

STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP)
KEBIJAKAN ANTI KEKERASAN SEKSUAL
ASSPUK
JULI 2021



Jl. Pangkalan Jati V No. 20, RT 003/05
Kelurahan Cipinang Melayu, Kecamatan Makasar, Jakarta Timur , 13620
Telp. (021) 8661 1757, Faks : (021) 294 86890
Email: asppuk@gmail.com, asppuk@indo.net.id, Website : www.asppuk.or.id, NIB 0220102531099

BAB I PENDAHULUAN

A. Pernyataan Kebijakan

Hak asasi manusia merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia, bersifat universal dan langgeng, oleh karena itu harus dipenuhi, dilindungi, ditegakkan, dan tidak boleh diabaikan, dikurangi, atau dirampas oleh siapapun. Semua bentuk Kekerasan Seksual (*Sexual Violence*) adalah pelanggaran hak asasi manusia dan merupakan penyalahgunaan posisi kuasa terhadap populasi rentan yang telah dijanjikan untuk dilindungi oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) dan para pelaku intervensi kemanusiaan dan pembangunan lainnya.

Kekerasan Seksual dapat menyebabkan konsekuensi yang serius, terkadang berlangsung seumur hidup, dan merugikan bagi para penyintas, terutama penyintas perempuan dan anak-anak. Lebih jauh, Pelecehan Seksual merusak integritas dan reputasi kelembagaan dan para pelaku intervensi kemanusiaan dan pembangunan lainnya serta dapat mengancam keamanan staf dan kerja-kerja kelembagaan yang dijalankannya.

ASPPUK meyakini bahwa semua orang berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan, berhak memperoleh perlindungan dan kondisi kerja yang aman dalam pekerjaannya. Olehnya itu ASSPUK sebagai LSM yang mengedepankan prinsip-prinsip HAM dan anti kekerasan menyatakan tidak mentolerir segala bentuk Kekerasan Seksual di Tempat Kerja dan berkomitmen serta berupaya penuh untuk meningkatkan kapasitas perlindungan dan intervensi yang tepat dalam perlindungan setiap staf, mitra dan orang yang terlibat dalam kerja-kerja ASPPUK.

Untuk itu, ASSPUK meluncurkan SOP ini sebagai acuan ASSPUK melalui bagian Personalia dan Focal Point Anti Kekerasan Seksual ASSPUK untuk memberikan layanan sesuai dengan fungsinya guna mewujudkan Gerakan Anti Kekerasan Seksual di lingkungan kerja bagi anggota perkumpulan dan staf ASSPUK.

Adapun lingkup upaya pencegahan dan penanganan ASSPUK meliputi:

- a. Memfasilitasi mekanisme pelaporan yang aman dan mudah diakses, serta terjaga kerahasiaannya.
- b. Melakukan penjangkauan terhadap anggota perkumpulan dan staf yang menjadi korban Kekerasan Seksual;
- c. Melakukan identifikasi kondisi dan layanan yang dibutuhkan anggota perkumpulan dan staf yang mengalami permasalahan;
- d. Melindungi anggota perkumpulan dan staf di lokasi kejadian dari hal yang dapat membahayakan dirinya;
- e. Melakukan rujukan dan/atau rekomendasi kepada Pusat Pelayanan Terpadu Perempuan dan Anak terdekat atau lembaga layanan perempuan dan anak untuk mendapatkan layanan lebih lanjut.
- f. Menempatkan dan mengungsikan anggota perkumpulan dan staf yang mengalami permasalahan ke Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan dan Anak (P2TP2A) atau lembaga layanan lainnya.

SOP ini menggunakan pendekatan dan berorientasi untuk memastikan

1. Pelaku mendapatkan sanksi serius dari lembaga, serta tindakan hukum sesuai UU yang menjamin perlindungan masyarakat dari eksploitasi dan perlakuan salah seksual;
2. Melihat dan memastikan kondisi korban yang sebenarnya sebelum diberikan layanan yang dibutuhkan;
 - a. pemberian perlindungan dan bantuan darurat kepada korban; dan
 - b. pemberian rekomendasi untuk memberikan layanan lanjutan kepada korban.

B. Landasan Hukum

1. 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*).
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan anak.
4. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2008 tentang Pornografi.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2011 tentang Pembinaan, Pendampingan dan Pemulihan terhadap Anak yang menjadi Korban atau Pelaku Pornografi.
6. UU RI Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak.
7. UU RI Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga.
8. UU RI Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual
9. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan (Kepmenaker) Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja

C. Pengertian

Dalam SOP ini yang dimaksud dengan :

1. Bagian Personalia ASSPUK dan Focal Point Gerakan Anti Kekerasan Seksual ASSPUK merupakan staf terlatih dan ditunjuk oleh Direktur Eksekutif ASSPUK untuk bertanggung jawab dalam menangani pendataan, pelaporan dan penanganan persoalan Kekerasan Seksual (KS) di lingkungan ASSPUK.
2. Operasional Prosedur yang selanjutnya disebut SOP adalah langkah-langkah standar yang harus dilakukan oleh Bagian Personalia dalam memberikan sanksi kepada pelaku dan layanan terhadap staf yang mengalami Kekerasan Seksual (KS)
3. Permasalahan Kekerasan Seksual adalah kasus yang dihadapi anggota perkumpulan dan staf yang bersifat litigasi dan non-litigasi termasuk konsultasi terkait dengan Hak Kesehatan Seksual dan Reproduksi.
4. Kekerasan Seksual adalah setiap perbuatan merendahkan, menghina, melecehkan dan/atau menyerang tubuh dan atau fungsi reproduksi, karena ketimpangan relasi kuasa dan/atau gender, yang berakibat atau dapat berakibat penderitaan psikis dan fisik, termasuk gangguan kesehatan reproduksi termasuk gangguan pekerjaan dan hilangnya kesempatan bekerja dengan aman dan optimal
5. Bentuk kekerasan seksual adalah sebagaimana dimaksud pada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, yang terdiri dari 9 bentuk Tindakan kekerasan seksual diantaranya; pelecehan seksual non fisik, pelecehan seksual fisik, pemaksaan kontrasepsi, pemaksaan sterilisasi, pemaksaan perkawinan, pemaksaan seksual, eksploitasi seksual, perbudakan seksual, kekerasan seksual berbasis elektronik
6. Hak Kesehatan seksual dan reproduksi (HKS) adalah hak yang menjamin setiap individu untuk dapat mengambil keputusan terkait aktivitas seksual dan reproduksi mereka tanpa ada paksaan dan diskriminasi
7. Kekerasan terhadap perempuan dan anak adalah setiap tindakan berdasarkan pada perbedaan jenis kelamin yang berakibat timbulnya kesengsaraan atau penderitaan secara fisik, seksual, mental, psikologis, termasuk intimidasi, pengusiran paksa, ancaman tindakan tertentu, pemaksaan atau perampasan kemerdekaan, penelantaran serta menghalangi kemampuan perempuan dan anak untuk menikmati semua hak dan kebebasannya.
8. Pelecehan Seksual adalah segala Tindakan seksual yang tidak diinginkan, permintaan untuk melakukan perbuatan seksual, Tindakan lisan atau fisik atau isyarat yang bersifat seksual, yang membuat seseorang merasa tersinggung, dipermalukan dan/atau terintimidasi sehingga Tindakan tersebut mengganggu kondisi dan lingkungan kerja
9. Tempat kerja adalah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, dimana tenaga kerja bekerja atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber-sumber bahaya
10. Anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun termasuk anak yang masih dalam kandungan.
11. Penjangkauan adalah tindakan untuk merespon adanya laporan dugaan permasalahan perempuan dan anak yang perlu dibuktikan dan ditindaklanjuti.
12. Rumah aman adalah tempat tinggal sementara yang digunakan untuk memberikan perlindungan terhadap korban sesuai dengan standar yang ditentukan.
13. Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan dan Anak yang selanjutnya disingkat P2TP2A adalah suatu unit kesatuan yang menyelenggarakan fungsi pelayanan terpadu bagi perempuan dan anak korban kekerasan. Layanan ini dapat berbentuk satu atap atau berbentuk jejaring, tergantung kebutuhan di masing-masing daerah.

14. Pusat kesehatan Masyarakat, di singkat dengan puskesmas adalah fasilitas layanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi - setingginya
15. Trauma adalah gangguan dalam diri perempuan dan anak sebagai akibat cedera fisik dan/atau emosional.
16. Kekerasan fisik adalah perbuatan yang mengakibatkan rasa sakit, jatuh sakit atau luka berat.
17. Kekerasan psikis adalah perbuatan yang mengakibatkan ketakutan, hilangnya rasa percaya diri, hilangnya kemampuan untuk bertindak, rasa tidak berdaya, dan/atau penderitaan psikis berat pada seseorang.
18. Kepentingan terbaik bagi anak adalah segala pengambilan keputusan harus selalu mempertimbangkan kelangsungan hidup dan tumbuh kembang Anak.

D. Ruang Lingkup

Ruang Lingkup SOP ini meliputi:

1. Pencegahan Kekerasan Seksual di tempat kerja yang mencakup peran para pihak dan upaya pencegahannya
2. Pengaduan
3. Penanganan
4. Pemulihan
5. Focal Point Gerakan Anti Kekerasan Seksual-ASPPUK

E. Sasaran

Sasaran SOP ini adalah :

1. Dewan Pengurus Nasional (DPN)
2. Dewan Pengawas (DP)
3. Direktur
4. Focal Point Anti Kekerasan Seksual
5. Staf
6. Manajer Proyek
7. Proyek Officer
8. Asisten Proyek
9. Koordinator Proyek
10. Field Officer
11. NGO Anggota
12. Mitra ASPPUK

F. Tujuan SOP

1. Memberikan acuan dalam upaya pencegahan, penanganan dan perlindungan dari segala bentuk kekerasan seksual di tempat kerja
2. Mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, aman, nyaman dan bebas dari Tindakan kekerasan seksual di tempat kerja

BAB II

PRINSIP-PRINSIP UMUM

Bagian Personalia dan Focal Point GAKS- ASSPUK dalam memberikan layanan kepada anggota perkumpulan dan staf yang mengalami permasalahan/ konsultasi dilakukan dengan memperhatikan prinsip- prinsip sebagai berikut:

1. **Non diskriminasi**, artinya setiap anggota Bagian Personalia dan focal point GAKS- ASSPUK berkewajiban memberikan layanan terhadap perempuan dan anak yang mengalami permasalahan, dengan tidak membedakan atau mendiskriminasikan layanan berdasarkan ras, agama, kepercayaan suku dan bangsa serta status sosial.
2. **Hubungan setara dan menghormati**, artinya Bagian Personalia dan focal point GAKS- ASSPUK harus dapat menempatkan dirinya dalam bentuk "teman aman", yaitu orang yang dapat dipercaya oleh korban untuk menolong dan mengembalikan kepercayaan pada lingkungan yang telah merusak kehidupannya sebagai akibat dari permasalahan yang dialami sehingga perempuan dan anak yang mengalami permasalahan memperoleh tempat untuk menumpahkan perasaan, kecemasan dan ketakutan dan mendapat perlindungan sampai dapat mengambil keputusannya sendiri untuk tindakan apa yang akan dilakukan.
3. **Menjaga privasi dan kerahasiaan**, artinya Bagian Personalia dan focal point GAKS- ASSPUK dalam memberikan layanan harus dilakukan di tempat tertutup, aman dan terjamin kerahasiannya, serta tidak ada orang lain atau anggota keluarga yang mengetahui guna membangun kepercayaan dan rasa aman. Kerahasiannya ini sangat diperlukan, mengingat perempuan dan anak yang mengalami permasalahan merasa malu bila kasusnya diketahui orang lain. Untuk itu Bagian Personalia harus menyediakan ruangan yang memadai untuk menjaga kerahasiaan.
4. **Memberi rasa aman dan nyaman**, artinya Bagian Personalia dan focal point GAKS- ASSPUK harus memastikan bahwa perempuan dan anak yang mengalami permasalahan dalam keadaan aman dan nyaman dalam menceritakan masalahnya, pelaku tidak mengetahui tempat perempuan dan anak yang mengalami permasalahan diberikan layanan.
5. **Menghargai perbedaan individu (*individual differences*)**, artinya Bagian Personalia dan focal point GAKS- ASSPUK harus memahami bahwa setiap perempuan dan anak yang mengalami permasalahan mempunyai latar belakang, pengalaman hidup dan *coping mechanism* (cara menghadapi stress) yang berbeda sehingga tidak boleh dibandingkan dengan yang lain dalam hal apapun.
6. **Tidak menghakimi**, artinya Bagian Personalia dan focal point GAKS-ASSPUK harus memastikan bahwa apapun kondisi perempuan dan anak yang mengalami permasalahan atau informasi yang diberikan tidak menghakimi atau mengadili, dan tidak menyalahkannya atas kejadian yang dialami.
7. **Menghormati pilihan dan keputusan korban sendiri**, artinya Bagian Personalia dan focal point GAKS-ASSPUK harus menghormati hak korban untuk mengambil keputusan yang dianggap terbaik bagi dirinya, serta tidak memaksakan agar perempuan dan orang tua anak mengambil keputusan sesuai dengan saran dan masukan Bagian Personalia.
8. **Menggunakan bahasa sederhana dan dapat dimengerti**, artinya Bagian Personalia dan focal point GAKS ASSPUK dalam melakukan identifikasi perlu menggunakan Bahasa yang dapat dimengerti dan diterima oleh perempuan dan anak yang mengalami permasalahan.
9. **Empati**, artinya Bagian Personalia dan focal point GAKS-ASSPUK harus menghayati dan memahami apa yang dirasakan oleh perempuan dan anak yang mengalami permasalahan. Untuk itu Bagian Personalia harus mengikuti semua yang diekspresikan oleh korban.

Bagian Personalia dan focal point GAKS- ASSPUK dalam melaksanakan fungsinya tidak melakukan hal sebagai berikut:

1. Membuka rahasia korban;
2. Kurang serius dalam merespon dan menangani permasalahan yang dilaporkan korban;
3. Menyalahkan perempuan dan anak yang mengalami Kekerasan Seksual sebagai akibat dari perbuatan korban itu sendiri yang tidak menjaga diri atau salah dalam berbusana
4. Kurang menghormati hak perempuan dan anak yang mengalami permasalahan untuk mengambil keputusan terbaik bagi dirinya;
5. Menerima permasalahan sebagai hal yang wajar atau biasa

BAB III PENCEGAHAN

Peran para pihak dalam pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja

1. Dewan Pengurus Nasional dan Dewan Pengawas

- Memastikan bahwa organisasi memiliki kebijakan perlindungan dari kekerasan seksual
- Memastikan bahwa Direktur Eksekutif bertindak dengan penuh tanggung jawab dan bertindak demi kepentingan organisasi ketika berurusan dengan dugaan adanya kasus kekerasan seksual yang terjadi di dalam organisasi
- Mengesahkan, meninjau dan memantau implementasi kebijakan Anti Kekerasan Seksual di organisasi
- Memastikan sumber daya yang memadai dapat dialokasikan dalam mencegah, menangani, melindungi mendampingi dan merehabilitasi korban kekerasan seksual yang terjadi di dalam organisasi
- Memastikan pelaporan kepada pihak berwenang dilakukan sesuai kebutuhan

2. Direktur Eksekutif

- Bertindak dengan penuh integritas dalam menjalankan kebijakan Anti Kekerasan Seksual dan melakukan upaya-upaya dan tindakan untuk menumbuhkan budaya anti korupsi di dalam organisasi
- Memastikan kontrol efektif dan pengurangan risiko dan pencegahan kasus kekerasan seksual di seluruh tingkatan manajemen personalia dan kelembagaan yang ada di dalam organisasi
- Mendelegasikan pengelolaan harian dari kebijakan Anti Kekerasan Seksual kepada Focal Point yang dibentuk khusus untuk bertanggungjawab dalam merespon dan menangani kasus Kekerasan Seksual
- Bekerja sama dengan pihak luar seperti pemerintah, aparat penegak hukum, organisasi perempuan, donor internasional dalam mendukung penghapusan kekerasan seksual di tempat kerja
- Mengalokasikan sumber daya yang memadai untuk mengimplementasikan kebijakan Anti Kekerasan Seksual
- Memastikan bahwa pelanggaran kasus Kekerasan Seksual ditangani sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, termasuk pemberian sanksi yang sesuai
- Mempromosikan kebijakan Anti Kekerasan Seksual untuk mendorong budaya yang kepatuhan dan integritas di organisasi

3. Focal Point Anti Kekerasan Seksual

- Menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan yang mengacu pada kebijakan perusahaan terkait upaya pencegahan Kekerasan Seksual di tempat kerja
- Menerima pengaduan Kekerasan Seksual di tempat kerja dari korban dan/ atau pihak yang mengadukan
- Mencatat pengaduan Kekerasan Seksual di tempat kerja secara tertib dan rapi
- Mengumpulkan informasi terkait indikasi terjadinya Kekerasan Seksual di tempat kerja
- Memberikan pertimbangan kepada korban dan organisasi melalui penyelesaian lebih lanjut dari pengaduan dan kekerasan seksual di tempat kerja
- Memberikan pendampingan kepada korban

4. Manajer Proyek

- Memahami dan mematuhi kebijakan Anti Kekerasan Seksual dan melakukan tindakan yang tepat untuk memastikan bahwa semua anggota tim atau bawahannya mematuhi kebijakan tersebut
- Memastikan seluruh karyawan atau staf memahami kebijakan anti kekerasan seksual secara kompherensif
- Menyusun pengintegrasian kebijakan anti kekerasan seksual ke dalam manajemen sumber daya manusia, termasuk ke dalam desain proyek, program, kegiatan dan anggaran.
- Menjadi teladan dalam menumbuhkan budaya anti kekerasan seksual
- Melakukan control internal yang tepat dan kuat untuk mencegah kasus Kekerasan Seksual pada seluruh manajemen proyek termasuk di lokasi proyek yang menjadi tanggungjawabnya

- Bekerjasama dengan Focal Point Anti Kekerasan Seksual dalam mengimplementasikan kebijakan kasus kekerasan seksual
- Merespon pengaduan atau keluhan dengan cepat terkait adanya dugaan tindak pidana kekerasan seksual yang terjadi didalam organisasi
- Memberikan dukungan kepada korban dan mengkoordinasikan

a. Staf dan Relawan

- Mencegah dan mempromosikan budaya yang egaliter, anti kekerasan dan ramah kepada perempuan, anak, individu dengan disabilitas di dunia kerja
- Memahami dan mematuhi kebijakan Anti Kekerasan Seksual yang berlaku di organisasi
- Melaporkan dugaan terjadinya kasus kekerasan seksual sesuai dengan mekanisme pengaduan pelanggaran yang ada di organisasi
- Bekerjasama dengan tim investigasi atau penyelidikan sesuai kebutuhan ketika terjadi kasus kekerasan seksual di tempat kerja
- Mengikuti pelatihan atau Pendidikan hukum terkait isu kekerasan seksual, termasuk peningkatan kapasitas untuk mendukung implementasi kebijakan
- Meningkatkan kesadaran tentang kebijakan anti kekerasan seksual di tempat kerja, berpartisipasi dalam kampanye kesadaran dan memberikan informasi kepada rekan-rekan mereka
- Mendukung dan memberikan perlindungan kepada korban kekerasan seksual dan tidak boleh melakukan Tindakan pelecehan lebih lanjut atau mencoba menutup-nutupi kejadian tersebut
- Menghindari perilaku yang tidak pantas seperti mencolek, memaksa melakukan tindakan yang merendahkan, menghina, merendahkan, bercanda ke hal-hal yang sifatnya pornois, berkomentar seronok dan laik-lain

b. Mitra ASPPUK

- Memiliki prosedur control yang efektif untuk mengurangi risiko Kekerasan Seksual di Tempat Kerja
- Melaporkan kepada ASPPUK tentang dugaan Tindakan Kekerasan Seksual yang diduga melibatkan orang-orang terkait dengan ASPPUK
- Menanggapi insiden Kekerasan Seksual yang dilaporkan korban kepada ASPPUK

BAB IV

PENGADUAN, PENANGANAN DAN PEMULIHAN KORBAN KEKERASAN DI TEMPAT KERJA

A. Pengaduan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja

1. Pengaduan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja dalam pedoman ini mencakup pengaduan yang disampaikan kepada organisasi yang menyelenggarakan urusan persediaan atau pengelolaan *Human Resource*
2. Pihak-pihak yang dapat mengadukan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja yaitu:
 - Korban
 - Keluarga korban
 - Rekan kerja korban
 - Pihak terkait
3. Pengaduan atas Tindakan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja dapat disampaikan kepada:
 - Focal Point yang ditunjuk untuk bertanggungjawab menangani kasus kekerasan seksual di tempat kerja
 - Divisi atau bagian pengembangan sumber daya manusia
 - Direktur Eksekutif
 - Dewan Pengurus Nasional (DPN)
 - Dewan Pengawas (DP)
4. Penyampaian pengaduan atas Tindakan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja dapat dilakukan secara daring dan luring

5. Focal Point mencatat pengaduan ke dalam daftar pengaduan kasus Kekerasan Seksual di Tempat Kerja

B. Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja

1. Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja dilaksanakan secara serius dengan memastikan bahwa pengaduan tersebut ditangani dengan segera tanpa diskriminasi
2. Penanganan atas pengaduan Kekerasan Seksual di sampaikan kepada Focal Point, sebagaimana kewenangan yang ditanganinya yaitu:
 - a. Menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan yang mengacu pada kebijakan perusahaan terkait upaya pencegahan Kekerasan Seksual di tempat kerja
 - b. Menerima pengaduan Kekerasan Seksual di tempat kerja dari korban dan/ atau pihak yang mengadukan
 - c. Mencatat pengaduan Kekerasan Seksual di tempat kerja secara tertib dan rapi
 - d. Mengumpulkan informasi terkait indikasi terjadinya Kekerasan Seksual di tempat kerja
 - e. Memberikan pertimbangan kepada korban dan organisasi melalui penyelesaian lebih lanjut dari pengaduan dan kekerasan seksual di tempat kerja
 - f. Memberikan pendampingan kepada korban

3. Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja oleh Focal Point GAKS-ASPPUK dalam menangani pengaduan sebagai berikut:

- a. Korban diterima oleh Focal Point GAKS-ASPPUK untuk dilakukan identifikasi awal tentang apakah pengadu adalah korban kekerasan
- b. Bila saat itu korban dalam keadaan tertekan, luka parah, pingsan dan sebagainya sehingga tidak dapat dilakukan wawancara, maka identifikasi awal dapat dilakukan berdasarkan keterangan keluarga/pendamping lainnya. Jika korban berada dalam kondisi gawat, maka segera dilakukan intervensi krisis
- c. Jika identifikasi awal menunjukkan bahwa pelapor adalah korban kekerasan dan dalam kondisi yang memungkinkan untuk diwawancarai, maka petugas menawarkan kepada korban untuk dilakukan proses wawancara
- d. Dalam proses wawancara bila korban mengalami kondisi yang labil dan membutuhkan pertolongan pertama secara psikologis, maka korban ditenangkan terlebih dahulu
- e. Petugas penerima pengaduan kemudian mengidentifikasi kebutuhan korban berdasarkan hasil pengaduan/pencerahan kronologis kejadian dan harapan korban
- f. Petugas Penerima Pengaduan wajib memberikan informasi layanan P2TP2A (Pelayanan Kesehatan, Rehabilitasi Sosial, Bantuan Hukum dan Pemulangan, Reintegrasi Sosial) dan informasi tentang Surat Persetujuan dari korban (inform concern) atas pelayanan/ tindakan/ intervensi P2TP2A. Korban mempunyai hak untuk memilih dan menentukan jenis pelayanan /tindakan/intervensi yang dia inginkan
- g. Petugas Penerima Pengaduan berhak meminta korban menandatangani/cap jempol formulir pengaduan yang tersedia
- h. Korban wajib menyertakan identitas pribadi seperti KTP, Buku nikah dan dokumen lainnya yang dianggap perlu. Bila identitas tersebut tidak ada, maka dapat di susul diwaktu yang lain.
- i. Petugas Penerima Pengaduan melaporkan kasus yang diterimanya ke Bagian Personalia
- j. Bagian personalia akan menindaklanjuti kasus sesuai kebutuhan korban dan menunjuk petugas yang menangani melalui Lembar disposisi penangan kasus ASPPUK. Jika pelaku adalah Bagian Personalia atau Focal Point, maka kasus akan ditindaklanjuti oleh Direktur Eksekutif
- k. Jika Pelaku adalah Direktur Eksekutif, maka kasus akan ditindaklanjuti oleh Dewan Pengurus Nasional (DPN) ASPPUK
- l. Jika Pelaku adalah Dewan pengurus dan Anggota Perkumpulan maka kasus akan ditindaklanjuti oleh tim ad hoc yang dibentuk sesuai dengan ketentuan dalam ART ASPPUK
- m. Lembar Disposisi Penanganan Kasus kemudian diteruskan ke Staf Administrasi dan keuangan untuk proses pembuatan Surat Tugas (ST).
- n. Kasus yang dirujuk ke P2TP2A Kabupaten/kota akan dirujuk melalui Surat Rujukan.

- o. Setelah analisa dari Bagian Personalia maka kasus yang ditangani akan dilengkapi dengan Surat Persetujuan Penanganan (Inform Concern) yang ditandatangani oleh korban.
- p. Setiap pendamping yang melakukan penanganan kasus diwajibkan membuat Laporan Perkembangan Pendampingan yang diserahkan kepada Bagian Personalia
- q. Kasus yang telah selesai dilakukan pemutusan korban melalui Formulir Terminasi Kasus.

4. Pendampingan

Pihak yang menangani pengaduan dapat memberikan pendampingan kepada korban sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Sebelum melakukan identifikasi, Bagian personalia dan Focal Point GAKS- ASSPUK harus:

1. memperkenalkan diri ;
2. menyampaikan tujuan, identifikasi dan manfaatnya terhadap perempuan dan anak yang mengalami permasalahan
3. memastikan persetujuan perempuan dan anak yang mengalami permasalahan untuk dilakukan identifikasi;
4. Memastikan adanya pendamping dari anak yang mengalami permasalahan untuk dilakukan identifikasi;
5. Adanya persetujuan orang tua terhadap anak yang mengalami permasalahan kecuali bila diduga bahwa pelakunya adalah orang tua, persetujuan orang tua tidak diperlukan;
6. Meminta ke bagian pengaduan atau P2TP2A atau lembaga lainnya untuk menyediakan penerjemah yang mengerti bahasa isyarat, dalam hal perempuan dan anak adalah penyandang disabilitas.

Wawancara

Dalam proses identifikasi, Bagian personalia dan Focal Point GAKS-ASPPUK harus melakukan wawancara terhadap anggota perkumpulan dan staf ASSPUK yang mengalami permasalahan dengan memperhatikan hal sebagai berikut :

1. Bila korban adalah perempuan maka diupayakan wawancara dilakukan oleh bagian personalia perempuan, bila korbannya laki-laki maka upayakan wawancara dilakukan oleh bagian personalia laki-laki;
2. upayakan untuk memperoleh informasi tentang korban dilakukan secara cermat baik dari pengantar, pendamping, suami maupun dari perempuan dan anak yang mengalami permasalahan;
3. Dengarkan cerita dan keluhannya, terima dia apa adanya;
4. Lakukan anamnesis (tanya jawab) kepada korban;
5. Jelaskan bahwa permasalahan yang terjadi terhadap korban bukan kesalahannya;
6. Menciptakan suasana yang mendukung dan tidak menuduh, seperti menggunakan pernyataan bahwa tidak seorangpun patut menerima kekerasan dalam keadaan apapun;
7. Ajukan pertanyaan dengan hati-hati dan jelaskan bahwa personalia memiliki perhatian dan peduli dengan keluarga korban;
8. Jika ia tidak bersedia untuk melanjutnya ceritanya, biarkan ia menunda. Karena mungkin korban belum siap menceritakan apa yang terjadi atau dapat membangkitkan depresinya dan tanyakan kapan dapat diwawancarai kembali;
9. Memberikan motivasi kepada korban agar dapat menghadapi masalah antara lain dengan memberikan motivasi tanggung jawab korban terhadap keluarga anak, pekerjaan yang harus dipenuhi atau penguatan dari sisi agama.
10. Menghindari rasa takut untuk bertanya, karena kemungkinan korban yang mengalami permasalahan menutupi permasalahannya, padahal sebetulnya mereka sangat mengharapkan Bagian Personalia untuk bertanya;
11. Jelaskan bahwa banyak lembaga yang siap membantunya
12. Bila korban diam dan tidak mau menjelaskan persoalannya, yakinkan bahwa bagian personalia adalah teman dekat yang dapat:
 - a. menjamin kerahasiaannya;
 - b. memberikan perlindungan dan rasa aman; dan

- c. menyampaikan kebutuhannya.
13. Tetaplah menjadi temannya walaupun ia masih enggan untuk bercerita dan tunjukkan bahwa bagian personalia peduli terhadap keselamatan dan keamanannya;
 14. Tanyakan tentang proses terjadinya permasalahan secara rinci: seperti apa kejadiannya, apa yang menjadi pemicu, penderaan apa yang dialami, apa akibatnya, oleh siapa, kapan, dimana, bagaimana melakukannya, berapa kali, respon apa yang dilakukan korban atau pelaku;
 15. Apakah mengalami permasalahan dalam buang air kecil atau buang air besar;
 16. Mengeluh nyeri yang tidak jelas sebabnya, kontraksi otot, kesemutan dan nyeri perut;
 17. Sering nyeri kepala atau sulit tidur;
 18. Apakah korban pernah mengalami permasalahan sebelumnya yang mengakibatkan trauma.

Observasi

Pada saat wawancara Bagian personalia dan Focal Point GAKS harus melakukan observasi menilai kondisi kesehatan fisik dan psikis perempuan dan anak yang mengalami permasalahan, pendamping, pengantar serta menilai apakah dibutuhkan tindakan medis cepat atau segera.

Untuk itu yang perlu diperhatikan tentang tanda-tanda kekerasan, diantaranya:

1. Perhatikan nilai kejanggalan sikap, gelisah, ketakutan, atau tanda-tanda yang tidak wajar dari perempuan dan anak yang mengalami permasalahan; trauma ringan atau berat;
2. Luka yang meninggalkan bekas berupa memar pada tubuh khususnya sekitar mata dan wajah;
3. Cedera akibat pukulan benda tajam;
4. Gigi tanggal;
5. Kelainan bentuk hidung akibat patah tulang hidung; pendarahan dari hidung akibat pukulan;
6. Rendah diri dengan menganggap dirinya bodoh;
7. Tampak jauh lebih tua dari umurnya, atau mengalami hambatan dalam perkembangan fisiknya;
8. Terkadang penampilannya terlihat menutup-nutupi, capek, kurus, nervous, galak, dan cemas
9. Terkadang selalu berteriak dengan suara aneh atau tiba-tiba melakukan gerakan aneh di luar kebiasaan;
10. Terkadang berbicara seperti dalam keadaan tertekan dan diserang serta berhati-hati jika berbicara sesuatu yang benar terjadi;
11. Terkadang menunjukkan ada sesuatu yang akan dikatakan, tapi ia tidak mampu mengatakannya seperti isyarat gerakan tubuh;
12. Biasanya mengisolasi diri dan sulit untuk bersosialisasi;
13. Biasanya sangat ketakutan bila yang mengantar adalah pelaku;
14. Perhatikan bagaimana masalah mempengaruhi keberfungsian dalam lingkungan sosialnya.

Setelah melakukan identifikasi Bagian personalia dan Focal Point GAKS-ASSPUK harus memberikan nama, alamat, nomor kontak, dan meminta korban untuk menyimpannya di tempat yang aman.

Prosedur penanganan dilakukan dengan memperhatikan hal sebagai berikut :

A. Anggota Perkumpulan ASSPUK

1. Anggota perkumpulan yang mengalami permasalahan/ konsultasi melaporkan masalahnya ke Dewan Pengurus ASSPUK baik secara langsung maupun tidak langsung seperti melalui telepon, sms, *whatsapp*, media sosial, surat oleh korban maupun pihak lain. Selanjutnya Dewan Pengurus akan menindaklanjuti penanganan kasus ini melalui mekanisme sidang Dewan Etik yang dipilih berdasarkan AD/ART dan rapat keputusan ASSPUK.
2. Mekanisme penetapan sanksi bagi pelaku yang merupakan anggota perkumpulan akan menggunakan mekanisme sidang kode etik sesuai AD/ART ASSPUK yang dihadiri oleh seluruh anggota Perkumpulan ASSPUK. Penanganan secara hukum kepada pelaku akan merujuk pada kebijakan dan aturan yang berlaku.
3. Anggota perkumpulan ASSPUK yang menjadi korban akan dipastikan mendapatkan intervensi 6 jenis pelayanan yang difasilitasi oleh bagian personalia dan Focal Point PSEA ASSPUK seperti halnya staf ASSPUK.

4. Melalui bagian personalia, anggota perkumpulan ASSPUK yang mengalami permasalahan dapat dapat dirujuk penanganannya ke Puskesmas, P2TP2A, tokoh adat /agama ataupun lembaga layanan lainnya.
5. Berdasarkan laporan tersebut, bagian personalia melakukan analisis kasus apakah diperlukan penjangkauan atau tidak.
6. Sebelum melakukan penjangkauan terhadap anggota perkumpulan ASSPUK yang mengalami permasalahan, bagian personalia dan Focal Point PSEA ASSPUK dapat melakukan hal sebagai berikut :
 - a. memastikan kembali alamat rumah perempuan dan anak yang mengalami permasalahan; dan
 - b. berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait, antara lain, Puskesmas, P2TP2A, Kepolisian, RT/RW, atau perwakilan

B. Staf ASSPUK

1. Staf ASSPUK yang mengalami permasalahan/ konsultasi melaporkan masalahnya ke Bagian Personalia atau Focal Point GAKS- ASSPUK baik secara langsung maupun tidak langsung seperti melalui telepon, sms, *whatsapp*, media sosial, surat oleh korban maupun pihak lain.
2. Melalui bagian personalia, staf ASSPUK yang mengalami permasalahan dapat mengadukan permasalahannya ke Puskemas, P2TP2A, tokoh adat /agama ataupun lembaga layanan lainnya.
3. Berdasarkan laporan tersebut, bagian personalia melakukan analisis kasus apakah diperlukan penjangkauan atau tidak.
4. Sebelum melakukan penjangkauan terhadap staf ASSPUK yang mengalami permasalahan, bagian personalia dan Focal Point GAKS- ASSPUK dapat melakukan hal sebagai berikut :
 - a. memastikan kembali alamat rumah perempuan dan anak yang mengalami permasalahan; dan
 - b. berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait, antara lain, Puskesmas, P2TP2A, Kepolisian, RT/RW, atau perwakilannya.

C. Pihak Eksternal ASSPUK

1. Pihak eksternal ASSPUK yang mengalami permasalahan oleh pihak terkait di ASSPUK dapat melaporkan masalahnya ke Bagian Personalia atau Focal Point GAKS-ASSPUK baik secara langsung maupun tidak langsung seperti melalui hotline pengaduan resmi ASSPUK, telepon, sms, *whatsapp*, media sosial, website, surat oleh korban maupun pihak lain.
2. Berdasarkan laporan tersebut, bagian personalia melakukan analisis kasus apakah diperlukan penjangkauan atau tidak terhadap korban, dan mempersiapkan proses penanganan pelaku sesuai dengan mekanisme lembaga.
3. Sebelum melakukan penjangkauan terhadap korban akibat pelanggaran GAKS oleh internal ASSPUK, bagian personalia dan Focal Point GAKS ASSPUK dapat melakukan hal sebagai berikut :
 - a. memastikan kembali alamat rumah perempuan dan anak yang mengalami permasalahan; dan
 - c. berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait, antara lain, Puskesmas, P2TP2A, Kepolisian, RT/RW, atau perwakilannya

5. Perlindungan

Organisasi memberikan perlindungan dalam bentuk layanan pengaduan kepada korban dan/ atau pihak yang diadukan apabila terjadi pelanggaran norma ketenagakerjaan dan/atau perselisihan hubungan industrial oleh perusahaan akibat Tindakan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja

6. Pemberian Sanksi oleh Organisasi

- a. Organisasi dapat memberikan sanksi kepada pihak yang diadukan, antara lain berupa:
 1. Surat peringatan tertulis
 2. Pemindahan atau penugasan ke divis/bagian/unit kerja yang lain
 3. Mengurangi atau bahkan menghapus Sebagian atau keseluruhan dari kewenangannya di organisasi
 4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
- b. Pemberian sanksi oleh organisasi harus sesuai dengan bentuk Kekerasan Seksual yang dilakukan oleh pihak yang diadukan dan berdasarkan ketentuan dalam Perjanjian Kerja/ Kontrak Kerja
- c. Sanksi yang dikenakan oleh organisasi tidak akan mengurangi hak korban untuk mengadukan Kekerasan Seksual yang dilakukan pelaku kepada pihak kepolisian dan pelaku dapat dikenakan sanksi pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

7. Pemulihan

Pemulihan korban kekerasan seksual di tempat kerja:

1. Korban kekerasan seksual sangat berpotensi mendapatkan Tindakan pembalasan apabila pihak yang diadukan adalah atasan korban. Untuk mencegah Tindakan balasan tersebut, organisasi bertanggungjawab:
 - a. Memastikan korban agar tidak mendapat Tindakan balasan dari pihak yang diadukan
 - b. Mengawasi kondisi dan lingkungan kerja secara berkala agar tidak terjadi kekerasan seksual di tempat kerja
 - c. Menjamin korban tidak menderita kerugian akibat kekerasan seksual di tempat kerja seperti penolakan promosi, penurunan pangkat dan jabatan, penolakan tunjangan, pemutusan hubungan kerja (PHK) yang akan mengakibatkan kerugian secara ekonomi
2. Tindakan pemulihan oleh organisasi akibat dari tindakan Kekerasan Seksual di tempat kerja, dapat dilakukan antara lain:

- a. Mengembalikan hak atas cuti sakit atau cuti tahunan yang diambil karena proses yang harus dilalui dalam penanganan Kekerasan Seksual
- b. Mempertimbangkan pemberian cuti sakit tambahan dalam hal korban memerlukan konseling karena trauma
- c. Menghapus penilaian negative terhadap korban karena terjadinya kekerasan seksual
- d. Mempekerjakan kembali korban bila yang bersangkutan diberhentikan dengan cara yang tidak benar
- e. Meninjau kembali pemberlakuan dan keputusan terkait hubungan kerja yang merugikan korban dan/atau pihak yang mengadukan untuk memastikan bahwa perlakuan atau keputusan tersebut tidak dilakukan sebagai Tindakan pembalasan dan/atau
- f. Memberi ganti rugi biaya pengobatan

BAB V

RUJUKAN DAN REKOMENDASI

Bagian personalia dan Focal Point GAKS-ASPPUK dalam melaksanakan fungsinya dapat melakukan rujukan untuk memberikan layanan lanjutan terhadap anggota perkumpulan dan staf ASSPUK yang mengalami permasalahan, dengan kategori layanan yang:

1. Memerlukan penanganan ahli
2. Hanya dapat diberikan oleh unit layanan teknis
3. Diperlukan bersifat gawat/ kritis
4. Terkait dengan penegakan hukum

Langkah-langkah yang perlu dilakukan Bagian personalia dan Focal Point GAKS-ASPPUK dalam melakukan rujukan, antara lain:

1. Berkoordinasi dengan P2TP2A atau lembaga layanan lainnya untuk mendapatkan layanan yang dibutuhkan;
2. Melakukan observasi untuk memantau layanan yang dibutuhkan apakah sudah sesuai dengan kebutuhan perempuan dan anak yang mengalami permasalahan; dan
3. Jika dalam pemantauan, layanan yang diberikan oleh lembaga layanan tersebut belum sesuai atau tidak ada perkembangan kondisi perempuan dan anak yang mengalami permasalahan maka merekomendasikan kepada P2TP2A untuk melakukan rujukan kembali ke lembaga layanan lainnya.

PENUTUP

Demikian SOP Anti Kekerasan Seksual ini disusun sebagai acuan ASSPUK untuk memberikan pelayanan dan perlindungan memadai bagi anggota perkumpulan dan staf ASSPUK, serta Masyarakat publik terkait.

Ketentuan penting lainnya yang belum termuat dalam SOP ini akan diatur lebih lanjut sebagai bagian yang tidak terpisahkan.

