

Nomor : B-361/III.7.5/TK.02.01/1/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) Berkas
Perihal : Permohonan Wawancara dan Data Penelitian

Jakarta, 9 Januari 2024

Kepada Yth.
Ketua Pengadilan Tinggi Denpasar
Di
Tempat

Dalam rangka meningkatkan akses keadilan terhadap perempuan penyintas kekerasan seksual di tempat kerja, Pusat Riset Hukum Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) bekerjasama dengan *American Bar Association Rule of Law Initiatives* (ABA ROLI) melakukan penelitian yang berjudul **Meneropong Kasus Kekerasan Seksual di Tempat Kerja: Kajian Tentang pencarian Keadilan dan Pemaknaan Putusan Pengadilan di Enam Wilayah di Indonesia** (*A comprehensive study of barriers to justice and legal outcomes for victims of workplace sexual harassment in 6 locations in Indonesia*).

Berkenaan dengan hal tersebut, kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan mengizinkan Tim Peneliti berkunjung ke Pengadilan Tinggi Denpasar untuk melakukan wawancara dan pengumpulan data terkait dengan topik penelitian yang akan dilaksanakan pada:

Hari/Tanggal : Selasa, 30 Januari 2024
Waktu : Pukul 09.00 s/d 12.00 WITA
Tempat : Kantor Pengadilan Tinggi Denpasar

Adapun narasumber yang akan diwawancarai oleh Tim Peneliti yaitu Bapak/Ibu selaku Ketua Pengadilan Tinggi Denpasar dan Hakim yang berpengalaman menangani penanganan perkara kekerasan seksual terhadap perempuan. Berikut kami lampirkan Kerangka Acuan Kegiatan (KAK) penelitian tersebut.

Apabila terdapat hal-hal yang ditanyakan terkait pelaksanaan kegiatan penelitian tersebut dapat menghubungi narahubung kami Sdr. Dr. Budi Suhariyanto, SH., MH. - Peneliti BRIN melalui kontak (081322616219/ budi062@brin.go.id) atau Sdri. Dian Maya Safitri - ABA Roli melalui kontak (081329382659/dian.safitri@americanbar.org).

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perkenannya, kami ucapkan terima kasih.

Plh. Kepala Pusat Riset Hukum
Badan Riset Inovasi Nasional



TT ELEKTRONIK

Amelya Gustina, S.H.,M.H
NIP 198508082007122001

Tembusan:
Kepala Organisasi Riset Ilmu Pengetahuan Sosial Humaniora - BRIN

Kerangka Acuan Kegiatan

Meneropong kasus Kekerasan Seksual di Tempat Kerja: Kajian tentang Pencarian Keadilan dan Pemaknaan Putusan Pengadilan di Enam Wilayah di Indonesia

I. Latar Belakang

Pemerintah Indonesia telah mengesahkan dan memberlakukan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS). Diantara yang diatur oleh UU TPKS yaitu bilamana terjadi TPKS di tempat kerja maka terhadap pelakunya dikenai pemberatan ancaman pidana.¹ Sedangkan terhadap korban TPKS disediakan Pelindungan,² Pemulihan,³ Restitusi⁴ dan Dana Bantuan⁵ serta Rehabilitasi.⁶ Diharapkan dengan diberlakukannya UU TPKS, para korban TPKS di tempat kerja khususnya memiliki keberanian untuk menuntut keadilan dan mendapatkan perlindungan hukum serta pemulihan, baik sebelum, selama maupun pasca dilaksanakannya proses peradilan.

Survei dari *Never Okay Project* pada 2020-2021 terkait pengalaman pekerja Indonesia mengalami kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja, yang terjadi tidak hanya di sektor formal seperti perusahaan atau instansi, tetapi juga di sektor informal, seperti Unit Mikro Kecil dan Menengah (UMKM).⁷ Survei ini mengemukakan data mengenai respon, dampak dan hasil penanganan dari sisi korban kekerasan seksual di tempat kerja diantaranya yaitu 47,27% bercerita pada teman atau keluarga di luar tempat kerja, 42,55% diam karena tidak tahu harus berbuat apa, 21,88% ingin keluar dari perusahaan atau instansi, 10,94% melaporkan ke bagian Sumber Daya

¹ Pasal 15 ayat 1 huruf d UU TPKS

² Pasal 1 angka 18 UU TPKS mendefinisikan Pelindungan sebagai “segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada Saksi dan/ atau Korban yang wajib dilaksanakan oleh LPSK atau lembaga lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

³ Pasal 1 angka 19 UU TPKS mendefinisikan Pemulihan sebagai “segala upaya untuk mengembalikan kondisi fisik, mental, spiritual, dan sosial Korban”.

⁴ Pasal 1 angka 20 UU TPKS mendefinisikan Restitusi sebagai “pembayaran ganti kerugian yang dibebankan kepada pelaku atau pihak ketiga berdasarkan penetapan atau putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, atas kerugian materiel dan/ atau imateriel yang diderita Korban atau ahli warisnya”.

⁵ Pasal 1 angka 20 UU TPKS mendefinisikan Dana Bantuan Korban sebagai “dana kompensasi negara kepada Korban Tindak Pidana Kekerasan Seksual”.

⁶ Pasal 1 angka 21 UU TPKS mendefinisikan Rehabilitasi sebagai “upaya yang dituiukan terhadap Korban dan pelaku untuk memulihkan dari gangguan terhadap kondisi fisik, mental, dan sosial agar dapat melaksanakan perannya kembali secara wajar, baik sebagai individu, anggota Keluarga, maupun Masyarakat”.

⁷ Dalam Berita Baru, *Laporan Kekerasan Seksual Never Okay Project: Mendesak, Pekerja Informal Butuh Perlindungan Hukum*, diaupload 15 Maret 2022, diakses dari <https://beritabaruu.co/> pada tanggal 27 Maret 2023 Pkl. 02.19 WIB

Manusia (SDM) atau *Human Resource Development* (HRD), dan hanya 1,80% yang melaporkan ke polisi.⁸

Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) melaporkan terdapat 92 kasus kekerasan seksual terhadap perempuan di lingkungan kerja antara tahun 2017 dan 2020 (tiga tahun) dan 116 kasus pada tahun 2021 (satu tahun). Secara spesifik korban perempuan adalah 5 pekerja rumah tangga, 6 pekerja migran, 2 pembela hak asasi manusia (HAM) dan 114 pekerja di berbagai bidang lainnya.⁹ Meskipun telah ada pelaporan yang demikian, akan tetapi pada kenyataannya tidak banyak perkara yang masuk proses peradilan hingga diputus dengan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

Berdasarkan penelusuran data pada direktori putusan Mahkamah Agung, masih belum ada perkara TPKS di tempat kerja yang diputus berdasarkan dakwaan pelanggaran UU TPKS. Yang tersedia pada direktori putusan dan berdasarkan hasil penelusuran literatur dan referensi yang ada yaitu perkara kekerasan seksual di tempat kerja (sebelum diberlakukannya UU TPKS) yang didakwa menggunakan Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) diantaranya yaitu:

1. perkara FCK seorang Kepala Divisi Pengembangan Bisnis pada suatu Perusahaan Umum yang melakukan pencabulan terhadap stafnya sehingga dinyatakan bersalah dan dijatuhi pidana selama 3 (tiga) tahun oleh putusan Nomor 78/Pid,B/2017/PN JKT PST Jo. putusan Nomor 122/Pid/2017/PT DKI. Isu hukum yang menarik dari perkara ini yaitu pengadilan tingkat banding menjatuhkan putusan pemberatan pidana dua kali lipat dari yang ditetapkan oleh pengadilan tingkat pertama.
2. perkara BAP seorang Kepala Desa yang didakwa melakukan tindak pidana pencabulan terhadap staf kantor desanya. Putusan pengadilan tingkat pertama Nomor 67/Pid.B/2022/PN Kla membebaskan terdakwa, tetapi Mahkamah Agung melalui putusan Nomor 1173 K/Pid/2022 menjatuhkan pidana penjara terhadap terdakwa selama 4 (empat) tahun dan membebaskan pembayaran restitusi sebesar Rp.37.600.000,- (tiga puluh tujuh juta enam ratus ribu rupiah).¹⁰ Selain soal keterbuktian unsur, isu hukum menarik dari kasus ini yaitu majelis hakim kasasi membebani terdakwa untuk membayar restitusi terhadap korban.
3. kasus pemerkosaan oleh beberapa pegawai suatu Kementerian terhadap NDN pegawai honorer. Pada awalnya, pihak kepolisian telah menetapkan tersangka berdasarkan Surat Perintah Penyidikan Nomor SP.Sidik/813.a/RES1.24/2/2020/Sat Reskrim, namun sehubungan telah terjadi mediasi antara korban dan pelaku (dimana salah satu pelaku yaitu menikah dengan korban), maka kepolisian menerbitkan Surat Perintah Penghentian Penyidikan (SP3) Nomor

⁸ Dalam Jalastoria, *Survei: Dunia Kerja di Indonesia Rawan Kekerasan dan Pelecehan*, upload 29 September 2022, diakses dari <https://www.jalastoria.id/> pada tanggal 26 Maret 2023 Pkl. 08.41 WIB

⁹ Dalam Berita Satu, *Tingkat Kekerasan Seksual di Lingkungan Kerja Naik Drastis*, diupload Kamis 21 April 2022, diakses dari <https://www.beritasatu.com/> pada tanggal 26 Maret 2023 Pkl. 09.02 WIB

¹⁰ Rilis.id Lampung, *Divonis MA Empat Tahun, Mantan Kades Rawa Selapan Kabur*, diupload pada tanggal 14 Februari 2023 Pkl. 17.24 WIB. Diakses dari <https://lampung.rilis.id/> pada tanggal 30 Maret 2023 Pkl. 23.35 WIB

S.PPP/813.b/III/RES.1.24/2020.¹¹ Pada perkembangannya, perkara ini mendapatkan atensi dari Menkopohukum sebab tindak pidana pemerkosaan tidak dapat diselesaikan dengan pendekatan keadilan restoratif dan perlu diupayakan untuk dilanjutkan ke pengadilan.¹² Berdasarkan hal tersebut, diterbitkan surat Nomor SPDP/243/XII/RES.1.24/2022 Perihal Pemberitahuan Dimulainya Penyidikan Lanjutan atas perkara tersebut. Atas penyidikan lanjutan tersebut, tersangka mengajukan gugatan praperadilan. Putusan Nomor 5/Pid.Pra/2022/PN.Bgr memutuskan mengabulkan gugatan tersebut dan menyatakan sahnya SP3 yang pernah diterbitkan.

Berdasarkan ketiga contoh penanganan perkara TPKS di tempat kerja tersebut di atas, dapat diketahui bahwa masih adanya perbedaan pemahaman diantara para hakim dan aparat penegak hukum serta *stakeholder* terkait. Selain itu, terdapat asumsi yang berpotensi menjadi “hambatan” atau “tantangan” terhadap akses keadilan, perlindungan hukum dan pemulihan korban yang dilakukan oleh para pihak tersebut, diantaranya:

1. Bilamana terdapat ketakutan korban untuk melaporkan kasus kekerasan seksual di tempat kerja kepada penegak hukum akan menimbulkan “serangan balik” oleh pihak pelaku dengan pengaduan pencemaran nama baik? Bagaimana aparat penegak hukum merespon dua jenis laporan tersebut, yaitu pengaduan kekerasan seksual dari korban di satu sisi dan pengaduan pidana pencemaran nama baik dari pelaku di sisi lain?
2. Bilamana korban kekerasan seksual di tempat kerja yang memberanikan diri melapor ke aparat penegak hukum tetapi ternyata tidak memberikan alat bukti cukup? Bagaimana aparat penegak hukum menyikapi dengan memberikan “penjelasan” agar korban merasa terbantu dalam mengumpulkan atau melengkapi alat bukti?
3. Bilamana terdapat ancaman kepada korban dengan “dikeluarkan” (PHK) setelah mengadu ke aparat penegak hukum? Mungkinkah karena mereka dianggap “melangkahi” mekanisme penyelesaian di internal perusahaan dan pengaduan ke aparat penegak hukum dipandang berpotensi mencemarkan nama baik perusahaan?
4. Bagaimana peran HRD atau Manajemen (Pimpinan Perusahaan/Instansi) dalam penyelesaian kasus kekerasan seksual di lingkungan perusahaannya? Apakah ada Peraturan atau SOP yang menjadi dasar hukum atau kebijakan untuk memantau dan secara adil menangani laporan dari korban kekerasan seksual?
5. Bagaimana peran Serikat Pekerja dan LSM terkait dalam melakukan advokasi penyelesaian kasus kekerasan seksual yang dialami pekerja atau pekerja itu

¹¹ Detik.com, *SP3 Pemerkosaan di Kemenkop: Sempat Ditolak Mahfud, Kini disahkan Hakim*, diupload pada tanggal 17 Januari 2023 Pkl. 09.27 WIB. Diakses dari <https://news.detik.com/> pada tanggal 31 Maret 2023 Pkl, 00.13 WIB

¹² *Ibid*

sendiri? Apakah ada mekanisme baku atau SOP sebagai dasar pemantauan dan penanganan laporan korban kekerasan seksual secara adil?

6. Bagaimana model penyelesaian kekerasan seksual di lingkungan tempat bekerja para pekerja informal seperti UMKM? Adakah peran Dinas Pembina UMKM di Pemerintah Daerah (Pemda) dalam memberikan perlindungan dan menyelesaikan aduan korban kekerasan seksual dari pekerja UMKM tersebut? Apakah ada LSM yang bergerak di bidang advokasi terkait pendampingan korban kekerasan seksual di lingkungan kerja sektor informal seperti UMKM tersebut?
7. Bagaimana respon HRD dan Serikat Buruh (bagi sektor formal), serta Dinas UMKM Pemda dan LSM UMKM (bagi sektor informal) menanggapi ketika kasus kekerasan seksual dibawa ke pengadilan? Dukungan apa yang diberikan kepada korban, baik selama proses persidangan maupun setelah adanya putusan pengadilan?
8. Apa saja hal-hal yang perlu diperhatikan oleh Jaksa Penuntut Umum (JPU) terkait hak dan perlindungan terhadap korban kekerasan seksual di tempat kerja? Bentuk perlindungan dan fasilitasi apa saja yang dapat diberikan JPU kepada korban selama proses penuntutan di persidangan? Bagaimana formulasi dakwaan dan tuntutan yang memiliki keberpihakan kepada korban kekerasan seksual yang diajukan oleh JPU di persidangan pengadilan?
9. Apa saja hal-hal yang perlu diperhatikan oleh hakim terkait hak dan perlindungan korban kekerasan seksual selama persidangan di pengadilan? Kondisi apa saja yang perlu dipertimbangkan oleh hakim dalam memberikan korban hak atas ganti rugi dan fasilitasi yang adil dalam putusan hakim?
10. Apa hambatan atau tantangan untuk melaksanakan putusan pengadilan yang memberikan ganti rugi kepada korban kekerasan seksual? Bagaimana peran pemerintah (pusat) dan Pemerintah Daerah dalam mendukung pemulihan korban kekerasan seksual di tempat kerja?

Asumsi-asumsi di atas memunculkan pertanyaan mendasar tentang urgensi perlindungan hukum dan kompensasi serta pendampingan bagi korban tindak pidana kekerasan seksual di tempat kerja, baik sebelum, saat, maupun setelah proses peradilan. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian yang komprehensif tentang hambatan perlindungan hukum dan memastikan pendampingan bagi korban kekerasan seksual di tempat kerja.

Pusat Riset Hukum Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) bekerjasama dengan American Bar Association Rule of Law Initiative (ABA ROLI) untuk menganalisis dan mendukung peningkatan akses keadilan serta pemaknaan putusan pengadilan akan pemulihan korban kekerasan seksual di tempat kerja dalam bentuk kegiatan penelitian yang berjudul **Meneropong kasus Kekerasan Seksual di Dunia kerja: Kajian Tentang pencarian Keadilan dan pemaknaan Putusan Pengadilan di Enam Wilayah di Indonesia** (*A comprehensive study of barriers to justice and legal outcomes for victims of workplace sexual harassment in 6 locations in Indonesia*).

Wilayah pengambilan data penelitian ini yaitu Aceh, Lampung, Jawa Tengah, Sulawesi Selatan, Bali, dan Jakarta.

II. Permasalahan Penelitian :

1. Hambatan apa yang dihadapi korban dalam membawa kasus kekerasan seksual yang dialami di tempat kerja (baik formal/informal) ke pengadilan?
2. Bagaimana kasus kekerasan seksual terhadap perempuan di tempat kerja ditangani oleh penegak hukum dan hakim serta bagaimana pertimbangan hukum (*ratio decidendi*) dalam putusan pengadilan untuk melindungi serta memulihkan korban?
3. Bagaimana pelaksanaan perlindungan dan pelayanan atau advokasi yang diselenggarakan oleh Pemerintah (Pusat/Daerah) dan LSM terhadap korban kekerasan seksual di tempat kerja baik sebelum, saat dan setelah persidangan?

III. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki beberapa kegunaan antara lain:

1. Dapat dijadikan acuan oleh penegak hukum dan pembuat kebijakan di bidang penegakan hukum dan peradilan untuk merumuskan solusi mengatasi masalah akses keadilan dan membantu pemulihan korban kekerasan seksual di tempat kerja melalui proses peradilan pidana;
2. Dapat dijadikan acuan bagi pemerintah untuk memperkuat kewenangan peraturan dan kebijakan (Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, dan Peraturan Daerah) tentang upaya pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja, dan dalam hal terjadi kasus agar memberikan layanan yang terbaik kepada korban dan meningkatkan kepedulian dan keterlibatan masyarakat;
3. Dapat dijadikan acuan bagi Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) atau Serikat Pekerja (Buruh) untuk mempromosikan bantuan atau pendampingan kepada korban kekerasan seksual di tempat kerja; dan
4. Dapat dijadikan acuan dalam mengembangkan keilmuan hukum di lingkungan akademik, khususnya yang berkaitan dengan pencegahan dan penanggulangan kekerasan seksual.

IV. Susunan Tim Peneliti:

1. Dr. Budi Suhariyanto, S.H.,M.H. (Peneliti pada Pusat Riset Hukum BRIN)
2. Temi Indriati Midranda, S.Sos.,M.Sc.,Ph.D. (Peneliti pada Pusat Riset Kependudukan BRIN);
3. Penny Naluria Utami, S.Sos.,M.H. (Peneliti pada Pusat Riset Hukum BRIN);
4. Tatik Sunatri, SH., MH. (Peneliti pada Pusat Riset Hukum BRIN)
5. Dian Maya Safitri (Indonesia Program Manager, Legal Reform Fund Program, ABA ROLI)