PANDUAN 03 — PELECEHAN

Mencegah Kekerasan, Pelecehan & Diskriminasi

Pelecehan bukan hanya masalah perilaku — ini adalah risiko bisnis yang secara langsung memengaruhi produktivitas, stabilitas tenaga kerja, kepercayaan pembeli, dan kepatuhan hukum.

MEKONG CLUB

WAKTU MEMBACA	DOKUMEN	CAKUPAN
~10 menit	Teks lengkap + penilaian mandiri	12 Kategori · Pencegahan · Respons

1

MENGAPA LINGKUNGAN KERJA YANG SALING MENGHORMATI PENTING BAGI BISNIS ANDA

Pelecehan adalah risiko bisnis, bukan sekadar masalah perilaku

Kekerasan, pelecehan, dan diskriminasi bukan hanya masalah perilaku di tempat kerja, melainkan risiko bisnis yang secara langsung memengaruhi produktivitas, stabilitas tenaga kerja, kepercayaan pembeli, dan kepatuhan hukum.

Di banyak sektor, tekanan produksi, kekurangan tenaga kerja, dan margin yang ketat dapat memberikan tekanan signifikan pada supervisor dan pekerja. Di mana sistem manajemen lemah atau pengawasan terbatas, tekanan ini dapat berubah menjadi kekerasan verbal, intimidasi, praktik diskriminatif, atau pelecehan seksual. Perilaku-perilaku ini mungkin bersifat informal, dianggap biasa, atau diabaikan sebagai bagian dari "gaya manajemen", namun dampaknya terhadap pekerja dan operasi bisa sangat signifikan.

Pada saat yang sama, ekspektasi pembeli dan kerangka regulasi terus berkembang. Standar internasional semakin mengakui kekerasan dan pelecehan — termasuk kekerasan berbasis gender — sebagai risiko hak asasi manusia yang serius dalam dunia kerja. Temuan audit terkait pelecehan, perundungan, atau diskriminasi dapat berujung pada rencana tindakan korektif, kerusakan reputasi perusahaan, atau bahkan pemutusan kontrak.

Perlakuan yang kasar atau diskriminatif merusak martabat dan kepercayaan. Pekerja yang mengalami pelecehan lebih cenderung menjadi tidak terlibat, berhenti tiba-tiba, atau mengajukan pengaduan ke pihak eksternal. Praktik manajemen yang saling menghormati bukan sekadar tentang kepatuhan, praktik ini memperkuat stabilitas tenaga kerja dan kinerja operasional.

Mengidentifikasi bagaimana kekerasan dan pelecehan muncul dalam operasi Anda dan mengatasi pemicu mendasarnya memberikan pemasok kendali lebih besar atas hasil dan mengurangi kemungkinan respons yang digerakkan oleh krisis.

2

APA YANG DIMAKSUD DENGAN KEKERASAN, PELECEHAN, DAN DISKRIMINASI

Definisi, standar internasional, dan praktiknya

Kekerasan, pelecehan, dan diskriminasi di tempat kerja mengacu pada perilaku yang tidak dapat diterima yang merugikan, mengintimidasi, mengecualikan, atau menempatkan pekerja pada posisi yang tidak adil.

Pelecehan sering digambarkan sebagai kesalahan perilaku yang terisolasi. Namun dalam praktiknya, pelecehan sering kali berkaitan erat dengan bagaimana pekerjaan diorganisasikan dan diawasi. Target produksi, alokasi shift, kontrol lembur, penugasan lini, dan keputusan promosi adalah alat manajemen yang penting. Ketika dikombinasikan dengan ketidakseimbangan kekuasaan dan pengawasan yang lemah, kondisi ini dapat menciptakan lingkungan kerja di mana intimidasi, penghinaan, perlakuan diskriminatif, atau koersi seksual menjadi hal yang lumrah.

Ekspektasi internasional sudah jelas. **Konvensi ILO No. 190** mendefinisikan kekerasan dan pelecehan sebagai:

"Serangkaian perilaku atau ancaman yang tidak dapat diterima, baik yang terisolasi maupun berulang, yang menyebabkan atau kemungkinan menyebabkan kerugian fisik, psikologis, seksual, atau ekonomi"

Definisi ini selaras dengan standar yang tercermin dalam prinsip-prinsip dasar ILO, kerangka hak asasi manusia PBB, dan Panduan OECD. Secara bersamaan, standar-standar ini menetapkan bahwa pengusaha diharapkan untuk mencegah dan mengatasi pelecehan dan diskriminasi — terlepas dari niat, norma setempat, atau tekanan produksi.

Dalam istilah praktis, kekerasan dan pelecehan di tempat kerja dapat mencakup intimidasi fisik, penghinaan verbal, ancaman yang terkait dengan kinerja, pelecehan seksual, perlakuan diskriminatif, atau pembalasan terhadap pekerja yang menyampaikan kekhawatiran. Penting untuk dipahami bahwa perilaku-perilaku ini tidak harus ekstrem atau berulang untuk menimbulkan kerugian. Bahkan satu insiden saja, terutama di mana terdapat ketidakseimbangan kekuasaan, dapat merusak martabat, keamanan, dan kepercayaan di tempat kerja.

SEPERTI APA PELECEHAN DI TEMPAT KERJA

3 Bentuk-bentuk kekerasan, pelecehan, dan diskriminasi dalam 12 kategori

Satu insiden — sentuhan yang tidak diinginkan, sebuah "lelucon" yang mengandung unsur seksual, ancaman yang terkait dengan shift atau penilaian — tidak boleh dianggap sepele, tetapi kejadian tersebut juga bisa menjadi gejala dari risiko yang lebih luas.

Di lingkungan kerja dengan tekanan produksi tinggi, dan supervisor mengendalikan akses ke lembur, penilaian, atau penugasan lini, tindakan yang terisolasi dapat dengan cepat berulang dan menyebar jika diminimalkan sebagai "manajemen yang keras", ditangani secara informal, atau tidak ditanggapi.

Pelecehan di tempat kerja dapat dapat terjadi dalam berbagai bentuk. Tabel di bawah ini mengilustrasikan bagaimana perilaku-perilaku ini mungkin muncul dalam praktik di berbagai peran dan lingkungan.

Pelecehan verbal	Berteriak, menghina, memaki, mengejek aksen atau latar belakang; penghinaan berbasis gender; komentar, lelucon, atau rumor seksual; ancaman yang terkait dengan pekerjaan, shift, lembur, atau penilaian
Pelecehan non-verbal dan visual	Menatap, memandang penuh nafsu, isyarat sugestif; menghalangi jalan seseorang; menampilkan atau berbagi gambar, poster, atau meme seksual di tempat kerja; mengirim pesan/DM/foto yang tidak diinginkan (termasuk konten seksual)
Pelecehan fisik	Sentuhan, pegangan, gesekan, atau kontak "tidak sengaja" yang tidak diinginkan; memojokkan, menghalangi jalan keluar, mengikuti/menguntit; penyerangan atau percobaan penyerangan
Pelecehan seksual (eksplisit)	Rayuan seksual yang tidak diinginkan; permintaan kencan atau kontak seksual; komentar tentang tubuh/penampilan/kehidupan seksual; mengirim atau meminta pesan atau gambar seksual; eksposur tidak senonoh; meminta kontak berulang kali setelah ditolak. Pelecehan dapat terjadi bahkan ketika ada hubungan atau persetujuan sebelumnya.

Koersi seksual (quid pro quo)	Mengaitkan perekrutan, shift, lembur, penilaian, promosi, atau bonus dengan layanan seksual atau tuntutan untuk diam; menawarkan imbalan untuk kencan atau kontak; mengancam hukuman jika ditolak
Lingkungan kerja yang memusuhi	Intimidasi, penghinaan, atau degradasi berkelanjutan (termasuk lelucon/materi seksual); mempermalukan di depan umum; lelucon bertarget; pengecualian dari istirahat/rapat; komentar atau rumor terus-menerus yang menciptakan lingkungan yang menyinggung
Penyalahgunaan ekonomi/administratif	Perubahan shift sebagai bentuk pembalasan; penolakan lembur; penilaian punitif; penahanan upah, tunjangan, atau cuti sebagai hukuman; transfer mendadak ke lini atau lokasi yang kurang menguntungkan
Penyalahgunaan kekuasaan oleh supervisor/penjaga akses	Favoritisme untuk akses atau keuntungan pribadi; pemantauan berlebihan; menargetkan satu pekerja atau kelompok; pelatihan yang kasar dengan cara berteriak atau menghina
Risiko pihak ketiga dan perimeter	Pelecehan oleh staf keamanan, kantin, kebersihan, asrama, atau transportasi; pemerasan untuk akses, tempat duduk, atau layanan; perilaku tidak aman di gerbang, parkir, tangga, toilet, atau asrama
Pelecehan berbasis diskriminasi	Penargetan berdasarkan gender, orientasi seksual, identitas gender, kehamilan, status pernikahan; atau berdasarkan status migrasi, kasta, etnis, agama, disabilitas, atau usia
Pelecehan digital/online	Perundungan siber dalam obrolan kerja atau grup sosial; berbagi gambar atau informasi pribadi tanpa persetujuan (termasuk "pornografi balas dendam")
Pembalasan karena berbicara	Menghukum pengadu, saksi, atau mereka yang memberikan bantuan; ancaman, pengucilan, atau kampanye gosip setelah laporan dibuat

KELOMPOK BERISIKO TINGGI DAN KEKERASAN BERBASIS GENDER

Risiko pelecehan tidak terdistribusi secara merata. Pekerja muda atau yang baru direkrut, migran, perempuan, pekerja shift malam, dan mereka yang memiliki kontrak jangka pendek atau agen mungkin menghadapi paparan yang lebih tinggi karena ketidakstabilan pekerjaan dan ketidakseimbangan kekuasaan.

Beberapa perilaku mungkin merupakan kekerasan dan kekerasan berbasis gender (KBG) — perilaku yang ditujukan kepada seseorang karena jenis kelamin atau gender mereka, atau yang secara tidak proporsional memengaruhi mereka. Ini termasuk pelecehan seksual dan koersi.

Memahami di mana kerentanan terkonsentrasi memungkinkan pemasok untuk merancang perlindungan yang ditargetkan — bukan hanya mengandalkan kebijakan semata.

Perilaku-perilaku ini jarang bermula dari upaya yang disengaja untuk menciptakan budaya kekerasan. Perilaku tersebut dapat berkembang menjadi lebih serius melalui kombinasi tekanan produksi, ketimpangan kekuasaan dalam hierarki, dan pengawasan yang lemah. Tenggat waktu yang ketat dan lembur yang terus-menerus meningkatkan stres pada supervisor dan memperluas kendali informal mereka atas shift dan penilaian kerja. Di mana sistem pengaduan lemah atau aspirasi pekerja terbatas, pekerja mungkin merasa tidak dapat menolak instruksi atau melaporkan kesalahan perilaku.

Seiring waktu, teriakan, penghinaan, lelucon, dan komentar diskriminatif dapat menjadi hal yang lumrah. Intimidasi, penghinaan, koersi, dan pembalasan kemudian tertanam dalam praktik manajemen sehari-hari — bahkan ketika kebijakan secara resmi melarangnya.

4 MENCEGAH DAN MENGATASI PELECEHAN

Membangun budaya pencegahan

Tidak adanya pengaduan bukan berarti tidak ada risiko. Tidak adanya kasus mungkin hanya mencerminkan ketakutan akan pembalasan atau kurangnya kepercayaan pada saluran pelaporan.

Daripada menunggu pengaduan formal, pemasok harus memantau pola dalam kehadiran, pergantian karyawan, alokasi shift, tindakan disipliner, dan umpan balik pekerja. Keterlibatan rutin dengan perwakilan pekerja, survei, pemeriksaan informal, dan pelatihan staf berkala untuk meningkatkan kesadaran dapat mengungkap tanda-tanda peringatan dini dan memperkuat ekspektasi perilaku. Meninjau bagaimana ruang kerja, shift, dan pengawasan diorganisasikan juga dapat mengungkap di mana risiko mungkin terkonsentrasi.

Pencegahan dimulai dengan mengakui pelecehan sebagai risiko kerja yang dapat diidentifikasi dan dikelola, bukan sebagai perselisihan pribadi antar individu.

Pencegahan berkelanjutan bergantung pada perilaku manajemen

Supervisor, manajer lini, dan personel keamanan harus menerima pelatihan praktis tentang kepemimpinan yang saling menghormati, de-eskalasi, dan manajemen kinerja tanpa intimidasi. Sesi singkat berbasis skenario sering kali lebih efektif daripada pembekalan kebijakan semata.

Pekerja harus memahami apa yang merupakan pelecehan, cara menyampaikan kekhawatiran dengan aman, dan dukungan apa yang tersedia. Pelatihan induksi dan penyegaran berkala dalam bahasa setempat membantu memperkuat ekspektasi di seluruh tenaga kerja.

Yang terpenting, upaya pencegahan perlu menyasar akar permasalahan. Tinjauan rutin harus memeriksa apakah risiko cenderung terkonsentrasi pada departemen, shift, atau peran tertentu — dan apakah target produksi, insentif supervisor, atau ketidakseimbangan kekuasaan berkontribusi terhadap terjadinya pelanggaran.

Memperluas standar ke pihak ketiga

Sistem pencegahan tidak boleh berhenti di gerbang pabrik. Kontrak dengan agen tenaga kerja, penyedia keamanan, perusahaan transportasi, dan operator asrama harus mencakup ekspektasi anti-pelecehan yang jelas, hak untuk melakukan pemantauan, dan konsekuensi atas ketidakpatuhan. Pengawasan yang memadai sangat penting apabila pihak ketiga mengendalikan akses ke shift, perumahan, atau transportasi. Penerapan standar secara berjenjang memastikan bahwa tanggung jawab dibagi bersama dan terlihat jelas.

Sistem pengaduan dan pelaporan yang efektif

Kepercayaan akan tumbuh ketika sistem pelaporan terasa sederhana, aman, dan dihargai. Pemasok sering menyediakan berbagai saluran pelaporan — seperti hotline, platform pesan, meja SDM, advokat pekerja, jalur serikat pekerja, kotak saran, atau formulir online — tersedia dalam bahasa yang relevan dan, jika memungkinkan, secara anonim.

Sama pentingnya adalah transparansi. Pekerja harus memahami apa yang terjadi setelah laporan dibuat. Komunikasi yang jelas dapat membangun kepercayaan diri dan mengurangi rasa takut.

Perwakilan pekerja dan intervensi dini

Sistem pencegahan akan menjadi lebih kuat ketika pekerja memiliki struktur perwakilan yang dipercaya. Komite pekerja, perwakilan serikat pekerja, dan advokat pekerja yang terlatih dapat menyediakan saluran pelaporan yang lebih aman dan lebih awal, terutama di mana pekerja ragu untuk mendekati manajemen secara langsung. Ketika

kekhawatiran muncul lebih awal, lebih mudah untuk ditangani sebelum meningkat.

Pengalaman di sektor garmen di India menggambarkan hal ini. Menyusul kekhawatiran pelecehan serius di sebuah pemasok di Tamil Nadu, Perjanjian Dindigul memperkuat pengawasan terpilih di lantai produksi dan memperjelas jalur eskalasi, membantu membangun kembali kepercayaan dalam pelaporan. Program pencegahan Fair Wear Foundation di pabrik-pabrik India juga menunjukkan bahwa memperkuat komite pekerja dan saluran pengaduan independen meningkatkan kesadaran dan pelaporan — langkah pertama yang diperlukan menuju pengurangan pelecehan.

Peningkatan jumlah pengaduan pada tahap awal bukanlah suatu kegagalan; hal ini justru sering kali menandakan adanya peningkatan kepercayaan.

Bagi pemasok, pelajaran praktisnya jelas: pencegahan akan menjadi lebih efektif ketika perwakilan pekerja terlatih, pelaporan tidak hanya bergantung pada supervisor, dan pola pengaduan ditinjau bersama untuk mengatasi akar penyebab.

MEKANISME ASPIRASI PEKERJA BUKAN HANYA ALAT KEPATUHAN

Mekanisme ini adalah sistem peringatan dini yang memperkuat pengawasan dan stabilitas operasional.

5 MERESPONS KASUS PELECEHAN

Keamanan, keadilan, dan konsistensi

Ketika sebuah keluhan diterima, prioritas pertama adalah keamanan dan martabat. Laporan harus segera diakui dan ditangani dengan cara yang mengurangi risiko tanpa menghukum orang yang melapor. Tindakan sementara dapat mencakup pemisahan pihak-pihak yang terlibat atau penyesuaian pengawasan — tanpa mengurangi upah, jam kerja, atau status pelapor. Jika memungkinkan, pindahkan pelaku yang diduga, bukan pelapor.

Investigasi harus dilakukan secara tidak memihak, rahasia, dan oleh staf yang terlatih. Informasi harus dibagikan hanya berdasarkan kebutuhan untuk mengetahui, dan pekerja harus dapat mengakses dukungan bahasa atau orang pendamping yang dipercaya jika diperlukan. Hasil harus konsisten dan terlindungi dari favoritisme — terutama ketika supervisor atau "penjaga akses" terlibat.

Setelah kasus diselesaikan, pemasok harus berfokus pada pemulihan dan pencegahan. Ini termasuk memeriksa adanya pembalasan dan mengatasi akar penyebab (misalnya, keputusan lembur yang tidak transparan, area kerja terisolasi, pengawasan lemah, atau insentif yang tidak selaras). Proses respons yang kuat membangun kepercayaan dan mendorong pelaporan lebih awal — bagian penting dari uji tuntas yang efektif dan peningkatan berkelanjutan.

Beralih dari manajemen reaktif ke preventif

Pelecehan harus dikelola sebagai risiko operasional — sama seperti keselamatan atau kualitas — dengan tanggung jawab yang jelas, pemantauan, dan peningkatan berkelanjutan.

SKENARIO 1 — Keluhan berulang, tanpa tindakan sistemis

SITUASI

Selama enam bulan, tiga pengaduan diajukan tentang supervisor lini yang sama. Setiap kasus ditangani secara informal. Supervisor menghasilkan hasil produksi yang kuat, sehingga tidak ada catatan disipliner formal yang dibuat.

APA YANG AKAN ANDA LAKUKAN?

Apa yang akan Anda lakukan? Memperlakukan setiap kasus sebagai terisolasi? Atau mencari pola?

MANAJEMEN PENCEGAHAN DALAM PRAKTIK

Anda mengidentifikasi risiko sistemis, bukan kesalahan perilaku yang terisolasi. Insentif supervisor ditinjau, ekspektasi perilaku diperkuat, pelatihan bertarget diberikan, dan umpan balik pekerja di departemen tersebut dipantau. Pencegahan berfokus pada akar masalah — bukan hanya insiden individu.

Ketika kesalahan perilaku diminimalkan atau ditangani secara informal, dampaknya bersifat nyata dan tersembunyi: pergantian karyawan lebih tinggi, ketidakhadiran, konsentrasi berkurang, kesalahan kualitas, gangguan produksi, dan hubungan pembeli yang lebih tegang. Apa yang tampak sebagai masalah perorangan dengan cepat menjadi masalah kinerja.

Ketika pencegahan bersifat sistematis, hal sebaliknya terjadi. Kehadiran stabil, pekerja berpengalaman bertahan, stres berkurang, dan kualitas meningkat. Perencanaan produksi menjadi lebih dapat diprediksi, dan keterlibatan audit lebih konstruktif.

Memperlakukan pelecehan sebagai masalah manajemen — bukan perselisihan pribadi — mengalihkan fokus dari bereaksi terhadap insiden menjadi penguatan sistem. Ini mencakup pengawasan yang akuntabel, saluran pelaporan yang dipercaya, investigasi yang konsisten, dan tinjauan rutin atas akar penyebab.

Semakin banyak pembeli yang mengharapkan pemasok untuk menunjukkan tidak hanya kebijakan tertulis, tetapi sistem yang berfungsi yang mengidentifikasi risiko lebih awal, merespons dengan adil, dan mencegah pengulangan. Ini adalah elemen inti dari uji tuntas hak asasi manusia yang efektif.

Pencegahan bukan intervensi satu kali. Ini adalah tanggung jawab kepemimpinan yang berkelanjutan yang tertanam dalam perilaku, insentif, pengawasan, dan keputusan operasional sehari-hari. Pemasok yang mengelola pelecehan secara proaktif memperkuat stabilitas tenaga kerja, mengurangi gangguan, dan membangun operasi yang lebih tangguh dan kompetitif.

6

PENILAIAN MANDIRI

Apakah lingkungan kerja Anda terlindungi?

Gunakan daftar periksa ini untuk menilai di mana posisi bisnis Anda. Setiap item yang belum dicentang mewakili area yang perlu diprioritaskan.

- [ ] Kami memiliki kebijakan tertulis yang melarang semua bentuk pelecehan, kekerasan, dan diskriminasi — dikomunikasikan kepada semua pekerja dalam bahasa mereka sendiri
- [ ] Supervisor dan manajer lini telah menerima pelatihan praktis tentang manajemen yang saling menghormati dan de-eskalasi
- [ ] Pekerja memiliki berbagai saluran pelaporan yang mudah diakses — termasuk opsi anonim
- [ ] Kami secara aktif memantau tanda-tanda peringatan dini: pola kehadiran, pergantian karyawan per departemen, tren pengaduan, dan alokasi shift
- [ ] Ketika pengaduan diterima, kami mengikuti proses investigasi yang konsisten dan rahasia — bahkan ketika supervisor atau penjaga akses terlibat
- [ ] Ekspektasi anti-pelecehan disertakan dalam kontrak dengan agen tenaga kerja, perusahaan keamanan, operator asrama, dan penyedia transportasi
- [ ] Kami meninjau data pengaduan dan pola pergantian karyawan secara berkala untuk mengidentifikasi risiko sistemis

Bacaan lanjutan: Konvensi ILO tentang Kekerasan dan Pelecehan No. 190 · Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM · Panduan Uji Tuntas OECD

Hubungi kami:

info@themekongclub.org
Email

www.themekongclub.org
Situs web

MEKONG CLUB