



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.331, 2020

KEMENPP-PA. Rumah. Perlindungan. Pekerja
Perempuan. Tempat Kerja. Penyediaan.

PERATURAN MENTERI PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN
ANAK REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 1 TAHUN 2020
TENTANG
PENYEDIAAN RUMAH PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN
DI TEMPAT KERJA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK
REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa setiap orang termasuk pekerja perempuan berhak mendapatkan perlindungan dari masalah ketenagakerjaan, diskriminasi, kekerasan, dan pelanggaran hak asasi manusia;
- b. bahwa dalam kenyataannya di tempat kerja masih ada pekerja perempuan yang mengalami perlakuan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, yang berdampak pada penurunan kinerja dan produktivitas sehingga perlu disediakan rumah perlindungan pekerja perempuan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di Tempat Kerja;

- Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (*Convention of the Eliminations of All Forms of Discrimination Against Women*) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
4. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
5. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2015 tentang Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 103);
6. Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 11 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2022);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN MENTERI PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK TENTANG PENYEDIAAN RUMAH PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN DI TEMPAT KERJA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan yang selanjutnya disebut RP3 adalah tempat, ruang, sarana, dan/atau fasilitas yang disediakan untuk memberikan perlindungan dan pemenuhan hak terhadap pekerja perempuan di tempat kerja.
2. Tempat Kerja adalah ruangan tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, dimana setiap orang bekerja atau sering digunakan untuk keperluan bekerja termasuk lingkungan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut.
3. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pegawai adalah orang yang bekerja pada lingkungan pemerintah dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Kekerasan terhadap Perempuan adalah setiap tindakan yang berakibat atau mungkin mengakibatkan kesengsaraan atau penderitaan perempuan secara fisik, psikis, atau seksual termasuk ancaman tindakan tertentu, pemaksaan atau perampasan kemerdekaan secara sewenang-wenang, baik yang terjadi di ranah publik atau dalam kehidupan pribadi.
6. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik Perusahaan maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
7. Pendamping adalah seseorang, kelompok, atau organisasi yang dipercaya dan/atau memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk mendampingi Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan korban dan/atau saksi dengan

tujuan membuat aman dan nyaman dalam proses penyelesaian permasalahannya.

Pasal 2

Peraturan Menteri ini dimaksudkan sebagai acuan bagi instansi pemerintah dan Perusahaan dalam penyediaan RP3.

Pasal 3

Peraturan Menteri ini bertujuan untuk:

- a. tersedianya RP3 di Tempat Kerja;
- b. adanya mekanisme atau prosedur dalam penyediaan RP3 di Tempat Kerja; dan
- c. adanya kerja sama dan koordinasi dalam penanganan Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan korban masalah ketenagakerjaan, diskriminasi, kekerasan, dan pelanggaran hak asasi manusia di Tempat Kerja.

Pasal 4

Setiap pelayanan yang diberikan di RP3 dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

- a. nondiskriminasi;
- b. menghormati;
- c. menjaga privasi dan kerahasiaan;
- d. memberi rasa aman dan nyaman;
- e. menghargai perbedaan individu;
- f. tidak menghakimi;
- g. menghormati pilihan dan keputusan korban;
- h. menggunakan bahasa sederhana dan dapat dimengerti;
dan
- i. berempati.

BAB II PELAKSANAAN

Pasal 5

Penyediaan RP3 dilakukan oleh instansi pemerintah dan Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan.

Pasal 6

Penyediaan RP3 dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

- a. pemetaan terhadap kebutuhan penyediaan RP3;
- b. adanya komitmen dalam bentuk kesepakatan antara instansi pemerintah, pemerintah dengan Perusahaan, atau antara Perusahaan;
- c. penyediaan tempat, ruang, sarana, dan/atau fasilitas yang difasilitasi oleh Tempat Kerja;
- d. melakukan koordinasi dengan organisasi perangkat daerah yang membidangi urusan pemberdayaan perempuan dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan; dan
- e. menentukan sumber daya manusia yang akan bertugas di RP3 yang merupakan gabungan dari lintas sektor.

Pasal 7

Jenis-jenis layanan RP3 terdiri atas:

- a. pencegahan kekerasan terhadap Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan;
- b. penerimaan pengaduan dan tindak lanjut; dan
- c. pendampingan.

Pasal 8

Teknis pelaksanaan penyediaan RP3 tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

BAB III
PEMANTAUAN, EVALUASI, DAN PELAPORAN

Pasal 9

- (1) Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan/atau organisasi perangkat daerah yang membidangi urusan pemberdayaan perempuan melakukan pemantauan terhadap RP3 di Tempat Kerja.
- (2) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara mandiri maupun bersama-sama dengan pihak terkait.
- (3) Pemantauan dilakukan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.
- (4) Pemantauan dilakukan dengan cara:
 - a. menggunakan perangkat pemantauan berupa daftar pertanyaan dan wawancara;
 - b. melakukan kunjungan secara langsung ke RP3; dan/atau
 - c. meninjau ulang laporan per semester dari dokumentasi data yang tersedia.

Pasal 10

- (1) Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak melakukan evaluasi terhadap RP3 di Tempat Kerja.
- (2) Evaluasi dilakukan terhadap hasil pemantauan yang dilakukan oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan/atau organisasi perangkat daerah yang membidangi urusan pemberdayaan perempuan.
- (3) Evaluasi dilakukan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.

Pasal 11

Pencatatan dan pelaporan di RP3 dibuat oleh ketua pelaksana harian RP3 secara berkala dan disampaikan kepada Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

BAB IV
PENDANAAN

Pasal 12

Pendanaan yang diperlukan dalam penyelenggaraan RP3 dapat bersumber dari:

- a. anggaran pendapatan dan belanja negara;
- b. anggaran pendapatan dan belanja daerah; dan/atau
- c. sumber pendanaan lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 13

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Maret 2020

MENTERI PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK REPUBLIK INDONESIA,

ttd

I GUSTI AYU BINTANG DARMAWATI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 6 April 2020

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK REPUBLIK
INDONESIA NOMOR 1 TAHUN 2020
TENTANG
PENYEDIAAN RUMAH PERLINDUNGAN PEKERJA
PEREMPUAN DI TEMPAT KERJA

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap tenaga kerja Indonesia baik laki-laki atau perempuan mempunyai hak untuk dilindungi dalam memperoleh pekerjaan sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan Pasal 28I ayat (2) yang berbunyi “Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”, sehingga pekerja dapat bekerja secara kondusif, merasa aman, dan diperlakukan setara.

Pemerintah Republik Indonesia juga telah meratifikasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (*Convention of the Eliminations of All Forms of Discrimination Against Women*) dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 dimana upaya mengurangi diskriminasi terhadap perempuan dalam bidang pekerjaan juga perlu dilakukan kerja kolaboratif dengan semua pihak. Selain itu, kondisi pekerjaan yang layak didasarkan pada 4 (empat) pilar yaitu dengan mengutamakan prinsip-prinsip dan hak mendasar di tempat kerja (bebas dari kerja paksa, adanya kebebasan berserikat, non diskriminasi, dan bebas dari pekerja anak), memberikan perlindungan sosial terhadap resiko-resiko yang timbul dalam melaksanakan tugas, dengan tanpa mengurangi kesempatan bekerja.

Prinsip non diskriminasi sebagai hak dasar pekerja di tempat kerja dalam hubungan industrial ditujukan untuk memberikan kenyamanan bekerja diatur dalam Konvensi Organisasi Perburuhan

International (*International Labour Organization*) (Konvensi ILO) Nomor 100 tentang Pengupahan yang Setara bagi Laki-Laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya dan Konvensi ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan. Berdasarkan kedua Konvensi ILO tersebut, Pekerja/Buruh berhak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa ada perbedaan, pengecualian dan pilihan lain yang didasarkan pada ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, dan kebangsaan yang mengakibatkan berkurangnya kesetaraan kesempatan dalam pekerjaan, jabatan, ataupun upah.

Namun dalam praktiknya, upaya-upaya pemenuhan hak pekerja, khususnya Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan juga masih menghadapi beberapa kendala, seperti pelanggaran norma kerja, diskriminasi dan kekerasan yang dialami oleh pekerja, khususnya Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan. Kenyamanan bekerja sangat mempengaruhi dalam mewujudkan hubungan industrial yang kondusif. Salah satu hal yang perlu mendapatkan perhatian dalam mewujudkan kenyamanan bekerja yaitu adanya kondisi kerja tanpa diskriminasi termasuk kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja.

Berdasarkan data dari Sistem Informasi Gender dan Anak Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (SIGA Kemen PPPA) bahwa jumlah korban perempuan yang mengalami kekerasan pada tahun 2019 di Indonesia sejumlah 5.243 korban dari total korban sebanyak 5.691 korban. Angka ini sangat berbeda dengan jumlah korban kekerasan yang dialami laki-laki yang hanya berjumlah 448 korban. Data dari SIGA Kemen PPPA pada tahun 2019, jumlah korban kekerasan berdasarkan tempat kejadian diklasifikasikan menjadi beberapa tempat di antaranya adalah rumah tangga, tempat kerja, sekolah, lembaga pendidikan kilat, fasilitas umum, dan lainnya. Untuk korban kekerasan yang dialami di rumah tangga menempati peringkat pertama yaitu berjumlah 4.403 kasus, untuk di tempat kerja berjumlah 107 kasus, fasilitas umum berjumlah 447 kasus, lainnya berjumlah 904 kasus, sekolah berjumlah 32 kasus, sedangkan untuk di lembaga pendidikan kilat berjumlah 3 kasus.

Selama ini sulit untuk mendapatkan data mengenai kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja. Beberapa faktor yang

mempengaruhi tidak adanya catatan tersebut antara lain adanya rasa takut, rasa malu, tidak tahu harus kemana mengadu, dan lain-lain. Dalam hal ini, negara harus hadir mewujudkan kenyamanan bagi warganya, khususnya Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan, serta bagi yang rentan terhadap kekerasan seksual. Misalnya tindakan pelecehan seksual di tempat kerja dapat menimpa siapa saja dan merugikan semua pihak, terutama Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan, sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas kerja yang berdampak pada kelangsungan usaha bagi pengusaha. Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam rangka perlindungan dan pemenuhan hak bagi Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak menyusun Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di Tempat Kerja.

B. Maksud dan Tujuan

Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di Tempat Kerja dimaksudkan sebagai acuan bagi pemangku kepentingan terkait seperti pengusaha, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, dinas atau lembaga terkait Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan, lembaga swadaya masyarakat, serikat pekerja, aparat penegak hukum, dokter, psikiater, psikolog yang akan berperan dalam menjalankan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di tempat kerja.

Tujuan dari penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) yaitu untuk melaksanakan perlindungan dan pemenuhan hak bagi Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan melalui mekanisme dan prosedur, koordinasi, serta kerja sama dalam penanganan masalah Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan korban masalah ketenagakerjaan, diskriminasi, kekerasan, dan pelanggaran hak asasi manusia di tempat kerja.

C. Prinsip Tata Kelola Pelaksanaan Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan

Dalam memberikan layanan kepada Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan yang mengalami permasalahan dilakukan dengan memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. non diskriminasi, artinya pelayanan yang diberikan tidak membedakan suku, agama, ras, kepercayaan, dan status sosial;
2. menghormati, artinya dalam memberikan layanan dapat dipercaya untuk menolong Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan yang mengalami masalah;
3. menjaga privasi dan kerahasiaan, artinya layanan yang diberikan harus melindungi privasi dan menjamin kerahasiaan, identitas, dan informasi. Dalam memberikan layanan harus dilakukan di tempat yang aman dan terjamin kerahasiaannya, serta tidak ada orang lain yang mengetahui sehingga terbangun kepercayaan dan rasa aman;
4. memberi rasa aman dan nyaman, artinya memastikan Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan dapat menceritakan permasalahan yang dialami dengan rasa aman dan nyaman;
5. menghargai perbedaan individu, artinya setiap individu harus dipandang unik dan memiliki pengalaman hidup yang berbeda sehingga tidak boleh dibandingkan dengan individu lain dalam hal apapun;
6. tidak menghakimi, artinya harus memastikan bahwa layanan yang diberikan tidak menyalahkan, menyudutkan, atau memberikan penilaian atas permasalahan yang dialami;
7. menghormati pilihan dan keputusan korban sendiri, artinya dalam memberikan layanan tidak mengarahkan, menentukan, dan memutuskan penyelesaian masalah yang dialami;
8. menggunakan bahasa sederhana dan dapat dimengerti, artinya dalam memberikan layanan harus menggunakan komunikasi yang dapat dimengerti dan mudah dipahami; dan
9. empati, artinya mampu menempatkan diri dan memahami permasalahan.

D. Sasaran Implementasi Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan

Sasaran dari Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di Tempat Kerja ini yaitu pihak-pihak yang berkaitan langsung dalam aktivitas layanan yang diberikan dalam Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di tempat kerja, yang terdiri atas:

1. pihak perusahaan atau tempat kerja, khususnya divisi, departemen yang Terkait dengan upaya perlindungan dan penanganan Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan;
2. pendamping yang ditunjuk, direkrut, dan atau mengajukan diri sendiri melalui kesepakatan yang dilakukan antar pihak;
3. pengawas ketenagakerjaan;
4. dinas/lembaga terkait;
5. serikat pekerja;
6. lembaga swadaya masyarakat; dan
7. kalangan profesional, aparat penegak hukum, dokter, psikolog, psikiater, konselor, serta pengacara.

BAB II

DISKRIMINASI DAN KEKERASAN TERHADAP PEKERJA/BURUH DAN
PEGAWAI PEREMPUAN DI TEMPAT KERJA

A. Pekerja/Buruh dan Pegawai Perempuan di Tempat Kerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, buruh, pekerja, tenaga kerja, dan/atau karyawan pada dasarnya adalah orang yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan imbalan atau pendapatan, baik berupa uang maupun bentuk lainnya, kepada pemberi kerja atau majikan atau pengusaha. Buruh adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis. Pegawai adalah orang yang bekerja pada lingkungan pemerintah atau Perusahaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Gambaran umumnya tentang Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan memiliki dua peran yang saling berkaitan. Pertama, perannya berkaitan erat dengan urusan rumah tangga. Kedua, perannya sebagai seorang Pekerja/Buruh dan Pegawai yang berkaitan erat dengan kiprahnya di luar rumah tangga, dalam hal ini di tempat kerja atau pabrik. Peran perempuan sebagai istri di dalam rumah tangga yang mengurus segala urusan rumah tangga, mulai dari mengurus anak, memasak, mencuci pakaian, membersihkan rumah, dan lain-lain. Peran ini dipandang sebagai peran utama yang dibentuk oleh struktur sosial masyarakat dan dilekatkan kepada perempuan. Peran lain yang utama dan sering terabaikan yakni peran ibu sebagai individu menghasilkan generasi penerus keluarga termasuk bangsa.

Seiring dengan perkembangan zaman, peran perempuan mulai bergeser dari ranah domestik ke ruang publik sebagai Pekerja/Buruh dan Pegawai. Kebutuhan akan Pekerja/Buruh dan Pegawai di berbagai sektor industri terutama jenis pekerjaan di industri garmen dan tekstil yang sebagian besar mempekerjakan perempuan. Peran perempuan tidak hanya bergeser melainkan bertambah sebagai ibu dan pekerja. Sebagai pekerja, mereka harus menghabiskan lebih dari sepertiga waktu mereka untuk bekerja di tempat kerja. Namun demikian,

ternyata peran domestik perempuan masih tidak tergantikan. Di rumah, perempuan masih harus menghabiskan setengah dari waktu mereka untuk mengurus segala keperluan rumah tangga, serta memastikan anak dan suami mereka hidup dengan baik. Pada Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan hanya memiliki jam tidur dan istirahat yang sangat terbatas. Fakta lainnya, konstruksi gender yang juga masih kuat di lingkungan masyarakat dan lingkungan kerja membuat posisi Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan rentan mengalami tindakan diskriminasi, pelanggaran norma kerja, dan kekerasan, baik secara fisik, psikis, maupun seksual.

B. Tindakan Diskriminasi terhadap Pekerja/Buruh dan Pegawai

Diskriminasi adalah segala pembedaan, pengucilan, atau pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin yang mempunyai dampak atau tujuan yang mengurangi atau meniadakan pengakuan, penikmatan, atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan-kebebasan pokok di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil, atau bidang lainnya oleh perempuan, terlepas dari status perkawinan mereka, atas dasar kesetaraan antara laki-laki dan perempuan (Pasal 1 Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita).

Dalam konteks ini, diskriminasi mengacu pada tindakan tidak seimbang serta tidak adil yang dialami oleh Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan di tempat kerja, yang disebabkan oleh konstruksi gender dan pola relasi kuasa yang membuat Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan rentan mendapatkan perilaku diskriminasi dalam pekerjaan di tempat kerja. Mengacu pada Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan yang telah diratifikasi oleh Pemerintah dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984, tindakan diskriminasi terhadap perempuan atas dasar jenis kelamin muncul dalam berbagai aspek, secara ekonomi, politik, sipil, dan sosial budaya.

Dalam bidang ketenagakerjaan ada bentuk-bentuk diskriminasi yang sering dialami oleh Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan seperti:

1. kesenjangan upah Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan akibat dari pemahaman bahwa kapasitas perempuan kurang baik daripada laki-laki;
2. akses kesempatan atau peluang kerja yang tidak sama bagi perempuan dan laki-laki, karena anggapan bahwa perempuan bukanlah kepala keluarga dan laki-laki yang bertugas mencari nafkah;
3. ruang ekspresi yang tidak sama membuat perempuan cenderung tidak percaya diri untuk mengungkapkan pemikiran dan gagasannya;
4. beban ganda, yaitu pada saat perempuan memilih bekerja tidak serta-merta dapat mengubah peran domestik atau beban pengelolaan rumah tangga yang dianggap menjadi tanggung jawab perempuan saja, sehingga perempuan lebih mudah lelah dan sakit;
5. stigma perempuan yang dianggap lemah, maka Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan rentan mengalami diskriminasi berupa kekerasan verbal, fisik, psikis, dan seksual di tempat kerja;
6. sistem kerja di perusahaan yang tidak memberikan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan termasuk perlindungan terhadap fungsi reproduksi, sehingga tidak mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan spesifik perempuan dalam bekerja yang bisa membahayakan keselamatan dan kesehatan Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan, misalnya sistem lembur serta regulasi kerja bagi perempuan hamil dan melahirkan.

C. Kekerasan terhadap Perempuan

Kekerasan terhadap perempuan adalah setiap tindakan yang berakibat atau mungkin mengakibatkan kesengsaraan atau penderitaan perempuan secara fisik, psikis, atau seksual termasuk ancaman tindakan tertentu, pemaksaan, atau perampasan kemerdekaan secara sewenang-wenang, baik yang terjadi di ranah publik atau dalam kehidupan pribadi (Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 18 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengintegrasian Materi Anti

Kekerasan terhadap Perempuan dalam Pendidikan dan Pelatihan Penjenjangan dan Teknis).

D. Kekerasan Berbasis Gender

Kekerasan berbasis gender adalah kekerasan yang langsung ditujukan terhadap seorang perempuan karena dia adalah perempuan atau hal-hal yang memberi akibat pada perempuan secara tidak proporsional. Hal tersebut termasuk tindakan-tindakan yang mengakibatkan kerugian atau penderitaan fisik, mental, seksual, atau ancaman-ancaman seperti itu, paksaan, dan perampasan kebebasan lainnya. Kekerasan berbasis gender bisa melanggar ketentuan tertentu dari Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita, walaupun ketentuan itu tidak menyatakan secara spesifik adanya kekerasan. (Rekomendasi Umum Nomor 19 Komite Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan Tahun 1992 tentang Kekerasan terhadap Perempuan, ayat 6)

E. Bentuk-bentuk Kekerasan di Tempat Kerja

Bentuk-bentuk kekerasan di tempat kerja merupakan pengkategorian kekerasan berdasarkan sasaran kekerasan yang dilakukan, yang mencakup fisik, psikologis/mental, seksual, dan penelantaran ekonomi.

1. Kekerasan fisik

Perbuatan yang mengakibatkan rasa sakit, jatuh sakit, atau luka berat (Pasal 6 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga). Kekerasan fisik merupakan bentuk kekerasan yang menjadikan tubuh perempuan sebagai sasarannya, misalnya memukul, menusuk, menjambak, meninju, menampar, atau menendang.

2. Kekerasan seksual

Perbuatan yang berkaitan dengan seks atau seksual mulai dari mengomentari bentuk tubuh atau cara berpakaian buruh perempuan, diraba atau disentuh bagian-bagian tubuh perempuan, dipaksa kencan oleh atasan bahkan diperkosa. Selain itu, saat mengajukan cuti haid buruh perempuan yang bersangkutan diperiksa dengan cara menunjukkan darahnya. Hal

yang paling kerap terjadi pada Pekerja/Buruh dan Pegawai di tempat kerja adalah tindakan pelecehan seksual.

Pelecehan seksual dapat berupa berbagai bentuk. Pada umumnya, ada lima bentuk pelecehan seksual:

- a. pelecehan fisik, termasuk sentuhan yang tidak diinginkan dengan kecenderungan seksual seperti mencium, menepuk, mencubit, melirik, dan mendelik dengan penuh hawa nafsu;
 - b. pelecehan verbal, termasuk komentar-komentar yang tidak diinginkan tentang kehidupan pribadi seseorang, anggota tubuh atau penampilannya, lelucon, dan komentar yang menyiratkan sesuatu yang bersifat seksual;
 - c. pelecehan dengan bahasa tubuh, termasuk bahasa tubuh yang menjurus kepada sesuatu yang bersifat seksual dan/atau gerak-geriknya, kedipan mata yang berulang-ulang, menjilat bibir, dan gerak-gerik lain dengan menggunakan jari-jemari;
 - d. pelecehan yang bersifat tertulis atau grafis termasuk pemaparan barang-barang pornografi, gambar-gambar eksplisit yang bersifat seksual, gambar pelindung layar komputer atau poster, serta pelecehan melalui *e-mail* dan sarana komunikasi elektronik lainnya;
 - e. pelecehan psikologis/emosional, termasuk di antaranya permintaan yang terus menerus dan tidak diinginkan, undangan yang tidak diinginkan untuk pergi berkencan, hinaan-hinaan, ejekan-ejekan, dan sindiran-sindiran yang berkonotasi seksual.
3. Kekerasan psikis

Perbuatan yang mengakibatkan ketakutan, hilangnya rasa percaya diri, hilangnya kemampuan untuk bertindak, rasa tidak berdaya, dan/atau penderitaan psikis berat pada seseorang (Pasal 7 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga). Kekerasan psikologis dapat muncul dalam bentuk ucapan-ucapan menyakitkan, kata-kata kotor, bentakan, penghinaan, atau ancaman. Hal ini akan terus dibawa dalam jangka waktu yang sangat lama, dapat merusak harga diri, menimbulkan kebingungan, bahkan menyebabkan masalah-masalah psikologis serius pada perempuan korban.

4. Pelanggaran hak maternitas

Pelanggaran hak maternitas misalnya seperti keguguran di tempat kerja tidak dianggap kecelakaan kerja, tidak ada fasilitas bagi ibu hamil, ruang laktasi, dan kesempatan perah air susu ibu (ASI) bagi pekerja yang menyusui. Selain itu, sulitnya mendapat cuti haid dan tidak ada tunjangan bagi buruh yang hamil dan melahirkan.

F. Dampak dari Kekerasan di Tempat Kerja.

Dalam hal tindakan kekerasan terhadap Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan di tempat kerja meliputi banyak aspek yang bisa mempengaruhi satu sama lain.

1. Dampak bagi korban

- a. secara fisik, mengalami sakit baik tingkat sedang sampai berat dan mempengaruhi performa kerja;
- b. secara psikis, mengalami stress, gangguan tidur, depresi, sampai dengan ekspresi trauma;
- c. produktivitas dan performa kerja menurun;
- d. merasa terkunci dalam lingkungan kerja; dan
- e. mempengaruhi interaksi antarsesama Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan.

2. Dampak bagi perusahaan atau tempat kerja

Konsekuensi dari dampak individual yang telah disebutkan di atas bagi perusahaan menyebabkan hal-hal berikut:

- a. meningkatnya pembiayaan rekrutmen, orientasi dan pelatihan bagi pekerja akibat dari pekerja yang berhenti/diterima;
- b. menurunnya solidaritas antar tim kerja dan hubungan interpersonal sehingga mempengaruhi performa kerja; dan
- c. lingkungan kerja yang tidak nyaman, aman dan ramah sehingga akan menurunnya produktivitas tenaga kerja dan pada akhirnya dapat menurunkan keuntungan perusahaan atau tempat kerja.
- d. citra perusahaan atau tempat kerja menjadi buruk sehingga kehilangan kepercayaan publik dan masyarakat yang akan mempengaruhi hubungan kemitraan dalam upaya pengembangan kapasitas dan performa perusahaan atau tempat kerja.

BAB III

RUMAH PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN

A. Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan

Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) merupakan tempat, ruang, sarana, dan/atau fasilitas yang disediakan untuk memberikan perlindungan dan pemenuhan hak terhadap pekerja perempuan di tempat kerja untuk dapat mewujudkan upaya-upaya perlindungan Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan di tempat mereka bekerja.

B. Penyediaan RP3

1. pemetaan terhadap kebutuhan penyediaan RP3 adalah melakukan identifikasi terkait banyaknya angka, laporan, dan kasus kekerasan yang dialami Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan. Penyediaan RP3 merupakan upaya pencegahan terjadinya tindakan kekerasan, diskriminasi, dan pelanggaran norma kerja dan upaya perlindungan Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan;
2. adanya komitmen dalam bentuk kesepakatan antara instansi pemerintah dengan pemerintah, pemerintah dengan Perusahaan, atau Perusahaan dengan Perusahaan. Kesepakatan tersebut dapat dituangkan dalam bentuk Nota Kesepahaman, Perjanjian Kerja Bersama, atau bentuk lain yang disepakati;
3. penyediaan tempat, ruang, sarana, dan/atau fasilitas yang difasilitasi oleh tempat kerja yang di dalamnya terdapat sarana dan/atau fasilitas yang diperlukan dalam pelayanan terhadap korban, nomor kontak atau *hotline*, petugas penerima aduan, formulir laporan atau aduan, dan mekanisme rujukan;
4. melakukan koordinasi dengan organisasi perangkat daerah yang membidangi urusan pemberdayaan perempuan dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan dalam bentuk pertemuan berkala, *focus group discussion* (FGD), serta sinergi program dan kebijakan perlindungan terhadap Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan; dan
5. menentukan sumber daya manusia yang akan bertugas di RP3 yang terdiri dari lintas sektor antara lain organisasi perangkat

daerah terkait (dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, bidang ketenagakerjaan, bidang sosial, bidang Kesehatan, Unit Pelaksana Teknis Daerah Perlindungan Perempuan dan Anak, Pengawas Ketenagakerjaan), Kepolisian Unit Pelayanan Perempuan dan Anak, dan pendamping.

C. Jenis Layanan RP3

Bentuk pelayanan dari RP3 terdiri dari pencegahan kekerasan terhadap Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan, penerimaan pengaduan dan tindak lanjut, serta pendampingan.

1. Pencegahan kekerasan terhadap Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan

Merupakan suatu upaya preventif berupa pemberian informasi dan edukasi kepada Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan mengenai hak-hak pekerja perempuan dan kekerasan berbasis gender di lingkungan tempat kerja (termasuk pelecehan seksual). Upaya pencegahan ini menjadi bagian yang tak terpisahkan dari RP3 dengan menyusun studi, perencanaan, sosialisasi dan advokasi yang terintegrasi.

a. Strategi pencegahan

- 1) Komunikasi dengan mensosialisaikan Peraturan Menteri ini kepada lembaga kerjasama bipartit, lembaga kerjasama tripartit, serta beragam media cetak dan elektronik;
- 2) Pendidikan dan pelatihan, yaitu menjelaskan program-program pengenalan dengan memberikan pelatihan spesifik bagi para penyelia dan manajer untuk mengenali masalah-masalah yang ada di tempat kerja dan mengembangkan beragam strategi untuk pencegahan; dan
- 3) Kebijakan, yaitu dengan mendorong perusahaan atau tempat kerja untuk membuat kebijakan berupa perjanjian kerja/peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama tentang pencegahan pelecehan di tempat kerja termasuk hukuman disiplin.

b. Langkah-langkah pencegahan kekerasan di tempat kerja



c. Materi pencegahan kekerasan di tempat kerja

1) Materi Sosialisasi 1: Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di Tempat kerja

Sebanyak 80% Pekerja/Buruh dan Pegawai mengalami pelecehan seksual di tempat kerja, dan hanya 1% yang berani melaporkannya (Survei *Never Okay Project* Tahun 2018).

Fakultas Kriminologi Universitas Indonesia menegaskan dari awal bahwa pembahasan isu pelecehan seksual selalu berada pada sudut pandang subjektif, maka dari itu harus mempertimbangkan konteks sosial dan sejarah perbedaan kekuasaan antara laki-laki dan perempuan. Sayangnya, banyak instansi atau organisasi yang belum memiliki aturan sendiri untuk melindungi korban pelecehan seksual, sehingga, payung hukum yang berasal dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan saja dirasa belum mampu menjamin dan melindungi para pekerja dari pelecehan seksual.



Isu Strategis terkait Bidang Ketenagakerjaan

- ❖ Rendahnya tenaga kerja perempuan pada sektor formal dan informal, yaitu sektor formal masih 34,22 persen dan sektor informal masih 42,04 persen.
- ❖ Tingginya persentase pekerja perempuan yang bekerja dalam pekerjaan rentan dibanding laki-laki yaitu 61,8 persen dibandingkan 54,9 persen.



Pelecehan Seksual di Tempat Kerja

- Posisi buruh perempuan yang secara jabatan "lebih rendah" dibandingkan pekerja laki-laki
- Rendahnya kesadaran akan perlindungan atas pelecehan seksual di tempat kerja
- Korban bersikap malu untuk melaporkan karena menganggap hal itu sebagai aib
- Muncul anggapan bahwa pelecehan seksual merupakan suatu kewajiban jika pihak perempuan tidak bisa menjaga diri
- Pelaku semakin percaya diri, bahkan pelaku tidak hanya orang yang secara jabatan lebih tinggi, tetapi yang setara atau bahkan di bawahnya



Model Pengembangan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di Kawasan Industri



Bahwa inisiatif pendirian Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di kawasan industri adalah untuk melindungi pekerja perempuan dari tindakan kekerasan salah satunya adalah pelecehan seksual yang sering terjadi.

Berdasarkan data dari Kementerian Perindustrian, hingga 2018 terdapat 24,425 perusahaan industri besar dan sedang di Indonesia. Namun, selama ini belum ada data mengenai pelanggaran norma kerja termasuk pelecehan seksual di tempat kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi tidak adanya catatan tersebut antara lain adanya rasa takut, rasa malu, keterbatasan informasi terkait tempat pengaduan, dan lain-lain.

Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di tempat kerja merupakan sebuah wadah yang dibentuk atas peran lintas sektor. Untuk dapat mewujudkan upaya-upaya perlindungan Pekerja/Buruh dan Pegawai di tempat mereka bekerja.

Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan ini akan menyediakan layanan, penerimaan aduan, dan proses identifikasi jenis pelanggaran atau kekerasan yang dialami. Selanjutnya memproses aduan dalam bentuk layanan yang menjadi kebutuhan korban seperti rehabilitasi kesehatan, psikis, mental, serta bantuan dan pendampingan hukum. Layanan yang diberikan ini akan didasarkan pada perspektif hak asasi manusia dan gender.

Layanan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di Tempat Kerja, Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan melakukan layanan dengan mekanisme rujukan, dengan beberapa pertimbangan sebagai berikut:

1. mekanisme perlindungan perempuan dan anak sudah cukup banyak dilakukan dan memiliki bentuk kerja koordinasi yang cukup baik, seperti yang telah dilakukan oleh Unit Pelaksana Teknis Daerah Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak (UPTD PPPA), maupun pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan di bawah dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, sehingga Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di tempat kerja ini memosisikan diri sebagai wadah yang memperkuat mekanisme yang sudah ada;
2. layanan penanganan diskriminasi dan kekerasan berbasis gender terkadang memerlukan penanganan khusus dan ahli; dan
3. termasuk layanan dan bantuan hukum yang memerlukan kerja sama dengan institusi penegak hukum.

2) Materi Sosialisasi 2: Kekerasan Seksual di Tempat Kerja



Apa Itu Kekerasan Seksual?

Kekerasan seksual adalah setiap tindakan baik berupa ucapan ataupun perbuatan yang dilakukan seseorang untuk menguasai atau memanipulasi orang lain serta membuatnya terlibat dalam aktivitas seksual yang tidak dikehendaki.

Aspek penting dalam kekerasan seksual:

- 1) aspek pemaksaan dan aspek tidak adanya persetujuan dari korban; dan
- 2) korban tidak/belum mampu memberikan persetujuan (misalnya kekerasan seksual pada anak atau individu dengan disabilitas intelegensi).

15 Bentuk Kekerasan Seksual menurut Komnas Perempuan:

1. perkosaan;
2. intimidasi seksual;
3. pelecehan seksual;
4. eksploitasi seksual;
5. perdagangan perempuan untuk tujuan seksual;
6. prostitusi paksa;
7. perbudakan seksual;
8. pemaksaan perkawinan;
9. pemaksaan kehamilan;
10. pemaksaan aborsi;
11. pemaksaan kontrasepsi dan sterilisasi;
12. penyiksaan seksual;

13. penghukuman tidak manusiawi dan bernuansa seksual;
14. praktek tradisi bernuansa seksual yang membahayakan atau mendiskriminasi perempuan; dan
15. kontrol seksual.

Kekerasan Seksual di Tempat Kerja

Menurut buku Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja yang diterbitkan *International Labour Organization* (ILO) tahun 2011, definisi pelecehan seksual di tempat kerja adalah sebagai berikut:

“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 di mana reaksi seperti itu adalah masuk akal dalam situasi dan kondisi yang ada, dan tindakan tersebut mengganggu kerja, dijadikan persyaratan kerja atau menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, bermusuhan atau tidak sopan”

Pelecehan seksual di tempat kerja bisa dialami baik laki-laki maupun perempuan, dan tanpa mengenal suasana dan kondisi.

Sayangnya, banyak orang yang tidak mengetahui bahwa dirinya telah menjadi korban pelecehan seksual, atau walaupun tahu, mereka malu untuk mengadukannya ke pihak perusahaan. Apalagi bila perusahaan tidak mempunyai peraturan soal pelanggaran yang satu ini.

Ada 5 (lima) jenis pelecehan seksual di tempat kerja, yaitu:

1. pelecehan secara fisik: sentuhan yang tidak diinginkan dan mengarah ke perbuatan seksual, seperti mencium, menepuk, mencubit, melirik, dan menatap penuh nafsu;

2. pelecehan secara lisan: ucapan verbal atau komentar yang tidak diinginkan tentang kehidupan pribadi atau bagian tubuh atau penampilan seseorang;
3. pelecehan isyarat: bahasa tubuh dan atau gerakan tubuh yang bernada seksual, kerlingan yang dilakukan berulang-ulang, isyarat dengan jari, dan menjilat bibir;
4. pelecehan tertulis atau gambar: mengirim atau memperlihatkan tampilan bahan pornografi, gambar, *screensaver* atau poster seksual, atau pelecehan lewat *e-mail* dan moda komunikasi elektronik; dan
5. pelecehan psikologis (emosional): permintaan dan ajakan kencan yang terus-menerus dan tidak diinginkan, penghinaan, atau celaan yang bersifat seksual.

Jika teman menjadi korban kekerasan seksual, ingatlah bahwa teman Anda (korban) tidak berhak diperlakukan demikian (menjadi korban kekerasan seksual), dan jangan pernah berpikir korban yang salah dengan berasumsi “pelaku melakukan kekerasan seksual karena terangsang dari pakaian yang dikenakan korban atau karena korban bepergian sendiri”, atau asumsi-asumsi lain yang justru menyalahkan korban dan membenarkan perbuatan pelaku kekerasan seksual.

Berikan bantuan yang dibutuhkan, misal tempat beristirahat dan berlindung serta hal lain yang dibutuhkan korban. Berikan sikap yang menunjukkan empati dengan mendengarkan, mendukung, dan mempercayai keterangan korban.

Untuk kepentingan laporan ke penegak hukum, bantulah korban untuk mengumpulkan/mendokumentasikan sebanyak mungkin bukti-bukti. Misal memfoto luka, pesan teks yang dikirimkan pelaku ke seluler korban, dan bukti-bukti lainnya.

Pada korban perkosaan, upayakan untuk menginformasikan kepada korban untuk:

- a. tidak membersihkan diri atau mandi terlebih dahulu sebelum melapor atau melakukan visum ke rumah sakit; dan
- b. seandainya tidak langsung melapor, simpan pakaian korban (pakaian yang dikenakan korban saat kejadian berlangsung) di dalam kantong plastik.

Berikan dukungan tanpa mengambil alih pengambilan keputusan korban. Hindari sikap menekan dan memaksakan.

Jaga privasi korban dengan tidak menceritakan kejadian yang menimpa korban ke pihak lain tanpa persetujuan korban. Ingat, andai kita yang menjadi korban tentu tidak ingin peristiwa traumatik tersebut disebar ke publik.

Dorong korban untuk mencari dukungan dan bantuan, bila memungkinkan dampingilah korban untuk mencari dukungan ke individu atau lembaga layanan yang bisa membantu korban.

ALTERNATIF SOLUSI

Pelecehan seksual di tempat kerja bukan hanya merugikan korban, namun juga akan membuat nama perusahaan menjadi buruk. Bila Anda menghadapi pelaku pelecehan seksual, sebaiknya Anda mengikuti beberapa tips di bawah ini:

1. Rekam kejadian

Anda bisa merekam kejadian pelecehan seksual yang Anda atau teman Anda alami, misalnya dengan *recorder* atau video di telepon genggam Anda. Rekaman kejadian itu akan menjadi bukti yang kuat bila Anda atau teman melaporkan kejadian tersebut kepada yang berwajib atau atasan. Selain itu, rekaman kejadian akan membuat si

pelaku kapok melakukan pecehan kembali terhadap Anda karena kartu AS-nya sudah Anda pegang.

2. Tegur langsung

Hadapi pelaku dengan berani. Ini adalah salah satu cara untuk membuat si pelaku tak berani melakukan hal yang sama pada Anda terus-terusan. Kalau dia masih nekat, Anda bisa meminta tolong rekan lain, sehingga pelaku akan merasa malu dan tidak berani mengulangnya lagi

3. Laporkan atasan

Pastikan perusahaan tempat Anda bekerja mempunyai peraturan tentang masalah pelecehan seksual, sehingga Anda bisa membawa kasus tersebut ke atasan atau *human resources development* (HRD) untuk diproses. Biasanya perusahaan yang profesional sangat peduli dengan isu ini dan akan melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

4. Berani bilang tidak

Korban pelecehan seksual di kantor seringkali merasa tidak enak menolak saat diajak pelaku ke pulang bersama atau ke tempat lain berdua, apalagi jika pelaku adalah atasan. Nah, yang paling penting adalah berani berkata tidak. Menolak dengan tegas akan membuat pelaku berpikir dua kali untuk melakukan hal yang sama.

5. Jaga jarak hubungan dengan rekan atau klien

Pelecehan seksual juga sering terjadi bila ada hubungan spesial yang terjadi antara korban dan pelaku. Pastikan hubungan Anda dengan rekan kerja atau klien tetap profesional sehingga pelaku tidak melihatnya sebagai kesempatan untuk melakukan pelecehan seksual pada Anda.

Penerimaan pengaduan dan tindak lanjut.

a. Pengaduan

Pengaduan adalah sebuah proses penyampaian informasi terjadinya tindakan kekerasan dan diskriminasi termasuk pelanggaran norma kerja yang terjadi di tempat kerja, yang diajukan oleh korban kepada pihak RP3.

b. Jenis pengaduan

1. Pengaduan yang disampaikan secara langsung/datang kepada petugas

Dalam pengaduan secara langsung, pihak penerima aduan dapat melakukan proses komunikasi secara langsung (wawancara) bersama dengan pihak yang mengajukan pengaduan.

2. Pengaduan yang disampaikan secara tidak langsung seperti lewat telepon atau secara tertulis lewat surat atau *e-mail*

Dalam pengaduan lewat surat atau email, pihak penerima aduan melakukan pencatatan, kemudian menghubungi kontak pihak yang mengajukan pengaduan untuk proses komunikasi lanjutan menentukan jenis pelanggaran atau kekerasan dan layanan yang akan diberikan.

Dalam pengaduan lewat telepon, pihak penerima aduan melakukan pencatatan dan komunikasi untuk menentukan proses lanjutan penentuan jenis pelanggaran atau kekerasan dan layanan yang akan diberikan.

c. Identifikasi tindakan pelanggaran dan kekerasan berdasarkan pengaduan

Merupakan proses penelaahan pengaduan yang telah disampaikan, dengan merujuk pada bentuk pelanggaran atau kekerasan, pelaku, waktu dan tempat kejadian,

serta informasi signifikan lainnya yang dibutuhkan untuk menentukan tindakan layanan lanjutan.

d. Langkah-langkah melakukan identifikasi pengaduan tindakan kekerasan dan diskriminasi Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan

1. Penerimaan Pengaduan

- a) pengaduan, baik secara langsung maupun tidak langsung, diterima oleh petugas penerima laporan/aduan. kemudian dicatat dalam formulir bernomor yang telah disediakan berdasarkan waktu, identitas, pelapor/pengirim aduan, deskripsi masalah, atau kronologi singkat.
- b) dalam pencatatan, petugas harus melakukan dengan terbuka, tidak melakukan penilaian, dan fokus pada kelengkapan data dan informasi yang penting.
- c) diperlukan kemampuan berkomunikasi yang santun, sehingga menciptakan rasa nyaman bagi pelapor untuk menceritakan kasus atau masalahnya.
- d) informasikan proses tindak lanjut yang akan dilakukan kepada pelapor.
- e) untuk kasus yang dilaporkan bersifat darurat, akan dilakukan layanan secara langsung dalam RP3.

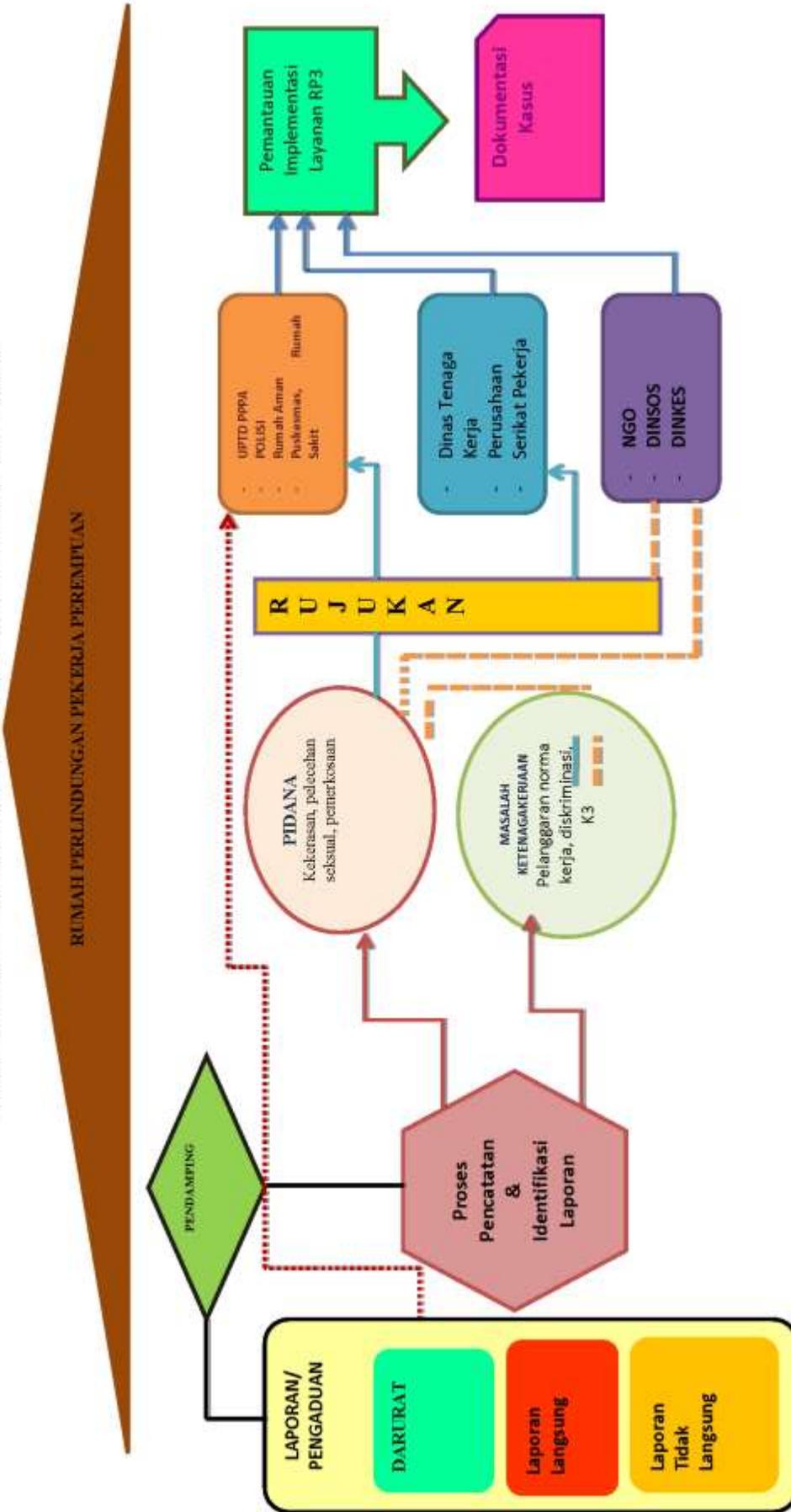
2. Proses Tindak Lanjut

Proses tindak lanjut merupakan serangkaian tindakan yang dilakukan oleh pemberi layanan untuk menindaklanjuti laporan adanya tindak kekerasan terhadap Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan. Proses tindak lanjut yang dimaksud berupa layanan rujukan yang merupakan basis kerja RP3. Adapun proses tindak lanjut meliputi:

- a. petugas melanjutkan pada proses administrasi kasus yang dilaporkan dengan melakukan identifikasi kasus;
- b. proses identifikasi dapat dilakukan dengan cara wawancara lebih lanjut mengenai kasus yang dilaporkan;
- c. ketika proses administrasi dan identifikasi telah selesai, kemudian dilakukan komunikasi kepada pihak-pihak yang akan dirujuk seperti Unit Pelaksana Teknis Daerah Perlindungan Perempuan dan Anak (UPTD PPA), dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan (Pengawas Ketenagakerjaan), aparat penegak hukum, perusahaan, atau tempat kerja;
- d. berkoordinasi dengan dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan (Pengawas Ketenagakerjaan) bila berkaitan dengan pelanggaran norma ketenagakerjaan dan berkoordinasi dengan UPTD PPPA atau lembaga layanan lainnya untuk mendapatkan layanan yang dibutuhkan berkaitan dengan diskriminasi, pelecehan, dan kekerasan seksual;
- e. menyerahkan surat rujukan dan dokumen lengkap kepada UPTD PPPA atau lembaga layanan lainnya;
- f. mempersiapkan kendaraan untuk membawa korban ke UPTD PPPA atau lembaga layanan lainnya;
- g. melakukan observasi untuk memantau layanan yang dibutuhkan apakah sudah sesuai dengan kebutuhan Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan yang mengalami permasalahan; dan

- h. jika dalam pemantauan, layanan yang diberikan oleh lembaga layanan tersebut belum sesuai atau tidak ada perkembangan kondisi perempuan dan anak yang mengalami permasalahan maka merekomendasikan kepada UPTD PPPA untuk melakukan rujukan kembali ke lembaga layanan lainnya.

**BAGAN ALUR LAYANAN
RUMAH PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN DI TEMPAT KERJA**



**PROSEDUR STANDAR OPERASIONAL LAYANAN LAPORAN
DI RUMAH PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN DI TEMPAT KERJA (RP3)**

No	Uraian Prosedur	Pelaksana				Keterangan
		Pelapor	Pendamping	Pengawas Ketenagakerjaan	Koord Penanganan Kekerasan	
1	Korban mengajukan pengaduan kepada RP3					
2	Laporan diterima dan masuk pada administrasi					
3	Korban memperoleh Formulir Pengaduan masuk dan 2x24 jam follow up laporan					
4	Petugas mencatat dan melakukan pengkategorian kasus					
5	Kasus diidentifikasi sebagai kasus kekerasan seksual					
6	Kasus diidentifikasi sebagai kasus pelanggaran kontrak					
7	Petugas mengontak korban untuk menjelaskan hasil proses pengajuan kasus					
8	Korban dihubungkan dengan lembaga /pihak rujukan					
9	Korban mengisi form rujukan dan form consent kesediaan untuk didampingi oleh pihak rujukan					
10	Kasus dicatat, dan dipantau prosesnya.					

3. Pihak Pemberi Layanan Identifikasi Pengaduan

Dalam hal ini, pihak yang akan bertugas untuk menerima pengaduan dan proses identifikasi dapat ditunjuk oleh pihak perusahaan atau tempat kerja. Pihak yang bertugas juga dapat dibantu oleh pihak lain dalam bentuk kerjasama, misalnya dengan serikat pekerja, lembaga swadaya masyarakat, atau kelompok pendamping berdasarkan kesepakatan antar pihak.

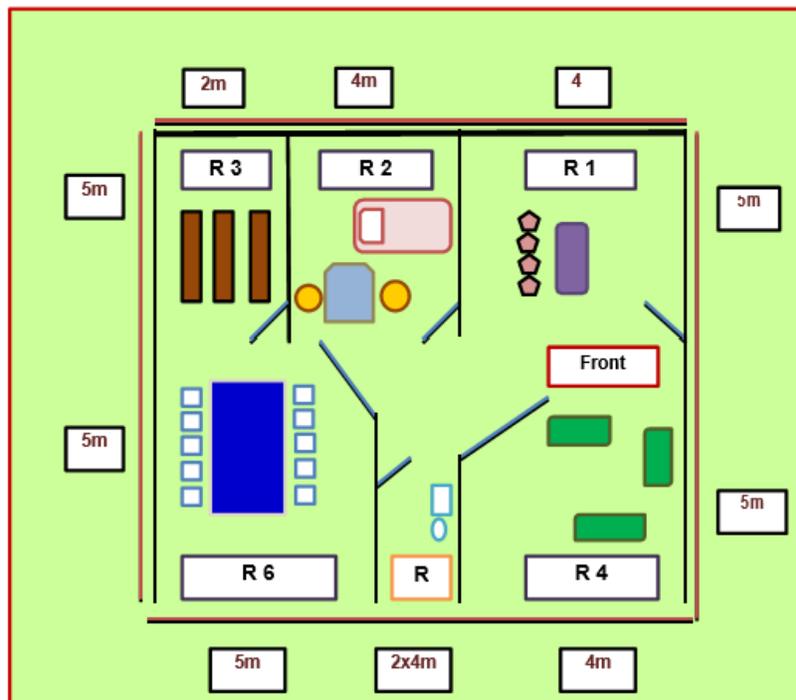
4. Peralatan dan Perlengkapan yang Dibutuhkan

- a) nomor kontak atau *hotline*;
- b) petugas penerima aduan;
- c) formulir laporan atau aduan;
- d) tempat/lemari arsip; dan
- e) ruangan yang nyaman untuk pelapor menyampaikan aduan atau kasus.

BANGUN RUANG RUMAH PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN

Keterangan Gambar		
Nomor Ruang	Nama Ruang	Keterangan Kebutuhan
Front Desk	Meja tamu	Telepon, fax, komputer PC, tempat duduk
R 1	Ruang Tunggu	Meja tamu, kursi sekitar 5-6 buah
R2	Ruang Konseling & Relaksasi	Meja, kursi 2 buah, tempat tidur – bantal
R3	Ruang data & perlengkapan	Rak/lemari penyimpanan
R4	Ruang kerja	3 meja kerja, 3 kursi
R5	Ruangan kamar mandi/toilet	Perlengkapan/peralatan mandi/kakus
R6	Ruang pertemuan, Konseling kelompok atau kegiatan training/ sosialisasi	1Meja rapat besar, 15 kursi,

Kelengkapan lainnya: instalasi listrik, AC jika dibutuhkan khususnya ruang kerja dan konseling, jaringan internet, tempat sampah, dan kelengkapan standart lainnya.



FORMULIR PENERIMAAN LAPORAN / PENGADUAN
RUMAH PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN DI TEMPAT KERJA

Hari/Tanggal/Tahun:/...../.....

No

IDENTITAS PELAPOR

1. Nama :	
2. Alamat :	
3. Nomor Telepon/HP :	
4. Alamat Email :	

LAPORAN

Laporan disampaikan	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Langsung /datang <input type="radio"/> Tidak langsung/ telepon, email , SMS <p><i>* pilih/centang ✓ salah satu pilihan diatas</i></p>

Waktu laporan terima:	Pukul WIB
1. Ringkasan laporan :	<u>*uraian laporan</u>

2. Kategori laporan	<ul style="list-style-type: none">○ Hubungan Industrial○ Tindak Kekerasan di tempat kerja <p>* <u>pilih/centang</u> ✓salah satu pilihan diatas</p>
3. Dokumen-dokumen pendukung :	<p>*(berkas –berkas bukti, dll) dicatatkan di bagian ini.</p>
Petugas yang menerima laporan/aduan	<p>(Nama.....)</p> <p><u>*tandatangan petugas</u></p>

Keterangan:
Formulir ini diproses atau diberikan kepada pelapor/korban dalam 2x24 jam setelah laporan diterima

**FORMULIR LAYANAN DAN RUJUKAN
RUMAH PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN DI TEMPAT KERJA**

Hari/Tanggal/Tahun:/...../.....

No

1. Nomor Pelapor :	
2. Nama Korban :	
3. Tanggal Laporan diterima :	

Ringkasan Laporan/Kasus yang diadakan

** Catatan singkat laporan/kasus yang diterima*

Hasil Identifikasi Laporan/Kasus yang diadakan

** Catatan singkat hasil identifikasi*

Layanan dan Rujukan		
Kesehatan	Sosial	Hukum
<input type="checkbox"/> Rumah Sakit	<input type="checkbox"/> Rumah Aman/Shelter	<input type="checkbox"/> Mediasi
<input type="checkbox"/> Puskesmas	<input type="checkbox"/> Pendampingan	<input type="checkbox"/> Pelaporan Polisi

<input type="checkbox"/> Konseling	<input type="checkbox"/> Pendidikan/Latihan	<input type="checkbox"/> Pendampingan Hukum
Berikan tanda ✓ pada jenis layanan yang diberikan		
Lembaga/Institusi Rujukan Tertuju		
Lembaga	:
Kontak Person Lembaga Rujukan	:
Tanggal rujukan diberikan	:
 Persetujuan Pelapor/Korban : Petugas yang mengetahui :		
 <u>Tanda tangan</u> <u>Tanda tangan</u>		
<u>Nama</u> <u>Nama</u>		

e. Pendampingan

Pendampingan merupakan serangkaian tindakan lanjutan yang dilakukan oleh pemberi layanan untuk mendampingi Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan dalam proses penyelesaian permasalahannya yang bentuknya berupa pendampingan dalam:

1) Pendampingan Layanan Kesehatan

Pendampingan layanan kesehatan adalah proses layanan pengobatan dan pemulihan kesehatan yang diberikan kepada korban dengan menggunakan sistem rujukan kepada lembaga medis terkait atau disepakati untuk menjadi bagian tugas layanan. Pihak pemberi layanan rehabilitasi kesehatan:

- a) lembaga medis terdekat dengan jangkauan tempat kerja (puskesmas atau klinik);
- b) Rumah Sakit Umum Daerah; dan/atau
- c) profesional (yang telah ditunjuk dan disepakati untuk melakukan layanan medis).

2) Layanan Pendampingan Hukum

Untuk lebih mendekatkan pemenuhan akses keadilan terhadap Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan yang mengalami kekerasan, diskriminasi, dan pelanggaran norma kerja, maka layanan bantuan hukum juga menjadi bagian layanan yang tidak terpisahkan dalam Peraturan Menteri ini ini melalui mekanisme rujukan. Pihak pemberi layanan bantuan/pendampingan hukum

- a) UPTD PPPA;
- b) aparat penegak hukum; dan/atau
- c) lembaga swadaya masyarakat yang memiliki dan layanan bantuan hukum.

3) Pendampingan Layanan Rehabilitasi Sosial

Pendampingan layanan rehabilitasi sosial adalah suatu proses kegiatan pemulihan dengan menggunakan mekanisme rujukan secara terpadu,

baik fisik, mental maupun sosial, agar Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan korban kekerasan, diskriminasi, dan pelanggaran norma kerja dapat kembali melaksanakan fungsi sosial dalam kehidupan masyarakat dengan baik dan bertanggung jawab. Pihak pemberi layanan rehabilitasi sosial:

- a) dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang sosial; dan/atau
- b) lembaga swadaya masyarakat yang memiliki dan layanan rehabilitasi.

f. Pihak-pihak yang berperan

1) Pendamping

Merupakan seseorang atau kelompok atau organisasi yang dipercaya dan/atau memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk mendampingi Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan korban dan/atau saksi dengan tujuan membuat aman dan nyaman dalam proses penyelesaian permasalahannya.

Pendamping bisa berasal dari unsur pekerja di tempat kerja, serikat pekerja, profesional (psikolog, dokter, atau psikiatri), pekerja sosial, tokoh agama, atau pekerja dari lembaga swadaya masyarakat yang memiliki kriteria standar untuk melakukan kerja-kerja layanan di RP3.

Kriteria standar yang harus dimiliki Pendamping adalah sebagai berikut:

- a) memiliki perspektif gender dan keberpihakan pada korban;
- b) memiliki pengalaman dalam hal penanganan kasus kekerasan;
- c) mampu menjadi pendengar yang baik dan melakukan layanan konseling dasar; dan
- d) bersedia untuk melakukan pendampingan dan melakukan koordinasi dengan berbagai pihak

untuk melakukan penanganan dan pencegahan kekerasan di tempat kerja.

2) Perusahaan

Merupakan setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik Perusahaan maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

3) Serikat Pekerja

Merupakan individu yang berasal dari serikat pekerja di perusahaan yang ada di tempat kerja. Serikat pekerja mempunyai peran yang cukup signifikan terutama dalam hal membantu proses pengelolaan pengaduan dan upaya layanan yang harus diberikan melalui sistem rujuk atau layanan secara langsung yang dapat dilakukan di Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan.

4) Lembaga Swadaya Masyarakat

Merupakan individu yang berasal dari lembaga swadaya yang memiliki kapasitas dan keahlian untuk melakukan pelayanan perlindungan dan pencegahan kekerasan terhadap pekerja/ buruh dan Pegawai perempuan. Layanan yang diberikan dapat berupa layanan konseling, pelatihan, kampanye, bantuan hukum, dan pendampingan korban.

5) Aparat Penegak Hukum

Merupakan individu yang berasal dari institusi Kepolisian dan Kejaksaan yang dapat membantu proses pengamanan dan hukum yang diperlukan bagi Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan di tempat kerja.

6) Pengawas Ketenagakerjaan

Pengawas Ketenagakerjaan adalah pegawai negeri sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional sebagai Pengawas Ketenagakerjaan, untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

7) Dinas/Kelembagaan Terkait (dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, bidang ketenagakerjaan, bidang sosial, bidang kesehatan, UPTD PPPA)

Individu yang memiliki kewenangan dan ditugaskan untuk memproses layanan-layanan yang dibutuhkan oleh Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan yang telah diproses melalui sistem rujukan, yaitu:

a) Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak

Sebagai institusi yang mengkoordinir penyediaan RP3 dan memberikan bantuan layanan koordinasi kepada UPTD PPPA berkaitan dengan Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan yang mengalami kekerasan.

b) UPTD PPPA

Sebagai institusi layanan bagi korban kekerasan perempuan menjadi pihak yang utama dalam tindak lanjut temuan kasus yang diterima dan diidentifikasi oleh RP3 dalam hal layanan kesehatan, mental, dan bantuan hukum.

c) Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang sosial

Sebagai institusi yang akan memberi bantuan layanan tindak lanjut reintegrasi sosial yang

dibutuhkan oleh Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan di tempat kerja yang menjadi korban kekerasan, diskriminasi, dan pelanggaran norma kerja.

- d) Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan
Sebagai institusi yang akan memberikan bantuan layanan tindak lanjut yang berkaitan dengan kasus pelanggaran norma kerja yang dialami oleh Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan di tempat kerja.
- e) Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan
Sebagai institusi yang akan memberikan bantuan layanan tindak lanjut yang berkaitan dengan kebutuhan Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan di tempat kerja yang membutuhkan layanan kesehatan dan pemulihan fisik yang dibutuhkan.

g. Tugas dan peran para pihak

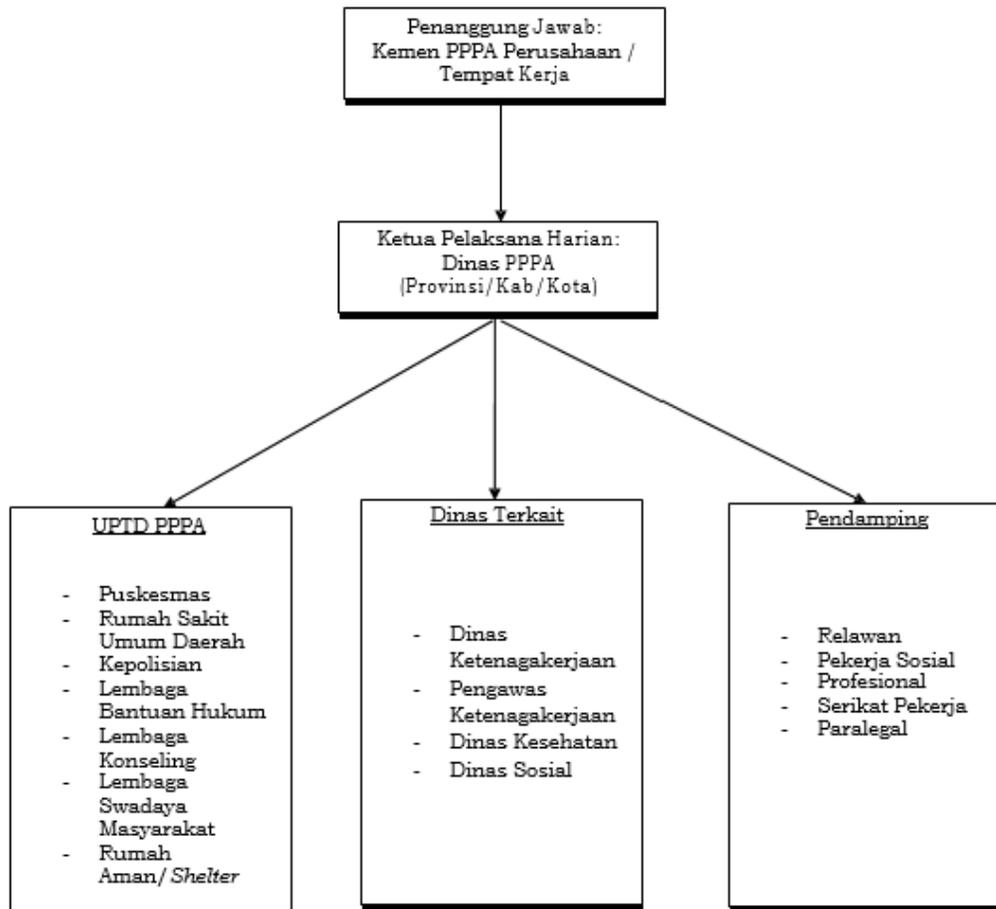
NO	PIHAK	TUGAS DAN PERAN
1.	Pendamping	1. Untuk mendampingi Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan korban dan/atau saksi ke RP3 dengan tujuan membuat aman dan nyaman dalam proses penyelesaian permasalahannya 2. Menjalankan fungsi kesekretariatan bersama dengan pihak perwakilan dari perusahaan atau tempat kerja yang ditunjuk. 3. Membantu pihak Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak melakukan proses <i>pemantauan</i> berjalannya RP3. Menjalankan kegiatan-kegiatan berkaitan dengan upaya pencegahan

		kekerasan berbasis gender di tempat kerja.
2.	Pengawas Tempat Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersama dengan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak memastikan Sekretariat RP3 tersedia. 2. Melakukan <i>pemantauan</i> berjalannya aktivitas RP3. 3. Mengkomunikasikan kepada perusahaan-perusahaan yang ada di dalam tempat kerja terkait eksistensi RP3. 4. Berkoordinasi dengan perusahaan-perusahaan yang berada di tempat kerja, jika terjadi kasus pelanggaran norma kerja, tindakan diskriminasi dan kekerasan yang perlu diselesaikan antar pihak perusahaan.
3.	Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memfasilitasi berdirinya RP3. 2. Memastikan upaya perlindungan Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan di tempat kerja dan kerja-kerja pencegahan kekerasan berbasis gender dapat dilaksanakan melalui keberadaan RP3 di Tempat kerja. 3. Melakukan koordinasi dengan UPTD PPPA dan OPD terkait ketika terjadi kekerasan yang dialami oleh Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan di tempat kerja. 4. Melakukan pemantauan jalannya kegiatan RP3 di tempat kerja. 5. Melakukan sosialisasi terkait hak-hak pekerja perempuan dan RP3 di tempat kerja.

4.	Serikat Pekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersama-sama mendukung jalannya kegiatan-kegiatan layanan di RP3. 2. Dapat memberikan bantuan mediasi jika terjadi kasus terkait dengan hubungan industrial yang terjadi di tempat kerja.
5.	UPTD PPPA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjadi rujukan utama RP3 di Tempat kerja khususnya pada laporan yang berkaitan tentang kekerasan terhadap Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan. 2. Memberikan masukan-masukan dan dampingan teknis kepada pendamping yang akan melakukan layanan terhadap korban kekerasan baik medis, psikologis, sosial dan hukum.
6.	Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan (Pengawas Ketenagakerjaan)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjadi rujukan utama RP3 di tempat kerja khususnya dalam menindaklanjuti laporan yang berkaitan dengan pelanggaran norma kerja dan masalah-masalah hubungan industrial. 2. Melakukan proses penyelidikan secara langsung kepada perusahaan di tempat kerja yang terindikasi melakukan pelanggaran hubungan industrial. 3. Melakukan sosialisasi terkait hak-hak pekerja perempuan.
7.	Aparat Penegak Hukum (Kepolisian dan Kejaksaan)	Sebagai institusi hukum akan memberikan bantuan tindak lanjut proses hukum laporan-laporan yang diajukan oleh RP3 di tempat kerja.
8.	Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang	1. Sebagai kelembagaan bidang kesehatan akan memberikan bantuan tindak lanjut yang

	kesehatan	berkaitan dengan layanan medis, dan informasi-informasi terkait layanan medis korban. 2. Melakukan sosialisasi tentang Gerakan Pekerja/Buruh Perempuan Sehat Produktif (GP2SP).
9.	Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang sosial	Sebagai kelembagaan bidang sosial akan memberikan bantuan tindak lanjut yang berkaitan dengan layanan rehabilitasi sosial, rumah aman, bantuan pendanaan bagi korban, dan lain sebagainya.
10.	Lembaga Swadaya Masyarakat	Sebagai pihak yang dapat mendukung jalannya kerja-kerja layanan di RP3, seperti penguatan kapasitas pendamping, kampanye pencegahan, dan bantuan konseling sampai hukum.

h. Struktur organisasi Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan



i. Pendanaan layanan rumah perlindungan pekerja perempuan

Mekanisme layanan yang diterapkan dalam RP3 di Tempat Kerja ini merupakan bentuk kerja sinergi dengan tujuan mendekatkan sistem layanan yang telah dilaksanakan oleh pemerintah melalui berbagai kelembagaan atau sektor yang telah memiliki tugas atau mandat dalam hal perlindungan, penanganan masalah, dan pengawasan sektor tempat kerja. Proses-proses layanan yang akan dijalankan memiliki konsekuensi pembiayaan, baik yang bersifat administrasi, teknis layanan di lapangan, maupun kebutuhan operasional lainnya. Dengan demikian, mekanisme pembiayaan dalam Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan ini akan mengoptimalkan jalur-jalur pembiayaan yang telah

dimiliki oleh masing-masing kelembagaan yang terkait sesuai dengan kewenangan setiap lembaga. Bentuk pendanaan lainnya dapat berupa tanggung jawab sosial perusahaan, hibah, dan lain-lain pendapatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV PEMANTAUAN, EVALUASI, DAN PELAPORAN

A. Pemantauan

Untuk mengoptimalkan pelaksanaan pelayanan RP3 di tempat kerja, perlu dilaksanakan kegiatan pemantauan dengan tujuan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan kegiatan dan mengetahui capaian kinerja. Pemantauan dilakukan dalam jangka 1 (satu) tahun sekali baik dilakukan oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak secara langsung atau dapat dilakukan bersama-sama dengan pihak lain.

Pemantauan dapat dilakukan dengan menggunakan perangkat pemantauan berupa daftar pertanyaan, wawancara, maupun kunjungan langsung ke RP3 untuk melihat secara langsung kegiatan, sarana dan prasarana, serta sumber daya manusia atau pendamping yang tersedia dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan layanan dan pemantauan ini dilakukan secara berkesinambungan. Pemantauan juga akan dilakukan dengan meninjau ulang laporan per semester dari dokumentasi data yang tersedia.

B. Evaluasi

Evaluasi dilakukan dengan cara mengolah data hasil pemantauan yang dilakukan secara berkala dalam jangka paling sedikit 1 (satu) tahun sekali atau sewaktu-waktu apabila diperlukan. Setelah dilakukan evaluasi, dilakukan tindak lanjut berupa pembinaan untuk memperbaiki kinerja.

C. Pelaporan

Pencatatan dan pelaporan di RP3 dibuat oleh ketua pelaksana harian RP3 secara berkala dan disampaikan kepada Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak melalui organisasi perangkat daerah yang membidangi urusan pemberdayaan perempuan.

D. Tahapan Pemantauan dan Evaluasi



**LEMBAR PEMANTAUAN, EVALUASI, DAN PELAPORAN RUMAH PERLINDUNGAN
PEKERJA PEREMPUAN**

Hari/Tanggal/Tahun:/...../.....

No

NAMA :

JABATAN :

INSTANSI :

No	Aspek Yang Dinilai	Nilai					Keterangan
		1	2	3	4	5	
1	Bagaimana proses pengajuan laporan atau pengaduan						
2	Bagaimana pola komunikasi petugas dalam memfasilitasi pengaduan/pelaporan						
3	Bagaimana waktu tunggu proses follow up laporan						
4	Bagaimana proses rujukan layanan kesehatan						
5	Bagaimana proses rujukan untuk layanan rehabilitasi sosial						
6	Bagaimana proses rujukan bantuan/pendampingan hukum						
7	Bagaimana mekanisme koordinasi antar pihak						
8	Bagaimana efektivitas kegiatan-kegiatan pencegahan kekerasan di tempat kerja						

MENTERI PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK REPUBLIK INDONESIA,

ttd

I GUSTI AYU BINTANG DARMAWATI