan sering diminta bekerja larut malam di luar waktu kerja** dan **33,09% lainnya pernah dipaksa bekerja tanpa kejelasan pembayaran gaji.**

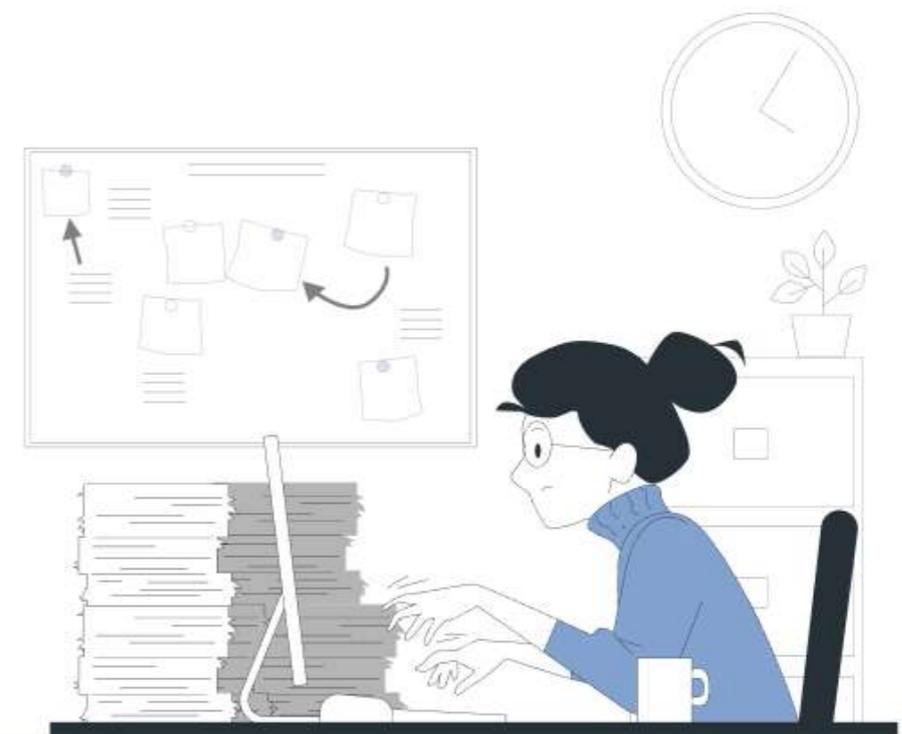
Hal-hal ini dapat menjadi perhatian lebih lanjut dari pihak manajemen perusahaan/pemberi kerja dan serikat pekerja, untuk didiskusikan dalam dialog sosial hubungan industrial kerjanya.



Tahukah kamu?

Hustle culture pertama kali tercetus di media sosial sebagai sesuatu hal yang positif untuk memberikan semangat kepada para pencari kerja. Lambat laun istilah tersebut berbalik arah, dan mulai menunjukkan sisi buruknya. Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja yang berdimensi ekonomi ini adalah satu dampak buruk dari fenomena ini.

Tren *hustle culture* ini tentu tidak sesuai dengan prinsip *decent work* atau pekerjaan yang layak berdasarkan standar Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Melihat bahwa Indonesia telah meratifikasi 8 konvensi inti ILO, sudah seharusnya semua pekerja memiliki hak atas pekerjaan yang layak.



Kekerasan dan Pelecehan Berdimensi Fisik

Bentuk kekerasan dan pelecehan fisik yang dialami responden:

63,23% Mendapatkan serangan fisik lainnya

98 responden

25,81% Dipukul

57 responden

16,13% Ditampar

25 responden

10,97% Ditendang

17 responden

9,68% Mengalami pengeroyokan fisik

15 responden

9,03% Mengalami percobaan pembunuhan

14 responden

*persentase dari total 155 responden yang mengalami kekerasan dan pelecehan fisik



Meski merupakan bentuk yang paling mudah diidentifikasi, kekerasan dan pelecehan fisik masih terjadi di dunia kerja. Bentuk kekerasan dan pelecehan fisik yang terjadi pada responden berupa pukulan, tamparan, tendangan, keroyokan, serangan fisik lainnya hingga dengan percobaan pembunuhan. Tidak jarang, bentuk kekerasan ini dianggap sebagai tindakan disiplin, padahal belum tentu tertulis secara resmi dalam peraturan kedisiplinan di institusi pemberi kerja tersebut.

Di sisi yang lain, tingginya responden yang pernah merasakan "serangan fisik lainnya", mengindikasikan luasnya rentang serangan fisik itu sendiri. Informasi ini memberikan pesan pentingnya pengaturan bentuk-bentuk kekerasan dan pelecehan fisik yang jauh lebih komprehensif.

Kekerasan dan Pelecehan Berdimensi **Daring**

Bentuk kekerasan dan pelecehan daring yang dialami responden:

- 44,55%** Menerima godaan/candaan bernuansa seksual secara daring
180 responden
- 42,33%** Dikirimkan pesan teks/e-mail/gambar/audio/video/stiker dengan konten seksual secara daring
171 responden
- 38,12%** Diolok-olok, dihina, direndahkan secara daring
154 responden
- 30,20%** Disebarkan rumor/gosip tidak benar secara daring
122 responden
- 16,58%** Disebarkan foto atau video tanpa persetujuan secara daring
67 responden
- 16,34%** Mengalami perundungan siber (*cyber bullying*)
66 responden
- 14,85%** Mendapatkan makian, teriakan secara daring (contoh: melalui Zoom)
60 responden
- 7,67%** Diintimidasi/dipaksa/diancam agar terlibat dalam aktivitas seksual
31 responden

*persentase dari total 404 responden yang mengalami kekerasan dan pelecehan secara daring

Jika membahas tentang Pekerjaan Masa Depan, berbagai kegiatan, dan komunikasi dalam bekerja semakin mudah dilakukan dengan teknologi digital dan internet. Selain itu, pandemi Covid-19 yang melanda dunia memaksa sebagian besar para pekerja, dan pemberi kerja untuk menggunakan teknologi dalam bekerja, dan berkomunikasi.

Sayangnya, hal ini tidak menghilangkan prevalensi kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Walaupun tidak terjadi secara fisik, pelecehan, dan kekerasan ternyata dapat dilakukan dengan mudah menggunakan kemajuan teknologi, atau yang saat ini kerap dikenal dengan istilah **Kekerasan Berbasis Gender Online (KBGO)**. Hasil survei ini menunjukkan praktik KBGO yang paling banyak dirasakan responden adalah menerima godaan/candaan bernuansa seksual secara daring.



Tahukah kamu?

Perundungan siber atau *cyber bullying* sering terjadi secara berulang dan terkadang berawal dari bercandaan. Perundungan siber juga sering terjadi sebagai kelanjutan dari perundungan langsung.

Menurut Survei Never Okay Project dan SAFEnet di tahun 2020, pelecehan seksual daring dialami oleh pekerja ketika bekerja dari rumah (*WfH*) melalui beberapa pelantar komunikasi digital. Sebanyak 90% di antaranya terjadi melalui aplikasi pesan (WhatsApp, Line, Telegram, dan lainnya), 75% terjadi pada rapat daring melalui aplikasi konferensi video (Zoom, Meet, Skype, dan lainnya), dan 22% terjadi di media sosial (Instagram, Twitter, dan lainnya).



Atasan dan Rekan Kerja Kerap Menjadi Pelaku!

Pelaku:

54,81% Atasan/penyila atau rekan kerja yang lebih senior
456 responden

51,44% Rekan kerja sebaya/setara jabatan dan tugas kerjanya
428 responden

19,23% Tidak yakin/tidak mengetahui orangnya
160 responden

18,27% Rekan kerja dari luar organisasi (contoh: klien/pelanggan, vendor, investor)
152 responden

8,29% Pemilik perusahaan
69 responden

5,77% Bawahan
48 responden

4,81% SDM/Manajemen
40 responden

*persentase dari jumlah total 832 korban

Atasan/supervisor atau rekan kerja yang lebih senior menempati posisi pertama dari pelaku kekerasan dan pelecehan di dunia kerja berdasarkan data yang dikumpulkan, yakni sebanyak 54,81%. Hal ini mengkonfirmasi ketimpangan relasi kuasa antara pelaku dan korban. Di mana pada konteks di dunia kerja, bukan hanya ada ketimpangan relasi gender tetapi juga didasari oleh posisi, jabatan dan kekuasaan.

Selain pelaku internal, survei ini juga menunjukkan 18,27% responden pernah mengalami kekerasan dan pelecehan dari rekan kerja di luar organisasi, seperti klien/pelanggan, vendor, atau investor. Sehingga bagi para pemberi kerja, penting untuk melindungi pekerjanya dari kekerasan dan pelecehan baik oleh pelaku dari dalam maupun luar organisasi.



Bukan Hanya Terjadi di Kantor!

Tempat Kejadian Berlangsung:

- 69,83%** Di dalam kantor/ruangan kerja
581 responden
- 39,06%** Terjadi secara daring
325 responden
- 21,88%** Di lapangan dan luar bangunan kantor
182 responden
- 14,42%** Di ruang publik tempat kerja lain (contoh: *co-working space*, ruang meeting sewaan)
120 responden
- 12,74%** Pada perjalanan kerja/dinas, pelatihan atau kegiatan kerja
106 responden
- 10,46%** Di perjalanan menuju dan dari tempat kerja
87 responden
- 4,93%** Di akomodasi yang disediakan perusahaan/pemberi kerja (contoh: asrama, hotel)
41 responden
- 3,25%** Di fasilitas sanitasi, cuci dan ganti pakaian
27 responden

*persentase dari jumlah total 832 korban

Berdasarkan lokasi kejadiannya, dapat dilihat bahwa kekerasan dan pelecehan di dunia kerja bisa terjadi di banyak lokasi yang masih berkaitan dengan pekerjaan. Kegiatan kerja di berbagai sektor industri yang tidak hanya dilakukan di satu tempat/lokasi, tidak menutup kemungkinan terjadinya kekerasan dan pelecehan.

Selain di dalam kantor/ruang kerja (69,83%), insiden paling sering terjadi secara daring (39,06%). Hal ini tentu menjadi sorotan khusus, terutama dengan adanya pergeseran pola kerja di Indonesia pasca pandemi melanda. Situasi kerja yang berbasis daring seperti bekerja dari rumah, dan bekerja dari mana saja, ternyata tidak terlepas dari insiden kekerasan dan pelecehan.



Tahukah kamu?

Menurut Konvensi ILO 190, **dunia kerja** mencakup:

1. Tempat kerja
2. Ruang publik dan pribadi di mana kita bekerja (contoh: kerja lapangan, *co-working space*)
3. Tempat di mana pekerja dibayar, istirahat, atau makan (contoh: kantin)
4. Fasilitas sanitasi, cuci, dan ganti pakaian
5. Tempat pelatihan kerja
6. Perjalanan, pelatihan, atau kegiatan sosial lain (contoh: menuju lapangan/lahan/fasilitas lain; ketika perjalanan kerja/dinas)
7. Akomodasi yang disediakan Perusahaan (contoh: hotel, asrama, asrama)
8. Bepergian menuju dan dari tempat kerja
9. Melalui komunikasi terkait pekerjaan, termasuk kegiatan dan pertemuan daring (contoh: melalui obrolan/diskusi di WhatsApp, ketika rapat melalui Zoom)

Untuk informasi selengkapnya tentang ILO, silahkan memindai barcode berikut:



www.ilo.org/jakarta

03

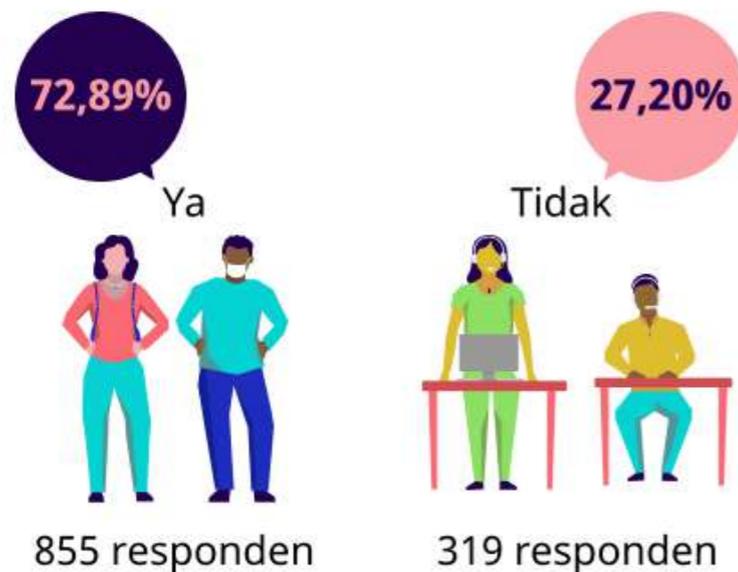
Temuan ketiga

Pengalaman Responden mengenai Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja (Sebagai Saksi)



Banyaknya Saksi Menunjukkan **Seriusnya Masalah**

Responden pernah menyaksikan/mendengar/
membaca perilaku kekerasan atau pelecehan
di dunia kerja:



Meski perbedaannya tidak terlalu besar, pengalaman responden menjadi saksi (855 responden atau 72,89%) lebih tinggi dibandingkan dengan pengalaman sebagai korban kekerasan dan pelecehan di dunia kerja (832 responden atau 70,93%).

Temuan ini menunjukkan betapa banyaknya kasus-kasus yang terjadi di lingkungan sekitar kita. Karena itu, peran saksi dalam melawan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja menjadi penting. Intervensi dari saksi (*bystander intervention*) pada kasus-kasus kekerasan dan pelecehan sangatlah diperlukan menciptakan dunia kerja yang aman, serta berpihak kepada korban.

04

Temuan keempat

Respons, Dampak, dan Hasil Penanganan (Pengalaman Responden Sebagai Korban)

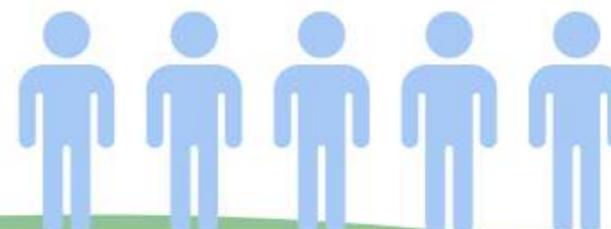


Masih Banyak Korban Yang Memilih **Diam**

Tindakan yang dilakukan korban setelah mengalami kekerasan dan pelecehan di dunia kerja:

47,72% 397 responden	Cerita ke teman/keluarga di luar tempat kerja	4,69% 39 responden	Mendokumentasikan kejadian
42,55% 354 responden	Diam dan tidak tahu harus berbuat apa	3,61% 30 responden	Lapor ke lembaga masyarakat, komunitas, atau lembaga bantuan hukum
34,50% 287 responden	Bicara ke pelaku bahwa saya tidak nyaman dan hal tersebut salah	1,92% 16 responden	Lapor ke lembaga negara (Komnas Perempuan, Komnas HAM, dll)
21,88% 182 responden	Keluar dari perusahaan/institusi	1,80% 15 responden	Lapor ke pihak Kepolisian
17,55% 146 responden	Melawan dan membela diri, meminta pertolongan	0,96% 8 responden	Lapor ke serikat pekerja
16,25% 136 responden	Lapor ke rekan kerja	0,60% 5 responden	Lapor ke Dinas Tenaga Kerja
10,94% 91 responden	Lapor ke SDM/Manajemen		
9,01% 75 responden	Membagikan pengalaman di media sosial atau pelantar support anonim		

*persentase dari jumlah total 832 korban



Untuk mendapatkan keadilan, tidak semua korban dapat menempuh jalur-jalur formal. Dua tindakan teratas yang dilakukan korban masuk ke dalam kategori ini. Sebanyak 47,72% bercerita ke teman/keluarga di luar tempat kerja, serta 42,55% diam dan tidak tahu harus berbuat apa. Upaya yang dilakukan melalui jalur formal masih minim, yaitu 10,94% korban melaporkan ke SDM/Manajemen (10,68%), 1,80% korban melaporkan ke pihak Kepolisian (1,76%). Selain itu, hanya sedikit korban yang melaporkan kasus kepada serikat pekerja 0,96%. Padahal, serikat pekerja dapat menjadi pendukung bagi korban kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Kabar baiknya, cukup banyak korban yang menegur pelaku, yaitu 34,50% berbicara ke pelaku, bahwa ia merasa tidak nyaman dan hal tersebut salah.





Tahukah kamu?

- Serikat pekerja dapat berperan penting dalam kasus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Begitu juga dengan anggota serikat yang bisa berperan aktif dan menerima beberapa manfaat langsung. Serikat pekerja dapat mengajukan usulan agar pemberi kerja membuat peraturan khusus untuk mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Serikat pekerja juga bisa melakukan pendampingan bagi korban kekerasan dan pelecehan; dalam hal memberikan informasi terkait hak-hak korban berdasarkan peraturan yang berlaku di lingkungan kerja tersebut. Serikat pekerja juga bisa menginisiasi diskusi dan sosialisasi terkait kekerasan dan pelecehan.
- *Spill the tea* adalah fenomena di mana seseorang membagikan fakta dari kejadian yang ia alami. Media sosial seperti Instagram dan Twitter kerap menjadi ruang bagi penyintas kekerasan dan pelecehan di dunia kerja untuk melakukan hal ini. Meski merupakan upaya yang membutuhkan keberanian, banyak risiko negatif yang menghantui ketika memilih opsi ini. Termasuk di antara ancaman penyebaran identitas dan informasi pribadi penyintas (*doxxing*), penyintas disalahkan kembali oleh masyarakat luas (*victim blaming*), serta ancaman dari pelaku termasuk kriminalisasi penyintas menggunakan pasal-pasal defamasi.

Konsekuensi Negatif Masih Mendominasi

Hasil Penanganan Kasus:

+ Hasil positif

- 14,30%** Pelaku meminta maaf
119 responden
- 5,65%** Pelaku mendapat sanksi (mutasi, skors, teguran) dari manajemen perusahaan atau komite/gugus tugas
47 responden
- 3,25%** Korban mendapatkan pendampingan pemulihan psikologis dan fisik
27 responden
- 2,40%** Pelaku dipecat
20 responden
- 0,60%** Pelaku mendapat vonis hukuman pidana/ penjara
5 responden

- Hasil Negatif

- 1,56%** Korban dikriminalisasi (mendapat tuntutan hukum atau mendapat vonis pidana)
13 responden
- 3,00%** Korban dan saksi mendapat ancaman
25 responden
- 3,49%** Identitas korban disebarakan
29 responden
- 3,85%** Pelaku melakukan kekerasan dan pelecehan lagi kepada korban
32 responden
- 4,93%** Korban mendapat sanksi (mutasi, skors, teguran)
41 responden
- 5,77%** Korban dipecat/dipaksa mengundurkan diri
48 responden
- 18,99%** Korban disalahkan
158 responden
- 56,49%** Tidak ada hasil apapun
470 responden

13,10% Diselesaikan secara musyawarah/kekeluargaan di lingkungan perusahaan/institusi
109 responden

*persentase dari jumlah total 832 korban

Hasil penanganan kasus yang dialami korban kekerasan dan pelecehan di dunia kerja didominasi dengan hasil negatif, terutama tidak ada hasil apapun (55,16%). Temuan ini berkaitan dengan masih banyak korban yang memilih untuk diam dan tidak melaporkan kasusnya.

Selain itu, pada peringkat kedua ditemukan masih banyaknya praktik menyalahkan korban atau *victim blaming* (18,54%). Hal ini mengingatkan masih ada tantangan sosio-kultural di tengah masyarakat Indonesia yang banyak memberikan label negatif kepada korban kekerasan dan pelecehan. Contohnya adakah label 'provokatif', 'memancing', 'menggunakan pakaian tidak sopan', dan sebagainya.



Minimnya Kepercayaan kepada SDM/Manajemen

Alasan korban tidak melapor ke SDM/Manajemen:

45,61% 338 responden	Merasa SDM/Manajemen tidak akan melakukan apapun	27,26% 202 responden	Pelaku memiliki posisi penting yang dapat mempengaruhi SDM/Manajemen
37,79% 280 responden	Khawatir tidak akan ada yang percaya	24,29% 180 responden	Tidak ingin membangkitkan trauma
37,52% 278 responden	Khawatir akan mempengaruhi karier	21,59% 160 responden	Tidak melaporkan karena masih wajar dan belum keluar batas
31,44% 233 responden	Khawatir ada pembalasan dari pelaku	14,44% 107 responden	Tidak mengerti proses pelaporan ke SDM/Manajemen
31,04% 230 responden	Takut akan disalahkan	8,77% 65 responden	Tidak ingin pelaku mendapat masalah

*persentase dari 741 korban yang tidak melapor ke SDM/Manajemen

Terkait dengan minimnya pelaporan yang dilakukan korban kepada SDM/Manajemen, ditemukan indikasi kecilnya kepercayaan korban kepada pihak SDM/Manajemen di mana 45,61% korban merasa SDM/Manajemen tidak akan melakukan apapun.

Dominasi pelaku sebagai rekan kerja dengan posisi lebih tinggi atau memegang kekuasaan, juga mempengaruhi minimnya pelaporan ke SDM di mana korban khawatir ada pembalasan dari pelaku (31,44%), juga dikarenakan pelaku memiliki posisi penting yang dapat mempengaruhi SDM/Manajemen (27,26%).

Secara keseluruhan, alasan-alasan di balik resistensi korban untuk melapor kepada SDM/Manajemen juga menunjukkan perjalanan korban yang kerap merasa sendirian dalam melalui hal ini, ditandai dengan perasaan khawatir tidak akan ada yang percaya (37,79%) dan takut akan disalahkan (31,04%).



Kecilnya Kepercayaan Kepada Kepolisian

Alasan korban tidak melapor ke kepolisian:

50,08% 415 responden	Merasa pihak kepolisian tidak akan melakukan apapun	25,21% 206 responden	Tidak lapor karena masih wajar dan belum keluar batas
34,88% 285 responden	Takut harus mengeluarkan uang yang banyak	21,79% 178 responden	Tidak mengerti mekanisme pelaporan ke kepolisian
31,09% 254 responden	Takut akan disalahkan	19,46% 159 responden	Tidak ingin membangkitkan trauma
30,60% 250 responden	Khawatir tidak akan ada yang percaya	9,91% 81 responden	Tidak ingin pelaku mendapat masalah
26,19% 214 responden	Khawatir ada pembalasan dari pelaku		

*persentase dari 817 korban yang tidak melapor ke Kepolisian

Terkait dengan minimnya pelaporan yang dilakukan korban kepada SDM/Manajemen, ditemukan indikasi kecilnya kepercayaan korban kepada pihak kepolisian di mana 50,08% korban merasa pihak kepolisian tidak akan melakukan apapun. Selain itu, ada antisipasi yang cukup besar (34,88%), bahwa pelaporan ke kepolisian memerlukan uang yang banyak.



Tingginya Keinginan Mengundurkan Diri

Dampak **profesional** yang dirasakan korban:

- 47,00%** Ingin keluar dari perusahaan/institusi
391 responden
- 41,35%** Menghindar dari situasi kerja tertentu (rapat, lokasi, jadwal kerja tertentu, dll)
344 responden
- 39,18%** Ingin pindah ke industri kerja yang dirasa lebih aman
326 responden
- 26,56%** Mengajak teman-teman kerja untuk lebih berhati-hati dan mengajukan perbaikan kondisi keamanan keselamatan kerja ke manajemen
221 responden

*persentase dari jumlah total 832 korban

- 24,16%** Ingin mengambil cuti/libur sementara
191 responden
- 22,96%** Performa kerja saya menurun & penilaian kinerja memburuk
201 responden
- 18,15%** Memberanikan diri untuk angkat suara (*speak up*) di komunitas dan menjadi aktivis untuk menyerukan pentingnya lingkungan kerja aman bebas pelecehan
151 responden
- 9,74%** Tidak ingin bekerja lagi selamanya
81 responden



Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja menimbulkan banyak dampak bagi korbannya, termasuk dampak profesional. Sebanyak 40,38% korban dari kekerasan dan pelecehan kebanyakan ingin keluar dari perusahaan/institusi tempat ia bekerja. Hal ini membuktikan bahwa pentingnya lingkungan kerja yang aman untuk mempertahankan kinerja dan produktivitas pekerja, serta mencegah terganggunya operasional bisnis.

Selain itu, 39,18% korban (326 orang) menyatakan ingin pindah ke industri kerja yang lebih aman. Hal ini menunjukkan, jika kekerasan dan pelecehan sering terjadi dan terus dibiarkan di suatu industri, maka ada resiko industri tersebut akan kehilangan pekerja yang memiliki potensi, kemampuan, dan kompetensi.

Di sisi lain, 26,56% korban (221 orang) mengajak teman-teman kerjanya untuk lebih berhati-hati dan mengajukan perbaikan kondisi keamanan keselamatan kerja ke manajemen, serta 18,15% korban (151 orang) memberanikan diri untuk angkat suara (*speak up*) di komunitas dan menjadi aktivis untuk menyerukan pentingnya lingkungan kerja aman bebas pelecehan. Hal ini merupakan suatu temuan positif yang menunjukkan bentuk perlawanan terhadap kekerasan dan pelecehan di lingkungan kerja.



Terganggunya Kesehatan Fisik, Mental, serta Hubungan Sosial Korban

Dampak **personal** yang dirasakan korban:

63,22% Marah dan merasa tidak nyaman
526 responden

55,05% Gangguan kesehatan mental (depresi, gelisah, stres, ketakutan, dll)
458 responden

44,72% Malu dan menjadi tidak percaya diri
381 responden

45,79% Hubungan dan komunikasi sosial dengan teman, keluarga dan relasi di luar kerja menjadi terganggu
345 responden

31,85% Menyalahkan diri sendiri
265 responden

24,52% Gangguan kesehatan fisik (pusing, susah tidur, rasa sakit/nyeri, dll)
204 responden

12,86% Terpikir untuk bunuh diri
107 responden

Selain dampak profesional, kekerasan dan pelecehan juga memiliki dampak personal. Dampak negatif dirasakan korban dari segi kesehatan fisik dan mental. Selain itu, hubungan dan komunikasi sosial dengan teman, keluarga dan relasi di luar kerja menjadi terganggu (41,47%). Artinya, meski kekerasan dan pelecehan terjadi di dunia kerja, efeknya berkembang ke luar relasi kerja. Dampak yang paling mengkhawatirkan tentunya adalah adanya keinginan korban untuk mengakhiri hidup (12,86%).

*persentase dari jumlah total 832 korban



05

Temuan kelima

Respons, Dampak, dan Hasil Penanganan (Pengalaman Responden Sebagai Saksi)



Keselamatan Korban **Nomor Satu Bagi Saksi**

Tindakan yang dilakukan saksi saat kejadian:

35,56% Mengajak korban ke tempat lain yang lebih aman
304 responden

34,39% Diam dan tidak tahu harus berbuat apa
294 responden

32,40% Menghentikan pelaku saat itu juga
277 responden

27,02% Meminta rekan kerja lain untuk menghentikan pelaku
231 responden

20,58% Mengalihkan perhatian pelaku
176 responden

16,49% Mendokumentasikan kejadian sebagai bukti
141 responden

2,92% Menganggap tindakan tersebut wajar, sering terjadi, biasa saja
25 responden

*persentase dari jumlah total 855 saksi

Dalam kasus kekerasan dan pelecehan pasti terdapat korban yang merasakan kerugian paling besar baik dalam hal psikologis, fisik maupun ekonomi. Sebesar 35,56% saksi menyadari akan pentingnya keselamatan dan keamanan korban dengan mengajak korban ke tempat lain yang lebih aman saat terjadi kejadian. Namun, tidak jarang juga para saksi diam saja dan tidak tahu berbuat apa, sebanyak 34,39% responden mengakui hal ini. Ini bisa terjadi jika saksi merasa takut, atau belum mengetahui ada tidaknya mekanisme penanganan internal, atau belum mendapatkan pelatihan tentang kekerasan dan pelecehan di lingkungan kerjanya.

Secara keseluruhan, ada pola positif di mana banyak saksi dapat termasuk dalam kategori saksi yang aktif karena 32,40% menyatakan bahwa mereka menghentikan pelaku

saat itu juga, 27,02% meminta rekan kerja lain untuk menghentikan pelaku, 20,58% mengalihkan perhatian pelaku dan 16,49% mendokumentasikan kejadian sebagai barang bukti. Dalam hal ini penting untuk mendorong agar para saksi lebih proaktif ketika merespon kejadian kekerasan dan pelecehan seksual (*active bystander*). Sayangnya, masih terdapat saksi yang menganggap tindakan tersebut wajar, sering terjadi dan biasa saja (2,92%)



Tahukah kamu?

Sebagai saksi, mendokumentasikan kejadian dapat membantu korban dalam proses pelaporan dengan menjadikan hasil dokumentasi tersebut sebagai barang bukti. Tetapi, saksi harus memahami prinsip utama dalam mendokumentasikan insiden kekerasan dan pelecehan, yaitu dengan tidak menyebarkan hasil dokumentasi tanpa sepengetahuan dan persetujuan korban.

Memastikan Keadaan Korban dan Membantu Adalah **Hal Utama**

Tindakan yang dilakukan saksi setelah kejadian:

54,74% Menanyakan keadaan rekan kerja yang menjadi korban
468 responden

37,66% Membantu korban untuk bisa mengambil tindakan selanjutnya untuk penanganan kasusnya
322 responden

29,12% Diam dan tidak tahu harus berbuat apa
249 responden

28,65% Menjaga kerahasiaan identitas korban dan menawarkan bantuan pendampingan
245 responden

14,27% Menjadi saksi pelaporan ke SDM/Manajemen
122 responden

12,51% Melapor ke SDM/Manajemen tanpa sepengetahuan korban
176 responden

9,71% Menjadi saksi pelaporan ke pihak kepolisian
83 responden

2,11% Menganggap tindakan tersebut wajar, sering terjadi, biasa saja
18 responden

0,94% Menyebarkan/mengirimkan bukti tanpa sepengetahuan korban
8 responden

Sama seperti pola tindakan yang diambil saksi ketika kejadian berlangsung, pasca kejadian banyak saksi yang berperan aktif untuk menunjukkan dukungannya kepada korban. Ini adalah suatu temuan yang bisa diapresiasi. Namun, tidak sedikit (29,12%) saksi yang juga memilih untuk diam karena tidak tahu harus berbuat apa. Artinya, terdapat ketimpangan pengetahuan dan tindakan yang dapat/harus dilakukan sebagai seorang saksi.

*persentase dari jumlah total 855 saksi



Kemana Kasus Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja Berlanjut

Hasil Penanganan Kasus Berdasarkan Pengalaman Saksi:

+ Hasil positif

18,25% 156 responden	Pelaku meminta maaf
14,74% 126 responden	Pelaku mendapat sanksi (mutasi, skors, teguran) dari manajemen perusahaan atau komite/gugus tugas
11,11% 95 responden	Korban mendapatkan pendampingan pemulihan psikologis dan fisik
7,25% 62 responden	Pelaku diproses secara hukum
7,13% 61 responden	Pelaku dipecat
2,34% 20 responden	Pelaku mendapat vonis hukuman pidana/penjara
27,37% 234 responden	Diselesaikan secara musyawarah/kekeluargaan di lingkungan perusahaan/institusi

- Hasil Negatif

40,82% 349 responden	Tidak ada hasil apapun
11,46% 98 responden	Korban disalahkan
10,06% 86 responden	Saksi dituduh ikut campur
7,60% 65 responden	Saksi dituduh berbohong
5,96% 51 responden	Korban dipecat/dipaksa mengundurkan diri
5,50% 47 responden	Korban mendapat ancaman
5,26% 45 responden	Saksi mendapat ancaman dari pihak pelaku
4,80% 41 responden	Korban mendapat sanksi (mutasi, skors, teguran)
4,09% 35 responden	Saksi mendapat sanksi (mutasi, skors, teguran)
3,98% 34 responden	Korban dikriminalisasi (mendapat tuntutan hukum atau mendapat vonis pidana)
2,57% 22 responden	Pelaku melakukan kekerasan dan pelecehan lagi kepada korban
2,46% 21 responden	Identitas korban disebarakan

*persentase dari jumlah total 855 saksi



Kecilnya Kepercayaan Kepada SDM/Manajemen

Alasan tidak melapor ke SDM/Manajemen:

37,03% 277 responden	Saya khawatir akan dituduh ikut campur	13,37% 100 responden	Saya tidak mengerti proses pelaporan ke SDM/Manajemen
31,82% 238 responden	Saya khawatir ada pembalasan dari pelaku (merasa terancam atau takut akan menjadi korban selanjutnya)	12,43% 93 responden	Saya menunggu saksi lain untuk melapor
29,68% 222 responden	Saya merasa SDM/Manajemen tidak akan melakukan apapun	9,49% 71 responden	Saya tidak melaporkan karena saya anggap masih wajar dan belum keluar batas
28,48% 213 responden	Menjaga kerahasiaan identitas korban dan menawarkan bantuan pendampingan	9,22% 69 responden	Pelaku adalah teman saya
27,54% 206 responden	Saya khawatir tidak akan ada yang percaya saya	6,15% 46 responden	Saya tidak kenal/dekat dengan korban
24,06% 180 responden	Saya khawatir akan mempengaruhi karir saya	4,55% 34 responden	Saya tidak ingin pelaku mendapat masalah

persentase dari jumlah total 748 saksi yang tidak melapor ke SDM/Manajemen

Tidak adanya rasa kepercayaan dari para pekerja terhadap manajemen merupakan akar dari alasan para saksi tidak melapor ke SDM/Manajemen. Sama seperti yang dialami korban, sebagian saksi juga enggan melapor karena merasa SDM/Manajemen tidak akan melakukan apapun (29,68%). Selain itu, masih ada kekhawatiran bahwa keterlibatan aktif dari saksi akan dinilai sebagai tindakan ikut campur (37,03%).

Saksi Takut Akan Menjadi **Korban Selanjutnya**

Dampak personal pada saksi:

- 59,42%** Marah dan merasa tidak nyaman
508 responden
- 41,64%** Takut akan menjadi korban selanjutnya
356 responden
- 30,41%** Gangguan kesehatan mental (depresi, gelisah, stres, ketakutan, dll)
260 responden
- 29,59%** Hubungan dan komunikasi sosial dengan teman, keluarga dan relasi di luar kerja menjadi terganggu
253 responden
- 22,81%** Menyalahkan diri sendiri
195 responden
- 13,80%** Gangguan kesehatan fisik (pusing, susah tidur, rasa sakit/nyeri, dll)
118 responden

*persentase dari jumlah total 855 saksi

Takut akan menjadi korban selanjutnya adalah dampak personal yang paling dominan pada saksi (41,64%) karena saksi memahami bahwa kekerasan dan pelecehan di dunia adalah hal yang nyata dan dapat menimpa dirinya juga. Gangguan kesehatan mental (30,41%, hubungan dan komunikasi sosial di luar kerja pun bisa berdampak kepada saksi (29,59%). Tidak jarang saksi menyalahkan dirinya sendiri atas kejadian ini (22,81%) dan sampai mengalami gangguan kesehatan fisik (13,80%).



Hilangnya Rasa Aman Dalam Bekerja

Dampak profesional pada saksi:

38,60%

330 responden

Mengajak teman-teman kerja untuk lebih berhati-hati dan mengajukan perbaikan kondisi keamanan keselamatan kerja ke manajemen

25,61%

219 responden

Memberanikan diri angkat suara di komunitas dan menjadi aktivis untuk menyerukan pentingnya lingkungan kerja aman bebas pelecehan

35,79%

306 responden

Ingin keluar dari perusahaan/institusi

15,91%

136 responden

Ingin mengambil cuti/libur sementara

32,51%

278 responden

Ingin pindah ke industri kerja yang dirasa lebih aman

12,75%

109 responden

Performa kerja saya menurun & penilaian kinerja memburuk

28,65%

245 responden

Menghindar dari situasi kerja tertentu (rapat, lokasi, jadwal kerja tertentu, dll)

7,02%

60 responden

Tidak ingin bekerja lagi selamanya

*persentase dari jumlah total 855 saksi

Dampak profesional yang dialami saksi menunjukkan bahwa kekerasan dan pelecehan di dunia kerja tidak hanya berimbas negatif kepada korban. Hal ini tentu berakibat buruk pada kondisi kerja dan kerja sama tim di dalamnya dan akhirnya membuat saksi juga ikut ingin keluar dari perusahaan/institusi (35,79%). Di lain sisi, ada efek positif di mana saksi mengambil peranan lebih untuk mengajak teman-teman kerja untuk lebih berhati-hati dan mengajukan perbaikan kondisi keamanan keselamatan kerja ke manajemen (38,60%).

Mekanisme Anti Kekerasan dan Pelecehan di Perusahaan/Institusi Pemberi Kerja



Minimnya Mekanisme Anti Kekerasan & Pelecehan di Perusahaan/Institusi Pemberi Kerja

Mekanisme anti kekerasan dan pelecehan yang dimiliki perusahaan/institusi tempat responden bekerja:

34,61% Ada sanksi tegas bagi para pelaku kasus kekerasan dan pelecehan
406 responden

34,53% Tidak ada
405 responden

28,90% Ada mekanisme pelaporan yang jelas untuk kasus kekerasan dan pelecehan
339 responden

27,37% Ada peraturan khusus tentang kekerasan dan pelecehan
321 responden

26,34% Ada kontak aduan cepat (*hotline*) untuk melaporkan kasus kekerasan dan pelecehan
309 responden

24,64% Ada perlindungan identitas bagi korban dan saksi yang melapor (*whistle blower system*)
289 responden

23,53% Tidak tahu
276 responden

*persentase dari jumlah total 855 saksi

Mekanisme penanganan kekerasan dan pelecehan di institusi/perusahaan pemberi kerja masih minim, di mana 34,53% responden mengaku tidak ada mekanisme penanganan sama sekali. Pada opsi mekanisme lain (selain sanksi tegas pada pelaku), angka persentase konsisten berada di bawah 30%.

Hal lain yang menarik untuk disoroti adalah 23,53% responden tidak mengetahui apakah ada atau tidak mekanisme penanganan kekerasan dan pelecehan di tempat kerjanya. Situasi ini menjadi suatu tantangan untuk pemberi kerja agar tidak lupa mensosialisasikan peraturan yang ada, baik secara internal kepada para pekerjanya maupun secara eksternal kepada pihak ketiga/ lain (dengan hubungan kerja). Temuan ini juga mengingatkan pentingnya peran proaktif dari pekerja untuk mencari tahu serta mempelajari mekanisme yang ada di tempat kerjanya.

Harapan Responden

"Tidak ada lagi kasus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja!"

"Pemerintah segera meratifikasi Konvensi ILO 190 dan disosialisasikan ke publik"

"Semoga seluruh perusahaan di Indonesia dapat menerapkan peraturan pencegahan dan penanganan pelecehan dan kekerasan di dunia kerja."

"Adanya aturan/undang-undang khusus terkait kekerasan/pelecehan di dunia kerja agar pelaku bisa mendapat sanksi yang tepat dan korban bisa mendapat bantuan yang layak."

"Agar penyelesaian kasus kekerasan dan pelecehan di tempat kerja lebih berpihak pada korban bukan pelaku"

"Perlu adanya pelatihan di setiap perusahaan tentang kekerasan dan pelecehan yang harus dihindari di dunia kerja "

"Masyarakat tidak lagi menganggap sepele, mengabaikan dan mewajarkan segala bentuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja."

"Suara korban dapat didengar, bukan disalahkan!"

Kesimpulan

Survei Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja Tahun 2022 merupakan survei dengan metode kuantitatif yang disebarakan secara daring pada 12 Agustus - 13 September 2022. **Memiliki total 1173 responden dengan 832 orang (70,81%) di antaranya pernah menjadi korban, 855 orang (72,77%) pernah menjadi saksi, serta 627 orang (53,36%) pernah menjadi saksi sekaligus korban kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.** Baik korban maupun saksi memiliki latar belakang yang beragam, baik dilihat dari identitas gender, usia, tingkat pendidikan, jabatan, sektor kerja, dan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa semua bisa kena, walau tidak dapat dipungkiri tetap terdapat kelompok yang lebih rentan, yaitu kelompok *queer*/non-biner, perempuan, dan penyandang disabilitas. Jika dilihat dari bentuknya, **kekerasan dan pelecehan psikologis merupakan yang paling marak terjadi atau tepatnya pernah dialami oleh 77,40% korban.** Disusul dengan kekerasan dan pelecehan seksual, berdimensi ekonomi, secara daring, dan fisik. Hal tersebut kemudian berdampak negatif terhadap kehidupan profesional maupun personal dari para korban dan juga saksi.

Sayangnya hal tersebut tidak diimbangi dengan kebijakan yang kuat, **34,53% responden bahkan**

menyatakan di perusahaannya tidak terdapat kebijakan anti kekerasan dan pelecehan. Sejalan dengan hal tersebut, 42,55% korban menyatakan hanya bisa diam dan tidak tahu harus berbuat apa ketika mengalaminya. Sehingga tak heran, untuk mendapatkan keadilan, tidak semua korban dapat menempuh jalur-jalur formal. Survei menunjukkan **hanya 10,94% korban yang melaporkan kasus tersebut ke SDM dan hanya 1,80% korban yang melaporkan kasusnya ke pihak kepolisian.** Meskipun begitu, mayoritas saksi berperan aktif dalam membantu korban dan turut menyuarakan perbaikan kondisi keamanan dan keselamatan kerja ke manajemen. Peran aktif dari para pekerja menjadi langkah awal yang sangat baik dalam menciptakan dunia kerja aman untuk semua.

Temuan-temuan penting pada survei ini kembali menunjukkan **urgensi akan adanya perlindungan hukum yang komprehensif untuk melindungi pekerja Indonesia dari kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.** Kita semua pun bisa berperan untuk menghapus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Upaya yang telah dilakukan lembaga negara, asosiasi pengusaha dan bisnis, serikat pekerja, organisasi internasional, lembaga swadaya masyarakat, dan organisasi masyarakat sipil perlu terus dilanjutkan. Salah satu yang

dapat dilakukan bersama-sama adalah dengan **mendorong Indonesia untuk meratifikasi Konvensi ILO 190 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja** antara lain melalui petisi ini (change.org/lawanpredatorduniakerja).

Ikuti petisi kami dengan memindai barcode berikut



[change.org/
lawanpredatorduniakerja](https://change.org/lawanpredatorduniakerja)



Kegiatan ini didukung oleh:

Media partner:



PROJECT
MULTATULI



MAGDOLENE
Supporting diversity, empowering minds



KORAN TEMPO

TEMPO 51

Community partner:



SAFEnet

Pribu
Idaya





Temuan ini dilakukan atas kerja sama Organisasi
Perburuhan Internasional (ILO) di Indonesia bersama
Never Okay project



International
Labour
Organization



NEVER OKAY

© Copyright 2022

