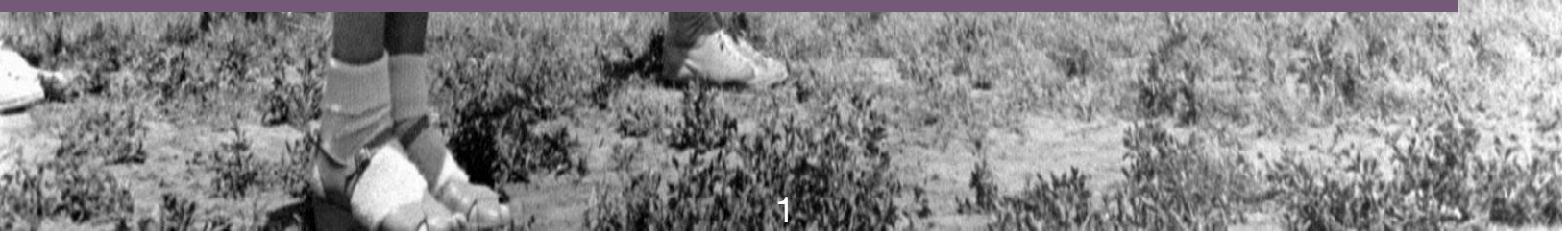


Hand-out

Respectful Workplace

Disusun Oleh :
Ikatan Pilot Indonesia



IPI

Hand-Out
Respectful Workplace



Latar Belakang

Respectful Workplace adalah tempat di mana semua individu berharga dan bermartabat. Terlepas dari posisi atau statusnya, setiap orang akan merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya. Dalam *Respectful Workplace*, karyawan merasa nyaman dalam mengekspresikan diri dan ide mereka tanpa takut dihakimi atau dikritik.

Menciptakan *Respectful Workplace* membutuhkan komitmen dari pimpinan dan seluruh karyawan. Pimpinan diharapkan dapat mengatur dengan menetapkan peraturan yang jelas mengenai dasar-dasar berinteraksi dan perlakuan sebagaimana mestinya oleh karyawan terhadap satu sama lain. Ini termasuk penerapan kebijakan dan prosedur yang melibatkan rasa hormat dan empati, seperti tidak menoleransi diskriminasi, pengucilan atau pembatasan, perundungan dan pelecehan serta berbagai bentuk kekerasan lainnya baik mental maupun fisik.

Selain pimpinan, semua karyawan memiliki peran dalam menciptakan tempat kerja yang sehat. Ini berarti seluruh karyawan mendukung budaya saling menghargai dengan mendengarkan, menghindari gosip dan desas-desus, memperlakukan orang lain dengan kebaikan dan pertimbangan, menolak perlakuan tidak adil dan selalu berusaha untuk

DRAFT

memahami dan menghargai perspektif orang lain.

Salah satu elemen kunci dari *Respectful Workplace* adalah komunikasi yang efektif. Karyawan harus merasa nyaman saat mengkomunikasikan kebutuhan dan kekhawatiran mereka kepada pimpinan dan kolega mereka tanpa takut akan pembalasan (*retaliation*). Hal ini dapat dicapai melalui pertemuan rutin dan diskusi terbuka di mana karyawan didorong untuk menyuarakan pendapat dan ide mereka.

Aspek penting lainnya dari *Respectful Workplace* adalah perlakuan yang setara. Karyawan tidak boleh mengalami diskriminasi atau pelecehan berdasarkan jenis kelamin, ras, usia, agama, atau karakteristik lainnya. Perusahaan harus memastikan bahwa kebijakan mereka adil, dan karyawan mengetahui hak mereka juga cara melaporkan setiap insiden diskriminasi atau pelecehan.

Respectful Workplace memiliki banyak manfaat. *Respectful Workplace* dapat meningkatkan moral, meningkatkan produktivitas, dan menumbuhkan rasa kebersamaan dan hubungan di antara karyawan. Ini juga dapat membantu untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik, karena orang cenderung ingin bekerja untuk perusahaan yang menghargai dan menghormati karyawannya. Menciptakan *Respectful Workplace* tidak hanya baik untuk karyawan, tetapi juga baik untuk perusahaan. Ketika karyawan merasa dihormati dan dihargai, mereka lebih cenderung terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat menyebabkan peningkatan produktivitas, tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan kinerja keseluruhan yang lebih baik.

Secara keseluruhan, *Respectful Workplace* adalah tempat di mana semua individu diperlakukan dengan baik dan setara. Dibutuhkan komitmen dari pimpinan, serta semua karyawan, untuk menciptakan lingkungan di mana setiap orang merasa dihargai dan diakui atas hak dan kewajiban mereka. Ketika ini tercapai, manfaatnya bisa signifikan, termasuk peningkatan moral, peningkatan produktivitas, dan rasa kebersamaan dan koneksi yang lebih kuat di antara karyawan. Menciptakan tempat kerja yang nyaman bukan hanya hal yang benar untuk dilakukan, tetapi juga memiliki banyak manfaat baik bagi karyawan maupun perusahaan.

DRAFT

IPI

Pengenalan

Pelecehan



Pelecehan adalah perlakuan yang tidak pantas dan menyakitkan terhadap seseorang. Pelecehan seringkali terjadi dalam bentuk kekerasan fisik atau seksual, namun juga dapat terjadi dalam bentuk kekerasan verbal atau emosional. Pelecehan merupakan suatu permasalahan yang sangat serius karena dapat menyebabkan rasa tidak nyaman, trauma, atau bahkan kerugian materi bagi korban. Pelecehan juga dapat merusak hubungan sosial dan kepercayaan antar individu. Korban pelecehan biasanya merasa tertekan, tidak aman, dan merasa tidak terlindungi. Selain itu, pelecehan juga dapat menyebabkan dampak yang lebih luas bagi masyarakat. Pelecehan dapat menimbulkan ketidakpercayaan, kecurigaan, dan kekerasan dalam masyarakat. Pelecehan juga dapat menghambat pertumbuhan dan perkembangan individu, serta mengganggu stabilitas dan keharmonisan masyarakat.



Untuk menanggulangi, perlunya kesadaran dan komitmen masyarakat dan pemerintah untuk menghargai hak asasi manusia dan menghormati orang lain. Kita harus bersikap toleransi terhadap perbedaan, memperlakukan semua orang dengan sikap yang sama, dan tidak membiarkan adanya perlakuan tidak pantas terhadap orang lain.

Selain itu, perlu adanya perlindungan hukum yang kuat bagi korban yang pelecehan. Undang-undang yang kuat akan memberikan jaminan bahwa setiap orang yang

DRAFT

menjadi korban pelecehan akan mendapat perlakuan yang adil dan penegakan hukum yang tegas bagi pelaku kejahatan. Pemerintah juga harus menyediakan fasilitas dan layanan khusus bagi korban pelecehan, seperti tempat perlindungan, bantuan psikologis, dan bantuan hukum.

Pemerintah juga harus mengambil peran aktif dalam mewujudkan perlindungan bagi korban pelecehan. Pemerintah harus memberikan edukasi dan pelatihan tentang pentingnya menghargai hak asasi manusia kepada seluruh lapisan masyarakat, serta memberikan bantuan dan perlindungan bagi korban pelecehan. Pemerintah juga harus mengambil tindakan tegas terhadap pelaku pelecehan, agar tidak ada lagi pelaku pelecehan yang merasa bebas untuk melakukan pelecehan.



Dengan demikian, pelecehan dapat dihilangkan dan setiap orang akan merasa aman dan terlindungi. Hanya dengan menghargai hak asasi manusia dan menghormati orang lain, kita dapat membangun masyarakat yang lebih adil dan sejahtera.







Situasi Faktual

1. Sejauh ini bentuk pelecehan yang menjadi sorotan utama di dunia penerbang adalah **pelecehan seksual**. Adanya bentuk ini tidak serta-merta mengecilkan pengalaman pelecehan lain. Pelecehan seksual yang dimaksudkan adalah tindakan seksual lewat sentuhan fisik maupun non-fisik dengan sasaran organ seksual atau seksualitas korban, termasuk menggunakan siulan, main mata, ucapan bernuansa seksual, mempertunjukan materi pornografi dan keinginan seksual, colekan atau sentuhan di bagian tubuh, gerakan atau isyarat yang bersifat seksual sehingga mengakibatkan rasa tidak nyaman, tersinggung, merasa direndahkan martabatnya, dan menyebabkan masalah kesehatan fisik, psikis dan keselamatan.

   Pelecehan Seksual termasuk dari salah satu jenis Kekerasan Seksual yang telah secara komprehensif diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual yang disahkan pada 9 Mei 2022 lalu. Kekerasan Seksual (*Sexual Violence*) adalah **setiap perbuatan merendahkan, menghina, menyerang dan/atau perbuatan lainnya bersifat seksual, yang secara paksa, bertentangan dengan kehendak seseorang dan/atau tidak diinginkan yang berakibat penderitaan dan kesengsaraan secara fisik dan psikis, juga kerugian ekonomi, sosial, budaya dan politik.**

2. **Isu pelecehan seksual adalah isu yang kini sangat dekat dengan penerbang perempuan**. Namun secara pengertian dan pemahaman, lingkungan penerbang tidak memiliki sepenuhnya pengetahuan akan hal ini, disinyalir karena sifatnya masih tabu dan dianggap sebagai hal privat, sehingga kebingungan terjadi setiap pelecehan seksual dilaporkan kepada maskapai.

3. **Pelecehan seksual adalah pelanggaran etika, yang juga dapat dikategorikan sebagai *threat* yang mengganggu operasional, yang apabila dibiarkan terus terjadi bisa membahayakan keselamatan penerbangan**. Saat pelecehan seksual terjadi di ruang kemudi, kerja sama antara dua *crew* atau lebih dapat rusak, hal ini mengakibatkan komunikasi yang tidak lagi efektif, inkapasitasi, sampai kepada situasi berbahaya.

DRAFT

4. Penyelesaian kasus pelecehan seksual di antara sesama penerbang berbeda-beda di setiap maskapai, namun serentak dianggap masih jauh dari keadilan. **Seringkali hukuman yang dijatuhkan kepada pelaku tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku**, serta penanganan kasus yang buruk seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan intimidatif selama investigasi kepada korban (seperti menanyakan korban memakai baju apa saat kejadian atau apakah korban melakukan sikap-sikap yang menggoda pelaku), serta belum adanya fokus terhadap pemulihan korban sehingga menambah trauma psikis dan kerugian material bagi korban.

5. **Ketidaktegasan dalam menindak kasus pelecehan seksual di dalam maskapai membuat korban lain seringkali enggan untuk melapor**. Selain stigma di lingkungan kerja yang harus ditanggung korban, pelaku juga kerap memberikan tekanan terhadap korban agar tidak melapor dengan membebankan kehilangan pekerjaan sebagai sesuatu yang harus dipikirkan bersama. Hal ini terjadi karena absennya ketegasan maskapai dalam menindak pelaku berdasarkan peraturan perusahaan, bukan atas permintaan korban.

6. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah **pelecehan seksual dapat mencederai profesionalisme dan kompetensi sebagai penerbang saat itu dilakukan terhadap penerbang lain**, karena mengundang situasi yang tidak terhormat untuk masuk ke ruang kemudi maupun dunia penerbangan adalah bagian dari pelecehan profesi. Sesuatu yang harus dilawan demi mengembalikan kepercayaan, keamanan dan kenyamanan di ruang kemudi maupun di dunia penerbangan secara keseluruhan.

7. **Oleh karena itu, pemahaman tentang pelecehan seksual harus disebarluaskan** agar para penerbang lebih sadar dan sensitif mengenai kasus-kasus yang terjadi kepadanya dan di sekitarnya. Hanya dengan menumbuhkan kesadaran, pelecehan seksual dapat dihentikan. Salah satu langkah konkret yang dilakukan adalah mendekonstruksi ujaran seksual sebagai “gurauan” dan secara tegas menyebutnya sebagai pelecehan seksual.

8. **Keterlibatan semua penerbang dalam upaya pencegahan dan penanganan pelecehan seksual sangat krusial**. Kultur yang tidak berpihak dan sensitif pada korban akan menyebabkan reviktimisasi, yaitu korban

DRAFT

menjadi korban untuk kedua kalinya akibat stigma dan sistem yang justru memojokkan korban.

9. **Siapapun bisa jadi korban dan *safety* adalah prioritas utama dalam setiap penerbangan.**

Mengenali Pelecehan Seksual

1. Apakah Pelecehan Seksual?

Pelecehan seksual adalah perilaku bersifat seksual yang tidak bisa diterima, yang membuat seseorang merasa terhina, dipermalukan dan/atau diintimidasi. Pelecehan seksual dapat terjadi dalam berbagai bentuk. Bisa melibatkan perilaku seperti:

- Sentuhan, pelukan atau ciuman yang tidak bisa diterima
- Menatap atau mengerling
- Komentar atau lelucon
- Undangan seksual yang tidak diinginkan atau permintaan yang memaksa untuk berkencan
- Pertanyaan yang mengganggu mengenai kehidupan pribadi seseorang atau bagian tubuh seseorang
- Keintiman yang tidak perlu, seperti mengosokgosokkan tubuh seseorang
- Menghina atau meledek yang bersifat seksual
- Menunjukkan gambar, poster, screensavers, email, twitter, pesan singkat atau yang bersifat seksual
- Mengakses situs-situs internet yang bersifat seksual
- Mengunjungi secara tidak pantas situs jejaring sosial
- Perilaku yang juga sebagai pelanggaran menurut hukum pidana, seperti serangan fisik atau penyerangan seksual, menguntit atau komunikasi yang tidak pantas.

DRAFT

Pencegahan

Kunci untuk mencegah pelecehan seksual ada pada perusahaan dan manajemen dalam membuat kebijakan yang jelas bagi semua karyawan, agar semua dapat sepakat bahwa pelecehan seksual adalah perilaku yang tidak bisa diterima. Perusahaan dapat melakukan langkah-langkah berikut ini untuk mencegah pelecehan seksual:

i. Mendapatkan dukungan dari regulator untuk melaksanakan strategi menangani pelecehan seksual.

ii. Menuliskan kebijakan pelecehan seksual (dapat dimuat dalam *notice*).

- ❖ Memastikan hal ini bisa diakses oleh semua pekerja dan didiskusikan serta dilaksanakan pada rapat pekerja.
- ❖ Mengkaji kebijakan untuk memastikan kebijakan tersebut sesuai perkembangan.

iii. Memberikan pelatihan dan informasi berkala mengenai pelecehan seksual kepada semua pekerja dan manajemen.

- ❖ Memastikan pelatihan bersifat khusus mengenai jenis perilaku yang merupakan pelecehan seksual.
- ❖ Memajang poster anti pelecehan seksual di papan pengumuman di area kerja umum dan mendistribusikan informasi yang relevan.

iv. Mendorong perilaku yang pantas oleh manajemen. Manajemen harus mencontohkan perilaku profesional setiap saat. Memastikan bahwa kriteria seleksi untuk posisi manajemen termasuk persyaratan bahwa jajaran manajemen harus menunjukkan kemampuan menangani isu-isu diskriminasi dan pelecehan sebagai bagian dari tanggung jawab sumber daya manusia. Perusahaan juga dapat mengkaji kinerja manajemen atas tugas-tugasnya melalui skema penilaian kinerja.

v. Ciptakan lingkungan kerja yang positif dengan menghilangkan material yang mengandung pornografi baik tersirat maupun tersurat, seperti kalendar, poster dan cetakan-cetakan lain di tempat kerja. Perusahaan harus mengembangkan kebijakan yang melarang penggunaan yang tidak pantas atas teknologi

DRAFT

komputer seperti email, screensaver dan internet. Pemeriksaan tempat kerja juga harus dilakukan secara berkala untuk memonitor lingkungan kerja dan kejadian pelecehan seksual.

Penanganan

Pedoman pencegahan dan penanganan pelecehan seksual dapat dibuat untuk seluruh perusahaan/maskapai tanpa terkecuali, termasuk juga *flying school*, lembaga pelatihan atau serikat pekerja. Kebijakan penanganan pelecehan seksual dibuat untuk mendorong terciptanya lingkungan yang efektif, produktif, dan sehat.

Untuk dapat mencakup semua lini, dapat dipertimbangkan untuk membentuk suatu Gugus Tugas/*Steering Committee* yang di dalamnya terdapat Kemenhub, KemenBUMN, Kemnaker, KemenPPPA dan Komnas Perempuan untuk mencegah dan mengatasi pelecehan dan kekerasan seksual di industri penerbangan. Tugas Gugus Tugas/*Steering Committee* dalam menangani kasus pelecehan seksual adalah:

i. Mensosialisasikan hak-hak dari insan penerbangan terkait perlindungan dan pelaporan terkait pelecehan seksual, termasuk cara-cara untuk mengajukan gugatan pidana dan/atau perdata terhadap pelaku, bila diinginkan.

ii. Mengawasi proses investigasi dan memastikan prosedur tidak menyulitkan pengadu.

iii. Memberi kesempatan kepada terduga pelaku untuk menyampaikan informasi tentang peristiwa yang dipertanyakan dalam kesaksian.

iv. Memastikan bahwa laporan dan penyidikan ditangani dengan cara menjaga kerahasiaan identitas mereka yang terlibat dalam pelecehan seksual.

v. Memastikan adanya pengaturan kerja yang menjamin korban dan terduga pelaku dapat terus bekerja dalam lingkungan yang aman sementara kasusnya diselidiki.

DRAFT

a. Prosedur Pelaporan dan Investigasi

Manajemen dapat mengembangkan prosedur pelaporan melalui aplikasi atau secara langsung kepada jajaran manajemen yang telah ditunjuk melalui pakta integritas bahwa mereka mampu menangani kasus pelecehan dengan menjunjung nilai-nilai penghormatan terhadap sesama dan tidak menoleransi pelecehan seksual.

Upaya pelaporan kerap berhadapan dengan berbagai rintangan budaya yang menyalahkan korban, relasi kuasa yang tidak seimbang, stigma dari rekan kerja terhadap korban maupun pendampingnya. Perlu ditekankan ketika korban telah berani melapor, maka pelaporan harus diterima dengan mengedepankan anonimitas dan menjaga privasi pelapor juga terduga pelaku.

Dengan prinsip menjaga keadilan, tata cara pelaporan dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

i. Percakapan dalam pelaporan bersifat pribadi dan tetap merekam laporan secara tertulis;

ii. Penyampaian laporan dilakukan hanya sekali, apabila rekaman laporan dibutuhkan untuk dikirim ke unit lain, maka laporan bisa dicopy tanpa tujuan menyebarluaskan.

iii. Pemberian kesempatan kepada terduga pelaku untuk menjawab dan membela diri terhadap sangkaan tersebut;

iv. Bila ada ketidak-sepakatan tentang fakta-fakta, penyidikan diperlukan keterangan para saksi yang dicatat;

v. Temuan dalam laporan disusun dengan didukung bukti-bukti;

vi. Dibuat laporan tertulis tentang proses penyidikan, bukti-bukti, temuan-temuan dan usul penyelesaian disampaikan kepada Unit lain atau Direksi;

DRAFT

vii. Unit terkait melaksanakan penyelesaian yang diusulkan atau memutuskan tindakan lain; untuk melaksanakan penyidikan dapat melibatkan serikat pekerja, atau *Steering Committee* yang telah dibentuk khusus untuk kasus pelecehan seksual.

b. Disiplin dan Sanksi

Untuk memberikan efek jera, perlu ditetapkan bentuk disiplin dan sanksi. Mekanisme dan prosedur untuk pengambilan tindakan disiplin maupun sanksi kepada yang bersangkutan dapat diatur dan disepakati dalam peraturan perusahaan dan/atau perjanjian kerja bersama.

Pengambilan keputusan disiplin dan sanksi perlulah menimbang sisi penyalahgunaan kekuatan yang tidak berimbang, seperti pangkat dan gender. Perlu ditekankan bahwa manajemen melindungi korban dan akan menindak lanjuti segala bentuk pembalasan atau retaliation terhadap korban saat maupun setelah sanksi dijatuhkan.

Menimbang dari pembuktian investigasi terhadap kasus pelecehan, maka dapat diputuskan tindakan disiplin dan sanksi apabila terduga pelaku terbukti melakukan pelecehan seksual non-fisik dan fisik :

i. Penurunan pangkat

ii. Pemutusan hubungan kerja

iii. Bila dugaan pelecehan seksual tersebut tidak ada bukti yang kuat, manajemen harus mengusahakan agar orang yang mengadukan tidak dikenai sanksi apapun.

iv. Bila dugaan pelecehan seksual tidak terbukti, manajemen harus mengusahakan upaya pemulihan nama baik tertuduh.

c. Tindakan Pemulihan

Sebagai bagian dari langkah tindak-lanjut, manajemen bertanggung jawab mengawasi pelecehan seksual di kantor dari waktu ke waktu harus memeriksa pengadu untuk memastikan tidak ada tindakan balasan.

DRAFT

Menimbang kerugian akibat pelecehan seksual, seperti waktu dan uang yang dihabiskan untuk konseling, menyangkut banyak kebutuhan pemeriksaan dan terpakainya hari untuk istirahat.

Tindakan pemulihan tambahan dapat meliputi:

i. Membebankan layanan konseling penyintas kepada perusahaan.

ii. Mengembalikan cuti sakit yang diambil karena pelecehan itu.

iii. Di samping itu, pimpinan perusahaan agar mempertimbangkan pemberian cuti sakit tambahan dalam hal korban memerlukan pemulihan trauma.

iv. Menghapus penilaian negatif dalam catatan di bagian personil karena terjadinya pelecehan itu;

vi. Meninjau-kembali pemberlakuan dan keputusan hubungan kerja yang merugikan pelapor dan saksi untuk memastikan bahwa perlakuan atau keputusan demikian tidak dilakukan sebagai tindakan pembalasan;

vii. Memberi ganti rugi seperti biaya pengobatan.

d. Pemantauan dan Evaluasi

Manajemen yang bertanggung jawab perlu mengembangkan laporan tahunan yang disampaikan kepada pimpinan tentang banyaknya dan jenis laporan yang diterima, tindakan yang ditempuh untuk menyelesaikannya, serta rekomendasi dari data ini untuk penyempurnaan kebijakan dan pelatihan.

Mengevaluasi secara berkala keefektifan mekanisme pencegahan adalah yang utama, mengingat proses panjang dari penanganan kasus pelecehan seksual yang telah dilindungi oleh UU No 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual. Menjaga komitmen antara manajemen dan pekerja untuk sama-sama memerangi pelecehan seksual adalah hal yang harus konsisten dilakukan.

DRAFT

Undang-Undang No 12 Tahun 2022, tentang Tindak Pidana Kekerasaan Seksual, pasal 5 yang berbunyi: “Setiap Orang yang melakukan perbuatan seksual secara nonfisik yang ditujukan terhadap tubuh, keinginan seksual, dan/atau organ reproduksi dengan maksud merendahkan harkat dan martabat seseorang berdasarkan seksualitas dan/atau kesusilaannya, dipidana karena pelecehan seksual nonfisik, dengan pidana penjara paling lama 9 (sembilan) bulan dan/ atau pidana denda paling banyak Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah)”

Pasal 6 yang berbunyi: “Setiap Orang yang melakukan perbuatan seksual secara fisik yang ditujukan terhadap tubuh, keinginan seksual, dan/ atau organ reproduksi dengan maksud merendahkan harkat dan martabat seseorang berdasarkan seksualitas dan/atau kesusilaannya yang tidak termasuk dalam ketentuan pidana lain yang lebih berat dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/ atau pidana denda paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah)”

Pasal 19 yang berbunyi: “Setiap Orang yang dengan sengaja mencegah, merintangi, atau menggagalkan secara langsung atau tidak langsung penyidikan, penuntutan, dan/ atau pemeriksaan di sidang pengadilan terhadap tersangka, terdakwa, atau Saksi dalam perkara Tindak Pidana Kekerasan Seksual, dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun.”

DRAFT

Dasar Kebijakan

a. Konvensi Chicago 1944
b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan
c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
d. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Penerbangan
e. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 122 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan
f. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor SE.03/MEN/IV/2011 Tahun 2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja
g. Kode Etik Pilot
h. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Internasional Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (Convention on the Elimination of All forms of Discrimination Against Women) (Lembaran Negara Republik Tahun 1984 Nomor 29)
i. Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886)
j. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual

DRAFT

Penutup

Kolaborasi tripartit antara pemerintah, perusahaan dan serikat pekerja/asosiasi mutlak diwujudkan untuk dapat mewujudkan *Respectful Workplace*, dalam hal ini Dunia Aviasi Bebas dari Kekerasan dan Pelecehan Seksual. Serikat pekerja/asosiasi harus bekerja sama dengan perusahaan, untuk mengefektifkan dan mendidik para pekerja dan manajemen tentang pelecehan seksual. Sementara itu, pemerintah berperan untuk menegakkan peraturan perundang-undangan.

Keberhasilan pencegahan pelecehan seksual di dunia penerbangan dapat terwujud apabila semua insan aviasi mempunyai komitmen dan persepsi yang sama. Sebagai salah satu faktor terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan, pencegahan pelecehan seksual yang efektif dapat menciptakan kenyamanan bekerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan profit bagi perusahaan.

Demikian hand-out tentang *Respectful Workplace* mengenai pencegahan dan penanganan kekerasan serta pelecehan seksual ini disusun untuk dijadikan acuan sebagaimana mestinya.

DRAFT

IPI

DAFTAR PUSTAKA

1. Better Work Indonesia. 2017. Guidelines On The Prevention of Workplace Harassment
2. Kajian Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja (Komnas Perempuan)
3. Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja Diterbitkan berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 Indonesia, April 2011
4. Dorota Węziak-Białowolska, Piotr Białowolski, Irina Mordukhovich & Eileen McNeely (2020) Work, Gender, and Sexual Harassment on the Frontlines of Commercial Travel: A Cross-Sectional Study of Flight Crew Well-Being, The International Journal of Aerospace Psychology, 30:3-4, 171-189, DOI: 10.1080/24721840.2020.1796488
5. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual
6. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_149652.pdf

DRAFT