



PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN DI TEMPAT KERJA

Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan
Kementerian Ketenagakerjaan



KEBIJAKAN KEMNAKER DALAM PERLINDUNGAN TENAGA KERJA PEREMPUAN



KEBIJAKAN PROTEKTIF



Perlindungan Pada Masa Haid (psl. 81)

Pekerja perempuan tdk diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid, dengan ketentuan :

- Merasakan sakit;
- Memberitahu Pengusaha;
- Pelaksanaan diatur dalam PK, PP, PKB.

Perlindungan Sebelum & Sesudah Melahirkan (psl. 82)

Pekerja perempuan berhak istirahat 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan & 1,5 bulan sesudah melahirkan (berdasarkan perkiraan dokter/bidan) → *lamanya istirahat dpt diperpanjang berdasarkan surat keterangan dr/bidan baik sbml maupun sesdh melahirkan*

Perlindungan sesudah gugur kandungan

Pekerja perempuan diberi waktu istirahat 1,5 bulan sesudah gugur kandungan (berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan)

Kesempatan untuk menyusui (psl. 83)

Pekerja/buruh perempuan yg anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan *sepatutnya* untuk menyusui anaknya, jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja

Larangan kerja malam bagi pekerja perempuan yang hamil

Pekerja perempuan hamil dilarang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 7.00 jika menurut keterangan dokter hal itu berbahaya bagi dirinya dan kandungannya

ISTIRAHAT HAID

UU No.13 Tahun 2003
Pasal 81 ayat (1)

“Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”.

ISTIRAHAT SEBELUM DAN SESUDAH MELAHIRKAN

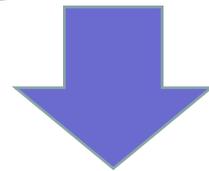
UU No.13 Tahun 2003
Pasal 82 ayat (1)

“Pekerja / buruh perempuan
berhak istirahat selama 1,5
(satu setengah) bulan sebelum
saatnya melahirkan anak dan
1,5 (satu setengah) bulan
sesudah melahirkan menurut
perhitungan dokter kandungan
atau bidan”

UU No.13 tahun 2003

Pasal 82 ayat (1)

- Dalam penjelasan pasal 82 ayat (1) disebutkan bahwa lamanya istirahat dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum atau setelah melahirkan.



Menjaga kesehatan dan keselamatan pekerja/buruh perempuan dan bayi yang ada dalam kandungannya.

PELANGGARAN

Pengusaha yang **tidak** memberikan hak istirahat sebelum dan sesudah melahirkan (**termasuk perpanjangannya**)

PELANGGARAN

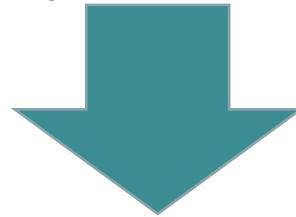
185 ayat (1) & (2) Undang-undang No.13 Tahun 2003

TINDAK PIDANA

Sanksi pidana min 1 tahun dan maks 4 tahun penjara dan/atau denda minimal 100 juta maksimal 400 juta.

KETENTUAN UPAH

pasal 84 dan pasal 93 ayat (2) huruf g
Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003



Selama menjalani istirahat sebelum dan sesudah melahirkan (termasuk perpanjangannya) pekerja/buruh perempuan yang bersangkutan berhak mendapatkan **UPAH PENUH**

PELANGGARAN UPAH

Pengusaha yang **tidak**
memberikan UPAH PENUH

PELANGGARAN
Pasal 186 ayat (1) & (2)
Undang-undang No.13
Tahun 2003

TINDAK PIDANA

Sanksi pidana min 1 tahun dan maks 4
tahun penjara dan/atau denda minimal
100 juta maksimal 400 juta

ISTIRAHAT GUGUR KANDUNG

UU No. 13 Tahun 2003
Pasal 82 ayat (2)

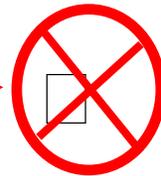
“Pekerja/ buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan”.

KESEMPATAN MENYUSUI

UU No.13 Tahun 2003
Pasal 83

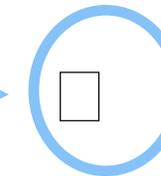
“Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”

KEBIJAKAN KOREKTIF



Larangan PHK bagi Pekerja Perempuan (psl 153)

Larangan PHK bagi pekerja perempuan karena menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya



Perlindungan pada saat bekerja di malam hari (Psl 76)

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari berkewajiban utk:

- Memberikan makanan dan minuman bergizi (1400 kalori);
- Menjaga kesusilaan dan keamanan;
- Menyediakan angkutan antar jemput;
- Usia pekerja 18 tahun keatas.



Perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja ke luar negeri (dalam mencegah **trafiking**)

PEKERJA PEREMPUAN YANG BEKERJA MALAM HARI

**Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan
Pekerja Perempuan Antara Pukul 23.00 sd 07.00**



Memberikan
makanan dan
minuman
bergizi

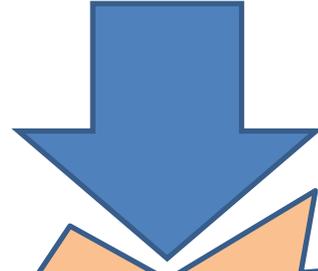
Menjaga
kesusilaan dan
keamanan
selama di tempat
kerja

Menyediakan
antar jemput

PELANGGARAN

PELANGGARAN
187 ayat (1) & (2) Undang-undang No.13 Tahun 2003

Pengusaha yang **tidak** melaksanakan kewajiban ketika mempekerjakan pekerja perempuan pukul 23.00 sd 07.00



TINDAK PIDANA

Sanksi pidana min 1 bulan dan maks 12 bulan penjara dan/atau denda minimal 10 juta maksimal 100 juta

KEBIJAKAN NON DISKRIMINATIF

Perlindungan atas kesempatan dan perlakuan yang sama:



Adanya kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan adanya perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Termasuk dalam pengupahan, penempatan, jabatan, jaminan sosial dan kesejahteraan pekerja.

(pasal 5 dan 6 UU No.13/2003)



Adanya pengupahan yang sama bagi pekerja laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya

(Konv.ILO No.100 / UU No.80 Th 57)

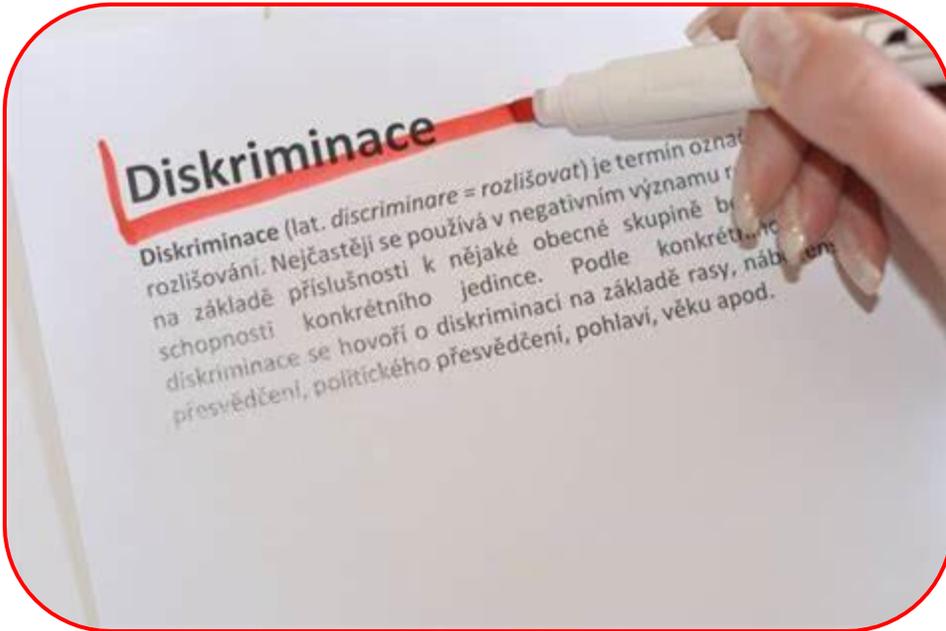


Adanya kesempatan yang sama dalam pekerjaan dan jabatan tanpa membedakan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, politik dan asal dalam masyarakat

(Konv. ILO No.111 / UU No.21 Th 99)



DISKRIMINATIF



Diskriminasi terhadap perempuan berarti setiap perbedaan, pengecualian atau pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin, yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan, penikmatan atau penggunaan hak-hak asasi manusia, dan kebebasan-kebebasan pokok di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil, atau apapun lainnya oleh kaum perempuan, terlepas dari status perkawinan mereka, atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan. (Pasal 1 Konvensi PBB 1979 diratifikasi oleh UU No.7 Tahun 1984)

DISKRIMINASI

DISKRIMINASI DALAM JABATAN (Ps.1 Konvensi ILO 111 Tahun 1958, diratifikasi UU No.21 Tahun 1999)

Meliputi:

Setiap perbedaan, pengecualian, atau pengutamaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal-usul sosial yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan

Perbedaan, pengecualian atau pengutamaan lainnya yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan

PEKERJAAN DAN JABATAN, meliputi Kesempatan untuk mengikuti pelatihan ketrampilan memperoleh pekerjaan, Jabatan tertentu dan syarat-syarat serta kondisi kerja

Pengecualian:

Setiap perbedaan, pengecualian atau pengutamaan mengenai pekerjaan tertentu yang didasarkan pada persyaratan khas dari pekerjaan itu, **tidak dianggap sebagai Diskriminasi**

BENTUK-BENTUK DISKRIMINASI

- **Penerimaan dan Penempatan Pekerja**

contoh: security, supir, teknisi bengkel, dianggap kaum laki-laki lebih baik bekerja pada pekerjaan tersebut karena memerlukan kekuatan fisik yang baik daripada kaum perempuan)

- **Kesempatan Mengikuti Pelatihan dan Promosi**

Bias gender yang menganggap bahwa tanggungjawab kaum laki-laki adalah menafkahi keluarga, sehingga kesempatan yang diberikan kepada kaum laki-laki didahulukan

- **Pemberian Fasilitas**

contoh : pada level jabatan yang sama, kaum laki-laki diberikan kendaraan dinas, kaum perempuan diberikan fasilitas kendaraan antar jemput

- **Pengupahan dan Tunjangan**

contoh : pada level jabatan yang sama, kaum laki-laki mendapatkan upah dan tunjangan yang lebih besar dibandingkan dengan perempuan karena dianggap kaum laki-laki bertanggung-jawab untuk menafkahi keluarga

- **Perbedaan Usia Pensiun**

contoh : usia pensiun kaum laki-laki adalah 55 tahun, kaum perempuan 50 tahun, dianggap perempuan tidak produktif lagi setelah memasuki usia 50 tahun

BENTUK-BENTUK DISKRIMINASI

- **Jaminan Sosial**

contoh : Pegusaha mendaftarkan buruh perempuan dengan status lajang meskipun orang tersebut telah berkeluarga dan memiliki anak, sehingga benefit yang didapatkan terhadap dirinya dan keluarga menjadi lebih kecil dibandingkan pekerja laki-laki

- **PHK atas dasar Status Perkawinan**

contoh : Ketentuan intern Perusahaan yang bias gender dan merugikan pekerja perempuan, misal : Pramugari harus berstatus lajang dan jika menikah harus keluar dari perusahaan (alasanya karena perempuan yang lajang biasanya berpenampilan menarik, sehingga konsumen nyaman dengan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan, menjaga dan meningkatkan citra yang positif bagi perusahaan

- **Keterlibatan dalam Pengurusan SP/SB**

Anggapan dunia SP/SB merupakan dunia kaum laki-laki karena dianggap dunia publik dan dunia keras

KEKERASAN DAN PELECEHAN DI TEMPAT KERJA

Kenyamanan bekerja sangat mempengaruhi dalam mewujudkan hubungan industrial yang kondusif. Salah satu hal yang perlu mendapatkan perhatian dalam mewujudkan kenyamanan bekerja adalah adanya kondisi kerja tanpa diskriminasi termasuk **Kekerasan dan Pelecehan** di tempat kerja.

Kekerasan dan Pelecehan seringkali dilakukan dengan menyalahgunakan kekuasaan sehingga korban akan mengalami kesulitan dalam membela diri. Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja adalah segala jenis tindakan yang tidak diinginkan, berulang-ulang, dan tidak masuk akal, yang ditujukan pada seorang pekerja/buruh atau sebuah kelompok pekerja yang mengakibatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan atau menyebabkan pekerja merasa dirinya bekerja dalam iklim perusahaan yang tidak harmonis, yang juga dapat menyebabkan risiko terhadap kesehatan dan keselamatan.

Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja dapat dialami oleh siapapun baik pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan. Namun **posisi yang rentan** terhadap hal ini adalah **pekerja perempuan**.

KEKERASAN DAN PELECEHAN DI TEMPAT KERJA

KEKERASAN

pelanggaran hak maternitas (haid, kehamilan, fasilitas kesehatan), keselamatan dan kesehatan kerja, PHK terhadap buruh perempuan hamil

PELECEHAN

Penyalahgunaan Permintaan untuk bantuan seksual, dan Pernyataan lisan atau fisik melakukan atau gerakan menggambarkan perbuatan seksual, atau Tindakan kearah seksual yang tidak diinginkan penerima telah menyatakan bahwa perilaku itu tidak diinginkan; Penerima merasa dihina, tersinggung dan/atau tertekan oleh perbuatan itu; atau Pelaku seharusnya sudah dapat merasakan bahwa yang menjadi sasarannya (korban) akan Tersinggung, merasa terhina dan/atau tertekan oleh perbuatan itu

- Pelecehan seksual tidak secara eksplisit diatur didalam UU No. 13 Tahun 2003, namun masuk dalam kewajiban perusahaan yang wajib menjaga kesusilaan (Pasal 76 ayat 3 huruf b UU.No 13 Tahun 2003);
- Hal tersebut tentu menjadi sulit untuk dibuktikan terutama bila perusahaan tidak memiliki mekanisme pengaduan yang sudah diatur dalam SE Menaker No. 03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja. Peran Pengawas Ketenagakerjaan untuk melakukan upaya pencegahan dan promosi terkait pelecehan seksual dan diskriminasi di tempat kerja menjadi hal yang penting sehingga hal yang tidak diinginkan tidak terjadi;
- Sekarang sudah ada UU No.12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, yang meliputi Pencegahan, Pemenuhan Hak Korban, Pemulihan Korban, hingga mengatur tentang Penanganan Selama Proses Hukum.

KEKERASAN DAN PELECEHAN DI TEMPAT KERJA

- Pelecehan seksual masuk didalam **DELIK ADUAN** sehingga proses hukum baru dapat berjalan jika ada korban yang mengaku.
- Perlu dipahami ada banyak kasus pelecehan seksual di tempat kerja yang tidak sampai ke proses hukum dikarenakan **korban malu, terintimidasi** dengan kondisi yang terjadi di lingkungan tempat kerja

Mekanisme pengaduan yang tidak berjalan di perusahaan bahkan jika terbukti bersalah perusahaan tidak memberlakukan sanksi tegas sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Peraturan Perusahaan namun diselesaikan secara kekeluargaan. Hal seperti ini menjadi hambatan dalam penanganan kasus pelecehan seksual di tempat kerja

Pelecehan seringkali dilakukan dengan menyalahgunakan kekuasaan sehingga korban akan mengalami kesulitan dalam membela diri.

Pelecehan di tempat kerja adalah segala jenis tindakan yang tidak diinginkan, berulang-ulang, dan tidak masuk akal, yang ditujukan pada seorang pekerja/buruh atau sebuah kelompok pekerja yang mengakibatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan atau menyebabkan pekerja merasa dirinya bekerja dalam iklim perusahaan yang tidak harmonis, yang juga dapat menyebabkan risiko terhadap kesehatan dan keselamatan

Dengan kata lain pelecehan seksual adalah:

1. penyalahgunaan perilaku seksual;
2. permintaan untuk bantuan seksual; dan
3. pernyataan lisan atau fisik melakukan atau gerakan menggambarkan perbuatan seksual; atau
4. tindakan kearah seksual yang tidak diinginkan:
 - a. penerima telah menyatakan bahwa perilaku itu tidak diinginkan;
 - b. penerima merasa dihina, tersinggung dan/atau tertekan oleh perbuatan itu; atau
 - c. pelaku seharusnya sudah dapat merasakan bahwa yang menjadi sasarannya (korban) akan tersinggung, merasa terhina dan/atau tertekan oleh perbuatan itu.

BENTUK-BENTUK PELECEHAN SEKSUAL

Pelecehan seksual memiliki berbagai bentuk. Secara luas, terdapat lima bentuk pelecehan seksual yaitu:

1. **Pelecehan fisik** termasuk sentuhan yang tidak diinginkan mengarah ke perbuatan seksual seperti mencium, menepuk, mencubit, melirik atau menatap penuh nafsu;
2. **Pelecehan lisan** termasuk ucapan verbal/ komentar yang tidak diinginkan tentang kehidupan pribadi atau bagian tubuh atau penampilan seseorang, lelucon dan komentar bernada seksual;
3. **Pelecehan isyarat** termasuk bahasa tubuh dan atau gerakan tubuh bernada seksual, kerlingan yang dilakukan berulang-ulang, isyarat dengan jari, dan menjilat bibir;
4. **Pelecehan tertulis atau gambar** termasuk menampilkan bahan pornografi, gambar, screensaver atau poster seksual, atau pelecehan lewat email dan moda komunikasi elektronik lainnya;
5. **Pelecehan psikologis/emosional** terdiri atas permintaan-permintaan dan ajakan-ajakan yang terus-menerus dan tidak diinginkan, ajakan kencan yang tidak diharapkan, penghinaan atau celaan yang bersifat seksual.



KEKERASAN DAN PELECEHAN DI TEMPAT KERJA

Pelecehan seksual dapat terjadi apabila :

1. perbuatan tersebut mempunyai efek untuk menciptakan sebuah lingkungan kerja yang mengintimidasi, bermusuhan atau menyinggung perasaan, dan / atau
2. *di-quid pro quo*, atau 'ini untuk itu' yaitu suatu situasi ketika berkomitmen pengusaha, manajemen, pengawas, anggota co-manajemen atau pekerja melakukan atau berusaha untuk mempengaruhi proses hubungan kerja atau kondisi kerja atau pelamar kerja dengan imbalan seksual.
3. Perbuatan tersebut tidak dapat diterima oleh korban dan menyinggung, sehingga merupakan perbuatan yang bersifat subyektif dari perspektif penerima

PENCEGAHAN PELECEHAN SEKSUAL

PERSYARATAN MINIMAL UNTUK MENCEGAH DALAM PELECEHAN SEKSUAL

1. Pekerja

Terhadap perlakuan pelecehan seksual ini, pekerja harus melakukan pencegahan dengan mensosialisasikan kepada seluruh pekerja segala kebijakan perusahaan tentang pelecehan seksual dalam lingkungan kerja dan sekaligus menempuh langkah-langkah perbaikan yang efektif.

2. Pemberi Kerja

Sekurang-kurangnya, semua pemberi kerja harus melakukan hal-hal berikut untuk mencegah dan menyelesaikan kasus-kasus pelecehan seksual:

- (i) membuat, mensahkan dan menginformasikan kepada semua pekerja kebijakan tentang pelecehan seksual dalam lingkungan kerja termasuk dari masa rekrutmen hingga orientasi;
- (ii) Mengambil tindakan perbaikan yang efektif dan wajar bila terjadi pelecehan seksual



Para **pemberi kerja/manajemen harus** menahan diri untuk tidak melakukan pelecehan seksual dan **berusaha menciptakan** serta melakukan pembinaan untuk terwujudnya **lingkungan kerja yang bebas dari pelecehan seksual** dengan mengatur standar untuk menghapus segala bentuk pelecehan sebagai perbuatan yang tidak diinginkan yang mengarah pada pelecehan seksual.

Semua pemberi kerja, tanpa memandang besar kecilnya perusahaan, harus mengambil langkah-langkah yang patut untuk mencegah pelecehan seksual di tempat kerja.



Hal ini berarti bahwa pemberi kerja harus secara aktif menerapkan tindakan-tindakan pencegahan untuk meminimalisir terjadinya risiko pelecehan seksual dan untuk menanggapi dengan tepat saat pelecehan terjadi.

Perusahaan perlu menyebarkan informasi dan mengadakan pelatihan formal untuk memastikan bahwa seluruh pekerja menyadari dan memahami kebijakan perusahaan mengenai pelecehan seksual.

Sedangkan perusahaan kecil, dapat langkah yang tepat dengan memberikan salinan kebijakan tersebut kepada para pekerja dan mengadakan diskusi informal dengan para pekerja untuk memastikan para pekerja memahami kebijakan tersebut.



Pekerja dan pengusaha berkewajiban untuk membangun mekanisme dalam perusahaan (*in-house mechanism*) di tingkat perusahaan atau organisasi untuk mencegah dan menanggapi kasus-kasus pelecehan seksual di tempat kerja. Mekanisme tersebut meliputi unsur-unsur berikut:

- a. Suatu pernyataan kebijakan yang melarang pelecehan seksual;
- b. Definisi yang jelas mengenai pelecehan seksual;
- c. Tata cara pengajuan keluhan;
- d. Aturan disiplin dan hukuman bagi pelaku dan orang yang melakukan tuduhan palsu;
- e. Langkah-langkah perlindungan dan pemulihan bagi korban; Program-program promosi dan pendidikan untuk menjelaskan kebijakan perusahaan mengenai pelecehan seksual dan untuk meningkatkan kesadaran akan pelecehan seksual dan konsekuensi-konsekuensi yang merugikan bagi para pekerja, penyelia dan manajer perusahaan.
- f. Pemantauan



DAMPAK PELECEHAN & KEKERASAN SEKSUAL

Bagi Pekerja:

- Stress;
- Kekhawatiran;
- Gangguan tidur;
- Gangguan Stress Pasca Trauma (GSPT);
- Ketidakmampuan untuk bekerja;
- Hilangnya harga diri dan rasa percaya diri;
- Produktivitas dan kinerja yang menurun;
- Timbulnya perasaan terkucil di tempat kerja;
- Gejala stress yang timbul secara fisik seperti sakit kepala, sakit punggung, kram perut;
- Serangan rasa sakit, rasa lelah yang amat sangat;
- Memburuknya hubungan personal (Depresi).

Bagi Pengusaha:

- Produktivitas berkurang (Meningkatnya tingkat keluar masuk karyawan, bolos kerjadjl);
- Pecahnya ikatan tim dan hubungan individual;
- Lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak ramah;
- Publisitas yang buruk, citra publik yang merugikan, hilangnya rasa percaya masyarakat umum terhadap perusahaan;
- Ketidakpercayaan buyer;
- Cost kesehatan, training karyawan baru juga meningkat.



TANTANGAN DI TEMPAT KERJA

- **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Peraturan Perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan terkait kekerasan dan pelecehan di tempat kerja belum memadai (Kementerian Ketenagakerjaan sedang menyusun peraturan terkait hal ini setingkat Peraturan Menteri)

- **PENGAWASAN**

Pengawasan ketenagakerjaan terhadap norma kerja di tempat kerja

- **KOMITMEN PERUSAHAAN**

Komitmen perusahaan untuk stop kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja

- **PERAN SP/SB**

SP/SB perlu mendorong perusahaan untuk **berkomitmen**, memastikan aturan sanksi yang tegas terhadap pelaku kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, membentuk Komite Gender

- **PP/PKB**

Sanksi tegas terhadap pelaku dicantumkan didalam PP/PKB termasuk dibuatnya mekanisme pengaduan kasus sesuai SE 3/2011



UPAYA PENCEGAHAN & PENANGANAN

- **Sosialisasi** Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja kepada seluruh pekerja
- Membangun **komitmen PERUSAHAAN** melalui Kebijakan yang melarang KEKERASAN DAN PELECEHAN DI TEMPAT KERJA dan SANKSI TEGAS
 - a. Kebijakan Perusahaan.
 - b. PKB dan/atau PP
 - c. Pembentukan Komite Gender
- **Menerapkan SE.Menaker No. 03/2011**
- **Penyelesaian Kasus** Pengaduan Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja.

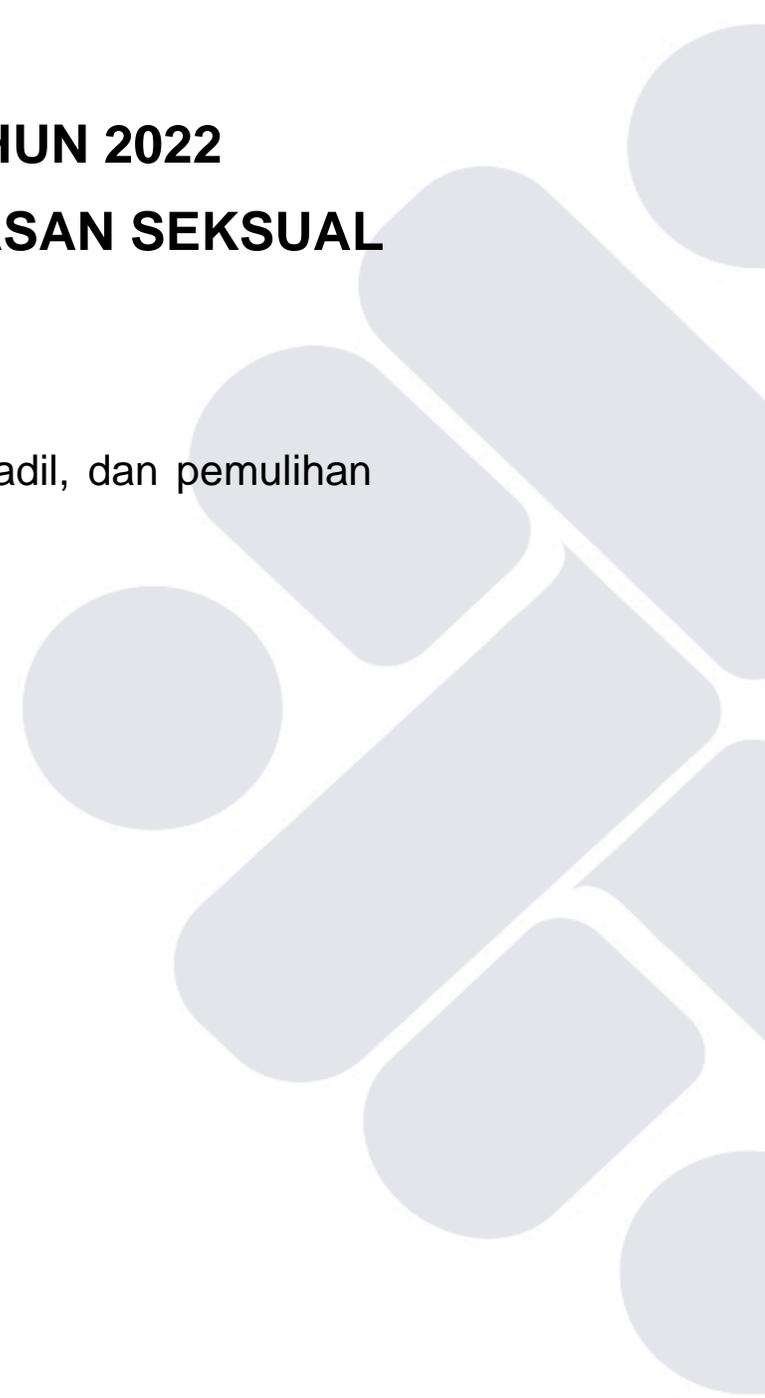


UNDANG-UNDANG NO.12 TAHUN 2022 TENTANG TINDAK PIDANA KEKERASAN SEKSUAL

- Menjawab kurangnya atau tidak adanya pencegahan, akses yang adil, dan pemulihan korban

9 Jenis Kekerasan Seksual : (Pasal 4 ayat 1)

1. Pelecehan Seksual Non-Fisik
2. Pelecehan Seksual Fisik
3. Pemaksaan Kontrasepsi
4. Pemaksaan Sterilisasi
5. Pemaksaan Perkawinan
6. Penyiksaan Seksual
7. Eksploitasi Seksual
8. Perbudakan Seksual
9. Kekerasan Seksual berbasis Elektronik





UNDANG-UNDANG NO.12 TAHUN 2022 TENTANG TINDAK PIDANA KEKERASAN SEKSUAL

10 Jenis Kekerasan Seksual Lain : (Pasal 4 ayat 2)

1. Perkosaan
2. Perbuatan Cabul
3. Persetubuhan Terhadap Anak
4. Perbuatan Cabul Terhadap Anak
5. Eksploitasi Seksual Terhadap Anak
6. Perbuatan Melanggara Kesusilaan Yang Bertentangan dengan Kehendak Korban
7. Pornografi yang Melibatkan Anak atau Pornografi yang secara eksplisit memuat kekerasan dan eksploitasi Seksual
8. Pemaksaan Pelacuran
9. TPPO yang ditujukan untuk Eksploitasi Seksual
10. Kekerasan Seksual dalam Lingkup Rumah Tangga



TERIMA

KASIH

