



PANDUAN MEMBUAT SOP

*bagi Perusahaan Pers
untuk Mengatasi
Kekerasan Seksual
di Dunia Kerja*





Panduan Membuat SOP bagi Perusahaan Pers untuk Mengatasi Kekerasan Seksual di Dunia Kerja

**Kerjasama PR2Media & AJI Indonesia
International Media Support (IMS) Indonesia**

Panduan Membuat SOP bagi Perusahaan Pers untuk Mengatasi Kekerasan Seksual di Dunia Kerja

Penulis : Tim PR2Media: Engelbertus Wendratama, Masduki,
Monika Pretty Aprilia, Putri Laksmi Nurul Suci
Perwakilan dari Law, Gender, and Society UGM: Annisa Ayuningtyas

Periset: Tim PR2Media: Engelbertus Wendratama, Masduki,
Monika Pretty Aprilia, Putri Laksmi Nurul Suci
Tim AJI: Nani Afrida

Penata Isi & Desain Sampul : Fahrul Rozi

Hak Cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak atau memindah sebagian atau seluruh isi buku ke dalam bentuk apapun, secara elektronik maupun mekanis, termasuk fotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya, tanpa izin tertulis dari Penerbit.
Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.

Diterbitkan pertama kali oleh:



Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Indonesia, 2023

Jl. Tebet Timur Dalam I No.25, RW.4, Tebet Timur, Kec. Tebet,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12820

Telp 021-3151214, Fax 3151261

Email: sekretariat@ajindonesia.or.id

Web: www.aji.or.id

*Panduan Membuat SOP
bagi Perusahaan Pers untuk Mengatasi Kekerasan Seksual di Dunia Kerja
30 hlm, ; 21 x 29,7 cm
Cetakan I: Januari 2023*

Apabila di dalam buku ini terdapat kesalahan cetak/produksi
atau kesalahan informasi, mohon hubungi penerbit.

Daftar Isi

Kata Pengantar dari AJI Indonesia.....	4
I. Pendahuluan.....	6
II. Tujuan dan Ruang Lingkup Panduan.....	7
III. Kekerasan Seksual di Dunia Kerja	7
IV. Hukum dan Kebijakan di Indonesia tentang Kekerasan Seksual di Dunia Kerjan.....	11
V. Pentingnya Perusahaan Pers Mengatasi Kasus Kekerasan Seksual terhadap Jurnalis Perempuan	15
VI. Standard Operating Procedure (SOP)	15
VII. Komponen SOP	20
VIII. Lampiran	25
IX. Referensi.....	28

Setop Kekerasan Seksual di Dunia Kerja Jurnalis

Banyak dari kita mungkin pernah mendengar kasus kekerasan seksual di perusahaan pers atau dunia kerja jurnalis. Tapi kasus tersebut hanya menjadi desas-desus di komunitas pers. Tidak banyak korban kekerasan seksual yang berani bersuara. Kalaupun berani bersuara, kadangkala kasusnya berhenti di tengah jalan karena tidak ada aturan khusus di perusahaan pers untuk menangani kasus kekerasan seksual.

Belum lagi, jika pelakunya memiliki kedudukan yang lebih tinggi seperti atasan di tempat kerja hingga narasumber yang memiliki kedudukan seperti pejabat atau menteri. Kasus-kasus ini kadangkala dinormalisasi dengan berbagai alasan. Mulai dari perusahaan pers tidak ingin kehilangan relasi hingga urusan iklan.

Karena itu tidak mengherankan kasus-kasus kekerasan seksual di perusahaan pers dan dunia kerja jurnalis tidak muncul ke permukaan. Kondisi ini akan semakin memburuk jika dibiarkan terus menerus. Harus ada ruang yang tepat bagi korban untuk berani bersuara dan kita bisa memahami bersama duduk persoalan untuk mencari jalan keluar bersama.

Atas dasar itulah, AJI Indonesia bekerja sama dengan PR2Media melakukan riset "Kekerasan Seksual terhadap Jurnalis Perempuan Indonesia". Riset ini diharapkan dapat menjadi ruang aman bagi para jurnalis perempuan untuk bersuara karena dijamin kerahasiannya. Adapun hasilnya bisa menjadi evaluasi kita bersama untuk mencegah terjadinya kasus kekerasan seksual di dunia kerja jurnalis dan menanganinya secara lebih baik.

Dan hasil riset ini cukup mengejutkan, sebanyak 82,6 persen dari 852 responden mengaku pernah mengalami kekerasan seksual sepanjang karier jurnalistik mereka. Ini tentu angka sangat besar yang perlu mendapat perhatian kita bersama. Meskipun kita harus sepakat, persoalan ini bukan sekadar angka. Berapa pun persentase kasus kekerasan seksual, komunitas pers harus memiliki komitmen yang baik untuk menyelesaikan kasusnya.

AJI Indonesia berharap riset ini dapat mendorong perusahaan pers dan organisasi pers (organisasi jurnalis dan organisasi perusahaan media) untuk membuat aturan pencegahan dan penanganan kasus kekerasan seksual di internal masing-masing.

Aturan tersebut bisa berbentuk SOP, peraturan perusahaan, ataupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Aturan yang jelas di dunia kerja tentang pencegahan dan penanganan kasus kekerasan seksual setidaknya dapat memberikan jaminan kepada korban untuk melaporkan kasusnya. Sebab, aturan ini bisa memberikan kepastian bahwa kasusnya akan ditangani oleh perusahaan pers atau organisasi tempat korban bernaung.

Di sisi lain, penanganan kasus kekerasan seksual memang membutuhkan sumber daya yang tidak sedikit. Mulai dari ruang aman bagi korban hingga pemulihan korban. Karena itu, pemerintah perlu ikut andil atau mendukung penanganan kasus-kasus kekerasan seksual di dunia kerja pers. Setidaknya dengan memberikan tempat aman bagi korban kekerasan seksual atau memberikan layanan psikologi gratis bagi korban.

Rangkaian kerja penanganan kasus kekerasan seksual di dunia kerja ini harus menjadi tanggung jawab bersama mulai dari perusahaan hingga pemerintah. Sebab, dunia kerja pers yang sehat akan dapat menciptakan pers Indonesia yang andal, yang bisa menghasilkan informasi berkualitas untuk demokrasi yang lebih baik.

Terakhir, AJI Indonesia mengucapkan terima kasih kepada International Media Support (IMS) Indonesia yang sudah mendukung riset ini hingga tuntas. Kami berharap kerja sama yang baik dengan IMS akan terus berlanjut untuk pers Indonesia yang bebas dan demokrasi yang lebih baik.

Sasmito
Ketua Umum AJI Indonesia

I. Pendahuluan

Survei yang dilakukan PR2Media dan AJI Indonesia terhadap 852 jurnalis perempuan dari 34 provinsi di Indonesia menunjukkan sebanyak 82,6% (704) responden pernah mengalami kekerasan seksual sepanjang karier jurnalistik mereka.

Riset yang dilakukan selama September hingga Oktober 2022 ini menanyakan pengalaman jurnalis perempuan terkait beragam jenis kekerasan seksual, yang terjadi di ranah daring maupun luring, di kantor maupun luar kantor, saat melakukan kerja jurnalistik (laporan riset disampaikan dalam dokumen terpisah).

Jenis kekerasan seksual yang ditanyakan kepada responden dalam riset ini mencakup pelecehan seksual (*sexual harassment*) maupun serangan seksual (*sexual assault*). Pelecehan seksual (terjadi secara luring dan daring) terdiri dari komentar kasar atau menghina bersifat seksual, *body shaming* (ejekan/komentar negatif tentang bentuk tubuh), pesan teks maupun audio visual yang bersifat seksual dan eksplisit, serta *catcalling* (pelecehan seksual melalui ekspresi verbal di tempat umum). Sementara, serangan seksual (terjadi secara luring saja) terdiri dari mengalami sentuhan fisik bersifat seksual yang tidak diinginkan, dipaksa menyentuh atau melayani keinginan seksual pelaku, dan dipaksa melakukan hubungan seksual.

Dari 852 responden tersebut, 57,2% responden menyatakan kantor mereka belum memiliki *standard operating procedure* (SOP) untuk mengatasi kekerasan seksual terhadap jurnalis perempuan. Sementara, sebanyak 42,8% responden yang menyatakan kantor mereka sudah memiliki SOP. SOP tersebut dapat berupa SOP khusus untuk penanganan kekerasan seksual maupun SOP bersifat umum, seperti SOP perlindungan jurnalis, yang memuat aspek penanganan kekerasan seksual.

Setelah survei itu, tim peneliti melakukan wawancara dengan lima jurnalis perempuan dan 10 perusahaan pers dari beragam jenis media (komersial dan non-komersial) dan platform (daring, penyiaran, cetak) untuk mengetahui lebih mendalam tentang (kemungkinan) penyusunan dan penerapan SOP penanganan kekerasan seksual terhadap jurnalis perempuan.

Berdasarkan riset di atas, tim peneliti menemukan bahwa banyak perusahaan pers di Indonesia yang membutuhkan dukungan dalam penyusunan SOP penanganan kekerasan seksual terhadap jurnalis perempuan. Meskipun sejumlah media sudah memiliki aturan atau prosedur perlindungan jurnalis secara umum, para informan yang mewakili perusahaan pers tersebut menyatakan bahwa panduan untuk membuat SOP yang berfokus pada penanganan kekerasan seksual akan memperkuat SOP yang sudah ada. Selanjutnya, semua informan wawancara berharap Dewan Pers dapat memberikan dukungan bagi perusahaan pers dalam menyusun SOP penanganan kekerasan seksual terhadap jurnalis perempuan.

II. Tujuan dan Ruang Lingkup Panduan

Panduan ini dibuat untuk memudahkan perusahaan pers menyusun prosedur operasional standar (*standard operating procedure/SOP*) penanganan kekerasan seksual terhadap jurnalis perempuan. Dengan tujuan itu, panduan ini memberikan hal-hal pokok yang perlu dimasukkan ke dalam panduan dan prinsip-prinsip yang perlu diingat oleh perusahaan pers dalam menyusun SOP.

Panduan ini dibuat agar dapat dimanfaatkan sebagai referensi oleh beragam perusahaan pers di Indonesia, baik yang bersifat komersial maupun non-komersial, termasuk perusahaan pers publik seperti RRI dan TVRI.

Dengan merujuk pada konvensi-konvensi hak asasi manusia (HAM) internasional, peraturan perundang-undangan dan kebijakan hukum Indonesia, serta referensi terkait lainnya, seperti panduan yang dibuat oleh UN Women (2021) dan SOP penanganan kekerasan seksual yang sudah dimiliki oleh sejumlah perusahaan pers, panduan ini diharapkan bisa menyediakan standar yang menjunjung tinggi hak-hak pekerja perempuan sesuai dengan konteks hukum HAM dan sosial Indonesia.

III. Kekerasan Seksual di Dunia Kerja

a. Definisi Kekerasan Seksual

Definisi kekerasan seksual (*sexual violence*) dalam riset yang melatari penyusunan panduan ini mengacu berbagai tindak kekerasan yang mengandung unsur seksual, baik secara fisik maupun nonfisik, verbal maupun nonverbal, serta daring maupun luring.

Untuk memudahkan pemetaan jenis kekerasan, riset tersebut menggunakan dua kategori besar yang cukup lazim dipakai, yaitu pelecehan seksual (*sexual harassment*) dan serangan seksual (*sexual assault*) (Herlihy et al., 2017). Pelecehan seksual mengacu pada tindak gangguan tanpa adanya sentuhan atau kontak fisik. Sementara serangan seksual mengacu pada tindak serangan yang disertai sentuhan atau kontak fisik bersifat seksual.

Berdasarkan dua kategori besar itu, teridentifikasi berbagai jenis kekerasan seksual yang pernah disebutkan dan diulas oleh berbagai sumber, seperti menurut World Health Organization (2012), International Labour Organization (2019), Yayasan Pulih (2017), Komnas Perempuan, Rainn (2022), Article 19 (2022), akademisi (Cook et al., 2018; Slaughter et al., 2018; Royal, 2019; Lewis et al., 2020), dan Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (2022).

Apabila dilihat dalam konteks kerja jurnalistik, peneliti mengidentifikasi 10 jenis kekerasan seksual yang dialami oleh jurnalis perempuan, yakni:

- a. Pelecehan atau gangguan seksual (*sexual harassment*) (semuanya daring dan luring):
 1. Komentar kasar atau menghina bersifat seksual secara daring
 2. Komentar kasar atau menghina bersifat seksual secara luring
 3. *Body shaming* (ejekan/komentar negatif tentang bentuk tubuh) secara daring
 4. *Body shaming* (ejekan/komentar negatif tentang bentuk tubuh) secara luring
 5. Menerima pesan teks maupun audio visual yang bersifat seksual dan eksplisit secara daring,
 6. Diperlihatkan pesan teks maupun audio visual yang bersifat seksual dan eksplisit secara luring
 7. *Catcalling* (pelecehan seksual melalui ekspresi verbal di tempat umum) secara luring
- b. Serangan seksual (*sexual assault*) (semuanya luring):
 1. Mengalami sentuhan fisik bersifat seksual yang tidak diinginkan,
 2. Dipaksa menyentuh atau melayani keinginan seksual pelaku,
 3. Dipaksa melakukan hubungan seksual.

Berdasarkan referensi di atas, definisi dari beberapa peraturan, antara lain Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS); Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Nomor 30 Tahun 2021 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Lingkungan Perguruan Tinggi); dan Peraturan Rektor UGM Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual oleh Masyarakat Universitas Gadjah Mada (PR UGM 1/2020), serta pengalaman-pengalaman jurnalis perempuan, kami mendefinisikan kekerasan seksual terhadap jurnalis perempuan sebagai “tindakan fisik maupun nonfisik yang berhubungan dengan tubuh, hasrat seksual, dan/atau fungsi reproduksi seseorang secara paksa atau bertentangan dengan kehendak seseorang, serta dalam kondisi seseorang itu tidak mampu memberikan persetujuan dalam keadaan bebas karena ketimpangan relasi kuasa dan/atau relasi gender, yang berakibat atau dapat berakibat penderitaan atau kesengsaraan secara fisik, psikis, seksual ekonomi, sosial, budaya, dan/atau politik, yang dilakukan terhadap jurnalis perempuan dalam melaksanakan kerja-kerja jurnalistik”.

Panduan ini mengacu pada kekerasan seksual yang terjadi hanya saat jurnalis perempuan melakukan kerja jurnalistik. Atau dengan kata lain, kekerasan seksual yang terjadi di dunia kerja jurnalis perempuan, baik di dalam maupun luar kantor, daring maupun luring.

Ruang lingkup riset dan panduan ini terbatas pada jurnalis perempuan, mengingat berbagai referensi menunjukkan bahwa perempuan adalah pihak yang paling rentan mengalami kekerasan seksual. Namun, kami menyadari bahwa kekerasan seksual juga dapat terjadi pada jurnalis laki-laki, jurnalis dengan minoritas gender, dan pekerja media non-jurnalis (seperti pegawai bagian iklan, pemasaran, dan administrasi) dengan gender apa pun. Oleh karena itu, perusahaan pers dapat menyesuaikan ruang lingkup SOP yang akan disusunnya sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing.

b. Ruang Lingkup Dunia Kerja

Konvensi ILO No. 190 tentang Kekerasan dan Pelecehan (Konvensi ILO 190) memaknai dunia kerja secara luas, meliputi:¹

- 1) Tempat kerja, termasuk ruang-ruang publik dan privat yang menjadi tempat untuk bekerja;

¹ Pasal 3 Konvensi ILO 190

- 2) Tempat-tempat di mana pekerja dibayar, beristirahat, makan, atau menggunakan fasilitas sanitasi dan kebersihan;
- 3) Selama kunjungan, perjalanan, pelatihan, acara maupun aktivitas sosial yang berhubungan dengan pekerjaan;
- 4) Komunikasi yang berhubungan dengan pekerjaan, termasuk komunikasi yang terjadi melalui teknologi komunitas dan informasi
- 5) Akomodasi yang disediakan oleh pemberi kerja; dan
- 6) Perjalanan dari dan menuju kerja.

Hal ini berlaku pada semua sektor, baik privat maupun publik, dalam ekonomi formal maupun informal, dan di area perkotaan maupun pedesaan.²

Dunia kerja berdasarkan Konvensi ILO 190 juga menjangkau pihak yang beragam, termasuk pekerja sebagaimana didefinisikan oleh praktik dan hukum nasional; orang-orang yang bekerja, terlepas dari apapun status kontraktual mereka; orang-orang dalam pelatihan, termasuk magang; pekerja-pekerja yang hubungan kerjanya dihentikan; sukarelawan; pencari dan pelamar kerja; serta individu-individu yang melaksanakan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab pemberi kerja.³

c. Faktor-Faktor yang Berpengaruh pada Terjadinya Kekerasan Seksual di Dunia Kerja

Budaya patriarki dan relasi gender yang tidak seimbang disinyalir menjadi salah satu akar masalah kekerasan seksual. Di dunia kerja, masalah ini juga dipengaruhi oleh adanya relasi kekuasaan yang beragam, baik karena posisi/jabatan; gender (laki-laki, perempuan, dan lainnya); agama (mayoritas dan minoritas); etnisitas (mayoritas dan minoritas); lokalitas (penduduk asli dan pendatang); usia (senior-junior); abilitas – disabilitas; latar belakang pendidikan; dan lain sebagainya. Selain itu, kondisi kerja yang buruk, tidak adanya pengaturan yang jelas, tidak tersedianya mekanisme penanganan, dan budaya yang menyalahkan korban juga berkontribusi pada terjadinya kekerasan seksual di dunia kerja.

Menurut Eddyono et al. (2022), beberapa kondisi kerja yang membuat pekerja berisiko tinggi mengalami kekerasan seksual adalah:

² Pasal 2 ayat (2) Konvensi ILO 190

³ Pasal 2 ayat (1) Konvensi ILO 190

- 1) Waktu dan lokasi kerja yang mengekspos pekerja pada kemungkinan terjadinya kekerasan seksual, misalnya dalam perjalanan kerja saat malam hari atau menempuh jarak yang jauh
- 2) Kondisi-kondisi yang mengharuskan untuk bekerja sendiri atau terisolir, misalnya saat pekerja ditempatkan di unit-unit yang terisolasi dan harus bekerja di waktu-waktu tertentu yang minim pekerja lain di sekitar
- 3) Pekerjaan yang mengharuskan untuk berinteraksi dengan pihak ketiga, seperti pelanggan atau pasien
- 4) Sektor-sektor yang didominasi oleh laki-laki
- 5) Perubahan yang signifikan dalam dunia kerja, seperti intensifnya *remote working* akibat pandemi COVID-19 yang dapat mengarah pada peningkatan risiko pelecehan seksual secara daring
- 6) Hubungan kerja informal yang pada umumnya disertai dengan perlindungan yang minim, kondisi kerja yang tidak memadai, dan diwarnai dengan kerentanan ekonomi

IV. Hukum dan Kebijakan di Indonesia tentang Kekerasan Seksual di Dunia Kerja

a. Hukum HAM

Kerangka hukum HAM Indonesia telah meletakkan dasar-dasar anti-kekerasan, termasuk kekerasan seksual di dunia kerja. Sejak amandemen yang kedua, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) menjamin hak setiap orang untuk bebas atas perlakuan diskriminatif atas dasar apapun dan mendapat perlindungan terhadap perbuatan diskriminatif.⁴ UUD 1945 menjamin hak setiap orang atas perlindungan diri pribadi, kehormatan, rasa aman dan perlindungan, serta bebas dari penyiksaan dan perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia.⁵ UUD 1945 juga menjamin hak setiap orang untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.⁶ Hak-hak ini kemudian ditegaskan kembali dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM).⁷

⁴ Pasal 28I ayat (2) UUD 1945

⁵ Pasal 28G ayat (1) dan (2) UUD 1945

⁶ Pasal 28D ayat (2) UUD 1945

⁷ Pasal 29 ayat (1), 30, dan 33 ayat (1) UU HAM

Komitmen Indonesia juga tampak dari diratifikasinya Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW*) dan Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, ICESCR*).⁸ ICESCR mendorong negara-negara pihak untuk mengakui hak setiap orang atas kondisi kerja yang adil dan baik, dengan menjamin kondisi kerja yang aman dan sehat.⁹ Hal ini sejalan dengan salah satu penghapusan diskriminasi dalam konteks kerja sebagaimana ditekankan oleh CEDAW, termasuk dengan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan dalam kondisi-kondisi kerja.¹⁰ CEDAW General Recommendation No. 19 kemudian menegaskan bahwa pelecehan seksual di tempat kerja merupakan salah satu bentuk kekerasan berbasis gender terhadap perempuan yang dapat mengganggu kesetaraan dalam pekerjaan.¹¹ Hal ini diafirmasi oleh CEDAW General Recommendation No. 35 yang juga menyadari adanya bentuk-bentuk kontemporer di mana kekerasan terjadi secara daring.¹²

b. Hukum Pidana

Sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS), Indonesia memiliki ketentuan pidana yang spesifik dan komprehensif mengenai kekerasan seksual, baik dalam hal definisi; ragam bentuk; sanksi; hak korban; hukum acara; pengawasan; bahkan hingga pencegahan dan partisipasi masyarakat. Keberadaan UU TPKS menegaskan dan melengkapi ketentuan-ketentuan yang sudah ada, seperti dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP); Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Tindak Pidana Perdagangan Orang (UU TPPPO); Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2008 tentang Pornografi (UU Pornografi); Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2000 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2016 (UU ITE); dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014. Ketentuan-ketentuan dalam UU TPKS merupakan mekanisme hukum pidana yang berlaku secara umum dan dapat diterapkan untuk dunia kerja. Namun, mekanisme alternatif dari segi

⁸ Lihat Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya).

⁹ Pasal 7 huruf (b) ICESCR

¹⁰ Pasal 11 ayat (1) huruf (f) CEDAW

¹¹ CEDAW General Recommendation No. 19 (1992), diakses dari

<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm>

¹² CEDAW General Recommendation, hal. 7, diakses dari <https://digitallibrary.un.org/record/1305057?ln=en>

hukum ketenagakerjaan tetap diperlukan, mengingat tidak semua korban kekerasan seksual di dunia kerja memproses apa yang dialaminya melalui mekanisme hukum pidana karena berbagai pertimbangan (Eddyono et al., 2022).

c. Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan Indonesia telah meletakkan dasar-dasar bagi perlindungan pekerja dari kekerasan seksual. Namun demikian, masih ada keterbatasan-keterbatasan yang perlu menjadi perhatian bersama.

Pertama, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) tidak secara khusus mengatur tentang kekerasan seksual, namun memberikan hak bagi setiap pekerja untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.¹³ Di satu sisi, ketentuan ini menjadi pijakan bagi para pekerja untuk mendapatkan perlindungan dari berbagai bentuk kekerasan, termasuk kekerasan seksual. Di sisi lain, istilah “moralitas dan kesusilaan” cukup problematik karena mengacu pada pemikiran tradisional tentang apa yang bermoral dan tidak bermoral dalam masyarakat, yang justru dapat digunakan untuk menyalahkan korban (Eddyono et. al, 2022).

Kedua, keselamatan kerja dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (UU Keselamatan Kerja) menjangkau segala tempat kerja yang ada dalam wilayah kekuasaan NKRI, baik di darat; dalam tanah; permukaan air; dalam air; maupun udara.¹⁴ Namun demikian, tempat kerja yang dimaksud cenderung berorientasi pada tempat-tempat kerja fisik dalam bentuk ruangan; lapangan; halaman dan sekelilingnya, seperti tempat usaha pertambangan; bongkar-muat barang; lahan pertanian; area pembangunan; dan sebagainya.¹⁵ Keselamatan kerja yang dimaksud juga mengarah pada keselamatan kerja dalam konteks kecelakaan kerja, misalnya terkait kebakaran; bahaya peledakan; penyebarluasan radiasi; peracunan; aliran listrik berbahaya; dan sebagainya.¹⁶

Ketentuan yang paling relevan dengan kekerasan seksual adalah Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja (PP Kesehatan Kerja). Kesehatan kerja merupakan upaya untuk melindungi setiap orang yang berada di tempat kerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan

¹³ Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan

¹⁴ Pasal 2 ayat (1) UU Keselamatan Kerja

¹⁵ Pasal 1 ayat (1) *jo.* Pasal 2 ayat (2) UU Keselamatan Kerja

¹⁶ Pasal 3 ayat (1) UU Keselamatan Kerja

kesehatan kerja serta pengaruh buruk yang diakibatkan dari pekerjaan.¹⁷ Peraturan ini memaknai Penyakit Akibat Kerja sebagai penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan/atau lingkungan kerja, dan menjadikan peningkatan kesehatan fisik dan mental sebagai salah satu Standar Kesehatan Kerja.¹⁸ Sayangnya, peraturan ini juga masih berorientasi pada tempat kerja fisik.¹⁹

Ketiga, sudah ada Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor SE.03/MEN/IV/2011 (SE Menaker 2011) yang menghimbau gubernur dan bupati/walikota di seluruh Indonesia untuk mendorong elemen-elemen tripartit – pengusaha, serikat buruh, dan pemerintah – di daerahnya untuk menciptakan kenyamanan di tempat kerja melalui pencegahan pelecehan seksual. Surat Edaran ini memuat panduan yang merinci persyaratan minimum untuk mencegah pelecehan seksual, poin-poin yang perlu diakomodir dalam pernyataan kebijakan, langkah-langkah pencegahan, dan mekanisme penanganan mulai dari prosedur penerimaan keluhan hingga monitoring dan evaluasi.²⁰ Namun demikian, Surat Edaran ini tidak mengikat secara hukum dan hanya mencakup pelecehan seksual.

d. Hukum dan Kebijakan di Bidang Jurnalisme

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 1999 tentang Pers (UU Pers) meletakkan dasar bagi perlindungan hukum terhadap wartawan dalam melaksanakan profesinya.²¹ Ketentuan ini ditindaklanjuti dengan adanya Peraturan Dewan Pers Nomor 1/Peraturan-DP/III/2013 tentang Pedoman Penanganan Kasus Kekerasan Terhadap Wartawan. Pedoman ini menegaskan pentingnya keselamatan wartawan sebagai unsur fundamental kebebasan ekspresi; mendefinisikan kekerasan terhadap wartawan; merinci bentuk-bentuk kekerasan terhadap wartawan; menegaskan prinsip-prinsip penanganan kasus; memuat langkah-langkah penanganan kasus; menegaskan tanggung jawab masing-masing pihak, baik perusahaan pers, organisasi profesi wartawan, maupun Dewan Pers.²² Namun demikian, pedoman ini tidak secara khusus merujuk pada kekerasan seksual. Bentuk-bentuk kekerasan yang diakomodir terbatas pada kekerasan fisik, kekerasan nonfisik,

¹⁷ Pasal 1 angka 1 PP Kesehatan Kerja

¹⁸ Pasal 2 dan Pasal 5 huruf e PP Kesehatan Kerja

¹⁹ Pasal 1 angka 1 *jo.* Pasal 1 angka 4 PP Kesehatan Kerja

²⁰ Lampiran SE Menaker 2011, hlm. 11-19

²¹ Pasal 8 *jo.* Pasal 1 angka 4 UU Pers

²² Peraturan Dewan Pers Nomor 1/Peraturan-DP/III/2013 tentang Pedoman Penanganan Kasus Kekerasan Terhadap Wartawan, diakses dari

https://dewanpers.or.id/assets/documents/peraturan/1907030647_2013_Peraturan_DP_NO_01_TTG_PEDO_MAN_PENANGANAN_KASUS_KEKERASAN_TERHADAP_WARTAWAN.pdf

perusakan peralatan liputan, upaya menghalangi kerja wartawan, serta bentuk kekerasan lain yang merujuk pada KUHP dan UU HAM.²³

V. Pentingnya Perusahaan Pers Mengatasi Kasus Kekerasan Seksual terhadap Jurnalis Perempuan

Perusahaan pers perlu melihat masalah kekerasan seksual di dunia kerja jurnalistik dalam konstruksi HAM, khususnya sebagai sebuah bentuk kekerasan yang mengancam HAM jurnalis perempuan. Keterbatasan yang ada dalam hukum pidana, hukum ketenagakerjaan, dan hukum di bidang jurnalisisme perlu dilihat sebagai ruang yang dapat diisi oleh perusahaan pers karena adanya urgensi untuk memberikan perlindungan secara internal. Terlebih, sebagai pemberi kerja, perusahaan pers sebenarnya berkewajiban memenuhi penyelenggaraan kesehatan kerja.²⁴

Peraturan Dewan Pers Nomor 1/Peraturan-DP/III/2013 juga meletakkan beberapa tanggung jawab kepada perusahaan pers dalam penanganan kasus kekerasan terhadap wartawan, termasuk memberikan perlindungan; melakukan pendampingan; dan menghindari perdamaian atau kesepakatan dengan pelaku kekerasan.

Oleh karena itu, perusahaan pers perlu menyusun kebijakan internal untuk mengatasi kekerasan seksual terhadap jurnalis perempuan, baik melalui pencegahan maupun penanganan. Hal ini perlu dilakukan dengan berpegang pada pijakan-pijakan yang ada dan mempertimbangkan pengalaman-pengalaman jurnalis perempuan akan kekerasan seksual. Selain itu, perusahaan pers dapat melihat pengalaman-pengalaman pemberi kerja di sektor lain, misalnya instansi pemerintah, institusi pendidikan tinggi, organisasi profesi, dan perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang lain, yang telah lebih dulu menyusun kebijakan internal untuk mengatasi kekerasan seksual.

VI. Standard Operating Procedure (SOP)

a. Apa itu SOP?

Prosedur operasional standar (*standard operating procedure/SOP*) mengatasi kekerasan seksual terhadap jurnalis perempuan di sebuah

²³ *Ibid.*

²⁴ Pasal 3 ayat (2), Pasal 3 ayat (1) *jis.* Pasal 2 PP Kesehatan Kerja

perusahaan pers adalah sebuah dokumen resmi perusahaan pers yang menjabarkan secara detail langkah-langkah yang harus diambil oleh semua pihak di dalam organisasi tersebut untuk mencegah dan menangani kekerasan seksual terhadap jurnalis perempuan saat melakukan pekerjaan jurnalistiknya

Semua pihak di sini mengacu pada seluruh karyawan, jajaran direksi, hingga komisaris atau dewan pengawas di perusahaan pers tersebut. Dalam panduan ini, para pihak itu disebut dengan pemangku kepentingan internal. Sementara, pemangku kepentingan eksternal adalah pihak eksternal yang diajak bekerjasama atau diminta bantuannya dalam penerapan SOP, misalnya psikolog atau lembaga advokasi dari luar organisasi.

b. Bagaimana Cara Menyusun SOP?

Proses penyusunan SOP sama pentingnya dengan produk final SOP itu sendiri. Karena penerapan SOP ini akan melibatkan peran dari para pemangku kepentingan internal dan eksternal, maka penyusunannya pun sebaiknya melibatkan mereka juga.

Riset yang dilakukan PR2Media dan AJI Indonesia menunjukkan, kekerasan seksual yang dialami jurnalis perempuan berbeda-beda dan tiap perusahaan pers memiliki tantangan dan konteks yang beragam pula. Karena itu, perusahaan pers perlu memetakan siapa saja pihak internal selain jurnalis perempuan yang akan paling dipengaruhi oleh keberadaan SOP dan pihak eksternal yang bisa diajak bermitra untuk penerapan SOP.

Kami berharap, tiap perusahaan pers bisa mengadaptasi panduan ini menjadi sebuah SOP yang bisa menjawab kebutuhan masing-masing perusahaan pers.

c. Tahapan Penyusunan SOP

Di bawah ini adalah tahapan penyusunan SOP yang bisa diadaptasi oleh perusahaan pers:

1. Bentuk Tim Penyusun SOP

Riset yang dilakukan PR2Media dan AJI Indonesia menunjukkan unit atau departemen sumber daya manusia (SDM) merupakan unit yang dianggap paling tepat sebagai koordinator penyusunan SOP ini. Wawancara dengan para jurnalis dan perwakilan perusahaan pers juga menunjukkan bahwa departemen SDM yang memiliki kepekaan dan pengetahuan terkait isu kekerasan seksual adalah hal yang sangat penting karena penyintas kekerasan seksual perlu merasa aman saat berinteraksi dengan mereka.

Dengan demikian, departemen SDM harus berperspektif gender, yang bisa diperkaya misalnya dengan mengikuti pelatihan terkait kekerasan seksual di dunia kerja.

Meski demikian, perusahaan pers bisa menunjuk pihak selain departemen SDM sesuai kebutuhan yang ada.

Biasanya, koordinator penyusunan SOP ini akan menjadi pihak koordinator atau penanggung jawab pelaksanaan SOP juga, meski ini bukanlah keharusan.

Perusahaan pers juga bisa berkonsultasi atau meminta bantuan pihak eksternal yang berpengalaman dalam penyusunan SOP terkait kekerasan seksual, misalnya Pusat Kajian Hukum, Gender, dan Masyarakat di Fakultas Hukum UGM.

2. Kumpulkan Semua Pemangku Kepentingan

Seperti disinggung di atas, pemangku kepentingan bisa dikelompokkan menjadi pemangku internal dan eksternal. Pihak internal mengacu pada seluruh karyawan, jajaran direksi, hingga komisaris atau dewan pengawas di perusahaan pers tersebut. Pemangku kepentingan eksternal adalah pihak eksternal yang diajak bekerjasama atau diminta bantuannya dalam penerapan SOP, misalnya psikolog atau lembaga advokasi dari luar organisasi tersebut, termasuk Komnas Perempuan.

Semua pihak itu sebaiknya diinformasikan mengenai rencana penyusunan SOP ini sejak awal dan diajak berdiskusi dalam proses yang akan dijalani. Jika misalnya koordinator penyusunan SOP ini adalah seorang manajer di departemen SDM, ia perlu menerangkan rencana kerjanya beserta referensi yang akan dipakai.

Konteks dan kebutuhan tiap perusahaan pers berbeda-beda, sehingga penyusun SOP perlu menyiapkan sumber daya pendukung (manusia, finansial, budaya perusahaan) sebelum menyusun SOP

3. Tentukan Tahapan dan Linimasa

Berdasarkan panduan ini dan mungkin sumber lain, penyusun SOP perlu menentukan tahap-tahap yang akan dilalui dalam penyusunan SOP dan linimasanya, sehingga targetnya bisa terukur dan realistis untuk dicapai.

4. Prioritaskan untuk Mencatat Masukan dari Penyintas Kekerasan Seksual di Perusahaan Pers Anda

Jenis kekerasan seksual, pelakunya, dampaknya, dan bantuan yang diharapkan oleh penyintas sangat beragam. Karena itu, penting bagi perumus SOP untuk mendengarkan cerita dari para jurnalis perempuan di perusahaan Anda terkait pengalaman yang mereka hadapi dan dukungan apa yang mereka butuhkan.

5. Susun Draf Awal SOP dengan Sistematika yang Memuat Komponen-Komponen SOP

Panduan ini membuat Komponen SOP, yaitu bagian-bagian utama yang perlu hadir dalam sebuah SOP yang baik. Penyusun SOP di perusahaan pers (misalnya departemen SDM) bisa mengubah atau mengadaptasi istilah-istilah yang dipakai di sini sesuai dengan istilah dan kebiasaan yang biasa mereka pakai.

6. Presentasikan atau Bagikan Draf Awal SOP Tersebut Kepada Para Pemangku Kepentingan

Untuk menerima masukan dan tanggapan dari pemangku kepentingan, penyusun SOP perlu mempresentasikan atau membagikan draf awal SOP kepada mereka.

Untuk memudahkan koordinasi di antara berbagai pihak, misalnya, penyusun SOP bisa membuat sebuah grup percakapan di WhatsApp, yang juga memungkinkan para pihak untuk berbagi referensi. Dukungan dana adalah salah satu hal yang perlu dipertimbangkan di sini, misalnya, jika perusahaan pers akan menyediakan personel ekstra untuk penerapan SOP. Namun, dana ekstra juga bisa tidak dibutuhkan ketika perusahaan pers mendapat dukungan dari, misalnya, sebuah lembaga psikologi, melalui kerja sama (barter) konten, seperti disampaikan salah satu redaksi media dalam wawancara yang dilakukan PR2Media dalam riset yang melatari panduan ini.

7. Catat dan Pertimbangkan Masukan dari Para Pemangku Kepentingan untuk Finalisasi SOP

Setelah proses diskusi tersebut, tahap selanjutnya adalah finalisasi SOP. Pada tahap ini, penyusun SOP sudah memiliki sebuah SOP yang utuh, yang sudah mempertimbangkan dukungan finansial maupun non-finansial yang perlu diberikan oleh perusahaan pers dalam pelaksanaan SOP.

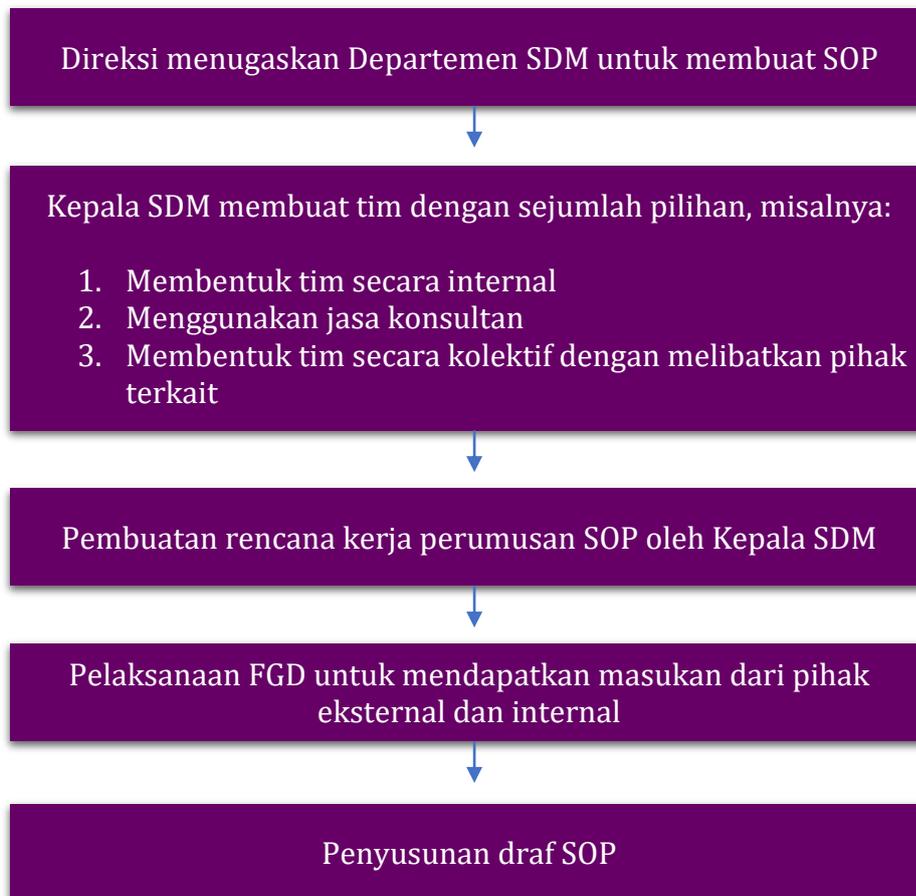
8. Bagikan SOP kepada Semua Karyawan di dalam Perusahaan Pers (Pelaksanaan Pelatihan atau Lokakarya untuk Sosialisasi SOP)

Setelah final dan disetujui oleh pihak direksi dan komisaris atau pengawas, misalnya, SOP perlu dibagikan kepada semua karyawan. Jika dibutuhkan, perusahaan pers bisa menyelenggarakan pelatihan atau lokakarya untuk sosialisasi SOP.

9. Menentukan Pihak yang Melakukan Pengawasan terhadap Implementasi SOP

Tahap terakhir yang tidak kalah penting adalah menentukan pihak atau tim yang akan melakukan pengawasan terhadap implementasi SOP. Dalam wawancara riset yang kami lakukan, sebagian besar jurnalis dan perusahaan pers menyatakan bahwa direksi adalah pihak yang tepat untuk mengawasi departemen SDM—jika departemen ini menjadi koordinator atau penanggung jawab pelaksanaan SOP.

Untuk menjaga independensi dan kredibilitas pengawas, sebaiknya anggota tim pengawas minimal terdiri dari tiga unsur yang berbeda, misalnya unsur direksi (1 orang), unsur karyawan (1 orang), dan unsur masyarakat (misal: ahli hukum, psikolog, tokoh masyarakat, asosiasi jurnalis atau perusahaan media, 1 orang).



Gambar 1. Salah satu model alur penyusunan SOP

VII. Komponen SOP

Komponen di sini adalah hal-hal apa saja yang perlu dimasukkan oleh penyusun SOP di dalam SOP untuk mengatasi kekerasan seksual terhadap jurnalis perempuan. Ada tujuh komponen sebagai berikut.

a. Latar Belakang, Tujuan, dan Ruang Lingkup SOP

Tuliskan latar belakang, tujuan, dan ruang lingkup SOP ini, yaitu misalnya untuk mencegah dan menangani kasus kekerasan seksual terhadap jurnalis perempuan di sebuah perusahaan pers saat melakukan kerja jurnalistik. Anda juga bisa menambahkan, bahwa SOP ini dibuat untuk memperkuat aturan tentang perlindungan jurnalis yang sudah ada di tempat Anda.

b. Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan dan penerapan SOP perlu dituliskan sebagai acuan bagi seluruh pemangku kepentingan. Sejumlah peraturan perundang-undangan di Indonesia yang bisa diacu antara lain:

- a. Undang-Undang Dasar Tahun 1945
- b. Undang-Undang No. 1 Tahun 1946 tentang Peraturan tentang Hukum Pidana
- c. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- d. Undang-Undang No. 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (*Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*)
- e. Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- f. Undang-Undang No. 40 Tahun 1999 tentang Pers
- g. Undang-Undang No. 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya)
- h. Undang-Undang No. 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban sebagaimana diubah dengan Undang-Undang No. 31 Tahun 2014
- i. Undang-Undang No. 21 Tahun 2007 tentang Tindak Pidana Perdagangan Orang
- j. Undang-Undang No. 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik sebagaimana diubah dengan Undang-Undang No. 19 Tahun 2016
- k. Undang-Undang No. 44 Tahun 2008 tentang Pornografi

- l. Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual
- m. Peraturan Pemerintah No. 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja
- n. Peraturan Dewan Pers No. 1/Peraturan-DP/III/2013 tentang Pedoman Penanganan Kasus Kekerasan terhadap Wartawan
- o. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja

c. Definisi dan Penjelasan untuk Istilah-Istilah Kunci

Definisikan dengan jelas apa itu kekerasan seksual dan jenis-jenisnya, sehingga para pemangku kepentingan memiliki pemahaman sama tentang kekerasan seksual dan ruang lingkungannya. Istilah-istilah kunci lain yang sekiranya relevan untuk dituliskan di SOP, antara lain definisi korban atau penyintas, terlapor, pelaku, pencegahan, penanganan, konsultasi atau konseling, pelaksana atau penanggung jawab pelaksanaan SOP, verifikasi, sanksi, dan lain-lain.

Di bagian atas, kami sudah menuliskan definisi kekerasan seksual yang juga dipakai dalam laporan riset yang melatari penyusunan panduan ini. Mengingat beragamnya jenis definisi kekerasan seksual yang ada, perusahaan pers bisa menggunakan definisi yang dianggap sesuai.

d. Prinsip-Prinsip

Ada sejumlah prinsip yang perlu dijunjung tinggi dalam SOP penanganan kekerasan seksual. Berikut prinsip-prinsip yang kami usulkan di sini, yang bisa dilengkapi sesuai kebutuhan:

1. Berpusat pada Penyintas

Seluruh proses yang ada di SOP harus berorientasi pada kepentingan penyintas, yaitu memperhatikan pemenuhan dan perlindungan hak-hak dan kebutuhan penyintas. Kata kunci di sini adalah keamanan penyintas secara fisik dan emosional, sehingga pelaksana SOP harus mementingkan kenyamanan penyintas dan dilakukan tanpa ada paksaan apa pun terhadap penyintas.

2. Tidak Menghakimi

Seluruh proses yang ada di SOP harus menghormati pengalaman penyintas dan pelaksana SOP tidak menghakimi apalagi menyalahkan penyintas.

3. Non-Diskriminatif

Seluruh proses yang ada di SOP harus menyadari dan menghormati beragam latar belakang penyintas, tanpa membedakan senioritas (faktor usia), jabatan di kantor, pengalaman kerja, suku, agama, ras, orientasi seksual, pendidikan, dan lain-lain. Meski demikian, pelaksana SOP juga harus sensitif terhadap faktor-faktor di atas supaya penyintas merasa aman dan nyaman saat melaporkan kasusnya.

4. Adil Gender

Pelaksana SOP harus berperspektif adil gender sehingga bisa mendengarkan dan memahami pengalaman dan kebutuhan penyintas.

5. Kesetaraan

Seluruh proses dalam SOP harus berlandaskan prinsip bahwa penyintas kekerasan dan pelaksana SOP memiliki kuasa yang setara.

6. Kerahasiaan dan Keamanan Data

Seluruh proses dalam SOP, termasuk dokumentasi dan pelaporan ke pihak selain yang dilapor oleh penyintas, harus dilakukan seizin penyintas dan data pribadi yang dikumpulkan harus dijaga kerahasiaannya sebaik mungkin.

7. Independensi dan Imparsialitas

Perusahaan pers bertanggung jawab melaksanakan SOP secara bebas dari pengaruh dan tekanan dari pihak mana pun. Kemudian, imparsialitas berarti penanganan kasus kekerasan seksual dilakukan secara objektif tanpa praduga.

e. Mekanisme Pencegahan

Tindakan pencegahan bisa dilakukan melalui lima cara di bawah ini:

1. Pernyataan Kebijakan

Perlu dibuat pernyataan kebijakan yang berisi penegasan terhadap prinsip perusahaan dalam mencegah kekerasan seksual di lingkungan kerja.²⁵ Pernyataan kebijakan sebaiknya dibuat secara tertulis, dapat diakses secara terbuka, dan dikeluarkan oleh pimpinan tertinggi perusahaan pers.²⁶ Hal ini diperlukan untuk mendorong komitmen dari seluruh tingkatan dalam perusahaan pers dan menjadi perhatian dari pihak ketiga.²⁷

²⁵ Eddyono et.al., *Op.Cit.*, hlm. 48

²⁶ *Ibid.*, hlm. 49

²⁷ *Ibid.*, hlm. 48-49

2. Sosialisasi Perwujudan Lingkungan Kerja yang Sehat dan Aman.

Ini bisa dilakukan misalnya melalui pemberian materi anti kekerasan seksual di lingkungan kerja dalam bentuk poster, *newsletter*, atau publikasi lainnya.

3. Perjanjian Kerja

Ini bisa dilakukan misalnya melalui memasukkan unsur anti kekerasan seksual di dalam perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan.

4. Pelatihan dan panduan

Ini bisa dilakukan misalnya melalui memasukkan materi anti kekerasan seksual di dalam pelatihan yang diadakan bagi seluruh karyawan. Selain itu, perusahaan pers bisa mengadakan pelatihan atau membuat panduan bagi jurnalis perempuan untuk mencegah atau mengantisipasi tindak kekerasan seksual yang dilakukan oleh narasumber atau pihak lain di luar kantor.

5. Pakta Integritas

Jika diperlukan, perusahaan pers bisa membuat sebuah pakta integritas untuk menolak segala bentuk kekerasan seksual, yang akan merupakan wujud komitmen bersama dalam mencegah tindak kekerasan seksual di dalam kantor.

f. Mekanisme Penanganan

1. Prosedur pelaporan bagi penyintas harus diuraikan sejelas mungkin, mulai dari alurnya, medium yang bisa dipakai, dan tata cara yang dianjurkan. Sebagai contoh, jika pihak yang ditugaskan menerima laporan awal adalah departemen SDM, apakah pelaporan bisa melalui email, telepon, WhatsApp, atau secara tatap muka? Lalu berapa nomor telepon yang disediakan untuk itu?
2. Prosedur pelaporan ini juga perlu menegaskan bahwa perlindungan privasi dan kerahasiaan adalah hal yang akan dijunjung tinggi, sehingga penyintas bisa yakin bahwa laporannya aman, termasuk jika misalnya ia melaporkan rekan atau atasan di dalam kantor tersebut.
3. Secara kronologis, berikut contoh prosedur pelaporan yang dapat dituliskan di dalam SOP:
 - a. Korban bisa melakukan pelaporan secara tertulis, telepon, atau tatap muka

- b. Pihak penerima laporan melakukan dokumentasi, verifikasi, asesmen, dan analisis atas kasus yang diterima.
[catatan untuk layouter: di bawah ini di dalam kotak]

Seperti telah disebutkan di komponen prinsip, dokumentasi harus dilakukan seizin penyintas dan data pribadi yang dikumpulkan harus dijaga kerahasiaannya sebaik mungkin. Privasi penyintas harus menjadi prioritas dalam proses dokumentasi kasus kekerasan seksual.

Data minimal yang perlu dikumpulkan:

- Jenis kekerasan
- Tanggal dan tempat kejadian (termasuk jika dilakukan secara daring)
- Informasi tentang pelaku (jika diketahui)
- Respons/tindak lanjut yang akan dilakukan oleh penerima laporan

Data tersebut sangat sensitif sehingga pelaksana SOP yang mengumpulkan data itu harus mampu melindunginya sebaik mungkin, dan perlu meminta izin kepada penyintas jika akan memberikan data itu ke orang lain, termasuk ke atasan sekalipun.

- c. Jika dibutuhkan, penyintas akan mendapatkan pelayanan awal, dapat berupa rujukan ke fasilitas kesehatan termasuk konsultasi psikologis.
- d. Pihak penerima laporan mengambil keputusan apakah kasus tersebut perlu untuk ditindaklanjuti, tentunya sesuai keinginan penyintas.
- e. Apabila penyintas menginginkan kasusnya diproses lebih lanjut, pihak penerima laporan mulai mengumpulkan bukti terkait (jika ada), termasuk memeriksa terlapor, sesuai dengan mekanisme SOP yang ada.
- f. Pelaksana SOP menyampaikan laporan hasil penanganan kasus kepada direksi perusahaan pers.
4. Untuk konsultasi atau konseling, perusahaan pers bisa menyebutkan fasilitas yang sanggup disediakan oleh kantor. Misalnya, jika dibutuhkan oleh penyintas, kantor sudah memiliki kontak atau kerjasama dengan lembaga psikologi atau psikolog di luar kantor, yang siap melayani kebutuhan konseling penyintas kekerasan. Selain itu, perlu dituliskan juga, jika ada kebutuhan melakukan advokasi hukum, kantor juga sudah memiliki mitra yang siap diajak konsultasi tentang hal ini.

g. Mekanisme Pengawasan dan Evaluasi

Dokumentasi yang baik, termasuk dengan catatan mengenai tindak lanjut kasus, adalah salah satu alat yang bisa digunakan untuk mengevaluasi implementasi SOP secara teratur. Hal lain yang juga bisa digunakan adalah masukan atau umpan balik dari penyintas setelah ia melakukan laporan sesuai alur SOP.

Karena itu, pengawasan dan evaluasi SOP harus dilakukan oleh pihak selain pelaksana SOP. Jadi misalnya pelaksana SOP adalah departemen SDM, pengawasnya bisa direksi atau atasan departemen SDM.

SOP perlu menuliskan mekanisme pengawasan dan evaluasi implementasi SOP secara jelas, seperti siapa yang melakukan, kapan dilakukan, dan tata caranya.

VIII. Lampiran

a. Daftar Periksa untuk Asesmen Mandiri

(bisa disesuaikan dengan konteks perusahaan pers)

No	Prinsip	Pertanyaan
1	Berpusat pada Penyintas	Apakah perusahaan pers Anda sudah memberikan informasi yang memadai kepada penyintas tentang dukungan dan pilihan yang tersedia, termasuk segala kelebihan dan kekurangannya jika ada?
2	Tidak Menghakimi	Apakah perusahaan pers Anda sudah menyediakan layanan yang disiapkan atau dilatih untuk menangani penyintas?
		Apakah karyawan (pelaksana SOP) di perusahaan pers Anda terlatih untuk menangani kasus kekerasan seksual?
		Jika sudah, apakah karyawan di perusahaan pers Anda sudah mampu mengenali dan memahami tanda secara fisik dan psikis terhadap penyintas kekerasan seksual?
3	Non-Diskriminatif	Apakah perusahaan pers Anda sudah menghormati penyintas tanpa

	<p>membedakan latar belakang, seperti agama, ras, suku, jabatan, orientasi seksual, dan lain-lain?</p> <p>Apakah karyawan (pelaksana SOP) di perusahaan pers Anda memahami upaya pencegahan stigma atau diskriminasi supaya tidak menghalangi penyintas melaporkan kasusnya?</p>
4 Adil Gender	<p>Apakah perusahaan pers Anda menghargai pemenuhan hak, kewajiban, dan kesempatan seluruh karyawan, termasuk penyintas?</p> <p>Apakah karyawan (pelaksana SOP) di perusahaan pers Anda telah memiliki perspektif adil gender terhadap penyintas?</p>
5 Kesetaraan	<p>Apakah karyawan (pelaksana SOP) di perusahaan pers Anda telah memiliki sikap tidak merendahkan penyintas?</p>
6 Kerahasiaan dan Keamanan Data	<p>Apakah perusahaan pers Anda telah memiliki ruang aman dan nyaman bagi penyintas untuk bercerita?</p> <p>Apakah perusahaan pers Anda telah memiliki protokol pengumpulan dan penyimpanan data yang disampaikan penyintas untuk menjamin kerahasiaan dan keamanan data tersebut?</p>
7 Independensi dan Imparsialitas	<p>Apakah perusahaan pers Anda mampu membangun sistem penanganan kekerasan seksual yang bebas dari pengaruh atau tekanan pihak manapun?</p> <p>Apakah karyawan (pelaksana SOP) di perusahaan pers Anda dapat berlaku profesional dan tidak terpengaruh oleh konflik kepentingan?</p> <p>Apakah karyawan (pelaksana SOP) di perusahaan pers Anda mampu memberikan perlindungan bagi penyintas dari berbagai bentuk intimidasi?</p> <p>Apakah karyawan (pelaksana SOP) di perusahaan pers Anda mampu memberikan perlindungan atas hak-hak dan kerahasiaan terlapor?</p>

b. Mitra Eksternal

- Bantuan bagi korban kekerasan: Carilayanan.com
- Hotline Kesehatan Mental dan Pencegahan Bunuh Diri: +62 811 3855 472 (L.I.S.A)
- Tautan aduan KBGO ke Safenet: <https://id.safenet.or.id/laporkasus/>
- Bantuan Konsultasi Hukum terkait SOP Kekerasan Seksual: Pusat Kajian Hukum, Gender, dan Masyarakat (Law, Gender, and Society) Fakultas Hukum UGM (<https://lgs.law.ugm.ac.id>)

c. Laporan Riset PR2Media dan AJI Indonesia



IX. Referensi

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 1999 tentang Pers

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

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

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor SE. 02/MEN/DJPPK/I/2011 tentang Peningkatan Pembinaan Dan Pengawasan Terhadap Perusahaan Jasa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Surat Edaran Menteri Keuangan Nomor SE-36/MK./2020 tentang Pencegahan dan Dukungan Penanganan Pelecehan Seksual di Lingkungan Kerja dalam Rangka Meningkatkan Keadilan dan Kesenjangan Gender LIngkup Kementerian Keuangan.

Instrumen Internasional

Committee on the Elimination of Discrimination against Women, General Recommendation No. 35 on Gender-Based Violence against Women, Updating General Recommendation No. 19. Retrieved from https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_GC_35_8267_E.pdf.

International Labour Organization, Convention No. 190 concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work. Retrieved from

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Buku, Artikel, dan Dokumen

Eddyono, S. M., Izzati, N. R., Floranti, D. R., Ayuningtyas, A., Syifa, E. M., & Satria, R. F. (2022). *Panduan mengatasi kekerasan dan pelecehan di dunia kerja bagi perusahaan dan pekerja*. UN Women dan ILO.

<https://lgs.law.ugm.ac.id/2022/09/07/buku-panduan-mengatasi-kekerasan-dan-pelecehan-di-dunia-kerja-bagi-perusahaan-dan-pekerja/>

Peraturan Pengurus Nasional tentang SOP Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Organisasi AJI No. 018/AJI/SK/II/2022

Peraturan Dewan Pers Nomor 1/Peraturan-DP/III/2013 tentang Pedoman Penanganan Kasus Kekerasan Terhadap Wartawan

Project Multatuli (2022). Panduan pencegahan dan penanganan kekerasan seksual. Retrieved from

<https://sites.google.com/projectmultatuli.org/panduan-ks-projectm/home?pli=1#h.h5gih4zm5jy>

UN Women. (2021). A practical guide: Developing standard operating procedures (SOPs) for a coordinated response to violence against women, including women migrant workers. Retrieved from

https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ESEA/Docs/Publications/2021/12/SAF_Developing-SOPs_13%20Dec%202021_1.pdf



PANDUAN MEMBUAT SOP

*bagi Perusahaan Pers
untuk Mengatasi
Kekerasan Seksual
di Dunia Kerja*

