

PELECEHAN SEKSUAL TENAGA KERJA WANITA INDONESIA DALAM HUBUNGAN INDUSTRI

Meci Nilam Sari

Program Studi Magister Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjadjaran Bandung
Jl. Ir H Juanda No 273 H Dago Bandung
e-mail: mecinilamsari@yahoo.co.id

Abstract: Sexual Harassment Labor Women Indonesia in Industrial Relations. The purpose of this study is to investigate the sexual harassment of women workers Indonesia and how the prevention of sexual harassment in industrial relations. This research in the form of library research, which comes from secondary data sources, documents and relevant theory. Analysis of data using qualitative descriptive study findings based on the data source literature and secondary data. For sharpening the analysis is then conducted interviews with sources in question are experiencing sexual harassment. The results show the high level of harassment for female workers in the protection of working hours, the menstrual period, pregnancy and lactation facility has not been implemented properly in accordance with the legislation in force.

Keywords: sexual harassment, female labor, industrial relations

Abstrak: Pelecehan Seksual Tenaga Kerja Wanita Indonesia dalam Hubungan Industri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelecehan seksual tenaga kerja wanita Indonesia dan bagaimana cara pencegahan pelecehan seksual tersebut dalam hubungan industri. Penelitian ini berupa penelitian kepustakaan (*library research*) yang bersumber dari sumber data sekunder, dokumen dan teori yang relevan. Analisis data menggunakan deskriptif kualitatif, berdasarkan sumber data temuan kajian literature maupun data sekunder. Untuk penajaman analisis maka diadakan wawancara dengan narasumber yang bersangkutan yang mengalami tindakan pelecehan seksual. Hasil kajian menunjukkan masih tingginya tingkat pelecehan bagi pekerja wanita dalam perlindungan jam kerja, masa haid, hamil dan fasilitas lokasi menyusui anak belum dilaksanakan secara baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kata kunci: pelecehan seksual, tenaga kerja wanita, hubungan industri

PENDAHULUAN

Zaman globalisasi saat sekarang ini hubungan industrial harus terjalin dengan baik. Yaitu Bisa melalui hubungan industrial antar negara maupun hubungan industrial yang terjalin didalam ruang lingkup industri tersebut. Dengan adanya keharmonisan dalam industrial antara pemilik industri dengan para serikat pekerja maupun pemerintah yang ada maka secara tidak langsung dapat membangun kerjasama yang dinamis dan efektif sehingga nantinya tujuan dari suatu perusahaan atau industri tersebut dapat tercapai dengan semaksimal mungkin.

Pancasila dan Undang-undang 1945 menyatakan bahwa Hubungan Industrial Pancasila adalah hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasari atas nilai dan merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila yang ada untuk bisa tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia. Ada Beberapa lembaga yang memiliki keterkaitan dengan hubungan industrial adalah serikat pekerja, organisasi pengusaha, lembaga kerjasama bipartit,

lembaga kerjasama tripartit, dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industri. Semua lembaga inilah yang nantinya bisa menjalin hubungan industrial yang baik dan harmonis untuk Indonesia.

Didalam hubungan industrial ketenagakerjaan perlu di perhatikan dan harus adanya perhatian khusus bagi para tenaga kerja wanita agar nantinya tidak ada rasa diskriminasi atau perbedaan sosial bagi tenaga wanita. Adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja wanita untuk lebih mengembangkan diri dan potensi yang ada pada tenaga kerja wanita tersebut.

Menurut undang-undang 1945 dalam ketentuan umum bab 1 pasal 1 bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Beda hal nya lagi antara tenaga kerja dengan buruh yaitu menurut undang-undang 1945 Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Seiring dengan perkembangan dan kenyataan yang terjadi di lapangan bahwa masalah dalam ruang lingkup hubungan industrial sering terjadi dan masalah berkaitan dengan tindakan pelecehan seksual pada tenaga kerja wanita di Indonesia. Banyak kasus-kasus yang kita temui tentang pelecehan seksual dalam konteks hubungan industri dan ini menjadi sangat rumit tanpa adanya penyelesaian yang pasti atau tindakan yang jelas sesuai dengan peraturan hukum yang ada karena itu campur tangan pemerintah juga dibutuhkan dalam kasus pelecehan seksual terhadap tenaga kerja wanita di Indonesia.

Saat sekarang ini, sering kali kita temui didalam lingkungan industri atau perusahaan tindakan-tindakan yang sangat merugikan tenaga kerja wanita di Indonesia, mungkin karena sebagian orang berang-

gapan bahwa wanita itu dipandang sebagai kaum yang lemah atau mudah ditindas seandainya baik dalam proses bekerja ataupun diluar ruang lingkup bekerja. Pelecehan seksual yang berupa tindakan fisik maupun non fisik, lisan, dan secara psikologi maupun emosial yang kerap terjadi kepada tenaga kerja wanita di Indonesia. Secara hakikinya wanita harus di lindungi dan diberikan perhatian khusus agar nantinya para pengusaha, pemerintah dan tenaga kerja wanita dapat menjalin hubungan industrial yang baik.

Hal ini terjadi karena kurangnya perlindungan dan pengawasan saat bekerja atau fasilitas yang kurang memadai bagi tenaga kerja wanita itu sendiri. Masih banyak perusahaan yang mengabungkan toilet wanita dan pria disatu tempat, tidak adanya ruang isolasi untuk menyusui bagi tenaga kerja wanita atau bahkan keadaan seperti ini sering diperlihatkan di tempat umum, dan bisa jadi tindakan pelecehan seksual ini terjadi, karena peraturan dalam soal berpakaian yang kadang tidak sepatasnya diperlihatkan dan masih banyak lagi hal-hal yang dapat mengundang pelecehan seksual yang terjadi kepada tenaga kerja wanita Indonesia.

Kenyamanan bekerja bagi tenaga kerja wanita di Indonesia sangat mempengaruhi dalam mewujudkan hubungan industrial yang baik serta kondusif. Salah satu hal yang perlu kita perhatikan untuk mewujudkan kenyamanan dalam bekerja adalah dimana kondisi kerja yang tidak diskriminasi bagi tenaga kerja wanita termasuk pelecehan seksual di tempat kerja yang kerap kita temui dan kejahatan-kejahatan yang sering menimpa tenaga kerja wanita di Indonesia. Menurut B. Simandjuntak, (1981), kejahatan adalah suatu tindakan anti sosial yang merugikan, tidak pantas, tidak dapat dibiarkan yang dapat menimbulkan kegoncangan dalam masyarakat. Sejalan dengan itu, menurut Van Bemmelen (1949). Kejahatan adalah tiap kelakuan yang bersifat tindak susila yang merugikan yang menimbulkan begitu banyak ketidaktenangan dalam suatu masyarakat tertentu. Sehingga masyarakat

itu berhak mencelanya dan menyatakan penolakannya atas kelakuan itu dalam bentuk nestapa dengan sengaja diberikan karena kelakuan tersebut.

Pada dasarnya banyak hal yang melatar belakangi atau yang mempengaruhi seseorang tenaga kerja yang mendapatkan tindakan pelecehan yang tidak melakukan upaya hukum atau pengaduan kepada organisasi yang berwenang. Alasannya adalah adanya rasa takut, rasa malu, tidak tahu harus kemana mengadu, takut tidak diperhatikan lagi bahkan tenaga kerja wanita tersebut takut apabila kehilangan pekerjaannya atau di PHK. Faktor inilah yang membuat pelecehan seksual sering kali hanya dianggap sebagai berita biasa saja bagi perusahaan karena tidak adanya tanggapan yang serius dari perusahaan dan pemerintah.

Padahal negara mempunyai fungsi atau upaya untuk mendorong terwujudnya kenyamanan bagi warga negara Indonesia khususnya tenaga kerja wanita yang sangat rentan terhadap pelecehan seksual. Upaya pemerintah memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja wanita adalah tidak hanya pelarangan hubungan kerja bagi wanita yang hamil dan mau melahirkan tetapi juga berupa perlindungan kerja di malam hari yang biasanya kita temui di ruang lingkup pekerjaan industri.

Salah satu bentuk perlindungan yang harus dilakukan oleh perusahaan dan di atur oleh keputusan menteri tenaga kerja Indonesia dan transmigrasi RI no kep.224/Men/2003 yaitu mengatur pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh antara pukul 23.00 sampai 07.00. Upaya yang dilakukan oleh pemerintah ini adalah agar adanya perlindungan keamanan fisik maupun keamanan psikis bagi tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari, baik berupa tindakan asusila perampokan yang dapat melukai fisik wanita, pelecehan seksual dan lain-lain.

Dengan kondisi yang dialami oleh tenaga kerja wanita diatas maka perlu adanya penanganan yang kongkrit oleh pemerintah, perusahaan ataupun serikat pekerja yang dapat melindungi tenaga kerja wanita

itu sendiri. Dan dengan adanya masalah ini maka akan berdampak terhadap penurunan produktivitas kerja, dan tingkat pencapaian kesejahteraan pekerja wanita di Indonesia dan keluarganya. Oleh karena itu, perlu adanya kepedulian kita bersama demi mewujudkan kenyamanan bekerja melalui pencegahan pelecehan seksual di tempat kerja agar dapat menjalin hubungan industrial yang harmonis.

METODE

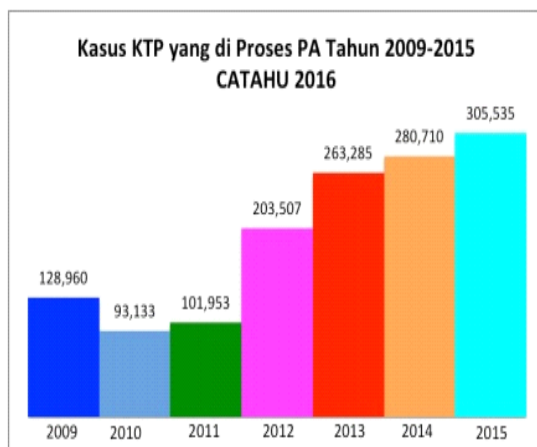
Studi ini merupakan kajian penelitian kepustakaan tentang pelecehan seksual tenaga kerja wanita Indonesia dalam hubungan industri. Metode yang peneliti gunakan adalah berdasarkan pada berbagai sumber yang ada baik dari studi literature atau kepustakaan. Analisis yang peneliti lakukan melalui data sekunder dari berbagai dokumen yang relevan sesuai dengan judul yang peneliti teliti.

Data tentang pelecehan seksual pada tenaga kerja wanita di Indonesia yang terkumpul akan dianalisis dengan metode deskriptif kualitatif, berdasarkan pada teknik sumber data, temuan dari hasil kajian literatur yang ada maupun kajian data sekunder. Untuk penajaman analisis yang peneliti lakukan maka diadakanlah wawancara kepada narasumber yang bersangkutan yang mengalami tindakan pelecehan seksual dalam hubungan industri.

HASIL

Masalah tenaga kerja wanita saat ini semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius baik bagi pengusaha ataupun pemerintah. Tujuan Hubungan industrial adalah untuk dapat mensukseskan pembangunan, menciptakan masyarakat adil dan makmur, menciptakan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja, meningkatkan produktivitas kerja dan dapat menjaga martabat bagi para pekerja di Indonesia. Apabila tujuan tersebut tidak terlaksana dengan baik maka akan berdampak terhadap produktivitas bagi tenaga kerja wanita di Indonesia.

Pelecehan seksual terhadap tenaga kerja wanita semakin tahun semakin meningkat. Hal ini mungkin kurangnya rasa tanggung jawab dari perusahaan ataupun pemerintah dalam menangani kasus pelecehan seksual. Terlihat pada gambar dibawah ini bagaimana peningkatan pelecehan seksual tenaga kerja wanita setiap tahunnya selalu meningkat. Berikut data dari komnas perlindungan perempuan tahun 2016 adalah sebagai berikut:



Sumber Catatan Akhir Tahun Komnas Perempuan 2016

Dari data catatan akhir tahunan komnas perempuan 2016 tentang kasus pelecehan seksual terhadap perempuan sangat meningkat tanpa kecuali didalamnya termasuk tenaga kerja wanita Indonesia apalagi seperti pegawai kantoran, buruh wanita, dan cleaning service. Hal inilah yang membuat keprihatinan kita tentang bagaimana wanita bisa sepenuhnya bekerja tanpa adanya tindakan pelecehan seksual yang tidak diinginkannya didalam hubungan industry.

Pada tahun 2010 telah mengalami penurunan pelecehan seksual yaitu dari 128.960 wanita menjadi 93.133 kasus yang ada hal ini membuat kita merasa lega sedikit tapi setelah tahun-tahun berikutnya terus mengalami kenaikan yang cukup signifikan tanpa adanya fluktuasi pada setiap tahunnya. Hingga terakhir data menunjukkan bahwa pada tahun 2014 kepada tahun 2015 angka dari tindakan pelecehan terhadap kaum perempuan sangat tinggi yaitu dari tahun 2014 sebesar 280.701 sampai tahun 2015 menjadi 305.535 kasus dari tindakan

pelecehan terhadap perempuan.

Maka dengan adanya kasus ini harus ada upaya hukum yang dapat membantu pelecehan seksual terhadap tenaga kerja wanita Indonesia. Perlindungan hukum terhadap Tenaga kerja wanita telah dicantumkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 76, 81, 82, 83, 84, Pasal 93, Kepmenaker No. 224 tahun 2003 serta Peraturan Perusahaan yang meliputi:

Perlindungan Jam Kerja

Pada pasal 7 ayat 1 UU No. 12 tahun 1984 yang menetapkan ketentuan bagi tenaga kerja wanita yaitu: "Orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan pada malam hari, kecuali jikalau pekerjaan itu menurut sifat, tempat, dan keadaan seharusnya dijalankan oleh wanita". Tata cara mempekerjakan tenaga kerja wanita pada malam hari telah dikeluarkan dengan peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I./ No. Per.04/MEN/1989 yang terdiri dari lima pasal, antara lain, harus ada izin dari Depnaker setempat dengan syarat yang harus dipenuhi, misalnya: mutu produksi harus lebih baik bila mempekerjakan wanita, pengusaha harus menjaga keselamatan, kesehatan dan kesulitaan (tidak boleh mempekerjakan wanita dalam keadaan hamil, ada angkutan antar jemput dan sebagainya), penyediaan makanan ringan, ada izin dari orang tua / suami dan lain-lain. Namun Kenyataan masih banyak perusahaan yang belum melaksanakan peraturan tersebut.

Perlindungan dalam masa haid

Padal Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja wanita yang dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh. Dalam pelaksanaannya lebih banyak yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir.

Perlindungan Selama Cuti Hamil

Sedangkan pada pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah cuti hamil. Perlindungan cuti hamil bersalin selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan dengan upah penuh. Ternyata dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak membayar upah secara penuh.

Pemberian Lokasi Menyusui

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah ibu yang sedang menyusui. Kenyataannya Pemberian perlindungan ini hanya dilakukan kepada tenaga kerja wanita yang jarak rumahnya biasa dekat dari perusahaan.

Oleh karena itulah dengan adanya aturan dan pedoman hukum yang dibuat oleh pemerintah setidaknya dapat mengurangi tindakan pelecehan seksual yang berada dalam ruang lingkup hubungan industrial.

PEMBAHASAN

Pelecehan seksual di tempat kerja biasanya yang paling sering dialami tenaga kerja perempuan berada di dalam pabrik yang dilakukan oleh atasan mereka, atau rekan tenaga kerja laki-laki (Priharseno, 2013).

Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) mendefinisikan pelecehan seksual sebagai pendekatan seksual, permintaan seksual, perilaku verbal dan fisik yang bertujuan seksual di lingkungan kerja (EEOC, 1980). Namun perlu dipahami, bahwa pelecehan seksual tidak harus hanya bertujuan seksual, namun juga dapat bertujuan merusak kinerja seseorang di tempat kerjanya atau menciptakan situasi kerja yang mengintimidasi, keras dan penuh ancaman.

Ciri utama dari pelecehan seksual di tempat kerja adalah: (1) tidak dikehendaki oleh individu yang menjadi sasaran, (2) dilakukan dengan janji, iming-iming, atau ancaman, (3) tanggapan (menolak atau menerima) terhadap tindakan sepihak tersebut

dijadikan pertimbangan dalam penentuan karir atau pekerjaan, (4) dampak dari tindakan sepihak tersebut menyebabkan berbagai gejala psikologis, misalnya malu, marah, benci, dendam, hilangnya rasa aman dan nyaman dalam bekerja dan lain sebagainya.

Pelecehan seksual didalam ruang lingkup hubungan industrial merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dan harus ada penindaklanjutan yang cepat Dengan semakin maraknya isu-isu pelecehan seksual yang terjadi pada tenaga kerja wanita maka ini merupakan sebuah ancaman bagi produktivitas perusahaan dan tenaga kerja wanita itu sendiri.

Mengingat Karena faktor tenaga kerja wanita didalam pabrik yang mungkin hanya berpendidikan sebatas SMA atau bahkan SMP dan salah satu faktor ancaman yang sering terjadi didalam hubungan industrial ini adalah ancaman pemutusan hubungan kerja atau kontrak kerja yang akan berdampak pada tenaga kerja wanita Indonesia.

Faktor lain yang dapat memicu terjadinya pelecehan seksual adalah sulit ditemukannya ruang isolasi bagi para ibu menyusui anaknya sewaktu jam istirahat. Apabila ruang tempat menyusui bisa berikan bagi para tenaga kerja wanita maka akan kecil kemungkinan untuk adanya tindakan pelecehan seksual ditempat kerja. Selanjutnya adalah masalah yang sering timbul adalah keamanan yang kurang produktif di ruang lingkup pabrik, industri dan perusahaan itu sendiri. Pelaku industri atau usaha tidak menyediakan mobil antar jemput bagi para tenaga kerja wanita sehingga pelecehan tenaga kerja wanita sering juga terjadi setelah jam kerja berakhir atau malam hari.

Pencegahan Pelecehan Seksual dalam Hubungan Industrial

Pencegahan merupakan alat paling efektif yang dapat digunakan oleh pengusaha untuk menangani pelecehan seksual di tempat kerja pada tenaga kerja wanita. Tindakan pencegahan yang dapat dilakukan menurut kementrian tenaga kerja dan transmigrasi adalah sebagai berikut:

Komunikasi

Dilakukan dengan sosialisasi tentang pelecehan seksual melalui LKS Bipartit yang berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di sebuah perusahaan. Lembaga ini wajib dibentuk oleh perusahaan yang telah memiliki pekerja lebih dari 50 orang, atau jika tidak maka perusahaan akan dikenakan sanksi. Sedangkan LKS Tripartit lembaga yang terdiri dari organisasi pengusaha, serikat pekerja dan pemerintah. Lembaga ini berperan sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah. Bahkan melalui lembaga ini, dapat juga dimanfaatkan untuk memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait mengenai penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. dan berbagai media cetak dan elektronik untuk mencegah pelecehan seksual bagi tenaga kerja wanita.

Edukasi

Dilakukan melalui program orientasi dan pengenalan kepada staf baru, ceramah agama, atau kegiatan-kegiatan tertentu seperti yang terprogram.

Pelatihan

Menyediakan pelatihan khusus di tingkat penyelia dan managerial dan pelatih untuk mengenali masalah-masalah pelecehan dan pencegahan, pelatihan bagi Tim Penanggulangan Pelecehan Seksual.

Mendorong Perusahaan untuk Membangun Komitmen

Pelaksanaan pencegahan pelecehan seksual di lingkungan kerja termasuk pemberian sanksi dan tindakan disiplin lainnya dengan adanya kebijakan perusahaan dan perjanjian kerja/peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama.

Oleh Karena itu dengan pencegahan yang dibuat oleh kementerian tenaga kerja dan transmigrasi Indonesia setidaknya dapat membantu mengatasi tindakan pelecehan

seksual di tempat kerja yang kerap terjadi kepada tenaga kerja wanita Indonesia. Dengan tindakan pencegahan ini sedikit banyaknya bisa memberikan jaminan keselamatan bagi para tenaga kerja wanita Indonesia yang berada dalam ruang lingkup hubungan industrial di Indonesia.

Mekanisme Penanganan Pelecehan Seksual Pada Tenaga Kerja Wanita**Prosedur Pengaduan**

Prosedur pengaduan ini merupakan bagian dari tanggung jawab bagaimana cara menangani tenaga kerja wanita yang telah mendapatkan tindakan pelecehan seksual di tempat kerja. Prosedur ini juga merupakan salah satu fasilitas yang seharusnya diberikan oleh perusahaan bagi tenaga kerja wanita. Dengan adanya Prosedur pengaduan ini dapat mengurangi keluhan yang terjadi untuk berikutnya sehingga nantinya tidak akan merusak hubungan industrial antara pengusaha atau pelaku industri dan tenaga kerja wanita itu sendiri. Dengan menjalani prosedur pengaduan terhadap tindakan pelecehan seksual yang telah di terima tenaga kerja wanita, maka ini merupakan bukti bagaimana kita telah melawan tindakan kriminalitas didalam hubungan industrial.

Prosedur Penyelesaian

Keluh Kesah Para pekerja harus diberi kesempatan untuk penyelesaian yang lebih pasti dan tidak bertele-tele dalam cara penyelesaian. Karena sebagian besar perusahaan ada yang menghambat cara penyelesaian dengan alasan yang melakukan tindakan seksual itu adalah atasan mereka sendiri. Oleh Karena itu prosedur penyelesaian keluhan kesah bagi tenaga kerja wanita ada dengan beberapa cara antara lain adalah sebagai berikut:

1. Prosedur informal menekankan pada pemecahan, kerahasiaan dan mediasi, menghindari sanksi dan ganti rugi. Sebagian korban yang mengalami pelecehan seksual ingin pelaku dikenakan sanksi pemberhentian. Dan Prosedur informal harus selesai dalam kurun waktu 30 hari

kerja lebih kepada penanganan keluarga. Bisa dengan cara meminta maaf atau pemberian sanksi yang dilakukan oleh korban yang telah terkena tindakan pelecehan seksual ditempat kerja atau dengan cara sistem mediasi antar rekan kerja dengan harapan para mediator dapat menemukan pemecahan terhadap keluhan pelecehan seksual yang dapat diterima oleh korban dan terduga pelaku pelecehan seksual.

2. Prosedur keluhan formal pekerja tidak perlu menunggu keputusan dari upaya informal yang ditempuh sebelum memilih penyelesaian secara formal. Dengan prinsip menjaga keadilan, tatacara formal dilakukan dengan langkah-langkah yaitu: a) percakapan dalam keluhan bersifat pribadi, b) penyampaian keluhan kepada terduga pelakunya secara rinci, c) pemberian kesempatan kepada terduga pelaku untuk menjawab dan membela diri terhadap sangkaan itu, d) bila ada ketidak sepakatan tentang fakta-fakta, penyidikan diperlukan keterangan para saksi yang dicatat, e) temuan dalam keluhan kesah disusun dengan didukung bukti-bukti, f) dibuat laporan tertulis tentang proses penyidikan, bukti-bukti, temuan-temuan dan usul penyelesaian disampaikan kepada manajemen senior/pemberi kerja, g) pemberi kerja/manajemen senior melaksanakan penyelesaian yang diusulkan atau memutuskan tindakan lain agar masalah ini dapat teratasi dengan cepat dan baik.
3. Disiplin dan Sanksi adalah salah satu tindakan yang nantinya bisa diberikan kepada pelaku pelecehan seksual di tempat kerja. Dengan adanya disiplin dan sanksi ini bisa memberikan peraturan yang lebih tegas lagi untuk menjalin hubungan industrial yang harmonis dan untuk memberikan efek jera bagi para pelaku tindakan pelecehan terhadap tenaga kerja wanita. Bentuk-bentuk sanksi bagi pelaku pelecehan seksual bisa berupa peringatan tertulis, pemindahan atau penugasan, pengurangan upah dan yang paling tera-

akhir bisa berupa pemberhentian tugas atau dikeluarkan dari perusahaan.

Oleh Karena itu dengan cara tindakan seksual yang telah dilakukan pelaku terhadap tenaga kerja wanita maka peraturan yang di anggap sederhana tadi harus dapat ditegakan atau dilakukan tindakan yang pas sehingga hak azazi dari tenaga kerja wanita dapat terpenuhi dan tidak ada rasa diskriminasi antar pihak yang merasa dirugikan dengan tindakan pelecehan seksual ini dalam hubungan industrial dan yang telah diatur oleh Undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 16.

Pelecehan seksual memang sering dialami oleh tenaga kerja wanita dimana perempuan sangat rentan untuk bisa bertindak secara cepat atau melawan pelaku pelecehan seksual itu sendiri. Maka salah satu tindakan yang menjadi cara untuk mengatasi pelecehan seksual dalam hubungan industrial adalah bisa dengan pemasangan alat CCTV yang ada disekitar perusahaan atau industri yang bersangkutan Karena ini merupakan salah satu cara aman bagaimana para atasan dapat meninjau dan melihat kejadian yang sebenarnya terjadi saat pelecehan seksual dilakukan. Dan seharusnya ini diwajibkan bagi perusahaan yang sudah beranggota pekerja lebih dari 50 orang. Karena itu sudah termasuk perusahaan yang cukup besar. Gunanya CCTV juga dapat membantu terjalinnya hubungan industrial yang produktif lagi kedepannya.

Selanjutnya perusahaan atau pelaku industri bisa melakukan pemberian ceramah atau qalbu sekali sebulan agar mental dan kekuatan hati nurani setiap tenaga kerja dapat terjaga dengan baik dan berpikiran yang positif sehingga ini juga berdampak kepada perusahaan nantinya untuk bisa tetap berkembang dan maju Karena memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten di dalam bidangnya.

Dengan demikian, dengan adanya pencegahan dan penanggulangan serta penyuluhan prosedur yang dibuat oleh prosedur perusahaan atau pelaku bisnis tersebut, maka sedikit atau banyaknya akan mem-

berikan rasa aman bagi tenaga kerja wanita Indonesia untuk bisa bekerja tanpa adanya kekwahtiran dalam dirinya tentang kasus pelecehan seksual yang ada. Tetapi dengan salah satu syarat bahwa prosedur yang sudah dibuat oleh perusahaan harus mampu di laksanakan dengan baik.

SIMPULAN

Hubungan Industrial secara hakikinya adalah sebuah sistem yang dapat mengatur suatu Hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/ atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasari pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang 1945. Seiring dengan perkembangan globalisaasi dan zaman serta tenaga kerja wanita yang berlimpah di Indonesia, mengharuskan kita untuk melihat sisi-sisi negatif yang merusak hubungan industrial di Indonesia. Salah satunya yang paling sering dibi-cayakan adalah tindakan pelecehan seksual bagi tenaga kerja wanita saat melakukan pekerja ditempat kerja yang secara garis besar itu merupakan ruang lingkup dari hubungan industrial.

Hubungan industrial antara pekerja atau buruh dan pengusaha sering kali terjadi perselisihan, baik dari segi peraturan atau prosedur yang dibuat ataupun dari segi luar perusahaan. Kejadian seperti inilah yang sering terjadi dalam hubungan industrial yang mengakibatkan tenaga kerja wanita Indonesia sulit untuk berproduktivitas lebih tinggi lagi.

Penyelesaian dari pelecehan seksual dalam hubungan industrial ini adalah bisa dengan upaya alternatif di luar pengadilan dan juga bisa dilakukan dengan cara per-musyawarahan lembaga bipartit. Jika upaya bipartit dirasakan kurang menemukan solusi atau tidak berhasil seutuhnya, maka dapat dilanjutkan dengan upaya mediasi dari tenaga kerja wanita itu sendiri terhadap pelaku pelecehan seksual didalam hubungan industrial. Dan juga bisa melalui jalan konsiliasi. Jika melalui upaya mediasi, konsolidasi,

mengalami kegagalan, maka salah satu pihak baik si korban atau pelaku dari permasalahan hubungan industrial ini dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan apabila putusan pengadilan dirasa belum memenuhi rasa keadilan, maka para pihak dapat mengajukan upaya hukum kasasi di Mahkamah Agung dengan tujuan mendapatkan kejelasan yang pasti dari kasus tindakan pelecehan seksual didalam hubungan industrial ini.

DAFTAR RUJUKAN

- B Simanjuntak. 1980. Pengantar Kriminologi dan Patologi Sosial. Bandung: Tarsito
- Equal Employment Opportunity Commission (2015). "[Sexual Harassment](http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/fs-sex.cfm)". Diunduh dari <http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/fs-sex.cfm>.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Organisasi Perburuhan Internasional. 2011. Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja. Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- Kemenakertrans & ILO (2011). Pedoman Pencegahan Pelecehan Sekual di Tempat Kerja. Diterbitkan berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011. Diunduh dari http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—asia/—ro-bangkok/—ilo-jakarta/documents/publication/wcms_171328.pdf.
- Priharseno, Z.N. (2013). 75 Persen tenaga kerja wanita di Jakarta alami kekerasan seksual. Kompas online. Diunduh dari <http://megapolitan.kompas.com/read/2013/04/19/16235648/75.Persen.Tenagakerja.Wanita.di.Jakarta.Alami.Kekerasan.Seksual>.
- Sutarto Wijono, Psikologi Industri & Organisasi, 2010, Jakarata: Kencana Prenada Media Group.
- Van Bemmelen, R.W., 1949. The Geology of Indonesia. Vol.1A. The Hague, Government Printing Office. Hal 732.