



Panduan Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SoP)

**Anti Kekerasan Seksual untuk
Organisasi dan Komunitas**

Toolkit Panduan Penyusunan SOP Anti Kekerasan Seksual untuk Organisasi dan Komunitas

Perkumpulan Lintas Feminis Jakarta (Maret 2024)

Penulis

Kalis Mardiasih

Editor

1. Matthew Thimoty
2. Naila Rizqi Zakiah
3. Siti Aminah Tardi

Reviewer

Anindya Restuviani | Astried Permata | Nur Khofifah | Yuri Eka Muktia

Desain layout

Yoane Salim

Toolkit Panduan Penyusunan SOP Anti Kekerasan Seksual di Tempat Kerja ini diterbitkan oleh Perkumpulan Lintas Feminis Jakarta yang disusun melalui tahapan diskusi terpumpun dengan organisasi dan komunitas berikut.

1. Never Okay Project
2. HopeHelps Network (UGM dan UI)
3. FeminisThemis
4. Perempuan Berkisah
5. SpaceUNJ
6. Dokter Tanpa Stigma
7. GSHR Udayana
8. LBH Apik Semarang
9. SPEK-HAM Surakarta
10. Yayasan Lentera Sintas Indonesia

Kata Pengantar

Peningkatan jumlah kasus kekerasan seksual di tempat kerja menunjukkan minimnya kesadaran aktor-aktor dalam lingkungan kerja akan pentingnya menciptakan ruang aman dari kekerasan seksual di tempat kerja. Jumlah kasus yang makin meningkat tidak sebanding dengan dukungan yang tersedia untuk korban kekerasan seksual di tempat kerja. Situasi ini mendorong banyak organisasi feminis, aktivis, dan bahkan individu non-aktivis untuk secara sukarela menawarkan bantuan kepada korban kekerasan seksual di tempat kerja. Namun, para pendamping sering kali menghadapi tantangan besar dan kebingungan dalam proses pendampingan karena kompleksitas masalah yang melibatkan kekerasan seksual di tempat kerja, termasuk kebutuhan psikososial, masalah hukum, hak yang melekat pada korban sebagai pekerja, strategi evakuasi, serta advokasi dan kampanye. Selain itu, penting untuk memahami bahwa dukungan bagi korban tidak hanya sekadar memberikan bantuan, tetapi juga memastikan bahwa semua strategi dan proses pendampingan dilakukan dengan memprioritaskan inklusivitas dan berfokus pada kepentingan korban sebagai hal utama.

Di samping itu, aspek pencegahan juga harus terus diupayakan agar setiap orang merasa aman dan nyaman di lingkungan kerja. Panduan ini lahir dari kebutuhan mendesak akan kerangka kerja yang jelas dan komprehensif dalam menangani isu kekerasan seksual di lingkungan tempat kerja. Sejak tahun 2020, Lintas Feminis Jakarta mendampingi organisasi masyarakat sipil, korporasi, dan institusi pemerintah untuk mengembangkan SOP anti kekerasan seksual di tempat kerja. Seiring dengan meningkatnya permintaan konsultasi tentang penyusunan SOP anti kekerasan seksual dari berbagai sektor masyarakat, kami merasa tanggung jawab untuk menyusun panduan ini sebagai upaya konkret dalam mencegah dan menangani kekerasan seksual di tempat kerja. Kami berharap panduan ini dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, adil, dan berkeadilan bagi semua individu.

Anindiya Restuviani,
Direktur Program Lintas Feminis Jakarta

Daftar Isi

- 01** Halaman Judul

- 03** Kata Pengantar

- 05** Latar Belakang

- 07** Panduan Penyusunan SOP Anti Kekerasan Seksual

- 12** Poin-Poin SOP Anti Kekerasan Seksual

- 27** Prosedur Pencegahan

- 30** Prosedur Penanganan

- 46** Daftar Referensi

Latar Belakang

Kekerasan seksual di tempat kerja banyak terjadi karena ketiadaan sistem yang dapat mencegah dan menangani kekerasan seksual. Salah satu upaya yang dapat dilakukan pemberi kerja untuk membangun ruang aman adalah dengan menyusun SOP Anti Kekerasan Seksual. Panduan ini berisi acuan dan langkah-langkah penyusunan Standar Operasional Prosedur Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual (SOP Anti Kekerasan Seksual) di organisasi atau komunitas. Panduan ini memuat istilah-istilah kunci terkait kekerasan seksual, penyebab dan dampak kekerasan seksual khususnya dalam lingkup organisasi dan komunitas, prosedur pencegahan dan penanganan kekerasan seksual.

Setelah mampu memahami materi dalam panduan ini, kami berharap organisasi dan komunitas dapat menyusun SOP Anti Kekerasan Seksual sesuai kebutuhan.

Referensi dan data dalam panduan ini bersumber dari berbagai rujukan otoritatif dalam konteks penanganan kekerasan seksual di Indonesia, antara lain Undang-Undang Nomor d12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS), Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja, dan Konvensi International Labor Organisation Nomor 190 (ILO C190) tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja.

Panduan ini ditujukan untuk organisasi dan komunitas yang bekerja di isu Hak Asasi Manusia (HAM) di Indonesia. Namun demikian, panduan ini dapat digunakan oleh semua pihak.

BAB I

Panduan Penyusunan SOP Anti Kekerasan Seksual

Bab ini berisi langkah-langkah penyusunan SOP Anti Kekerasan Seksual, termasuk konteks dalam penanganan kekerasan seksual di organisasi atau komunitas.¹ Berikut ini adalah tahapan-tahapan penyusunannya:

1

Memeriksa atau meninjau ulang kebijakan internal yang berkaitan dengan kode etik, prosedur rekrutmen, dan manajemen sumber daya.

Untuk memastikan kebijakan internal sejalan dengan SOP Anti Kekerasan Seksual yang akan disusun, organisasi perlu meninjau ulang kebijakan internal organisasi yang sebelumnya digunakan untuk merespon kasus-kasus kekerasan seksual. Meninjau ulang kebijakan internal organisasi akan membantu tim penyusun SOP untuk memeriksa modal organisasi dalam misi pencegahan dan penanganan kekerasan seksual.

2

Membuat dan Mendistribusikan Survei Internal

Survei internal perlu dilakukan untuk memastikan kebutuhan seluruh anggota organisasi. Survei ini dapat menggali beberapa informasi sebagai berikut:

- Keragaman identitas staff, anggota, atau pekerja seperti: identitas gender, usia, kondisi disabilitas, status perkawinan, dan lain sebagainya. Untuk menghormati privasi staff, anggota, atau pekerja, survei dibuat secara anonim.

¹ Lihat “Violence and harassment at work: A practical guide for employers”, Diterbitkan oleh ILO tahun 2022. sumber rujukan: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_857915.pdf

- Tingkat pengetahuan terkait kekerasan seksual. Pertanyaan survei ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana tingkat pengetahuan staff, anggota, atau pekerja terkait dengan kekerasan seksual. Pertanyaan ini dapat mencakup mitos dan fakta kekerasan seksual.
- Pengalaman kekerasan seksual di tempat kerja. Pertanyaan ini dapat diajukan untuk mengetahui kemungkinan terjadinya kekerasan seksual di tempat kerja, kondisi-kondisi yang meningkatkan kerentanan, dan bagaimana kebutuhan korban atau saksi saat ini.
- Kebutuhan khusus masing-masing staff, anggota, atau pekerja.
- Usulan atau saran terkait hal teknis dan substantif yang perlu diatur dalam SOP Anti Kekerasan Seksual.

Pertanyaan dan format survei dapat disesuaikan berdasarkan karakter dan kebutuhan organisasi masing-masing.

3

Melakukan Focus Group Discussion (FGD)

Setelah menghimpun informasi dan kebutuhan melalui survei internal, organisasi dan komunitas idealnya melakukan FGD pra penyusunan SOP. FGD ini bertujuan untuk memetakan isu dan kebutuhan, baik yang sudah terhimpun dalam survei internal maupun yang belum teridentifikasi dalam penyusunan SOP Anti Kekerasan Seksual di organisasi. FGD juga efektif untuk menghimpun aspirasi dan ekspektasi anggota organisasi terhadap SOP yang akan disusun.

Dalam melaksanakan FGD penyusunan SOP organisasi atau komunitas dapat mempertimbangkan untuk melibatkan kelompok dari berbagai latar belakang, seperti kelompok disabilitas, pekerja seks, LGBTIQ, Orang dengan HIV, orang muda, dan lain-lain. Kehadiran kelompok-kelompok tersebut bertujuan untuk mempertimbangkan: (1) kerentanan tiap-tiap kelompok terhadap kekerasan seksual; (2) hambatan dalam penanganan kasus kekerasan seksual yang dialami berbagai kelompok tersebut; (3) meninjau tantangan dan kemampuan organisasi dalam pemenuhan hak-hak kelompok tersebut.

4**Penyusunan Draft**

Idealnya, semua anggota terlibat dalam penyusunan draft SOP Anti Kekerasan Seksual yang disusun berdasarkan hasil survei internal dan poin-poin FGD pada proses sebelumnya. Hal ini dilakukan untuk mencegah dan mengurangi bias kepentingan individu. Jika dibutuhkan, organisasi atau komunitas dapat memilih perwakilan anggota untuk menjadi tim penyusun.

5**Reviu dan Simulasi Penggunaan SOP**

Draft SOP yang telah disusun bersama atau melalui perwakilan tim perlu ditinjau ulang oleh seluruh anggota, staff, atau pekerja untuk memastikan aspirasi dan kebutuhan setiap individu terpenuhi dalam SOP. Proses peninjauan juga dapat dilakukan dengan melakukan simulasi penggunaan SOP untuk mengukur tingkat penerapannya.

6**Tahapan Akhir Penyusunan dan Diseminasi SOP**

Setelah semua tahapan penyusunan dilakukan, organisasi atau komunitas akan mendiseminasikan atau mempublikasikan SOP kepada kalangan internal dan pihak-pihak yang terkait dalam kerja-kerja organisasi atau komunitas.

7**Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan SOP**

Hal ini dapat dilakukan dengan kembali melakukan survei internal untuk mengetahui beberapa hal berikut, di antaranya:

a) Pengetahuan dan kesadaran akan kekerasan seksual dan SOP Anti Kekerasan Seksual.

Contoh pertanyaan yang dapat diajukan:

- Apakah Anda mengetahui informasi terkait SOP Anti Kekerasan Seksual?
- Apa saja yang Anda ketahui tentang SOP Anti Kekerasan Seksual?

- Apakah Anda pernah menerima pelatihan kekerasan seksual?
- Apakah Anda mengetahui kemana harus melapor saat mengalami atau menyaksikan kekerasan seksual?

b) Pengalaman kekerasan seksual

Contoh pertanyaan yang dapat diajukan:

- Apakah Anda pernah mengalami kekerasan seksual? Jika iya, apakah Anda melaporkannya?
- Apakah Anda pernah menyaksikan kekerasan seksual? Jika iya, apakah Anda melaporkannya?
- Situasi dan kondisi kerja seperti apa yang menambah kerentanan perempuan untuk menjadi korban kekerasan seksual? (Contoh: kerja ke luar kota)
- Apakah Anda merasa aman di tempat kerja?

c) Efektivitas SOP anti kekerasan seksual

Contoh pertanyaan yang dapat diajukan:

- Menurut Anda, apakah SOP Anti Kekerasan Seksual sudah dijalankan oleh lembaga?
- Apakah SOP Anti Kekerasan Seksual sudah efektif dalam mencegah dan menangani kekerasan seksual di tempat kerja?
- Apa saja yang perlu dilakukan agar SOP Anti Kekerasan Seksual berjalan dengan efektif dan bisa menciptakan ruang aman di tempat kerja?

8

Pembaruan SOP



Hal ini dapat dilakukan jika terdapat beberapa situasi, seperti usulan perubahan saat melakukan monitoring dan evaluasi, adanya perubahan hukum terkait kekerasan seksual, perubahan struktur organisasi atau komunitas, maupun situasi khusus lainnya yang menuntut adanya pembaruan SOP.

BAB II

Poin-Poin SOP Anti Kekerasan Seksual

1) Latar Belakang

Latar belakang berisi penjelasan terkait alasan dan kebutuhan organisasi Anda dalam menyusun SOP Anti Kekerasan Seksual, antara lain:

- Cita-cita organisasi atau komunitas untuk membangun ruang aman dan bebas dari kekerasan seksual di tempat kerja;
- Prinsip-prinsip kesetaraan gender dan Hak Asasi Manusia (HAM), termasuk hak atas rasa aman dalam lingkup organisasi atau komunitas;
- Ringkasan dari tujuan penyusunan SOP Anti Kekerasan Seksual.

Berikut contoh latar belakang yang diambil dari Pasal 1 SOP Penghapusan Kekerasan Seksual Perkumpulan Lintas Feminis Jakarta:

“Sebagai sebuah organisasi feminis, Perkumpulan Lintas Feminis Jakarta menyadari adanya kebutuhan untuk menciptakan ruang kerja yang aman dan bebas dari kekerasan seksual bagi semua anggota, badan pekerja, relawan, dan pihak lain yang terlibat dalam kerja-kerja lembaga. Lintas Feminis Jakarta juga merespon fenomena kegagapan dalam menangani kekerasan seksual yang terjadi di lingkungan pegiat kemanusiaan di Indonesia, bahwa tidak ada lembaga yang imun dari kasus kekerasan seksual. Oleh karena itu, Lintas Feminis Jakarta menyusun SOP Penghapusan Kekerasan Seksual untuk dapat merespon kasus kekerasan seksual, memberikan keadilan, perlindungan, pemulihan bagi korban serta mencegah terjadi kekerasan seksual maupun kemungkinan berulangnya kekerasan seksual.”

2) Dasar Hukum

Bagian ini berisi penjelasan instrumen hukum internasional dan nasional yang memberi mandat kepada organisasi atau komunitas, sebagai bagian dari ruang kerja, untuk menyusun SOP Anti Kekerasan Seksual.

Dasar hukum kebutuhan penyusunan SOP Anti Kekerasan Seksual antara lain:

- 1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 G (1), dan (2), 28I (1) dan (2), dan Pasal 28 H (2) tentang Hak Bebas Dari Ancaman, Diskriminasi, dan Kekerasan;
- 2) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi dan Kekerasan terhadap Perempuan (*Convention of The Elimination of Discrimination and Violence against Women*);
- 3) ILO C190 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja;
- 4) Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
- 5) Undang-Undang Nomor 23 tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga;
- 6) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang;
- 7) Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi dan Korban;
- 8) Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas;
- 9) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS);

- 10) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana;
- 11) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2024. Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik;
- 12) Surat Keputusan Dirjen Dikti Nomor 5494 Tahun 2019 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanggulangan Kekerasan Seksual pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam;
- 13) Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 30 Tahun 2021 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Lingkungan Perguruan Tinggi;
- 14) Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 73 Tahun 2022 Tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Satuan Pendidikan Agama lingkup Kementerian Agama;
- 15) Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja;
- 16) Jika ada, tambahkan kebijakan yang menjadi dasar rekomendasi penyusunan SOP kekerasan seksual yang sudah ada dalam organisasi anda.

3) Tujuan

Bagian ini berisi tujuan penyusunan SOP Anti Kekerasan Seksual di organisasi Anda. Beberapa tujuan penyusunan SOP kekerasan seksual antara lain:

- a) Sebagai panduan atau acuan serta dasar hukum bagi semua pihak di organisasi atau komunitas untuk mencegah dan menangani kasus kekerasan seksual;
- b) Memberikan perlindungan dan pemenuhan akses keadilan serta pemulihan bagi korban kekerasan seksual di organisasi;

c) Menciptakan iklim organisasi yang aman dari kekerasan seksual dan mencegah keberulangan kasus kekerasan seksual di organisasi sesuai prinsip-prinsip kesetaraan gender dan inklusi sosial, serta menjunjung tinggi martabat setiap orang.

4) Sasaran

Bagian ini menjelaskan sasaran dari SOP Anti Kekerasan Seksual di organisasi atau komunitas. Sasaran SOP Anti Kekerasan Seksual meliputi: a) Pengurus dan badan pekerja internal organisasi, anggota komunitas, relawan, dan magang; dan b) Mitra eksternal organisasi.

Wilayah Kerja Organisasi atau Komunitas

Jelaskan jangkauan wilayah kerja organisasi atau komunitas Anda. Poin ini dilakukan untuk memberikan keterangan apakah SOP yang Anda berlaku di susun akan menjangkau organisasi tingkat level nasional atau wilayah (lokal), atau tiap-tiap cabang organisasi/komunitas memutuskan memiliki SOP masing-masing karena pertimbangan karakter khusus geografis wilayah kerja.

Wilayah Program Organisasi atau Komunitas

Jelaskan jangkauan wilayah program organisasi atau komunitas anda.

5) Definisi

Bagian ini mengurai istilah-istilah penting yang termuat dalam SOP Anti Kekerasan Seksual. Penjelasan istilah bertujuan agar SOP tidak multitafsir dan dapat dipahami oleh seluruh pihak organisasi atau komunitas. Dalam mendefinisikan istilah-istilah penting, Anda dapat merujuk sumber-sumber otoritatif yang disebutkan dalam panduan ini.

Istilah-istilah tersebut dapat meliputi:

Standar Operasional Prosedur



Pedoman dan acuan bagi seluruh unit kerja di organisasi atau komunitas dalam rangka pencegahan dan penanganan kekerasan seksual.

Kekerasan Berbasis Gender dan Seksual (KBGS)



Kekerasan yang terjadi pada seseorang yang didasarkan karena seks atau identitas gender orang tersebut. Bentuk KBGS antara lain kekerasan seksual, kekerasan fisik, kekerasan verbal, kekerasan psikologis, dan kekerasan ekonomi.

Kekerasan Seksual

Setiap perbuatan merendahkan, menghina, menyerang, dan/atau perbuatan lainnya terhadap tubuh, hasrat seksual seseorang, dan/atau fungsi reproduksi, secara paksa, bertentangan dengan kehendak seseorang, atau di dalam situasi di mana seseorang itu tidak mampu memberikan persetujuan dalam keadaan bebas akibat ketimpangan relasi kuasa dan/atau lainnya.



UU TPKS mengatur empat kategori TPKS yaitu: (1) Tindak Pidana Kekerasan Seksual diatur dalam UU TPKS; (2) Tindak Pidana Kekerasan diatur **di luar** UU TPKS; dan (3) Tindak pidana lain yang dinyatakan secara tegas sebagai TPKS dalam ketentuan peraturan perundang-undangan; dan (4) Tindak Pidana berkaitan dengan TPKS yaitu *Obstruction of Justice* TPKS.

Yaitu:

(1) Tindak Pidana Kekerasan Seksual diatur dalam UU TPKS (Pasal 4 ayat (1));

pelecehan seksual nonfisik;

pelecehan seksual fisik;

pemaksaan kontrasepsi;

pemaksaan sterilisasi;

pemaksaan perkawinan;

penyiksaan seksual;

eksploitasi seksual;

perbudakan seksual; dan

kekerasan seksual berbasis elektronik

(2) Tindak Pidana Kekerasan diatur **diluar** UU TPKS (Pasal 4 ayat (2))

- Perkosaan.
- Perbuatan cabul.
- Persetubuhan terhadap anak, perbuatan cabul terhadap anak, dan/atau eksploitasi seksual terhadap anak.
- Perbuatan melanggar kesusilaan yang bertentangan dengan kehendak korban.
- Pornografi yang melibatkan anak atau pornografi yang secara eksplisit memuat kekerasan dan eksploitasi seksual
- Pemaksaan pelacuran.
- Tindak pidana perdagangan orang yang ditujukan untuk eksploitasi seksual
- Kekerasan Seksual dalam lingkup rumah tangga
- Tindak pidana pencucian uang yang tindak pidana asalnya merupakan Tindak Pidana Kekerasan Seksual

(3) Tindak pidana lain yang dinyatakan secara tegas sebagai TPKS

KUHP 2023 menyebutkan secara tegas tindak pidana perkosaan dan pencabulan sebagai TPKS dengan pendefinisian yang memadai.

(4) Tindak Pidana berkaitan dengan TPKS yaitu *Obstruction of Justice* TPKS.

Setiap Orang yang dengan sengaja mencegah, merintang, 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

Dalam SOP Anti Kekerasan Seksual, Anda dapat menyesuaikan definisi dan jenis-jenis kekerasan seksual dengan konteks, bahasa, dan potensi kekerasan seksual di lingkup organisasi atau komunitas. Misal, pemaksaan berkencan tidak didefinisikan dalam 15 jenis kekerasan seksual dari studi Komnas Perempuan ataupun peraturan perundang-undangan, akan tetapi bisa jadi pemaksaan berkencan penting untuk dicantumkan secara eksplisit dalam SOP organisasi anda karena potensi kejadiannya besar berdasarkan hasil survei dan FGD.



Pengada Layanan

Pengada layanan adalah lembaga yang memberikan pendampingan, layanan, advokasi, dan dukungan kepada korban untuk mendapatkan keadilan dan pemulihan.

Relasi Kuasa

Relasi kuasa adalah hubungan yang terbentuk antara individu atau kelompok tertentu yang memiliki suatu kepentingan dengan tingkat kekuasaan yang berbeda.

Relasi kuasa memiliki dua sifat. **Pertama**, sifatnya hierarkis, yang menggambarkan dalam sebuah relasi antar individu selalu ada posisi yang lebih rendah atau lebih tinggi, baik dalam suatu kelompok atau tanpa kelompok. **Kedua**, sifat ketergantungan, artinya seseorang bergantung pada orang lain karena status sosial, budaya, pengetahuan/pendidikan dan/atau ekonomi. Ketika dua unsur tersebut menimbulkan kekuasaan yang berpotensi disalahgunakan atau muncul situasi penyalahgunaan keadaan atau kewenangan, itulah yang disebut relasi kuasa. Unsur relasi kuasa tersebut ketahui oleh individu sehingga menimbulkan kekuasaan yang berpotensi disalahgunakan atau kalimat lainnya disebut penyalahgunaan keadaan.

Persetujuan (*consent*)



Persetujuan yang diberikan secara aktif oleh para pihak untuk terlibat dalam situasi atau aktivitas seksual. Persetujuan harus diberikan secara sadar, sukarela, eksplisit, dan tidak di bawah manipulasi atau ancaman.

Nama Organisasi atau Komunitas



Berisi penjelasan tentang identitas, karakter, dan sejarah organisasi atau komunitas. Karakter organisasi memuat konteks budaya kerja organisasi. Apakah kedudukan organisasi terkait dengan badan negara yang lebih tinggi, organisasi

yang lebih tinggi, organisasi independen, organisasi kerelawanan, komunitas berbasis kesamaan pada ketertarikan khusus terhadap aktivitas tertentu, atau komunitas berbasis internet maupun media sosial.

Pengurus Organisasi atau Komunitas

Jabarkan susunan atau struktur pengurus organisasi atau komunitas Anda. Hal ini diperlukan untuk memetakan dan menghindari potensi konflik kepentingan dalam menangani kasus kekerasan seksual.

Tempat Kerja



Jabarkan ruang lingkup tempat kerja organisasi atau komunitas Anda. Ruang lingkup kerja fisik dan non fisik, seperti kantor, tempat perjalanan dinas, konferensi, pelatihan, konsolidasi, aksi, ruang digital, dan lain-lain.

Bagian ini menjelaskan sasaran dan jangkauan dari SOP Anti Kekerasan Seksual di organisasi atau komunitas. Ruang lingkup pencegahan dan penanganan kasus kekerasan seksual dapat disesuaikan dengan kapasitas sumber daya manusia dan pendanaan organisasi atau komunitas.

Pertanyaan-pertanyaan berikut dapat membantu anda menetapkan ruang lingkup SOP anti kekerasan seksual organisasi anda:

- Apakah pelaku dan korban kekerasan seksual adalah pengurus internal organisasi dan apakah lokasi kekerasan seksual terjadi di area kantor organisasi pada jam kerja?
- Apakah pelaku dan korban kekerasan seksual adalah tamu, mitra, atau pihak ketiga organisasi yang sedang terlibat kontrak kerja sama dengan organisasi anda dan apakah lokasi kekerasan seksual terjadi dalam situasi kerja yang profesional?
- Apakah kekerasan seksual terjadi di luar area kantor organisasi dan di luar jam kerja organisasi akan tetapi pelaku atau korban kekerasan seksual adalah pengurus internal organisasi?

Contoh ruang lingkup SOP anti kekerasan seksual:

- 1.Tempat kerja: kantor, ruang kantor, ruang rapat, toilet kantor, dll
- 2.Tempat di mana pekerja, staff, relawan melakukan pekerjaannya secara remote
- 3.Tempat konferensi pers, ruang saat aksi turun ke jalan, dan tempat lain di mana pekerja, staff, relawan sedang bertugas
- 4.Ruang daring ataupun ruang berbasis teknologi seperti dalam sms, telepon, email, zoom, dan platform media sosial lainnya

sumber: Safe Work Australia, 2021a; and Safe Work Australia, 2021b.

UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yang dimaksud dengan tempat kerja adalah ialah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat tersebut. Definisi serupa masih digunakan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Konvensi ILO 190 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja memberikan cakupan dunia kerja yaitu: “kekerasan dan pelecehan di dunia kerja yang terjadi dalam perjalanan, terkait dengan atau timbul dari pekerjaan: (a) di tempat kerja, termasuk ruang publik dan pribadi yang menjadi bagian dari tempat kerja; (b) di tempat-tempat di mana pekerja dibayar, beristirahat atau makan, atau menggunakan fasilitas sanitasi, mencuci dan berganti pakaian; (c) selama perjalanan, pelatihan, acara atau kegiatan sosial yang terkait dengan pekerjaan;; (d) melalui komunikasi terkait pekerjaan, termasuk yang dimungkinkan oleh teknologi informasi dan komunikasi; (e) di akomodasi yang disediakan pemberi kerja; dan (f) saat bepergian ke dan dari tempat kerja.

Alat Bukti

Alat bukti adalah segala sesuatu berhubungan dengan aduan yang dapat digunakan sebagai bahan pembuktian kasus kekerasan seksual, meliputi:



a) Alat bukti sebagaimana dimaksud dalam hukum acara pidana, berupa keterangan saksi (termasuk saksi korban), keterangan ahli, surat, petunjuk, dan keterangan terlapor;



b) Surat keterangan psikolog dan/atau psikiater;



c) Rekam medis dan/atau pemeriksaan forensik;



d) Informasi yang diucapkan, dikirim, diterima atau disimpan secara elektronik dengan alat optik atau yang serupa dengan itu (informasi elektronik dan/atau dokumen elektronik) sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan;



e) Barang bukti yang digunakan untuk melakukan tindak pidana atau sebagai hasil Tindak Pidana Kekerasan Seksual dan/atau benda atau barang yang berhubungan dengan tindak pidana tersebut.

Tim Penanganan dan Pencegahan Kekerasan Seksual

Penamaan tim penanganan dan pencegahan kekerasan seksual dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi atau komunitas, seperti Dewan Ad Hoc, Komisi Etik, Satuan Tugas Kekerasan Seksual atau sejenisnya. **Tim ini** terdiri dari perwakilan anggota organisasi atau komunitas. **Untuk mencegah bias jika terduga pelaku adalah internal manajemen atau korban adalah pihak eksternal**, organisasi atau komunitas dapat melibatkan pihak eksternal seperti ahli, pendamping korban, atau organisasi penyedia layanan. Tim ini bertugas **untuk memeriksa, memutus, dan menjatuhkan sanksi terkait penanganan kasus.**



- **Pelapor** merupakan setiap orang yang melaporkan dugaan kekerasan seksual, baik yang terjadi terhadap dirinya sendiri ataupun orang lain atas persetujuan yang bersangkutan.

- **Terlapor** merupakan setiap orang yang diduga atau dilaporkan menjadi pelaku tindak kekerasan seksual.
- **Pelaku** merupakan setiap orang yang terbukti dan diputuskan bersalah melakukan kekerasan seksual.
- **Korban** merupakan setiap orang yang mengalami kekerasan seksual.



- **Korban Usia Anak** merupakan setiap orang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun yang mengalami kekerasan seksual.
- **Dampak Fisik** adalah penderitaan fisik, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat secara langsung, sebagai akibat dari kekerasan seksual.

Dampak fisik antara lain:

- Rasa sakit, terdapat luka, lebam, luka permanen pada tubuh, hilang kesadaran, sakit fisik berkepanjangan, mengalami disabilitas fisik, dan kematian. ;
- Dampak fisik yang berkaitan dengan fungsi seksual dan reproduksi, seperti gugurnya kandungan, infeksi menular seksual (IMS), kehamilan, rusaknya organ dan fungsi reproduksi dan seksual;
- **Dampak Psikologis dan Dampak Sosial** adalah penderitaan yang timbul dari kekerasan seksual yang mempengaruhi kondisi kesehatan mental dan fungsi sosial seseorang. Dampak psikologi dan sosial dapat terlihat secara langsung maupun timbul secara bertahap dalam jangka waktu yang panjang.

Dampak psikologis dan sosial, antara lain:

- a) Merasa tidak nyaman dan tidak aman di lingkungan kerja;
- b) Merasa tidak berdaya dan bingung;
- c) Kepercayaan diri menurun;
- d) Kehilangan kemampuan berkonsentrasi dan menurunnya kemampuan beraktivitas;
- e) Depresi, trauma, atau gangguan stres pasca trauma;
- f) Takut disalahkan oleh keluarga karena tidak bisa menjaga diri;
- g) Menyakiti diri sendiri;
- h) Menarik diri dari interaksi sosial;
- i) Bunuh diri.



- **Terapi fisik** merupakan prosedur untuk memeriksa, menangani, dan mengevaluasi korban kekerasan seksual yang mengalami keterbatasan pada gerak dan fungsi tubuh.
- **Terapi psikososial** merupakan prosedur pemulihan psikososial yang diberikan kepada korban kekerasan seksual berdasarkan diagnosa dari psikolog dan/atau psikiater.

- **Reintegrasi Sosial** merupakan proses yang bertujuan untuk memulihkan nama baik dan fungsi sosial korban.
- **Bias Kepentingan** merupakan situasi di mana pengurus dan/atau anggota organisasi berpotensi memiliki kepentingan pribadi karena kedekatan relasi personal dengan pihak tertentu, kekuasaan, atau kewenangan yang dimiliki. Kondisi ini dapat mempengaruhi kualitas, kinerja dan objektivitas penanganan kasus kekerasan seksual.

6) Prinsip

Bagian ini menjelaskan komitmen ideologis dan praksis organisasi dalam penanganan kekerasan seksual. Berikut contoh prinsip-prinsip penanganan kekerasan seksual yang dapat dimuat dalam SOP Anti Kekerasan Seksual:



Nol toleransi

Tidak ada toleransi terhadap kekerasan seksual, artinya setiap tindakan kekerasan seksual akan mendapatkan konsekuensi atau sanksi.



Kerahasiaan dan Perlindungan Privasi

Organisasi atau komunitas wajib menjamin dan menjaga hak atas privasi serta kerahasiaan yang berkaitan dengan korban, pelapor, dan saksi kekerasan seksual, meliputi identitas/data diri dan informasi detail kasus.



Percaya pada Korban

Tidak ada toleransi terhadap kekerasan seksual, artinya setiap tindakan kekerasan seksual akan mendapatkan konsekuensi atau sanksi.



Non Diskriminasi

Penanganan kasus kekerasan seksual harus dilakukan secara adil tanpa membedakan bentuk penanganan berdasarkan suku, agama, ras, etnis, kepercayaan, identitas gender, orientasi seksual, kewarganegaraan, status sosial dan ekonomi serta status kesehatan seseorang.



Tidak Menyalahkan Korban

Penanganan kasus kekerasan seksual tidak boleh memuat tindakan dan perilaku yang menyalahkan, menyudutkan, dan meragukan pengalaman korban.



Persetujuan Korban

Penanganan kasus kekerasan seksual harus didasarkan pada persetujuan dan pelibatan korban dalam setiap tahap penanganan hingga pengambilan keputusan.



Transparan dan Akuntabel

Penanganan kekerasan seksual harus dilakukan secara akuntabel dan transparan dengan tetap mengedepankan kepentingan terbaik dan privasi korban. Akuntabilitas dan transparansi berkaitan dengan pemenuhan hak atas informasi setiap tahapan penanganan kepada para pihak. Prinsip ini tidak berarti penanganan kekerasan seksual harus dibuka kepada publik.



Kepentingan Terbaik Korban

Penanganan kasus harus memperhatikan situasi dan kebutuhan khusus korban berdasarkan usia, suku, agama, ras, etnis, kepercayaan, identitas gender, orientasi seksual, kewarganegaraan, status sosial dan ekonomi serta status kesehatan seseorang.

7) Prosedur Pencegahan

Bagian ini berisi aturan serta langkah-langkah pencegahan kekerasan seksual, termasuk pencegahan keberulangan kasus di organisasi atau komunitas.

Berikut adalah prosedur pencegahan kekerasan seksual yang dapat dipertimbangkan:

- Mengatur larangan melakukan kekerasan seksual dalam bentuk apapun dalam SOP termasuk menjelaskan jenis-jenis kekerasan seksual;
- Membuat pernyataan kebijakan organisasi yang melarang tindakan kekerasan seksual dengan mempertimbangkan prinsip interseksionalitas yang memberi perhatian khusus pada kerentanan berlapis, termasuk untuk kelompok disabilitas, LGBTIQ, anak, lansia, orang dengan HIV, masyarakat adat, serta kelompok rentan lainnya;
- Membuat pernyataan dari setiap pengurus dan/atau anggota, serta mitra kerja organisasi secara tertulis yang menerangkan bahwa individu tersebut siap menerima konsekuensi jika menjadi pelaku kekerasan seksual selama bekerja untuk organisasi atau komunitas;
- Melakukan peningkatan kapasitas dan kesadaran terkait kekerasan berbasis gender dan seksual, seperti pelatihan respon pertama saat menyaksikan atau mengalami kekerasan seksual;
- Membuat panduan pelaksanaan kegiatan daring yang memuat upaya mencegah kekerasan seksual di ruang daring, seperti informasi larangan melakukan kekerasan seksual dan penanganannya;
- Pengelolaan sumber daya manusia melalui proses rekrutmen dengan melakukan pemeriksaan riwayat kekerasan seksual pekerja, konsultan, magang, relawan, dan dalam kerja sama dengan mitra;
- Mengatur hak untuk menolak terlibat dalam kegiatan atau proyek yang melibatkan terduga pelaku;

- Menyediakan kanal pengaduan yang mudah diakses dan memberikan pilihan pengaduan secara anonim;
- Membuat prosedur dan langkah-langkah pengaduan kekerasan seksual;
- Membuat aturan dan menetapkan hukuman disiplin (sanksi) terhadap pelaku kekerasan seksual;
- Mengambil tindakan perlindungan dan pemulihan untuk korban;
- Menyediakan layanan/akses konseling untuk seluruh pengurus dan/atau anggota organisasi atau komunitas.

| | |
|-----------------------------------|---|
| <p>Pernyataan lembaga</p> | <p>“Lintas Feminis Jakarta berkomitmen untuk menyediakan ruang kerja yang aman dan bebas dari segala bentuk kekerasan termasuk kekerasan seksual. Untuk itu, Lintas Feminis Jakarta telah memiliki SOP Anti Kekerasan Seksual di tempat kerja sebagai wujud komitmen nol toleransi terhadap kekerasan seksual.”</p> |
| <p>Pernyataan individu</p> | <p>Pernyataan ini biasanya dituangkan dalam klausul kontrak kerja atau perjanjian kerja bersama.</p> <p>“Apabila pihak kedua (staff, pekerja, atau relawan) melakukan tindakan kekerasan seksual, pihak kedua bertanggung jawab atas perbuatannya dan siap menerima konsekuensi baik berupa sanksi administrasi hingga pemberhentian kerja.”</p> <p>Pernyataan juga dapat dimuat dalam bentuk pakta integritas anti kekerasan seksual yang ditandatangani oleh setiap individu.</p> |

| | |
|---------------------------------------|---|
| <p>Peningkatan kesadaran</p> | <p>Peningkatan kesadaran dapat dilakukan melalui:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan reguler terkait kekerasan berbasis gender dan seksual (KBGS) untuk setiap orang di tempat kerja. 2. Pelatihan KBGS sebagai bagian dari program induksi staf atau pekerja baru. 3. Pembuatan tanda, poster, atau stiker anti kekerasan seksual seperti “Nol Toleransi Kekerasan”, “Ruang Aman Bersama”, “<i>Catcalling</i> Bukan Becandaan”. Hal ini dapat dibuat sekreatif mungkin. 4. Sosialisasi dan simulasi SOP Anti Kekerasan Seksual secara berkala. |
| <p>Panduan kegiatan daring</p> | <p>Panduan ini dapat memuat hal-hal sebagai berikut.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pembatasan akses terhadap ruang diskusi daring dengan mengharuskan setiap orang mendaftar melalui tautan pendaftaran terlebih dahulu. 2. Mematikan fitur-fitur tertentu untuk berinteraksi jika dibutuhkan. 3. Membuat kesepakatan bersama selama diskusi yang memuat tentang nol toleransi pada kekerasan seksual. 4. Menegur hingga mengeluarkan pihak-pihak yang melakukan kekerasan seksual dari ruang diskusi. 5. Menyediakan konselor pada kegiatan yang dapat memicu trauma atas pengalaman kekerasan seksual. |

8) Prosedur Penanganan

Bagian ini berisi aturan serta langkah-langkah penanganan kekerasan seksual di organisasi atau komunitas. Contoh prosedur penanganan kekerasan seksual di organisasi, sebagai berikut:

Sistem Penerimaan Pengaduan

Sistem penerimaan pengaduan bertujuan mendokumentasikan dan menindaklanjuti pelaporan atau dugaan tindak kekerasan seksual yang terjadi di lingkup organisasi secara tepat dan holistik berdasarkan aduan dan informasi yang diterima.

Prinsip sistem penerimaan pengaduan adalah mudah diakses dan memberikan pilihan pengaduan secara anonim.

Hal-hal yang perlu dipertimbangkan dalam menyusun sistem penerimaan pengaduan adalah:

a) Pelapor Pengaduan

Pelapor pengaduan adalah:

- Pihak internal organisasi, terdiri dari pengurus dan/atau anggota organisasi, relawan, atau pekerja magang;
- Pihak eksternal organisasi, yang terdiri dari tamu, mitra kerja, dan publik secara umum, apabila pelaku adalah pihak internal organisasi

b) Penerima Pengaduan

Penerima pengaduan dapat dilakukan oleh:

- Bidang sumber daya manusia organisasi jika ada;
- Tim pencegahan dan penanganan kekerasan seksual yang dapat berupa Dewan ad-hoc, komite etik, atau satuan tugas kekerasan seksual; atau
- Pimpinan organisasi atau komunitas melalui aduan secara langsung atau daring.

Pembentukan tim khusus untuk menangani kekerasan seksual di tempat kerja perlu dilakukan melalui mekanisme yang disepakati bersama di internal organisasi atau komunitas. Salah satu praktik yang dapat dicontoh adalah pembentukan satuan tugas pencegahan dan penanganan kekerasan seksual.

Satuan tugas dapat dibentuk melalui pemilihan secara terbuka dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Adanya keterwakilan pengurus dan badan pekerja jika berbentuk organisasi atau keterwakilan pimpinan dan anggota komunitas;
2. Komposisi gender proporsional;
3. Masa kerja minimal 1 (satu) tahun;
4. Pernah mendapatkan pendidikan dan/atau pelatihan berkaitan dengan kekerasan berbasis gender dan seksual;
5. Tidak pernah terbukti melakukan kekerasan, terutama kekerasan seksual.

Di bawah ini merupakan peran satuan tugas dalam melaksanakan SOP Anti Kekerasan Seksual:

- Melakukan sosialisasi SOP kepada Badan pekerja, badan pengurus, dewan penasihat, dan anggota;
- Memberikan pelatihan terkait kekerasan seksual;
- Menerima laporan atau aduan dugaan kekerasan seksual;
- Mengumpulkan dan melakukan pemeriksaan terhadap bukti-bukti dugaan kekerasan seksual;
- Melakukan pemeriksaan terhadap pelapor, saksi, dan terlapor untuk memverifikasi bukti; dan
- Mengeluarkan rekomendasi atas dugaan kekerasan seksual.

Mekanisme aduan

Pengaduan dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:



1) Pengaduan Tidak Langsung

Pengaduan tidak langsung adalah pengaduan yang disampaikan atau dilaporkan tidak secara langsung oleh korban, melainkan oleh kolega organisasi, pendamping, atau pihak lain baik secara individu maupun kelompok yang mengetahui terjadinya tindak kekerasan seksual. Pengaduan tersebut dapat disampaikan secara langsung atau melalui media elektronik milik organisasi atau komunitas.



2) Pengaduan Langsung

Pengaduan langsung adalah pengaduan yang disampaikan atau dilaporkan secara langsung oleh korban. Pengaduan tersebut dapat disampaikan secara langsung atau melalui media elektronik milik organisasi atau komunitas.

Anda dapat melengkapi SOP dengan bagan atau ilustrasi alur pengaduan kekerasan seksual organisasi atau komunitas.

Sistem Penanganan

Penanganan kekerasan seksual merupakan tanggungjawab kolektif dari organisasi atau komunitas. setiap pihak dalam organisasi atau komunitas memiliki peran pada penanganan kekerasan sebagai berikut:

Pengurus dan/atau Anggota Organisasi

1. Berkomitmen memberikan kontribusi untuk penghapusan kekerasan seksual di ruang kerja organisasi atau komunitas;
2. Memetakan ancaman risiko dan tindakan mitigasi untuk mengendalikan risiko yang dapat muncul saat penanganan kekerasan seksual;
3. Melaporkan setiap dugaan tindak kekerasan atau menjadi saksi yang responsif saat mengetahui atau menyaksikan kekerasan seksual;
4. Berkomitmen untuk melindungi kerahasiaan korban, saksi, dan pelapor.
5. Berkomitmen untuk melindungi korban dari segala bentuk ancaman baik berupa pelaporan pencemaran nama baik, dan tindakan balas dendam lainnya yang ditujukan kepada korban dan saksi.

Tim Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual (Task-force, Komite Etik, Dewan Ad-hoc)

1. Berkomitmen memastikan berjalannya upaya pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di organisasi atau komunitas;
2. Menerima pengaduan dugaan kekerasan seksual;
3. Melakukan penanganan dan pemulihan korban sesuai SOP Anti Kekerasan Seksual;
4. Berkomitmen memastikan laporan ditindaklanjuti dan diproses hingga korban mendapat keadilan serta hak-hak pemulihannya;
5. Berkomitmen memastikan semua prosedur penanganan dijalankan sesuai prinsip dan kode etik yang berpihak kepada korban.

9) Sistem Rujukan untuk Korban Pasca Pengaduan

Sistem rujukan adalah panduan dan prosedur yang jelas mengenai bagaimana mengarahkan korban dan/atau pendamping korban ke lembaga layanan sesuai kebutuhan korban.

Pemberian rujukan adalah upaya untuk memastikan kebutuhan korban dapat dipenuhi secara cepat dan tepat melalui kerjasama dengan lembaga penyedia layanan yang berkompeten.

Hal yang harus diperhatikan dalam mekanisme rujukan antara lain: jenis layanan, prosedur rujukan dan tindakan pemulihan. Penanganan kasus yang dilakukan dengan mekanisme rujukan tidak menghilangkan tanggung jawab organisasi atau komunitas untuk menangani kekerasan seksual hingga selesai.

Organisasi atau komunitas dapat melengkapi bagian ini dengan bagan atau ilustrasi alur sistem rujukan pasca pengaduan di organisasi anda.

Jika ada keterbatasan informasi tentang lembaga layanan yang dapat menjadi rujukan dalam menangani korban kekerasan seksual, Organisasi atau komunitas dapat mencari informasi lembaga layanan melalui carilayanan.com atau belipotbunga.com. Organisasi atau komunitas juga bisa menghubungi hotline SAPA 129 yang dikelola oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA).

Untuk kasus kekerasan seksual yang melibatkan kelompok rentan seperti orang dengan disabilitas, anak, individu LGBTIQ, orang dengan HIV, dan lain sebagainya, penting untuk memastikan lembaga rujukan memiliki perspektif dan keberpihakan pada kelompok rentan. Organisasi atau komunitas juga dapat berkonsultasi dengan organisasi yang memiliki fokus pada isu kelompok rentan untuk mendapatkan saran dan rekomendasi dalam proses penanganan kasus kekerasan seksual.

Hak - hak Para Pihak

Penanganan kekerasan seksual merupakan tanggungjawab kolektif dari organisasi atau komunitas. setiap pihak dalam organisasi atau komunitas memiliki peran pada penanganan kekerasan sebagai berikut:

Hak-hak korban dan saksi

A) Penanganan

- Korban, saksi dan/atau pelapor berhak untuk memutuskan untuk bertemu atau tidak bertemu dengan terlapor.
- Korban berhak mendapatkan informasi dan dokumen yang berkaitan dengan perkembangan kasusnya. .
- Korban, saksi dan/atau pelapor berhak mengajukan cuti berbayar atau bekerja secara remote untuk pemulihan dan menghindari trauma selama proses penanganan kasus.
- Korban, saksi dan/atau pelapor berhak mendapat penerjemah jika dibutuhkan.

B) Perlindungan

- Korban, saksi dan/atau pelapor berhak untuk menyamarkan identitas selama proses pelaporan dan penanganan kasus berlangsung.
- Korban, saksi dan/atau pelapor berhak mendapatkan perlindungan atas privasi dan informasi yang berkaitan dengan kasus kekerasan seksual.
- Korban, saksi dan/atau pelapor berhak ikut serta dalam proses memilih dan menentukan bentuk perlindungan dan dukungan keamanan.
- Korban, saksi dan/atau pelapor berhak mendapatkan perlindungan hukum jika terdapat ancaman atau tuntutan balik dari terduga pelaku.

C) Pemulihan

- Korban berhak mendapatkan pendampingan selama proses penanganan kasus baik dari internal lembaga maupun dari pihak lain di luar lembaga. Pendampingan tersebut dapat berupa pendamping hukum, psiko-sosial, dan/atau keluarga/teman/orang kepercayaan korban.
- Korban berhak mendapat penggantian biaya visum, akomodasi, layanan medis dan rumah aman selama proses penanganan kasus.
- Korban, saksi dan/atau pelapor berhak mengajukan cuti dan melakukan konseling untuk proses pemulihan.

Hak Pada Terlapor

- Terlapor berhak mendapat jaminan kerahasiaan identitas;
- Terlapor berhak menerima informasi tentang kasus yang melibatkan nama terlapor, terutama terkait tahap penanganan yang sesuai dengan prinsip-prinsip penanganan kekerasan seksual organisasi;
- Terlapor mendapat hak bersaksi selama proses penyelidikan/investigasi.

Sistem Penanganan

Berikut rekomendasi sistem penanganan kekerasan seksual yang dapat dipertimbangkan:



1) Pemeriksaan atau investigasi

Pada kasus tindak kekerasan seksual di mana terlapor adalah pengurus dan/atau anggota organisasi, maka organisasi melalui satuan tugas atau dewan ad-hoc akan melakukan penyelidikan atas kasus tersebut untuk mendapatkan kronologi dan fakta kejadian.

Satuan tugas atau dewan ad-hoc dapat meminta bantuan pihak internal maupun eksternal organisasi yang relevan dan kompeten untuk menjadi saksi maupun pakar dalam rangka melakukan proses pencarian informasi lebih lengkap. Pemeriksaan ini dapat dilakukan dengan memanggil pihak-pihak terkait untuk dilakukan wawancara sekaligus permintaan bukti pendukung. Hasil pemeriksaan yang dilakukan satuan tugas atau dewan ad-hoc akan dilaporkan kepada pimpinan organisasi atau komunitas untuk kemudian diambil keputusan bersama pimpinan.

Tahap awal yang akan dilakukan adalah dokumentasi dan verifikasi, di mana lembaga berkewajiban membuat laporan terverifikasi yang berisi beberapa komponen berikut:

- Identitas pelapor;
- identitas korban/penyintas;
- identitas terlapor;
- jenis kekerasan seksual yang terjadi;
- kronologi kejadian, yang setidaknya meliputi pihak-pihak yang terlibat, waktu, dan tempat kejadian;
- dampak kekerasan terhadap korban;
- identifikasi kebutuhan korban; dan
- informasi mengenai saksi atau informasi lain yang relevan terkait kasus yang terjadi, seperti dokumen fisik yang tertulis maupun terekam, dan dokumen elektronik atau digital.

2) Jangka Waktu Penanganan

Poin ini menjelaskan jangka waktu yang diperlukan satuan tugas atau dewan ad-hoc dalam memproses pengaduan, menyediakan rujukan pasca pengaduan, serta menginvestigasi kasus.

Contoh:



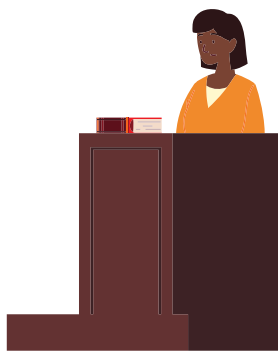
- Satuan tugas atau dewan ad-hoc akan membalas pesan pengaduan paling lambat 2x24 jam dengan konfirmasi bahwa pesan telah diterima dan selanjutnya menindaklanjuti sistem rujukan jika dibutuhkan;

- Satuan tugas atau dewan ad-hoc menyediakan rekomendasi rujukan, baik terapi fisik maupun psikososial paling lambat 1x24 jam setelah mengkonfirmasi pesan aduan kepada pelapor;
- Satuan Tugas atau dewan ad-hoc mengkonfirmasi proses penanganan kasus telah dimulai oleh Tim Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual, paling lambat 7x24 jam setelah mengkonfirmasi pesan aduan kepada pelapor.



- Satuan tugas atau dewan ad-hoc mengedukasi pelapor bahwa jangka waktu diperlukan tim penanganan kasus untuk mempelajari kasus, menentukan pihak ahli internal maupun eksternal, mengumpulkan alat bukti dan saksi.

- Tidak ada Kadaluarsa
- Penanganan kasus yang terhambat proses pembuktiannya dapat dibuka kembali pelaporannya tanpa batas waktu tertentu.



3) Saksi

Tindakan disiplin

Tindakan disiplin merupakan sanksi yang dijatuhkan oleh organisasi atau komunitas kepada pengurus dan/atau anggota organisasi yang terbukti sebagai pelaku tindak kekerasan seksual.

Tindakan disiplin ini diputuskan oleh Pimpinan setelah alur penanganan aduan kekerasan seksual selesai dijalankan dan pimpinan telah menyetujui hasil investigasi. Keputusan Pimpinan untuk memberikan sanksi didasarkan pada fakta-fakta dan informasi pendukung lainnya yang membuktikan bahwa terlapor terbukti secara meyakinkan sebagai pelaku kekerasan.

Adapun sanksi terhadap pelaku, dapat berupa:

- Peringatan atau teguran;
- Skorsing;
- Penundaan promosi;
- Penurunan jabatan;
- Pemotongan upah untuk kompensasi pada korban; atau
- Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Silakan sesuaikan atau tambahkan jenis sanksi sesuai dengan karakter dan kebutuhan organisasi anda.

Dalam kasus kekerasan seksual berbasis elektronik/daring, terdapat intervensi tambahan yang perlu dilakukan terhadap pelaku, yakni:

- memastikan pelaku telah menghapus data/konten kekerasan seksual
- memastikan upaya mencegah distribusi konten lebih luas dengan melakukan pelaporan pada penyedia platform media sosial
- memastikan pelaku tidak memiliki akses terhadap perangkat daring atau akun korban

Beberapa organisasi atau komunitas membedakan tindakan disiplin dalam beberapa tingkat, meliputi **level ringan, sedang, dan berat**. Tingkatan ini diklasifikasikan berdasarkan beberapa hal, antara lain:

- Dampak tindakan kekerasan seksual pelaku terhadap korban;
- Jenis kekerasan seksual yang terbukti dilakukan;
- Tingkat keseriusan dan frekuensi kekerasan seksual yang dialami korban;
- Frekuensi kejadian;
- Jumlah korban;
- Relasi kuasa antara pelaku dan korban berdasarkan perbedaan jabatan/posisi;
- Ada atau tidaknya keberulangan kekerasan seksual yang dilakukan pelaku;
- Pelaku pernah atau tidak pernah terbukti melakukan kekerasan seksual sebelumnya dan;
- Keinginan dan pertimbangan dari korban.

Pada konteks pemberian sanksi berupa peringatan/teguran atau skorsing atau penurunan jabatan, maka penting bagi organisasi untuk memastikan pelaku melakukan beberapa hal sebagai berikut:

- Konseling psikologis;
- Mengikuti pelatihan anti kekerasan seksual; dan/atau
- Melakukan klarifikasi nilai yang dilaporkan pada organisasi atau komunitas..

Hal tersebut bertujuan untuk:

- Mengubah pola pikir, cara pandang, dan perilaku dari pelaku kekerasan; dan
- Mencegah keberulangan kekerasan seksual oleh pelaku.

Sanksi yang dikenakan **tidak mengurangi hak korban untuk melaporkan kasus secara pidana** kepada pihak kepolisian. Pelaku juga dapat dikenakan sanksi pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam hal korban memutuskan untuk membawa kasusnya pada jalur hukum pidana, organisasi atau komunitas wajib memfasilitasi kebutuhan korban dalam melaporkan kasusnya pada pihak kepolisian, seperti berkoordinasi dengan pihak kepolisian, memberikan bukti-bukti dan keterangan terkait kasus kekerasan seksual, memberikan hak cuti berbayar bagi korban dalam proses peradilan, dan kebutuhan korban lainnya.

4) Catatan Khusus dalam Penanganan Semua Kasus Kekerasan Seksual

- Pelapor dan terlapor wajib mendapatkan edukasi bahwa tujuan dari pemrosesan kasus kekerasan seksual adalah pembuktian kasus dengan prinsip-prinsip yang disepakati dalam SOP;
- Jika terdapat kebutuhan untuk melaporkan kasus pada organisasi lain, para pihak diharapkan melakukan koordinasi dengan tim pencegahan dan penanganan kekerasan seksual untuk menghindari kesalahpahaman dan penanganan yang tidak efektif.



5) Pertimbangan Khusus untuk Penanganan Kasus Pelecehan Verbal

Dalam penanganan kasus yang diindikasikan sebagai pelecehan verbal, ada beberapa situasi, kondisi atau konteks yang perlu menjadi pertimbangan, antara lain:

- Suatu tindakan ucapan/ujaran yang diindikasikan sebagai pelecehan verbal, menjadi tidak berlaku apabila terjadi pada dua pihak/orang yang sedang dalam kondisi konflik sehingga kedua belah pihak melakukan hal yang sama, seperti saling menghujat, saling mencaci, saling menghina, dan lain-lain. Kasus ini bisa dimasukkan sebagai kasus pelanggaran etika atau mengganggu ketertiban di tempat kerja atau sesuai dengan tata tertib;

- Penanganan kasus yang terindikasi sebagai pelecehan verbal perlu memperhatikan konteks-konteks tertentu, seperti kultural, linguistik, dan situasional. Misalnya, seseorang yang tumbuh dalam masyarakat santun akan tersentak atau bahkan tersinggung saat berkomunikasi dengan orang yang lazim berbicara dengan keras atau dengan intonasi tinggi tanpa ada maksud melakukan tindakan kekerasan verbal seperti dimaksud di atas. Jadi perlu diperhatikan faktor subjektivitas masing-masing pihak. **Namun, seseorang tidak diperbolehkan dengan sengaja melakukan tindakan kekerasan verbal dengan dalih kultur atau karakter pribadi, seperti kebiasaan seseorang menggunakan kata-kata sarkasme atau humor yang dapat menyinggung atau melukai orang lain;**
- Seperti tindakan kekerasan seksual lainnya, tindakan kekerasan diukur dari dampak terhadap korban. Pelecehan verbal yang tidak memiliki dampak terhadap seseorang, bisa jadi memiliki dampak penderitaan fisik maupun psikososial terhadap kelompok keberagaman seksualitas, kelompok disabilitas, atau seseorang dengan trauma kekerasan seksual sebelumnya.

Prosedur Pemulihan

Bagian ini berisi aturan serta langkah-langkah pemulihan korban kekerasan seksual di organisasi atau komunitas. Berikut ini adalah prosedur pemulihan korban kekerasan seksual yang dapat dipertimbangkan:

- 1) Apabila korban kekerasan seksual ataupun saksi mengalami trauma maka organisasi memfasilitasi pemulihan korban kekerasan seksual berupa:
 - Tindakan medis;
 - Terapi fisik;
 - Terapi psikologis;
 - Reintegrasi sosial (proses kembalinya seseorang pada komunitas atau lingkungan sosialnya).



2) Pemulihan korban tersebut dapat melibatkan berbagai pihak yang berkompeten, seperti:

- Dokter/tenaga kesehatan lain;
- Konselor;
- Psikolog/Psikiater;
- Pendamping lain sesuai kebutuhan, termasuk kebutuhan korban penyandang disabilitas.

3) Pemulihan korban dan atau pelapor di atas dilakukan berdasarkan persetujuan korban dan atau pelapor.

4) Pemulihan dapat dilakukan setelah laporan ditindaklanjuti oleh tim pencegahan dan penanganan kekerasan seksual.

5) Proses pemulihan dapat dihentikan dengan persetujuan korban dan/atau pelapor, dengan diketahui oleh pihak yang menangani.

6) Pemulihan pada korban usia anak disesuaikan dengan undang-undang yang berlaku.



7) Upaya pemenuhan hak pemulihan ini perlu mempertimbangkan kemampuan masing-masing lembaga, organisasi, dan komunitas dengan tetap mengedepankan kepentingan korban.

8) Apabila organisasi atau komunitas tidak memiliki sumber daya untuk melakukan penanganan dan pemulihan, organisasi atau komunitas perlu mengidentifikasi langkah-langkah pemulihan yang dapat dilakukan di luar kapasitas organisasi atau komunitas. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah membangun mekanisme rujukan melalui kerja sama dengan lembaga layanan.

Catatan:

Untuk alasan keamanan setiap pihak dan efektifitas penanganan, organisasi atau komunitas perlu memastikan detail informasi hanya diberikan pada pihak-pihak yang terkait dengan kasus. Jika ada kebutuhan untuk menyampaikan progress atau hasil dari pemeriksaan kepada pihak eksternal atau publik, organisasi atau komunitas wajib mengedepankan persetujuan korban dan asesmen risiko atau ancaman baik yang berpotensi dilakukan oleh pelaku atau pihak eksternal lainnya terhadap korban, saksi, pelapor, dan termasuk tim yang menangani kasus (dewan etik atau task-force).

Jika hasil pemeriksaan kasus menunjukkan kekerasan seksual tidak terbukti, organisasi atau komunitas harus mengupayakan mediasi antara pelapor dan terlapor. Hal yang penting diperhatikan oleh organisasi atau komunitas adalah tidak terburu-buru memberikan keterangan secara terbuka saat menangani kasus kekerasan seksual terutama terkait informasi detail kasus. Sebagai bentuk akuntabilitas, pernyataan yang dapat dikeluarkan adalah hal-hal yang bersifat prinsip seperti mengakui jika ada aduan kekerasan seksual dan berkomitmen untuk melakukan penanganan yang berkeadilan dan berpihak pada korban.

Lampiran-Lampiran

Alur Pelaporan

Alur pelaporan dapat disesuaikan dengan mekanisme penanganan yang disepakati oleh organisasi atau komunitas. Berikut ini adalah contoh alur pelaporan dan penanganan yang dapat disusun oleh organisasi atau komunitas.



Daftar Referensi

Konvensi ILO 190 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual

Kepmenakertrans Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja

Lintas Feminis Jakarta, SOP Anti Kekerasan Seksual Lintas Feminis Jakarta, 2021

ILO, Violence and harassment at work: A practical guide for employers, 2022

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 G (1), dan (2), 28I (1) dan (2), dan Pasal 28 H (2) tentang Hak Bebas Dari Ancaman, Diskriminasi, dan Kekerasan;

Undang-Undang Nomor. 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi dan Kekerasan terhadap Perempuan (Convention of The Elimination of Discrimination and Violence against Women);

ILO C190 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja;

Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;

Undang-Undang Nomor 23 tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga;

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang;

Undang-Undang (UU) Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi dan Korban

Undang-Undang Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas;

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS)

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2024. Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik

Surat Keputusan Dirjen Dikti Nomor 5494 Tahun 2019 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanggulangan Kekerasan Seksual pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam

Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Mendikbud Ristek Nomor 30 Tahun 2021 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Lingkungan Perguruan Tinggi

Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 73 Tahun 2022 Tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Satuan Pendidikan Agama lingkup Kementerian Agama

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja