



KEMENTERIAN
PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
REPUBLIK INDONESIA



KEMENTERIAN
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK
REPUBLIK INDONESIA



Aksi Anti Perundungan di Lingkungan Kerja

#BersamaAtasiPerundungan

Perundungan atau *bullying* merupakan perilaku agresif yang dilakukan seseorang atau kelompok ke orang atau kelompok lain

Bagaimana cara membedakan perundungan dengan tindakan 'bercanda'?

Ketidakseimbangan kekuasaan atau kekuatan



Pelaku menggunakan kekuatan/kekuasaan mereka (mis., fisik, popularitas) untuk mengontrol, merendahkan, menyakiti, atau mengucilkan orang lain

Dilakukan dengan sengaja



Pelaku dengan sengaja melakukan perundungan untuk menunjukkan kekuasaan dan merendahkan orang lain

Pengulangan aksi yang dilakukan



Aksi yang dilakukan pelaku terjadi lebih dari sekali atau memiliki kecenderungan untuk diulangi oleh orang-orang yang sama

Pihak utama dalam aksi perundungan



- 1 **Pelaku** – orang yang melakukan aksi perundungan
- 2 **Korban** – orang yang menjadi target aksi perundungan
- 3 **Saksi (*bystanders*)** – orang yang menyaksikan aksi perundungan

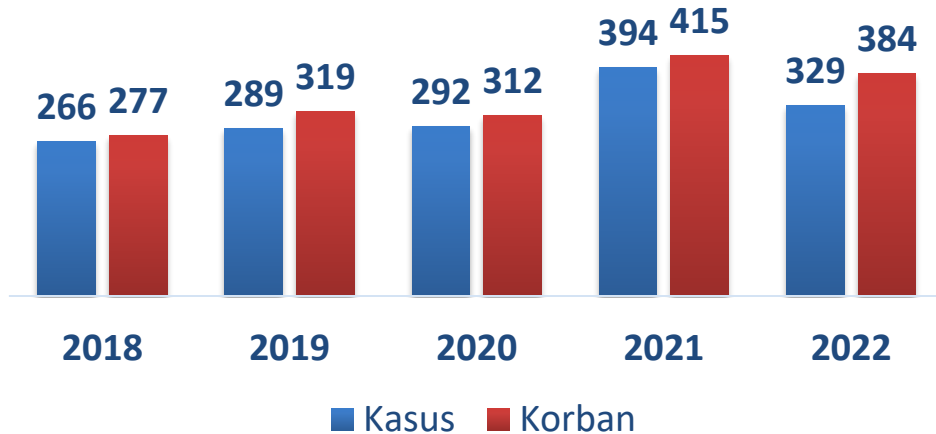
Data terkait perundungan di lingkungan kerja di tingkat global

Berdasarkan *Workplace Bullying Survey* tahun 2021, terdapat 39% pekerja mengaku pernah atau sedang mengalami perundungan di lingkungan kerja. Sedangkan, terdapat 22% pekerja menyaksikan perundungan yang terjadi kepada kolega mereka.

Sebanyak 48% responden mengaku bahwa ketidakmampuan tempat kerja untuk menangani komplain dan merespon kejadian menjadi faktor utama yang melanggengkan perundungan terus terjadi di lingkungan kerja.

Pegawai yang menjadi target perundungan di tempat kerja memiliki peluang 67% kehilangan pekerjaan. Prevalensi pegawai korban perundungan yang dipecat (29%) lebih besar dibanding pegawai pelaku perundungan yang dipecat (9%)

Data terkait perundungan di lingkungan kerja di Indonesia



Berdasarkan data dari Sistem Informasi Online Perlindungan Perempuan dan Anak (Simfoni PPA), selama 5 tahun terakhir terlapor 1570 kasus dan 1707 korban kekerasan di lingkungan kerja dengan mayoritas (83%) korban adalah perempuan.

Sumber: Simfoni PPA, 2023

PNS DKI Perundung Teman Terancam Sanksi

medcom.id, Jakarta: Kepala Badan Kepegawaian Daerah DKI Jakarta Agus Suradika akan menindak tegas pegawai negeri sipil (PNS) yang terbukti melakukan perundungan. Beredar kabar, kasus perundungan antarsesama PNS kerap terjadi di bus operasional antarjemput PNS.

"Kalau itu terjadi, maka itu pelanggaran disiplin. Nanti kita akan proses," tutur Agus ketika dihubungi wartawan, Jumat (22/1/2016).

Kasus perundungan di lingkungan kerja masih menjadi fenomena gunung es, sehingga diduga kasus yang terjadi lebih banyak dari yang terlapor.

Di lingkungan kerja, perundungan sangat erat kaitannya dengan eksploitasi kerja



Pelaku biasanya memanfaatkan kuasa yang ia miliki, baik berupa popularitas di kalangan pegawai, senioritas atas dasar lamanya bekerja, atau posisi sebagai atasan. Kuasa ini dimanfaatkan pelaku untuk mengeksploitasi korban (junior, pegawai baru, atau pegawai dengan posisi yang lebih rendah) dengan memberikan pekerjaan terus menerus. Bahkan, tidak jarang korban diberikan pekerjaan yang tidak relevan dengan tugas pokoknya (membelikan makan siang, antar jemput, dan lain sebagainya)

Bentuk perundungan yang sering ditemui:

Definisi bentuk perundungan

Perundungan verbal



Mengatakan atau menuliskan sesuatu kepada korban yang sifatnya memalukan atau merendahkan

Perundungan sosial atau relasional



Merusak reputasi atau hubungan seseorang di lingkungan sosial tertentu

Perundungan fisik



Tindakan yang dilakukan dengan menyakiti korban secara fisik

Perundungan daring (*cyberbullying*)



Penggunaan media sosial, pesan singkat, e-mail, atau media digital untuk merendahkan atau mengucilkan seseorang

Contoh bentuk perundungan

Menghina atau mengejek seorang pegawai dengan kata-kata yang negatif dan kurang pantas

Menyebarkan aib atau rumor tentang seorang pegawai di lingkungan kerja

Memukul atau menendang seorang pegawai di lingkungan kerja

Mempermalukan pegawai lain dengan mengirimkan pesan/komentar negatif di media sosial

Perundungan tidak hanya membawa dampak negatif terhadap korban, tetapi juga pihak-pihak lain yang terlibat



Dampak bagi korban

- Merasakan beragam dampak negatif baik secara mental, emosional, fisik, dan prestasi, baik di jangka pendek atau panjang. Korban perempuan lebih cenderung dapat menceritakan/melaporkan perundungan dialaminya dibandingkan laki-laki.



Dampak bagi pelaku

- Perilaku yang cenderung mudah marah, agresif, berwatak keras, kurang empati, di jauhi oleh orang lain, dsb.



Dampak bagi saksi (*bystander*)

- Saksi yang tidak melakukan intervensi apapun dapat mereka berasumsi bahwa perundungan adalah perilaku yang dapat diterima secara sosial
- Saksi lalu mungkin akan bergabung dengan pelaku karena takut menjadi sasaran berikutnya



Dampak mental

Perasaan negatif yang dapat mengakibatkan stress, depresi, atau bahkan bunuh diri

Dampak emosional

Perasaan kesal atau malu yang mengakibatkan hilangnya minat pada hal-hal yang mereka sukai

Dampak fisik

Perasaan lelah atau gejala seperti sakit kepala, luka atau memar, khususnya jika perundungan terjadi dalam bentuk fisik

Dampak kinerja

Rendahnya kinerja dari korban atau penurunan tingkat kehadiran di kantor

Perlu adanya dorongan untuk **mengubah** perilaku penonton dari ***bystander* (saksi pasif)** menjadi ***ally* (sekutu melawan perundung)**

Perundungan juga mengakibatkan kerugian bagi perusahaan



Menurunnya performa perusahaan



Menurunnya citra perusahaan dan kepercayaan publik



Meningkatnya pembiayaan rekrutmen, orientasi dan pelatihan bagi pekerja akibat *turn over* yang tinggi



Pihak perusahaan dapat berhadapan dengan tuntutan hukum bila membiarkan perundungan terjadi



Penuntutan biaya rehabilitasi fisik dan psikis bagi korban

Beberapa miskonsepsi terkait perundungan

Mitos



Perundungan hanya terjadi di sekolah dan dilakukan oleh siswa berusia anak saja



Perundungan di tempat kerja merupakan bagian dari orientasi pegawai baru



Perundungan yang bentuknya verbal adalah sebuah bentuk nasihat atau bercanda, bukan kekerasan



Melaporkan perundungan akan membuat posisi kerja terancam

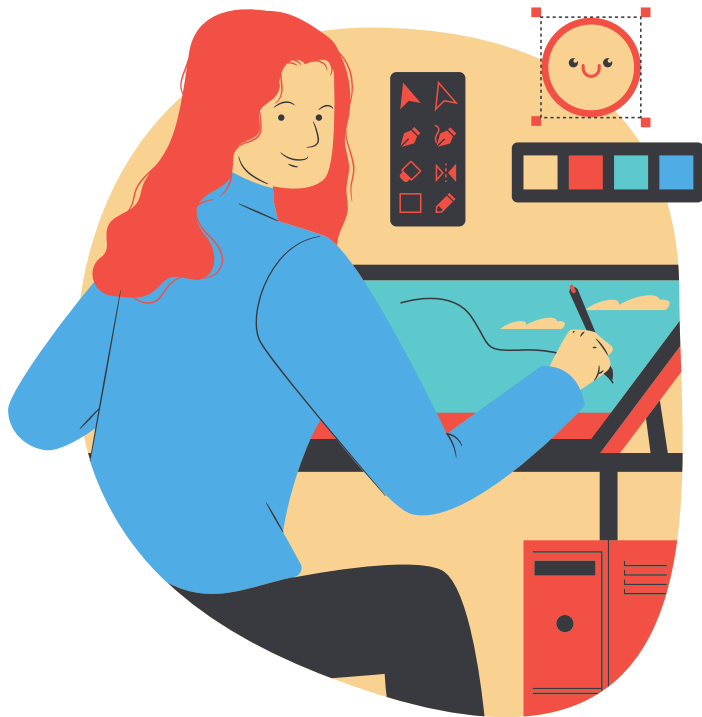
Fakta

Perundungan bisa dilakukan di situasi sosial apapun, bahkan di perkuliahan dan di tempat kerja

Memanfaatkan kuasa untuk dapat memberikan pekerjaan tambahan bagi pegawai junior atau pegawai baru adalah bentuk eksploitasi kerja

Apabila hal tersebut menyakiti korban, dalam hal ini korban merasa sakit hati akibat perkataan pelaku, maka hal tersebut termasuk kekerasan. Perundungan verbal memiliki risiko luka psikis berkepanjangan

Apabila didiamkan, pelaku perundungan akan terus merasa apa yang ia lakukan adalah tindakan yang benar, dan kekerasan akan tetap membudaya di lingkungan kerja.



**Mewujudkan
Aksi Anti Perundungan
di Lingkungan Kerja**

#BersamaAtasiPerundungan

Negara telah menjamin lingkungan kerja yang bebas dari perundungan

5 ARAHAN PRESIDEN KEPADA MENTERI PPPA

1. Peningkatan pemberdayaan perempuan dalam kewirausahaan
2. Peningkatan peran ibu dan keluarga dalam pendidikan atau pengasuhan anak
3. **Penurunan kekerasan terhadap perempuan dan anak**
4. Penurunan pekerja anak
5. Pencegahan perkawinan anak

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” - Pasal 28D ayat 2 UUD NRI 1945

- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (Convention of the Eliminations of All Forms of Discrimination Against Women-CEDAW)
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 111 tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan
- Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja
- Permen Kesehatan Nomor 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah ASI
- Permen PPPA Nomor 5 tahun 2015 tentang Penyediaan Sarana Kerja yang Responsif Gender dan Peduli Anak di Tempat Kerja sebagai bentuk pemenuhan hak pekerja perempuan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja
- **Permen PPPA Nomor 1 Tahun 2020 tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) di Tempat Kerja**
- **Permen PPPA Nomor 1 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Permen PPPA Nomor 1 Tahun 2020 tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) di Tempat Kerja**

RUMAH PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN (RP3)

RP3 adalah tempat, ruang, sarana dan/atau fasilitas yang disediakan untuk memberikan perlindungan dan pemenuhan hak terhadap pekerja perempuan di tempat kerja (Permen PPPA Nomor 1 Tahun 2023)

- **KEPULAUAN RIAU**

BINTAN INTI INDUSTRIAL
ESTATE (BIIE) BINTAN

- **SUMATERA SELATAN**

PT HINDOLI, MUSI BANYUASIN

- **BANTEN**

KRAKATAU INDUSTRIAL ESTATE
CILEGON (KIEC)

- **DKI JAKARTA**

KAWASAN BERIKAT NUSANTARA
(KBN) CAKUNG

- **JAWA BARAT**

KARAWANG INTERNATIONAL
INDUSTRIAL CITY (KIIC)

- **JAWA TIMUR**

PASURUAN INDUSTRIAL ESTATE
REMBANG (PIER)

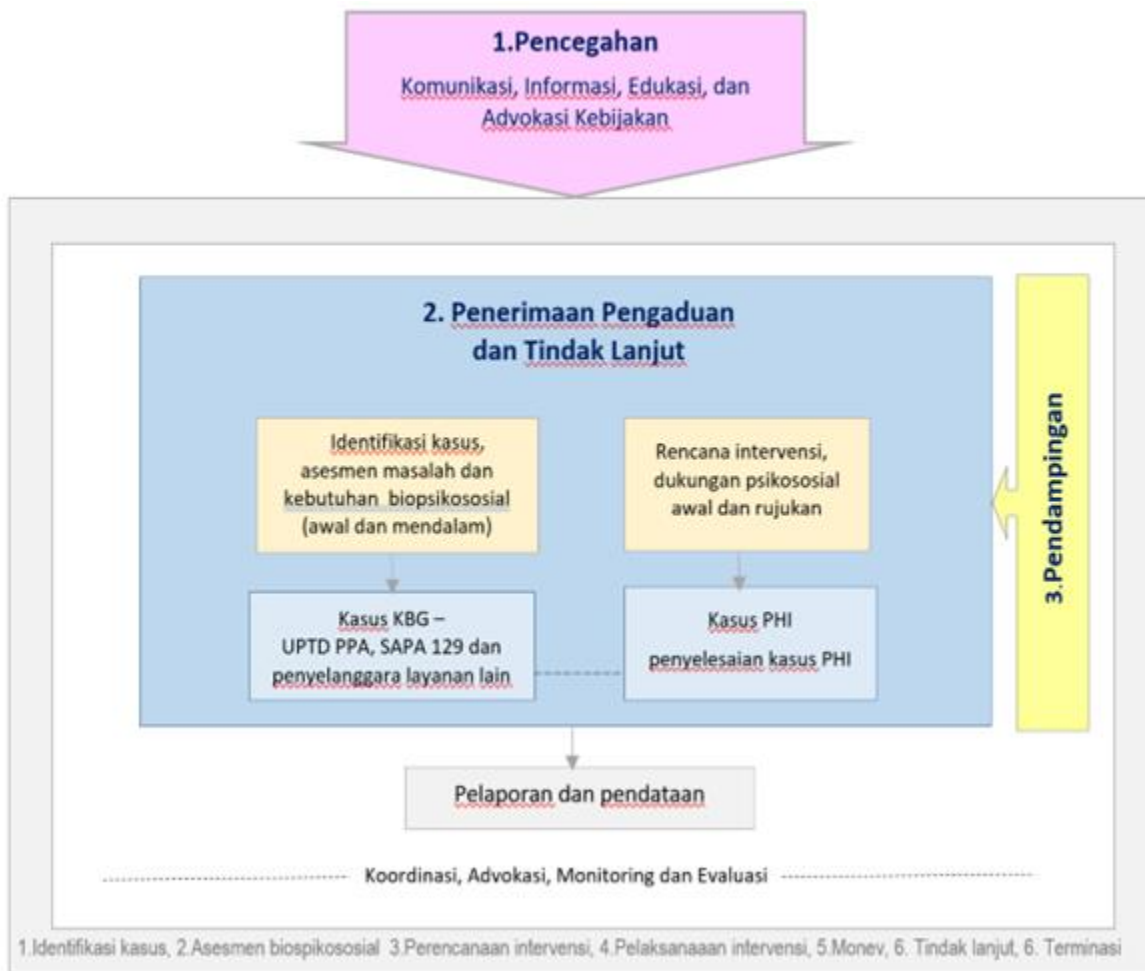
Prinsip Penyediaan RP3 di Tempat Kerja untuk Mewujudkan Lingkungan Kerja Anti Perundungan



1. Non Diskriminasi
2. Menghormati
3. Menjaga Privasi dan Kerahasiaan
4. Memberi Rasa Aman dan Nyaman
5. Menghargai Perbedaan Individu
6. Tidak Menghakimi
7. Menghormati Pilihan dan Keputusan Korban
8. Menggunakan Bahasa Sederhana dan Dapat Dimengerti
9. Empati

LAYANAN RP3

1. Pencegahan
2. Penerimaan Pengaduan dan Tindak Lanjut
3. Pendampingan



Apa yang perlu dilakukan untuk mencegah perundungan di lingkungan kerja?

Asesmen situasi
dan analisa kasus



Penyusunan
strategi
pencegahan



Penyusunan
materi /kegiatan
pencegahan



Pelaksanaan
kegiatan
pencegahan:
materi KIE dan
advokasi



Pemantauan dan
evaluasi program
pencegahan



Apa yang perlu dilakukan untuk mencegah perundungan di lingkungan kerja?



Pernyataan pakta integritas yang diakui oleh semua pekerja termasuk para pimpinan. Dalam pakta integritas ini semua orang yang menyetujui harus terinformasi konsekuensi pada pelaku dan pemulihan pada korban.



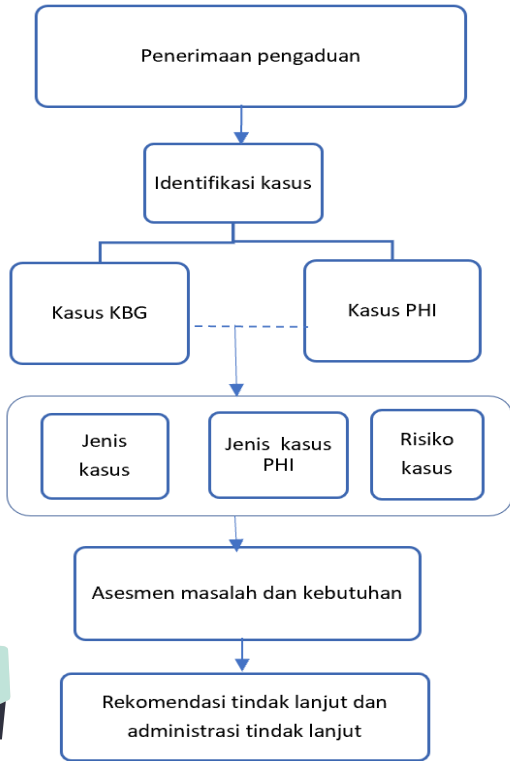
Perlu ada mekanisme pencegahan kekerasan melalui pembuatan prosedur operasional standar yang jelas (alur pelaporan), edukasi pencegahan perundungan secara rutin, hingga dibentuknya tim independen dalam penanganan kekerasan.



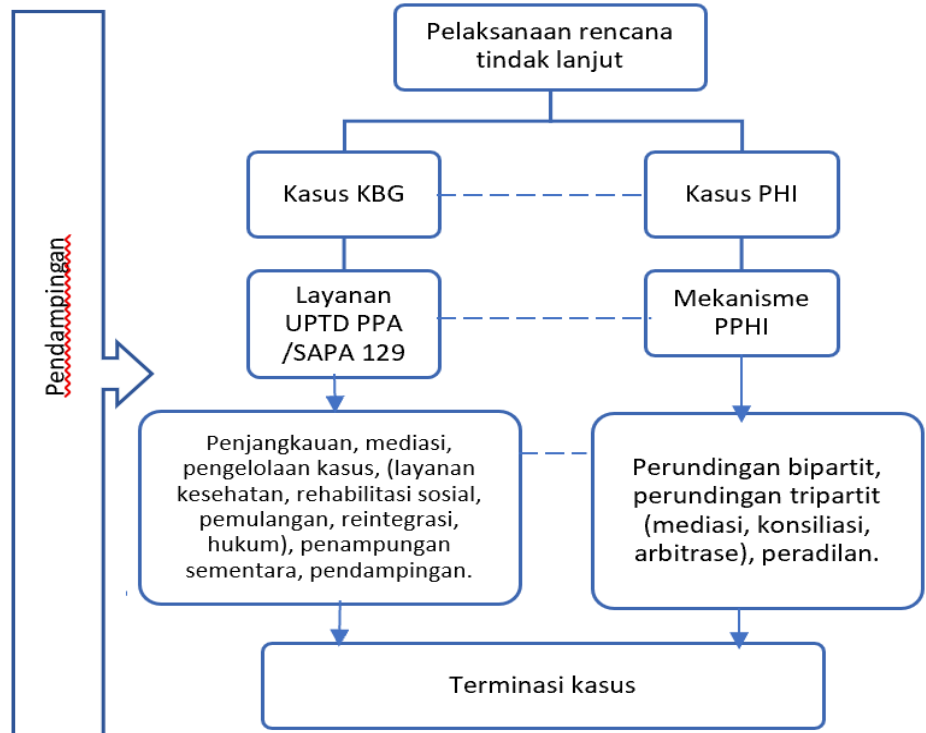
Perlu ada penyediaan sumber daya yang cukup dalam melakukan penanganan, baik dalam investigasi kejadian, pembuatan rekomendasi konsekuensi kepada pelaku, hingga penyediaan pemulihan kepada korban.

Bagaimana melakukan penerimaan aduan dan tindak lanjut pendampingan?

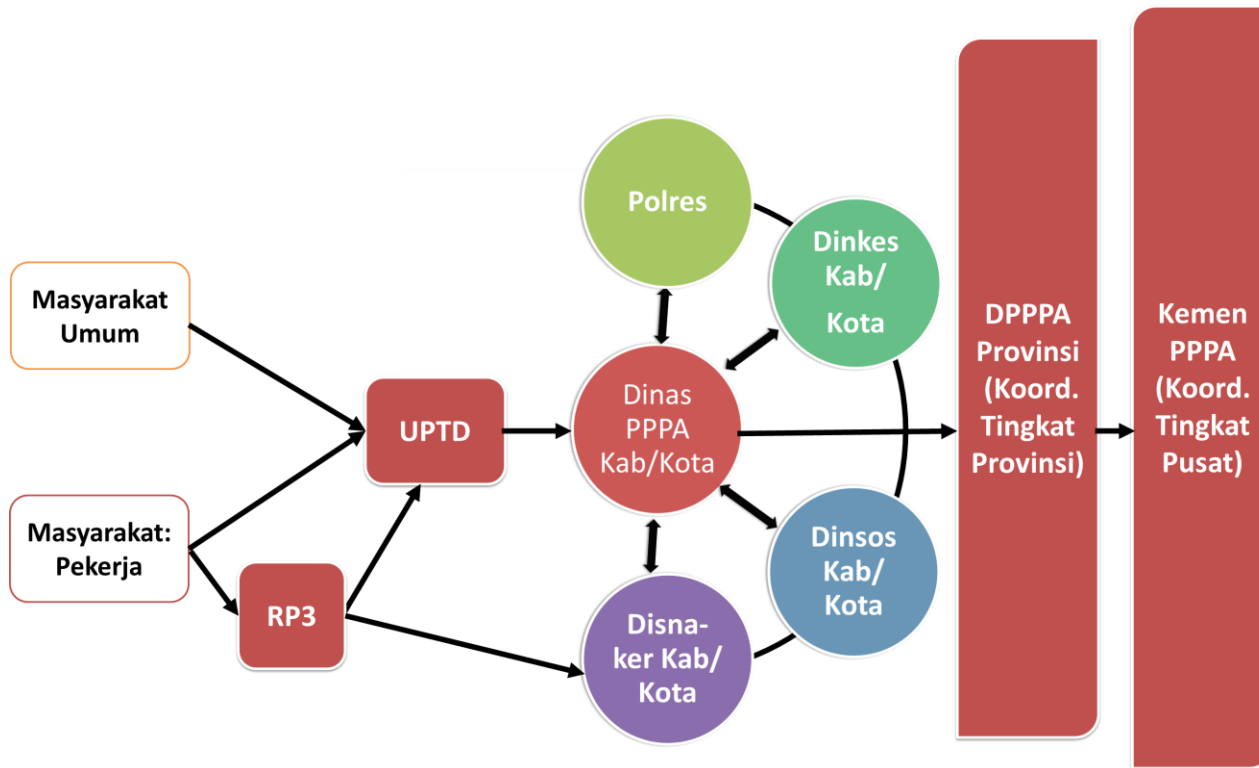
1



2



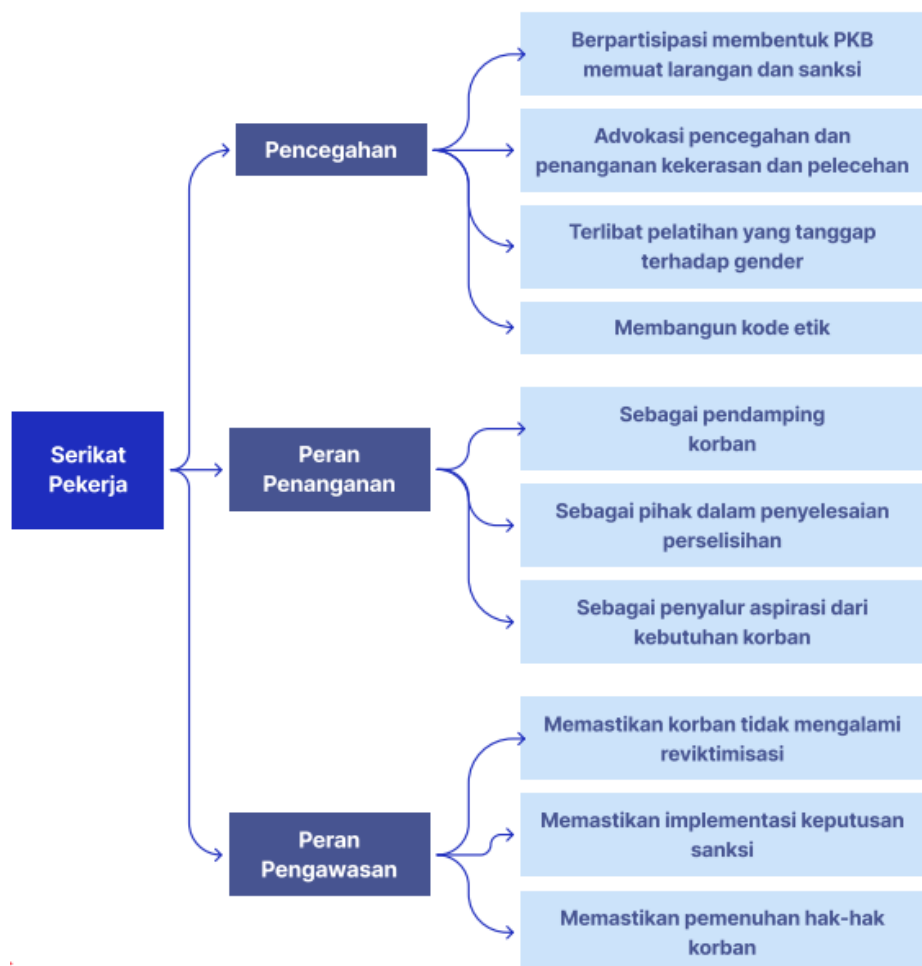
Bagaimana melakukan koordinasi pelayanan perundungan pekerja?



Apa yang dapat dilakukan pemberi kerja untuk memberantas perundungan di lingkungan kerja?



Apa yang dapat dilakukan **serikat pekerja** untuk memberantas perundungan di lingkungan kerja?



Apa yang dapat dilakukan pekerja untuk memberantas perundungan di lingkungan kerja?





KEMENTERIAN
PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
REPUBLIK INDONESIA



KEMENTERIAN
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK
REPUBLIK INDONESIA

TERIMA KASIH

#BersamaAtasiPerundungan

