



“JENIS-JENIS KEKERASAN TERHADAP PEREMPUAN DI TEMPAT KERJA, LINGKUNGAN KAMPUS SERTA DAMPAKNYA”

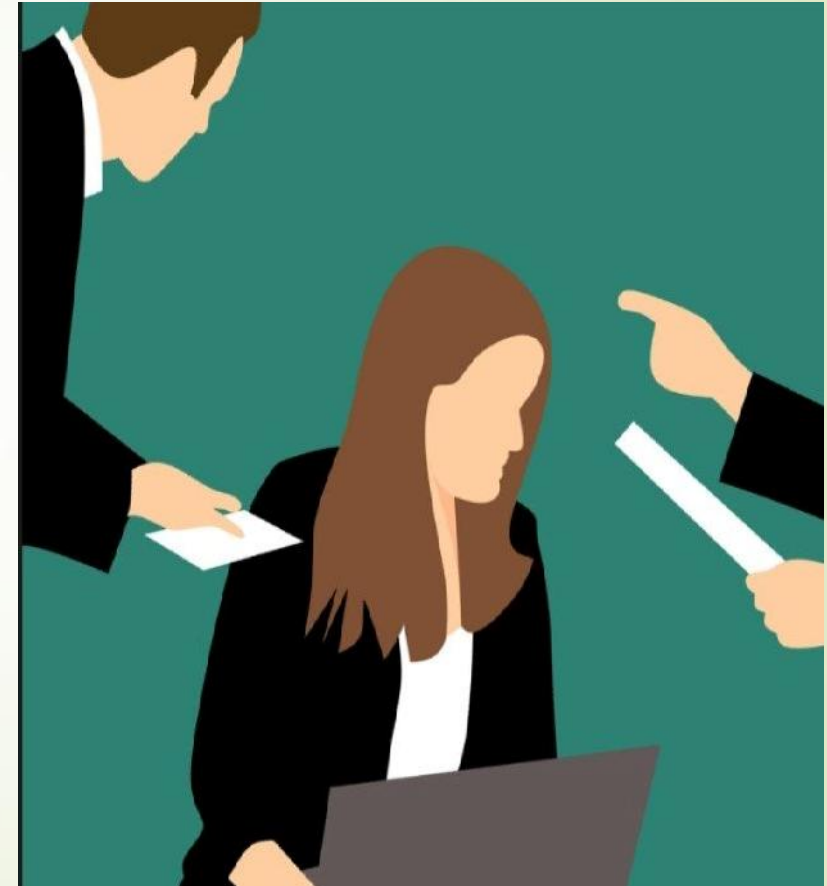


OLEH :
WENICA, SE
ANALIS KEBIJAKAN AHLI MUDA
PADA DINAS SOSIAL P3A



PENGERTIAN KEKERASAN DI LINGKUNGAN TEMPAT KERJA, KAMPUS

- Kekerasan di tempat kerja adalah :
setiap tindakan, ucapan, atau perilaku yang bersifat agresif, mengancam, melukai, atau mengintimidasi yang terjadi di lingkungan kerja atau terkait pekerjaan. Bentuknya bisa fisik maupun non-fisik.



JENIS-JENIS KEKERASAN DI- TEMPAT KERJA

- ❑ **Kekerasan fisik:** pukulan, dorongan, menendang, menjambak , serangan dengan benda.
- ❑ **Kekerasan verbal:** hinaan, kata-kata kasar, ancaman lisan.
- ❑ **Kekerasan psikologis/emosional:** intimidasi, pelecehan, intimidasi berulang (bullying), gaslighting.
- ❑ **Kekerasan seksual:** komentar seksual, sentuhan tanpa izin, pemaksaan, pelecehan seksual.
- ❑ **Diskriminasi yang berujung pada kekerasan:** perlakuan tidak adil yang memicu konflik atau tekanan berat pada korban.
- ❑ **Kekerasan oleh pihak ketiga:** pelanggan, klien, pemasok, atau orang luar yang menyasar pekerja.
- ❑ **Pelanggaran hak maternitas :** misalnya seperti **keguguran** di tempat kerja tidak dianggap kecelakaan kerja, tidak ada **fasilitas** bagi ibu hamil, **ruang laktasi**, dan kesempatan **perah air susu ibu (ASI)** bagi pekerja yang menyusui. Selain itu, sulitnya mendapat cuti haid dan tidak ada **tunjangan bagi buruh yang hamil dan melahirkan**.





❑ Penyebab umum:

- Konflik interpersonal yang tidak dikelola.
- Kepemimpinan yang buruk atau budaya kerja yang toleran terhadap agresi.
- Tekanan kerja tinggi dan sumber daya terbatas.
- Ketidakjelasan peran dan harapan.
- Stres personal/eksternal yang terbawa ke tempat kerja.
- Kurangnya kebijakan atau mekanisme pelaporan yang aman.



Tanda-tanda (indikator) bahwa kekerasan atau bullying terjadi:

1. Penurunan kinerja tiba-tiba, sering absen, atau terlambat.
2. Perubahan mood: mudah tersinggung, cemas, depresi.
3. Isolasi sosial dari rekan kerja.
4. Keluhan fisik tanpa sebab medis jelas (sakit kepala, gangguan tidur).
5. Adanya gosip, rumor, atau suasana tegang dalam tim..



Dampak terhadap individu.

- ❑ **Fisik:** cedera, sakit kronis.
- ❑ **Psikologis:** stres pasca-trauma, kecemasan, depresi, penurunan rasa percaya diri.
- ❑ **Profesional:** kehilangan motivasi, menurunnya produktivitas, berhenti kerja atau pindah organisasi.
- ❑ **Sosial:** pemburukan hubungan keluarga dan pertemanan.



Dampak terhadap organisasi

- ➡ **Produktivitas menurun:** kinerja tim dan output terganggu.
- ➡ **Biaya finansial:** klaim asuransi, biaya penggantian pegawai, litigasi.
- ➡ **Reputasi:** citra perusahaan rusak di mata publik dan calon talenta.
- ➡ **Turnover tinggi:** kehilangan karyawan berkompeten.
- ➡ **Iklim kerja buruk:** rendahnya keterlibatan karyawan dan inovasi.



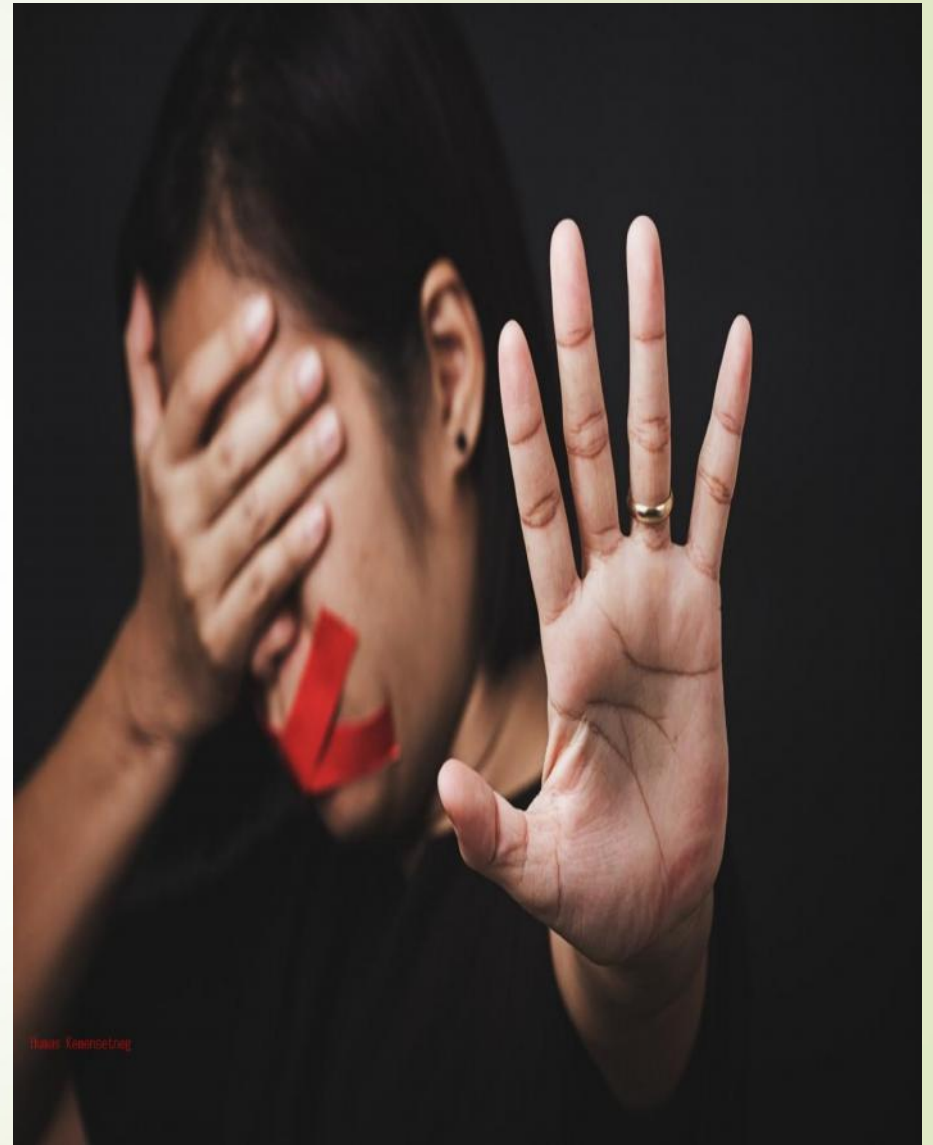
Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277);
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 11 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2022);
4. Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Penyediaan rumah perlindungan pekerja perempuan Di tempat kerja;
5. Peraturan Daerah No. 4 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Perempuan dan Anak Korban Kekerasan.



Faktor- Faktor yang Mempengaruhi tidak adanya Laporan

- **Takut.**
- **rasa malu.**
- **tidak tahu harus kemana mengadu, dan lain-lain**



TIPS APABILA BERHADAPAN DENGAN PELAKU

1. Rekam Kejadian (**Merekam Kejadian Pelecehan yang Anda atau Teman Alami**).
2. Tegur langsung (**Hadapi Pelaku Dengan Berani**).
3. Lapor atasan (**Pastikan Tempat Bekerja Anda memiliki peraturan Tentang Pelecehan Seksual**).
4. **Berani bilang tidak .**
5. **Jaga jarak hubungan dengan rekan atau klien (Tetap Profesional).**

“ Melindungi keselamatan fisik dan psikologis karyawan adalah tanggung jawab organisasi. Pencegahan yang konsisten, kebijakan yang jelas, dan kepedulian manajemen membentuk budaya kerja yang sehat dan produktif.”

SEKIAN

🌀 TERIMA KASIH 🌀

