

| Pentingnya Anti-Harassment di Amartha

Setiap karyawan berhak merasa aman dan dihargai. Oleh karena itu, anti-harassment merupakan tanggung jawab bersama dan perlu menjadi perhatian bagi semua level. Sehingga lingkungan kerja yang aman dapat tercipta dengan baik.

Apabila hal ini tidak menjadi tanggung jawab bersama, maka akan berdampak pada

- Kesehatan mental
- Kinerja individu & team
- Reputasi perusahaan

| Mengenal Pelecehan (Harassment)

Menurut SK Direksi Amartha tentang Anti Sexual Harassment No. 02702/PC/SK/IV/2025. Pelecehan adalah perbuatan fisik, visual, atau verbal yang ditujukan kepada seseorang atau kelompok dengan tujuan untuk mengancam atau mengintimidasi target utamanya.

Sedangkan, pelecehan seksual adalah tindakan fisik maupun nonfisik kepada seseorang dan/atau kelompok lainnya yang terkait dengan seksualitas/hasrat seksual sehingga mengakibatkan rasa tidak aman dan tidak nyaman, takut, terintimidasi, merasa direndahkan, dan mengancam keselamatan dan kesehatan baik secara fisik maupun mental.

| Mengenal Pelecehan (Harassment)

Dapat disimpulkan bahwa yang menentukan suatu tindakan merupakan pelecehan atau bukan adalah dampak psikologis yang ditimbulkan seperti rasa takut dan rasa terhina yang dialami oleh korban meskipun tidak terlihat secara fisik dari tindakan tersebut, bukan niat dari pelaku melakukan tindakan tersebut.

| Jenis Pelecehan di Lingkungan Kerja

Berdasarkan penjelasan tadi, ada 2 jenis pelecehan yang dapat terjadi di lingkungan kerja yakni Pelecehan Seksual dan Pelecehan non seksual. kerja.

Dalam UU No. 12 tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, yang termasuk tindakan pelecehan seksual sebagai berikut:

- Tindakan Verbal: komentar seksual, catcalling, siulan, dan rayuan seksual (Ps. 5 UU TPKS)
- Tindakan Non verbal: tatapan dan gestur tidak pantas, gestur cabul, menunjukan gambar/simbol seksual (Ps. 5 UU TPKS)
- Tindakan Langsung: menyentuh, meraba, memeluk tanpa consent
- Tindakan Tidak Langsung (Digital): Chat atau DM seksual, mengirimkan foto/video bernuansa seksual tanpa consent

| Jenis Pelecehan di Lingkungan Kerja

Sedangkan tindakan yang termasuk pelecehan nonseksual seperti:

- Intimidasi
- Bullying
- penghinaan berulang
- tekanan psikologis
- ujaran kebencian
- menguntit

| Power relation & Consent

Di sebuah lingkungan kerja, tidak semua hubungan relasi antar rekan kerja itu setara. Hal ini terjadi dikarenakan adanya perbedaan level serta kewenangan dalam pekerjaan. Perbedaan ini dapat menimbulkan pelecehan di lingkungan kerja jika tidak diperhatikan.

Relasi kuasa (power relation) menurut teori foucault tidak selalu berbentuk paksaan langsung, tapi bekerja secara halus, struktural dan sistemik. Contohnya seperti:

- Jabatan (atasan - bawahan)
- Kewenangan penilaian kinerja
- Akses promosi, mutasi, dan kontrak kerja
- Kontrol atas jam kerja dan beban tugas

| Power relation & Consent

Consent dalam lingkungan kerja itu harus diberikan secara bebas dan tanpa tekanan dari pihak manapun. Perasaan tidak bebas dan tidak aman ketika ingin menolak atau berpendapat akan muncul pada rekan kerja dengan level yang tidak terlalu tinggi. Hal ini membuat persepsi seperti diam = setuju, mengikuti = nyaman, atau tidak menolak = memberi izin, pada rekan kerja berlevel tinggi.

| Dampak Pelecehan Bagi Korban dan Organisasi

Berdasarkan SK Direksi Amartha tentang Anti Sexual Harassment No. 02702/PC/SK/IV/2025 tindakan pelecehan seksual maupun nonseksual dapat menimbulkan beberapa dampak pada korban dan organisasi sebagai berikut:

Dampak bagi korban:

- Korban menghindari lingkungan kerja dimana tindakan diskriminasi, perundungan dan pelecehan seksual terjadi
- Korban merasa malu, tidak berdaya dan tidak percaya diri
- Korban memiliki masalah gangguan psikologis dan mental
- Korban tidak fokus bekerja dan mengalami penurunan kinerja

| Dampak Pelecehan Bagi Korban dan Organisasi

Dampak bagi organisasi:

- Penurunan pencapaian visi, misi, tugas, dan fungsi organisasi
- Penurunan nama baik organisasi selaku instansi pelayanan publik

| Sanksi Bagi Pelaku Pelecehan

Sanksi bagi pelaku pelecehan. Bagi yang bersalah akan langsung di PHK sesuai dengan PP 2025-2027 Pasal 61, bagi yang tidak terbukti bersalah maka pelaku dan korban akan dipisahkan berupa mutasi kerja.

| Saluran Mengenai Aduan Pelecehan

Penanganan atau pelaporan kasus pelecehan di lingkungan kerja Amartha dapat dilaporkan ke Satgas PPKS (Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual) melalui:

- Whatsapp: +62 811-1001-7310
- Email: peoplecare@amartha.com
- Atasan langsung atau atasan dua tingkat
- Regional People Partner (Khusus tim FO)

| Penanganan Kasus Pelecehan

Apabila kamu mengalami pelecehan, kamu dapat melakukan:

- Menetapkan batas dengan pelaku
- Mencatat kejadian penting
- Mencari dukungan dari pihak terpercaya
- Melaporkan kejadian ke People Care melalui WA ataupun email

Jika kamu menyaksikan kejadian pelecehan, kamu dapat melakukan:

- Tidak ikut membenarkan perilaku pelecehan
- Mendukung korban pelecehan
- Melaporkan kejadian ke People Care melalui WA ataupun email

| Perlindungan Korban dan Saksi Pelecehan

Berdasarkan SK Direksi Amartha tentang Anti Sexual Harassment No.

02702/PC/SK/IV/2025 Pasal 5, korban dan saksi wajib mendapatkan perlindungan dari pimpinan dan/atau tim yang menangani kasus pelecehan. Perlindungan yang dimaksud seperti:

- Perlindungan atas kerahasiaan identitas
- Perlindungan terhadap pemberitaan yang berlebihan
- Perlindungan dari segala bentuk ancaman dari pihak lain
- Perlindungan dari berulangnya tindakan diskriminasi, perundungan dan/atau pelecehan seksual terhadap korban

| Pemulihan Korban Pelecehan

Dalam pasal yang sama juga menjelaskan bahwa korban pelecehan berhak mendapatkan dukungan pemulihan, dari awal proses penanganan sampai selesai. Pemulihan yang dimaksud seperti layanan konsultasi psikologi, penanganan medis di rumah sakit, penyediaan bimbingan rohani, dan penguatan dukungan lingkungan kerja.

| Pencegahan di Lingkungan Kerja

Perusahaan menjelaskan upaya pencegahan pelecehan pada SK Direksi Pasal 6 wajib dilakukan oleh seluruh pimpinan dan karyawan di Amartha. Dimana, setiap pimpinan agar:

- Membangun komitmen setiap anggota tim untuk berpartisipasi dalam upaya pencegahan, penanganan, pemulihan serta perlindungan terhadap seluruh pegawai dalam hal terjadi pelecehan. Komitmen ini dapat dituangkan dalam bentuk konkret seperti pakta, piagam komitmen pimpinan, atau bentuk komitmen lainnya.
- Melakukan internalisasi dan sosialisasi mengenai kode etik dan tata tertib kerja yang berlaku, sekurang-kurangnya pada lingkungan unit organisasi terkecil

| Pencegahan di Lingkungan Kerja

- Melakukan mekanisme pencegahan pelecehan seperti memberikan keteladanan, melakukan pengawasan terhadap anggota tim, membangun komitmen pelaksanaan pencegahan pelecehan, dan memastikan anggota tim melakukan kode etik dan tata tertib kerja berdasarkan PP yang berlaku
- Dapat mengutamakan asas keadilan dalam penanganan kasus dugaan pelecehan
- Dapat bersikap responsif terhadap adanya pengaduan dugaan pelecehan di lingkungan organisasinya dan menindaklanjuti sesuai peraturan yang berlaku.

Kemudian, setiap pegawai di lingkungan Amartha Mikro Fintek agar:

- Meningkatkan kepekaan dan kesadaran untuk menghindari dan/atau mencegah terjadinya pelecehan
- Proaktif mencegah dan melaporkan apabila mengetahui terjadinya kasus pelecehan di lingkungan kerja Amartha