

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita yang mendapat Pelecehan Seksual di PT. Trigoldenstar Wisesa

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Bab 1 Pasal 1 ayat (1) menyebutkan: “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.” Pasal tersebut dapat dimaknai bahwa untuk terpenuhinya kebutuhan masyarakat, maka faktor tenaga kerja harus diperhatikan, mulai dari diberikannya pengarahan, pembinaan, dan perlindungan terhadap tenaga kerja yang semata-mata bertujuan untuk terciptanya kesejahteraan bagi tenaga kerja.

Hukum Ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan, dan untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dari kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.¹

Sebelum dilakukannya hubungan kerja, antara pengusaha dan pekerja dibuatkan dulu suatu perjanjian yang merupakan dasar untuk saling memenuhi hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja. Seperti yang disebutkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 21 yang mengatur tentang perjanjian kerja bersama, yaitu “perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat

¹ Sayid Mohammad Rifqi Noval, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*, PT. Refika Aditama, Hlm. 105

buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab, di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua pihak.”²

Pengertian perjanjian kerja juga disebutkan dalam pasal 1601a KUHPerdara, disebutkan bahwa: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”³

Perjanjian kerja mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang membuat perjanjian tersebut, karena perjanjian kerja yang dibuat dan ditaati dengan itikad baik dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban bagi para pihak.⁴

Perlindungan terhadap wanita yang berhubungan dengan ketenagakerjaan diatur dalam UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM terdapat pada pasal 49, yang menyatakan: “wanita berhak untuk memilih, dipilih, dan diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan, wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi

²Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung. Hlm. 118.

³Djumadi, 2008, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. Hlm. 29.

⁴Zaeni Asyhadie, 2008, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. Hlm. 53.

reproduksi wanita, hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.⁵

PT. Trigoldenstar Wisesa memiliki cara tersendiri untuk melindungi hak-hak dan kenyamanan pekerjanya, namun tetap dengan dasar hukum Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003, seperti yang tercantum pada Pasal 76 yang mengatur khusus bagi pekerja perempuan juga menjadi dasar PT. Trigoldenstar Wisesa untuk melindungi pekerjanya yaitu:

1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
2. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
5. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

⁵Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia. Hlm. 81.

Pasal diatas bukan semata-mata memiliki tujuan untuk lebih mengutamakan tenaga kerja wanita, namun pasal-pasal tersebut memiliki makna untuk lebih melindungi tenaga kerja wanita, karena tingkat kejahatan dan pelecehan di malam hari lebih tinggi dibanding siang hari, maka undang-undang tersebut mengatur untuk lebih memberikan perlindungan khusus kepada tenaga kerja wanita. Apabila tenaga kerja wanita harus dipekerjakan di malam hari, maka perusahaan sudah harus menjamin keamanan tenaga kerjanya, seperti salah satu contohnya adalah diberikan jemputan untuk tenaga kerja wanita dan bisa memastikan bahwa tenaga kerjanya telah sampai dengan selamat di rumahnya.

PT. Trigoldenstar Wisesa sudah mengatur jadwal dan waktu kerja yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada pasal 21 yaitu:

1. Hari kerja dalam satu minggu adalah 5 hari dan istirahat mingguan diatur sesuai kebutuhan perusahaan dengan jam kerja 8 jam sehari dan 40 jam seminggu.
2. Untuk departemen Security laki-laki diberlakukan 6 (enam) hari kerja dan istirahat mingguan diatur oleh departemen dengan jam kerja 7 jam sehari dan 40 jam seminggu.
3. Perusahaan wajib memberikan waktu istirahat mingguan kepada karyawan sekurang-kurangnya 1 (satu) hari dalam setiap minggunya.
4. Jadwal jam kerja yang diberlakukan adalah:
 - a. Bagian produksi dan pendukungnya:

Shift I:

Senin-Kamis

Jam kerja : 07.30-16.30 wib

Istirahat : 11.30-12.30 wib

Jum'at

Jam kerja : 07.30-17.00 wib

Istirahat : 11.30-13.00 wib

Shift II

Senin-Jum'at : 20.00-05.00

b. Security:

Laki-laki:

Shift I : Jam 08.00-16.00 wib

Shift II : Jam 16.00-24.00 wib

Shift III : Jam 24.00-08.00 wib

Perempuan:

Senin-Kamis : Jam 07.30-16.30 wib

Jum'at : Jam 07.30-17.30 wib

c. Staff:

Senin-Kamis

Jam Kerja : Jam 08.00-17.00 wib

Istirahat : Jam 12.00-13.00 wib

Jum'at

Jam Kerja : Jam 08.00-17.00 wib

Istirahat : Jam 12.00-13.00 wib

5. Khusus pekerja pada bagian keamanan (security), mengingat tugas dan tanggung jawabnya, maka jam masuk kerja dan jam istirahat diatur tersendiri dengan tidak menyimpang dari peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Perusahaan dapat mengubah jam kerja sesuai dengan kondisi perusahaan atas persetujuan bersama dengan tanpa melanggar aturan ketenagakerjaan yang berlaku.
7. Dalam hal terjadi perubahan jam kerja dan atau/ hari kerja, perusahaan wajib menginformasikan kepada karyawan selambat-lambatnya 1 (satu) hari sebelumnya.
8. Apabila pekerja mempunyai pekerjaan yang sifatnya khas/tertentu dapat diatur jam kerjanya menurut kepentingan perusahaan.
9. Setelah pekerja menjalankan tugas pekerjaan paling lama selama 4 (empat) jam terus-menerus, diadakan istirahat sedikit-dikitnya $\frac{1}{2}$ jam lamanya dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
10. Pekerjaan yang dilakukan diluar jam-jam kerja dan hari kerja yang telah ditentukan, dianggap sebagai jam lembur sesuai dengan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Pada peraturan yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama oleh PT. Trigoldenstar Wisesa, terlihat bahwa perusahaan sudah meminimalisir untuk tenaga kerja wanita bekerja di malam hari dengan alasan keselamatan pekerja, dan perlindungan yang diberikan kepada wanita melihat tingkat bahaya kejahatan yang tinggi di malam hari.

Perlindungan hukum yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat oleh PT. Trigoldenstar Wisesa mengenai tindakan pelecehan juga ada pada Pasal 56 mengenai Diskriminasi, Perbuatan yang melampaui batas, dan tindakan pelecehan (*Abuse&Harassment*), isi dari pasal tersebut adalah:

1. Perusahaan menjamin kepada setiap pekerja mendapat perlakuan dan perlindungan dalam hak-haknya yang layak dari perbuatan yang melampaui batas dan tindakan pelecehan (*Abuse&Harassment*) yang dilakukan oleh pekerja terhadap pekerja lainnya atau kepada pengusaha maupun oleh pengusaha kepada pekerja di lingkungan perusahaan.
2. Tindakan kekerasan yang dilarang oleh perusahaan meliputi kekerasan fisik, kekerasan psikologis/emosional, kekerasan seksual, kekerasan ekonomi, kekerasan terhadap perempuan.
3. Pekerja dan atau pengusaha dilarang melakukan perbuatan yang mengakibatkan timbulnya kekerasan atau keresahan dalam perusahaan baik perbuatan maupun perkataan.
4. Perusahaan tidak membenarkan dan/ atau tidak menyetujui tindakan mempekerjakan pekerja tanpa dibayar dengan alasan apapun.

5. Perusahaan melarang perbuatan tindakan pemalakan dengan berbagai bentuk kepada pekerja dan/ atau kepada pengusaha.
6. Perusahaan melarang perbuatan membungakan uang (rentenir) di dalam lokasi perusahaan.
7. Setiap pekerja terhadap pekerja lainnya ataupun kepada pengusaha dan pengusaha kepada pekerja dilarang:
 - a. Dengan sengaja memukul.
 - b. Dengan sengaja menendang.
 - c. Berkelahi di dalam lingkungan perusahaan.
 - d. Melarang teman sekerja atau atasan atau bawahan atau pengusaha yang akan berobat ke klinik.
 - e. Melarang ke toilet.
 - f. Melarang makan ketika telah tiba waktunya.
 - g. Mengancam.
 - h. Membentak.
 - i. Menggebrak meja.
 - j. Mengintimidasi.
 - k. Memanggil dengan sebutan negatif yang tidak bisa diterima oleh teman sekerja atau atasan atau bawahan atau pengusaha atau teman pengusaha.
 - l. Menyuruh dengan kaki.
 - m. Secara lisan mengajak hubungan seksual.

- n. Berbicara porno yang tidak bisa diterima oleh teman sekerja atau atasan atau bawahan atau pengusaha.
- o. Menerima pekerjaan atau promosi jabatan dengan dengan imbalan hubungan seksual.
- p. Mengirimkan pesan pendek (SMS) porno kepada teman sekerja atau atasan atau bawahan atau pengusaha dan si penerima tidak menghendaknya.
- q. Mengirim email porno kepada teman sekerja atau atasan atau bawahan atau pengusaha dan si penerima tidak menghendaknya.
- r. Memperlihatkan gambar atau poster porno kepada teman sekerja atau atasan atau bawahan atau pengusaha dan si penerima tidak menghendaknya.
- s. Menempel gambar porno di lingkungan perusahaan.
- t. Menyimpan gambar porno secara sembarangan sehingga dapat dilihat orang.
- u. Dengan sengaja mencolek teman sekerja atau atasan atau bawahan atau pengusaha dan si penerima tidak menghendaknya.
- v. Dengan sengaja mencium teman sekerja atau atasan atau bawahan atau pengusaha dan si penerima tidak menghendaknya.
- w. Dengan sengaja memperlihatkan alat kelamin.
- x. Memandang dengan penuh nafsu kepada orang lain.
- y. Melakukan gerakan tubuh yang berkonotasi seks.
- z. Menggunakan uang atau asset pihak lain untuk kepentingan pribadi.

- aa. Mencuri barang milik sekerja atau atasan atau bawahan atau pengusaha.
 - bb. Melakukan perbuatan sekalipun suka sama suka yang dilakukan di lingkungan kerja yang dapat menyebabkan orang lain yang melihatnya merasa tidak nyaman.
 - cc. Melakukan perselingkuhan.
 - dd. Melakukan diskriminasi.
8. Pelanggaran terhadap pasal ini akan dikenakan sanksi berupa surat peringatan yang disesuaikan dengan tingkat kesalahannya yang bisa berakhir kepada pemutusan hubungan kerja.

Peraturan-peraturan diatas yang sudah tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Trigoldenstar Wisesa sudah cukup memberikan penjelasan bahwa setiap tingkah laku tenaga kerja sudah diatur dengan jelas dalam PKB dan bagi siapapun yang melanggar akan diberikan sanksi seperti yang sudah ditentukan.

Perusahaan juga memiliki prosedur-prosedur untuk melindungi tenaga kerjanya, pada prosedur pertama yaitu untuk Penanganan Kasus Kekerasan dan Pelecehan, isi dari prosedur tersebut adalah:

1. Definisi

Kekerasan merupakan tindakan (Verbal, Psikis, Fisik maupun Seksual) yang menyebabkan atau dimaksudkan untuk menyebabkan penderitaan atau menyakiti oranglain.

2. Ruang Lingkup

Kebijakan dan prosedur ini berlaku untuk seluruh departemen dan calon pekerja yang ada di lingkungan PT. Trigoldenstar Wisesa.

3. Referensi

- a. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- c. *NIKE CLS (Code Leadership Standards) Tentang Anti Abuse Harrassment dan Anti Diskriminasi.*

4. Tujuan

- a. Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman serta kesadaran tentang pentingnya penghapusan kekerasan untuk mewujudkan hubungan yang harmonis di lingkungan perusahaan.
- b. Menangani dan menyelesaikan masalah yang timbul di lingkungan perusahaan.

5. Prosedur

- a. Korban atau Saksi
 - 1) Karyawan sebagai korban melaporkan tindakan kasus kekerasan dan atau pelecehan melaporkan kepada Tim Penanganan Kasus Kekerasan (TPKK).
 - 2) Karyawan sebagai saksi dapat melaporkan adanya tindakan kasus kekerasan dan atau pelecehan kepada Tim Penanganan Kasus Kekerasan (TPKK).
- b. Tim Penanganan Kasus Kekerasan (TPKK)

- 1) TPKK menerima pelaporan kasus dari korban atau sanksi tindak kekerasan/pelecehan.
- 2) TPKK membuat bukti pelaporan yang ditandatangani oleh Pelapor dan Penerima Laporan (salah satu anggota TPKK) Form Doc. No. HRD-FM-35.
- 3) Selain berdasarkan laporan langsung dari korban maupun saksi tindak kekerasan/pelecehan, TPKK juga menangani kasus berdasarkan surat yang masuk melalui Kotak Saran (*Grievance Box*), yaitu:
 - a) Berdasarkan kewenangannya Manager CR membuka Kotak Saran.
 - b) Apabila ada surat yang masuk di kotak saran ada yang berisi tentang laporan tindak kekerasan/pelecehan, maka CR Dept akan segera menyerahkan surat kepada Tim Penanganan Kasus Kekerasan (TPKK) untuk segera dilakukan investigasi.
- 4) TPKK melakukan kegiatan pengumpulan data, informasi dan bukti untuk mengungkapkan suatu kasus atau peristiwa kekerasan berdasarkan laporan dan surat yang masuk.
- 5) TPKK melakukan tahap-tahap pemeriksaan:
 - a) Memanggil korban untuk dimintai keterangan dan dibuat Berita Acara Pemeriksaan (BAP).
 - b) Mengumpulkan alat bukti dan mengidentifikasi saksi-saksi.

- c) Memanggil saksi untuk didengar keterangannya dan dibuat BAP (HRD-FM-035B).
 - d) Memanggil pelaku untuk dimintai keterangan dan dibuat BAP (HRD-FM-035C).
 - e) Mempelajari data, informasi dan bukti yang telah didapat.
 - f) Mempelajari dasar hukum termasuk peraturan perusahaan yang berkaitan dengan kasus kekerasan (HRD-FM-035D).
- 6) TPKK melakukan analisa hasil pemeriksaan yang dilakukan berdasarkan bukti-bukti yang ada.
- 7) Membuat laporan tentang fakta yang ditemukan dan mencantumkan rekomendasi yang dilengkapi dengan unsur-unsur tindak kekerasan yang dilakukan berdasarkan peraturan terkait:
- a) Bila tidak terbukti maka kasus ditutup.
 - b) Bila terbukti maka membuat Surat Rekomendasi yang ditujukan kepada Manager HRD untuk ditindaklanjuti terhadap pelaku tindakan kekerasan/pelecehan.
- 8) Mendamaikan korban dan pelaku tindak kekerasan/pelecehan, sehingga hubungan kerja akan menjadi kondusif lagi.
- 9) Melakukan pertemuan rutin bulanan dan mengevaluasi perkembangan tindak kekerasan/pelecehan di perusahaan.
- 10) Melakukan pengawasan terhadap pelaku dan korban untuk memastikan:

- a) Tidak ada ancaman dan aksi balasan yang dilakukan pelaku terhadap korban.
 - b) Pelaku menyadari tindakan yang telah dilakukannya dan tidak melakukan pelanggaran kepada pekerja lainnya.
 - c) Memberikan rasa aman dan nyaman di lingkungan perusahaan.
- 11) Kembali melakukan investigasi dan pembinaan jika pelaku kembali mengulangi tindakan kekerasan dan pelecehan.
- c. HRD Manager
- 1) Manager HRD mempelajari rekomendasi dari TPKK dan merujuk kepada Perjanjian Kerja Bersama mengenai tingkat pelanggaran yang dilakukan.
 - 2) Berdasarkan rekomendasi dari TPKK berwenang untuk memberikan sanksi sesuai tingkat kesalahannya terhadap karyawan yang melakukan tindak kekerasan dengan mengacu pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan aturan hukum yang berlaku.
 - 3) Bila tingkat pelanggaran yang dilakukan berupa peringatan, baik peringatan lisan tertulis, atau peringatan tertulis, maka segera dipanggil pelaku untuk diberi pengarahan dan diberikan peringatan yang sesuai dengan PKB.
 - 4) Bila tingkat pelanggaran yang dilakukan ternyata merupakan kesalahan yang mengharuskan pemutusan hubungan kerja kepada pelaku, maka pada saat proses dan sebelum dilakukan hubungan

kerja wajib melaporkan terlebih dahulu kepada Nike Compliance Manager-Jakarta.

5) Melakukan pengawasan terhadap pelaku dan korban untuk memastikan:

a. Tidak ada ancaman dan aksi balasan yang dilakukan pelaku terhadap korban.

b. Pelaku menyadari tindakan yang telah dilakukannya dan tidak melakukan pelanggaran kepada pekerja lainnya.

c. Memberikan rasa aman dan nyaman di lingkungan perusahaan.

6) Memberikan pembinaan jika pelaku kembali melakukan pelanggaran.

d. CR Departemen

1) Memastikan bahwa setiap proses penanganan kasus kekerasan/pelecehan dilakukan sesuai prosedur.

2) Memastikan bahwa korban dan saksi diperlakukan dengan baik dan dilindungi.

3) Tidak ada diskriminasi dan penekanan-penekanan dalam proses investigasi dan penanganan kasus.

4) Berkoordinasi dengan *Nike Compliance Manager*, apabila ada kasus yang dimungkinkan untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja.

- 5) Menyimpan seluruh data proses penanganan tindak kekerasan/pelecehan sebagai arsip penanganan kasus tindakan kekerasan dan pelecehan yang terjadi di perusahaan.
- 6) Turut mengawasi pelaku dan korban A&H untuk memastikan:
 - a. Tidak ada ancaman dan aksi balasan yang dilakukan pelaku terhadap korban.
 - b. Pelaku menyadari tindakan yang telah dilakukannya dan tidak melakukan pelanggaran kepada pekerja lainnya.
 - c. Memberikan rasa aman dan nyaman di lingkungan perusahaan.
- e. Atasan Langsung/Pimpinan Departemen
 - 1) Turut mengawasi pelaku dan korban A&H untuk memastikan:
 - a) Tidak ada ancaman dan aksi balasan yang dilakukan pelaku terhadap korban.
 - b) Pelaku menyadari tindakan yang telah dilakukannya dan tidak melakukan pelanggaran kepada pekerja lainnya.
 - c) Memberikan rasa aman dan nyaman di lingkungan perusahaan.
- f. Serikat Pekerja
 - 1) Serikat pekerja dapat menerima laporan langsung dari karyawan.
 - 2) Serikat pekerja melaporkan kepada Tim TPKK.
 - 3) Serikat mendampingi tersangka saksi-saksi.
 - 4) Memberikan rasa aman kepada pelaku dan saksi.
6. Dokumen Terkait
 - a. Penerimaan Kasus Kekerasan (Form-HRD-FM-035)

- b. Berita Acara Pemeriksaan Korban (Form-HRD-FM-035A)
- c. Berita Acara Pemeriksaan Saksi (Form-HRD-FM-035B)
- d. Berita Acara Pemeriksaan Pelaku/Tersangka (Form-HRD-FM-035C)
- e. Laporan Hasil Pemeriksaan Kasus Kekerasan (Form-HRD-FM-035D)
- f. Tindak Lanjut Laporan Kasus Kekerasan (Form-HRD-FM-035E)
- g. Perjanjian Damai Antara Pelaku dan Korban (Form-HRD-FM-035F).

PT. Trigoldenstar Wisesa juga memiliki prosedur mengenai kebijakan Anti Kekerasan dan Pelecehan (Non Abuse&Harassment), yang isinya adalah:

PT. Trigoldenstar Wisesa (TWI) mempunyai komitmen untuk melarang dan menghindari segala bentuk kekerasan baik fisik, lisan, seksual, psikis, atau sosial yang terjadi atau mungkin terjadi di lingkungan perusahaan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan bagi semua karyawan perusahaan. Perusahaan juga tidak akan mentolerir kekerasan yang dilakukan atas dasar jenis kelamin, suku, kebangsaan, keturunan, agama/kepercayaan, politik, status, kedudukan/jabatan, umur maupun orientasi seksual.

Kebijaksanaan ini berlaku juga kepada pihak ketiga seperti pemasok, pelanggan, dan lain-lain yang berada di lokasi dimana PT. Trigoldenstar Wisesa berada.

Kekerasan adalah suatu tindakan atau perbuatan yang tidak menyenangkan yang dapat menyebabkan orang lain yang mengalami atau menyaksikan tindakan tersebut merasa malu, tertekan, marah, benci, rendah diri atau tidak berguna. Setiap tindakan kekerasan yang melanggar kebijakan

ini akan dikenakan sanksi baik secara bertahap yang dimulai dari peringatan secara lisan, surat peringatan satu, dua, tiga atau mutasi dan atau pemutusan hubungan kerja dengan melihat tingkat kesalahan.

Selain sanksi tersebut dapat juga diproses melalui jalur hukum sesuai dengan hukum yang berlaku di Indonesia.

Tindakan Kekerasan dan Pelecehan yang tidak diperbolehkan:

1. Secara Fisik

Menggunakan atau mengancam secara fisik.

2. Secara Lisan

Berteriak, memperlakukan atau merendahkan martabat dengan kata-kata kotor.

3. Secara kejiwaan

Menggunakan kata-kata atau tindakan yang mencoba untuk mengurangi martabat karyawan itu sendiri.

4. Secara seksual

Menggunakan kata-kata atau tindakan yang berhubungan dengan hal-hal yang menjurus kepada seksual.

5. Lain-lain, seperti;

a. Pemotongan jam istirahat yang menjadi hak karyawan, dengan sengaja tidak menyediakan air, toilet, perawatan kesehatan atau kebutuhan dasar manusia.

b. Membatasi gerak-gerik karyawan secara tidak bertanggung jawab selama tidak pada jam kerja.

Karyawan yang mengalami atau menyaksikan adanya kekerasan wajib menginformasikan kejadian tersebut kepada atasannya atau pihak berwenang sesuai dengan prosedur yang berlaku. Karyawan tersebut tidak akan dihukum atau diperlakukan secara tidak adil atas tindakannya menginformasikan kejadian tersebut. Karyawan dilarang untuk melakukan upaya balas dendam atau ancaman, baik berupa ancaman lisan, mental, seksual, fisik dan atau melalui alat media.

Manager atau Supervisor bertanggung jawab untuk menghindari terjadinya kekerasan di tempat kerja mereka, disamping itu semua karyawan ikut bertanggung jawab dalam menciptakan dan memelihara tempat kerja yang bebas dari segala kekerasan dengan bekerja secara disiplin dan sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Prosedur Kebijakan anti kekerasan dan pelecehan yang dibuat oleh perusahaan juga dibarengi dengan dibuatnya prosedur untuk menampung dalam hal penanganan keluhan kesah pekerjanya, dengan isi:

1. Definisi

Grievance (keluh kesah) adalah keadaan yang dirasakan tidak memuaskan mengenai hal-hal yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan hubungan kerja baik itu kondisi kerja, lingkungan dan orang/individu yang menjadi dasar bagi karyawan untuk mengajukan keluhan atau komplain kepada perusahaan agar bisa dicari solusinya yang pada akhirnya akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

2. Ruang Lingkup

Kebijakan dan prosedur ini berlaku untuk seluruh departemen dan calon pekerja yang ada di lingkungan PT. Trigoldenstar Wisesa.

3. Tujuan

- a. Sebagai saluran penyampaian keluhan dari karyawan kepada manajemen perusahaan atas ketidakpuasan atau perasaan ketidakadilan yang mungkin ada di tempat kerja.
- b. Sebagai mekanisme yang memungkinkan karyawan melaporkan keluhan selain kepada atasan langsung dan menyampaikan permasalahan secara anonim tanpa rasa takut dan khawatir akan tindakan balasan dan prasangka negatif.
- c. Menangani dan menyelesaikan masalah yang timbul di lingkungan perusahaan.

4. Kebijakan

- a. Karyawan dibebaskan untuk menulis tentang kritikan kepada atasan atau lainnya tanpa ada batasan.
- b. Karyawan dapat menulis keluhan mengenai perhitungan gaji, tunjangan dan lainnya mengenai pengupahan.
- c. HRD Departemen, CR Departemen dan Serikat Pekerja menjamin kerahasiaan dan keamanan kepada pelapor
- d. Perusahaan memberikan ijin kepada seluruh karyawan PT. Trigoldenstar Wisesa untuk mendapatkan akses keluhan

5. Prosedur Penanganan Keluh Kesah

a. *Grievance* yang berhubungan dengan diskriminasi, *abuse*, dan *harassment*:

1) Karyawan

Karyawan menulis keluhan kesah, kritik, saran ataupun pendapatnya dan memasukkan ke kotak saran yang disediakan oleh perusahaan.

2) CR Departemen dan HR Departemen

a) CR Manager dan HRD Manager membuka kotak saran setiap 1 (satu) bulan sekali.

b) Staff CR bagian labor practice merekapitulasi surat-surat yang masuk di kotak saran (form HRD-FM-34A).

3) Tim Penanganan Kasus Kekerasan (TPKK)

a) Surat yang masuk di kotak saran (*grievance box*) ada yang berisi tentang laporan tindak kekerasan/pelecehan, maka surat yang masuk kepada Tim penanganan kasus Kekerasan (TPKK) untuk segera dilakukan investigasi.

b) TPKK melakukan kegiatan pengumpulan data, informasi dan bukti untuk mengungkapkan suatu kasus atau peristiwa kekerasan berdasarkan laporan dan surat yang masuk.

c) TPKK melakukan tahap-tahap pemeriksaan:

a. Memanggil korban untuk dimintai keterangan dan dibuat berita acara pemeriksaan (BAP).

b. Mengumpulkan alat bukti dan mengidentifikasi saksi-saksi.

- c. Memanggil saksi untuk didengar keterangannya dan dibuat BAP.
 - d. Memanggil pelaku untuk dimintai keterangan dan dibuat BAP.
 - e. Mempelajari data, informasi dan bukti yang telah didapat.
 - f. Mempelajari dasar hukum termasuk peraturan perusahaan yang berkaitan dengan kasus dalam rangka mengeluarkan rekomendasi laporan hasil pemeriksaan kasus kekerasan.
- d) TPKK melakukan analisa hasil pemeriksaan yang dilakukan berdasarkan bukti-bukti yang ada.
- e) Membuat laporan tentang fakta yang ditemukan dan mencantumkan rekomendasi yang dilengkapi dengan unsur-unsur tindak kekerasan yang dilakukan berdasarkan peraturan terkait:
- a. Bila tidak terbukti maka kasus ditutup.
 - b. Bila terbukti maka membuat Surat Rekomendasi yang ditujukan kepada Manager HRD untuk ditindaklanjuti terhadap pelaku tindakan kekerasan/pelecehan.
- f) Team TPKK melakukan pengawasan terhadap pelaku dan korban untuk memastikan:
- a. Tidak ada ancaman dan aksi balasan yang dilakukan pelaku terhadap korban.

- b. Pelaku menyadari tindakan yang telah dilakukannya serta pelaku tidak melakukan pelanggaran kepada pekerja yang lainnya.
 - c. Memberikan rasa aman dan nyaman dilingkungan perusahaan.
 - g) Kembali melakukan investigasi dan pembinaan jika pelaku kembali mengulangi tindakan kekerasan dan pelecehan.
 - h) Waktu penyelesaian paling lambat satu bulan kalender.
- b. Grievance yang berhubungan dengan Management dan Produktifitas
- 1) Karyawan
Karyawan menulis keluhan, kritik, saran ataupun pendapatnya dan memasukkan ke kotak saran yang disediakan oleh perusahaan.
 - 2) CR Departemen dan HRD Departemen
 - a) CR Manager dan HRD Manager membuka kotak saran setiap 1 (satu) bulan sekali.
 - b) Staff CR bagian labor practice merkapitulasi surat-surat yang masuk di kotak saran (form HRD-FM-34A).
 - 3) Departemen Terkait
CR Dept, HRD Dept, dan departemen-departemen yang terkait dengan masing-masing surat yang masuk melakukan pertemuan untuk membahas jalan keluar dan atau rekomendasi kepada manajemen.
 - 4) Management

- a) CR Manajer menyampaikan/melaporkan setiap surat yang masuk dan merekomendasikannya kepada manajemen.
 - b) CR manajer menindaklanjuti rekomendasi yang langsung disetujui oleh manajemen, apabila manajemen belum menyetujui maka CR Manajer menindaklanjuti hingga ada kepastian keputusan dari manajemen.
 - c) Staff CR bagian labor practice melakukan investigasi dan melaporkan hasilnya kepada CR Manager.
 - c. Staff CR menyampaikan informasi surat-surat yang masuk, rekomendasi dan hasil rekomendasi dari manajemen kepada karyawan dengan menempelkannya di papan pengumuman di setiap Departemen.
 - d. CR Staff mendokumentasikan seluruh data dari proses penanganan Kotak Saran (*Grievance System*).
 - e. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan dan Supervisor atau atasan lainnya untuk menyelesaikan masalah secara langsung dengan didampingi oleh atasan.
 - f. Tidak ada unsur balas dendam untuk setiap pelapor dan pelaku.
 - g. CR Staff akan menyelesaikan setiap keluhan sesuai dengan tingkatan:
 - 1) Keluhan Ringan : Kurang dari satu bulan dapat diselesaikan.
 - 2) Keluhan Sedang : Kurang dari enam bulan dapat diselesaikan.
 - 3) Keluhan Tinggi : Lebih dari satu tahun dapat diselesaikan.
6. Referensi
- a. *Nike CLS Tentang Grievance.*

b. Perjanjian Kerja Bersama PT. Trigoldenstar Wisesa.

7. Dokumen Terkait

- a. Rekapitulasi Surat Masuk Kotak Saran (Form HRD-FM-34A).
- b. Penanganan Surat Masuk Kotak Saran (Form HRD-FM-34B).
- c. Rekomendasi ke Management (Form HRD-FM-34C).
- d. Berita Acara Pemeriksaan Korban (Form HRD-FM-35A).
- e. Berita Acara Pemeriksaan Saksi (Form HRD-FM-35B).
- f. Berita Acara Pemeriksaan Pelaku/Tersangka (Form HRD-FM-35C).
- g. Laporan Hasil Pemeriksaan Kasus Kekerasan (Form HRD-FM-35D).
- h. Tindak Lanjut Laporan Kasus Kekerasan (Form HRD-FM-35E).
- i. Investigasi. (Form HRD-FM-55).

Agar prosedur-prosedur diatas berjalan sebagaimana mestinya, maka dibuatlah prosedur pemberian sanksi disiplin yang berisi:

1. Tujuan

Tujuan dari pemberian sanksi disiplin:

- a. Memperbaiki perilaku pekerja yang melanggar peraturan.
- b. Memberi efek jera serta memberikan contoh kepada pekerja yang lain untuk tidak melakukan pelanggaran baik pelanggaran yang sama ataupun pelanggaran lainnya.
- c. Dengan memberikan sanksi disiplin secara tegas, transparan dan sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan akan memberikan suasana kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan kepada seluruh karyawan.

d. Mengatur tata cara pemberian sanksi disiplin kepada pekerja dan mencegah terjadinya tindakan diskriminatif dalam pemberian sanksi.

2. Ruang Lingkup

Kebijakan dan prosedur ini berlaku untuk seluruh pekerja di semua departemen yang ada di lingkungan PT. Trigoldenstar Wisesa.

3. Referensi

- a. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Permenakertrans No. 31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.
- c. Perjanjian Kerja Bersama PT. Trigoldenstar Wisesa.

4. Definisi

- a. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan yang didasarkan atas kesadaran untuk mentaati segala kebijakan maupun peraturan perusahaan.
- b. Pemberian sanksi merupakan salah satu bentuk tindakan yang dapat dikenakan terhadap karyawan yang melanggar disiplin untuk menanamkan dan menumbuhkan perilaku disiplin dalam diri karyawan masing-masing.
- c. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan.

5. Kebijakan

- a. Tindakan pendisiplinan dapat dilaksanakan dengan menggunakan prinsip progressive discipline yaitu, hukuman pelanggaran pertama lebih ringan dari pengulangan pelanggaran dan hukuman pelanggaran kecil lebih ringan dari pada pelanggaran berat.
- b. Perusahaan tidak melakukan pemotongan upah kepada pekerja yang melakukan tindakan indisipliner.
- c. Dalam hal penegakkan disiplin, perusahaan dapat memberikan sanksi berupa:
 - 1) Pembicaraan informal (peringatan lisan).
 - 2) Teguran lisan dengan bukti tertulis.
 - 3) Teguran tertulis (surat peringatan I, II, III).
 - 4) Penurunan jabatan (demosi).
 - 5) Pembebasan tugas (skorsing).
 - 6) Pemberhentian (PHK).
- d. Untuk meningkatkan disiplin pekerja, perusahaan membentuk Tim Penegak Disiplin yang anggotanya terdiri dari HRD Departemen, CR Departemen, Serikat Pekerja dan Pimpinan Departemen.
- e. Tim Penegak Disiplin memiliki tugas dan tanggung jawab untuk melakukan investigasi, memberikan teguran serta memberikan usulan sanksi disiplin kepada HRD Manager bagi karyawan yang melakukan pelanggaran.

- f. Perusahaan berhak untuk memberikan sanksi disiplin tanpa berurutan sesuai dengan PKB (Perjanjian Kerja Bersama).
- g. PHK dapat dilakukan dalam hal pekerja melakukan pelanggaran yang tertuang dalam PKB dengan sanksi PHK dan atau/ telah mendapat Surat Peringatan III dan kembali melakukan pelanggaran.

6. Pengaturan

- a. Mekanisme ataupun pengaturan pemberian sanksi (pembinaan disiplin) sebagai berikut:

- 1) Dalam pemberian sanksi disiplin tidak bersikap diskriminatif.
- 2) Karyawan telah melakukan pelanggaran disiplin yang telah ditentukan oleh perusahaan (Perjanjian Kerja Bersama PT. Trigoldenstar Wisesa).
- 3) Karyawan telah melakukan kesalahan kerja atau tidak mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan.
- 4) Karyawan tidak mengikuti instruksi dan perintah atasan.
- 5) Surat peringatan tertulis hanya dapat dikeluarkan oleh pihak HRD Departemen.
- 6) Atasan langsung dan atau/ Pimpinan Departemen memiliki kewenangan untuk memberikan Pembinaan dalam bentuk Peringatan Lisan baik secara informal maupun tertulis.

- b. Hak Pembelaan

- 1) Dengan berpedoman pada azas keadilan dan keseimbangan, pekerja yang telah divonis karena melakukan

kesalahan/pelanggaran aturan yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama ini dapat mengajukan pembelaan.

- 2) Pembelaan yang dimaksud dapat dilakukan sendiri oleh Pekerja yang bersangkutan atau melalui Serikat Pekerja atau melalui Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit.

7. Prosedur

a. Pemberian Sanksi Disiplin

1) Departemen Terkait

- a) Atasan berhak melakukan teguran kepada pekerja yang melakukan tindakan indisipliner dan mencatat pada buku pembinaan disiplin internal departemen.
- b) Jika pekerja kembali melakukan pelanggaran yang sama ataupun pelanggaran lain, maka pimpinan departemen dapat menyerahkan kepada HRD untuk dilakukan pembinaan lebih lanjut dengan melengkapi Form Komunikasi HRD Departemen (Doc. No. HRD-FM-46).

2) HRD Departemen

- a) Melakukan analisa dan investigasi permasalahan berdasarkan informasi yang diisi di Form Komunikasi HRD Departemen serta mencari solusi dari permasalahan tersebut.
- b) Melakukan pemanggilan kepada pekerja yang bersangkutan untuk mendapatkan penjelasan.

- c) Jika dibutuhkan, HRD Departemen juga dapat memanggil atasan dari pekerja dan atau/pihak-pihak yang terkait untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap.
- d) Memberikan pembinaan dan menjelaskan mengenai kebijakan, prosedur dan peraturan serta tata tertib yang ada di perusahaan.
- e) Jika pekerja dianggap melakukan pelanggaran, maka HRD Departemen akan memberikan Sanksi Disiplin:
 - (1) Teguran lisan dengan bukti tertulis, bisa dilakukan untuk tindakan indisipliner yang ringan sampai 3 (tiga) kali dengan masa berlaku 6 (enam) bulan.
 - (2) Surat Peringatan (SP) Tertulis I/II/III, sesuai tingkat pelanggaran/indisipliner karyawan tanpa harus berurutan dengan masa berlaku masing-masing SP 6 (enam) bulan.
 - (3) Pembebasan Tugas Sementara dilakukan apabila karyawan setelah mendapat Surat Peringatan (SP) Tertulis III yang masih berlaku karyawan melakukan tindakan indisipliner yang sesuai tingkatannya perlu pembinaan yang lebih serius.
 - (4) Selama Pembebasan Tugas Sementara jika pekerja menunjukkan perubahan perilaku kerja, maka karyawan akan dipekerjakan kembali, namun apabila pekerja tidak menunjukkan perubahan perilaku kerja, maka perusahaan akan melakukan pembinaan ke tingkat selanjutnya.

- (5) Skorsing/Pembebasan Tugas, dilakukan kepada pekerja yang selama Pembebasan Tugas Sementara tidak menunjukkan perubahan perilaku kearah yang baik sambil menunggu proses pemutusan hubungan kerja.
 - f) Memberikan coaching dan mentoring kepada pekerja yang telah mendapatkan sanksi untuk lebih memperhatikan disiplin kerja maupun hasil kerja.
 - g) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), diberikan oleh perusahaan kepada pekerja sebagai langkah terakhir setelah pembinaan-pembinaan dilakukan atau karena kesalahan berat.
- 3) Tim Penegak Disiplin
- a) Memberikan teguran secara langsung maupun tidak langsung kepada pelanggar peraturan.
 - b) Melakukan investigasi dan analisa terhadap pelanggaran peraturan yang dilakukan pekerja.
 - c) Memberikan usulan kepada HR Manager mengenai sanksi yang diberikan terkait hasil investigasi dan analisa.
 - d) Melakukan investigasi dan analisa secara obyektif dan tidak diskriminatif.
 - e) Melakukan monitoring dan pembinaan lanjutan kepada pekerja yang telah menerima sanksi disiplin.

4) Karyawan

- a) Menerima pembinaan atas kesalahan yang telah dilakukan atau disangkakan dengan menandatangani dokumen pembinaan, baik berupa teguran lisan, tercatat, maupun Surat Peringatan.
- b) Melakukan pembelaan apabila ternyata tuduhan kesalahan yang disangkakan adalah tidak benar.
- c) Mematuhi setiap sanksi disiplin untuk tidak diulangi dan memperbaiki sikap dan tingkah lakunya.

b. Prosedur Pengajuan Pembelaan:

1) Pengajuan pembelaan sendiri/langsung

a) Pekerja

- (1) Pekerja mengajukan secara lisan atau tertulis mengenai keberatan atas sanksi yang akan diberikan secara langsung kepada pengusaha melalui HRD dengan menunjukkan bukti-bukti atau saksi yang dapat meringankan atau membebaskan.
- (2) Menandatangani keputusan yang diberikan oleh pihak manajemen, dan jika menolak maka akan dilanjutkan pada tahap Bipartit.
- (3) Berhak untuk melanjutkan pada proses Tripartit atau pada tingkat PHI.

b) HRD Departemen

- (1) HRD melakukan investigasi dengan memanggil setidaknya 2 (dua) orang saksi dan atasan pekerja yang bersangkutan.
- (2) Membuat berita acara investigasi yang ditandatangani oleh yang diinvestigasi dan yang menginvestigasi.
- (3) HRD menentukan tingkat sanksi atau membebaskan dari sanksi, dan memanggil pekerja yang bersangkutan untuk menyampaikan sanksi yang akan diberikan.
- (4) Apabila Pekerja menerima keputusan setelah melalui proses pembelaan ini, maka pekerja menandatangani surat keputusan atas sanksi yang diberikan kepadanya.
- (5) Apabila pekerja tidak menerima keputusan setelah melalui proses pembelaan ini, maka permasalahan akan dibahas melalui Bipartit.
- (7) Apabila permasalahan tidak dapat diselesaikan secara internal melalui LKS Bipartit, maka baik pekerja maupun pengusaha dapat meminta bantuan berupa mediasi ke Dinas Tenaga Kerja untuk diselesaikan lebih lanjut sesuai peraturan perundang-undangan.
- (8) Apabila setelah melalui proses Bipartit, pekerja masih belum menerima keputusan yang diberikan kepadanya, maka pekerja berhak menempuh proses sesuai Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2) Pengajuan pembelaan melalui LKS Bipartit/Tripartit/PHI

a) Pekerja

(1) Pekerja mengajukan secara lisan atau tertulis mengenai keberatan atas sanksi yang akan diberikan kepada Serikat Pekerja atau LKS Bipartit perusahaan dengan menunjukkan bukti-bukti atau saksi yang dapat meringankan atau membebaskan atas sanksi kepadanya, kemudian LKS Bipartit membahasnya untuk kemudian direkomendasikan kepada HRD. Penyelesaian permasalahan yang melibatkan Serikat Pekerja akan dimusyawarahkan melalui perundingan LKS Bipartit.

(2) Menandatangani keputusan berdasarkan rekomendasi bipartit, dan jika menolak maka akan dilanjutkan pada tahap Tripartit dan PHI.

(3) Melaksanakan keputusan yang telah disepakati

b) Bipartit/ Tripartit/ PHI

(1) Bipartit melakukan investigasi dengan memanggil setidaknya 2 (dua) orang saksi, dan atasan pekerja yang bersangkutan.

(2) Untuk kasus pembelaan ini Bipartit membuat berita acara investigasi yang ditandatangani oleh yang diinvestigasi dan yang menginvestigasi.

- (3) Bipartit maupun Tripartit merekomendasikan hasil keputusan kepada Manager HRD.
- (4) Apabila pekerja menerima keputusan setelah melalui proses pembelaan ini, maka pekerja menandatangani surat keputusan atas sanksi yang diberikan kepadanya.
- (5) Apabila permasalahan tidak dapat diselesaikan secara internal melalui LKS Bipartit, maka baik pekerja maupun pengusaha dapat meminta bantuan berupa mediasi ke Dinas Tenaga Kerja untuk diselesaikan lebih lanjut sesuai peraturan perundang-undangan.
- (6) Apabila setelah melalui proses mediasi, pekerja masih belum menerima keputusan yang diberikan kepadanya, maka pekerja berhak menempuh proses sesuai undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- (7) PHI mengeluarkan keputusan tetap yang mengikat.

c) HRD Departemen

- (1) Melakukan perundingan Bipartit atau Tripartit untuk mencari solusi terbaik.
- (2) Membuat berita acara keputusan untuk ditandatangani pihak-pihak yang berkepentingan.
- (3) Melaksanakan keputusan yang telah disepakati/ yang telah ditetapkan oleh PHI.

8. Dokumen Terkait

- a. Form Komunikasi HRD Departemen (Form Doc. No. HRD-FM-46).
- b. Form Surat Peringatan (Form Doc. No. HRD-FM-11).

Prosedur-prosedur diatas merupakan cara perusahaan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja-pekerjanya. Perlindungan terhadap tenaga kerja diatas dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesetaraan dalam kesempatan serta mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi agar tercapainya kesejahteraan pada tenaga kerja.⁶

Perusahaan juga melakukan sosialisasi, bekerjasama dengan serikat pekerja sebagai lembaga perlindungan, dan adanya TIM khusus untuk menanggulangi kasus kekerasan dan pelecehan seksual di PT. Trigoldenstar Wisesa. Perusahaan akan menindak tegas pelaku dan memberikan sanksi yang berat jika terjadi tindak pelecehan seksual. Menurut HRD PT. Trigoldenstar Wisesa faktor penyebab terjadinya tindak pelecehan seksual kepada tenaga kerja wanita di lingkungan pekerjaan adalah kurangnya sosialisasi dan himbauan-himbauan yang diberikan kepada perusahaan kepada karyawan-karyawannya, maka PT. Trigoldenstar sendiri sangat mempublikasikan pengetahuan-pengetahuan mengenai tindak pelecehan seksual kepada karyawannya.

Sosialisasi yang mereka berikan kepada karyawan-karyawannya berupa training-training. Dengan training perusahaan memberikan edukasi kepada

⁶Muntaha, "Perlindungan Hak Asasi Tenaga Kerja Wanita Lokal pada Perusahaan Tambang di Kabupaten Konawe Utara", Masalah-masalah Hukum, 2017, Vol. 46. No. 3.

karyawan-karyawannya, perusahaan memberikan edukasi mengenai pelecehan seksual, apa saja yang ditetapkan sebagai pelecehan seksual, menyebutkan bentuk-bentuk pelecehan seksual secara fisik seperti (mencolek, memegang, mencium) dan secara psikis seperti dipandang atau dilihat dibagian-bagian tertentu yang menjadikan karyawan tidak aman akan tindakan tersebut.

Apabila ada tindakan seperti pihak pertama dan pihak kedua yang saling suka melakukan tindakan seperti rangkul-rangkul di tempat kerja, lalu ada pihak ketiga yang tidak suka melihat tindakan tersebut, maka pihak ketiga dapat melaporkan kejadian tersebut, dan tindakan yang dilakukan pihak pertama dan pihak kedua dapat dikatakan sebagai tindakan pelecehan seksual, walaupun keduanya melakukan atas dasar suka sama suka.

Sosialisasi yang diberikan kepada karyawan merupakan proses penanaman kebiasaan nilai dan aturan dari satu generasi ke generasi lainnya dalam sebuah kelompok atau masyarakat dengan tujuan untuk melindungi karyawan dari tindakan-tindakan yang tidak diinginkan dan dilarang dalam undang-undang.

Perusahaan juga memberikan pengetahuan berupa tulisan yang ditempelkan dalam sebuah white board di lingkungan tempat karyawan-karyawan bekerja, agar lebih memudahkan karyawan untuk melihat dan membaca mengenai tindakan pelecehan seksual. Perusahaan juga menyebar luaskan semua nomor untuk memudahkan karyawan menghubungi tim-tim yang menanggulangi dalam hal kekerasan dan pelecehan seksual.

Korban yang mendapat tindak pelecehan seksual di PT. Trigoldenstar berani melaporkan kepada atasan, HRD, atau TIM yang menangani kasus kekerasan dan pelecehan seksual, dulu sebelum perusahaan memberikan sosialisasi kepada karyawan, mereka takut untuk melaporkan jika terjadi tindak pelecehan seksual, alasan mereka takut melaporkan karena takut berpengaruh kepada pekerjaan mereka. Namun setelah diberikannya sosialisasi mengenai pelecehan seksual maka karyawan yang menjadi korban berani melaporkan kejadian pelecehan seksual.

Terdapat beberapa contoh kasus yang terjadi di PT. Trigoldenstar Wisesa, yaitu seorang tenaga kerja wanita dipandang oleh seorang pria, cara pria itu memandang dengan serius dan memandang kearah bagian-bagian tubuh tertentu yang ada pada wanita, perempuan itu merasa tidak enak dan dia melaporkan kepada atasan/HRD di perusahaan tersebut. HRD memproses kasusnya, memanggil pihak pertama yang dianggap sebagai korban, pihak kedua sebagai pelaku, dan pihak lainnya sebagai saksi-saksi. HRD memproses dengan wawancara lalu melakukan analisa apakah kasus tersebut termasuk kedalam tindak pelecehan seksual dan melanggar peraturan yang sudah tercantum dalam SOP atau tidak. Apabila dinyatakan melanggar maka dilihat juga kasus tersebut layak dikenakan sanksi berupa apa, apakah hanya Surat Peringatan atau dengan cara dikeluarkan dari pekerjaannya.

Kasus lain yang termasuk juga kedalam tindak pelecehan seksual yaitu, apabila ada kedua belah pihak melakukan tindakan seperti rangkul-rangkulan di tempat kerja, lalu ada pihak ketiga yang melihat kejadian tersebut dan pihak

tersebut tidak suka melihatnya, maka pihak ketiga dapat melaporkan kejadian tersebut kepada pihak yang berwenang, walaupun pihak ketiga tidak terlibat dalam kejadian tersebut, hanya melihat saja. Perusahaan akan memproses dan memberi peringatan seperti yang sudah dalam tercantum dalam SOP perusahaan kepada kedua belah pihak yang terlibat karena telah melakukan hal tersebut di tempat kerja.

B. Faktor Penghambat Pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi korban Pelecehan Seksual di Tempat Kerja PT. Trigoldenstar Wisesa

Adapun yang menjadi faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang mendapat pelecehan seksual di tempat kerja PT. Trigoldenstar Wisesa antara lain sebagai berikut:

1. Faktor Internal

- a. Kurangnya pengetahuan tenaga kerja tentang perlindungan hukum pada kasus pelecehan seksual.

Tenaga kerja yang menganggap sepele suatu tindakan pelecehan seksual ini akan berpengaruh pada tenaga kerja lain, tenaga kerja yang tidak mau tau dan tidak mau belajar akan informasi, sosialisasi, dan training-training yang diberikan perusahaan menjadi penghambat berjalannya pelaksanaan perlindungan hukum, karena kurangnya pengetahuan pada tenaga kerja tersebut.

- b. Kurangnya profesionalitas TIM Penanggulangan Kasus Kekerasan dan Pelecehan Seksual.

Pasal 5 dan Pasal 6 UU No.13 Tahun 2003 menyebutkan setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Dan pada pasal 6, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.⁷

TIM penanggulangan kasus kekerasan dan pelecehan seksual harus adil dalam menindak kasus yang terjadi di perusahaan, tidak melihat siapa pelakunya, dan apa jabatan pelaku, apabila pelaku tersebut terbukti melakukan tindak pelecehan seksual, maka TIM harus memberikan sanksi yang sudah ditentukan. Karena, pada kenyataannya TIM belum bisa melaksanakan pekerjaannya secara profesional, sanksi yang diberikan terhadap pelaku tindak pelecehan seksual masih bersifat abu-abu, yaitu tidak tegas atau tidak jelas, apabila pelaku tersebut adalah dari Tim Management, seperti pelaku adalah seorang Manager. Maka itu yang menjadi penghambat Tim Penanggulangan Kekerasan dan Pelecehan Seksual PT. Trigoldenstar Wisesa untuk dilakukan punishment atau diberikan peringatan. Beda dengan memberikan atau menerapkan sanksi kepada pekerja yang status jabatannya menengah kebawah. Di PT. Trigoldenstar Wisesa sendiri jarang terjadi pelanggaran dalam tindak pelecehan seksual yang dilakukan management, namun kasusnya lebih kepada ucapan-ucapan kasar atau verbal yang dilakukan atasan kepada bawahannya.

⁷Asri Wijayanti, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, Hlm. 8.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur dalam pasal 5 yang berisi “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Dan Pasal 6 yang berisi “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.” Dua pasal diatas memiliki makna bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak yang harus dilindungi pengusaha untuk mendapat perlakuan yang sama dengan tidak membedakan-bedakannya. Dalam pasal diatas juga menyebutkan bahwa seharusnya perusahaan memberikan perlakuan yang sama terhadap pekerjanya tanpa membeda-bedakan status pekerjaan atau jabatan.

Perselisihan hubungan kerja merupakan masalah yang lumrah, yang terpenting adalah bagaimana cara mengatasi atau mencegah perselisihan tersebut agar tidak terjadi lagi. Menurut Charles D. Drake (Lalu Husni, 2005: 41-42), perselisihan perburuhan yang terjadi akibat pelanggaran hukum salah satunya disebabkan oleh tindakan pengusaha yang diskriminatif, dalam hal jabatan, jenis pekerjaan yang berbeda, pendidikan, masa kerja yang sama, namun karen perbedaan jenis kelamin maka mendapat perlakuan yang berbeda.⁸

PT. Trigoldenstar Wisesa membuat peraturan mengenai Anti Diskriminasi di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) untuk

⁸*Ibid*, Hlm 290.

meminimalisir terjadinya diskriminasi antar pekerja, peraturan tersebut terdapat dalam pasal 7 yang isinya:

1. Perusahaan berkomitmen untuk menunjukkan iklim keterbukaan tentang hal-hal apa saja yang harus dilakukan dan tidak boleh dilakukan mengenai semua aspek-aspek tentang *Compliance* (Kepatuhan), Sumber Daya Manusia dan Produksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maupun Kode Etik dari *Buyer's*.
2. Perusahaan mempunyai komitmen untuk menghapuskan dan menghilangkan segala bentuk diskriminasi dan memperlakukan semua karyawan dengan sama tanpa membedakan/memperdulikan perbedaan atas dasar ras warna kulit, jenis kelamin, kewarganegaraan, umur, agama, status perkawinan, orientasi seksual, gender identitas, gender ekspresi dan veteran atau faktor lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.
3. Perusahaan mendukung kebijakan pemerintah dan internasional dalam upaya pemberdayaan pekerja yang memiliki keterbatasan kemampuan (penyandang disabilitas) untuk memperoleh kesempatan maupun perlakuan yang sama.

Selain itu perusahaan juga membuat kebijakan Anti Diskriminasi (*Non Discrimination*) yang berisi:

PT. Trigoldenstar Wisesa (TWI) mempunyai komitmen untuk menghapuskan dan menghilangkan segala bentuk diskriminasi dan memperlakukan semua karyawan dengan sama tanpa membedakan/memperdulikan perbedaan atas dasar ras warna kulit, jenis kelamin, kewarganegaraan, umur, agama, status perkawinan, orientasi seksual, gender, identitas, gender ekspresi, dan veteran, atau faktor lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat bagi karyawan.

Perusahaan bertindak dalam hal penerimaan karyawan, pemberian upah, promosi, tunjangan, pemutusan hubungan kerja, dan pensiun semata-mata berdasarkan pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Kebijakan ini diberlakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu:

Undang-undang No.21 Tahun 1999, UU No. 13 Tahun 2003, *NIKE Code Of Conduct dan MCLS (Management Code Leadership Standard)* dan Perjanjian Kerja Bersama.

Setiap tindakan diskriminasi yang melanggar kebijakan ini akan dikenakan sanksi baik secara bertahap yang dimulai dari peringatan secara lisan, surat peringatan satu, dua, tiga atau mutasi dan atau pemutusan hubungan kerja dengan melihat tingkat kesalahannya.

Selain saksi tersebut juga dapat diproses melalui jalur hukum sesuai dengan hukum yang berlaku di Indonesia.

Karyawan yang mengalami atau mengetahui dengan melihat secara langsung dianjurkan untuk melaporkan kepada pengawas dan/manager bagiannya masing-masing atau langsung kepada Tim Investigasi (CR, Personalia dan SPSI) PT. Trigoldenstar Wisesa dan dijamin sepenuhnya bagi setiap karyawan yang melaporkan tindakan diskriminasi.

Tim Investigasi akan menerapkan tindakan disiplin yang meliputi kombinasi antara bimbingan, peringatan, penurunan jabatan, dan penghentian kerja bagi siapapun (termasuk manajer atau rekan karyawan) yang terlibat dalam tindakan diskriminasi.

Dengan dikeluarkannya kebijakan tersebut oleh perusahaan, maka Tim yang menangani kekerasan dan pelecehan seksual memiliki kewenangan penuh untuk memberikan sanksi tegas yang sudah ditetapkan oleh perusahaan kepada pelaku tindak pelecehan seksual, tidak melihat siapa yang melakukan, dan jabatan apa yang sedang dijalannya, karena peraturan tetap harus dijalankan sebagaimana mestinya.

Dalam Perjanjian Kerja Bersama juga sudah disebutkan tata tertib atau sikap atasan terhadap bawahan seperti atasan wajib memperlakukan bawahannya dengan sopan, adil, menghormati dan

wajar sesuai dengan tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan, sebaliknya perusahaan juga membuat tata tertib atau sikap bawahan terhadap atasannya seperti bawahan wajib mengajukan usul atau saran kepada atasannya demi kelancaran pekerjaan.

Didalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) juga sudah disebutkan bahwa perusahaan akan memberikan jaminan perlindungan kepada setiap pekerja yang mendapat perlakuan dan tindakan pelecehan (*Abuse & Harassment*) yang dilakukan oleh pekerja terhadap pekerja lainnya atau kepada pengusaha maupun oleh pengusaha kepada pekerja di lingkungan perusahaan. Dengan adanya peraturan-peraturan yang sudah disebutkan di atas maka seharusnya Tim bisa menangani dengan seadil-adilnya, dan menindak siapapun pelaku tindak pelecehan seksual yang terjadi di PT. Trigoldenstar Wisesa.

2. Faktor Eksternal

A. Kurangnya Regulasi terhadap Tenaga Kerja dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Karawang.

Seharusnya Dinas Ketenagakerjaan dapat memberikan regulasi yang jelas untuk mengendalikan tenaga kerja dan memberikan batasan-batasan perilaku tertentu bagi korban maupun pelaku tindak pelecehan seksual.

B. Kurangnya Pengawasan terhadap Tenaga Kerja dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Karawang.

Dinas Ketenagakerjaan juga harus memberikan pengawasan apabila regulasi sudah diberikan dan dijalankan Dinas Ketenagakerjaan melakukan pengawasan untuk menjamin bahwa regulasi yang diberikan kepada tenaga kerja sudah terlaksana dengan benar sesuai dengan aturan yang berlaku.

C. Kurangnya Perhatian dan Kepedulian Masyarakat.

Masyarakat Indonesia masih menganggap pelecehan seksual adalah perbuatan yang memalukan dan merupakan aib yang harus ditutup-tutupi. Dengan pemikiran masyarakat yang seperti itu, maka apabila ada korban tindak pelecehan seksual, masyarakat lebih memilih diam dan berdamai tanpa melaporkan kejadian tersebut.