HUMAN RIGHTS WATCH IN ADDRESSING SEXUAL VIOLENCE AGAINST WOMEN IN INDIA

By : **Areline Putri Suwantra**
(arelineps10@gmail.com)
***Advisor*: Dr. Syafri Harto, M.Si**
Bibliography: 18 Journal, 20 Books, 26 Website

International Relations
Faculty Of Social and Political Sciences – University of Riau
Kampus Bina Widya KM.12,5 Simpang Baru Pekanbaru, Riau 28293
Telp.(0761) 63277,23430

Abstract

This study aims to find out what efforts have been made by Human Rights Watch (HRW) and explain how efforts have been made by HRW to help victims of violence and sexual harassment in the workplace in India. The high number of sexual violence against women that occurs in India, especially in the workplace, has caused HRW as an international organization that focuses on cases of human rights violations to voice the conditions of sexual violence that occur in India.

This research uses descriptive analysis method. Descriptive method is a method that tries to collect and organize data. The data collection technique used qualitative research based on secondary data taken from books, journals, official source websites. The author uses the perspective of feminism and the level of group analysis. The theory used in this study is the theory of the role of international organizations according to Clive Archer.

The results of this study indicate that HRW's efforts in overcoming sexual violence against women in the workplace are by providing recommendations to the Indian government from the central government, regional to internal and local agencies, foreign/domestic companies, and countries in the world to enforce labor laws. so that there are no victims of sexual violence in the workplace.

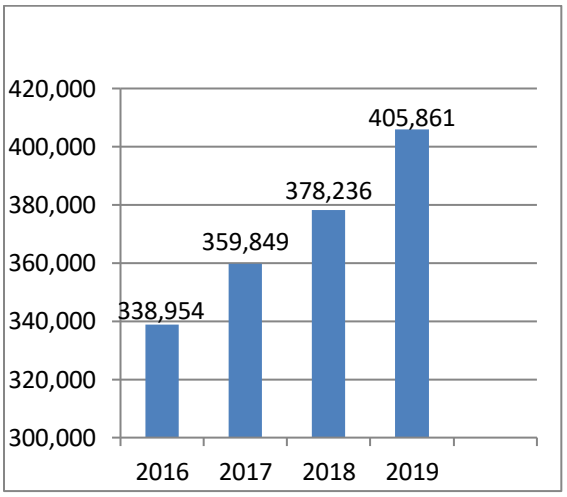
Keywords: HRW, sexual violence against women, workplace

PENDAHULUAN

Tujuan penelitian ini membahas upaya *Human Rights Watch* (HRW) dalam mengatasi kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja di India. HRW adalah merupakan *International Non-Governmental Organization* (INGO) yang memiliki fokus pada kasus-kasus yang berkaitan dengan Hak Asasi Manusia (HAM) di seluruh dunia. HRW berkantor pusat di New York, Amerika Serikat dan memiliki kantor di berbagai kota dari berbagai negara seperti; Amesterdam, Berlin, Brussels, Chicago, Geneva, Johannesburg, London, Los Angeles, Moscow, Nairobi, Paris, San Francisco, Sydney, Tokyo, Toronto, Washington D.C., dan Zurich.[1]

Lembaga pemerintah yang menghimpun dan menganalisis data tentang kejahatan kriminal di India, *The National Crime Records Bureau* (NCRB) melaporkan 338.954 kasus kekerasan seksual yang terjadi pada 2016, 40% korbannya adalah anak-anak.[2] Dari keseluruhan kasus, hanya 28% di antaranya yang berhasil dibawa ke pengadilan. Memasuki 2017, sekitar 359.000 kasus kekerasan seksual terhadap perempuan. Ibu Kota India, New Delhi menjadi salah satu kota yang cukup tinggi tingkat kasus pemerkosaannya. Perempuan India melaporkan 378.236 kekerasan seksual pada 2018 lebih dari 85% kasus berakhir di tingkat dakwaan dan 27% mendapatkan vonis.[3] Hal itu menurut laporan kejahatan tahunan yang dirilis Departemen Dalam Negeri India. Kelompok-kelompok hak asasi perempuan mengatakan kejahatan terhadap perempuan sering dianggap kurang serius dan diselidiki oleh polisi yang kurang sensitif. Semakin meningkat angka dari tahun sebelumnya pada tahun 2019 dengan jumlah sekitar 400.000 kasus kekerasan seksual.[4]

Tabel Angka Kekerasan Seksual terhadap Perempuan di India tahun 2016-2019



Sumber: *National Crime Records Bureau* 2019

Perempuan dalam budaya India seharusnya melakukan pekerjaan keluarga atau hanya berurusan dengan keluarga. Mereka tidak diizinkan keluar

[1] Human Rights Watch, *About Us*, https://www.hrw.org/about/about-us

[2] National Crime Records Bureau, *Crime in India 2018*, 2019, https://ncrb.gov.in/sites/default/files/Crime%20in%20India%202018%20-%20Volume%201.pdf (Diakses pada 3 November 2020)

[3] National Crime Record Bureau, *Crime in India 2019*, 2020, https://ncrb.gov.in/sites/default/files/CII%202019%20Volume%201.pdf (Diakses pada 3 November 2020)

[4] *Ibid.* Hal, 195

untuk bekerja bahkan mengikuti pelatihan. Namun adanya modernisasi dan globalisasi budaya India berada dalam fase kemajuan sosial yang cepat. Perempuan memasuki dunia kerja bahkan dalam pekerjaan dipandang sebagai setara dengan laki-laki semata. Perempuan dilatih dan bekerja serupa dengan pria di setiap bidang. Sudah berlangsung bertahun-tahun, perempuan yang bekerja di India telah meningkat. Semakin banyak perempuan bekerja di tempat-tempat hormat dan keunggulan jumlah lingkungan kerja yang semakin meningkat saat ini yang setara dengan pria.

India merupakan pihak dalam Kovenan Internasional tentang Ekonomi, Hak Sosial dan Budaya, yang menyatakan bahwa semua pekerja berhak atas "kondisi kerja yang sehat" dan menetapkan bahwa negara memiliki kewajiban inti untuk melarang pelecehan seksual di tempat kerja melalui undang-undang POSH (*Prevention of Sexual Harrasment*) 2013. Undang-undang ini menggantikan Pedoman Vishaka untuk pencegahan pelecehan seksual. Setiap pemberi kerja diwajibkan untuk membentuk Komite Pengaduan Internal di setiap kantor atau cabang dengan 10 karyawan atau lebih.[5] Mengamanatkan pengusaha untuk mengambil langkah-langkah untuk melindungi pekerja wanita dari pelecehan seksual di tempat kerja dan menyediakan prosedur penyelesaian atau penuntutan.[6]

Dalam laporan hasil survei dari *Indian National Bar Association* (INBA) terdapat 6.407 karyawan menyatakan pelecehan seksual banyak terjadi di berbagai sektor pekerjaan, mulai dari komentar yang tidak senonoh hingga permintaan langsung akan bantuan seksual.[7] Kebanyakan perempuan memilih untuk tidak melaporkan pelecehan seksual kepada manajemen karena stigma, takut akan balas dendam, rasa malu, kurangnya kesadaran akan kebijakan pelaporan, atau kurangnya kepercayaan dalam mekanisme pengaduan. Ditemukan juga bahwa sebagian besar organisasi masih gagal untuk mematuhi hukum, atau anggota Komite Internal tidak memahami prosesnya secara memadai.

Undang-undang tersebut merupakan langkah legislatif yang signifikan bagi India, tetapi bagi sebagian besar pekerja perempuan di negara tersebut, terutama yang bekerja di sektor informal, undang-undang tersebut hanya ada di atas kertas. Penegakan hukum oleh pemerintah sangat buruk sehingga kemungkinan besar dia tidak akan mendapatkan keadilan. Pemerintah pusat dan daerah India gagal untuk mempromosikan, membentuk, dan memantau komite pengaduan utama dari UU POSH untuk menerima pengaduan pelecehan seksual, melakukan penyelidikan, dan merekomendasikan tindakan terhadap pelaku kekerasan.[8]

[5]FIRE, *Crimes Against Women,* http://www.womenlawsindia.com/legal-awareness/crimes-against-women/ (Diakses pada 11 November 2020)

[6]Human Rights Watch. *Op, Cit.* Hal, 15

[7]Indian National Bar Association, *Report Garima: Sexual Harassment at Workplace,* 2017, https://www.indianbarassociation.org/wp-content/uploads/2017/07/Garima-1INBAs-Book.pdf (Diakses pada 11 November 2020)

[8]Human Rights Watch, *Report*: *No #MeToo for Women Like Us*, 2020,

Namun dari meningkatnya insiden pelecehan seksual, laporan perempuan sebagai korban pelecehan di tempat kerja hampir tidak ada karena takut kehilangan reputasi dan mata pencaharian pribadi & profesional karena stigma sosial, ketakutan akan pembalasan, dan hambatan institusional terhadap keadilandi sektor informal.

KERANGKA TEORI

Untuk mempermudah penelitian dan mencari landasan dalam penelitian, maka penulis akan menggunakan perspektif. Perspektif yang menjadi dasar penelitian ini adalah Pluralisme. Kaum Pluralis memandang ilmu Hubungan Internasional adalah ilmu yang tidak hanya membahas mengenai hubungan antar negara tetapi juga membahas mengenai hubungan antar individu dan kelompok kepentingan, dan negara tidak selalu menjadi aktor utama dan aktor tunggal.[9]

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan level analisa kelompok karena adanya organisasi internasional yang terlibat dan sebagai dari acuannya. Hubungan internasional adalah hubungan antar berbagai kelompok, anggota negara, dan organisasi. Peristiwa internasional awalnya ditentukan oleh kelompok kecil seperti kabinet, dewan penasihat, dan sebagainya. Oleh karena itu untuk memahami peristiwa hubungan internasional diperlukan pengkajian mengenai perilaku dari kelompok dan organisasi-organisasi yang terlibat di dalamnya.

Teori merupakan konsep-konsep yang saling berhubungan menurut logika menjadi suatu pernyataan, sehingga bisa menjelaskan fenomena tersebut secara alamiah.[10] Teori yang digunakan penulis untuk penelitian ini adalah Teori peran Organisasi Internasional.

Menurut Clive Archer, peran organisasi internasional dapat dibagi menjadi tiga kategori, yaitu : [11]

1. Sebagai instrumen. Organisasi internasional sendiri digunakan oleh negara-negaranya untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang mana tujuan tersebut berdasarkan politik luar negerinya.

2. Sebagai arena. Organisasi internasional merupakan tempat bertemu bagi anggota-anggotanya untuk membicarakan dan membahas masalahmasalah yang di hadapi dan tidak jarang pula organisasi internasional digunakan oleh beberapa negara untuk mengangkat masalah yang terjadi didalam negerinya, ataupun masalah dalam negeri negara lainnya dengan tujuan untuk mendapatkan perhatian internasional.

https://www.hrw.org/report/2020/10/14/no-metoo-women-us/poor-enforcement-indias-sexual-harassment-law (Diakses pada 28 Oktober 2020)

[9] Arlinda Mayasari, 2009, *Peranan international labour organization (ILO) melalui program indus project dalam menangani masalah pekerja anak di India,* UNIKOM. Diakses melalui https://elib.unikom.ac.id/gdl.php?mod=browse&op=read&id=jbptunikompp-gdl-arlindamay-18076 (diakses pada 6 Mei 2020)

[10] Mohtar Mas'oed. *ilmu Hubungan Internasional. Disiplin dan Metodologi,* (Jakarta, LP3ES),1990, Hlm. 186

[11] Anak Agung Banyu Perwita dan Yanyan Mochamad Yani. 2005. *Ilmu Hubungan Internasional*, (PT Remaja Rosdakarya: Bandung). hlm. 95

3. Sebagai aktor independen. Organisai internasional dapat membuat keputusan-keputusan sendiri tanpa dipengaruhi oleh kekuasaan atau paksaan dari luar organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang telah dihimpun oleh Bank Dunia, India merupakan negara dengan tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan yang sangat rendah, terutama jika dibandingkan dengan negara-negara G-20. Di India, sebagian besar perempuan (dapat dikatakan 95% atau 195 juta jiwa) bekerja di sektor informal, seperti bekerja sebagai pedagang kaki lima, menjadi pekerja rumah tangga, bekerja di sektor pertanian atau kontruksi, pun memilih untuk melakukan pekerjaan di rumah, seperti menenun atau pun menyulam. Hal paling mengerikan dari kondisi ini adalah meskipun terdapat perlindungan hukum yang melindungi perempuan, seperti UU POSH tahun 2013, tetapi penerapannya sangatlah buruk, terutama pada sektor-sektor informal.

Mengenai pembentukan komite lokal ini, pada bulan Mei 2020, di New Delhi yang merupakan ibu kota India, data yang ditunjukan pun bahkan cukup mengecewakan. Dari 11 distrik yang ada, hanya 8 distrik saja yang memiliki komite lokal. Bahkan, dari 8 komite lokal tersebut, sulit sekali ditemukan karena tidak adanya ketersediaan informasi seperti situs web dan informasi lain terkait komite lokal itu sendiri. Yang lebih mengecewakan adalah kesadaran mengenai peran dan tanggung jawab komite, terutama terhadap penanganan pengaduan pelecehan seksual ini masih sangatlah kurang.

7 tahun setelah Undang-Undang POSH ditetapkan, kesadaran akan adanya komite lokal masih sangatlah buruk. Kemudian, Komite Lokal Distrik Kota Mumbai, sejak 2018 hanya menerima lima pengaduan kasus pelecehan seksual dan seluruh pengaduan tersebut hanya berasal dari sektor formal. Kekurangan lain dari komite ini adalah infrastruktur dan juga sumber daya yang tidak memadai. Selain itu, kurang atau bahkan tidak adanya kesadaran dari komite lokal ini dipengaruhi oleh tidak adanya dana yang diberikan oleh pemerintah pusat untuk meningkatkan kesadaran masyarakat. Hal tersebut secara langsung memberikan pengaruh kepada rendahnya pelaporan mengenai kasus pelecehan seksual yang terjadi.

HRW dengan Korban Kekerasan dan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja di India

HRW melakukan 85 wawancara yang di negara bagian Tamil Nadu di India pada Januari 2019, Haryana pada Agustus 2019, dan Delhi antara Juni dan Agustus 2019. Wawancara telepon lanjutan dilakukan pada Mei 2020, di tengah *Lockdown* untuk menahan pandemi Covid-19. Di Tamil Nadu, sebagian besar wawancara dilakukan dalam bahasa Tamil melalui penerjemah independen. Bagi beberapa orang, laporan menggunakan nama samaran atas permintaan korban, informasi identitas telah dirahasiakan untuk melindungi privasi dan keamanan.

HRW menulis surat kepada pemerintah seperti Kementerian Perempuan dan Perkembangan Anak dan Kementerian Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan India, Komisi Nasional

untuk Perempuan, dan Komisi Nasional Hak Asasi Manusia tetapi belum menerima tanggapan saat melakukan penelitian.

Dapat dilihat dari banyaknya, yakni sekitar 2,6 juta pekerja yang bekerja pada bidang perawatan anak usia dini dan juga bidang gizi yang merupakan bagian dari program pemerintah berupa *Integrated Child Development Services* (ICDS) yang melakukan penyediaan makanan, pendidikan prasekolah, perawatan kesehatan dasar, proses imunisasi, dan juga pemeriksaan kesehatan untuk ibu dan anaknya yang berusia kurang dari 6 tahun. Kemudian, ada sekitar 1 juta *Accredited Social Health Activists* (ASHA) yang bekerja sebagai petugas kesehatan di masyarakat. Mereka membawa *National Rural Health Mission* (NHRM) atau misi kesehatan pedesaan nasional. Serta 2,5 juta juru masak yang menyiapkan makan siang gratis di sekolah-sekolah negeri. Pekerja rumah tangga dan Industri garmen India juga merupakan pemberi kerja wanita terbesar kedua di negara itu setelah sektor pertanian. Meskipun industri ini sebagian besar mempekerjakan perempuan, tetapi sebagian besar manajemen merupakan laki-laki.

Para pekerja perempuan di ASHA seringkali merasa takut untuk membicarakan pengalaman pelecehan yang mereka alami kepada publik. Lagi-lagi hal tersebut terjadi karena para pekerja perempuan ini takut akan stigma yang akan menimpa mereka serta takut orang-orang yang melakukan pelecehan seksual ini melakukan pembalasan berupa hal yang tidak diinginkan.

Kerjasama HRW dengan LSM India terkait Kasus Kekerasan dan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja

Serikat pekerja seperti *Center of Indian Trade Unions* (CITU) atau *Self-Employed Women's Association* (SEWA) telah bekerja bersama perempuan, baik itu pada sektor formal pun informal untuk meningkatkan kesadaran mereka akan pelecehan seksual yang mereka alami, meningkatkan kesadaran mengenai adanya Undang-undang tahun 2013, serta kesadaran akan mekanisme pengaduan. Akan tetapi, para aktivis ini menyatakan bahwa perempuan masih kurang paham atas hak yang mereka miliki serta masih merasa tidak nyaman untuk membahas pelecehan seksual di tempat kerja. Bahkan, berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan HRW, dinyatakan bahwa para perempuan ini lebih suka menceritakan kisah pelecehan seksual yang dialami oleh orang lain atau bahkan ikut menjadi bagian yang menyalahkan korban pelecehan seksual, seperti sebuah sistem patriarki yang telah mengakar dengan kuat.[12]

Dalam sebuah studi yang dilakukan pada tahun 2018 oleh *Martha Farrel Foundation* dan juga oleh *Society for Participatory Research* di Asia, berdasarkan hak atas informasi yang diminta ke 655 distrik di India, ditemukan banyak sekali distrik yang gagal dalam melakukan pembentukan komite yang sesuai dengan ketentuan hukum. Dari 655 distrik tersebut, hanya 29% saja yang telah melakukan pembentukan komite lokal, kemudian 15% lainnya belum melakukan pembentukan komite lokal. Sedangkan, sisanya yakni sebanyak 56%

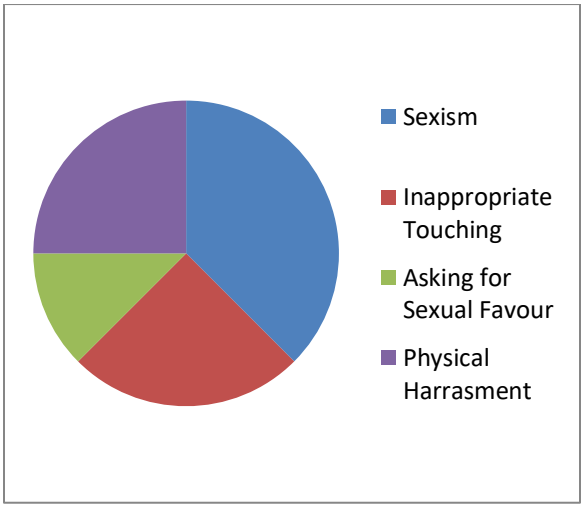
[12] Human Rights Watch. *ibid* 26

bahkan tidak memberikan jawaban sama sekali. [13]

Salah satu anggota dari serikat pekerja SEWA, yakni **Sonia George** menyatakan bahwa ada beberapa perempuan yang memutuskan untuk tetap bertahan dengan pelecehan seksual yang mereka alami di tempat kerja hanya karena mereka membutuhkan dan tidak bisa melepaskan pekerjaan itu sendiri. Dalam pekerjaan di sektor formal, mereka memilih untuk diam sembari berusaha untuk mendapatkan pekerjaan lainnya. Akan tetapi, dalam pekerjaan yang dilakukan di sektor informal, hal tersebut merupakan hal sulit untuk dilakukan. Oleh karena itu, mereka memutuskan untuk tidak mengadukan dan membicarakan pelecehan seksual yang mereka alami karena tidak ingin kejadian tersebut diketahui oleh keluarganya hingga akhirnya mereka dilarang untuk bekerja.

HRW dengan INBA bekerjasama melakukan survei untuk memahami tingkat keparahan dan status pelecehan seksual di tempat kerja di India. Survei terbesar di India tentang Pelecehan Seksual di Tempat Kerja dilakukan oleh INBA pada periode April 2016 hingga Oktober 2016 dengan online kuesioner. Tidak semua pertanyaan dalam survei dijawab oleh semua responden dan korban. INBA melakukan survei pada periode berikutnya pada tahun 2018 namun terhenti dikarenakan responden yang kurang memadai.[14]

Diagram Bentuk Kekerasan Seksual di Tempat Kerja di India



Sumber: *Indian National Bar Association,* 2017

Pada survei tahun 2016 terdapat 6.047 responden dengan rasio 78% perempuan dan 22% laki-laki yang sebagian besar bekerja dari berbagai bidang pekerjaan mulai dari IT, media, pendidikan, hukum, medis, pertanian dan lain-lain. Responden korban banyak bekerja di kota Delhi, Mumbai, Bangalore dan daerah lain seperti Assam, Jalandhar, Kolkata, Ahmedabad, Hyderabad dan Lucknow dengan kelompok usia antara 23-50 tahun. Responden dan korban yang dilecehkan pada umumnya, dari segala usia, latar belakang, agama dan mengalami pelecehan seksual di setiap lingkungan kerja, dan di berbagai bidang keberadaannya seperti: angkutan umum, di rumah kerabat, lingkungan, di sekolah, dll.

Bentuk pelecehan seksual di tempat kerja sering terjadi mulai dari bentuk komentar seksisme, meminta bantuan seksual, pelecehan fisika, sentuhan fisik yang tidak diinginkan.

[13] Human Rights Watch. *ibid* 27
[14] Indian National Bar Association, *Op, Cit*

Banyaknya pelecehan seksual tersebut terjadi antara bos laki-laki dan karyawan perempuan. Namun pelecehan seksual dapat terjadi di antara rekan kerja mana pun seperti dengan pelanggan, vendor, pemasok, supervisor, manajer, dapat mencakup pelecehan sesama jenis, pria dilecehkan oleh wanita, dan sebaliknya. Yang perlu ditekankan pelecehan di tempat kerja sering terjadi dengan penyelesaian yang tidak berujung.

Penelitian HRW tentang Sistem di India terkait Pencegahan Kasus Kekerasan dan Seksual di Tempat Kerja

Lakshmi Chillar yang merupakan Ketua Kelompok Hak Perempuan Distrik Sonepat mengatakan bahwa tidak ada komite yang mampu berfungsi dengan baik dalam menyelidiki kasus pelecehan seksual, baik itu di sekolah pemerintah, rumah sakit, kantor polisi, atau di *anganwadi* yang merupakan pusat dari Haryana. Selain itu, pengetahuan masyarakat mengenai keberadaan Komite Lokal serta kesadaran masyarakat mengenai kasus pelecehan seksual masih sangat rendah.

Rendahnya kesadaran masyarakat terhadap kasus pelecehan seksual ini dapat dilihat dari penolakan yang dilakukan oleh para pekerja perempuan saat Kelompok Hak Perempuan Distrik Sonepat menanyakan kondisi mereka mengenai kasus pelecehan seksual yang dialami. Akan tetapi, banyak di antara mereka yang menolak untuk membicarakannya. Seringkali mereka hanya memilih untuk mengubur masalah kasus pelecehan seksual yang mereka alami karena para pekerja perempuan ini berpikir bahwa hal tersebut menyangkut kehormatannya sebagai seorang perempuan dan mereka tahu, jika mereka membicarakan hal tersebut maka merekalah yang akan menjadi pihak yang disalahkan, bahkan atas segala laporan pelecehan seksual yang mereka buat. Itulah mengapa, mereka memilih untuk mengubur dalam-dalam kasus pelecehan seksual yang menimpa mereka sebagai pekerja perempuan.

Sujata Mody, presiden *Garment and Fashion Workers Union* (GAFWU) dan sekretaris nasional *New Trade Union Initiative*, mengatakan pelecehan adalah hal yang normal di pabrik. Pelecehan seksual mungkin tidak terlalu proposisi atau menyentuh tanpa persetujuan tetapi lebih dalam hal menciptakan lingkungan kerja yang tidak bersahabat di mana perempuan dicemooh, diteriaki, direndahkan, dihina, diperlakukan lebih rendah atau tidak kompeten karena menjadi perempuan. Manajer dan atasan membuat ini untuk memungkinkan mereka mengontrol lantai toko. Ini bisa melibatkan permainan politik "wanita jahat, wanita baik".

Komite Internal di pabrik-pabrik itu sewenang-wenang, sebagian besar ada di atas kertas, dan tidak ada pemantauan atau akuntabilitas komite ini oleh pemerintah lokal atau merek atau auditor internasional. Komite-komite ini pada dasarnya diorganisir oleh departemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab hanya kepada manajemennya. Jadi, pengangkatan anggota eksternal, sebagaimana diamanatkan oleh undang-undang, hanya selama perusahaan nyaman dengan calon eksternal itu. Perusahaan jarang menangani pelecehan seksual secara tegas dalam pemantauan mereka.

HRW tahun 2019 meninjau lebih dari 50 audit sosial pabrik garmen dari India, Bangladesh, dan Pakistan antara tahun 2016 dan 2018. Hanya satu laporan dari India yang merujuk pada komite POSH yang diamanatkan secara hukum di tempat kerja dan tidak mengevaluasi efektivitasnya. Seorang konsultan manajemen yang bekerja pada hak-hak buruh dan kepatuhan sosial di sektor garmen di Tamil Nadu dan Karnataka mengatakan sementara pabrik yang membuat garmen untuk ekspor memiliki Komite Internal. Karena adanya tekanan dari merek internasional yang mengharapkan kepatuhan terhadap hukum dan mereka yang memasok ke merek lokal belum memenuhi. Komite tersebut dibentuk hanya untuk memuaskan merek, tetapi jarang berfungsi dengan baik.

Kemudian para pekerja rumah tangga yang kebanyakan adalah perempuan ini memiliki perlindungan hukum yang lemah. Di India, pekerja yang mengurus masalah rumah tangga, mulai dari menjadi seorang pengasuh, pembersih, dan juga pekerja rumah tanga lainnya didominasi oleh perempuan. Selain itu, risiko pelecehan seksual yang dapat menimpa para pekerja perempuan yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga ini sangatlah tinggi, mengingat tempat mereka bekerja ini adalah tempat yang terisolasi karena mekera bekerja di sebuah rumah pribadi.

Selain itu, dalam kasus pekerja rumah tangga, adanya kekuataan yang tidak seimbang antara majikan dan juga pekerja rumah tangga pun menjadi masalah. Selain itu, perlindungan hukum di bawah undang-undang ketenagakerjaan yang ada pun belum memadai. Akan tetapi, dalam kasus pekerja rumah tangga ini, meskipun ada banyak sekali kendala yang menghalangi para penyintas untuk mengadu atau melakukan pelaporan, cerita pemerkosaan terhadap para pekerja rumah tangga ini masih sering muncul di media.

Mengenai pekerja rumah tangga ini, tidak banyak di antara para pekerja rumah tangga ini yang mendapatkan perlindungan seperti pekerja pada sektor lainnya. Para pekerja rumah tangga ini bahkan tidak memiliki perlindungan terhadap jam kerja dan tunjangan yang dapat diterimanya.

Jika melihat dari berbagai peraturan perundang-undangan, mulai dari *Unorganized Social Security Act*, 2008; Pelecehan Seksual terhadap Perempuan di Tempat Kerja (pencegahan, larangan, dang anti rugi), 2013; dan juga mengenai Upah Minimum yang berbeda di setiap wilayah, yang diterapkan secara komprehensif, seragam, dan seharusnya menjamin persyaratan kerja yang adil serta kondisi kerja yang layak.

Sampai saat ini, India belum melakukan ratifikasi atas konvensi para buruh pekerja rumah tangga internasional yang mewajibkan pemerintah untuk tetap memberikan perlindungan tenaga kerja bagi para pekerja rumah tangga, serupa dengan jenis pekerjaan lainnya. Hal ini penting dan dapat dijadikan sebagai langkah efektif dalam memastikan perlindungan bagi para pekerja rumah tangga dari pelecehan dan juga kekerasan.

Kemudian mengenai para pekerja rumah tangga ini, dalam Undang-Undang POSH 2013, dikatakan bahwa komite lokal harus merujuk kasus pelecehan yang dialami oleh para pekerja rumah tangga

ini kepada polisi. Akan tetapi, pada akhirnya para pekerja rumah tangga ini akan tetap menghadapi hambatan, bahkan hambatan yang berat untuk mencari ganti rugi melalui pihak polisi.

Hal tersebut bahkan sempat didokumentasikan oleh HRW yang memperlihatkan bahwa saat melakukan pelaporan atas kasus pelecehan seksual kepada pihak polisi, para perempuan seringkali menghadapi penghinaan, ketidakpercayaan, dan bahkan mendapat bantuan yang kurang layak dari pihak kepolisian. Hal tersebut pada akhirnya membuat para pekerja perempuan menjadi enggan untuk melakukan pelaporan atas kasus pelecehan yang mereka alami.

Lebih buruk lagi, dalam beberapa kasus, para pekerja perempuan ini seringkali mengalami kesulitan dalam melakukan pengaduan. Mereka sangat kesulitan saat ingin mengadukan pandangan yang diberikan oleh majikannya yang mengganggu para pekerja rumah tangga yang merupakan perempuan ini. Selain itu, hal lain yang membuat proses pengaduan ini menjadi sangat terhambat adalah karena selain kasus pelecehan seksual, kasus kriminalitas pun telah terjadi selama bertahun-tahun. Hal tersebut tentu membawa ketakutan bagi para penyintas karena mereka berisiko untuk diintimidasi oleh para pelaku hingga akhinya malah para korban yang merupakan pekerja perempuan sendiri yang harus menanggung ganti rugi di persidangan. [15]

Meski telah dibantu oleh pihak *Martha Farrel Foundation* selama bertahun-tahun, untuk melaporkan kasus pelecehan seksual yang menimpa para pekerja perempuan. Posisi komite lokal yang sangat jauh pun membuat para korban tidak pernah berpikir untuk pergi ke tempat tersebut. Terutama polisi, karena para polisi tidak dapat melakukan apa-apa kecuali menyuruh para pekerja perempuan yang mengalami pelecehan seksual ini untuk tetap diam.

Dengan kata lain, pelecehan seksual di tempat kerja ini telah menjadi suatu hal yang dipandang sangat normal dan perempuan diharapkan untuk menerimanya. Mereka memandang pelecehan seksual sebagai hal yang sepele dan tinggal "diabaikan saja". Selain itu, bagi para pekerja perempuan, terutama yang bekerja sebagai pembantu atau pekerja rumah tangga, ancaman pembalasan dari majikan, seperti tuduhan palsu bahwa pekerja tersebut mencuri uang pun kemudian menjadi hal yang menghentikan para pekerja untuk melakukan proses pengaduan kepada pihak berwajib.

Rekomendasi HRW

1. Pemeritah India

Pihak HRW memberikan rekomendasi bagi pemerintah India. Menurut mereka, pemerintah India harus mampu mengambil tindakan dengan segera. Untuk itu, pemerintah India harus bekerja sama dengan banyak pihak, mulai dari pemerintah daerah, organisasi, masyarakat sipil, aktivis hak perempuan, serikat pekerja, sektor swasta, serta komisi nasional pun wilayah untuk memastikan penerapan Undang-undang serta kebijakan dalam menangani pelecehan seksual di tempat kerja dapat diatasi. Hal tersebut pun merupakan kunci penting yang mampu melindungi

[15] Human Rights Watch. *ibid* 33

kebebasan para pekerja perempuan untuk berbicara serta untuk mencegah penyalahgunaan hukum yang diakibatkan oleh dibungkamnya para penyintas pelecehan dan juga kekerasan seksual.

a. Pemerintah Pusat

Terdapat beberapa rekomendasi bagi pemerintah pusat. Rekomendasi tersebut di antaranya adalah sebagai berikut.[16]

- Melakukan penegakan Undang-Undang tahun 2013 mengenai pelecehan seksual di tempat kerja (pencegahan, larangan, dan ganti rugi). Kemudian melakukan pemantauan pembentukan dan juga pengoperasian komite yang efektif, melakukan inspeksi dan investigasi, memberi sanksi kepada majikan yang tidak mematuhi aturan, serta member akses pemulihan, mekanisme pengaduan, dan kompensasi bagi para korban.
- Menebarluaskan informasi mengenai *She-Box* dan juga mendukung pelaksanaan audit independen agar pelaksanaan penyelesaian keluhan tidak tertunda.
- Mempublikasikan rekomendasi yang dibuat oleh gugus tugas yang dipimpin menteri dalam negeri dan dibentuk pada Juli 2019 untuk mempelajari serta meninjau UU POSH serta meminta komentar dari masyarakat luas.
- Melakukan ratifikasi dan implementasi dari konvensi ILO tahun 2019 No. 190 mengenai Kekerasan dan Pelecehan serta mengambil langkah untuk tindakan penegahan yang efektif, seperti melakukan kampanye informasi serta memberikan perhatian khusus pada sektor yang memiliki risiko kekerasan dan pelecehan yang tinggi.
- Melakukan ratifikasi dan implementasi dari konvensi ILO tahun 2011 No. 189 mengenai Pekerja Rumah Tangga.
- Mengalokasikan dana dan sumber daya yang memadai untuk memastikan implementasi UU POSH berjalan secara efektif.

b. Pemerintah Daerah

Rekomendasi bagi pemerintah daerah di antaranya.

- Pemerintah harus melakukan studi independen mengenai prevalensi serta bentuk pelecehan seksual di tempat kerja pada berbagai sektor.
- Memberikan pelatihan, membuat materi, dan melakukan kampanye untuk meningkatkan ksedaran publik mengenai pelecehan seksual. Kemudian membantu melawan sikap menyalahkan korban dan menginformasikan hak pekerja, baik itu pekerja rumah tangga pun pemerintah.
- Melatih dan menyadarkan polisi serta pejabat pengadilan mengenai proses penanganan kasus seksual yang tepat dan tidak menyalahkan korban.
- Mendukung pembentukan serikat pekerja dan jug amemberikan dukungan bagi pekerja untuk menyampaikan laporan atau keluhan.
- Memastikan ketersediaan *She-Box* yang dapat diakses oleh semua

[16] Human Rights Watch. *ibid* 51

pekerja perempuan, termasuk para pekerja internal.

c. Parlemen

Rekomendasi dari pihak HRW bagi parlemen India di antaranya adalah sebagi berikut.[17]

- Diharapkan parlemen India dapat mencabut pasal 14 dari UU pelecehan seksual terhadap perempuan di tempat kerja mengenai hukum bagi perempuan yang mengajukan lapoan palsu
- Mencabut pasal 10 UU POSH mengenai penerimaan pengaduan pelecehan seksual dengan dilakukannya konsiliasi antara pengadu dan responden
- Mengamandemen pasal 6 (2) UU POSH agar pembentukan sub-komite lokal di tingkat blok, *taluka*, dan juga *tehsil* di lingkungan yang sering menerima keluhan mengenai pelecehan dari perempuan.
- Mengamandemen pasal 11 UU POSH dan memastikan bahwa pekerja rumah tangga memiliki hak akses yang sama mengenai kasus pelecehan yang dialaminya di tingkat kerja.

2. Komite Internal dan Komite Lokal

Rekomendasi selanjutnya, yakni rekomendasi bagi komite internal.

- Memastikan adanya komite internal bagi perusahaan yang memiliki lebih dari 10 karyawan yang dibentuk sesuai dengan hukum yang mampu menyampaikan informasi mengenai kasus, perintah, langkah yang diambil, dan hal lainnya.
- Mengatur mekanisme pemantauan komite
- Memastikan pelatihan rutin bagi anggota komite agar mampu menangani keluhan pelecehan seksual dan membantu anggota komite agar terbiasa dengan ketentuan hukum.
- Melakukan publikasi data mengenai jumlah, jenis, dan penyelesaian kasus pelecehan seksual yang diselesaikan oleh pihak komite internal.

Berikutnya, yakni rekomendasi bagi komite lokal.

- Diperlukannya proses audit nasional pada komite lokal dan juga publikasi atas hasil audit itu sendiri. Melakukan pembentukan komite lokal di setiap distrik, sesuai dengan UU tahun 2013 dan pastikan komite lokal tersebut memiliki sumber daya dan anggaran yang memadai agar dapat membantu mencegah penyelesaian kasus pelecehan seksual pekerja.
- Memasukan perwakilan dari sektor informal ke dalam komposisi komite lokal
- Melakukan pelatihan rutin bagi anggota komite, hakim, dan pejabat administrasi di tingkat distrik.
- Menyiapkan mekanisme pemantauan untuk komite lokal serta melakukan publikasi laporan secara berkata agar transparan dan akuntabel.
- Bekerja sama dengan organisasi pekerja dan kelompok masyarakat

[17] Human Rights Watch. *ibid* 52

sipil dalam mengatasi pelecehan seksual sebagai masalah utama di tempat kerja

- Memastikan adanya pelatihan bagi majikan, pejabat pemerintah, dan pemaku kepentingan
- Meningkatkan akuntabilitas polisi dan pejabat dalam menangani kasus pelecehan seksual. Agar tidak ada perlakuan sensitif terhadap pelapor, metode yang diterapkan tepat, serta mengatasi bias dari norma sosial yang ada.
- Memberikan bantuan hukum gratis kepada pekerja informal demi mendukung proses pelaporan yang dilakukan.

3. Sektor Swasta (asing dan domestik)

Kemudian, rekomendasi bagi para pengusaha swasta India serta perusahaan asing dan domestic yang berbisnis dengan Pemerintah India

- Mengadopsi dan menerapkan pedoman dalam konvensi ILO mengenai Kekerasan dan Pelecehan, memberikan kebijakan mengenai risiko pelecehan seksual, serta memberikan pelatihan kepada pekerja mengenai hak mereka.
- Melakukan studi untuk memeriksa kemungkinan kekerasan dan pelecehan seksual berbasis gender di tempat kerja.
- Bekerja sama dengan serikat pekerja, organisasi pekerja, dan aktivis hak perempuan.
- Memfasilitasi organisasi pekerja, serikat pekerja, dan memberikan informasi mengenai hak dukungan untuk menyampaikan keluhan.
- Belajar, beradaptasi, dan berusaha menanggapi pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja dan membuat perjanjian yang sifatnya mengikat agar mampu diterapkan di tempat kerja.

4. Negara Dunia

Terakhir rekomendasi bagi AS, Inggris, Uni Eropa, Australia, Kanada, dan Pemerintah lain, pendonor asing, dan badan bantuan

- Agar mendorong pemerintah India untuk menghormati komitmen internasional dalam menerapkan UU agar tempat kerja menjadi lingkungan aman bagi perempuan.
- Menudukung kelompok masyarakat sipil serta organisasi hak perempuan dalam melakukan studi mengenai pelecehan seksual di tempat kerja.
- Memberikan dukungan inisiatif untuk meningkatkan kesadaran India akan pelecehan seksual di tempat kerja. Serta libatkan pekerja laki-laki dan perempuan dalam upaya untuk mencegah dan menanggulanginya

KESIMPULAN

Pada pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa upaya Organisasi Internasional dalam menjunjung tinggi hak manusia diperlukan. Sebagaimana kasus terkait pelecehan dan kekerasan seksual di tempat kerja di India tidak selesai dengan hukum yang ada. Pada akhirnya, HRW selaku INGO masih berusaha dalam mengupayakan kasus kekerasan seksual ini dengan memberikan rekomendasi terhadap pemerintah India utnuk lebih menegakkan hukum yang

ada. Meskipun Konstitusi India telah berupaya untuk menghapus ketidaksetaraan gender dengan melarang diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dan kelas, dan mengabadikan hak-hak dasar bagi semua warga negara, namun sampai saat ini belum terealisasi dengan sempurna melihat kondisi perempuan India yang masih memiliki keterbatasan dalam mengakses hak-hak dasarnya. Ini terbukti bahwa otoritas Pemerintah India seperti kurang serius dalam menanggapi permasalahan terkait hak asasi perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

Anak Agung Banyu Perwita dan Yanyan Mochamad Yani. *Ilmu Hubungan Internasional*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung, 2005.

Arlinda Mayasari, Peranan International Labour Organization (ILO) melalui Program Indus Project dalam Menangani Masalah Pekerja Anak di India (Skripsi, UNIKOM, 2009)

FIRE. *Crimes Against Women.* http://www.womenlawsindia.com/legal-awareness/crimes-against-women/ (Diakses pada 11 November 2020)

Human Rights Watch. *About Us*. https://www.hrw.org/about/about-us (Diakses pada 28 Oktober 2020)

Human Rights Watch. *Report*: *No #MeToo for Women Like Us*. https://www.hrw.org/report/2020/10/14/no-metoo-women-us/poor-enforcement-indias-sexual-harassment-law (Diakses pada 28 Oktober 2020)

Indian National Bar Association. *Report Garima: Sexual Harassment at Workplace.* https://www.indianbarassociation.org/wp-content/uploads/2017/07/Garima-1INBAs-Book.pdf (Diakses pada 11 November 2020)

Mas'oed, Mohtar. *Ilmu Hubungan Internasional. Disiplin dan Metodologi*. Jakarta: LP3ES, 1990.

National Crime Records Bureau, *Crime in India 2018*, https://ncrb.gov.in/sites/default/files/Crime%20in%20India%202018%20-%20Volume%201.pdf (Diakses pada 3 November 2020)

National Crime Record Bureau. *Crime in India 2019.* https://ncrb.gov.in/sites/default/files/CII%202019%20Volume%201.pdf (Diakses pada 3 November 2020)