

MODUL DAN SOP PENCEGAHAN DAN PENANGANAN KEKERASAN BERBASIS GENDER ONLINE (KBGO)

UNTUK PERUSAHAAN MEDIA





Asosiasi
Media Siber
Indonesia

Didukung oleh:



**MODUL DAN SOP PENCEGAHAN DAN PENANGANAN
KEKERASAN BERBASIS GENDER ONLINE (KBGO)
UNTUK PERUSAHAAN MEDIA**

2024

MODUL DAN SOP PENCEGAHAN DAN PENANGANAN KEKERASAN BERBASIS GENDER ONLINE (KBGO) UNTUK PERUSAHAAN MEDIA

Penulis & Konsultan GEDI	: Nita Roshita
Editor	: Citra Dyah Prastuti
Konsultan Hukum	: Ade Wahyudin
Tim Pendukung	: Sarah Ervina (Program Manager) Putri Tirta (Program Officer) Muhammad Abd. Rosyid (Program Assistant)
Perancang sampul	: Inez Kriya (ilustrasi kekerasan seksual di tempat kerja dibuat untuk Project Multatuli, di bawah lisensi Creative Commons BY-NC-ND 2.0)
Tata letak	: Fahrul Rozi

Diterbitkan oleh:



Asosiasi Media Siber Indonesia (AMSI), 2024

Gedung Tempo Media, Jl. Palmerah Barat No. 8, Jakarta Selatan 12210

Website: www.amsi.or.id

Email: info@amsi.or.id

Edisi Pertama: Mei 2024

The Indonesia Media Program dilaksanakan oleh ABC International Development dan didanai oleh Pemerintah Australia berdasarkan Strategi Penyiaran Indo-Pasifik.

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	3
KATA PENGANTAR	6
TENTANG MODUL & SOP	10
AKRONIM.....	12
MENGAPA PERUSAHAAN MEDIA PERLU MEMILIKI SOP PENCEGAHAN DAN PENANGANAN KBGO?.....	13
Dimensi Hukum	14
Dimensi Bisnis.....	16
Dimensi Audiens.....	17
DAMPAK KBGO	19
Terhadap Individu Korban	20
Terhadap Perusahaan Media	22
PENCEGAHAN KEKERASAN SEKSUAL BERBASIS GENDER LURING DAN DARING OLEH PERUSAHAAN MEDIA	26
PENANGANAN DAN PENDAMPINGAN KASUS KBGO	31
Prinsip-prinsip Pendampingan.....	32
Penanganan dan Pendampingan oleh Perusahaan Media	33
Alur Penanganan Kasus KBGO	36
SOP PENCEGAHAN DAN PENANGANAN KEKERASAN SEKSUAL BERBASIS GENDER LURING DAN DARING DI PERUSAHAAN MEDIA.....	37
PANDUAN UNTUK PERUSAHAAN MEDIA	38
BAGIAN 1: KOMITMEN PERUSAHAAN.....	39
BAGIAN 2: PERLINDUNGAN TERHADAP KARYAWAN	40

2.1. Karyawan Mengalami Kekerasan Seksual di Tempat Kerja	41
2.2. Karyawan Sebagai Saksi yang Melihat atau Mendengar atau Khawatir Terjadi Kekerasan Seksual di Tempat Kerja.....	42
2.3. Karyawan yang Dituduh Melakukan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja.....	43
BAGIAN 3: DASAR HUKUM	44
BAGIAN 4: PIHAK-PIHAK YANG DIATUR OLEH KEBIJAKAN INI.....	44
BAGIAN 5: IMPLEMENTASI KEBIJAKAN	45
BAGIAN 6: DEFINISI ISTILAH.....	45
6.1. Kekerasan Seksual dari UU No 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual	45
6.2. Kekerasan Berbasis Gender Online dari SAFEnet.....	49
6.3. Jenis KBGO dari PurpleCode Collective	49
6.4. Tempat Kerja	52
BAGIAN 7: KERAHASIAAN.....	53
BAGIAN 8: HAK & TANGGUNG JAWAB.....	54
8.1. Hak Karyawan.....	54
8.2. Kewajiban Perusahaan.....	55
BAGIAN 9: PROSEDUR PENGADUAN	56
9.1. Yang Dapat Mengadukan Kasus	56
9.2. Yang Dapat Menangani Kasus.....	57
BAGIAN 10: ALUR PENGADUAN	58
Langkah 1 - Pengaduan kekerasan seksual dibuat	58
Langkah 2 - Pengaduan diterima	58
Langkah 3 - Investigasi.....	60

Langkah 4 - Keputusan	61
Langkah 5 - Umpan balik	61
Langkah 6 - Tindak lanjut dan dukungan.....	62
BAGIAN 11: BANDING	62
BAGIAN 12: PEMBEBASTUGASAN	63
BAGIAN 13: HASIL DAN TINDAKAN DISIPLINER	63
BAGIAN 14: PEMBALASAN	64
BAGIAN 15: DUKUNGAN.....	65

KATA PENGANTAR

Jurnalisme berkualitas hanya dapat berkembang di media yang bisnisnya sehat. Tanpa media yang bisnisnya sehat, sulit memastikan produksi konten jurnalistik yang baik dan berkualitas. Padahal publik membutuhkan jurnalisme yang berkualitas untuk memastikan ekosistem informasinya berfungsi dengan baik, agar warga dapat mengambil keputusan yang tepat untuk berbagai situasi pelik dan kompleks di sekitar kita.

Karena itulah, sejak berdiri pada 2017, Asosiasi Media Siber Indonesia (AMSI) memiliki satu visi utama yakni membangun media yang bisnisnya sehat dan kontennya berkualitas. Visi itu diwujudkan dengan melaksanakan dua misi yakni memperkuat sistem produksi dan distribusi jurnalisme berkualitas di platform digital dan mendukung upaya membangun ekosistem bisnis yang sehat demi keberlanjutan (*sustainability*) media di Indonesia.

Tentu ada banyak variabel yang berperan dalam mendukung keberlanjutan media. Salah satu aspek yang penting adalah memastikan sistem internal di perusahaan media mengadopsi nilai yang tepat. Tanpa nilai-nilai yang selaras dengan tujuan perusahaan melayani publik dengan konten jurnalistik berkualitas, maka ikhtiar menuju pencapaian tujuan tersebut juga bakal terjal dan berliku.

Dalam konteks menyelaraskan sistem internal yang memproses input dengan output dan dampak dari produk perusahaan, belakangan ini kita makin sering mendengar relevansi nilai-nilai soal Lingkungan, Sosial dan Tata Kelola (*Environmental, Social and Governance*) atau lazim dikenal dengan sebutan ESG dalam manajemen perusahaan yang baik. Diskursus mengenai ESG juga kerap dihubungkan dengan pentingnya penerapan kesetaraan gender, keberagaman dan inklusivitas (*Gender Equality, Diversity and Inclusion*) atau GEDI di dalam perusahaan. Banyak riset manajemen menemukan korelasi dua konsep ini dengan pengelolaan

perusahaan yang baik dan berkualitas, tak terkecuali di perusahaan media. ESG dan GEDI makin luas diterima sebagai standar bisnis yang penting dimiliki dan dicapai oleh perusahaan media.

Laporan perusahaan konsultan manajemen McKinsey (2020) yang berjudul *Diversity Wins: How Inclusion Matters*¹ menunjukkan bahwa perusahaan dengan keberagaman etnis dan budaya rata-rata memiliki tingkat profit yang lebih tinggi yaitu sebanyak 36% (2019). Selain itu, perusahaan dengan lebih dari 30 persen perempuan di posisi eksekutif memiliki performa yang lebih baik secara signifikan dibandingkan perusahaan dengan hanya 10-30 persen perempuan di posisi eksekutif.

Untuk mencapai kondisi ideal semacam itu, tentunya pemahaman mengenai pentingnya implementasi konsep ESG dan GEDI harus diikuti dengan perumusan regulasi atau aturan operasional yang relevan di lingkup internal perusahaan.

Di sisi lain, kita menyaksikan fenomena yang mengkhawatirkan mengenai kian maraknya Kasus Kekerasan Berbasis Gender Online (KBGO) atau *Online Gender-Based Violence (OGBV)*. Penetrasi internet yang makin masif menimbulkan pergeseran pola dan tren kekerasan gender di masyarakat. Kasus KBGO terhadap jurnalis juga terus meningkat di seluruh dunia sejak pandemi COVID-19. Riset Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Indonesia bersama PR2Media (2023) mendapati 82,6% jurnalis perempuan yang diriset mengaku mengalami kekerasan seksual sepanjang karir mereka sebagai jurnalis. Kekerasan terjadi di ranah daring maupun luring, di kantor atau di luar kantor selama melakukan pekerjaan jurnalistik². Sementara itu Catatan Tahunan (CATAHU) Komnas Perempuan 2023³ menyebut, ada 1.687 kasus KBGO sepanjang tahun 2022. Karena itu,

¹ <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-interactive>

² Laporan Riset: Kekerasan Seksual terhadap Jurnalis Perempuan Indonesia.

<https://pr2media.or.id/wp->

content/uploads/2023/02/Laporan_Riset_Kekerasan_Seksual_PR2Media.pdf

³ <https://komnasperempuan.go.id/download-file/986>

organisasi media perlu memainkan peran yang lebih signifikan dalam menyediakan mekanisme pencegahan dan penanganan kasus untuk melindungi jurnalis dan pekerja media.

Kami meyakini, KBGO bukanlah sesuatu yang berdiri sendiri. Ketika suatu kasus menimpa staf di perusahaan media pasti akan berdampak pada dinamika organisasi dan bisnis secara keseluruhan. Perusahaan media perlu memperhatikan isu KBGO dengan seksama karena semua rentan menjadi korban KBGO - tak hanya staf redaksi, namun juga non redaksi. Selain itu, jurnalis dan pekerja media juga mesti memiliki pengetahuan dan pemahaman soal KBGO sehingga dapat melindungi diri sendiri; sekaligus mendorong perusahaan medianya memiliki regulasi berbasis gender untuk melindungi semua pekerja dari KBGO.

Modul dan SOP Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Berbasis Gender Online (KBGO) untuk Perusahaan Media ini dibuat dengan perspektif keberlanjutan bagi perusahaan media. Perjalanan panjang untuk menyusun modul ini diawali dengan riset bertajuk “Menilik Kebijakan dan Pengalaman Kesetaraan Gender serta Kekerasan Berbasis Gender di Perusahaan Media”. Riset dilakukan pada media-media anggota Asosiasi Media Siber Indonesia (AMSI) oleh PR2Media pada Januari-Maret 2024. Tahap ini lantas dilanjutkan dengan diskusi kelompok terpumpun (*Focus Group Discussion / FGD*) bersama perwakilan perusahaan media anggota AMSI untuk membahas temuan riset ini pada 30 April 2024.

Dari diskusi tersebut, kami menemukan bahwa:

1. Peserta sepakat bahwa KBGO adalah isu penting yang perlu ditangani untuk keberlanjutan bisnis media.
2. Isu gender adalah hal yang masih perlu disosialisasikan kepada anggota AMSI karena masih rendahnya pemahaman perusahaan terhadap KBGO.
3. Penting untuk mengembangkan SOP guna mencegah Kekerasan Berbasis Gender, baik secara luring maupun daring, dengan langkah-langkah rinci bagaimana cara penanganannya.

4. AMSI diharapkan membantu dan mendampingi anggotanya dengan Modul dan SOP sebagai referensi bagi perusahaan media untuk mengembangkan kebijakan perusahaan mereka.
5. Ada kebutuhan akan komite independen untuk mengatasi kasus KBGO dan AMSI diharapkan ikut berperan di sana.
6. Kebijakan atau SOP berbasis gender harus menjadi standar bagi industri media (misalnya dengan menjadi bagian dari proses verifikasi oleh Dewan Pers).

AMSI mendesain Modul dan SOP ini sebagai referensi bagi perusahaan media dalam menyusun regulasi terkait KBGO sesuai kebutuhan. Modul ini dapat dilihat sebagai suatu 'dokumen hidup' yang dapat terus diperbarui seiring perkembangan pengetahuan dan penanganan terkait KBGO. Modul ini dapat dijadikan sebagai panduan menyusun SOP terkait KBGO di media, yang dapat disesuaikan dengan budaya dan kondisi media masing-masing.

Kami sadar bahwa Modul dan SOP ini memiliki keterbatasan, serta perlu pengembangan dan perbaikan di masa mendatang. Organisasi/perusahaan media perlu bergegas dan melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk melindungi diri sendiri serta bisnis media, sebagai upaya untuk menciptakan ekosistem media yang lebih sehat dan berkelanjutan. Hal ini selaras dengan visi AMSI untuk mengembangkan bisnis media yang sehat demi bisa terus menciptakan konten yang berkualitas. Kami harap Modul dan SOP Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Berbasis Gender Luring dan Daring di Perusahaan Media ini bermanfaat untuk mendorong ekosistem media yang lebih sehat dan inklusif.

Wahyu Dhyatmika
Ketua Umum AMSI

TENTANG MODUL & SOP

Riset PR2Media dan AJI Indonesia pada 2023⁴ terhadap 852 jurnalis perempuan dari 34 provinsi menunjukkan fenomena kekerasan terhadap jurnalis perempuan yang tinggi. Sebanyak 82,6% responden mengalami kekerasan sepanjang karir jurnalistik mereka. Kekerasan tersebut terjadi di ranah daring maupun luring, di kantor maupun luar kantor saat jurnalis perempuan melakukan kerja jurnalistik.

Meski angka Kekerasan Berbasis Gender tinggi, tetapi riset juga menunjukkan bahwa mayoritas perusahaan pers belum memprioritaskan untuk memiliki *Standard Operating Procedure* (SOP) Meski angka Kekerasan Berbasis Gender tinggi, tetapi riset menunjukkan bahwa mayoritas perusahaan pers belum memprioritaskan untuk memiliki *Standard Operating Procedure* (SOP) untuk mengatasi kekerasan seksual yang terjadi baik luring maupun daring terhadap jurnalis perempuan.

Pada 2023, Remotivi melakukan riset berjudul “Ekosistem Media Digital di Indonesia: Kekerasan Berbasis Gender Online”⁵ yang dilakukan di lima kota di Indonesia yaitu Jakarta, Bandung, Pekanbaru, Banjarbaru, dan Kendari. Hasil riset menunjukkan bahwa manajemen lembaga media memiliki pemahaman yang rendah tentang KBGO. Beberapa perwakilan manajemen media dalam riset ini yang akrab dengan konsep KBGO menyatakan konsep ini masih jauh dari prioritas institusi. Hal ini menunjukkan bahwa industri media secara umum lambat merespon isu-isu gender.

⁴ Laporan Riset: Kekerasan Seksual terhadap Jurnalis Perempuan Indonesia.

https://pr2media.or.id/wp-content/uploads/2023/02/Laporan_Riset_Kekerasan_Seksual_PR2Media.pdf

⁵ Penelitian ini dilaksanakan oleh ABC International Development melalui Remotivi pada 2023 dan disampaikan dalam ABCID IMDP Partner Kick-Off, 16 Januari 2024.

Dengan semakin meningkatnya kasus Kekerasan Berbasis Gender Online (KBGO) dan mendesaknya dibuat panduan pencegahan KBGO di perusahaan media, SOP Pencegahan dan Penanganan KBGO untuk Perusahaan Media ini disusun, dengan tujuan:

1. Menjadi referensi dalam pencegahan, dan penanganan kasus KBGO yang menjadi bagian dari bentuk Kekerasan Seksual di perusahaan media.
2. Menjadi referensi untuk menciptakan ruang kerja yang aman dan inklusif bagi jurnalis dan pekerja media dalam melakukan kerja-kerja jurnalistik.

Dokumen ini dapat digunakan untuk menyusun aturan/ regulasi/ *Standard Operating Procedure* (SOP)/ prosedur operasional standar. Ini juga dapat disesuaikan dengan konteks situasi serta kondisi perusahaan dan organisasi media tanpa mengabaikan prinsip keberpihakan pada korban dan perlindungan atas hak-hak pekerja.

Penyusunan SOP ini juga telah melalui konsultasi dengan LBH Pers untuk memastikan agar narasi dan isi keseluruhan SOP sesuai dengan landasan hukum yang berlaku untuk perusahaan media dan aturan yang mengatur tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual. Aturan yang dimaksud adalah UU Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS) mengingat di Indonesia belum ada aturan hukum yang secara khusus mengatur soal KBGO.

AKRONIM

OGBV	Online Gender-Based Violence
KBGO	Kekerasan Berbasis Gender Online
KtP Siber	Kekerasan terhadap Perempuan Siber
KSBG	Kekerasan Siber Berbasis Gender
KBSE	Kekerasan Seksual Berbasis Elektronik
TIK	Teknologi Informasi dan Komunikasi
TPKS	Tindak Pidana Kekerasan Seksual
FGD	Focus Group Discussion (diskusi kelompok terpusat)
DDoS	Distributed Denial-of-Service
SOP	Standard Operating Procedure
LBH	Lembaga Bantuan Hukum
AJI	Aliansi Jurnalis Independen
SAFEnet	Southeast Asia Freedom of Expression Network



Asosiasi
Media Siber
Indonesia

Didukung oleh:



MENGAPA PERUSAHAAN MEDIA PERLU MEMILIKI SOP PENCEGAHAN DAN PENANGANAN KBGO?



Perusahaan Media adalah perusahaan yang terikat pada ketentuan regulasi dan hukum yang berlaku di Indonesia, termasuk aturan ketenagakerjaan. Perusahaan Media juga menjadi bagian dari ekosistem bisnis yang saat ini terikat pada standar global ESG yaitu lingkungan (*environment*), sosial (*social*) dan tata kelola organisasi (*governance*). Sebagai pilar keempat demokrasi, perusahaan media memiliki tanggung jawab kepada audiens untuk menegakkan demokrasi dan hak asasi manusia, termasuk di dalamnya: kesetaraan gender dan inklusi sosial.

Oleh karena itu perusahaan perlu memiliki SOP Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual Berbasis Gender Luring dan Daring di Perusahaan Media untuk memastikan keberlanjutan bisnis media, dengan memperhatikan dari dimensi hukum, bisnis dan audiens.

Dimensi Hukum

Perusahaan media terikat pada Peraturan Dewan Pers Nomor 1/Peraturan-DP/III/2013⁶. Di bagian “Tanggung Jawab Perusahaan Pers” tertera tanggung jawab perusahaan memberikan perlindungan terhadap stafnya dari kekerasan.

Isi selengkapnya seperti berikut:

1. Menjadi pihak pertama yang segera memberikan perlindungan terhadap wartawan dan keluarga korban kekerasan, baik wartawan yang berstatus karyawan maupun nonkaryawan. Tanggung jawab perusahaan pers meliputi:

⁶https://dewanpers.or.id/assets/documents/peraturan/1907030647_2013_Peraturan_DP_NO_01_TTG_PEDOMAN_PENANGANAN_KASUS_KEKERASAN_TERHADAP_WARTAWAN.pdf

- a) Menanggung biaya pengobatan, evakuasi, dan pencarian fakta;
 - b) Berkoordinasi dengan organisasi profesi wartawan, Dewan Pers, dan penegak hukum;
 - c) Memberikan pendampingan hukum.
2. Tetap melakukan pendampingan, meskipun kasus kekerasan terhadap wartawan telah memasuki proses hukum di kepolisian atau pengadilan.
 3. Memuat di dalam kontrak kerja, kewajiban memberikan perlindungan hukum dan jaminan keselamatan kepada wartawan baik wartawan yang berstatus karyawan maupun nonkaryawan.
 4. Menghindari tindakan memaksa wartawan atau ahli warisnya untuk melakukan perdamaian dengan pelaku kekerasan ataupun untuk meneruskan kasus.
 5. Menghindari perdamaian atau kesepakatan tertentu dengan pelaku kekerasan tanpa melibatkan wartawan korban kekerasan atau ahli warisnya.

SOP ini didasari oleh landasan hukum yang mengikat seperti Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 Tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS). UU TPKS mengatur jenis-jenis Kekerasan Seksual yang terjadi melalui medium luring dan daring. Kekerasan Berbasis Gender Online menjadi salah satu tindak pidana yang diatur dalam Undang-undang tersebut. Hal ini dilakukan karena di Indonesia belum ada aturan hukum yang secara khusus mengatur soal KBGO.

Dengan demikian SOP dalam dokumen ini memasukkan KBGO dalam payung hukum TPKS agar mengikat secara hukum. Artinya, perusahaan media bertanggung jawab untuk memastikan ruang kerja yang aman dan inklusif bagi stafnya baik secara daring maupun luring.

Dimensi Bisnis

Mempromosikan kesetaraan gender di ruang kerja dan publikasi media termasuk memberikan jaminan ruang kerja yang aman dan inklusif terbukti meningkatkan profit dan membuat perusahaan menjadi berkelanjutan. Ini adalah hasil riset McKinsey & Company⁷ terhadap 1000 perusahaan di seluruh dunia. Sementara Harvard Business Review⁸ menjelaskan, tim yang beragam (gender, ras, suku dan lainnya) adalah kunci untuk meningkatkan potensi perusahaan.



Sumber : <https://www.freepik.com/>

Isu kekerasan berbasis gender adalah bagian dari GEDI (*Gender Equality, Diversity and Inclusion*) atau kesetaraan gender, keberagaman dan inklusi, yaitu nilai-nilai yang mengacu pada adanya hak-hak setara, bertanggung jawab dan kesempatan bagi semua orang, terlepas dari gender dan jenis kelamin, orientasi seksual, etnis, usia, kemampuan fisik, agama serta budaya.

⁷ Why Gender Equality Matters In Business Success <https://www.forbes.com/sites/forbesnonprofitcouncil/2020/03/27/why-gender-equality-matters-in-business-success/?sh=37c48cce669c>

⁸ Why Diverse Teams are Smarter <https://hbr.org/2016/11/why-diverse-teams-are-smarter>

Women in News⁹ menempatkan GEDI sebagai suatu pendekatan strategis bagi perusahaan - termasuk perusahaan media - yang ingin meraih audiens yang lebih luas serta menjadi lebih relevan dan representatif. Implementasi GEDI akan meningkatkan reputasi dan nilai perusahaan media yang menarik bagi investor dan donor karena berkaitan dengan standar internasional yang disebut ESG.

Ekosistem bisnis dunia memiliki standar ESG¹⁰ (*Environmental, Social, and Governance*) atau lingkungan, sosial dan tata kelola organisasi. Pada pilar Sosial, di dalamnya ada soal kesejahteraan karyawan, kesetaraan gender dan inklusi sosial (termasuk upah yang adil dan perlakuan setara).

Penerapan standar ESG oleh perusahaan swasta dan donor internasional berkaitan dengan pendanaan, investasi dan aspek lain yang dijadikan sebagai bentuk laporan serta akuntabilitas kepada publik.

Dimensi Audiens

Perusahaan media didorong menghasilkan konten serta melakukan liputan yang inklusif serta sensitif pada aspek gender. Liputan yang sensitif gender berarti jurnalis menggambarkan perempuan dan laki-laki sebagai individu dengan nilai-nilai yang setara, sekaligus beragam, alih-alih mengedepankan stereotip berbasis gender yang kerap kali problematik.

⁹Learning Lab: The Value Of GEDI In Driving Media Business Growth

<https://womeninnews.org/2024/01/learning-lab-the-value-of-gedi-in-driving-media-business-growth/>

¹⁰ Mengetahui Konsep ESG: Pilar Penting Menuju Bisnis

Berkelanjutan <https://sparse.feb.ugm.ac.id/en/mengenal-konsep-esg-pilar-penting-menuju-bisnis-berkelanjutan/>

Free Press Unlimited¹¹ menyebut, sensitivitas gender dalam liputan seharusnya menjadi prinsip utama dalam produksi media profesional, setara dengan nilai-nilai akurasi dan keberimbangan. Oleh karenanya, gender mesti menjadi bagian dari pertimbangan dalam berbagai tahap produksi dan kerja; mulai dari perencanaan, peliputan, penulisan, sampai ketika hasil liputan dipublikasikan.

Ada banyak keuntungan bagi perusahaan media yang menghasilkan konten inklusif dan sensitif gender:

1. Memperkaya ragam audiens

Konten yang beragam dihasilkan oleh redaksi yang beragam pula. Dengan menghadirkan konten yang beragam dan inklusif, artinya media punya kesempatan lebih besar untuk menjangkau audiens yang beragam. Artikel dari World Economic Forum menyebutkan kalau konten yang menunjukkan representasi masyarakat yang beragam akan memunculkan kepercayaan publik¹².

2. Meningkatkan kepercayaan publik

Riset Microsoft Advertising¹³ menemukan bahwa hampir $\frac{2}{3}$ konsumen (64%) mengaku lebih percaya pada perusahaan yang menunjukkan keberagaman dalam materi pemasaran mereka.

¹¹ <https://kq.freepressunlimited.org/themes/gender-equality/gender-in-media-content/gender-sensitive-reporting/>

¹² <https://www.weforum.org/agenda/2021/12/diversity-in-news-media/#:~:text=More%20diverse%20and%20inclusive%20newsrooms,in%20both%20readership%20and%20profits.>

¹³ The Psychology of Inclusion and the Effects in Advertising: Gen Z <https://advertiseonbing-blob.azureedge.net/blob/bingads/media/insight/whitepapers/2020/07-july/inclusive-marketing/microsoft-advertising-whitepaper-the-psychology-of-inclusion-and-the-effects-in-advertising-gen-z-final.pdf>



Asosiasi
Media Siber
Indonesia

Didukung oleh:



DAMPAK KBGO



Dampak pertama dan utama dari KBGO adalah individu yang menjadi korban. Meski begitu, yang ikut terdampak adalah performa organisasi media serta reputasi perusahaan di mata publik. Untuk dampak yang lebih luas adalah kehidupan sosial dan perekonomian bangsa. Dalam kasus KBG dan KBGO, korban mengalami tekanan psikologis dan akhirnya dapat menarik diri dari kehidupan sosial yang berdampak tidak hanya pada kesejahteraan pribadi, keluarga, komunitas bahkan negara. Bank Dunia menyebutkan ketidakhadiran perempuan dalam ekonomi negara akibat kekerasan berbasis gender di sejumlah negara merugikan Pendapatan Kotor Negara (GDP) lebih dari 3.7%.¹⁴

Terhadap Individu Korban

KBGO mengakibatkan menurunnya kesejahteraan individu korban serta berpengaruh kepada kesehatan fisik dan mental korban. Hal ini menyebabkan stres, kecemasan, kehilangan harga diri, dan bahkan kehilangan pekerjaan. Ketika jurnalis dan pekerja media menghadapi kekerasan *online*, ketenangan hidup dan kesejahteraan mereka terganggu, sehingga berdampak pada produktivitas dan lingkungan kerja secara keseluruhan.

Hasil survei global UNESCO dan International Center for Journalists (ICFJ) pada akhir 2020¹⁵ tentang kekerasan online terhadap jurnalis perempuan memberikan gambaran dampak yang dialami oleh korban KBGO. Korban KBGO secara sadar semakin meningkatkan keamanan fisik mereka sebagai respon dari kekerasan daring yang dialaminya. Salah satunya dengan tidak

¹⁴ Addressing Gender-Based Violence: 16 Days of Activism.

<https://www.worldbank.org/en/topic/gender/brief/addressing-gender-based-violence>

¹⁵ Online Violence Against Women Journalists,

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375136>

masuk kerja karena khawatir akan serangan yang meluas akan terjadi secara langsung/*offline*.

Dampak kesehatan mental dari KBGO adalah konsekuensi yang paling sering dialami. Karenanya sebagian dari responden mencari bantuan medis atau psikologis akibat dari kekerasan yang diterimanya. Sebagian besar tidak melaporkan kekerasan online yang dialami kepada atasannya karena tidak mendapatkan tanggapan positif, sebaliknya menerima tanggapan yang menyalahkan korban. Akibatnya korban menarik diri dari media sosial interaksi dengan audiens secara khusus.



Ilustrasi Perempuan Masih Menjadi Sasaran KBGO, Sumber: AJI Bengkulu

Hal ini pada akhirnya berdampak juga pada pekerjaan dan produktivitas jurnalis maupun pekerja media. Adanya kasus KBGO menyebabkan jurnalis mengurangi keterlibatan dalam media sosial atau berkomentar

pada hal-hal yang dianggap sensitif¹⁶. Karena korban menghindari interaksi di media sosial, mereka menjadi tidak terlihat di platform digital. Implikasinya, keragaman gender di dalam media dan melalui media. Dampak jangka panjang yang harus jadi perhatian bersama adalah korban KBGO memutuskan keluar dari pekerjaan dan meninggalkan dunia jurnalisisme sama sekali.

Terhadap Perusahaan Media

KBGO tidak dapat dipandang hanya sebagai masalah individu korban. Ini juga menjadi masalah mendesak untuk diselesaikan dan menuntut perhatian dari perusahaan atau organisasi media.

Manajemen perusahaan media wajib peduli pada kasus KBGO yang menimpa jurnalis maupun pekerja media dengan alasan sebagai berikut:

1. Hak asasi manusia dan kesetaraan¹⁷

Kekerasan Berbasis Gender baik *online* maupun *offline* melanggar hak asasi manusia yang mendasar dari setiap individu, terutama perempuan dan komunitas yang terpinggirkan. Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk menjunjung tinggi hak asasi manusia dan mempromosikan kesetaraan di semua bidang, termasuk ruang digital.

2. Kesenjangan upah berdasarkan gender

Kekerasan Berbasis Gender berkontribusi pada kesenjangan upah berdasarkan gender. Ketika perempuan mengalami kekerasan secara *online*, hal ini dapat merembet ke dalam kehidupan

¹⁶ Same threats, different platforms? Female journalists' experiences of online gender-based violence in selected newsrooms in Namibia,

<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/14648849231183815>

¹⁷ How Businesses Can Take the Lead in Combatting Gender-Based Violence.

https://ssir.org/articles/entry/how_businesses_can_take_the_lead_in_combatting_gender_based_violence

profesional mereka, sehingga memengaruhi perkembangan karir dan peluang untuk maju. Perusahaan yang menangani KBGO secara aktif telah berkontribusi untuk menutup kesenjangan upah berdasarkan gender.¹⁸

3. Hilangnya perempuan dari ruang digital

Pengalaman interaksi *online* yang negatif dapat membuat perempuan menjauh dari ruang digital. Beberapa perempuan menghapus akun mereka atau berhenti menggunakan layanan karena ancaman kekerasan *online*. Perusahaan yang menciptakan lingkungan *online* yang lebih aman akan dapat mempertahankan staf dan mengurangi risiko atrisi atau pengeroposan organisasi.¹⁹



Sekelompok wanita Afrika Selatan ambil bagian dalam protes menentang kekerasan berbasis gender di Pretoria, Afrika Selatan, Jumat, 27 September 2019. | Perempuan Afrika Selatan ambil bagian dalam protes menentang kekerasan berbasis gender di Pretoria, Afrika Selatan, Jumat, 27 September 2019. (Foto: AP/Jerome Delay)

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Online Gender-Based Violence: What You Need to Know.

<https://www.globalcitizen.org/en/content/what-is-online-gender-based-violence-2/>

4. Reputasi perusahaan

Perusahaan yang mengambil sikap menentang KBGO menunjukkan komitmen mereka terhadap tanggung jawab sosial. Tindakan tersebut meningkatkan reputasi mereka dan membangun kepercayaan dengan audiens, investor, dan masyarakat. Bagaimana pun, bisnis utama perusahaan pers/media adalah reputasi. Ini selaras juga dengan semangat *brand positivity* yang diusung media, dengan mencari partner dengan nilai-nilai yang sama. Sebaliknya perusahaan media yang abai dan membiarkan kasus KBGO dalam organisasi mereka akan memunculkan skandal, menghancurkan reputasi baik organisasi, menghalangi calon investor dan staf dengan kompetensi yang baik untuk bergabung, dan kehilangan audiens.

5. Kewajiban hukum dan etika

Perusahaan-perusahaan di banyak negara termasuk Indonesia mematuhi aturan dan undang-undang berkaitan dengan pelecehan dan kekerasan *online* dalam kerangka pemenuhan standar ESG (*Environmental, Social and Governance*) salah satunya adalah Undang-Undang No 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS). Perusahaan media seharusnya mematuhi persyaratan hukum ini dan menyelaraskan praktik mereka dengan standar etika. Pelanggaran hukum dalam kasus Kekerasan Berbasis Gender akan memakan banyak waktu, tenaga dan biaya hukum yang besar.

6. Mendukung tempat kerja yang inklusif

Dengan menangani Kekerasan Berbasis Gender, perusahaan mendorong tempat kerja yang inklusif di mana semua staf merasa aman, dihormati, dan dihargai. Hal ini berkontribusi pada budaya

organisasi yang positif dan menghindari tingginya angka *turnover* staf serta biaya melatih staf baru.²⁰

Dengan begitu dapat disimpulkan, perusahaan media harus peduli pada KBGO karena keberadaan kasus ini berdampak pada staf, budaya perusahaan, dan kesejahteraan sosial secara umum. Perusahaan yang melakukan tindakan proaktif untuk memerangi Kekerasan Berbasis Gender artinya telah secara sadar menerapkan prinsip-prinsip etika dalam hukum dan bisnis serta berkontribusi pada dunia yang lebih adil dan setara.



Tampilan cover Buku Saku CTRL+ALT+DEL yang terdiri dari 2 Volume, Mengenai Dasar-Dasar KBGO (Vol#1) dan Penanganan KBGO dan Tantangannya (Vol#2)
 Sumber: <https://home.purplecodecollective.net/wp/buku-saku/>

²⁰ How Businesses Can Take the Lead in Combating Gender-Based Violence.

https://ssir.org/articles/entry/how_businesses_can_take_the_lead_in_combating_gender_base_d_violence

PENCEGAHAN KEKERASAN SEKSUAL BERBASIS GENDER LURING DAN DARING OLEH PERUSAHAAN MEDIA



Sumber : <https://www.freepik.com/>

Kekerasan Berbasis Gender baik yang terjadi secara luring maupun daring berpengaruh di semua sektor bisnis, termasuk perusahaan dan organisasi media. Penting untuk memahami di mana masalah terjadi dan apa saja penyebabnya.

1. Mencegah kekerasan dan pelecehan dengan mengidentifikasi potensi risiko

Beberapa hal yang dapat dilakukan, antara lain:

- Perusahaan menyusun serta menjalankan SOP Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Berbasis Gender. Contoh SOP serta cara mempersiapkan SOP terlampir dalam dokumen ini. Contoh SOP ini dapat digunakan sebagai referensi dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.
- Perusahaan dan organisasi media dapat melakukan pelatihan secara rutin kepada staf tentang Kekerasan Berbasis Gender dan Inklusi Sosial, bekerja sama dengan pihak ketiga seperti SAFEnet, Purple Code, atau LBH-Apik untuk perlindungan hukum terhadap korban.
- Perusahaan membekali staf reporter/jurnalis atau pekerja media yang bekerja di lapangan dengan panduan keselamatan dari ancaman KBG dan KBGO.
- Perusahaan dapat melakukan *self-assessment* atau penilaian internal secara periodik terhadap staf tentang Kekerasan Berbasis Gender

- Perusahaan dapat melakukan pengecekan latar belakang calon staf dan mempertimbangkan agar tidak merekrut calon yang memiliki catatan buruk tentang Kekerasan Berbasis Gender.²¹

2. Memiliki komitmen pada Kesetaraan Gender dan Keberagaman di semua lini dan lingkup kerja

Semua orang di perusahaan media (mulai dari tingkat CEO, Direktur, Manajer, Pemimpin Redaksi, sampai di tingkat terendah di semua divisi) harus memiliki komitmen yang sama untuk merangkul keberagaman, menjaga kesetaraan dan menciptakan ruang kerja yang inklusif serta saling menghargai. Komitmen ini sebaiknya dibuat secara tertulis, untuk memastikan keberlanjutan komitmen ini terlepas siapa yang memegang tampuk kepemimpinan di perusahaan media tersebut.

Salah satu perwujudan dari komitmen ini adalah adanya upaya pencegahan dan penanganan kasus Kekerasan Berbasis Gender baik yang terjadi secara daring maupun luring. Tanpa langkah nyata seperti ini, komitmen untuk meningkatkan kepedulian tentang Kekerasan Berbasis Gender hanya akan tampak seperti basa-basi dan tidak memiliki legitimasi baik di level manajemen maupun staf. Bagi perusahaan, ini adalah bentuk akuntabilitas yang dapat ditunjukkan kepada karyawan atau pihak eksternal.

²¹ Aktivist Poppy Dihadjo membuat *No Recruit List* yaitu daftar pelaku kekerasan berbasis gender berdasarkan aduan korban yang digunakan untuk mengawasi dan membatasi pelaku kekerasan seksual di tempat kerja. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/2021012511253-277-597956/no-recruit-list-wadah-bikin-kapok-pelaku-kekerasan-seksual>

3. Melindungi staf dengan kebijakan dan prosedur yang tegas dan mendukung

Keberadaan kebijakan dan prosedur yang jelas akan ikut memberdayakan staf untuk mengambil tindakan yang tepat dan diperlukan terkait kasus KBGO. Kebijakan dan prosedur yang jelas, misalnya mekanisme pelaporan dan pengaduan, dapat meyakinkan para penyintas, pengamat, tertuduh pelaku, dan pelapor bahwa perusahaan akan menangani kasus-kasus secara efektif.

Pendekatan multisektoral untuk melaporkan kasus KBGO dan mendukung para korban tidak hanya akan meningkatkan kesadaran, dan pelibatan karyawan. Peningkatan jumlah kasus yang dilaporkan menjadi bukti meningkatnya kepercayaan staf terhadap sistem dalam perusahaan.

4. Berkolaborasi dan berkampanye di luar tempat kerja

Manajemen perusahaan media tidak hanya bertanggung jawab meniadakan Kekerasan Berbasis Gender di dalam internal organisasi, tetapi juga harus terlibat dalam kampanye pencegahan Kekerasan Berbasis Gender secara lebih luas melalui publikasi di mediana. Media memiliki kode etik yang memerhatikan cara-cara yang baik dalam memberitakan kasus Kekerasan Berbasis Gender. Media juga harus memerhatikan sensitivitas gender dan inklusivitas dalam konten pemberitaan, seperti tidak menjadikan tubuh perempuan sebagai objek pemberitaan, menyeimbangkan keterwakilan suara perempuan, dan menunjukkan keberpihakan terhadap Kesetaraan Gender dan Inklusi Sosial. Budaya perusahaan tercermin dari bagaimana media tersebut menampilkan perempuan dalam publikasi media perusahaan tersebut, juga dari bagaimana perempuan serta kelompok minoritas lainnya diperlakukan dalam perusahaan media.

5. Bertanggung jawab dan memantau tindakan

Perusahaan yang telah menindak tegas pelaku KBG dan KBGO, belumlah usai tugasnya. Perusahaan perlu mendapatkan masukan atau kritik dari staf/karyawan atas penindakan kasus agar dapat terus memperbaiki layanan. Perusahaan juga harus terus memantau bagaimana cara yang paling efektif untuk mematuhi perubahan hukum terkait KBG/KBGO yang terjadi di level negara. SOP yang sudah dibuat untuk pencegahan dan penanganan kasus KBG/KBGO harus dikaji ulang dan diperbarui secara teratur, supaya terus relevan dan bermanfaat bagi semua.

Perusahaan dapat merefleksikan bagaimana staf menilai kebijakan perusahaan secara periodik (pada akhir tahun) atau secara situasional (saat ada staf yang mengundurkan diri). Perusahaan perlu terus memantau penerimaan staf terhadap kebijakan dan program, sekaligus mengundang staf berbagi pandangan tentang prioritas sumber daya untuk mengatasi masalah Kekerasan Berbasis Gender di perusahaan media.





Asosiasi
Media Siber
Indonesia

Didukung oleh:



PENANGANAN DAN PENDAMPINGAN KASUS KBGO



Prinsip-prinsip Pendampingan

Mengacu pada buku Saku #2²² yang diterbitkan Purple Code serta panduan dari Awaz KBGO, penanganan dan pendampingan KBGO dilakukan dengan prinsip-prinsip berikut:

- **Prinsip keberpihakan kepada korban**
Keberpihakan tidak berarti selalu membenarkan korban. Penanganan dan pendampingan kasus KBGO harus dimulai dari pemahaman kita terhadap kompleksitas persoalan yang dialami korban, baik secara interpersonal maupun sosial yang berkaitan dengan kekerasan yang terjadi. Prinsip keberpihakan ini menggarisbawahi tugas pendamping untuk percaya pada korban sampai terbukti sebaliknya.
- **Prinsip tidak menyalahkan korban**
Budaya *victim blaming* (menyalahkan korban) masih sangat tinggi di Indonesia. Ini membuat korban Kekerasan Berbasis Gender seringkali menyalahkan dirinya sendiri atas kekerasan yang mereka alami. Budaya ini pula yang membuat banyak korban enggan untuk mencari bantuan. Karena itu, sebagai pendamping, prinsip berpihak pada korban akan menghindarkan pendamping untuk tidak melihat korban sebagai pihak yang ikut andil atas kekerasan yang dialaminya dan sepenuhnya hadir untuk korban pulih.
- **Prinsip pemberdayaan korban**
Proses penanganan dan pendampingan kasus KBGO bertujuan untuk mengubah status korban menjadi penyintas. Menjadi penyintas berarti ia mampu untuk dapat membuat keputusan bagi

²² Purple Code Collective – CTR + ALT + DEL, <https://home.purplecodecollective.net/wp/buku-saku/>

dirinya sendiri. Ia juga dapat melepaskan ketergantungannya dalam bentuk apapun pada orang atau pihak lain serta lepas dari lingkaran kekerasan yang selama ini membelenggunya.

- **Prinsip penyadaran keadilan gender**

Dengan prinsip ini korban diajak untuk melihat kekerasan sebagai sebuah persoalan sosial dan bukan persoalan individual semata. Dengan prinsip tersebut, maka dalam proses penanganan dan pendampingan, pendamping perlu mendorong korban untuk memahami persoalan yang dialami secara lebih multidimensional. Pendamping juga perlu membantu korban mengambil keputusan terbaik bagi dirinya dalam mengatasi masalah sekarang serta mencegah dan menghadapi masalah di masa mendatang.

Penanganan dan Pendampingan oleh Perusahaan Media

Siapa yang akan menangani dan mendampingi korban KBGO? Jurnalis dan pekerja media harus mendapatkan kepastian kepada siapa melaporkan atau mengadakan, kapan akan ditanggapi perusahaan dan siapa yang akan mendampingi.

Perusahaan media penting menyiapkan struktur atau mekanisme penanganan dan pendampingan kasus KBGO yang tercantum dalam SOP Pencegahan dan Penanganan Kasus Kekerasan Berbasis Gender Luring dan Daring di Perusahaan Media. SOP perlu dibuat sehingga hasilnya dapat terukur dan memberikan kepastian kepada korban.

Objektif Pengukuran SOP	
Indikator Kunci Performa – KPI	Standard Minimum
Mengakui adanya aduan tentang Kekerasan Seksual	Secara verbal - sesegera mungkin. Secara tertulis - dalam waktu 24 jam sejak laporan masuk.
Waktu untuk penindakan kasus Kekerasan Seksual	Kasus didengar dan diputuskan untuk tindak lanjut dalam waktu sedikitnya tujuh (7) hari kerja.
Komunikasi putusan	Keputusan disampaikan dalam waktu 10 hari kerja sejak kasus pertama kali tercatat.
Hak untuk pembelaan dan peninjauan ulang kasus bagi semua pihak	Pembelaan dan permohonan peninjauan ulang disampaikan kepada CEO / Direktur dalam waktu 14 hari kerja sejak keputusan disampaikan.
Keputusan atas pembelaan dan tinjauan ulang kasus	Dalam waktu 10 hari kerja sejak permohonan disampaikan.
Resolusi untuk penanganan korban Kekerasan Seksual	100% perhatian dan tindakan ditujukan untuk penanganan kasus Kekerasan Seksual.
Tindak lanjut setelah kasus	Setiap dua minggu selama tiga bulan sejak disepakatinya resolusi penanganan.

Aspek paling utama dan penting dalam menangani kekerasan seksual adalah jaminan kerahasiaan. Prinsip ini adalah standar moral, komitmen hukum, dan bagian dari etika profesional. Prinsip kerahasiaan bertujuan melindungi semua individu yang terlibat dalam pengaduan kekerasan seksual serta informasi yang diberikan; hanya kepada pihak yang ditunjuk oleh organisasi untuk menginvestigasi dan mengelola aduan yang diizinkan yang dapat mengakses informasi ini.

Prinsip kerahasiaan melindungi semua orang yang terlibat, termasuk orang yang mengalami kekerasan seksual, terduga pelaku, saksi, dan pihak lainnya yang terlibat. Prinsip ini juga untuk memotivasi jurnalis dan pekerja media untuk melaporkan kekerasan yang terjadi dengan cara membangun rasa percaya. Perusahaan harus memastikan keamanan sistem penyimpanan data dan mematuhi semua undang-undang terkait perlindungan informasi dan data di negara tersebut.

Pedoman upaya yang dapat dilakukan oleh Perusahaan dalam penanganan kasus KBGO:

- A. Menangani semua pengaduan dengan sungguh-sungguh dan menanganinya dengan serius untuk sesegera mungkin mengambil tindakan.
- B. Menyusun prosedur pengaduan (SOP).
- C. Mengizinkan pelaporan dilakukan secara anonim. Mekanisme ini memberikan karyawan keleluasaan untuk melapor tanpa harus mengungkapkan identitasnya. Tetapi untuk melakukan investigasi yang layak, organisasi perlu mengetahui identitas dari semua pihak yang terlibat.
- D. Menunjuk tim investigasi. Tim ini sebaiknya diambil dari divisi SDM dan memiliki pengetahuan terkait undang-undang yang berlaku. Tim wajib mendapatkan pelatihan khusus untuk melakukan investigasi.

- E. Menghubungi pihak berwenang untuk kasus tertentu. Jika kasus yang diinvestigasi menyangkut kekerasan seksual seperti perkosaan, hubungi pihak berwenang sesuai dengan hukum yang berlaku dan segera berikan bantuan medis kepada penyintas jika diperlukan. Perusahaan harus bekerja sama penuh dalam segala bentuk investigasi resmi yang dilakukan oleh kepolisian.
- F. Mempertimbangkan *skors* atau pemberhentian sementara kepada terduga pelaku hingga investigasi (internal atau eksternal) selesai dilakukan. Penskoran sementara adalah langkah prosedural, bukan langkah pendisiplinan.
- G. Menjelaskan prosedur ke seluruh karyawan oleh pihak manajemen untuk menghindari kebingungan ketika menghadapi kasus.

Alur Penanganan Kasus KBGO





Asosiasi
Media Siber
Indonesia

Didukung oleh:



SOP PENCEGAHAN DAN PENANGANAN KEKERASAN SEKSUAL BERBASIS GENDER LURING DAN DARING DI PERUSAHAAN MEDIA



Sumber : <https://www.freepik.com/>

PANDUAN UNTUK PERUSAHAAN MEDIA

Sejak awal Anda harus menegaskan bahwa perusahaan media ini memiliki kebijakan TOLERANSI NOL terhadap Kekerasan Seksual Berbasis Gender dan komitmen perusahaan untuk menyediakan ruang kerja yang aman bagi seluruh staf. Tegaskan bahwa Kekerasan Seksual Berbasis Gender ini termasuk yang terjadi Luring dan Daring atau disebut sebagai KBGO, sebagaimana diatur dalam UU Tindak Pidana Kekerasan Seksual.

SOP Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual Berbasis Gender Luring dan Daring di Perusahaan Media berlaku untuk semua karyawan di perusahaan media; artinya kebijakan ini melindungi jurnalis (tim redaksi) dan juga pekerja media (selain tim redaksi). Kebijakan ini dibuat dengan menekankan pada pentingnya perspektif korban dalam pencegahan dan penanganan kekerasan seksual berbasis gender luring dan daring di perusahaan media.

Di dalam SOP, Anda dapat memberikan rincian seperti:

- Penjelasan tentang Kekerasan Berbasis Gender secara luring (*offline*) maupun daring (*online*)
- Alasan mengapa kebijakan ini penting bagi media Anda
- Kepada siapa kebijakan ini diberlakukan
- Siapa orang dalam organisasi yang menjadi “focal point” atau narahubung dalam isu ini
- Siapa yang memberikan persetujuan atas kebijakan ini
- Kapan kebijakan disetujui dan kapan akan ditinjau ulang

Kebijakan ini menguraikan prosedur yang jelas untuk:

- a. Karyawan yang mengalami kekerasan seksual
- b. Karyawan yang dituduh melakukan kekerasan seksual
- c. Saksi kekerasan seksual

- d. Manajer dan staf senior yang terlibat dalam penyelidikan kasus kekerasan seksual

SOP Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual Berbasis Gender Luring dan Daring di Perusahaan Media disusun dan dikembangkan dari panduan yang dibuat oleh Women In News WAN IFRA (Asosiasi Surat Kabar dan Penerbitan Dunia)²³.

BAGIAN 1: KOMITMEN PERUSAHAAN

[MASUKKAN NAMA PERUSAHAAN] berkomitmen untuk menyediakan lingkungan yang aman bagi semua karyawan yang bebas dari diskriminasi atas dasar apa pun, termasuk kekerasan seksual di tempat kerja, yang terjadi secara luring maupun daring.

[MASUKKAN NAMA PERUSAHAAN] memiliki kebijakan tidak ada toleransi terhadap segala bentuk kekerasan seksual di tempat kerja, baik yang terjadi secara luring maupun daring.

[MASUKKAN NAMA PERUSAHAAN] akan memastikan bahwa semua karyawan mengetahui dan memiliki akses yang siap pakai terhadap kebijakan tersebut setiap saat dan memahami isinya.

[MASUKKAN NAMA Direktur Operasional/Kepala Sumber Daya Manusia/lainnya] bertanggung jawab atas isi dan pelaksanaan kebijakan pencegahan dan penanganan kekerasan seksual ini.

Kebijakan ini disetujui oleh:

²³ SEXUAL HARASSMENT IN THE MEDIA. A Practical Guide For Employers and Employees. Women In News. https://womeninnews.org/wp-content/uploads/2022/01/20220127_SHT-handbook-en-low-res.pdf

Nama **[MASUKKAN NAMA]**
Jabatan **[MASUKKAN JABATAN]**
Perusahaan **[MASUKKAN NAMA PERUSAHAAN]**
Disetujui **[MASUKKAN TANGGAL]**
Ditinjau **[MASUKKAN TANGGAL]**
Tinjauan berikutnya **[MASUKKAN TANGGAL]**

Untuk selanjutnya, di dalam SOP Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual Berbasis Gender Luring dan Daring di Perusahaan Media ini, maka **[MASUKKAN NAMA PERUSAHAAN]** akan ditulis sebagai Perusahaan.

Kebijakan ini berlaku bagi seluruh karyawan perusahaan. Sebagai catatan, pelaku kekerasan seksual tidak terbatas pada rekan kerja (atasan, bawahan atau yang seajar; dari departemen yang sama maupun berbeda) tetapi juga pihak eksternal (seperti narasumber, klien, vendor, orang tidak dikenal, pejabat dan lain-lain).

Perusahaan akan menindak tegas pelaku rekan kerja dengan mekanisme internal. Perusahaan, atas permintaan korban, akan memberikan dukungan yang dibutuhkan, jika pelaku adalah pihak eksternal dan penyelidikan diserahkan pada mekanisme kepolisian.

BAGIAN 2: PERLINDUNGAN TERHADAP KARYAWAN

Berikut ini adalah uraian untuk karyawan Perusahaan tentang apa yang dapat dan harus Anda lakukan jika:

- a. Anda mengalami kekerasan seksual di tempat kerja
- b. Anda menjadi saksi atau khawatir tentang orang lain yang mengalami kekerasan seksual di tempat kerja
- c. Anda dituduh melakukan kekerasan seksual terhadap seseorang di tempat kerja.

2.1. Karyawan Mengalami Kekerasan Seksual di Tempat Kerja

Jika Anda mengalami kekerasan seksual, itu BUKAN kesalahan Anda. Anda tidak sendirian dan bukan satu-satunya orang yang mengalami hal ini. Kekerasan seksual memang terjadi di industri-industri media. Anda memiliki hak hukum untuk bekerja di lingkungan yang aman tanpa mengalami kekerasan seksual atau takut akan hal itu. Perusahaan bertanggung jawab untuk mewujudkan tempat kerja aman bagi semua karyawan.

Untuk menindak kasus kekerasan seksual, Perusahaan perlu mendapatkan akses terhadap informasi yang dibutuhkan. Untuk itu, Anda harus memberi tahu orang lain yang bertanggung jawab atas pelaporan insiden tersebut. Orang tersebut dapat berupa:

- Manajer langsung Anda (departemen yang sama) atau manajer lain (departemen yang berbeda)
- Seseorang di departemen sumber daya manusia
- Seorang petugas kesehatan dan keselamatan
- Perwakilan serikat pekerja
- Layanan kesehatan kerja

Semua orang ini memiliki kewajiban untuk melindungi kerahasiaan informasi Anda.

Sebagai seseorang yang melaporkan kekerasan seksual, identitas Anda dan informasi apa pun yang Anda bagikan akan diperlakukan secara rahasia dan hanya akan dibagikan dengan sejumlah kecil orang yang terlibat dalam penyelidikan.

Jika Anda telah mengalami pelecehan seksual atau pemerkosaan, ini adalah kejahatan serius terhadap Anda. Selain menginformasikan

kepada orang yang bertanggung jawab atas pelaporan insiden di Perusahaan, Anda harus melaporkannya kepada polisi dan mencari bantuan medis. Ketahuilah bahwa kasus Anda mungkin dibawa ke pengadilan.

Anda memiliki hak untuk tidak menjadi korban karena melaporkan kekerasan seksual di tempat kerja. Pembalasan dendam adalah pelanggaran serius dan dapat dihukum. Perusahaan bertanggung jawab melindungi Anda dari hal ini.

2.2. Karyawan Sebagai Saksi yang Melihat atau Mendengar atau Khawatir Terjadi Kekerasan Seksual di Tempat Kerja

Untuk dapat menindak kekerasan seksual, Perusahaan perlu mendapatkan akses terhadap informasi yang dibutuhkan.

- Jika rekan kerja menghubungi Anda dan melaporkan telah terjadi pelecehan seksual, Anda harus mendorong orang tersebut untuk menindaklanjuti masalah ini dan melaporkannya.
- Jika Anda khawatir bahwa seorang rekan kerja mengalami pelecehan seksual, Anda harus melaporkan hal ini kepada salah satu orang yang disebutkan di atas dengan menyertakan bukti awal atau indikasi awal adanya dugaan peristiwa pelecehan atau kekerasan seksual.

Sebagai seseorang yang melaporkan pelecehan seksual, identitas Anda dan informasi yang Anda sampaikan akan diperlakukan secara rahasia dan hanya akan dibagikan dengan sejumlah kecil orang yang terlibat dalam penyelidikan. Laporan juga dapat dilakukan secara anonim dengan menyertakan bukti-bukti awal dugaan terjadinya pelecehan atau kekerasan seksual.

Anda berhak untuk tidak menjadi korban karena melaporkan kekerasan seksual di tempat kerja. Pembalasan dendam adalah pelanggaran serius dan dapat dihukum. Perusahaan bertanggung jawab melindungi Anda dari hal ini.

2.3. Karyawan yang Dituduh Melakukan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja

Jika Anda dituduh melakukan kekerasan seksual, Anda juga memiliki hak.

- Identitas Anda dan informasi apa pun tentang kasus ini akan diperlakukan secara rahasia.
- Anda memiliki hak untuk mengetahui kasus yang dituduhkan kepada Anda.
- Anda memiliki hak untuk menanggapi setiap tuduhan yang dibuat terhadap Anda.
- Anda memiliki hak untuk mempertimbangkan versi Anda.
- Anda memiliki hak untuk mengajukan banding atas suatu keputusan.

Jika Perusahaan menemukan bahwa tidak ada kekerasan seksual terhadap Anda, atau kasus tersebut dibatalkan, maka semua dokumen yang berkaitan dengan kasus tersebut akan dimusnahkan dan tidak akan muncul dalam catatan ketenagakerjaan Anda. Hal ini tidak akan memengaruhi prospek pekerjaan Anda saat ini atau di masa depan.

Jika Perusahaan menemukan bukti yang cukup atas tuduhan kasus kekerasan seksual terhadap Anda, Anda akan dikenakan tindakan disipliner. Hukuman disiplin minimum adalah peringatan tertulis. Disiplin untuk kasus yang serius atau berulang adalah Pemutusan Hubungan Kerja.

Jika korban akan melanjutkan proses hukumnya ke pelaporan polisi, Perusahaan akan mendukung langkah tersebut dan memberikan semua informasi yang diperlukan untuk penegakan hukum.

BAGIAN 3: DASAR HUKUM

Kebijakan ini mengacu dan mendasarkan pada hukum dan regulasi yang berlaku, yaitu:

1. UU Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual
2. UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Peraturan Dewan Pers No 03/Peraturan-DP/X/2019 tentang Standar Perusahaan Pers
4. UU Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik.
5. Bab XIV KUHP dan Bab XV Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang KUHP Baru. Bab tentang Kejahatan Terhadap Kesusilaan.

BAGIAN 4: PIHAK-PIHAK YANG DIATUR OLEH KEBIJAKAN INI

Kebijakan ini mengatur semua karyawan Perusahaan, termasuk namun tidak terbatas pada pemilik, direktur, anggota dewan, manajer, staf, pekerja lepas, dan kontraktor.

Kebijakan ini juga mengatur siapa saja yang berhubungan dengan karyawan Perusahaan dalam proses pembuatan produk perusahaan, termasuk namun tidak terbatas pada sumber berita, narasumber berita, pengiklan, rekanan bisnis, dan pengujung.

BAGIAN 5: IMPLEMENTASI KEBIJAKAN

Kebijakan ini akan disebarluaskan secara internal. Perusahaan akan memastikan bahwa karyawan mengetahui dan memiliki akses yang terbuka ke kebijakan setiap saat.

Kebijakan ini akan disertakan atau dirujuk dalam dokumen-dokumen Perusahaan seperti kebijakan, dokumen, dan kontrak organisasi Anda yang sudah ada, termasuk di antaranya namun tidak terbatas pada:

- Kode etik
- Buku pegangan staf
- Kontrak kerja
- Kontrak konsultan atau rekanan
- Perjanjian/kontrak perundingan bersama lainnya

Kebijakan ini akan ditinjau setiap tahun.

Semua karyawan akan dilatih tentang isi dalam kebijakan ini:

- a. sebagai bagian dari orientasi mereka ke dalam organisasi
- b. ketika kebijakan ini ditinjau dan perubahan dibuat

BAGIAN 6: DEFINISI ISTILAH

6.1. Kekerasan Seksual dari UU No 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual

Kebijakan ini menggunakan definisi Kekerasan Seksual berdasarkan UU Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS), yaitu segala perbuatan yang memenuhi unsur tindak pidana sebagaimana diatur dalam UU ini dan perbuatan kekerasan seksual lainnya sebagaimana diatur.

Jenis Tindak Pidana Kekerasan Seksual sebagaimana disebutkan dalam Pasal 4 UU Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS), yaitu:

- a. pelecehan seksual fisik;
- b. pemaksaan kontrasepsi;
- c. pemaksaan sterilisasi;
- d. pemaksaan perkawinan;
- e. penyiksaan seksual
- f. eksploitasi seksual;
- g. perbudakan seksual; dan.
- h. kekerasan seksual berbasis elektronik.

Jenis Tindak Pidana Kekerasan Seksual lainnya tercantum pada ayat 2 Pasal 4 UU No 12 Tahun 2022 dan tidak terbatas pada tiga jenis kekerasan yang dijelaskan di bawah ini.

1. Pelecehan Fisik (Pasal 6a UU TPKS)

Setiap orang yang melakukan perbuatan seksual secara fisik yang ditujukan terhadap tubuh, keinginan seksual, dan/atau organ reproduksi dengan maksud merendahkan harkat dan martabat seseorang berdasarkan seksualitas dan/atau kesuciannya.

Contoh perilaku yang dianggap sebagai pelecehan seksual fisik antara lain:

- Kekerasan seksual yang sebenarnya atau percobaan kekerasan seksual - serangan fisik yang bersifat seksual, termasuk sentuhan seksual atau pemerkosaan
- Mencium seseorang tanpa izin
- Menyentuh, meraba, mencumbu bagian pribadi seseorang tanpa izin

- Menyentuh atau membelai tubuh seseorang yang tidak diinginkan
- Pijat leher yang tidak diinginkan
- Memegang tangan seseorang yang tidak diinginkan
- Permintaan yang tidak diinginkan untuk mendapatkan bantuan seksual.

2. Pelecehan Seksual Non-Fisik (Pasal 5 UU TPKS)

Setiap orang yang melakukan perbuatan seksual secara non-fisik yang ditujukan terhadap tubuh, keinginan nonfisik yang ditujukan terhadap tubuh, keinginan seksual, dan/atau organ reproduksi dengan maksud merendahkan harkat dan martabat seseorang berdasarkan seksualitas dan/atau kesusilaannya.

Contoh perilaku pelecehan seksual non-fisik, antara lain:

- Teks, email, surat, panggilan telepon, atau materi yang bersifat seksual
- Komentar yang bersifat seksual
- Undangan sosial yang berulang dan tidak diinginkan untuk kencan atau keintiman fisik
- Membuat komentar yang bersifat pribadi dan mengganggu tentang pakaian dan penampilan fisik seseorang
- Membuat suara ciuman, melolong, dan mengecup bibir
- Catcalling (siulan yang bernada seksual)
- Pertanyaan pribadi yang tidak diinginkan tentang kehidupan sosial atau seksual kehidupan/sejarah
- Pertanyaan yang tidak diinginkan tentang fantasi seksual
- Lelucon yang tidak diminta yang bersifat seksual
- Sindiran atau cerita seksual yang tidak diinginkan
- Menyebarkan sindiran atau lelucon 'kotor' melalui email atau media sosial

Contoh perilaku yang mengindikasikan niat untuk melakukan pelecehan seksual, antara lain:

- Penyerangan berulang terhadap ruang pribadi
- Memandang seseorang dari atas ke bawah
- Menatap atau 'melirik'
- Gerakan seksual dengan tubuh
- Ekspresi wajah seperti mengedipkan mata, menjilat bibir, melempar ciuman
- Menguntit seseorang atau mengikuti mereka
- Menghalangi jalan seseorang dengan sengaja
- Hadiah pribadi yang tidak diinginkan
- Menampilkan poster, kalender, atau objek yang eksplisit secara seksual
- Menonton pornografi di depan umum

3. Kekerasan Seksual Berbasis Elektronik (Pasal 14 UU TPKS)

Setiap orang yang tanpa hak:

- a. melakukan perekaman dan/atau mengambil gambar atau tangkapan layar yang bermuatan seksual di luar kehendak atau tanpa persetujuan orang yang menjadi obyek perekaman atau gambar atau tangkapan layar;
- b. mentransmisikan informasi elektronik dan/atau dokumen elektronik yang bermuatan seksual di luar kehendak penerima yang ditujukan terhadap keinginan seksual; dan/atau
- c. melakukan penguntitan dan/atau pelacakan yang menggunakan sistem elektronik terhadap orang yang menjadi objek dalam informasi/dokumen elektronik untuk tujuan seksual.

Perilaku di atas adalah bentuk Kekerasan Berbasis Elektronik.

6.2. Kekerasan Berbasis Gender Online dari SAFEnet

Kebijakan ini juga mengacu pada definisi Kekerasan Berbasis Gender Online dari SAFEnet (*Southeast Asia Freedom of Expression Network*) sebagai referensi untuk pertimbangan hukum terhadap pelaku.

Kekerasan Berbasis Gender Online didefinisikan SAFEnet sebagai “kekerasan yang terjadi atas dasar relasi kuasa gender antara korban dan pelaku di ranah online atau yang menggunakan teknologi digital sebagai medium, sama seperti kekerasan berbasis gender di dunia nyata, tindakan kekerasan tersebut harus memiliki niatan atau maksud melecehkan korban berdasarkan gender atau seksual.”

6.3. Jenis KBGO dari PurpleCode Collective

Kebijakan ini juga merujuk pada buku saku PurpleCode Collective yang menguraikan 14 jenis KBGO yaitu:

1. *Trolling* adalah kekerasan/pelecehan berupa penghinaan, makian, candaan, dan/atau komentar yang bermuatan seksis atau menyerang ketubuhan dan seksualitas, dalam rupa kata maupun gambar baik secara terbuka (ruang publik di internet) maupun secara tertutup atau pribadi (lewat Direct Message/Private Message). *Trolling* berarti serangan yang dilakukan secara repetitif/ terus-menerus terhadap korban.
2. Penyebaran Foto/Video Intim Nonkonsensual (Non-Consensual Dissemination of Intimate Images/ NCII) adalah kekerasan yang terjadi ketika pelaku menyebarkan foto/video intim korban tanpa persetujuan/consent. Foto/video itu bisa jadi dibuat secara konsensual oleh korban bersama pelaku atau oleh korban saja dan dibagikan pada pelaku, tetapi penyebarannya tidak konsensual. Pelaku sering kali adalah orang dekat: pasangan/mantan

pasangan atau teman kencan. Namun, kadang pelaku adalah orang tak dikenal yang berhasil membobol penyimpanan foto/video digital korban, atau hasil eskalasi dari penyebaran pertama yang dilakukan orang yang dikenal.

3. Pemerasan, yang dibagi lagi dalam dua ragam:
 - a. *Extortion* adalah kekerasan berupa ancaman dalam bentuk apapun untuk membuat korban melakukan apa yang diinginkan oleh pelaku. Apabila pelaku adalah mantan pasangan, bentuk pemerasannya dapat berupa pemaksaan supaya korban mau menerimanya kembali dengan semua kondisi kekerasan yang menyertai. Dalam sejumlah kasus, pemerasan juga dapat dilakukan untuk meminta uang. Bila korban adalah figur politik, pemerasannya dapat berupa paksaan untuk melakukan langkah-langkah politik tertentu.
4. *Sextortion* adalah kekerasan yang serupa dengan extortion, dalam bentuk yang melibatkan tindakan seksual. Itu dapat berupa hubungan seksual maupun repetisi pengiriman foto atau video intim/bernuansa seksual. *Online Stalking* adalah kekerasan berupa penguntitan atau pengawasan di ranah digital dengan tujuan membuat tidak nyaman, bahkan lebih jauh untuk melakukan tindakan kekerasan secara offline. Dalam *cyberstalking*, pelaku biasanya sengaja membuat korban tahu bahwa ia tengah diawasi. Lebih jauh, pelaku dapat melakukan pelecehan, intimidasi, dan ancaman pada korban.
5. *Tech-Enabled Surveillance* adalah kekerasan berupa pengawasan dengan menggunakan teknologi digital (aplikasi atau *software*). Pengawasan dilakukan terhadap aktivitas dan komunikasi korban melalui penanaman aplikasi spyware di gawai korban atau terhadap mobilitas korban dengan menggunakan *tracking* (penelusuran) lokasi korban secara konstan.

6. *Doxing* adalah kekerasan berupa penyebaran informasi personal, seperti nama, alamat rumah, sekolah, tempat kerja, nomor telepon, identitas (misalnya KTP), informasi tentang keluarga, status kesehatan, dan informasi personal lainnya.
7. *Outing* adalah kekerasan berupa pengungkapan secara publik identitas gender dan orientasi seksual seseorang tanpa consent atau persetujuan.
8. Impersonasi adalah kekerasan berupa pembuatan akun/profil palsu oleh pelaku, yang seolah milik seseorang (korban), yang digunakan untuk mengunggah konten-konten ofensif, provokatif, subversif, ataupun seksual dengan tujuan merusak/mencemarkan nama baik dan memancing orang lain melakukan serangan bahkan kriminalisasi.
9. Peretasan adalah kekerasan berupa intrusi, akses atau pengambilalihan akun (email, media sosial, aplikasi percakapan/chat, situs) tanpa otorisasi pemilik dengan tujuan mencuri data, melanggar privasi, ataupun manipulasi berupa penyebaran informasi kepada orang lain menggunakan akun korban yang dapat membahayakan pemilik akun.
10. Pornografi adalah kekerasan yang menjadikan korban sebagai objek pornografi dengan cara memaksa korban untuk melakukan tindakan/hubungan seksual dan merekamnya untuk diunggah di situs-situs pornografi. Unsur pemaksaan dan absennya consent menjadikan materi pornografi ini menjadi bentuk kekerasan.
11. Manipulasi Foto dan Video adalah kekerasan berupa pemalsuan foto dan video seseorang (korban). Kasus yang sering terjadi adalah pemasangan wajah korban ke gambar tubuh orang lain yang mengandung unsur seksual dan menyebarkannya ke publik melalui beragam platform online.

12. *Honey Trap* adalah kekerasan berupa dijebakanya korban oleh pelaku agar terlibat dalam relasi romantis/seksual yang berujung pada pemerasan. Honey trap biasanya berawal di ranah online (aplikasi kencan, media sosial) dan berlanjut di ranah offline. Korban akan dipikat untuk bertemu secara offline dan saat itulah pengebakan terjadi.
13. Pornografi Anak Online adalah kekerasan berupa eksploitasi anak untuk dijadikan objek materi pornografi (foto dan/atau video). Pengambilan materi dapat dilakukan secara luring dan disebarakan secara daring. Di banyak kasus, kekerasan terjadi secara langsung (live) melalui video call. Produksi materi pornografi ini dapat terjadi dengan keterlibatan langsung korban dengan pemaksaan atau manipulasi, atau dapat melalui kekerasan seksual (dikenal juga dengan sebutan gambar kekerasan seksual anak atau child sexual abuse images).
14. *Cyber Grooming* adalah kekerasan di mana pelaku (biasanya orang dewasa) menyasar anak atau remaja dan membangun kedekatan emosional guna mendapatkan kepercayaan dari calon korbannya. Dalam proses ini pelaku juga mempersiapkan calon korban untuk bersedia melakukan hubungan seksual di ranah luring dengan cara mempersuasi dan menormalisasi aktivitas seksualitas.

6.4. Tempat Kerja

'Tempat kerja' adalah setiap ruang di mana karyawan melakukan pekerjaan mereka untuk Perusahaan. Ini termasuk:

- Ruang di tempat: di kantor, ruang redaksi, atau di lokasi syuting.
- Ruang di luar lokasi: di lapangan untuk melakukan penelitian dan wawancara atau kegiatan terkait urusan kantor lainnya.

- Ruang daring (*online*): platform digital apa pun yang digunakan oleh karyawan untuk berkomunikasi dengan orang lain sehubungan dengan pekerjaan mereka.
- Acara yang berhubungan dengan pekerjaan: konferensi, perjalanan bisnis, sesi pelatihan.
- Kegiatan yang diselenggarakan oleh Perusahaan.

Bentuk kekerasan berbasis gender di kantor:

- a. Tempat kerja yang tidak nyaman, mengintimidasi, mengancam atau tidak aman. Kondisi ini tidak harus mengancam langsung pekerja tapi dapat membuat rekan yang menyaksikan aktivitas merasa terganggu, seperti:
 - Menonton pornografi di meja kerja
 - Meletakkan kalender atau poster dengan gambar yang tidak nyaman
 - Melontarkan percakapan dan candaan seksis
- b. Kekerasan Seksual sebagai bentuk kompensasi, terjadi ketika:
 - Jurnalis atau pekerja media dipaksa melakukan aktivitas seksual dengan imbalan keuntungan kerja seperti promosi, kenaikan gaji, penugasan, atau untuk mempertahankan pekerjaan; atau
 - Jurnalis atau pekerja media terancam ketika menolak atau mengadukan kasus kekerasan seksual yang dialami, seperti diancam akan dipecat, dipindahkan atau mutasi, atau kehilangan penugasan.

BAGIAN 7: KERAHASIAAN

Perusahaan akan memperlakukan orang-orang yang terlibat dan semua informasi yang dibagikan dalam kasus pelecehan seksual dengan kerahasiaan. Hal ini berarti bahwa identitas mereka yang terlibat - termasuk orang yang dilecehkan, tertuduh dan saksi - akan dilindungi dan

akan diproses sesuai dengan undang-undang perlindungan data nasional. Selain itu, setiap informasi, catatan, dan bukti tentang kasus ini akan disimpan dengan aman dan hanya dibagikan kepada mereka yang terlibat dalam penyelidikan.

BAGIAN 8: HAK & TANGGUNG JAWAB

8.1. Hak Karyawan

Perusahaan akan memperlakukan semua kasus kekerasan seksual secara adil dan konsisten dengan menghormati hak-hak semua karyawan yang terlibat.

Semua karyawan memiliki hak-hak berikut ini:

- Hak untuk bekerja di lingkungan yang bebas dari diskriminasi dalam bentuk apa pun, termasuk pelecehan seksual
- Hak untuk melaporkan jika mereka atau orang lain telah dilecehkan secara seksual di tempat kerja
- Hak untuk tidak disebutkan namanya
- Hak atas kerahasiaan
- Hak untuk mengetahui kasus yang menimpa mereka jika mereka dituduh (selama hal ini tidak mempengaruhi hak kerahasiaan)
- Hak untuk menjawab dengan versi mereka tentang peristiwa tersebut
- Hak untuk mendapatkan pertimbangan atas versi kejadian mereka
- Hak untuk mendapatkan perwakilan
- Hak untuk mengajukan banding
- Hak untuk memiliki semua dokumen yang terkait dengan kasus mereka dihancurkan dan dihapus dari catatan ketenagakerjaan mereka jika tidak ada kasus yang ditemukan
- Hak untuk membawa kasus mereka ke pengadilan jika tidak puas dengan hasil penyelidikan.

- Hak untuk mendapatkan bantuan hukum dari perusahaan ketika kasusnya naik ke proses hukum
- Hak untuk mendapatkan pendampingan psikologis, layanan, dan fasilitas sesuai dengan kebutuhan Korban

8.2. Kewajiban Perusahaan

Orang (atau tim ad hoc) yang ditunjuk sebagai wakil Perusahaan untuk menindak kasus kekerasan seksual (lihat Bagian 2.1 Karyawan Mengalami Kekerasan Seksual di Tempat Kerja) harus berusaha sekuat tenaga untuk:

- Mencegah dan mengidentifikasi perilaku seksual yang tidak dapat diterima agar tidak terjadi
- Mencegah perilaku yang menciptakan lingkungan kerja yang tidak bersahabat lingkungan kerja yang tidak bersahabat bagi karyawan
- Mematuhi kebijakan ini serta prosedur terkait lainnya
- Memastikan bahwa semua pihak memahami sepenuhnya hak-hak mereka di bawah kebijakan ini
- Memastikan bahwa semua pihak memahami sepenuhnya isi kebijakan tentang prosedur pengaduan, hasil yang mungkin terjadi dan tindakan disipliner
- Memastikan bahwa semua kasus pelecehan seksual diselidiki secara menyeluruh dan konsisten
- Memberikan umpan balik kepada semua pihak
- Memberikan semua pihak tindak lanjut yang diperlukan dan dukungan yang diperlukan
- Menghindari diskriminasi atas dasar apa pun
- Memberikan bantuan hukum dari perusahaan ketika kasusnya naik ke proses hukum
- Memberikan pendampingan psikologis, layanan, dan fasilitas sesuai dengan kebutuhan Korban

Pelanggaran terhadap peraturan dan regulasi oleh seluruh karyawan akan mengakibatkan adanya prosedur disipliner formal.

BAGIAN 9: PROSEDUR PENGADUAN

Semua karyawan memiliki hak untuk melapor jika mereka telah mengalami kekerasan seksual di tempat kerja, atau jika mereka menyaksikan orang lain yang mengalami kekerasan seksual di tempat kerja. Semua laporan akan ditanggapi dengan serius dan akan ditangani secara sensitif dan dengan cara yang konsisten dan adil, dengan menghormati hak-hak semua pihak yang terlibat. Dalam beberapa situasi, mungkin diperlukan untuk membawa bantuan atau keahlian eksternal untuk memastikan penyelidikan yang adil, penyelidikan yang adil, tidak memihak dan objektif.

Kekerasan seksual dapat dilaporkan dengan menggunakan prosedur yang diuraikan dalam kebijakan ini.

Pengungkapan tentang kekerasan seksual dapat dilakukan secara anonim menggunakan mekanisme pelaporan pelanggaran Perusahaan [jika ada], namun penyelidikan atau investigasi yang tepat akan membutuhkan identitas semua pihak harus diketahui.

9.1. Yang Dapat Mengadukan Kasus

Semua karyawan memiliki hak untuk mengajukan keluhan jika dia atau orang lain mengalami kekerasan seksual di tempat kerja.

Kekerasan seksual dapat dilaporkan oleh:

- a. Orang yang mengalami pelecehan seksual
- b. Seorang saksi pelecehan seksual.

Anda tidak diwajibkan untuk mengkonfrontasi orang yang Anda tuduh melakukan kekerasan seksual. Hanya konfrontasi orang yang Anda tuduh jika Anda merasa mampu dan jika mereka tidak menimbulkan risiko bagi keselamatan Anda sendiri atau keselamatan fisik orang lain.

Jika Anda telah menyaksikan atau khawatir bahwa karyawan lain yang mengalami kekerasan seksual, doronglah mereka untuk melaporkan kasus itu sendiri baik secara formal maupun informal.

9.2. Yang Dapat Menangani Kasus

X **[SEBUTKAN NAMA/JABATAN/TIM]** adalah pihak yang ditunjuk di Perusahaan untuk menangani kasus kekerasan seksual.

Seorang karyawan tidak harus menyampaikan keluhan awal mereka kepada X **[SEBUTKAN NAMA/JABATAN/TIM]**. Karyawan dapat mengajukan keluhan kepada siapa pun yang memiliki tanggung jawab di Perusahaan, termasuk:

- Manajer langsung (departemen yang sama) atau manajer lain (departemen yang berbeda)
- Seseorang di departemen sumber daya manusia
- Seorang petugas kesehatan dan keselamatan
- Perwakilan serikat pekerja
- Layanan kesehatan kerja.

Namun, orang ini memiliki kewajiban untuk merujuk keluhan tersebut kepada X **[SEBUTKAN NAMA/JABATAN/TIM]**.

Jika banding atas kasus diajukan, hal ini akan ditangani dan keputusan akhir dibuat oleh Direktur Utama Pejabat Eksekutif **[ATAU ALTERNATIFNYA, SEBUTKAN]** di Perusahaan.

BAGIAN 10: ALUR PENGADUAN

Pengaduan tertulis maupun anonim yang diterima oleh perusahaan akan ditindaklanjuti melalui mekanisme internal.

Langkah 1 - Pengaduan kekerasan seksual dibuat

- Keluhan formal secara lisan atau tertulis dibuat tentang kekerasan seksual yang dialami di Perusahaan.
- Pengaduan diajukan kepada orang yang memiliki tanggung jawab di Perusahaan (lihat Bagian 9.2 Yang Dapat Menangani Kasus).
- Siapapun yang menerima pengaduan akan menginformasikan kepada X **[SEBUTKAN NAMA/JABATAN/TIM]**, yang adalah orang yang ditunjuk untuk menangani kasus kekerasan seksual di Perusahaan.

Langkah 2 - Pengaduan diterima

- Perusahaan akan melakukan penyelidikan atas aduan. Jika tidak terbukti, maka kasus akan ditutup. Dan jika terbukti, sanksi disipliner akan diberikan. Jika korban hendak melanjutkan ke proses hukum, maka manajemen perusahaan akan mendukung prosesnya.
- X **[SEBUTKAN NAMA/JABATAN/TIM]** menghubungi atau mengadakan pertemuan dengan orang yang membuat pengaduan:
 - Jika pengaduan dilakukan secara lisan, X **[SEBUTKAN NAMA/JABATAN/TIM]** akan membuat catatan tertulis tentang pengaduan tersebut dan memberikan salinannya kepada orang yang mengajukan keluhan.

- Menginformasikan kepada mereka tentang hak-hak mereka, proses yang akan berlangsung dan menjawab setiap pertanyaan.
 - Memberikan jaminan atas kerahasiaan identitas bagi orang yang mengadu dan tertuduh (sampai penyidikan membuktikan kasusnya).
 - Menjelaskan aturan hukum yang mendasari SOP ini dan konsekuensi profesional bagi tertuduh, jika sebuah kasus ditemukan.
 - Menjelaskan dukungan apa yang tersedia bagi mereka.
 - Memastikan dukungan apa yang mungkin mereka inginkan atau butuhkan.
 - Menuangkan hal-hal di atas secara tertulis dalam kurun waktu 24 (dua puluh empat) jam.
- X **[SEBUTKAN NAMA/JABATAN/TIM]** menghubungi atau mengadakan pertemuan dengan orang yang dituduh melakukan pelecehan seksual dan:
 - Memberitahukan kepada mereka tentang kasus yang dituduhkan kepada mereka
 - Memberitahukan kepada mereka tentang hak-hak mereka (termasuk hak mereka untuk menanggapi) dan proses selanjutnya dan menjawab setiap pertanyaan
 - Menjelaskan tentang kerahasiaan dan apa artinya bagi mereka dan orang yang menuduh mereka
 - Menjelaskan apa konsekuensi profesional dan hukum yang mungkin dan hukum yang mungkin terjadi pada mereka, jika sebuah kasus ditemukan
 - Menjelaskan kebijakan Perusahaan tentang pembalasan dendam atau viktimisasi terhadap siapa pun yang mengajukan keluhan tentang kekerasan seksual
 - Menuangkan hal-hal di atas secara tertulis.

- Sejumlah kecil manajemen senior diberitahu tentang kasus ini (sesuai dengan kebutuhan, patut diingat bahwa penentuan siapa orang-orang ini adalah keputusan penting).
- Proses verifikasi dari manajemen kepada tertuduh adalah 3 (tiga) hari kerja.

Langkah 3 – Investigasi

Perusahaan melakukan investigasi atas aduan berbekal bukti-bukti awal, dengan langkah sebagai berikut:

- Wawancara dengan:
 - Orang yang mengalami pelecehan seksual.
 - Orang yang dituduh melakukan pelecehan seksual (memenuhi hak mereka untuk menjawab).
 - Setiap saksi atau pihak ketiga.
- Dua orang, termasuk X **[SEBUTKAN NAMA/JABATAN/TIM]**, akan mewakili Perusahaan dalam setiap pertemuan atau wawancara.
- Pernyataan tertulis formal diambil dari:
 - Orang yang mengalami pelecehan seksual
 - Orang yang dituduh melakukan pelecehan seksual (memenuhi hak mereka untuk menjawab)
 - Setiap saksi atau pihak ketiga.
- Fakta-fakta dari kasus tersebut dikumpulkan, termasuk buku harian dan bukti yang dikumpulkan oleh orang yang dilecehkan secara seksual dan bukti-bukti lain dari orang yang dituduh.
- Catatan rahasia disimpan dari semua informasi yang berkaitan dengan kasus tersebut, termasuk semua diskusi dan komunikasi dengan semua pihak.

- Kerahasiaan semua pihak dijaga.
- Proses investigasi tidak lebih dari 7 (tujuh) hari kerja.

Langkah 4 - Keputusan

- Perusahaan memutuskan apakah kekerasan seksual telah terjadi, berdasarkan fakta dan bukti yang dikumpulkan.
- Perusahaan memutuskan tindakan disipliner apa yang akan diambil, jika ada.
- Dasar hukum untuk keputusan tersebut akan ditentukan.
- Perusahaan akan menilai kebutuhan akan dukungan hukum.
- Kedua belah pihak diberi kesempatan untuk mengajukan banding dalam waktu 14 (empat belas) hari (lihat Bagian 11. Banding).
- Jika tidak ada kasus yang ditemukan, semua dokumen yang berkaitan dengan kasus tersebut akan dimusnahkan. Akan tetapi, catatan internal bahwa sebuah investigasi telah dilakukan akan disimpan.
- Keputusan harus disampaikan dalam waktu paling lambat 14 (empat belas) hari sejak kasus aduan tercatat.
- Atas permintaan korban, kasus pelecehan / kekerasan seksual ini dapat diajukan melalui mekanisme penyelidikan oleh kepolisian dan selanjutnya perusahaan akan memberikan dukungan hukum kepada korban.

Langkah 5 - Umpan balik

- Umpan balik diberikan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam kasus tersebut sambil memastikan bahwa kerahasiaan dijaga.
- Kedua belah pihak diberi kesempatan untuk mengajukan banding dalam waktu 14 (empat belas) hari sejak keputusan diumumkan (lihat Bagian 11. Banding).

- Jika tidak ada kasus yang ditemukan, semua dokumen yang berkaitan dengan kasus tersebut akan dimusnahkan. Namun, catatan internal bahwa investigasi telah dilakukan akan disimpan.
- Jika ditemukan kasus, Perusahaan akan membuat laporan yang merinci investigasi, temuan, hasil, dan tindakan disipliner yang diambil.
- Perusahaan akan merinci rencana yang sesuai untuk tindak lanjut dan dukungan, terlepas dari apakah kasus ditemukan atau tidak.

Langkah 6 - Tindak lanjut dan dukungan

- X **[SEBUTKAN NAMA/JABATAN/TIM]** akan secara sistematis menindaklanjuti dengan kedua belah pihak untuk memastikan bahwa pelecehan seksual telah berhenti dan bahwa kedua belah pihak tidak terpengaruh secara negatif dalam akibatnya.
- X **[SEBUTKAN NAMA/JABATAN/TIM]** juga akan mengadakan pertemuan lanjutan dengan manajer lini.
- X **[SEBUTKAN NAMA/JABATAN/TIM]** akan terus menilai kebutuhan akan dukungan.

BAGIAN 11: BANDING

Jika tidak puas dengan keputusan yang dihasilkan, kedua belah pihak berhak mengajukan banding atas hasil dari prosedur pengaduan formal. Banding apa pun harus diajukan secara tertulis kepada Direktur Utama (atau alternatif yang sesuai) **[MASUKKAN NAMA PERUSAHAAN]** dalam waktu 14 (empat belas) hari sejak keputusan diumumkan dan harus memuat alasan banding.

Banding harus didasarkan pada ketentuan-ketentuan berikut:

- a. Kesalahan dalam penafsiran atau pelaksanaan prosedur yang merusak persidangan yang adil.
- b. Ketika bukti baru dan signifikan yang tidak dipertimbangkan dalam penyelidikan awal terungkap.
- c. Kurangnya bukti substansial untuk mendukung keputusan.

Perusahaan akan memberikan tanggapan terhadap permintaan dalam waktu 10 (sepuluh) hari sejak menerima permintaan tersebut.

Direktur Utama Perusahaan (atau alternatif yang sesuai) dapat menahan, mengubah, atau membatalkan hasil awal dari komite disipliner atau memberikan sidang dengar pendapat. Keputusan ini bersifat final dan tidak ada banding lebih lanjut dapat dilakukan.

BAGIAN 12: PEMBEBASTUGASAN

Perusahaan dapat mempertimbangkan pembebastugasan sementara bagi tertuduh pelaku untuk menjaga kondisi psikologis korban.

Proses pembebastugasan tertuduh sementara penyelidikan kasus, dilakukan secara berjenjang. Contoh: 1x24 jam sejak manajemen menerima aduan, manajemen memutuskan apakah pelaku dibebaskan sementara atau tidak.

BAGIAN 13: HASIL DAN TINDAKAN DISIPLINER

Perusahaan mengenali tiga potensi hasil dari penyelidikan formal terhadap kekerasan seksual:

- a. Tidak ada kasus pelecehan seksual yang ditemukan
- b. Ditemukan kasus pelecehan seksual yang jelas
- c. Ditemukan kasus pelecehan seksual yang serius atau berulang ditemukan dengan korban yang sama dan atau berbeda .

Siapa pun yang terbukti melakukan kekerasan seksual di tempat kerja, terlepas dari posisi mereka di Perusahaan, akan menghadapi salah satu tindakan disipliner dengan mengacu pada aturan dan kebijakan yang berlaku di Perusahaan yaitu:

- Peringatan lisan atau tertulis
- Evaluasi kinerja yang merugikan
- Pemindahan
- Penurunan jabatan
- Penangguhan
- Pemecatan

Sifat tindakan disipliner akan tergantung pada keputusan manajemen dengan mempertimbangkan peraturan yang ada dalam perusahaan.

Namun demikian, tindakan ini akan diterapkan secara konsisten di semua kasus pelecehan seksual. Kasus-kasus yang serius akan mengakibatkan pemecatan terhadap tertuduh.

Setiap tindakan disipliner yang diambil akan muncul dalam catatan ketenagakerjaan tertuduh.

BAGIAN 14: PEMBALASAN

Tidak ada karyawan yang akan menjadi korban karena melaporkan kekerasan seksual dengan itikad baik atau karena bertindak dengan itikad baik sebagai saksi dalam penyelidikan.

Perusahaan menganggap pembalasan dendam sebagai pelanggaran serius terhadap kebijakan ini dan setiap insiden harus segera dilaporkan. Setiap orang yang terbukti melakukan pembalasan atas kasus kekerasan seksual yang dilaporkan akan dikenakan tindakan disipliner, hingga dan termasuk pemecatan, sesuai dengan kebijakan dan prosedur disipliner Perusahaan

BAGIAN 15: DUKUNGAN

Perusahaan akan selalu berusaha untuk memastikan dukungan apa yang diperlukan atau diinginkan, yang diberikan kepada karyawan yang telah menjadi korban kekerasan seksual, atau karyawan yang mengalami klaim palsu kekerasan seksual yang dibuat terhadap mereka.

Perusahaan dapat memberikan dukungan melalui hal-hal berikut ini:

- Cuti berbayar/tidak berbayar
- Kerja paruh waktu/jam kerja yang lebih pendek
- Beban kerja bersama
- Bekerja dari rumah
- Pendampingan/konseling
- Strategi/dukungan untuk kembali bekerja
- Tindak lanjut yang sistematis

Perusahaan juga memiliki direktori dukungan layanan untuk karyawan yang mengalami kekerasan seksual di tempat kerja, yang dapat diakses oleh semua karyawan.

CATATAN UNTUK PERUSAHAAN:

Jika Anda memiliki sumber daya yang tersedia, Perusahaan juga akan mempertimbangkan, berdasarkan kasus per kasus, untuk menanggung biaya layanan dukungan untuk karyawan yang mengalami pelecehan seksual di tempat kerja.



Asosiasi
Media Siber
Indonesia

Didukung oleh:



Asosiasi
Media Siber
Indonesia

© 2024 **AMSI.OR.ID** | **Asosiasi Media Siber Indonesia**
Jl. Palmerah Barat, Grogol Utara, Kec. Kby. Lama, Kota
Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12210
E-mail : admin@amsi.or.id
Web : www.amsi.or.id