MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 88 TAHUN 2023
TENTANG
PEDOMAN PENCEGAHAN DAN PENANGANAN
KEKERASAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : a. bahwa setiap orang berhak mendapatkan pelindungan dari kekerasan seksual dan bebas dari perlakuan yang merendahkan derajat dan martabatnya di tempat kerja;

b. bahwa kekerasan seksual bertentangan dengan nilai ketuhanan dan kemanusian serta mengganggu keamanan dan keharmonisan hubungan kerja di tempat kerja;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 120, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6792);
3. Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2020 tentang Kementerian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 213);
4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 108);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN TENTANG PEDOMAN PENCEGAHAN DAN PENANGANAN KEKERASAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA.

KESATU : Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja yang selanjutnya disebut Pedoman sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.

KEDUA : Pedoman sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU dimaksudkan untuk memberikan petunjuk teknis agar pelaksanaan pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja dapat dilakukan secara optimal dan dapat menjaga hubungan industrial yang harmonis dan produktif.

KETIGA : Pedoman sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU merupakan panduan dalam melaksanakan pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja terutama bagi pengusaha/perusahaan, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pihak terkait lainnya di tempat kerja, serta kementerian dan dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi/kabupaten/kota.

KEEMPAT : Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 29 Mei 2023

MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,

IDA FAUZIYAH

LAMPIRAN
KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 88 TAHUN 2023
TENTANG PEDOMAN PENCEGAHAN DAN
PENANGANAN KEKERASAN SEKSUAL
DI TEMPAT KERJA

PEDOMAN PENCEGAHAN DAN PENANGANAN KEKERASAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Konstitusi Negara Republik Indonesia telah meletakkan landasan hukum yang tegas bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Ketentuan tersebut dimaknai bahwa setiap warga negara berhak dalam pekerjaannya maupun penghidupannya diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabat sebagai seorang manusia. Pasal 28G ayat (1) UUD 1945 juga menyatakan bahwa setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi. Ketentuan ini dimaknai termasuk juga pelindungan terhadap perlakuan kekerasan seksual.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) mengatur bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh pelindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Selain ketentuan tersebut, terdapat ketentuan dalam peraturan perundang-undangan lainnya yang memberikan pelindungan dari tindakan kekerasan seksual, antara lain Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana

Kekerasan Seksual, Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 1 Tahun 2020 tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di Tempat Kerja yang telah diubah sebagian dengan Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 1 Tahun 2023, dan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Nomor 30 Tahun 2021 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Lingkungan Perguruan Tinggi. Dari beberapa peraturan tersebut di atas, menunjukkan bahwa negara memberikan jaminan atas pelindungan terhadap segala perbuatan yang dapat menurunkan harkat dan martabat manusia termasuk tindakan kekerasan seksual di tempat kerja.

Berdasarkan perkembangan data dalam Sistem Informasi Online Perlindungan Perempuan dan Anak (SIMFONI PPA) di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, diketahui bahwa kasus kekerasan seksual mengalami kenaikan pada kurun 3 (tiga) tahun terakhir. Terkait kekerasan seksual yang khususnya terjadi di tempat kerja juga menunjukkan data kasus dan korban yang relatif besar. Kondisi ini cukup memprihatinkan karena akan mempengaruhi kondisi kerja dan hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Korban kekerasan seksual pada umumnya akan mengalami dampak psikologis antara lain merasa malu, kaget, menyalahkan diri sendiri, marah, frustasi, bingung, depresi, dan mengisolasi diri. Kondisi korban kekerasan seksual yang bisa saja terjadi pada pekerja/buruh, pengusaha atau pihak-pihak terkait ini akan mempengaruhi kinerja dan menciptakan hubungan kerja yang tidak kondusif, sehingga mengganggu kenyamanan dalam bekerja dan berusaha.

Pada tahun 2011, Kementerian Ketenagakerjaan telah menerbitkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja. Dengan perkembangan kondisi dan tantangan saat ini, Surat Edaran tersebut perlu dilakukan penyesuaian. Terlebih dengan telah diundangkannya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, maka materi muatan dalam Surat Edaran tersebut perlu dilakukan sinkronisasi dan penguatan berupa pedoman teknis yang dapat digunakan sebagai acuan bersama dalam pencegahan dan penanganan kekerasan seksual oleh

pengusaha/perusahaan, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pihak terkait lainnya di tempat kerja, serta kementerian dan dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi/kabupaten/kota, yaitu dalam bentuk Keputusan Menteri Ketenagakerjaan tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja.

B. Tujuan

1. Memberikan acuan dalam upaya pencegahan, penanganan, dan pelindungan 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.

C. Ruang Lingkup

Pedoman ini meliputi:

1. Hal-hal yang terkait kekerasan seksual di tempat kerja yang mencakup bentuk, pelaku, korban, dan lingkup terjadinya kekerasan seksual di tempat kerja;
2. Pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja yang mencakup peran para pihak dan upaya pencegahannya;
3. Pengaduan, penanganan, dan pemulihan korban kekerasan seksual di tempat kerja; dan
4. Satuan tugas pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja yang mencakup pembentukan, keanggotaan serta tugas dan fungsi satuan tugas.

D. Pengertian

1. Kekerasan Seksual adalah setiap perbuatan merendahkan, menghina, melecehkan dan/atau menyerang tubuh dan/atau fungsi reproduksi seseorang, karena ketimpangan relasi kuasa dan/atau gender, yang berakibat atau dapat berakibat penderitaan psikis dan/atau fisik termasuk yang mengganggu kesehatan reproduksi seseorang dan hilang kesempatan bekerja dengan aman dan optimal.

2. Pelecehan Seksual adalah segala tindakan seksual yang tidak diinginkan, permintaan untuk melakukan perbuatan seksual, tindakan lisan atau fisik atau isyarat yang bersifat seksual, atau perilaku lain apapun yang bersifat seksual, yang membuat seseorang merasa tersinggung, dipermalukan dan/atau terintimidasi sehingga tindakan tersebut mengganggu kondisi dan lingkungan kerja.
3. 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 atau sumber-sumber bahaya termasuk semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan Tempat Kerja tersebut.
4. Korban adalah orang yang mengalami penderitaan fisik, mental, kerugian ekonomi, dan/atau kerugian sosial yang diakibatkan tindak pidana Kekerasan Seksual.
5. Pelaku adalah orang yang melakukan perbuatan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja.
6. Pencegahan adalah segala tindakan atau usaha yang dilakukan untuk menghilangkan berbagai faktor yang menyebabkan terjadinya tindak pidana Kekerasan Seksual dan keberulangan tindak pidana Kekerasan Seksual.
7. Pemulihan adalah segala upaya utuk mengembalikan kondisi fisik, mental, spiritual, dan sosial Korban.
8. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/Buruh baik di Perusahaan maupun di luar Perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.
10. Pengusaha adalah:
    a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri;

b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya;

c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

11. Perusahaan adalah:
    a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
    b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
13. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
14. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan Pengusaha, atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
15. Lembaga Kerja Sama Bipartit yang selanjutnya disebut LKS Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu Perusahaan yang anggotanya terdiri dari Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur Pekerja/Buruh.

BAB II
KEKERASAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

A. Bentuk Kekerasan Seksual

1. Dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual ada 9 (sembilan) bentuk tindakan Kekerasan Seksual, yaitu:
   a. Pelecehan Seksual nonfisik;
   b. Pelecehan Seksual fisik;
   c. pemaksaan kontrasepsi;
   d. pemaksaan sterilisasi;
   e. pemaksaan perkawinan;
   f. penyiksaan seksual;
   g. eksploitasi seksual;
   h. perbudakan seksual; dan
   i. Kekerasan Seksual berbasis elektronik.
2. Kekerasan Seksual merupakan sikap/pernyataan/tindakan yang merendahkan martabat manusia. Oleh sebab itu, bisa berdampak negatif baik pada Korban maupun lingkungan kerjanya.

   Di bawah ini beberapa bentuk Kekerasan Seksual yang sering terjadi di Tempat Kerja:
   a. Pelecehan Seksual nonfisik, merupakan perbuatan seksual secara nonfisik yang ditujukan terhadap tubuh, keinginan seksual, dan/atau organ reproduksi dengan maksud merendahkan harkat dan martabat seseorang berdasarkan seksualitas dan/atau kesusilaannya, antara lain:
      1) pelecehan verbal atau lisan yang merupakan komentar bernada seksual, lelucon yang bersifat ofensif, ungkapan yang bersifat menghina mengenai kehidupan pribadi atau bagian tubuh atau penampilan seseorang;
      2) pelecehan isyarat atau visual yang merupakan bahasa tubuh dan/atau gerakan tubuh yang menyiratkan sesuatu yang bersifat seksual, mendelik, mengerling atau bersiul yang dilakukan berulang-ulang, isyarat dengan jari, dan menjilat bibir serta melirik atau menatap penuh nafsu;

3) pelecehan psikologis atau emosional yang merupakan pemintaan, ajakan rayuan yang berulang-ulang dan tidak diinginkan, ajakan kencan yang tidak diharapkan, penghinaan atau celaan yang bersifat seksual.

b. Pelecehan Seksual fisik, merupakan perbuatan seksual secara fisik yang ditujukan terhadap tubuh, keinginan seksual, dan/atau organ reproduksi dengan maksud merendahkan harkat dan martabat seseorang berdasarkan seksualitas, antara lain mencium, menepuk, mencubit, dan menempelkan tubuh penuh nafsu.

c. Kekerasan Seksual berbasis elektronik, dilakukan oleh Pelaku yang tanpa hak:

1) melakukan perekaman dan/atau mengambil gambar atau tangkapan layar yang bermuatan seksual di luar kehendak atau tanpa persetujuan orang yang menjadi objek perekaman atau gambar atau tangkapan layar;

2) mentransmisikan informasi elektronik dan/atau dokumen elektronik yang bermuatan seksual di luar kehendak penerima yang ditujukan terhadap keinginan seksual; dan/atau

3) melakukan penguntitan dan/atau pelacakan menggunakan sistem elektronik terhadap orang yang menjadi obyek dalam informasi/dokumen elektronik untuk tujuan seksual.

B. Pelaku Kekerasan Seksual

Pelaku Kekerasan Seksual di Tempat Kerja dalam Pedoman ini adalah pihak yang diadukan meliputi Pengusaha, Pekerja/Buruh, dan/atau pihak terkait lainnya yang sedang berada di Tempat Kerja.

C. Korban Kekerasan Seksual

Korban Kekerasan Seksual di Tempat Kerja meliputi Pekerja/Buruh, Pengusaha, dan/atau pihak terkait lainnya yang sedang berada di Tempat Kerja.

D. Lingkup Terjadinya Kekerasan Seksual

Lingkup terjadinya Kekerasan Seksual di Tempat Kerja atau yang berhubungan dengan Tempat Kerja misalnya di kendaraan antar jemput Pekerja/Buruh, atau di tempat lain.

BAB III

PENCEGAHAN KEKERASAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

A. Peran Para Pihak dalam Pencegahan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja

1. Pengusaha, menyusun dan menginformasikan kebijakan serta memastikan tidak terjadi tindak Kekerasan Seksual.
2. Pekerja/Buruh, berpartisipasi aktif dalam upaya Pencegahan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja.
3. Serikat Pekerja/Serikat Buruh, membantu Perusahaan dalam penyebarluasan informasi kebijakan dan turut dalam upaya Pencegahan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja kepada anggotanya.
4. Pihak terkait lainnya yang sedang berada di Tempat Kerja, mematuhi aturan kebijakan Pencegahan Kekerasan Seksual yang berlaku di Tempat Kerja.
5. Satuan Tugas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja (Satuan Tugas) yang dibentuk di Perusahaan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan yang mengacu pada kebijakan Perusahaan terkait upaya Pencegahan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja.
6. Kementerian dan dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota/ provinsi, melakukan pembinaan dan pemantauan pelaksanaan Pencegahan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja.

B. Upaya Pencegahan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja

1. Mengatur kebijakan Pencegahan dan penanganan Kekerasan Seksual dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

   Kekerasan Seksual merupakan tindak pidana yang dapat dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kekerasan Seksual juga merupakan pelanggaran norma di Perusahaan yang dapat diberikan sanksi berupa surat peringatan sampai dengan pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu Pengusaha wajib mengatur kebijakan Perusahan terkait Pencegahan dan penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja

secara jelas dan rinci yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

2. Melaksanakan edukasi kepada para pihak di Tempat Kerja.

   Edukasi mengenai Kekerasan Seksual kepada seluruh pihak merupakan langkah penting dalam upaya mencegah dan menangani Kekerasan Seksual khususnya di Tempat Kerja. Pemahaman yang mendalam mengenai Kekerasan Seksual merupakan pegangan penting agar setiap orang dapat terhindar dari bentuk-bentuk perbuatan Kekerasan Seksual yang berpotensi terjadi di Tempat Kerja. Untuk itu semua pihak harus berperan aktif dalam melakukan edukasi dimaksud.

   Pengusaha perlu menyertakan informasi tentang Kekerasan Seksual dalam program-program orientasi, pendidikan dan pelatihan bagi Pekerja/Buruh. Sedangkan Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus menyampaikan informasi tentang Kekerasan Seksual dalam program-program pendidikan dan latihan yang dimiliki, bagi anggotanya.

3. Meningkatkan kesadaran diri.

   Setiap orang yang berada di Tempat Kerja harus meningkatkan kesadaran dirinya atas potensi resiko Kekerasan Seksual agar tidak memicu terjadinya Kekerasan Seksual di Tempat Kerja.

4. Menyediakan sarana dan prasarana kerja yang memadai.

   Ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai dapat mencegah terjadinya Kekerasan Seksual di Tempat Kerja. Misalnya: penyediaan ruang kerja dan ruang istirahat dengan penerangan yang cukup, penempatan kamera pengawas, pemisahan toilet atau mess Pekerja/Buruh sesuai jenis kelamin, dan lain-lain.

5. Mempublikasikan gerakan anti Kekerasan Seksual di Tempat Kerja.

   Merupakan ajakan untuk mencegah terjadinya Kekerasan Seksual di Tempat Kerja dalam bentuk tulisan, gambar maupun video antara lain berupa pamflet, spanduk, *banner*, dan media sosial.

BAB IV

PENGADUAN, PENANGANAN DAN PEMULIHAN
KORBAN KEKERASAN SEKSUAL 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 Perusahaan, dinas dan/atau kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
2. Pihak-pihak yang dapat mengadukan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja, yaitu:
   a. Korban;
   b. keluarga Korban;
   c. rekan kerja Korban; dan/atau
   d. pihak terkait lainnya.
3. Pengaduan atas tindakan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja dapat disampaikan kepada:
   a. Satuan Tugas yang dibentuk di Perusahaan;
   b. dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota/provinsi; dan/atau
   c. kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
4. Penyampaian pengaduan atas tindakan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja dapat dilakukan secara daring atau luring.
5. Satuan Tugas dan/atau instansi pemerintah sebagaimana dimaksud pada angka 3, mencatat pengaduan ke dalam daftar pengaduan kasus Kekerasan Seksual di Tempat Kerja.
6. Selain disampaikan kepada Satuan Tugas dan/atau instansi pemerintah sebagaimana dimaksud pada angka 3, pengaduan atas tindakan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja dapat disampaikan langsung kepada kepolisian.

B. Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja

1. Penanganan pengaduan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja harus dilaksanakan secara serius dengan memastikan bahwa pengaduan tersebut ditangani dengan segera dan tanpa diskriminasi.

2. Penanganan atas pengaduan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja yang disampaikan kepada Satuan Tugas dan/atau instansi pemerintah sebagaimana dimaksud pada huruf A angka 3, dilakukan sesuai kewenangannya dan ditangani oleh:
   a. Satuan Tugas yang dibentuk di Perusahaan;
   b. unit kerja yang membidangi hubungan industrial atau pengawasan ketenagakerjaan pada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota/provinsi; dan/atau
   c. unit kerja yang membidangi hubungan industrial atau pengawasan ketenagakerjaan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
3. Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja oleh Satuan Tugas dan/atau unit kerja sebagaimana dimaksud pada angka 2 sebagai pihak yang menangani pengaduan, dilakukan sebagai berikut:
   a. Pihak yang menangani pengaduan mengumpulkan informasi antara lain melalui permintaan keterangan terkait pengaduan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja dengan menerapkan prinsip praduga tak bersalah, hasil pantauan kamera pengawas (CCTV), dan sumber informasi lainnya.
   b. Permintaan keterangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dapat dilakukan terhadap Korban dan/atau pihak yang mengadukan, pihak yang diadukan, dan pihak terkait lainnya.
   c. Hasil pengumpulan informasi dibuat secara tertulis oleh pihak yang menangani pengaduan.
   d. Dari hasil pengumpulan informasi, pihak yang menangani pengaduan dapat memberikan pertimbangan kepada:
      1) Korban, untuk mengadukan tindakan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja kepada kepolisian; dan/atau
      2) Perusahaan, untuk memberikan sanksi kepada pihak yang diadukan sesuai ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

4. Pendampingan

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

5. Pelindungan

   Dinas dan/atau kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan memberikan pelindungan 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 Perusahaan

   a. Pengusaha dapat memberikan sanksi kepada pihak yang diadukan, antara lain berupa:
      1) surat peringatan tertulis;
      2) pemindahan atau penugasan ke divisi/bagian/unit kerja lain;
      3) mengurangi atau bahkan menghapus sebagian atau keseluruhan dari kewenangannya di Perusahaan;
      4) pemberhentian sementara (*skorsing*); dan/atau
      5) pemutusan hubungan kerja.

   b. Pemberian sanksi oleh Perusahaan harus sesuai dengan bentuk Kekerasan Seksual yang dilakukan oleh pihak yang diadukan dan berdasarkan ketentuan yang tercantum dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

   c. Sanksi yang dikenakan oleh Perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b tidak mengurangi hak Korban untuk mengadukan tindakan Kekerasan Seksual kepada pihak kepolisian dan Pelaku dapat dikenakan sanksi pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

C. 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, Perusahaan bertanggung jawab:
   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; dan
   c. menjamin Korban tidak menderita kerugian akibat Kekerasan Seksual di Tempat Kerja, seperti penurunan pangkat, penolakan promosi yang mengakibatkan kerugian uang karena penolakan tunjangan dalam hubungan kerja, dan lain-lain.
2. Tindakan Pemulihan lainnya oleh Perusahaan akibat 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 negatif dalam catatan di bagian kepegawaian Perusahaan 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 seperti biaya pengobatan.

BAB V
SATUAN TUGAS PENCEGAHAN DAN PENANGANAN KEKERASAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA

A. Pembentukan Satuan Tugas

1. Perusahaan wajib membentuk Satuan Tugas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja (Satuan Tugas).
2. Bagi Perusahaan yang mempunyai LKS Bipartit, Satuan Tugas tersebut merupakan bagian dalam struktur organisasi LKS Bipartit.
3. Bagi Perusahaan yang belum mempunyai LKS Bipartit, Satuan Tugas dapat ditetapkan melalui Keputusan Pimpinan Perusahaan.
4. Satuan Tugas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja, bekerja dalam lingkup Tempat Kerja dengan berpedoman pada Pencegahan dan penanganan Kekerasan Seksual yang diatur dalam syarat kerja di Perusahaan berupa Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

B. Keanggotaan Satuan Tugas

1. Anggota Satuan Tugas berasal dari perwakilan Pengusaha dan perwakilan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Perusahaan.
2. Anggota Satuan Tugas berjumlah gasal, paling sedikit 3 (tiga) orang.
3. Susunan keanggotaan Satuan Tugas, terdiri atas:
   a. ketua merangkap anggota;
   b. sekretaris merangkap anggota;
   c. anggota.

C. Tugas dan Fungsi Satuan Tugas

1. Tugas anggota Satuan Tugas
   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 Perusahaan mengenai penyelesaian lebih lanjut dari pengaduan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja; dan
f. Memberikan pendampingan kepada Korban.

2. Fungsi Satuan Tugas

Satuan Tugas berfungsi sebagai pusat Pencegahan dan penanganan Kekerasan Seksual di Perusahaan.

3. Selain melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud dalam angka 1 dan angka 2 di atas, Satuan Tugas wajib:
   a. menjunjung tinggi norma dan kode etik yang ditetapkan oleh Perusahaan;
   b. menjamin kerahasiaan identitas pihak yang terkait langsung dengan Pengaduan dan penanganan kasus Kekerasan Seksual di Tempat Kerja; dan
   c. menjaga independensi dan kredibilitas Satuan Tugas.

BAB VI
PENUTUP

Pedoman ini disusun sebagai acuan bagi Pengusaha/Perusahaan, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan pihak terkait lainnya di Tempat Kerja, serta kementerian dan dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi/kabupaten/kota, dalam menyelenggarakan Pencegahan dan penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja.

MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,

IDA FAUZIYAH