

PEMBULIAN DAN PELECEHAN DI LINGKUNGAN KERJA

I Ketut Nada Cahyadi Putra

ketutnada542@gmail.com

Universitas PGRI Mahadewa Indonesia

Abstract

The work environment is everything around employees that can affect their sense of security, comfort and satisfaction in working. An ideal work environment should be a productive space that is physically, psychologically and socially safe. However, cases of bullying and harassment still occur in various work sectors and have serious impacts on individuals and organizations. This abstract aims to explain the dynamics of bullying and harassment in the workplace, from the definition, form, cause, to the consequences. Bullying includes repeated hurtful actions, such as intimidation, exclusion, or excessive criticism. Harassment is generally related to elements of power, sexuality, or discrimination that create an unsafe work environment. The causative factors can come from individual behavior, weak organizational systems, and a work culture that is permissive of verbal violence and discrimination. The impacts include severe psychological disorders in victims such as depression and trauma to decreased productivity, increased turnover, and damage to the institution's reputation. Therefore, handling this problem requires firm policies, a safe reporting system, ongoing education, and a work culture that respects the dignity of each individual.

Keywords: Workplace Bullying, Workplace Harassment, Organizational Culture, Psychological Impact, Prevention Policies.

Abstrak

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi rasa aman, nyaman dan kepuasan mereka dalam bekerja. Lingkungan kerja ideal semestinya menjadi ruang produktif yang aman secara fisik, psikologis, dan sosial. Namun, kasus pembulian (bullying) dan pelecehan (harassment) masih banyak terjadi di berbagai sektor kerja dan berdampak serius pada individu maupun organisasi. Abstrak ini bertujuan menjelaskan dinamika pembulian dan pelecehan di tempat kerja, mulai dari definisi, bentuk, penyebab, hingga konsekuensinya. Pembulian meliputi tindakan menyakitkan yang dilakukan berulang, seperti intimidasi, pengucilan, atau kritik berlebihan. Pelecehan umumnya berkaitan dengan unsur kekuasaan, seksual, atau diskriminasi yang menciptakan lingkungan kerja tidak aman. Faktor penyebabnya bisa bersumber dari perilaku individu, lemahnya sistem organisasi, serta budaya kerja yang permisif terhadap kekerasan verbal dan diskriminasi. Dampaknya mencakup gangguan psikologis berat pada korban seperti depresi dan trauma hingga menurunnya produktivitas, meningkatnya turnover, serta kerusakan reputasi institusi. Oleh karena itu, penanganan masalah ini membutuhkan kebijakan yang tegas, sistem pelaporan yang aman, edukasi berkelanjutan, dan budaya kerja yang menghormati martabat setiap individu.

Kata Kunci: Pembulian Kerja, Pelecehan Kerja, Budaya Organisasi, Dampak Psikologis, Kebijakan Pencegahan.

PENDAHULUAN

Di era modern, perhatian terhadap kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan semakin menjadi prioritas dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sedarmayanti (2011) Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja yang ideal seharusnya tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga mampu menjamin keamanan fisik, psikologis, dan sosial bagi setiap individu. Namun, realitas menunjukkan bahwa pembulian (bullying) dan pelecehan (harassment) masih menjadi permasalahan serius yang mengakar di berbagai sektor kerja, baik formal maupun informal. Fenomena ini tidak hanya berdampak negatif bagi individu yang menjadi korban, tetapi juga memengaruhi stabilitas tim kerja, efektivitas organisasi, serta citra institusi secara keseluruhan. Penulis memilih untuk mengangkat topik ini karena kasus pembulian dan pelecehan di tempat kerja kerap kali terjadi dalam bentuk yang beragam, mulai dari penghinaan verbal yang terus-menerus, pengucilan sosial, penugasan kerja yang tidak proporsional, hingga pelecehan seksual yang sering kali terselubung. Data survei yang dilakukan oleh Workplace Bullying Institute (2017) menunjukkan bahwa 19% pekerja di Amerika pernah menjadi korban bullying di tempat kerja, sementara di Indonesia, penelitian Gunawan, Prihanto, dan Yuwanto (2009) menemukan hampir setengah responden menjadi saksi kekerasan di lingkungan kerja. Fakta ini menunjukkan bahwa persoalan pembulian dan pelecehan bukan hanya masalah individu, melainkan isu sistemik yang memerlukan perhatian bersama. Tulisan ini bertujuan untuk menguraikan berbagai aspek yang berkaitan dengan pembulian dan pelecehan di tempat kerja. Aspek-aspek tersebut mencakup definisi dan bentuk perilaku yang tergolong bullying dan harassment, faktor penyebab yang melatarbelakanginya, serta dampak yang ditimbulkan terhadap kesehatan mental korban maupun kinerja organisasi. Selain itu, pembahasan juga akan diarahkan pada strategi pencegahan dan penanganan, seperti penyusunan kebijakan anti-bullying dan anti-harassment, penyediaan mekanisme pelaporan yang aman dan berpihak pada korban, pelatihan etika kerja, serta peran pimpinan dalam membangun budaya kerja yang saling menghormati. Dengan membahas topik ini secara komprehensif, penulis berharap dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang sehat, inklusif, dan bebas dari kekerasan. Kesadaran kolektif, komitmen organisasi, serta keberanian individu untuk bersuara merupakan langkah awal menuju perubahan positif dalam dunia kerja.

METODE

Penulisan artikel ini menggunakan metode studi pustaka (library research) sebagai pendekatan utama. Metode ini bersifat kualitatif, karena berfokus pada pengumpulan, penelaahan, dan interpretasi data yang bersumber dari berbagai referensi tertulis. Proses penelitian diawali dengan pengumpulan bahan pustaka yang relevan, mencakup literatur ilmiah, jurnal akademik, buku referensi, peraturan perundang-undangan, serta dokumen kebijakan yang berkaitan dengan fenomena pembulian dan pelecehan di lingkungan kerja.

Sumber data yang dikaji antara lain hasil penelitian terdahulu, ketentuan hukum seperti Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE.03/MEN/IV/2011, dan pasal-pasal dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) yang mengatur tindak pidana pelecehan. Penelaahan dilakukan secara sistematis, melalui langkah-langkah identifikasi tema pokok, klasifikasi informasi, analisis konten, dan perbandingan perspektif dari berbagai rujukan.

Metode studi pustaka ini dipilih karena mampu memberikan kerangka konseptual dan landasan normatif yang mendalam dalam memahami isu-isu pembulian dan pelecehan di tempat kerja. Selain itu, pendekatan ini juga memungkinkan penulis menyusun analisis kritis dan argumentasi yang logis, serta merumuskan rekomendasi berbasis data yang valid dan sah. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi kontribusi ilmiah yang mendukung

upaya pencegahan dan penanggulangan permasalahan tersebut secara lebih komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian dan bentuk tindakan

Menurut kamus KBBI, pembulian (bullying) adalah tindakan mengganggu, mengusik terus – menerus dan menyusahkan. Ini mencakup tindakan yang bisa bersifat fisik, verbal, ataupun emosional yang dilakukan secara berulang ulang oleh satu orang ataupun sekelompok orang terhadap individu lain yang dianggap lebih lemah. Perilaku bullying adalah bentuk kekerasan yang dilakukan untuk memenuhi keinginan untuk menyakiti, yang ditunjukkan dalam tindakan dan mengakibatkan kesedihan bagi seseorang atau kelompok (Muhammad, 2009). Pembulian di tempat kerja adalah tindakan intimidasi yang dilakukan berulang kali oleh satu atau lebih individu dengan tujuan untuk mengancam, mengacau, atau mengendalikan orang lain. Saya sering menemukan bahwa pembulian ini dapat muncul dalam berbagai bentuk, mulai dari pelanggaran verbal yang dapat merusak harga diri seseorang hingga pengucilan sosial yang membuat korban merasa terasing dan tidak diinginkan. Misalnya, seorang karyawan mungkin terus-menerus menjadi sasaran kritik tidak membangun atau diabaikan dalam kelompok diskusi, yang lama-kelamaan mengikis kepercayaan dirinya.

Bullying di tempat kerja merupakan salah satu permasalahan organisasi yang masih sering terjadi hingga saat ini. Hal ini diperkuat dengan hasil survei yang telah dilakukan oleh Workplace Bullying Institute di Amerika pada tahun 2017 yang menunjukkan bahwa 19% orang Amerika mengalami bullying di tempat kerja, 19% lainnya telah menyaksikan adanya bullying di tempat kerja, dan 63% menyadari adanya bullying di tempat kerja (Workplace Bullying Institute, 2017). Penelitian bullying di tempat kerja mengalami perkembangan yang sangat signifikan ketika European Journal of Work dan Organizational Psychology, mengesahkan bullying dan mobbing di tempat kerja menjadi sebuah kajian ilmiah yang perlu untuk dipelajari. Selain itu, dalam beberapa kasus ekstrem, pembulian bisa berwujud dalam kekerasan fisik yang jelas-jelas membahayakan keselamatan individu yang menjadi korban. Salah satu bentuk pembulian dan pelecehan di lingkungan kerja yang paling umum terjadi adalah tindakan verbal, yakni penyampaian kata-kata yang menyakitkan, merendahkan, atau melecehkan. Tindakan ini sering kali terjadi dalam bentuk komentar tajam, hinaan, ejekan, kritik tidak membangun, atau tuduhan yang tidak berdasar. Misalnya, seorang atasan atau rekan kerja menyebut bawahan “bodoh” atau “tidak kompeten” secara berulang, meskipun tidak ada kesalahan yang berarti. Bentuk lain dari pelecehan verbal adalah menyampaikan komentar bernada seksis, rasis, atau diskriminatif terhadap gender, usia, agama, hingga orientasi seksual seseorang. Misalnya, seseorang membuat candaan seksual yang tidak pantas dalam forum rapat, atau menyebutkan stereotip berdasarkan ras atau agama. Bahkan, menyebarkan gosip negatif yang tidak benar juga termasuk dalam kategori pelecehan verbal, terutama jika tujuannya menjatuhkan reputasi atau posisi seseorang dalam organisasi. Verbal abuse di tempat kerja tidak hanya terbatas pada ucapan langsung, tetapi juga bisa terjadi melalui media komunikasi seperti email, pesan singkat, atau grup aplikasi kerja. Kritikan yang diberikan secara terus-menerus tanpa konteks atau tujuan membangun, serta penggunaan kata-kata kasar dalam komunikasi daring, dapat menciptakan lingkungan yang tidak aman secara emosional. Akibatnya, korban dapat merasa tertekan, kehilangan harga diri, hingga mengalami stres berkepanjangan. Dalam banyak kasus, pembulian verbal berlangsung bertahun-tahun karena dianggap bagian dari gaya komunikasi biasa, padahal dampaknya sangat serius dan merusak kesehatan mental.

Selain verbal, tindakan non-verbal juga merupakan bentuk pembulian dan pelecehan yang sering kali terjadi secara halus dan terselubung. Non-verbal mencakup ekspresi wajah, gerak tubuh, bahasa isyarat, hingga perlakuan yang disengaja untuk mengabaikan atau mengecualikan seseorang dari interaksi sosial di tempat kerja. Contoh tindakan non-verbal

termasuk tatapan tajam yang mengintimidasi, senyuman sinis yang penuh ejekan, gelengan kepala sebagai simbol ketidakpercayaan atau meremehkan, serta tertawa saat seseorang berbicara sebagai bentuk penghinaan diam-diam. Pelaku mungkin tidak mengucapkan sepatah kata pun, tetapi cara mereka memperlakukan korban secara fisik maupun emosional bisa sangat menyakitkan dan menciptakan rasa takut.

Tindakan non-verbal juga bisa terlihat dari perlakuan diskriminatif dalam konteks kerja, seperti tidak diajak rapat, tidak diajak makan siang bersama, atau tidak diberikan informasi penting yang seharusnya diterima oleh semua anggota tim. Pengabaian semacam ini membentuk pola pengucilan sosial yang membuat korban merasa tidak dihargai dan tidak diakui keberadaannya dalam lingkungan kerja. Tidak jarang pula, terdapat tindakan simbolik seperti menempelkan gambar tidak pantas atau pesan bernada mengejek di area kerja korban. Semua ini adalah bentuk pelecehan psikologis non-verbal yang kerap disepelekan, namun efeknya bisa sangat dalam dan membekas lama di benak korban. Baik pelecehan verbal maupun non-verbal sering kali tidak didokumentasikan karena sulit dibuktikan secara hukum atau tidak tercatat secara tertulis. Oleh sebab itu, penting bagi institusi dan organisasi untuk mengedukasi seluruh anggota mengenai ragam bentuk kekerasan psikososial ini, serta membentuk budaya kerja yang tidak menoleransi tindakan pelecehan dalam bentuk apa pun. Penguatan pemahaman terhadap jenis-jenis pelecehan ini menjadi langkah awal dalam menciptakan ruang kerja yang sehat, aman, dan menghargai martabat setiap individu.

Pembulian di lingkungan kerja

Bullying merupakan tindakan kejahatan yang dilakukan secara langsung dan sadar yang sangat tidak baik, apalagi yang dilakukan nya remaja yang masih dibawah umur, Seperti yang di ungkapkan Olweus bahwa cenderung pembulyian ini dengan cara menghina dan merendahkan pelaku entah itu secara sadar atau sengaja tapi kebanyakan pelaku bullying ini sangat manipulasi terhadap orang lain sehingga korban tidak bisa membela dirinya. Sedangkan menurut Sullivan, mengatakan bahwa bullying adalah tindakan menyerang yang dilakukan secara sadar dan sengaja dan atau di manipulasi oleh satu atau lebih banyak orang terhadap orang lain atau banyak. Bullying dapat bertahan untuk waktu yang singkat atau bahkan selama bertahun-tahun, dan ini adalah sebuah penyalahgunaan kekuasaan oleh mereka yang melakukannya. Kadang-kadang direncanakan, dan kadang-kadang dilakukan dengan oportunistis, kadang-kadang direncanakan terutama terhadap satu korban, dan kadang-kadang terjadi berturut-turut dan acak. Pembulian di lingkungan kerja merupakan bentuk kekerasan psikososial yang sistematis dan sering kali tidak terlihat secara kasat mata. Berbeda dengan konflik biasa antarindividu, pembulian melibatkan relasi kuasa yang timpang, pola perlakuan berulang, serta dampak psikologis yang signifikan terhadap korban.

Dalam dunia kerja modern, pembulian tidak hanya terjadi melalui kekerasan fisik, tetapi justru lebih banyak berlangsung secara rasional, verbal, fisik, dan sosial. Sayangnya, karena bersifat halus atau disamarkan dalam norma-norma organisasi yang permisif, banyak kasus pembulian tidak dikenali dan dibiarkan berkembang menjadi budaya. Pembulian secara rasional Digunakan untuk mengasingkan atau menolak seorang teman atau bahkan untuk merusak hubungan persahabatan. Bullying secara relasional adalah pelemahan harga diri si korban secara sistematis melalui pengabaian, pengucilan, pengecualian, atau penghindaran. Pembulian secara verbal itu Berupa julukan nama, celaan, fitnah, kritik kejam, penghinaan (baik yang bersifat pribadi maupun rasial), pernyataan-pernyataan bernuansa ajakan seksual atau pelecehan seksual, terror, surat-surat yang mengintimidasi, tuduhan-tuduhan yang tidak benar, kasakkusuk yang keji dan keliru, gosip dan lain sebagainya. pembulian secara fisik Yang termasuk jenis ini ialah memukuli, mencekik, menyikut, meninju, menendang, menggigit, emitting, mencakar, serta meludahi anak yang ditindas hingga ke posisi yang menyakitkan, merusak serta menghancurkan barang-barang milik anak yang tertindas. Pembulian juga bisa terjadi dalam bentuk micromanagement ekstrem, yakni ketika seorang

atasan secara berlebihan mengontrol, mengkritik, dan meremehkan setiap tindakan bawahannya. Meski terdengar seperti gaya kepemimpinan, jika dilakukan dengan motif mempermalukan atau menekan secara psikologis, maka tindakan tersebut bisa dikategorikan sebagai pembulian. Di sisi lain, pembulian horizontal juga tidak kalah merusak, seperti adanya kelompok rekan kerja yang bersekongkol menjatuhkan satu orang dengan menyebar rumor, mencurangi sistem evaluasi kinerja, atau bahkan memanipulasi situasi agar korban tampak tidak kompeten di mata atasan. Pembulian di lingkungan kerja juga dapat terjadi secara digital atau daring, terutama dalam organisasi yang menerapkan kerja jarak jauh atau hybrid. Media seperti email, grup percakapan kantor, atau platform kolaborasi dapat menjadi sarana pelecehan yang efektif karena pelaku bisa menyampaikan kritik sinis, menyebarkan pesan meremehkan, atau mengecualikan seseorang dari komunikasi penting tanpa terdeteksi langsung.

Dampak dari pembulian kerja sangat luas dan berjangka panjang. Secara individu, korban bisa mengalami depresi, stres kronis, gangguan tidur, bahkan trauma kompleks. Dalam jangka menengah hingga panjang, banyak korban yang akhirnya memilih mengundurkan diri dari pekerjaan demi menjaga kesehatan mentalnya, padahal mereka memiliki potensi kerja yang baik. Di tingkat organisasi, pembulian merusak kepercayaan antarkaryawan, menurunkan produktivitas, mempertinggi turnover, serta menciptakan citra negatif terhadap budaya perusahaan. Mencegah pembulian di tempat kerja memerlukan komitmen kolektif: kebijakan organisasi yang tegas, mekanisme pelaporan yang aman, pelatihan bagi seluruh staf, serta budaya kepemimpinan yang empatik. Tanpa pendekatan sistemik yang terstruktur, pembulian akan terus berkembang secara laten, menjadi penyakit organisasi yang mematikan secara perlahan namun pasti. Pembulian juga bisa berbentuk isolasi sistematis. Misalnya, seseorang dikeluarkan secara tidak langsung dari alur informasi kerja, tidak diberi kesempatan bicara, atau tidak dimasukkan ke dalam grup diskusi penting. Tindakan ini sering kali dilakukan oleh sekelompok orang, sehingga korban merasa dikepung secara sosial. Dalam dunia kerja modern yang mengedepankan kolaborasi, pengucilan semacam ini tidak hanya melemahkan posisi korban, tetapi juga menghambat produktivitas secara keseluruhan. Terlepas dari bentuknya, pembulian tidak hanya berdampak pada korban secara pribadi, tetapi juga merusak dinamika tim dan nilai-nilai profesional dalam organisasi. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih luas mengenai bentuk-bentuk pembulian termasuk verbal, non-verbal, sosial, dan psikologis perlu ditekankan dalam setiap diskusi dan pelatihan etika kerja di institusi mana pun.

Pelecehan di lingkungan kerja

Fenomena pelecehan seksual di tempat kerja sudah ada sejak pertama kali perempuan memasuki angkatan kerja. Pada tahun 1974, fenomena ini menjadi terkenal ketika kaum feminis mengangkat terminologi pelecehan seksual sebagai julukan dari perilaku tersebut (Betz dan Fitzgerald, 1987; Wise dan Stanley, 1987). Tong (1984) menyebutkan dua tipe pelecehan seksual yaitu pelecehan seksual tipe koersif dan pelecehan seksual tipe non koersif. Pelecehan seksual tipe koersif mencakup perilaku seksual yang tidak senonoh, yang menawarkan keuntungan atau ganjaran terhadap subjek yang dituju, dan/atau perilaku seksual yang tidak senonoh, yang memberikan ancaman kerugian bagi subjek yang dituju, sehingga korban merasa terpaksa menuruti keinginan pelaku. Bentuknya bisa berupa pemaksaan hubungan seksual atau permintaan layanan seksual dengan ancaman penurunan jabatan, pengurangan nilai, atau janji promosi. Contohnya, atasan yang mengancam akan memecat jika korban menolak permintaan seksual, atau dosen yang menjanjikan nilai tinggi dengan syarat tertentu.

Pelecehan seksual tipe non koersif merupakan perilaku-perilaku seksual yang tidak senonoh yang hanya menjengkelkan atau menyakitkan hati orang-orang yang dituju, dan tetap melanggar batasan privasi dan membuat korban merasa terhina atau tidak nyaman. Bentuknya antara lain komentar cabul, lelucon berbau seksual, tatapan yang mengintimidasi, pengiriman gambar porno, atau sentuhan fisik yang tidak diinginkan. Meskipun tidak disertai tekanan

kekuasaan, perilaku ini tetap termasuk pelecehan karena dilakukan tanpa persetujuan korban. Faktor yang membedakan kedua tipe pelecehan di atas adalah tujuan utama pelaku pelecehan, dimana pada tipe ke dua adalah bukan untuk menjadikan perempuan memberikan pelayanan seksual, melainkan hanya untuk menjengkelkan atau menyakitkan hati subjek yang dituju. Penting untuk dipahami bahwa pelecehan tidak hanya terjadi dalam hubungan atasan ke bawahan, tetapi juga bisa bersifat horizontal dilakukan oleh rekan kerja sebaya atau bahkan bawahan terhadap atasan. Dalam konteks pekerjaan tim, bentuk pelecehan bisa muncul dalam bentuk meremehkan ide orang lain, menolak bekerja sama, atau menyabotase hasil kerja dengan tujuan menjatuhkan nama baik korban di hadapan atasan. Selain itu, pelecehan berbasis sistemik juga harus diperhatikan. Ini terjadi ketika organisasi secara tidak sadar melanggar sistem yang mendukung praktik pelecehan, misalnya dengan tidak menindak pelaku, membela pelaku karena kedekatan jabatan, atau menganggap pengaduan korban sebagai hal sepele. Dalam sistem seperti ini, korban sering kali mengalami victim blaming (menyalahkan korban) atau gaslighting (membuat korban ragu terhadap realitas yang dialaminya), yang membuat mereka makin tidak berdaya. Untuk mencegah pelecehan dalam segala bentuknya, sangat penting bagi organisasi untuk membangun kebijakan inklusif dan berpihak pada korban, termasuk membuka jalur pelaporan yang aman, mengedukasi seluruh karyawan secara berkala, dan menindak tegas semua bentuk pelanggaran tanpa pandang bulu. Lingkungan kerja yang adil dan manusiawi hanya bisa tercipta jika setiap bentuk pelecehan dikenali, dicegah, dan ditindak dengan sungguh-sungguh oleh semua pihak baik manajemen, karyawan, maupun pembuat kebijakan.

Penanggulangan dan pencegahan

Penanggulangan pembulian dan pelecehan di lingkungan kerja harus dilakukan secara menyeluruh baik oleh organisasi maupun individu. Dari sisi organisasi, pencegahan pembulian dapat dimulai dengan merumuskan kebijakan anti-bullying yang tegas dan dituangkan dalam kode etik perusahaan. Hal ini mencakup definisi yang jelas mengenai perilaku yang tergolong pembulian, seperti hinaan verbal, pengucilan sosial, atau intimidasi psikologis. Organisasi juga perlu menyelenggarakan pelatihan rutin bagi pimpinan dan staf mengenai komunikasi sehat dan kepemimpinan yang tidak menekan. Pimpinan berperan penting dalam menciptakan budaya kerja yang terbuka, menghargai perbedaan, dan responsif terhadap laporan karyawan. Langkah utama dalam menghadapi pembulian adalah berani mengenali bahwa dirinya menjadi korban, dan mulai mencatat bukti seperti catatan kejadian, pesan tertulis, atau saksi. Korban sebaiknya tidak menanggung tekanan secara diam-diam, melainkan mulai mencari dukungan dari rekan kerja yang dipercaya, atau menyampaikan situasi tersebut kepada bagian HRD atau atasan yang netral. Jika pembulian berasal dari atasan langsung, jalur pelaporan ke pihak eksternal seperti lembaga ketenagakerjaan bisa menjadi alternatif. Untuk menghadapi pelecehan, korban disarankan untuk menghindari konfrontasi langsung dengan pelaku, terutama jika situasi tidak aman. Dokumentasi yang rapi dan langkah hati-hati dalam melaporkan sangat penting. Selain itu, korban dapat mengakses konseling psikologis untuk membantu proses pemulihan, serta mengenali hak-hak mereka di tempat kerja. Sementara itu, untuk menanggulangi pelecehan, perusahaan harus menyediakan sistem pelaporan yang aman, rahasia, dan berpihak kepada korban. Tidak cukup hanya memiliki aturan tertulis, organisasi juga harus mengadakan pelatihan khusus tentang kesadaran gender, batas profesional, serta etika kerja yang menghormati semua pihak. Penegakan sanksi menjadi kunci penting dalam membangun kepercayaan. Pelaku pelecehan, tanpa memandang jabatan atau kedekatan dengan manajemen, harus diberikan tindakan disipliner yang adil. Selain itu, organisasi perlu menyediakan akses ke layanan konseling atau bantuan hukum bagi korban yang membutuhkan pemulihan psikologis maupun pendampingan profesional.

Peran pemerintah dan regulasi

Pelecehan seksual dapat terjadi dimanapun salah satunya di tempat kerja. Pelecehan

seksual di tempat kerja sendiri merupakan tindakan mengganggu yang ditujukan ke arah seksual dengan menempatkan rekan kerja dalam situasi yang tidak menyenangkan, merugikan, atau menurunkan martabat dan harkat orang yang diganggu. Pelecehan seksual adalah segala tindakan/perilaku bermuatan seksual yang tidak diinginkan, yang membuat seseorang merasa tersinggung, dipermalukan/dihina dan/atau terintimidasi sehingga mempengaruhi kondisi dan lingkungan pekerjaan.

Menteri Tenaga Kerja telah mengeluarkan pedoman khusus tentang Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja, Diterbitkan berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.SE.03/MEN/IV/2011. dalam hukum pidana dari Pasal 281, 285, 289, 294 ayat (2) 315 KUHP yang mengatur sedemikian rupa upaya penanganan mengenai kasus-kasus pelecehan seksual pada akhirnya. dapat dijatuhi pidana penjara maupun denda dengan berbagai tingkatan tergantung bentuk pelecehan seksual yang dilakukan, oleh karena itu pasal-pasal yang dapat dijadikan landasan untuk mengatur dan menangani kasus Pelecehan Seksual yaitu Pasal 281 dan pasal 285 dll. Dalam aturan yang dimaksud dengan perbuatan cabul merupakan segala perbuatan yang melanggar kesusilaan (kesopanan) atau hal yang melanggar anggota tubuh sensitive seseorang, semuanya itu dalam hal nafsu berahi kelamin, misalnya meraba – raba anggota tubuh sensitif, yang dilarang dalam pasal ini bukan saja memaksa orang yang melakukan perbuatan cabul, tetapi juga memaksa orang untuk membiarkan dilakukan pada dirinya perbuatan cabul.⁷ Apabila kita melihat dari pasal-pasal KUHP diatas bahwa tindak pidana pelecehan seksual dibagi menjadi beberapa bentuk serta pemberian sanksinya. Melakukan perbuatan asusila termasuk dalam kategori dapat menyebabkan kesalahan fatal yang pemberhentian seseorang dari hubungan kerja. Perbuatan asusila tersebut antara lain pelecehan seksual kepada teman dia bekerja.

Pelecehan seksual di tempat kerja dapat mencakup pendekatan seksual secara langsung maupun tidak langsung, sebagai contoh pekerja yang lebih tinggi jabatannya meminta bawahannya melakukan tindakan seksual. Pelecehan di tempat kerja juga mencakup mengintimidasi atau tidak mengikutsertakan perempuan sehingga dapat membahayakan status pekerjaan mereka. Berkomentar atau melemparkan lelucon bernada seksual, memperlihatkan foto berbaupornografi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman untuk perempuan. Pelecehan seksual dapat terjadi pada semua orang. Baik laki-laki maupun perempuan dapat menjadi korban ataupun pelaku atas perilaku yang dianggap tidak sopan, memalukan atau mengintimidasi.

SIMPULAN

Pembulian dan pelecehan di lingkungan kerja merupakan fenomena kompleks yang sering kali luput dari perhatian karena tersamar dalam interaksi sehari-hari atau dianggap sebagai bagian dari budaya organisasi yang permisif. Pembulian, baik yang bersifat verbal, fisik, relasional, digital, maupun dalam bentuk pengucilan sistematis, pada hakikatnya adalah penyalahgunaan relasi kuasa yang berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis, rasa percaya diri, dan motivasi kerja korban. Sementara itu, pelecehan seksual di tempat kerja baik tipe koersif yang melibatkan ancaman maupun non koersif yang berupa perilaku merendahkan merupakan bentuk pelanggaran serius terhadap hak asasi manusia dan martabat profesional. Dalam jangka panjang, kedua bentuk kekerasan psikososial ini bukan hanya mengakibatkan trauma, depresi, dan gangguan kesehatan mental, tetapi juga meningkatkan angka turnover karyawan, merusak kolaborasi tim, serta menimbulkan kerugian reputasi dan biaya tinggi bagi organisasi. Adanya regulasi nasional, seperti pasal-pasal dalam KUHP dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja, menunjukkan bahwa persoalan ini telah diakui sebagai masalah hukum dan sosial yang memerlukan penanganan serius dari semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Batubara, A., Purba, D. T., Hasibuan, N. A., Panggabean, M. P., Naibaho, M. S., & Hutagaol, R. A. (2024). Perilaku Bullying Dan Efek Yang Dialami Remaja. *Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara*, 1(3), 3561-3567.
- Kamarulah, R. P. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Sebagai Korban Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja. *Lex Crimen*, 10(13).
- Kurnianingsih, S. (2003). Pelecehan seksual terhadap perempuan di tempat kerja. *Buletin Psikologi*, 11(2).
- Panjaitan, Maludin. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan." *Jurnal Manajemen* 3.2 (2018): 1-5.
- Septiani, S. R. (2024). Penelitian Perilaku Bullying Berdampak Terhadap Kondisi Psikososial. *Student Scientific Creativity Journal*, 2(1), 364-372.
- Silviandari, I. A., & Helmi, A. F. (2018). Bullying di Tempat Kerja di Indonesia. *Buletin Psikologi*, 26(2), 137-145.
- Thulayati, R. (2022). Perlindungan korban pelecehan seksual di Dunia kerja dalam perspektif pembaharuan hukum pidana (Doctoral dissertation, Ilmu Hukum)