

KAJIAN/REVIU KEBIJAKAN

**PENGUATAN KELEMBAGAAN, KEBIJAKAN DAN INFRASTRUKTUR
BAGI TERCIPTANYA LINGKUNGAN KERJA YANG AMAN
DARI TINDAKAN PELECEHAN SEKSUAL
SESUAI AMANAT SURAT EDARAN MENLU NO. 31 TAHUN 2021
TENTANG
PENCEGAHAN DAN PENANGANAN TINDAKAN PELECEHAN
SEKSUAL DI LINGKUNGAN KERJA KEMENTERIAN LUAR NEGERI
DAN PERWAKILAN RI**

**KELOMPOK KERJA PENGARUSUTAMAAN GENDER
BADAN STRATEGI KEBIJAKAN LUAR NEGERI
KEMENTERIAN LUAR NEGERI
REPUBLIK INDONESIA**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada bulan November 2020 Kementerian Luar Negeri (Kemlu) RI telah mengeluarkan Peraturan Menteri Luar Negeri Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Kementerian Luar Negeri RI (Permenlu PUG). Permenlu PUG juga memayungi unsur pendukung pengembangan lingkungan kerja yang inklusif dan sensitif gender yang diturunkan ke dalam pedoman penciptaan lingkungan kerja aman bagi semua pegawainya, bebas dari diskriminasi atas dasar apapun dan dari tindakan pelecehan seksual di tempat kerja.

Selanjutnya, pada tanggal 25 November 2021 telah disahkan Surat Edaran (SE) Menteri Luar Negeri Nomor SE/00031/KP/11/2021/03 Tahun 2021 tentang Pencegahan dan Penanganan Tindakan Pelecehan Seksual di Lingkungan Kementerian Luar Negeri dan Perwakilan RI (SE Menlu PPTPS).

Peluncuran SE Menlu PPTPS oleh Menteri Luar Negeri pada 26 November 2021 telah ditandai pula dengan penandatanganan Pakta Integritas secara simbolis, sebagai bagian komitmen setiap Pejabat Tinggi Madya dan Pratama serta Kepala Perwakilan RI dalam pelaksanaan amanat SE. Terbitnya SE PPTPS merupakan suatu terobosan dan komitmen Kemlu dalam mewujudkan lingkungan kerja di Kemlu dan Perwakilan RI yang lebih aman, nyaman dan kondusif, bebas dari diskriminasi dan dari tindakan pelecehan seksual.

Dalam upaya implementasi SE Menlu PPTPS, Pimpinan Kemlu (dalam hal ini melalui Plt. Staf Ahli Manajemen/Staf Ahli Sosbud dan PMILN selaku Koordinator Pokja PUG Kemlu) juga telah membentuk Tim Asistensi Pelaksanaan SE Menlu yang dimaksudkan untuk mengawal implementasi efektif SE dan berperan sebagai *bridging* untuk memastikan berjalannya sistem dan mekanisme yang baik terkait isi SE di lingkungan Kemlu dan Perwakilan RI.

Pelaksanaan SE merupakan proses bertahap dan melibatkan semua pihak di Kemlu dengan tetap memperhatikan sensitivitas yang mungkin timbul. Tantangan dalam program pelaksanaan SE adalah bagaimana meningkatkan kesadaran dan pemahaman sekaligus menciptakan persepsi yang kondusif serta *ownership* terhadap isi SE dan penerapannya. Keberadaan SE ini juga untuk mengembangkan kebijakan yang gender responsive.

Terkait dengan implementasi SE Menlu PPTPS, Kemlu juga memiliki peraturan dan kebijakan lainnya yang mengatur tentang kode etik dan kode perilaku, yaitu Peraturan Menteri Luar Negeri Nomor 11 Tahun 2022 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Luar Negeri. Permenlu tersebut menggantikan Permenlu No.12 Tahun 2015 tentang Kode Etik Pegawai Kemlu baik yang berstatus PNS maupun PPPK. Selain itu terdapat pula beberapa peraturan di tingkat nasional yang terkait, yaitu UU No.12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual dan PP No.94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri. Implementasi SE Menlu PPTPS penting untuk saling melengkapi dan bersinergi serta terpadu dalam pelaksanaannya dengan peraturan-peraturan tersebut.

Untuk menjaga kesinambungan implementasi SE, pada tahap awal telah disusun program kerja TA 2022 dan selanjutnya perlu dipetakan dengan jelas *timeline* untuk rencana kerja dalam 1 sampai dengan 3 tahun ke depan yang sifatnya bertahap namun *actionable* sehingga diharapkan suatu hari Kemlu dapat mencapai tahap mandiri dan isi SE menjadi *mainstreaming* dalam sistem di Kemlu. Untuk itu perlu strategi berfokus diantaranya pada penguatan dan intervensi 3 aspek : 1) kelembagaan; 2) kebijakan; dan 3) infrastruktur.

Sebagai tindak lanjut, draft awal kajian dan analisis ini disiapkan oleh Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender BSKLN (Pokja PUG BSKLN) untuk mendukung pelaksanaan implementasi SE Menlu tentang Pencegahan dan Penanganan Tindakan Pelecehan Seksual secara efektif dan optimal, khususnya terkait dengan penguatan dan intervensi aspek kelembagaan, kebijakan dan infrastruktur. Kajian awal dimaksudkan sebagai informasi dan bahan latar belakang untuk memfasilitasi diskusi yang ditargetkan memperkaya kajian dan menghasilkan rekomendasi yang berkualitas. Diskusi diharapkan menghimpun masukan dari berbagai unit kerja di Kemlu yang menangani masalah hukum dan kebijakan, serta kode etik dan disiplin PNS, khususnya Itjen, BHAKP, dan Biro SDM.

Selain itu perlu dilakukan *benchmarking* secara mendalam atas pengalaman dan *best practices* yang sudah dilakukan di K/L atau organisasi lain dalam penanganan pelecehan seksual di lingkungan kerja, khususnya dari Kementerian PPPA dan juga K/L lain yang telah memiliki peraturan internal tentang isu pelecehan seksual. *Benchmarking* dapat mencakup pengalaman K/L lain dalam melakukan intervensi kebijakan sehingga semua peraturan, kebijakan, dan sistem menjadi koheren, terintegrasi, serta kendala atau tantangan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaannya.

B. Maksud dan Tujuan Kajian

1. Mengidentifikasi dan menganalisis isu-isu terkait aspek kelembagaan, kebijakan dan infrastruktur dalam pencegahan dan penanganan tindakan pelecehan seksual sesuai SE Menlu PPTPS sehingga mendapat gambaran situasi dan permasalahan secara utuh terkait 3 aspek tersebut, yang dimungkinkan untuk diperkuat atau dilakukan intervensi.
2. Menyediakan bahan masukan dan rekomendasi yang diperlukan untuk penguatan kelembagaan, kebijakan dan infrastruktur, khususnya dalam rangka implementasi SE tentang PPTPS yang efektif dan optimal, dan sejalan dengan kebijakan dan peraturan-peraturan terkait lainnya yang berlaku.

C. Rumusan Masalah

Bagaimana Kemlu dapat melakukan penguatan dan intervensi terkait 3 aspek berikut ini dalam rangka penerapan yang optimal dan efektif pencegahan dan penanganan tindakan pelecehan seksual sesuai SE Menlu tentang PPTPS dan sejalan dengan kebijakan dan peraturan-peraturan terkait lainnya ?

1. Aspek kelembagaan
2. Aspek kebijakan
3. Aspek infrastruktur

D. Dasar Hukum

1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
3. Peraturan Menlu Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender
4. Peraturan Menteri Luar Negeri Nomor 11 Tahun 2022 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Luar Negeri
5. Surat Edaran Menteri Luar Negeri Nomor 31 Tahun 2021 tentang Pencegahan dan Penanganan Tindakan Pelecehan Seksual di Lingkungan Kerja Kemlu dan Perwakilan RI;

E. Kerangka Kajian

Kajian dibagi menjadi 4 (empat) Bab, yakni:

- Bab I : Pendahuluan
- Bab II : Permasalahan
- Bab III : Pembahasan
- Bab III : Kesimpulan dan Rekomendasi

F. Metodologi

Kajian dilakukan dengan metode sebagai berikut:

1. Penelaahan terhadap Surat Edaran (SE) Menteri Luar Negeri Nomor SE/00031/KP/11/2021/03 Tahun 2021 tentang Pencegahan dan Penanganan Tindakan Pelecehan Seksual di Lingkungan Kementerian Luar Negeri dan Perwakilan RI dikaitkan dengan Peraturan Menteri Luar Negeri Nomor 11 Tahun 2022 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Luar Negeri dan SE Menlu No. 31 Tahun 2021 tentang Pencegahan dan Penanganan Tindakan Pelecehan Seksual di Lingkungan Kerja Kementerian Luar Negeri dan Perwakilan RI dan peraturan-peraturan terkait lainnya;
2. Melakukan wawancara dengan unit-unit terkait di Kementerian Luar Negeri, termasuk Biro Umum dan Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi Kementerian dan Perwakilan, serta melakukan wawancara tertulis dan lisan kepada Sekretariat Inspektorat Jenderal dan Biro Sumber Daya Manusia, Kementerian Luar Negeri.
3. Menyelenggarakan Diskusi atau *Focus Group Discussion* (FGD).
4. Melakukan *benchmarking* ke Kementerian/Lembaga lain.

BAB II

PERMASALAHAN

SE Menlu tentang Pencegahan dan Penanganan Tindakan Pelecehan Seksual di Lingkungan Kerja Kementerian Luar Negeri dan Perwakilan RI (SE Menlu PPTPS) memuat pedoman tentang pencegahan dan penanganan pelecehan seksual di lingkungan kerja Kemlu dan Perwakilan RI yang ditujukan untuk :

- a. Meningkatkan kesetaraan gender di lingkungan kerja berupa pedoman pencegahan berbagai bentuk diskriminasi berbasis gender termasuk tindakan pelecehan seksual di lingkungan kerja;
- b. Meningkatkan pemahaman dan kepekaan seluruh pegawai Kemlu dan Perwakilan RI terhadap segala bentuk tindakan pelecehan seksual di lingkungan kerja;
- c. Memberikan pedoman dalam penanganan tindakan pelecehan seksual di lingkungan kerja Kemlu dan Perwakilan RI;
- d. Memberikan perlindungan kepada seluruh pegawai Kemlu dan Perwakilan RI dari segala bentuk tindakan pelecehan seksual di lingkungan kerja;
- e. Memberikan perlindungan, pelayanan dan pemulihan kepada korban pelecehan seksual di lingkungan Kemlu dan Perwakilan RI
- f. Memberikan pedoman penanganan termasuk pemberian sanksi tindakan pelecehan seksual yang dilakukan oleh pejabat atau pegawai di lingkungan Kemlu dan Perwakilan RI; dan
- g. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dari berbagai bentuk pelecehan seksual.

Pengesahan SE patut dimaknai sebagai upaya preventif, bukan sebagai respon atas terjadinya kasus pelecehan, dan sebaliknya, nihil atau rendahnya pelaporan pelecehan tidak dapat menjadi tolak ukur lingkungan kerja yang sudah aman dari tindakan pelecehan. SE merupakan langkah membangun komitmen Kemlu dalam upaya pencegahan tindakan pelecehan seksual serta tidak ada pembiaran terhadap tindakan pelecehan seksual yang berpotensi terjadi dalam relasi di lingkungan kerja. SE dapat menjadi acuan bersama dalam membangun mekanisme kredibel dan budaya perilaku yang dilandasi rasa saling menghormati dan menciptakan lingkungan kerja yang jauh lebih kondusif dan produktif.

Selain kerugian emosional dan sosial, pelecehan seksual dapat berdampak pada kinerja di tempat kerja, termasuk dapat menyebabkan absensi, peningkatan perputaran pekerja (kelur masuk), produktivitas dan prestasi kerja yang menurun. Fakta tentang korban kekerasan berbasis gender di tempat kerja telah dicatat oleh beberapa lembaga dan menunjukkan angka yang cukup signifikan dengan berbagai jenis kekerasannya. Data Sistem Informasi *Online* Perlindungan Perempuan dan Anak (SIMFONI PPA) berdasarkan tahun kejadian 2020 sampai dengan 19 Oktober 2022 menunjukkan bahwa KTP sebanyak 23.582 kasus dengan korban sebanyak 23.947 orang. Adapun perempuan korban kekerasan di tempat kerja sebanyak 500 orang. Sedangkan data dan survei Pengalaman Hidup Perempuan Nasional (SPHPN) tahun 2021 menyebutkan bahwa lokasi tempat kekerasan seksual terbanyak terjadi di rumah korban (27%), sekolah/kampus (13,8 %), angkutan umum (7,8%) dan tempat kerja (4,8%).¹

¹ Lampiran Peraturan Menteri PPPA No. 1 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Permen PPPA No.1 Tahun 2020 tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di Tempat Kerja

Kemlu berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan melindungi para pegawainya, khususnya melalui implementasi SE Menlu PPTPS secara optimal dan efektif. Untuk itu Kemlu perlu memastikan hal tersebut dengan memperkuat aspek kelembagaan, kebijakan dan infrastruktur dalam mencegah dan menangani tindakan pelecehan seksual di lingkungan kerja.

Terkait aspek kelembagaan dalam SE Menlu tentang PPTPS saat ini telah dibentuk yaitu Pejabat Penerima Pengaduan melalui SK masing-masing Satker di Kemlu dan Perwakilan RI. Selain itu, terdapat Tim Asistensi sebagai penggerak koordinasi pelaksanaan program implementasi SE PPTPS, yang ditetapkan melalui SK Sekjen, dan Petunjuk Teknis sebagai panduan penanganan laporan tindakan pelecehan seksual. Selain itu dalam mekanisme yang sudah ada selama ini (diluar dari isi SE PPTPS), terdapat mekanisme/prosedur yang berjalan sesuai peraturan-peraturan lain, seperti penanganan kasus atau keluhan terkait etika dan perilaku serta disiplin pegawai. Dalam perjalanannya, kelembagaan SE PPTPS masih menghadapi permasalahan yaitu antara lain belum terintegrasinya alur koordinasi pelaporan dan penanganan tindakan pelecehan seksual sesuai SE PPTPS dengan peraturan dan mekanisme yang sudah berjalan selama ini, seperti yang diatur dibawah Kode Etik dan Perilaku Pegawai, dan mekanisme pelaporan/pengaduan melalui kanal-kanal tertentu yang telah ada di Biro SDM dan Inspektorat Jenderal.

Kebijakan Kemlu tentang pencegahan dan penanganan tindakan pelecehan seksual telah tercantum dalam Permenlu Nomor 21/2020 tentang Pedoman PUG, dan diatur tersendiri dalam SE Menlu tentang PPTPS. Namun pada implementasinya kebijakan tersebut hanya terfokus pada lingkup pelaksanaan isi SE itu sendiri. Beberapa peraturan terkait lainnya yang dikeluarkan Kemlu masih belum sejalan dan terintegrasi dengan isi SE Menlu PPTPS. Sementara itu peraturan-peraturan yang bersifat nasional juga perlu diintegrasikan dalam peraturan-peraturan internal di Kemlu. Dalam prosesnya juga dapat membandingkan dengan peraturan serupa yang diterapkan K/L lain.

Kemlu telah mengembangkan kebijakan yang responsif gender dalam memberikan pemenuhan kebutuhan spesifik pegawai serta perlindungan kepada pegawai di tempat kerja, khususnya dengan memperhatikan aspek infrastruktur yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dari tindakan pelecehan seksual. Dari sisi infrastruktur fisik, Kemlu telah dilengkapi dengan sarana dan prasarana untuk mencegah terjadinya tindakan pelecehan seksual. Kemlu telah memastikan fasilitas umum yang ramah gender, penerangan di area jalan, koridor, *basement*, dan ruang kerja beroperasi dengan baik, serta pengoperasian CCTV pada titik tempat strategis. Namun, sarpras yang ada masih terdapat masalah dalam proses penyelenggaraan/operasinya dan perlu terus ditingkatkan kualitasnya dan dipantau. Dari sisi penanganan infrastruktur jaringan, Pusat TIK KP Kemlu telah mengoptimalkan TRUST+Positif Kementerian Komunikasi dan Informasi (Kemenkominfo) sebagai rujukan database perangkat *firewall*. Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat keterbatasan untuk membatasi konten yang perlu diblokir yang masuk melalui media sosial yang dioperasikan menggunakan perangkat dan akun pribadi masing-masing pegawai. Secara keseluruhan, kesadaran dan kepedulian pegawai juga berperan dalam mencegah dan menindak pelecehan seksual di lingkungan Kemlu.

BAB III

PEMBAHASAN

A. Penguatan Kelembagaan

Secara kelembagaan, implementasi SE PPTPS melibatkan seluruh unit organisasi eselon I dan eselon II di Kemlu serta Perwakilan RI di luar negeri. Sesuai SK pimpinan unit organisasi eselon I telah ditunjuk para Pejabat Penerima Pengaduan Tindakan Pelecehan Seksual di masing-masing unit organisasi eselon II, yaitu masing-masing Pejabat Eselon II dan Staf, dan Kepala Perwakilan RI dan staf. Selain itu Tim Asistensi Implementasi SE PPTPS telah dibentuk berdasarkan SK Sekretaris Jenderal Kemlu di awal tahun 2022 di bawah arahan Koordinator Pokja PUG Kemlu. Tim Asistensi berperan sebagai *bridging* untuk memastikan berjalannya sistem dan mekanisme yang baik terkait penanganan tindakan pelecehan seksual di lingkungan Kemlu dan Perwakilan RI sesuai Surat Edaran.

Selain kelembagaan yang mengacu pada SE PPTPS, juga terdapat Kelompok Kerja PUG di masing-masing unit organisasi eselon I (mengacu pada Permenlu No.21/2020) yang mendukung dan menjadi pengampu pelaksanaan program dan kegiatan implementasi SE Menlu PPTPS sesuai arahan Koordinator Pokja PUG Kemlu. Program kegiatan yang disusun Tim Asistensi di TA 2022 berfokus untuk meningkatkan kesadaran (*raising awareness*) terhadap perspektif gender di lingkungan kerja di Kementerian Luar Negeri dan Perwakilan RI guna mencegah terjadinya diskriminasi berbasis gender, termasuk tindakan pelecehan seksual di lingkungan kerja.

Adapun program kegiatan yang telah disusun Tim Asistensi dan telah dilaksanakan di TA 2022 yang didukung seluruh Pokja PUG satker di Kemlu, mencakup antara lain.²

- a. Sosialisasi Surat Edaran bagi Pejabat Pusat dan Perwakilan RI dilaksanakan oleh Ditjen Kerja Sama Multilateral;
- b. Penyusunan draft awal Kajian Penguatan Kelembagaan dan Intervensi Kebijakan Implementasi Surat Edaran bagi Pejabat Pusat dan Perwakilan RI oleh BSKLN;
- c. Penyusunan SOP dan Petunjuk Teknis Penanganan Pengaduan dan Penyiapan dokumen-dokumen kelengkapan untuk penanganan laporan tindakan pelecehan seksual oleh Tim Asistensi bersama unit kerja terkait Kemlu, dan Kementerian PPPA;
- d. Sosialisasi Surat Edaran dalam Diklat Dasar bagi CPNS dan Sesdilu bekerjasama dengan Biro SDM dan UPT Sesdilu;
- e. Sosialisasi Petunjuk Teknis Penanganan Pengaduan Tindakan Pelecehan Seksual di Lingkungan Kemenlu dan Perwakilan RI oleh Itjen;
- f. Bimbingan Teknis Penanggulangan Kasus Eksploitasi dan Pelecehan Seksual di Lingkungan Kerja dan Bimtek Juknis bagi Pejabat Penerima Pengaduan oleh Ditjen Kerja Sama ASEAN;
- g. Pembuatan rancangan video singkat dan materi sosialisasi atau publikasi Surat Edaran oleh Ditjen IDP;
- h. Sosialisasi Surat Edaran dalam berbagai kesempatan termasuk pada persiapan keberangkatan mutasi luar negeri pejabat dan staf.

² Informasi dari Tim Asistensi SE Menteri Luar Negeri tentang PPTPS

- i. Pembuatan kanal/*hotline* khusus terkait tindak pelecehan seksual di lingkungan Kemlu dan Perwakilan RI juga telah disediakan bagi seluruh pegawai yang dikelola oleh Biro SDM.
- j. Menyelenggarakan survey yang ditujukan kepada seluruh pegawai Kementerian Luar Negeri dan Perwakilan RI dalam rangka Sosialisasi SE Menlu PPTPS guna mendapatkan gambaran awal mengenai *awareness* seluruh pegawai terkait tindakan pelecehan seksual dan ragam pencegahan serta penanganannya.

Selama tahun 2022, sosialisasi terkait implementasi Surat Edaran telah menjadi tahap awal yang penting untuk membangun *awareness* kepada seluruh pegawai, dan penerimaan seluruh pegawai akan isu Surat Edaran masih beragam,. Peningkatan pemahaman dan *awareness* tercermin setidaknya dari animo kehadiran para pegawai dalam kegiatan-kegiatan sosialisasi dan bimtek serta perbincangan di antara pegawai tentang isu pelecehan seksual.

Mengacu pada SE PPTPS, pelaksanaan mekanisme kelembagaan juga didukung dengan pedoman bagi pelaksanaan tugas para Pejabat Penerima Pengaduan di Pusat maupun Perwakilan RI, berupa Petunjuk Teknis Penanganan Pengaduan Tindakan Pelecehan Seksual di Lingkungan Kementerian Luar Negeri dan Perwakilan RI, disertai dokumen-dokumen kelengkapan untuk penanganan laporan yang harus dimiliki para Pejabat Penerima Pengaduan, yaitu Kode Etik Pejabat Penerima Pengaduan, *Informed Consent* Pelapor, Instrumen Wawancara, dan Formulir Identifikasi (dapat diunduh pada tautan yang sudah ditentukan).

Juknis telah disusun oleh Tim Asistensi dan dibahas bersama dengan utamanya tim Itjen dan Biro SDM serta sesuai masukan dari Kementerian PPPA. Juknis telah diselesaikan dan versi terakhir telah disampaikan kepada seluruh unit organisasi di Kemlu dan Perwakilan RI pada Desember 2022. Dengan juknis tersebut Pejabat Penerima Pengaduan diharapkan mampu melaksanakan tugas penanganan pelaporan dengan baik sesuai dengan petunjuk yang telah ditetapkan.

Merujuk juknis SE PPTPS, mekanisme pelaporan tindakan pelecehan seksual dapat dilakukan kepada atasan langsung dan/atau atasan dari atasan langsung; kepada pimpinan/pejabat yang bertanggung jawab untuk menerima pengaduan tentang tindakan pelecehan seksual, yaitu Pejabat Penerima Pengaduan yang ditunjuk; dan melalui layanan hotline pengaduan khusus penanganan tindakan pelecehan seksual di saluran +628118651654 yang dikelola oleh Biro SDM.

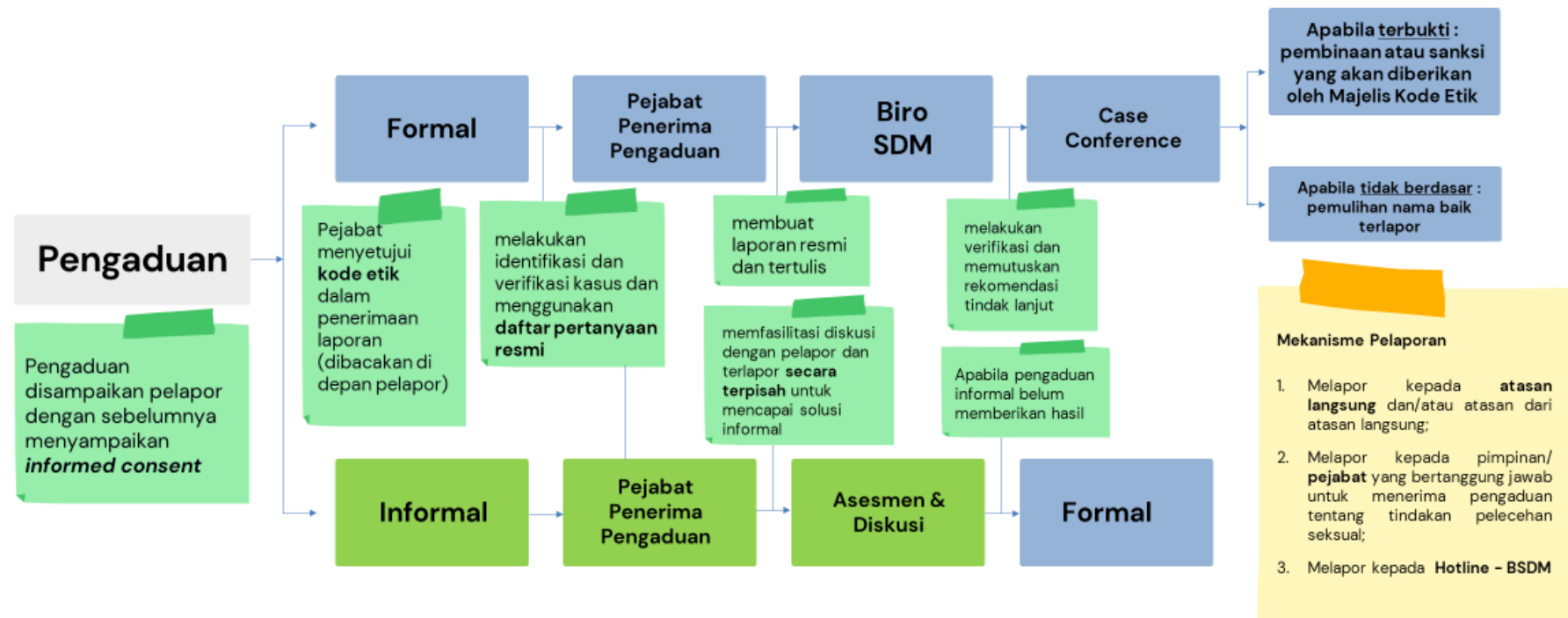
Sesuai juknis SE menlu PPTPS, disebutkan tentang prosedur penanganan pengaduan, yang bersifat informal dan resmi. Dalam prosesnya melibatkan kewenangan Biro SDM dan Itjen, terlebih bila prosedur pengaduan bersifat resmi, yaitu dilakukan sesuai dengan ketentuan yang mengatur mengenai Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai dan/atau ketentuan yang mengatur mengenai Penegakan Disiplin yang berlaku di lingkungan Kementerian Luar Negeri. Apabila pengaduan terbukti, laporan akan ditindaklanjuti sesuai dengan rekomendasi dari *case conference* (pembinaan atau sanksi yang akan diberikan oleh Majelis Kode Etik).

Kemlu juga telah mengadakan pelatihan pejabat penerima pengaduan pelecehan seksual pada periode tahun 2022, dan berencana menyiapkan pelatihan peningkatan

kapasitas auditor dalam penanganan kasus pelecehan seksual.

Prosedur Penanganan Pengaduan sesuai SE Menlu PPTPS

Sumber : Bagan diolah Tim Asistensi, 2022



Terkait dengan prosedur di atas, Kemlu telah memiliki Permenlu Nomor 11 Tahun 2022 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kementerian Luar Negeri yang menggantikan Permenlu No.12 Tahun 2015 tentang Kode Etik Pegawai Kemlu, baik yang berstatus Calon Aparatur Sipil Negara maupun Aparatur Sipil Negara.

Ruang lingkup Permenlu selain mengatur berbagai kode etik pegawai untuk mencegah terjadinya pelecehan seksual, juga mencakup berbagai hukuman disiplin bagi pelaku pelecehan seksual yang disertai dengan konsekuensi hak kepegawaian dan keuangan, sehingga tindakan kuratif betul-betul bisa diterapkan. Sebagai informasi, hukuman pelanggaran kode etik pegawai Kemlu pada Permenlu No.12 Tahun 2015 hanya bersifat sanksi moral.

Permenlu Kode Etik dan SE Menlu PPTPS nantinya akan saling melengkapi dan bersinergi dalam pelaksanaannya. SE Menlu berfungsi sebagai payung hukum kebijakan, sementara Permenlu Kode Etik berfungsi sebagai petunjuk juknis bagi penegakan kebijakan tersebut.

Selain itu dalam mekanisme internal Kemlu yang sudah ada selama ini terdapat 4 kanal pengaduan di Kemlu yang dapat dimanfaatkan pegawai dalam menyampaikan berbagai keluhan termasuk tindakan pelecehan seksual yaitu *whistle blowing system*, email, *whatsapp* dan aplikasi LAPOR. Namun sejak keluarnya pengaturan tersendiri tentang tindakan pelecehan seksual dalam SE PPTPS, *hotline* khusus tentang tindakan pelecehan seksual telah dibentuk oleh Biro SDM seperti tersebut di atas.

Sebagai catatan informasi perkembangan, sejak berlakunya SE Menlu PPTPS, terdapat kasus tindakan pelecehan seksual di Kemlu yang sejauh ini tercatat 1 kasus ringan yang dilaporkan ke Itjen dan Biro SDM pada Juni 2022. Kasus tersebut telah ditindaklanjuti dan ditangani oleh Tim lintas satker (Itjen, Biro SDM dan BHAKP). Dalam hal ini ke depan terdapat tantangan atau masalah bagaimana mengintegrasikan mekanisme yang sudah berjalan di Kemlu di bawah kewenangan Biro SDM dan Itjen, dengan mekanisme/prosedur yang diatur dalam SE Menlu PPTPS.

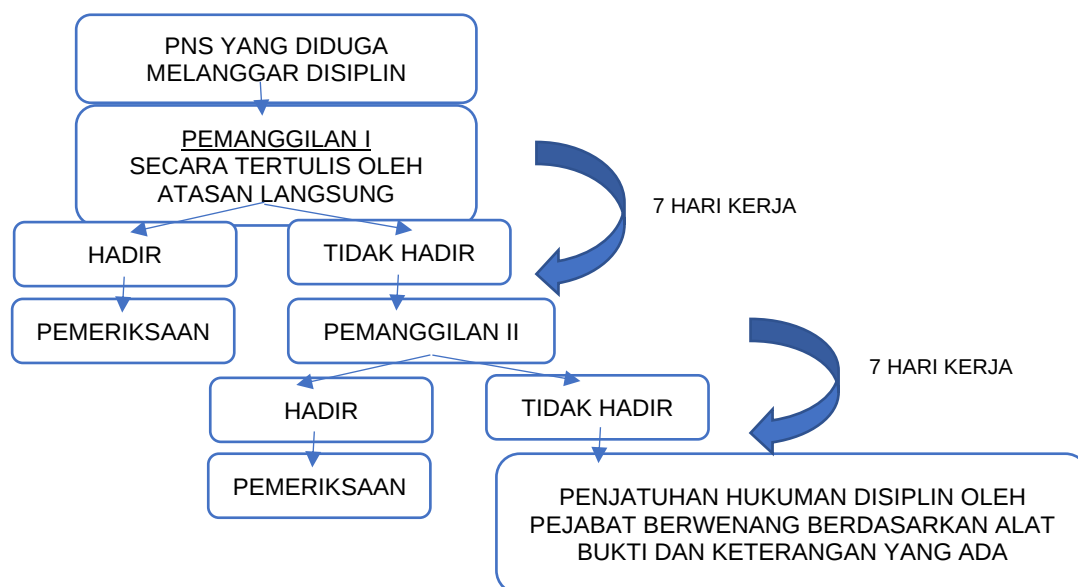
Sejauh ini, belum terdapat sistem yang terintegrasi antara pejabat penerima pengaduan di masing-masing Satker, dengan Itjen dan Biro SDM. Namun demikian, Itjen telah merencanakan untuk membangun sistem tersebut. Biro SDM dan Itjen telah beberapa kali melakukan diskusi secara informal terhadap integrasi kasus disiplin (tidak spesifik hanya untuk dugaan pelecehan seksual). Biro SDM berencana untuk berkoordinasi lebih lanjut dengan unit-unit terkait di Kemlu, termasuk Itjen dan BHAKP guna membahas terkait rencana integrasi sistem pengaduan pada tahun anggaran 2023. Saat ini Itjen juga sedang menyusun SOP/ alur/ bagan penanganan pengaduan tindakan pelecehan seksual, baik formal dan non formal.³

Secara garis besar, pengelolaan/mekanisme penerimaan pengaduan di Kemlu melibatkan unit organisasi Inspektorat Jenderal dan Biro SDM. Sekretariat Inspektorat Jenderal memiliki Kasubbag yang khusus menangani pengaduan secara umum, tidak

³ Hasil wawancara tertulis dan pendalaman melalui wawancara Tim Pokja PUG BSKLN dengan Tim Sekretariat Inspektorat Jenderal tanggal 29 November 2022

terbatas pada isu pelecehan seksual. Adapun prosesnya adalah dicatat, administrasikan, peninjauan secara juknis, penyelesaian dikoordinasikan oleh Biro SDM sebagai unit yang menangani pelanggaran disiplin pegawai dan kasus-kasus kepegawaian secara umum. Dalam pelaksanaannya setiap laporan pengaduan yang diterima akan diklarifikasi terlebih dahulu oleh pemimpin satker atau unit organisasi dan diupayakan secara maksimal untuk mencari solusi positif. Dengan demikian pelaporan tersebut hanya akan sampai di tingkat ltjen. Sedangkan untuk kasus pelanggaran yang cukup berat akan dibawa ke jalur formal dengan terlebih dahulu pembentukan tim oleh BSDM.⁴

Hingga saat ini, pengaduan diterima dan diproses secara Disiplin Pegawai oleh Kasubbag Penghargaan, Disiplin dan Pensiun di Biro SDM Kemlu. Pengaduan disampaikan baik secara langsung kepada Biro SDM maupun melalui atasan langsung (unit eselon 2) pelapor. Pada saatnya nanti, alur/bagan mekanisme kasus pelecehan seksual terkait pula dengan mekanisme penanganan Disiplin Pegawai yang mengacu pada PP 94 Tahun 2021. Alur tersebut yaitu: Laporan adanya dugaan pelecehan seksual atau permasalahan disiplin pegawai diserahkan ke BSDM oleh unit kerja melalui nota rahasia atau dari Perwakilan melalui brafaks rahasia, atau laporan dapat disampaikan langsung kepada BSDM. Selanjutnya secara informasi BSDM akan berkomunikasi dengan unit kerja khususnya atasan langsung pelapor. Jika terlapor adalah atasan langsung pelapor, maka BSDM akan berkoordinasi dengan atasan dari atasan langsung terlapor tersebut. Kemudian akan dilakukan proses sesuai dengan PP 94 Tahun 2021 perihal Disiplin PNS. Berikut adalah proses dimaksud:⁵



Guna meningkatkan pemahaman dan penanganan yang jelas tindakan pelecehan seksual, perlu disusun alur/bagan mekanisme kasus pelecehan seksual dari mulai penerimaan pengaduan, sampai dengan tindak lanjut, penyelesaian dan evaluasi. Selain itu perlu dibuat suatu sistem yang terintegrasi antara pejabat penerima pengaduan di masing-masing Satker, dengan ltjen dan Biro SDM. Dalam kaitan ini, Tim Asistensi berencana membuat infografis sehingga prosedur dan hal-hal terkait lainnya lebih mudah dibaca dan dicerna.

Pada tanggal 18 Agustus 2022, telah diluncurkan Program “Kemlu Sisterhood” yang

⁴ Ibid

⁵ Ibid

dimaksudkan sebagai wadah diskusi dan saling berbagi cerita bagi diplomat perempuan dan pegawai lainnya tanpa mengenal batasan usia. Wadah ini juga menjadi sarana *mentorship* diplomat senior dan diplomat junior guna menjawab tantangan dan lingkungan kerja dan meningkatkan rasa kekeluargaan. Pembentukan Kemlu Sisterhood adalah awal dari sebuah perjalanan dan masih banyak pekerjaan besar untuk dilakukan bersama. Untuk itu perlu diperhatikan terkait 3 hal : a) Harap platform “Kemlu Sisterhood” menjadi ajang diskusi, *knowledge and experience sharing* dan *mentorship* dan harus memberdayakan “she for she” jangan hanya “he for she” tapi juga “she for he”. b) Jangan jadikan “Kemlu Sisterhood” untuk menjauhkan kemitraan kita dari laki-laki, kita adalah partner dan laki-laki adalah mitra kita dalam berjuang bersama. c) “Kemlu Sisterhood” dapat memperluas/memperkuat jejaring dan membuka diri dengan prakarsa dan semangat serupa di luar Kemlu misal dengan K/L lain dan sektor swasta. “Kemlu Sisterhood” dapat menjadi cikal bakal dan embrio, platform berbagi, saling mengisi dan memperkuat satu sama lain.⁶

B. Penguatan dan Intervensi Kebijakan

Seiring dengan upaya peningkatan pemahaman dan kesadaran di dalam lingkungan Kemlu akan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi semua pegawai, bebas dari tindakan diskriminatif dan pelecehan seksual di tempat kerja, terdapat pula keperluan untuk secara bertahap melakukan upaya *safeguarding* melalui penguatan dan intervensi kebijakan. Untuk itu pada tahap ini, dapat dilakukan identifikasi dan melihat gap berbagai aspek dalam sistem atau kebijakan yang dapat diperkuat atau diintervensi di Kemlu Pusat maupun Perwakilan RI, termasuk dalam kerangka penanganan atau tindak lanjut terhadap pengaduan atau laporan tindakan pelecehan seksual, disiplin pegawai, baik yang sifatnya peraturan, SOP maupun sistem atau mekanisme lainnya dalam rangka penerapan yang optimal pencegahan dan penanganan tindak pelecehan seksual sesuai SE.

Kemlu telah memiliki produk hukum atau kebijakan yang mendukung PUG, termasuk mendukung profesionalisme dan lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi dan pelecehan seksual, yaitu :

- a. Peraturan Menteri Luar Negeri Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Kemlu.
- b. Surat Edaran (SE) Menteri Luar Negeri Nomor SE/00031/KP/11/2021/03 Tahun 2021 tentang Pencegahan dan Penanganan Tindakan Pelecehan Seksual di Lingkungan Kementerian Luar Negeri dan Perwakilan RI
- c. Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS (menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS).
- d. Peraturan Menteri Luar Negeri Nomor 11 Tahun 2022 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kemlu (menggantikan Permenlu Nomor 12 Tahun 2015 tentang Kode Etik Pegawai Kemlu).

Dengan meningkatkan kerja sama antara K/L, Menteri Luar Negeri dan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak telah menandatangani *Memorandum of Understanding* (MoU)/Nota Kesepahaman Bersama Tentang Penerapan Pengarusutamaan

⁶ Sambutan Menteri Luar Negeri pada peluncuran Program “Kemlu Sisterhood” tanggal 18 Agustus 2022

Gender, Perlindungan Perempuan dan Anak dalam rangka Penyelenggaraan Hubungan dan Politik Luar Negeri pada bulan Maret 2015. Penandatanganan Nota Kesepahaman terkait isu gender atau kekerasan seksual juga dilakukan antara K/L atau dengan pihak-pihak lainnya, seperti Kemendikbudristek dengan LPSK, Kemendikbudristek dengan Komnas Perempuan.

Selain Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional yang menjadi landasan hukum pelaksanaan PUG di K/L, terdapat peraturan lainnya diluar Kemlu yang relevan untuk menjadi rujukan atau referensi untuk keperluan *benchmarking*, yaitu :

- a. UU No.12 tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (yang disahkan pada 10 Mei 2022);
- b. Permen Agama No. 73 Tahun 2022 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Satuan Pendidikan pada Kementerian Agama
- c. Permendikbud Ristek No. 30 Tahun 2021 tentang Pencegahan dan Penanganan Pelecehan Seksual di Lingkungan Perguruan Tinggi.
- d. Permenpan RB No 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN, khususnya bagian perilaku ASN yang menggunakan *Core values* Ber-Akhlak.
- e. Surat Edaran Kementerian/Lembaga lain, seperti :
 - SE Menteri Keuangan Nomor SE-36/MK.1/2020 tentang Pencegahan dan Dukungan Penanganan Pelecehan Seksual di Lingkungan Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Keadilan dan Kesetaraan Gender Lingkup Kementerian Keuangan.
 - SE Menteri BUMN Nomor SE-3/MBU/04/2022 tentang Kebijakan Berperilaku Saling Menghargai di Tempat Kerja (*respectful workplace policy*) di Lingkungan Badan Usaha Milik Negara.
 - Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja.

Analisa penguatan dan intervensi kebijakan dapat dilakukan dengan melihat apakah peraturan yang ada telah menciptakan gap atau ruang kesenjangan dan perbedaan (misalnya antara SE Menlu PPTPS dengan peraturan kepegawaian, baik di Kemlu atau nasional), apakah sudah memadai, masih membingungkan dalam implementasi, apakah ada kevakuman, inkonsistensi sehingga perlu diubah, dilengkapi, atau bahkan perlu peraturan baru atau petunjuk teknis, SOP, dan lain-lain, serta apakah semua SOP di Kemlu sudah mengintegrasikan hal-hal terkait penerapan SE Menlu PPTPS. Selain itu apakah sistem atau mekanisme yang berlaku yang memiliki gap dengan peraturan yang ada, misalnya sistem pengelolaan dan tindak lanjut kasus/pelanggaran yang ada dengan mekanisme dalam SE Menlu PPTPS.

Sejauh ini, Kemlu tengah mengimplementasikan apa yang ada di dalam SE Menlu PPTPS dan telah pula dilengkapi dengan Petunjuk Teknis Penanganan Pengaduan Tindakan Pelecehan Seksual. Petunjuk Teknis juga telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai Kemlu Pusat dan Perwakilan RI. SE Menlu PPTPS memuat tentang :

- a. Apa yang dimaksud dengan tindakan pelecehan seksual;
- b. Bentuk tindakan pelecehan seksual;
- c. Lingkup relasi (atasan dengan bawahan, sesama pegawai, dan/atau pegawai dengan stakeholder);

- d. Pencegahan;
- e. Mekanisme Pelaporan;
- f. Prinsip Penanganan;
- g. Pelindungan;
- h. Penegakan peraturan Perundang-undangan serta Koder Etik dan Disiplin;
- i. Sanksi.

Namun dalam perkembangannya, terdapat beberapa isu dalam SE yang masih memerlukan kejelasan terkait dinamika di lapangan, seperti lingkup pengertian dan bentuk pelecehan seksual, prosedur keterkaitan kode etik dan disiplin serta sanksi dengan Permenlu Nomor 11 Tahun 2022 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kemlu, misalnya pembinaan atau sanksi yang akan diberikan oleh Majelis Kode Etik, dan terkait pemulihan nama baik terlapor. SE PPTPS juga dikeluarkan saat belum adanya UU TPKS dan Permenlu baru tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kemlu, sehingga perlu diantisipasi adanya penyesuaian.

Untuk itu perlu dilakukan penguatan kebijakan yang memprioritaskan pencegahan tindakan pelecehan seksual dan koordinasi penanganan yang cepat dan efektif serta optimal pelaporan tindakan pelecehan seksual.

Analisa perbandingan SE Menlu PPTPS dengan peraturan lainnya

Untuk keperluan kajian awal, beberapa analisa perbandingan telah dilakukan antara SE dengan peraturan terkait lainnya.

a. UU Nomor 12 tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS)

- UU TPKS bertujuan untuk mengatur mengenai pencegahan segala bentuk tindak pidana kekerasan seksual; penanganan, pelindungan, dan pemulihan hak korban; melaksanakan penegakan hukum dan merehabilitasi pelaku; mewujudkan lingkungan tanpa kekerasan seksual; dan menjami ketidak berulangan kekerasan seksual.
- UU TPKS mengatur lingkup bentuk tindakan kekerasan seksual sehingga lebih luas dari pelecehan seksual. Pelecehan seksual baik fisik maupun non-fisik termasuk dalam lingkup tindak pidana kekerasan seksual. Terdapat 9 jenis tindak pidana kekerasan seksual, meliputi: pelecehan seksual nonfisik; pelecehan seksual fisik; pemaksaan kontrasepsi; pemaksaan sterilisasi; pemaksaan perkawinan; penyiksaan seksual; eksploitasi seksual; perbudakan seksual; dan kekerasan seksual berbasis elektronik (Pasal 4 ayat 1).
- UU juga telah mengatur ranah pidana atau hukum dan mencakup berbagai alat bukti yang dapat digunakan untuk pembuktian tindak pidana kekerasan seksual. Pada Pasal 25 disebutkan bahwa keterangan saksi dan/atau korban tindak pidana kekerasan seksual cukup untuk membuktikan bahwa terdakwa bersalah jika disertai 1 alat bukti sah. Alat bukti yang sah dalam pembuktian TPKS yakni: Alat bukti sebagaimana diatur dalam hukum acara pidana; Alat bukti lain berupa informasi elektronik dan/atau dokumen elektronik yang diatur dalam ketentuan peraturan

perundang-undangan; Barang bukti yang berhubungan dengan tindak pidana; Keterangan saksi; Surat (surat keterangan psikolog/psikiater/dokter, rekam medis, hasil pemeriksaan forensik, hasil pemeriksaan rekening bank).

- Terkait penanganan disebutkan adanya hak mendapatkan dokumen hasil penanganan; hak atas layanan hukum; hak atas penguatan psikologis; hak atas pelayanan kesehatan meliputi pemeriksaan, tindakan, dan perawatan medis; hak atas layanan dan fasilitas sesuai dengan kebutuhan khusus korban; dan hak atas penghapusan konten bermuatan seksual untuk kasus kekerasan seksual dengan media elektronik.
- Pasal 69, hak korban atas perlindungan mencakup 7 hal, yaitu: penyediaan informasi mengenai hak dan fasilitas perlindungan; penyediaan akses terhadap informasi penyelenggaraan perlindungan; perlindungan dari ancaman atau kekerasan pelaku dan pihak lain serta berulangnya kekerasan; perlindungan atas kerahasiaan identitas; perlindungan dari sikap dan perilaku aparat penegak hukum yang merendahkan korban; perlindungan dari kehilangan pekerjaan, mutasi pekerjaan, pendidikan, atau akses politik; dan perlindungan korban dan/atau pelapor dari tuntutan pidana atau gugatan perdata atas tindak pidana kekerasan seksual yang telah dilaporkan.
- Hak korban atas pemulihan dijabarkan dalam Pasal 70 Ayat (1), meliputi: rehabilitasi medis; rehabilitasi mental dan sosial; pemberdayaan sosial; restitusi dan/atau kompensasi; dan reintegrasi sosial.
- Pasal 16 UU, dijelaskan bahwa selain pidana penjara dan pidana denda, pelaku tindak pidana kekerasan seksual dapat dijatuhi pidana tambahan berupa: Pencabutan hak asuh anak atau pengampunan; Pengumuman identitas pelaku; Perampasan keuntungan yang diperoleh dari tindak pidana; dan/atau Pembayaran restitusi.

Catatan:

- Saat dikeluarkannya SE Menlu, UU TPKS belum terbit sehingga UU TPKS belum masuk sebagai landasan hukum atau salah satu rujukan.
- UU TPKS mengatur lingkup pengertian dan bentuk kekerasan seksual yang lebih luas dari pelecehan seksual dalam SE, dan UU TPKS juga mencakup ranah hukum, sedangkan dalam SE diatur sanksi yang terkait dengan peraturan Kode Etik dan Disiplin PNS.
- Saat ini Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KemenPPPA) tengah menyusun peraturan pelaksana yang diamanatkan UU No.12 tahun 2022 tentang TPKS baik dalam bentuk Peraturan Pemerintah dan Peraturan Presiden. Bila peraturan pelaksana telah selesai, Kemlu wajib mengimplementasikannya. Untuk itu terdapat keperluan untuk mengantisipasi penerapan UU TPKS di Kemlu, termasuk dalam bentuk Permenlu.

b. PP nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS

- PP No. 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP 94/2021) memuat kewajiban, larangan, tingkat dan jenis hukuman, serta tata cara penjatuhan hukuman disiplin kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran.
- PP 94/2021 belum menyebutkan elemen gender secara terperinci dan belum memuat mengenai pelanggaran mengenai pelecehan seksual. Bab I, Pasal 1 poin 1 yang mendefinisikan PNS sebagai warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan, tanpa memperinci elemen gender PNS.
- PP 94/2021 juga tidak memuat dan menjelaskan mengenai pelecehan seksual. Namun demikian, PP membahas mengenai kewajiban (Pasal 3) dan larangan (Pasal 5) PNS secara luas, dan pelecehan seksual dapat diterjemahkan sebagai salah satu perbuatan yang dilarang.
- Pasal 3 butir f: PNS wajib menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan. Hal ini dapat diterjemahkan sebagai kewajiban PNS untuk tidak melakukan ucapan dan perilaku yang tidak baik, salah satunya termasuk pelecehan seksual.
- Pasal 5 butir a, i, m: PNS dilarang (a) menyalahgunakan wewenang; (i) bertindang sewenang-wenang terhadap bawahan; (m) melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani. Larangan ini dapat diterjemahkan sebagai larangan kepada PNS untuk tidak melakukan tindakan sewenang-wenang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani, salah satunya tindakan terkait pelecehan seksual.
- Jenis hukuman disiplin terhadap PNS yang melakukan pelecehan seksual juga belum secara detail dijelaskan dalam PP. PP tidak menjelaskan secara detail mengenai hukuman terhadap PNS yang terbukti melakukan pelecehan seksual. Namun demikian, Pasal 8 menjelaskan secara spesifik mengenai tingkat hukuman disiplin yang terdiri dari: a)Hukuman Disiplin Ringan;b)Hukuman Disiplin Sedang; c)Hukuman Disiplin Berat.
- PP 94/2021 pasal 16 mengatur mengenai Pejabat yang Berwenang Menghukum terhadap PNS yang melakukan pelanggaran.
- PP 94/2021 pasal 26-37 mengatur mengenai Tata Cara Pemeriksaan, Penjatuhan, dan Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin.
- PP 94/2021 mengatur mengenai Berlakunya Hukuman Disiplin (pasal 38) dan Pendokumentasian Keputusan Hukuman Disiplin (pasal 39)
- PP 94/2021 pasal 43 menjelaskan mengenai peraturan yang juga berlaku bagi calon PNS.

Catatan :

- SE telah mencantumkan PP 94 Tahun 2021 sebagai dasar hukum. Oleh karena itu, PP ini dapat dijadikan rujukan sebagai dasar hukum, khususnya terkait tingkat dan jenis hukuman disiplin kepada (hanya terbatas pada) PNS dan CPNS yang terbukti melakukan pelecehan seksual di lingkungan Kemlu, termasuk Tata Cara Pemeriksaan, Penjatuhan, Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin, dan Berlakunya Hukuman Disiplin dan Pendokumentasian Keputusan Hukuman Disiplin.
- PP 94 Tahun 2021 belum menyebutkan elemen gender secara terperinci dan belum memuat mengenai pelanggaran mengenai pelecehan seksual.
- Perlu definisi yang lebih detail mengenai pegawai pada SE poin 3 butir a.
- Pemberian hukuman disiplin terhadap pegawai sesuai definisi SE poin 3 butir a, hanya dapat diterapkan kepada PNS dan CPNS jika dasar hukum yang digunakan adalah PP 94 tahun 2021.

c. Peraturan Menteri Luar Negeri Nomor 11 Tahun 2022 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kemlu

- Pasal 6 Kode Etik dan Kode Perilaku meliputi: etika dalam penyelenggaraan bernegara dan pemerintahan; etika dalam berorganisasi; etika dalam bermasyarakat; etika dalam melakukan pelayanan publik; etika terhadap sesama Pegawai; dan etika terhadap diri sendiri.
- Didalamnya tercakup unsur menghindari melakukan perbuatan yang dapat mencemarkan nama baik Kementerian; dan menghindari melakukan perbuatan yang dapat mencemarkan atau menurunkan martabat dan kehormatan Pegawai; menghindari tindakan perundungan, pelecehan, dan/atau kekerasan seksual, baik secara verbal, fisik maupun psikis, termasuk melalui media elektronik atau siber terhadap Pegawai baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja; menghindari tindakan yang mengarah pada pelanggaran kesusilaan dengan lawan jenis atau sesama jenis kelamin; menghindari perbuatan mengarah pada pelanggaran norma kesopanan dan norma kesusilaan yang dapat menurunkan citra Pegawai dan/atau Kementerian; menghindari tindakan perundungan, pelecehan, dan/atau kekerasan seksual, dalam bentuk apapun baik secara verbal, fisik maupun psikis, termasuk melalui media elektronik atau siber terhadap keluarga atau pihak lain
- Masyarakat dan/atau Pegawai dapat mengajukan Laporan kepada pejabat yang berwenang jika mengetahui dugaan Pelanggaran.
- Laporan tersebut ditindaklanjuti oleh pejabat yang berwenang dengan melakukan pemeriksaan pendahuluan atas dan berdasarkan hasil pemeriksaan pendahuluan Menteri membentuk Majelis yang bertugas: a. melakukan pemanggilan kepada Terlapor; b. melakukan pemeriksaan dugaan Pelanggaran; dan c. memberikan rekomendasi kepada Menteri.

- Rekomendasi Majelis menjadi bahan pertimbangan bagi Menteri atau pejabat yang ditunjuk dalam memberikan sanksi kepada Terlapor Sanksi Pelanggaran dan ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- Sanksi Pelanggaran dalam Keputusan Menteri tersebut berupa sanksi moral.
- Pegawai yang dijatuhi sanksi, terbukti juga melakukan Pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil, majelis merekomendasikan kepada Menteri atau Pejabat yang ditunjuk untuk diproses lebih lanjut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- Pegawai yang tidak terbukti melakukan Pelanggaran berdasarkan rekomendasi Majelis harus dinyatakan tidak bersalah, dan Majelis mengusulkan kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk untuk menerbitkan surat pernyataan tidak bersalah bagi pegawai yang tidak terbukti melakukan Pelanggaran.

Catatan

- Saat SE dikeluarkan, masih menggunakan Permenlu yang lama (Permenlu Nomor 12 Tahun 2015 tentang Kode Etik Pegawai Kemlu), sehingga penerapan SE perlu disesuaikan dengan Permenlu yang baru dan perlu diberi kejelasan tentang alur prosedurnya bila dikaitkan dengan peraturan kode etik dan disiplin serta sanksi.
- Permenlu Nomor 11 Tahun 2022 telah mengatur tentang etika dan perilaku pegawai yang terkait dengan pelecehan seksual dan ada kejelasan tentang sanksi yang dijatuhkan.

d. Peraturan Menteri Agama Nomor 73 Tahun 2022 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Satuan Pendidikan Pada Kementerian Agama

- Pada bagian “Menimbang” butir a) dan b) menjelaskan mengenai definisi kekerasan seksual dan pentingnya pencegahan dan penanganan kekerasan seksual.
- BAB II Pasal 5 menjelaskan mengenai bentuk kekerasan seksual yang meliputi 15 bentuk perbuatannya, serta perbuatan kekerasan seksual lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, antara lain: a) menyampaikan ujaran yang mendiskriminasi tampilan fisik/tubuh dan/atau identitas gender korban; b) ucapan yang memuat rayuan, lelucon, dan/atau siulan yang bernuansa seksual; c) membujuk, menjanjikan, menawarkan sesuatu, mengancam, atau memaksa korban untuk melakukan transaksi atau kegiatan seksual; d) menatap korban dengan nuansa seksual dan/atau tidak nyaman; e) mengintip atau dengan sengaja melihat korban yang sedang melakukan kegiatan secara pribadi dan/atau pada ruang yang bersifat pribadi; f) memperlihatkan alat kelamin dengan sengaja; dst.
- BAB III Pasal 6 menjelaskan pelaksanaan pencegahan kekerasan seksual melalui a) sosialisasi; b) pembelajaran; c) penguatan tata Kelola; d) penguatan budaya; dan e) kegiatan lainnya sesuai kebutuhan. Selain itu, pasal 7 juga menjelaskan mengenai pelaksanaan pencegahan kekerasan seksual dilaksanakan dengan bekerja sama dengan stakeholders lain seperti K/L, perguruan tinggi, masyarakat, dll.

- BAB IV Pasal 8 ayat 2 menjelaskan mengenai penanganan kekerasan seksual melalui a) pelaporan, b) pelindungan, c) pendampingan, d) penindakan, e) pemulihan korban. Masing-masing jenis penanganan tersebut juga dijelaskan lebih detail pada pasal 9 – 14. Sedangkan pasal 15 menjelaskan mengenai SOP terkait pelaksanaan pasal 9-14 ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- Pasal 9 ayat 4 menjelaskan mengenai pelapor penyandang disabilitas wajib didampingi oleh Pendamping.
- Pasal 13 ayat 2 terkait penindakan dilakukan dalam bentuk a) pembebasan sementara dari tugas atau jabatannya dan b) pembebasan sementara dari layanan terlapor.
- Pasal 14 menjelaskan mengenai pemulihan korban, termasuk korban penyandang disabilitas.
- BAB V menjelaskan mengenai Pelaporan (pasal 16), Pemantauan dan Evaluasi (pasal 17). Baik pelaporan maupun pemantauan dan evaluasi dilaksanakan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- Pasal 19 menjelaskan mengenai sanksi bagi satuan Pendidikan yang tidak melakukan upaya pencegahan dan penanganan kekerasan seksual dapat dikenakan sanksi administratif sesuai tingkat pelanggarannya seperti teguran lisan, teguran tertulis, dan seterusnya.

Catatan:

- Jenis-jenis perbuatan seksual (pasal 5) dapat diterapkan dalam SE Menlu untuk memberikan penjelasan yang lebih detail kepada seluruh pegawai Kemenlu mengenai bentuk-bentuk perbuatan kekerasan seksual.
- Bentuk pelaksanaan pencegahan (BAB III Pasal 6) melalui penguatan tata Kelola dan penguatan budaya pada Permenag 73 dapat menjadi masukan untuk penguatan pelaksanaan SE Menlu.
- Permenag memuat mengenai pelapor disabilitas yang wajib mendapatkan pendampingan oleh Pendamping. Poin ini juga dapat diterapkan dalam SE Menlu yang belum memasukkan unsur pelapor disabilitas. Pasal 12 ayat 5 juga menjelaskan mengenai pendampingan terhadap saksi dan korban disabilitas dengan memperhatikan kebutuhan penyandang disabilitas.
- Sanksi berupa teguran lisan maupun tertulis bagi satuan yang tidak melaksanakan upaya pencegahan dan penanganan kekerasan seksual (pasal 19) juga dapat diterapkan pada SE Menlu. Hal ini bertujuan untuk memastikan semua satker telah melaksanakan upaya pencegahan dan penanganan kekerasan seksual.

e. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Permendikbudristek) Nomor 30 tahun 2021

- Permen 30/2021 ditujukan sebagai pedoman bagi Perguruan Tinggi untuk menyusun kebijakan dan mengambil tindakan pencegahan dan penanganan kekerasan seksual yang terkait dengan pelaksanaan Tridharma (kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat) di dalam atau di luar kampus; dan untuk menumbuhkan kehidupan kampus yang manusiawi, bermartabat, setara, inklusif, kolaboratif, serta tanpa kekerasan di antara Mahasiswa, Pendidik, Tenaga Kependidikan, dan Warga Kampus di Perguruan Tinggi.
- Yang dimaksud Kekerasan Seksual dalam Permen 30/2021 adalah setiap perbuatan merendahkan, menghina, melecehkan, dan/atau menyerang tubuh, dan/atau fungsi reproduksi seseorang, karena ketimpangan relasi kuasa dan/atau gender, yang berakibat atau dapat berakibat penderitaan psikis dan/atau fisik termasuk yang mengganggu kesehatan reproduksi seseorang dan hilang kesempatan melaksanakan pendidikan tinggi dengan aman dan optimal.
- Sasaran pencegahan dan penanganan kekerasan seksual meliputi Mahasiswa, Pendidik, Tenaga Kependidikan, Warga Kampus dan Masyarakat umum yang berinteraksi dengan Mahasiswa, Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam pelaksanaan Tridharma.
- Permen 30/2021 telah mengatur bentuk-bentuk kekerasan seksual yang tercakup, yakni tindakan yang dilakukan secara verbal, nonfisik, fisik, dan/atau melalui teknologi informasi dan komunikasi. Perguruan Tinggi wajib melakukan pencegahan kekerasan seksual melalui a) pembelajaran, b) penguatan tata kelola, dan c) penguatan budaya komunitas mahasiswa, pendidik dan tenaga kependidikan (tercantum dalam Bab II).
- Dalam upaya penanganan kekerasan seksual, dilakukan melalui upaya-upaya a) pendampingan, b) perlindungan, c) pengenaan sanksi administratif; dan d) pemulihan Korban (tercantum dalam Bab III).
- Pengenaan sanksi administratif dilakukan dalam hal hal pelaku terbukti melakukan Kekerasan Seksual, dan ditetapkan dengan Keputusan Pimpinan Perguruan Tinggi berdasarkan rekomendasi Satuan Tugas.
- Sanksi administratif terbagi menjadi 3 kategori, yakni : 1)Sanksi administratif ringan, meliputi teguran tertulis atau pernyataan permohonan maaf secara tertulis yang dipublikasi di internal kampus atau media massa; 2)Sanksi administratif sedang, meliputi pemberhentian sementara dari jabatan tanpa memperoleh hak jabatan, atau pengurangan sebagai hak Mahasiswa meliputi penundaan perkuliahan (skors), pencabutan beasiswa atau pengurangan hak lain;3)Sanksi administratif berat, meliputi pemberhentian tetap sebagai Mahasiswa atau pemberhentian tetap dari jabatan sebagai Pendidik Tenaga Kependidikan, atau Warga Kampus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dari Perguruan Tinggi yang bersangkutan.

- Setelah menyelesaikan sanksi administratif ringan dan sedang, pelaku wajib mengikuti program konseling pada lembaga yang ditunjuk oleh Satgas, dengan pembiayaan program dibebankan pada pelaku. Laporan hasil konseling digunakan sebagai dasar Pimpinan Perguruan Tinggi untuk menerbitkan surat keterangan bahwa pelaku telah melaksanakan sanksi yang dikenakan.
- Penjatuhan sanksi dilakukan secara proporsional dan berkeadilan sesuai rekomendasi Satuan Tugas.
- Pimpinan Perguruan Tinggi dapat menjatuhkan sanksi administrasi lebih berat dari sanksi administratif yang direkomendasikan oleh Satuan Tugas, dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut: a) Korban merupakan penyandang disabilitas; b) Dampak Kekerasan Seksual yang dialami Korban; dan/atau c) Terlapor atau pelaku merupakan anggota Satuan Tugas, kepala/ketua program studi, atau ketua jurusan.
- Perguruan Tinggi yang tidak melakukan pencegahan dan penanganan kekerasan seksual dikenai sanksi administratif berupa: a) Penghentian bantuan keuangan atau bantuan sarana dan prasarana untuk Perguruan tinggi; dan/atau b) Penurunan tingkat akreditasi untuk Perguruan Tinggi.
- Dalam pelaksanaan Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual, Pimpinan Perguruan Tinggi membentuk Satuan Tugas di tingkat Perguruan Tinggi. Satuan Tugas dimaksud dibentuk pertama kali melalui panitia seleksi, yang terdiri atas unsur pendidik, tenaga kependidikan dan mahasiswa.
- Satuan Tugas menangani laporan Kekerasan Seksual melalui mekanisme: a) penerimaan laporan; b) pemeriksaan; c) penyusunan kesimpulan dan rekomendasi; d) pemulihan; dan e) tindakan pencegahan keberulangan.
- Pelaporan Kekerasan Seksual dilakukan oleh Korban dan/atau saksi pelapor, yang dapat disampaikan melalui telepon, pesan singkat elektronik, surat elektronik; dan/atau laman resmi milik Perguruan Tinggi.
- Setelah menerima laporan, Satuan Tugas melakukan identifikasi korban atau saksi pelapor, penyusunan kronologi, pemeriksaan dokumen/bukti, inventarisasi kebutuhan korban dan/atau saksi pelapor, dan pemberian informasi mengenai hak korban atau saksi pelapor, mekanisme penanganan Kekerasan Seksual, kemungkinan risiko yang akan dihadapi dan rencana mitigasi terhadap risiko tersebut.
- Korban Kekerasan Seksual di Perguruan Tinggi berhak antara lain: a) mendapatkan jaminan atas kerahasiaan identitas diri; b) meminta pendampingan, perlindungan, dan/atau pemulihan dari Perguruan Tinggi melalui Satuan Tugas; dan c) meminta informasi perkembangan Penanganan laporan Kekerasan Seksual dari Satuan Tugas.

- Saksi Kekerasan Seksual di Perguruan Tinggi berhak: a) mendapatkan jaminan atas kerahasiaan identitas diri; dan/atau b) meminta pendampingan, perlindungan, dan/atau pemulihan.
- Permen 30/2021 menetapkan agar Pemimpin Perguruan Tinggi wajib melakukan pemantauan dan evaluasi pencegahan dan penanganan kekerasan seksual yang dilaksanakan oleh Satuan Tugas. Laporan hasil pemantauan dan evaluasi disampaikan kepada Menteri paling sedikit 1 (satu) kali dalam 6 (enam) bulan atau sewaktu-waktu jika diperlukan.
- Laporan memuat kegiatan pencegahan kekerasan seksual, hasil survei yang dilakukan oleh Satuan Tugas, data pelaporan kekerasan seksual, kegiatan penanganan kekerasan seksual dan kegiatan pencegahan keberulangan kekerasan seksual.

Catatan :

- Permendikbudristek Nomor 30 tahun 2021 sudah cukup lengkap dan komprehensif dalam mengatur upaya pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di lingkungan Perguruan Tinggi.
- Namun demikian, Permendikbudristek ini mengundang kontroversi di kalangan publik, karena adanya penggunaan frasa "Tanpa Persetujuan Korban" yang terdapat pada Pasal 5 dalam definisi Kekerasan Seksual. Penggunaan frasa tersebut dipandang mengurangi ketegasan peraturan dalam mendefinisikan kekerasan seksual, dan dianggap jika ada persetujuan dari korban atau dengan modus suka sama suka maka hal tersebut boleh dilakukan.
- Dalam kaitan dimaksud, perlu diperhatikan bahwa dalam perumusan peraturan agar menghindari penggunaan frasa yang berpotensi mengundang perdebatan dan memperlemah tujuan pembuatan peraturan untuk mencegah dan menangani kekerasan seksual di lingkungan Kemlu.

C. Penguatan Infrastruktur

Nilai-nilai keadilan gender diupayakan dengan jalan menginternalisasi nilai tersebut ke dalam berbagai kebijakan, dan salah satunya terwujud dalam bidang penyediaan infrastruktur. Penyediaan infrastruktur ramah gender dapat menjadi jawaban atas masalah pencegahan terjadinya pelecehan seksual di ruang publik atau sarana umum. Selain sebagai bentuk pelayanan, infrastruktur berperan penting dalam hal pencegahan dan penanganan tindakan pelecehan seksual. Pencegahan menjadi sangat penting ditangani secara serius sebelum terjadinya kasus pelecehan seksual, karena beberapa hal. Pertama, pelecehan seksual memiliki dampak yang serius pada korban, baik secara fisik, sosial, maupun psikologis. Kedua, banyak kasus yang tidak dilaporkan karena dianggap sebagai aib, atau bahkan korban berada dalam tekanan pelaku sehingga memilih bungkam. Kondisi ini bisa diminimalisir jika ada dukungan infrastruktur yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang aman dari tindakan pelecehan seksual. Selain pencegahan, infrastruktur juga dapat menjadi barang bukti bagi korban untuk melapor.

Semangat keberpihakan pada korban kekerasan seksual dan memberikan keadilan pada korban menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk diperjuangkan. Sejumlah penelitian menemukan tentang banyaknya efek kekerasan seksual yang dirasakan korban, yang dapat merugikan korban baik secara fisik (luka pada alat kelamin atau bagian tubuh lainnya, rambut rontok dan kondisi tubuh yang menurun karena menurunnya nafsu makan), maupun psikologis (seperti rasa malu, marah, sedih, dendam, dan merasa tidak berarti). Efek lainnya yaitu tidak adanya bukti pada kekerasan seksual sehingga tidak dapat diproses penanganannya. Seperti halnya pelecehan seksual yang tidak melibatkan penetrasi atau tindakan fisik lain yang tidak meninggalkan bekas, serta pelecehan seksual yang dilakukan di tempat tertutup yang tidak dapat menghadirkan saksi.

Terkait hal tersebut, Kemlu terus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang aman dari tindakan pelecehan seksual. Kemlu memilih untuk melakukan tindakan preventif, diantaranya dengan memperhatikan aspek infrastruktur yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dari tindakan pelecehan seksual. Terdapat dua aspek infrastruktur yang diperhatikan, yaitu infrastruktur fisik dan infrastruktur non fisik (jaringan).

Dari sisi infrastruktur fisik, Kemlu telah dilengkapi dengan sarana dan prasarana (sarpras) untuk mencegah terjadinya tindakan pelecehan seksual. Kemlu telah memastikan penerangan infrastruktur di area jalan, koridor, *basement*, dan ruang kerja beroperasi dengan baik, serta pengoperasian CCTV pada titik tempat strategis. sarpras tersebut terus dipantau agar tetap dapat beroperasi dengan baik dan ditingkatkan kualitas sarpras.

Untuk menghindari terjadinya tindakan pelecehan seksual di ruang kerja, Kemlu telah melakukan renovasi ruang kerja yang ramah gender dengan menggunakan sekat kaca, sehingga mengurangi area yang tidak terlihat. Terdapat penutup meja bagian bawah/kaki dari arah depan untuk menghalangi pandangan dan memastikan kenyamanan pegawai perempuan. Selain itu, Kemlu juga telah memisahkan lokasi toilet pria dan wanita serta menyediakan area Ibu Menyusui secara khusus di dalam Area Taman Asuh Ramah Anak Kemlu. Saat ini Kemlu terus berbenah, seperti pembuatan *signage* bahwa area Kemlu diawasi oleh CCTV, penambahan titik lampu penerangan, agar jalan, basement, dan ruang kerja terjaga keamanan dan kenyamanannya, penambahan tempat parkir khusus bagi difabel dan karyawan Kemlu dengan anak (untuk dititipkan ke *daycare*), serta *upgrade* fasilitas *daycare* dan perbaikan penerangan di ruang laktasi.

Selain itu, upaya pencegahan tindakan pelecehan seksual juga dilakukan dengan kegiatan kampanye dan sosialisasi anti kekerasan seksual yang dipelopori oleh Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender Kemlu. Kemlu juga sedang mempersiapkan tanda peringatan “area bebas dari kekerasan seksual”, serta video singkat dan materi sosialisasi atau publikasi Surat Edaran sebagai bagian upaya menginternalisasi nilai-nilai anti kekerasan seksual dan meningkatkan kesadaran pegawai maupun pengunjung.

Kemlu (melalui koordinasi Pokja PUG BSKLN) juga tengah menjajaki pembentukan digitalisasi PUG, termasuk pembentukan *server* untuk *website* PUG Kemlu, yang akan menyajikan fitur komunikasi, informasi, edukasi/pembelajaran, dan kegiatan PUG Kemlu yang mudah untuk diikuti oleh seluruh pegawai Kemlu dan bahkan instansi lainnya.

Dari sisi penanganan infrastruktur jaringan, Pusat TIK KP Kemlu melakukan pemblokiran situs yang bermuatan pornografi melalui perangkat firewall yang dimiliki oleh Kementerian Luar Negeri. Dengan merujuk Surat Edaran Menlu No. 31 Tahun 2021 tentang Pencegahan dan Penanganan Tindakan Pelecehan Seksual, Pusat TIK KP akan melakukan pemblokiran situs yang bermuatan pornografi secara lebih ketat mengacu kepada TRUST+Positif Kementerian Komunikasi dan Informasi (Kemenkominfo) sebagai referensi atau rujukan database perangkat *firewall*. Namun, Pusat TIK KP memiliki keterbatasan dalam membatasi konten pornografi yang masuk melalui media sosial seperti Facebook, Instagram, dan Twitter dikarenakan aplikasi media sosial tersebut dioperasikan menggunakan perangkat dan akun pribadi masing-masing pegawai.

Hal ini menunjukkan, meskipun penanganan infrastruktur fisik dan non fisik (jaringan) dapat diamankan, kesadaran dan kepedulian pegawai juga berperan dalam mencegah dan menindak pelecehan seksual di lingkungan Kemlu. Terdapat *whistle-blowing system* yang dikelola Inspektorat Jenderal Kemlu yang bisa dimanfaatkan untuk melaporkan kejadian pelecehan seksual. Selain itu, pada level Satuan Kerja Eselon II, telah ditunjuk *Liaison Officer* (LO) sebagai penghubung untuk membantu pencegahan tindakan pelecehan seksual. Selain itu, sosialisasi yang masif mengenai Surat Edaran Menlu No. 31 Tahun 2021 tentang Pencegahan dan Penanganan Tindakan Pelecehan Seksual di lingkungan kerja perlu terus dilakukan.

BAB IV

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Sejumlah upaya dan capaian Kemenlu melakukan promosi dan komitmen penguatan PUG secara keseluruhan tercermin dalam kebijakan yang diterapkan di Kemenlu, antara lain diundangkannya Permenlu PUG. Permenlu PUG juga memayungi unsur pendukung pengembangan lingkungan kerja yang inklusif dan sensitif gender yang diturunkan ke dalam pedoman dalam bentuk SE Menlu PPTPS yang menciptakan lingkungan kerja aman bagi semua pegawainya, bebas dari diskriminasi atas dasar apapun dan dari tindakan pelecehan seksual di tempat kerja.

Elemen kunci untuk keberhasilan pencegahan dan penanganan tindakan pelecehan seksual dalam rangka implementasi SE Menlu PPTPS yang optimal dan efektif adalah komitmen penguatan dan intervensi kelembagaan, kebijakan dan infrastruktur.

Kajian mencatat bahwa dengan keluarnya SE Menlu PPTPS perlu dibarengi dengan upaya bagaimana mengintegrasikan mekanisme yang sudah berjalan di Kemlu di bawah kewenangan Biro SDM dan Itjen, dengan mekanisme/prosedur yang diatur dalam SE Menlu PPTPS. Hal ini akan menjamin keberhasilan implementasi SE Menlu PPTPS secara efektif dan optimal.

Saat ini pelaksanaan pencegahan dan penanganan tindakan pelecehan seksual mengacu pada SE Menlu PPTPS. Kemlu tengah mengimplementasikan apa yang ada di dalam SE Menlu PPTPS dan telah pula dilengkapi dengan Petunjuk Teknis Penanganan Pengaduan Tindakan Pelecehan Seksual. Petunjuk Teknis juga telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai Kemlu Pusat dan Perwakilan RI. Namun SE PPTPS dikeluarkan saat belum adanya UU No. 12 Tahun 2022 tentang TPKS dan Permenlu baru tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kemlu, sehingga perlu diantisipasi adanya penyesuaian dan pengintegrasian substansinya dalam peraturan internal Kemlu. Dalam hal ini K/L lain juga sudah ada yang mengeluarkan Peraturan Menteri yang dapat dijadikan *benchmarking* bila Kemlu akan menyusun peraturan pada tingkat menteri (Permenlu). Penyusunannya sedapat mungkin menghindari potensi mengundang perdebatan dan memperlemah tujuan pembuatan peraturan untuk mencegah dan menangani kekerasan seksual di lingkungan Kemlu.

Ke depannya bila Permenlu akan dibentuk perlu diantisipasi dengan demikian akan terdapat elemen baru yang akan diintegrasikan, seperti kekerasan atau pelecehan di tempat kerja dapat memasuki ranah pidana. UU TPKS mengatur lingkup pengertian dan bentuk kekerasan seksual yang lebih luas dari pelecehan seksual dalam SE, dan UU TPKS juga mencakup ranah hukum, sedangkan dalam SE diatur sanksi yang terkait dengan peraturan Kode Etik dan Disiplin PNS.

SE Menlu PPTPS juga masih memerlukan kejelasan terkait dinamika di lapangan, seperti lingkup pengertian dan bentuk pelecehan seksual, prosedur keterkaitan kode etik dan disiplin serta sanksi dengan Permenlu Nomor 11 Tahun 2022 tentang Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai Kemlu, misalnya pembinaan atau sanksi yang akan diberikan oleh Majelis

Kode Etik, dan terkait pemulihan nama baik terlapor.

B. Rekomendasi

Dalam rangka implementasi SE Menlu PPTPS dan memperhatikan perkembangan terkait peraturan dan kebijakan di internal Kemlu dan di tingkat nasional, beberapa rekomendasi kebijakan yang dapat disampaikan bagi Kemlu berdasar analisis dalam review kebijakan ini, antara lain sebagai berikut :

Aspek Kelembagaan

1. **Mewujudkan keseragaman dan keterpaduan dalam mekanisme layanan**, dengan menyusun alur/bagan mekanisme penanganan pelaporan atau pengaduan pelecehan seksual dari mulai penerimaan pengaduan, sampai dengan tindak lanjut, penyelesaian dan evaluasi serta suatu sistem yang terintegrasi antara pejabat penerima pengaduan di masing-masing Satker (mengacu pada SE Menlu), dengan mekanisme lainnya dibawah kewenangan Itjen dan Biro SDM yang telah ada sesuai peraturan tentang disiplin pegawai dan tentang kode etik dan kode perilaku. Prosedur dapat dibuat sedemikian rupa, misalnya dalam bentuk infografis, sehingga lebih mudah dibaca dan dicerna.
2. **Mempertimbangkan kelanjutan mandat Tim Asistensi implementasi SE Menlu PPTPS** sampai jangka waktu beberapa tahun ke depan guna menjaga kesinambungan program kegiatan.
3. **Mengoptimalkan dan memanfaatkan Program “Kemlu Sisterhood”** sebagai *platform* berbagi, saling mengisi dan memperkuat satu sama lain dan memperluas/memperkuat jejaring dan membuka diri dengan prakarsa serupa di luar Kemlu misal dengan K/L lain dan sektor swasta.

Aspek Kebijakan

4. **Mendorong terus inisiatif penyusunan regulasi dan intervensi kebijakan**, termasuk melalui revisi kebijakan dan peraturan-peraturan serta SOP sehingga mengintegrasikan isu pelecehan seksual dengan prioritas mempercepat implementasi SE Menlu PPTPS dan sejalan dengan peraturan-peraturan lainnya di tingkat nasional.
5. **Meningkatkan status Surat Edaran Menlu PPTPS menjadi Permenlu** dengan pertimbangan lebih memiliki kekuatan hukum dibandingkan SE dan sejalan dengan perkembangan keluarnya peraturan di tingkat nasional terkait isu kekerasan seksual. UU No.12 tahun 2022 tentang TPKS yang tengah disusun peraturan pelaksanaannya yang dapat menjadi acuan bagi K/L, termasuk Kemlu dalam penyusunan peraturan internalnya.
6. Mengantisipasi pembentukan Permenlu di kemudian hari, **Kemlu perlu lebih mendorong kesiapan terkait beberapa aspek baru dari peraturan di tingkat nasional yang akan diintegrasikan dalam peraturan internal Kemlu**, termasuk kesiapan dukungan penyediaan pihak-pihak yang berkaitan langsung seperti kalangan

profesional, aparat penegak hukum, dokter, psikolog, psikiater, pengacara, dan pihak-pihak terkait lainnya.

7. **Terus mengefektifkan kerja sama dan koordinasi dengan K/L lain, termasuk mengoptimalkan MoU/Nota Kesepahaman Bersama yang sudah ada** seperti MoU antara Menteri Luar Negeri dengan Menteri PPPA tentang Penerapan Pengarusutamaan Gender, Perlindungan Perempuan dan Anak dalam rangka Penyelenggaraan Hubungan dan Politik Luar Negeri pada bulan Maret 2015, **serta menjajaki kemungkinan kerja sama dengan lembaga-lembaga terkait baik pemerintah maupun non pemerintah** dalam bentuk nota kesepahaman mengenai isu-isu gender dan pelecehan seksual, termasuk kerja sama pengembangan kapasitas dan berbagi *best practices*.
8. **Memberikan prioritas kebijakan dalam menyediakan anggaran yang memadai** untuk mendukung pelaksanaan penguatan dan intervensi kelembagaan, kebijakan dan infrastruktur.

Aspek infrastruktur

9. **Terus meningkatkan informasi, komunikasi, diseminasi publikasi, dan edukasi, pemahaman serta persamaan persepsi di antara para pegawai di lingkungan Kemlu dan Perwakilan RI terkait SE Menlu PPTPS**, termasuk melalui pengembangan kapasitas, sarana publikasi, sosialisasi yang rutin dan masif, diklat berjenjang, program pembekalan/orientasi, dan pembentukan digitalisasi PUG yang meliputi *website* PUG internal dan ke publik, serta pemanfaatan media sosial.
10. **Memaksimalkan fungsi dan meningkatkan kualitas sarana dan prasarana serta infrastruktur yang ada** dan perlu membangun prosedur layanan yang terpadu dan terkoordinasi di lapangan terkait perlindungan dan penanganan tindakan pelecehan seksual secara efektif dan tepat sasaran.