



INDONESIA  
PROTECTION  
FOR WHRD  
NETWORK



# PROTOKOL

PERLINDUNGAN HAK EKONOMI, SOSIAL  
DAN BUDAYA (EKOSOB)  
BAGI PEREMPUAN PEMBELA HAK ASASI  
MANUSIA (PPHAM)

Penyusun:  
Yuniyanti Chuzaifah  
Indriyati Suparno

IPROTECTNOW  
Sekretariat Jalan Ebah RT.01 RW.03,  
Desa Cipaku, Paseh  
Kabupaten Bandung 40383

2022



# Daftar Isi



## Daftar Isi

<b>BUKU BAGIAN SATU</b>	<b>3</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	<b>5</b>
A. BATASAN DAN PENGERTIAN PEMBELA HAK ASASI MANUSIA DAN PEREMPUAN PEMBELA HAM (PPHAM)	
B. KONTEKS KERJA DAN URGENSI PERLINDUNGAN SERTA DUKUNGAN BAGI PPHAM	
C. MAKSUD, TUJUAN DAN RUANG LINGKUP	
<b>BAB II KERANGKA NORMATIF HAK ASASI MANUSIA</b>	<b>16</b>
A. PERLINDUNGAN HAK ASASI MANUSIA ; KERANGKA NORMATIF PERLINDUNGAN PEMBELA HAM / PPHAM	16
B. PRINSIP DASAR KERANGKA HAK EKONOMI, SOSIAL, DAN BUDAYA (EKOSOB)	0
C. BAGIAN KUNCI DALAM HAK EKOSOB SEBAGAI RUJUKAN HAK DASAR BAGI PPHAM	0
<b>BAB III KERENTANAN PEKERJAAN PEREMPUAN PEMBELA HAM (PPHAM)</b>	<b>26</b>
A. KERENTANAN SEBAGAI AKIBAT DISKRIMINASI DAN KEKERASAN BERBASIS GENDER	26
B. KERENTANAN SEBAGAI AKIBAT LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG ATAS PEKERJAAN PPHAM (KHUSUSNYA SEBAGAI PENDAMPING KORBAN KEKERASAN)	0
<b>BAB IV STANDAR HAK EKONOMI, SOSIAL, DAN BUDAYA BAGI PPHAM</b>	<b>33</b>
A. MENURUNKAN HAK DASAR PPHAM DARI STANDAR HAK EKONOMI, SOSIAL DAN BUDAYA	33
B. STANDAR HAK EKOSOB DALAM KERANGKA HUKUM NASIONAL	0

<b>BAB V KEWAJIBAN NEGARA DAN TANGGUNG JAWAB PIHAK TERKAIT</b>	<b>42</b>
A. PEMENUHAN HAK EKOSOB BAGI PPHAM OLEH NEGARA	42
B. MEKANISME PERLINDUNGAN HAK EKOSOB DI MASYARAKAT (PIHAK TERKAIT)	0
<b>BAB VI STRATEGI ADOPSI DAN KEBERLANJUTAN</b>	<b>49</b>
A. STRATEGI ADOPSI	49
B. KEBERLANJUTAN	49
<b>BAGIAN DUA</b>	<b>52</b>
<b>PROTOKOL OPERASIONAL PEMENUHAN HAK EKOSOB BAGI PPHAM DI LEMBAGA PENYEDIA LAYANAN UNTUK PEREMPUAN KORBAN KEKERASAN</b>	
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	<b>54</b>
A. Kategori PPHAM Yang Diatur Dalam Protokol	0
B. Tahapan Pemenuhan Hak Ekosob di Institusi	0
<b>BAB II ASPEK PERLINDUNGAN</b>	<b>58</b>
A. Pemenuhan Hak Pendidikan	58
C. Perlindungan Hak Budaya	0
D. Pemenuhan Hak Ekonomi	0
E. Pemenuhan Hak Kesehatan	0
F. Perlindungan Jaminan Kecelakaan Kerja	0
G. Perlindungan Jaminan Hari Tua	0
H. Pemenuhan Hak atas Perumahan	0
I. Pemenuhan Hak Perlindungan Sosial	0
<b>DAFTAR REFERENSI</b>	<b>88</b>



# BUKU BAGIAN SATU

# BAB I

## PENDAHULUAN



# BUKU BAGIAN SATU

## BAB I PENDAHULUAN

### A. BATASAN DAN PENGERTIAN PEMBELA HAK ASASI MANUSIA DAN PEREMPUAN PEMBELA HAM (PPHAM)

1. Setiap orang, baik secara individu, berkelompok, maupun organisasi, berhak untuk berpartisipasi dalam pemenuhan, perlindungan, dan penghormatan hak asasi manusia (HAM). Hak untuk berpartisipasi ini memberikan ruang bagi masyarakat untuk membantu Negara, terutama Pemerintah, menjalankan kewajibannya dalam menghormati, melindungi, dan memenuhi HAM. Individu, kelompok, atau organisasi yang berperan dalam upaya penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan HAM disebut sebagai Pembela Hak Asasi Manusia (selanjutnya disebut Pembela HAM)<sup>1</sup>
2. Pembela Hak Asasi Manusia (*Human Rights Defender*) adalah peran yang sangat dibutuhkan dalam memajukan HAM dan demokrasi, tetapi belum mendapatkan pengakuan dan perlindungan dari negara, sementara pekerjaan yang dilakukan memiliki kerentanan, ancaman dan kekerasan serta risiko. Mereka menjadi kelompok yang rentan mengalami kekerasan, persekusi, penyiksaan dan kriminalisasi baik yang dilakukan dengan menggunakan peraturan perundangan maupun upaya pembunuhan karakter melalui berbagai media dan bentuk-bentuk ancaman lainnya.
3. Keberadaan Pembela HAM sangat penting dalam mendorong pemenuhan, perlindungan, dan penghormatan hak asasi manusia. Pembela HAM telah secara nyata berpartisipasi dan berkontribusi dalam memajukan dan

---

<sup>1</sup> Standar Norma dan Pengaturan Komnas HAM Nomor 6 tahun 2021 tentang Pembela Hak Asasi Manusia (selanjutnya disebut SNP Komnas HAM No.6 tentang Pembela HAM), hal 1



mendorong penegakan HAM di Indonesia, baik di tataran kebijakan maupun implementasinya. Kontribusi Pembela HAM diantaranya berbentuk: **pendampingan korban dalam memperjuangkan hak asasinya**; pemberdayaan dan pengorganisasian komunitas; pengajaran dan peningkatan kapasitas HAM; peningkatan kesadaran publik dan kampanye HAM; peliputan, pemantauan, dan dokumentasi peristiwa pelanggaran HAM; perlindungan saksi atau korban pelanggaran HAM; pemeliharaan lingkungan; penelitian dan pengembangan ilmu HAM; advokasi perubahan hukum dan kebijakan yang mendukung penegakan HAM; mengusahakan perdamaian, resolusi konflik, dan harmoni sosial; melakukan kegiatan kemanusiaan; penguatan demokrasi dan pemerintahan yang baik; pemantauan korupsi dan akses atas keadilan; dan pelbagai bentuk kontribusi pemajuan HAM lainnya. Pelbagai kontribusi dalam pemajuan dan penegakan HAM tersebut telah diakui secara universal yang oleh karenanya, menjadi tugas semua pihak; khususnya negara untuk memberikan perlindungan terhadap Pembela HAM<sup>2</sup>.

4. Resolusi Majelis Umum PBB memperkenalkan Pembela HAM (*Human Rights Defender*) secara formal pada 9 Desember 1998 bertepatan dengan peringatan 50 tahun Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (*Declaration on the Right and Responsibility of Individuals, Groups and Organs of Society to Promote and Protect Universally Recognized Human Rights and Fundamental Freedoms*<sup>3</sup>) atau Deklarasi tentang hak dan tanggung jawab individu, group dan organ masyarakat untuk mempromosikan dan melindungi HAM yang diakui secara universal dan kebebasan hakiki; yang selanjutnya disebut Deklarasi Pembela HAM. Pasal 1 dari Deklarasi Pembela HAM berbunyi bahwa setiap orang mempunyai hak, secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan yang

---

<sup>2</sup> Ibid, hal 1

<sup>3</sup> Deklarasi Hak dan Tanggung Jawab dari Para Individu, Kelompok, dan Organ Masyarakat untuk Memajukan dan Melindungi Hak Asasi Manusia dan Kebebasan Fundamental yang Diakui secara Universal. UN Doc. A/RES/53/144, 8 Maret 1999.

- lain, untuk memajukan dan memperjuangkan perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia dan kebebasan dasar di tingkat nasional dan internasional.
5. Deklarasi Pembela HAM diatas meskipun tidak mengikat secara hukum atau status *non legally binding* seperti Kovenan Hak Sipil dan Politik serta Kovenan Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, tetapi deklarasi diadopsi secara konsensus di *General Assembly PBB* dan dianggap mewakili komitmen yang sangat kuat berbagai negara untuk mengimplementasikannya, sehingga saat ini banyak negara yang berusaha menjadikannya sebagai legislasi nasional yang mengikat.
  6. Deklarasi Pembela HAM adalah pengejawantahan dari *UDHR (Universal Declaration of Human Rights)*, yang merupakan *legally binding treaties*, dan intrumen HAM internasional lainnya. Deklarasi Pembela HAM juga bentuk perubahan paradigma dimana tanggungjawab pemenuhan hak asasi bukan hanya pada pemerintah, namun juga pada Pembela HAM dan pada semua orang. Ini merupakan gerakan HAM global yang melibatkan kita semua, untuk menjadikan pemenuhan hak asasi terwujud bagi semua insan tanpa kecuali.
  7. Deklarasi *Marrakech (The Marrakech Declaration "Expanding the Civic Space and Promoting and Protecting Human Rights Defenders With A Specific Focus on Women: The Role of National Human Right Institution"* menegaskan bahwa Pembela HAM berbasis pada identifikasi diri terhadap siapapun yang melakukan promosi dan proteksi hak asasi, baik secara profesional maupun non-profesional; mereka yang bekerja untuk isu HAM perempuan dan kesetaraan gender; mereka yang bekerja untuk isu hak-hak etnis, linguistik, minoritas seksual maupun minoritas agama; pembela isu lingkungan dan tanah, masyarakat adat, volunteer, jurnalis, lawyer, atau siapapun yang kerjanya *continuum* atau berbasis *occasional* atas kerja-kerja HAM <sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> *Marrakech Declaration*, para 10

8. Universalitas HAM mesti diperjuangkan agar terpenuhi syarat seseorang disebut sebagai Pembela HAM.<sup>5</sup> Seorang Pembela HAM harus mengakui keseluruhan hak universalitas HAM dan tidak mengurangi pengakuannya terhadap hak-hak tersebut dalam melakukan pembelaan. Selain itu pasal tersebut juga menyatakan bahwa keragaman latar belakang seperti jenis kelamin, agama, suku, bahkan orientasi seksual tidak menjadi penghalang bagi seseorang untuk bekerja sebagai Pembela HAM. *UN Fact Sheet* Nomor 29 menyebutkan bahwa, “pembela hak asasi manusia” adalah suatu istilah yang digunakan untuk menggambarkan orang-orang yang secara individual atau bersama-sama melakukan tindakan untuk mempromosikan atau melindungi hak-hak asasi manusia. Para Pembela HAM dapat diidentifikasi dengan melihat apa yang mereka lakukan dan konteks pekerjaannya.
9. Pertemuan para ahli hak asasi manusia dengan Pelapor Khusus PBB tentang situasi Pembela HAM dan Dewan Hak Asasi Manusia, 28 Februari 2019 di Jenewa, telah memperlihatkan situasi dimana perempuan dan Pembela HAM kelompok rentan lainnya menghadapi peningkatan penindasan dan kekerasan di seluruh dunia terutama mereka yang berjuang untuk kesetaraan hak pada isu hak atas orientasi seksual, identitas gender dan ekspresi yang beragam. Dalam pertemuan tersebut Michel Forst, Pelapor Khusus PBB tentang situasi pembela hak asasi manusia menyampaikan kecenderungan iklim politik di banyak negara, dimana ada serangan balik terhadap hak asasi manusia dan kelompok yang pertama diserang adalah Pembela HAM. Dalam beberapa kasus, pelaku penyerangan bertindak atas nama Negara dan terlibat dalam serangan langsung terhadap Pembela HAM dan keluarga mereka<sup>6</sup>.
10. Kerentanan dan kekerasan umum yang juga dialami oleh Pembela HAM, seperti pembunuhan, penyiksaan, penganiayaan, perusakan properti,

---

<sup>5</sup> OHCHR, *Fact Sheet No. 29, Human Rights Defenders: Protecting the Right to Defend Human Rights*, hal. 9. Bisa diakses di <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet29en.pdf>.

<sup>6</sup> Human Rights Council, *Situation of women human rights defenders; Report of the Special Rapporteur on the situation of human rights defenders*, 2019; A/HRC/40/60.

kriminalisasi, penangkapan dan penahanan sewenang-wenang, perampasan sumber penghidupan, pencemaran nama baik, stigmatisasi dan berbagai bentuk intimidasi lainnya, termasuk kejahatan melalui dunia maya. Kerentanan dan kekerasan menyebabkan Pembela HAM tidak dapat bekerja dengan rasa aman; bahkan kadangkala harus menghentikan aktivitasnya dalam memfasilitasi pendidikan publik, advokasi ataupun proses-proses perubahan sosial di masyarakat.

11. Perempuan Pembela HAM (PPHAM) adalah perempuan yang aktif memperjuangkan HAM perempuan. Dalam upaya membela, memajukan dan mendorong penegakan HAM tersebut kerap kali mereka mendapatkan serangan atau menjadi target kekerasan dari pihak yang tidak setuju. Berbagai faktor melingkupi ketidaksetujuan tersebut, misalnya PPHAM dianggap mencampuri urusan orang lain atau menyebabkan rusaknya rumah tangga korban yang dibela. Pada konteks pembelaan terkait sumber daya alam, kekerasan terhadap PPHAM adalah bagian dari penundukan terhadap komunitas dan perjuangan mereka melawan korporasi. Faktor-faktor tersebut tentu sangat dipengaruhi oleh konteks sosial, budaya, politik dan ekonomi setempat.<sup>7</sup> PPHAM adalah perempuan yang aktif dalam pembelaan hak asasi manusia yang rentan menjadi sasaran, karena mereka perempuan dan juga karena apa yang mereka lakukan, yaitu pekerjaan mereka membela hak asasi manusia<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Komnas Perempuan dalam seri diskusi tentang Perempuan Pembela HAM, tahun 2019

<sup>8</sup> Asia Pacific Forum on Women, Law and Development (APWLD). *Claiming Rights, Claiming Justice: A Guidebook on Women Human Rights Defenders* 2007. p.15. 2007. Web. January 2014 [http://www.defendingwomen-defendingrights.org/pdf2008/EN\\_Claiming\\_Rights.pdf](http://www.defendingwomen-defendingrights.org/pdf2008/EN_Claiming_Rights.pdf)

## B. KONTEKS KERJA DAN URGENSI PERLINDUNGAN SERTA DUKUNGAN BAGI PPHAM

12. Perempuan Pembela HAM (*women human right defender/WHRD*) adalah perempuan atau siapapun yang mengidentifikasi diri sebagai perempuan yang memperjuangkan HAM. PPHAM punya kerentanan khusus karena keperempuannya. *Marakech Declaration* menyebutkan bahwa secara global, PPHAM menghadapi resiko yang sama dengan Pembela HAM pada umumnya, tetapi ada tambahan diskriminasi berbasis gender yang spesifik dan juga kekerasan, bukan hanya oleh agen negara tetapi juga aktor non-negara. Pola-polanya dalam bentuk intimidasi, ancaman, dan kekerasan seksual. Lokusnya bukan hanya dalam organisasinya, tetapi juga di masyarakat hingga keluarganya. Mereka juga menghadapi hambatan sosial, politik, budaya hingga hambatan agama<sup>9</sup>.
13. Kajian dan dokumentasi dari beberapa institusi seperti Yayasan Perlindungan Insani Indonesia (YPPI), Forum Pengada Layanan (FPL), Kemitraan, serta pemberitaan media menunjukkan PPHAM mengalami pelecehan seksual, kekerasan atas identitas gender, serangan digital, ancaman hingga stigma saat bertugas. Hasil pemetaan FPL menyebutkan, bahwa sejumlah PPHAM yang melakukan pendampingan perempuan korban kekerasan seksual sering dihampiri orang tidak dikenal, distigma sebagai perusak rumah tangga, dianggap pembawa aliran sesat serta menolak ketentuan adat, hingga diancam akan dibunuh, diperkosa, dan dimasukkan penjara.<sup>10</sup>
14. PPHAM terus berjuang mempromosikan hak perempuan dalam berbagai situasi sulit dan terbatas. Kerja-kerja PPHAM termasuk dalam kategori kerja dengan risiko berbahaya karena rentan mengalami ancaman, kekerasan

---

<sup>9</sup> *Marakech Declaration*, para 14

<sup>10</sup> Hasil Kajian tentang situasi Perempuan Pembela HAM (PPHAM), Forum Pengadalaayan (FPL) 2018

bahkan kriminalisasi. Perempuan Pembela HAM menghadapi ancaman dan serangan yang berbeda dibandingkan dengan lelaki. Pemantauan Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) menemukan terdapat 19 bentuk kerentanan dan kekerasan yang menimpa Pembela HAM. PPHAM berhadapan dengan kerentanan dan kekerasan khusus yang muncul dalam dua bentuk. *Pertama*, serangan terhadap tubuh dan seksualitas perempuan yang merupakan elemen utama penilaian kesucian dan harga diri perempuan di dalam masyarakat yang patriarki. Karenanya, tubuh dan seksualitas ini tidak hentinya dijadikan sebagai obyek kekerasan. *Kedua*, serangan terhadap perempuan atas dasar stereotip dan atas dasar peran gendernya<sup>11</sup>.

15. PPHAM yang harus memutuskan hidup sendiri (tidak menikah) demi totalitas pengabdian, harus melewati masa lanjut usia dengan ketiadaan atau minim dukungan, tidak memiliki jaminan perlindungan sosial, kesehatan, dan dukungan ekonomi, serta jaminan hari tua (pensiun) yang memadai, karena asumsi kerja pembelaan HAM adalah kerja pengabdian dan sukarela. Meski belum terdokumentasi secara utuh, tidak sedikit PPHAM yang harus hidup dalam situasi serba kekurangan, kehilangan sumber penghidupan, serta pengabaian dari negara dan masyarakat.
16. Minimnya pengakuan negara atas kerja PPHAM, bisa terjadi karena PPHAM memposisikan diri secara diametral dengan pemerintah. Sikap kritis PPHAM ini berdampak pada perbedaan apresiasi dan prioritas negara. Padahal kerentanan dan risiko yang harus dihadapi antara PPHAM dan “pembela bangsa” secara umum seperti TNI atau ASN, bisa saja sama atau setara. Sementara aparat dan aparatur negara mendapatkan pengakuan, bahkan gelar pahlawan bangsa, serta jaminan sosial dan kesejahteraan yang

---

<sup>11</sup> Perempuan Pembela HAM Berjuang Dalam Tekanan, Komnas Perempuan, 2007. Lihat juga dalam <https://komnasperempuan.go.id/pemetaan-kajian-prosidingdetail/perempuan-pembela-ham-berjuang-dalam-tekanan>

mencukupi; di sisi lain PPHAM tidak mendapatkan atau masih minim perhatian.

17. "PPHAM tak mengenal pensiun", adalah adagium yang memacu PPHAM untuk terus mendedikasikan hidupnya dalam melakukan pembelaan HAM. Dedikasi dan kepedulian serta pengkhidmatan yang dilakukan, belum diimbangi dengan pemenuhan hak asasi atas dirinya, terutama tidak sekedar hak sipil dan politik (seperti keamanan dan kebebasan fundamental), tetapi juga menyangkut pemenuhan hak ekonomi, sosial, dan budayanya, sehingga PPHAM tetap dapat menjalankan kehidupan yang semestinya sebagai warga negara.
18. Isu perlindungan PPHAM masih dominan menyoal hak sipil dan politik (SIPOL), seperti isu perlindungan dari kriminalisasi, kesamaan di depan hukum, kebebasan berorganisasi, perlindungan dari ancaman, hak berekspresi, dll. Perlindungan hak ekonomi, sosial, dan budaya (Ekosob) masih minim yang menyoal, meskipun keduanya tidak bisa dipisahkan, saling berkait.. PPHAM akan sulit bekerja saat sakit dan minim dukungan kesehatan yang prima. Mereka potensial berhenti aktivitasnya karena harus memastikan ketersediaan makanan untuk keluarganya dengan pengupahan yang layak, terancam menjadi disabilitas karena kecelakaan kerja saat menjalankan pengabdian di wilayah beresiko, resiko kriminalisasi yang mencerabut hak kebebasannya, dll. Untuk itu bisa dibayangkan, tanpa adanya jaminan sosial, maka kerja-kerja PPHAM akan melemah dan berujung pada pelemahan hak asasi sebagai penopang demokrasi dan kebangsaan.
19. Konteks situasi, kerentanan dan risiko serta kondisi perlindungan PPHAM di atas, yang menjadi dasar kebutuhan protokol Perlindungan Hak Ekosob bagi PPHAM ini dilahirkan, sebagai kerangka normatif perlindungan yang bersumber dari instrumen HAM internasional dan nasional. Selain itu juga diharapkan menjadi acuan pembelaan dan perjuangan hak PPHAM oleh segala kelompok di masa depan.

### C. MAKSUD, TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

20. Saat ini, di tengah ketiadaan mekanisme perlindungan bagi Pembela HAM dari negara, para Pembela HAM harus mencari perlindungan diri dengan caranya sendiri, termasuk membangun mekanisme internal sesama Pembela HAM untuk saling melindungi dan mengelola keamanan diri, serta membangun perlindungan sosial melalui jejaring yang tersedia diantara para Pembela HAM.
21. Untuk itu Protokol perlindungan hak ekonomi sosial dan budaya bagi Perempuan Pembela HAM (selanjutnya disebut **Protokol Ekosob PPHAM**) ini disusun dengan maksud sebagai rujukan prinsip dan teknis atau operasional bagi Pembela HAM (khususnya untuk PPHAM), organisasi yang bekerja dengan para PPHAM, organisasi yang melakukan pembelaan terhadap hak-hak Pembela HAM, maupun utamanya kepada institusi negara dalam memberikan jaminan perlindungan.
22. Protokol Ekosob PPHAM bertujuan untuk ;
  - a. Memberikan kerangka normatif hak-hak PPHAM dalam instrument HAM internasional maupun nasional sebagai pijakan ideal pemenuhan hak Ekosob PPHAM
  - b. Memberikan gambaran situasi, kerentanan dan risiko PPHAM terhadap pekerjaannya dalam pembelaan HAM (secara khusus sebagai pendampingan perempuan korban kekerasan di lembaga penyedia layanan untuk perempuan korban kekerasan<sup>12</sup>)
  - c. Menyediakan panduan prinsip dan mekanisme dalam perlindungan asasi (khususnya hak ekosob) bagi PPHAM yang bekerja sebagai pendamping perempuan korban kekerasan

---

<sup>12</sup> Lembaga pengadalaan untuk perempuan korban kekerasan, adalah lembaga/institusi yang dikelola oleh masyarakat sipil, yang memberikan layanan penerimaan pengaduan maupun pendampingan kasus kekerasan terhadap perempuan (FPL, 2018), meskipun istilah ini kemudian berkembang juga untuk lembaga penyedia layanan milik pemerintah seperti UPTD PPA maupun P2TP2A atau PPT



- d. Menguatkan layanan dan dukungan bagi lembaga penyedia layanan untuk bisa mengembangkan model perlindungan sosial yang memadai. Baik di lembaga layanan masyarakat sipil maupun lembaga layanan yang dikelola pemerintah
  - e. Menguatkan lembaga penyedia layanan supaya memiliki kapasitas yang lebih baik untuk menyediakan mekanisme perlindungan bagi PPHAM yang bekerja di lembaganya
23. Ruang lingkup protokol dimaksud secara umum mencakup panduan **prinsip dan operasional atau teknis** dalam penyelenggaraan pemenuhan hak ekonomi, sosial dan budaya (ekosob), khususnya dalam hal hak atas jaminan asuransi kesehatan, jaminan sosial, tunjangan hari tua, dan juga tunjangan perumahan.
24. Kerangka Normatif Hak Asasi Manusia, khususnya kerangka dasar tentang hak ekosob yang menjadi acuan bagi perlindungan PPHAM, gambaran risiko pekerjaan PPHAM, Standar Hak Ekosob bagi PPHAM, kewajiban negara dan tanggung jawab para pihak yang terkait, khususnya organisasi penyedia layanan untuk perempuan korban kekerasan, menjadi komponen utama dokumen ini. Komponen strategi adopsi maupun *road map* advokasi terhadap pemenuhan hak ekosob PPHAM yang diatur dalam protokol ini menjadi bagian utama untuk menindaklanjuti dokumen protokol dalam aksi implementasi.
25. Pada bagian kedua dokumen akan memuat seluruh aspek teknis atau operasional yang akan menjadi rujukan atau referensi teknis bagi institusi atau kelompok untuk menindaklanjuti dalam aturan teknis atau operasional di masing-masing institusi.

# BAB II

## KERANGKA NORMATIF HAK ASASI MANUSIA



# BAB II KERANGKA NORMATIF HAK ASASI MANUSIA

## A. PERLINDUNGAN HAK ASASI MANUSIA ; KERANGKA NORMATIF PERLINDUNGAN PEMBELA HAM / PPHAM

26. Hak bagi Pembela HAM maupun PPHAM pada dasarnya tidak ada norma khusus, karena Pembela HAM adalah siapapun baik individu maupun kelompok, sehingga pada dirinya melekat hak yang diturunkan dari Deklarasi Umum HAM, Kovenan Sipil Politik dan Kovenan Ekosob, juga instrumen HAM lainnya, seperti CEDAW, Konvensi Anti Penyiksaan (CAT), Konvensi Hak Anak (CRC), Konvensi tentang Hak-hak Orang dengan Disabilitas (CRPD), Konvensi Internasional tentang Anti Diskriminasi Rasial (ICERD), dan instrumen HAM internasional lainnya
27. Pemahaman tentang Pembela HAM (*human rights defenders*) seperti sudah diseinggung pada bahasan diatas, diperkenalkan secara resmi sejak 9 Desember 1998, yakni bertepatan dengan peringatan 50 tahun Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, melalui resolusi Sidang Umum PBB yang mengesahkan Deklarasi Hak dan Tanggung Jawab dari para individu, kelompok, dan organ masyarakat untuk Memajukan dan Melindungi Hak Asasi Manusia dan Kebebasan Fundamental yang Diakui secara Universal (*Declaration on the Right and Responsibility of Individuals and Organs of Society to promote and Protect Universally Recognized Human Rights and Fundamental Freedoms*); populer dikenal sebagai Deklarasi Pembela HAM.
28. Poin-poin kunci menurut Deklarasi Pembela HAM adalah : A). individu atau kelompok yang melakukan promosi, perlindungan atau berjuang untuk melindungi dan mewujudkan hak asasi atau kebebasan fundamental. B).

Dilakukan melalui upaya damai. dan tidak bisa disalahgunakan untuk membenarkan metode kekerasan dalam kerangka aksinya. Hal ini sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 12 (1) dari Deklarasi: *“Setiap orang memiliki hak, secara sendiri-sendiri dan dengan berorganisasi bersama-sama dengan yang lain untuk berpartisipasi dalam aktivitas damai melawan pelanggaran HAM dan kebebasan dasar.”*<sup>13</sup>. Artinya misi dan cara meraih misi harus dilakukan secara konsisten, tidak dibenarkan memperjuangkan HAM dengan cara melanggar HAM dan prinsip damai menjadi kunci. C). Sifat dari Deklarasi ini tidak mengikat secara hukum (*non legally binding*). D). Secara terang mengakui peran dan keterlibatan aktor-aktor non-negara untuk mendorong pemajuan dan perlindungan HAM. E). Seseorang dapat dikatakan sebagai Pembela HAM apabila ia mengakui derajat universalitas HAM, dan tidak membedakan satu rumpun hak dengan rumpun hak lainnya. Seseorang tidak dapat disebut sebagai Pembela HAM apabila ia hanya mengakui segelintir hak dan menolak dan atau tidak mengakui keberadaan hak-hak lainnya.

29. Hak bagi PPHAM pada dasarnya mengacu kepada hak dasar dari instrumen HAM di atas, namun CEDAW sebagai international *Bill of women’s right* menegaskan bahwa perempuan (artinya termasuk PPHAM) harus bebas dari diskriminasi karena gendernya. Diskriminasi berbasis gender dalam kerangka CEDAW pasal 1 adalah : Setiap perbedaan, pengucilan, atau pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin, yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan, penikmatan, atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan pokok di bidang politik, ekonomi, sosial , budaya, sipil, dan bidang-bidang lain. *“Any distinction, exclusion or restriction made on the basis of sex which has the effect or purpose of impairing or nullifying the recognition, enjoyment or exercise by women, irrespective of their marital status, on a basis of equality of men and women, of human rights and*

---

<sup>13</sup> Deklarasi Pembela HAM pasal 12

*fundamental freedom in the political, economic, social, cultural, civil or any other field”*<sup>14</sup>

30. Bebas dari kekerasan dan perlakuan tidak manusiawi ; Perempuan (artinya termasuk PPHAM) harus bebas dari penyiksaan, perlakuan keji/semena-mena, perendahan martabat yang ditegaskan oleh Konvensi anti penyiksaan (CAT), baik penyiksaan fisik maupun psikis. Bahkan saat perempuan (termasuk PPHAM) harus menerima risiko ditahan atau dicerabut kebebasannya, CAT menegaskan perlakuan yang bermartabat dan manusiawi, tidak boleh ada penghukuman di atas penghukuman. *Bangkok Rule*<sup>15</sup> menegaskan tentang perlakuan yang manusiawi terhadap perempuan yang dicerabut kebebasannya, penghormatan pada kesehatan reproduksi, hak pangasuhan perempuan terhadap anak, agar tidak kehilangan hak asuh karena pemenerannya, perlindungan dari kekerasan seksual, pemulihan psikis oleh tenaga yang berkapasitas, hak rehabilitasi dan integrasi.
31. Hak sipil politik : Pembela HAM /PPHAM pada prinsipnya tidak dapat dikriminalkan karena perjuangan atas hak asasinya, sebagai turunan atas hak sipolnya, bahwa seseorang punya hak untuk berfikir, berexpressi, berorganisasi, termasuk memperjuangkan hak asasinya. Termasuk PPHAM juga punya hak atas perlakuan yang adil didepan hukum, dan yang paling mendasar adalah hak hidup, berkeyakinan, dll. Hak Sipol adalah hak “*non derogable right*” yang tidak dapat dikurangi dalam bentuk apapun, dan negara harus sekecil mungkin melakukan intervensi, kecuali untuk menjamin pemenuhan hak tersebut.
32. Hak Ekonomi Sosial Budaya yang adil dan setara, mencakup antara lain hak atas penghidupan yang layak, hak atas pekerjaan, perumahan, kesehatan, pendidikan, kesentausaan, kehidupan sosial dan budaya tanpa diskriminasi

---

<sup>14</sup> CEDAW, art 1. Lihat <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>

<sup>15</sup> The United Nations Rules for the Treatment of Women Prisoners and Non-custodial Measures for Women Offenders (‘the Bangkok Rules’) yang diadopsi UN General Assembly, December 2010

dan bermartabat. Dengan mengacu hak ini, PPHAM punya hak untuk mendapatkan pemenuhan hak tersebut.

33. Hak orang/perempuan dengan disabilitas ; PPHAM dengan disabilitas harus bebas diskriminasi karena isu “ablelisme”. Prinsip inklusivisme harus dikedepankan, dimana tidak ada isu disabilitas tanpa pelibatan orang dengan disabilitas. Selain itu prinsip “abilitas” bukan melekat pada personal, tetapi pada situasi, sehingga apabila budaya diskriminatif dihilangkan, dukungan infrastruktur yang supportif pada orang dengan disabilitas akan punya akses yang setara, dan disabilitas adalah bentuk keragaman manusia, bukan isu “dis” tetapi *different*” atau perbedaan abilitas atau kemampuan. Dengan prinsip tersebut PPHAM dengan disabilitas punya akses yang setara.<sup>16</sup>
34. Hak Anak : PPHAM juga meniscayakan PPHAM yang masih berusia anak atau youth, apalagi dalam katagori UN, usia anak adalah di bawah 18 tahun. Selain itu keterlibatan ‘youth’ (anak muda) juga menjadi agenda penting dalam perjuangan HAM. Hak PPHAM anak adalah hak dasar untuk tumbuh kembang, dilibatkan dalam keputusan dan hak prinsipil lain baik Sipol maupun Ekosob, dengan catatan diluar hak sebagai orang dewasa, misalnya hak untuk berkeluarga, yang tidak bisa diberlakukan pada anak, untuk menghindari kawin usia anak, termasuk pada PPHAM, dengan prinsip perlindungan pada hak anak.
35. Hak bebas dari diskriminasi rasial ; Diskriminasi rasial pada dasarnya bisa mengacu kepada ras, etnis, bangsa, hingga kepada identitas prinsipil lainnya. Norma diskriminasi rasial secara prinsip menurunkan hak dari Sipol-Ekosob, dengan memberi penekanan pada dimensi rasialisme dan perluasan makna

---

<sup>16</sup> Ringkasan prinsip dari Konvensi Hak Orang dengan Disabilitas (CRPD), lebih lengkap dalam <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/crpd/pages/conventionrightspersonswithdisabilities.aspx>

lainnya . PPHAM tidak boleh didiskriminasi karena identitas ras, etnik, kebangsaan, asal usulnya.

36. Hak bebas dari penghilangan paksa : Indonesia belum meratifikasi satu-satunya Konvensi (seluruh Konvensi HAM sudah diratifikasi Indonesia), kecuali konvensi penghilangan paksa ini, namun penghilangan paksa sangat kunci bagi perlindungan HRD maupun PPHAM, karena sejarah penghilangan paksa kepada aktifis, saksi, pengacara, dll. Penghilangan paksa bisa dalam bentuk penangkapan, penahanan, penculikan, atau tindakan lain oleh negara atau individu, kelompok yang mendapat kewenangan, dukungan serta persetujuan dari negara, yang diikuti penyangkalan pengetahuan terhadap tindakan perampasan kebebasan atau upaya menyembunyikan nasib serta keberadaan orang yang hilang, sehingga menyebabkan orang-orang hilang tersebut berada diluar perlindungan hukum <sup>17</sup> (Komnas HAM, Ratifikasi Konvensi Anti Penghilangan Paksa, 2016)

## **B. PRINSIP DASAR KERANGKA HAK EKONOMI, SOSIAL, DAN BUDAYA (EKOSOB)**

37. Pengertian /definisi dan cakupan hak Ekosob adalah hak atas pendidikan, perumahan, standar hidup yang layak, kesehatan, lingkungan, berpartisipasi dalam kehidupan budaya<sup>18</sup>
38. Dalam pemenuhan hak asasi, termasuk hak Ekosob, mengandung dual rights, yaitu bebas dari negara dan merdeka melalui negara. Artinya harus merdeka dari tindakan pelanggaran hak asasi yang dilakukan oleh negara , dan harus

---

<sup>17</sup> Komnas HAM, Ratifikasi Konvensi Anti Penghilangan Paksa, 2016

<sup>18</sup> Ringkasan dari International Covenant on Economy, Social, and Cultural Rights , selengkapnya <https://www.ohchr.org/documents/professionalinterest/cescr.pdf>

bebas dari pelanggaran hak asasi melalui peran positif negara untuk mendukung pemenuhan hak asasi tersebut dapat berjalan.

39. Penikmatan hak Ekosob saling interlinked (terhubung), berorientasi pada kualitatif bukan semata kuantitatif jumlah orang yang dipenuhi,
40. Dalam situasi apapun (khususnya bencana dan konflik), tidak boleh ada derogate (pengurangan). Bahkan pemenuhan hak Ekosob akan berkontribusi pada pemenuhan hak sipol, dapat mencegah konflik dengan pemenuhan hak ekonomi, sosial dan budaya yang kerap jadi penyebab konflik<sup>19</sup>
41. Hak Ekosob bisa berupa hak kolektif maupun hak individual.<sup>20</sup>
42. Hak atas perlindungan efektif: Negara harus melakukan perlindungan yang efektif dari diskriminasi baik oleh individu, organisasi atau perusahaan/enterprises<sup>21</sup>
43. Dalam UDHR, Hak Sipol dan Hak Ekosob tidak dapat dipisahkan dan saling berhubungan. Termasuk dalam Konvensi lain turunannya, seperti CEDAW, CRPD, CRC juga bukan norma yang terpisah. Asumsi Ekosob mensyaratkan investasi tinggi secara finansial, pada dasarnya sama dengan hak SIPOL yang juga membutuhkan investasi finansial untuk pemenuhannya. Misalkan untuk pemenuhan persamaan di depan hukum dan kepastian hukum, negara harus mendirikan infrastruktur pengadilan, bantuan hukum, Lembaga pemasyarakatan yang manusiawi, hingga pemenuhan hak korban akibat pelanggaran hak Ekosob, dll.
44. Pemenuhan gradual/progressive realization : yang dimaksud dengan realisasi progresif adalah; realistis namun harus dituntut/didesak/bertarget, menggunakan sumberdaya yang tersedia secara maximum, membuat prioritas berdasarkan kebutuhan paling utama. Kewajiban untuk terus memperbaiki keadaan, termasuk memastikan perencanaan, budget dan

---

<sup>19</sup> Key concept of ESCRs- Myth and misconception on economic, social and cultural right, OHCHR (UN-HR)

<sup>20</sup> Key concept of ESCRs, Can each us claim economic, social and cultural right, OHCHR

<sup>21</sup> CEDAW Art 2 Lihat <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>



realisasi yang terus berkembang, memastikan indikator yang substantif dan langsung, salah satunya melalui legislasi. Menghindari kemunduran, menggunakan dana yang efisien dan langkah-langkah protektif dalam situasi krisis. , untuk melindungi kelompok rentan<sup>22</sup>

45. Implementasi/ aksi langsung :

1. Tidak boleh melakukan diskriminasi atas layanan kesehatan, pendidikan, tempat kerja atas dasar ras, warna kulit, sex, bahasa, agama, politik, pandangan, kebangsaan atau asal usul sosial, properti, kelahiran, disabilitas, dan status lain.
2. Ekosob yang tidak termasuk dalam realisasi progressif antara lain kewajiban untuk memastikan ikut dalam serikat pekerja, mencegah anak dan orang muda dari eksploitasi seksual, persamaan upah, melindungi kemerdekaan individu untuk membangun lembaga pendidikan yang mengacu pada standard minimum, menghormati kemerdekaan riset dan kegiatan kreatif (art 10-15)
3. Mengambil Langkah-langkah kongkrit. Kendati dimungkinkan ada realisasi progresif, tetapi harus ada upaya nyata dan terukur dengan upaya yang maksimal (data, strategi, rencana, indicator, produksi legislasi/kebijakan, monitoring, mekanisme komplain, dll)
4. Tidak boleh ada langkah mundur, apalagi kalau sudah ada upaya yang pernah dilakukan. Negara harus menunjukkan langkah-langkah yang diadopsi dilakukan secara cermat dengan menimbang berbagai pilihan, dampak dan menggunakan sumber yang tersedia secara maksimal

---

<sup>22</sup> Kovenan Ekosob pasal 2 dan International budget partnership, Budgeting for Human Rights : Progressive realization, 2014 , Sept 22.

5. Kewajiban Inti Minimum : Saat sumberdaya terbatas, negara harus memperkenalkan program-program yang murah dan bertarget, yang digunakan dengan efisien dan efektif.<sup>23</sup>

- Pelanggaran Hak Ekosob dan Justiciabilitas : Pelanggaran hak Ekosob terjadi manakala negara gagal melakukan kewajibannya untuk menghormati, melindungi dan memenuhi tanpa diskriminasi. Satu aspek dilanggar bisa berakibat pada pelanggaran hak asasi lainnya. Pelanggaran hak Ekosob dapat disoal ke penegakan judicial, melalui pola pelanggaran, inkonsistensi pada hak konstitusional dan human right law. Progressive realisasi bisa menjadi acuan dalam judiciary. Contoh-contoh pelanggaran adalah upah tidak layak, menolak akses informasi dan layanan SRHR, layanan pemulihan bagi disabilitas psiko sosial, menjauhkan disabilitas atas hak pendidikan, gagal mencegah pemberi kerja mendiskriminasi dalam rekrutmen karena HIV, pandangan politik, gagal membatasi jam kerja yang reasonable di public atau sector privat, melarang penggunaan Bahasa minoritas atau masyarakat adat, menolak bantuan sosial karena pengungsi, asylum, orang tidak punya domisili yang tetap, gagal memastikan cuti maternitas dan perlindungan bagi keluarga, dll<sup>24</sup>

### C. BAGIAN KUNCI DALAM HAK EKOSOB SEBAGAI RUJUKAN HAK DASAR BAGI PPHAM

46. Hak atas pekerjaan sebagai "*unalienable right*" yang mensyaratkan persamaan upah, hak atas jaminan sosial, cuti berbayar, cuti melahirkan yang dibayar

---

<sup>23</sup> Ibid

<sup>24</sup> OHCHR. Key Concept of ESCRs- Can economic, social and cultural rights be litigated at Courts?. Web [ohchr.org/en/issues](http://ohchr.org/en/issues). Lihat juga dalam Cintia Sousa de Freitas , Challenges for the Justiciability of Economic Social and Cultural Rights, EIUC, 2014

atau mendapatkan *social benefit*. Penghentian karena maternitas, kehamilan dan status perkawinan harus mendapat sanksi .<sup>25</sup>

47. Hak perempuan (termasuk PPHAM) atas Kesehatan : Mengambil Langkah untuk mencegah diskriminasi akses dan layanan kesehatan termasuk *family planning*.
48. Hak perempuan (termasuk PPHAM) atas hak ekonomi dan sosial : hak atas kemanfaatan bagi keluarga, pinjaman bank, morgages, dan kredit finansial lainnya, hak berpartisipasi dalam aktifitas rekreasional, olah raga dan aspek kehidupan budaya lainnya. <sup>26</sup>
49. Hak untuk berpartisipasi dalam aktifitas komunal dan menikmati tempat tinggal yang layak
50. Hak atas persamaan hukum : hak atas kapasitas legal, kesamaan hak bermobilitas dan kemerdekaan untuk memilih tempat tinggal atau domisili<sup>27</sup>
51. Hak atas perempuan Lansia (termasuk PPHAM) : Usia perempuan lebih panjang dan banyak yang tinggal sendiri, tidak homogen, punya keragaman pengalaman, pengetahuan, kemampuan dan skill, tetapi kehidupannya ekonomi dan sosialnya bergantung pada faktor demografis, politik, lingkungan, budaya, sosial, individu maupun keluarga. WHRD lanjut usia mengalami problem telekomunikasi skill, akses perumahan, sosial services, internet, kesendirian, isolasi ,income security, akses kesehatan, informasi dan penikmatan atas hak. <sup>28</sup>

---

<sup>25</sup> CEDAW art 11 Lihat <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>

<sup>26</sup> CEDAW art 13 Lihat <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>

<sup>27</sup> CEDAW art 15 Lihat <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>

<sup>28</sup> General Recommendation 27 CEDAW

# **BAB III**

## **KERENTANAN PEKERJAAN PEREMPUAN PEMBELA HAM (PPHAM)**



# **BAB III KERENTANAN PEKERJAAN PEREMPUAN PEMBELA HAM (PPHAM)**

## **A. KERENTANAN SEBAGAI AKIBAT DISKRIMINASI DAN KEKERASAN BERBASIS GENDER**

52. Perempuan Pembela HAM menghadapi risiko yang spesifik gender dan membutuhkan perhatian khusus. Tindakan pelanggaran hak Perempuan Pembela HAM juga merupakan bentuk kekerasan berbasis gender. Kekerasan dapat terjadi dalam bentuk tindakan atau kelalaian yang dimaksudkan atau kemungkinan besar akan menyebabkan atau mengakibatkan kematian atau kerugian fisik, seksual, psikologis atau ekonomi, atau penderitaan bagi perempuan, ancaman, pelecehan, pemaksaan dan perampasan kemerdekaan secara sewenang-wenang. Kekerasan berbasis gender terhadap Perempuan Pembela HAM dipengaruhi dan sering diperburuk oleh faktor budaya, ekonomi, ideologi, teknologi, politik, agama, sosial, dan lingkungan<sup>29</sup>
53. PPHAM sering berada dalam posisi rentan akibat jenis kelamin dan peran gendernya. Sepanjang tahun 2020, Komnas Perempuan menerima 36 kasus serangan dalam bentuk kekerasan dan kriminalisasi terhadap PPHAM, meningkat dari tahun sebelumnya yang hanya 5 kasus. Identitas sebagai perempuan menambah tantangan bagi PPHAM, yakni teror atau intimidasi bernuansa seksual, serangan menysar peran gender sebagai perempuan atau ibu, serta sebagai PPHAM. Selain itu juga pembunuhan karakter, pengikisan

---

<sup>29</sup> Lebih lengkap dapat dilihat dalam GR 35 on Gender Based Violence Against Women, updateing GR 19, and CEDAW

kredibilitas atas dasar moralitas, gama, budaya, adat dan nama baik keluarga, serta politisasi identitas perempuan.<sup>30</sup>

## **B. KERENTANAN SEBAGAI AKIBAT LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG ATAS PEKERJAAN PPHAM (KHUSUSNYA SEBAGAI PENDAMPING KORBAN KEKERASAN)**

54. Pada prinsipnya protoKol ini dapat digunakan oleh PPHAM pada umumnya, baik kategori bekerja dalam lingkup profesional (atau formal) dan kategori non formal, serta di dalam kategori tersebut terdapat PPHAM yang dibayar (mendapat gaji) dan tidak dibayar (tidak mendapat gaji atau bekerja secara sukarela)<sup>31</sup>
55. Pada protokol PPHAM Ekosob ini, kendati dapat digunakan untuk PPHAM secara luas, tetapi protoKol teknis operasionalnya, ada rintisan fokus, karena kerentanan dan urgensinta, yaitu PPHAM dalam kategori bekerja dalam lingkup profesional di lembaga pengadalaan, baik yang dikelola oleh masyarakat sipil maupun penyedia layanan yang dikelola oleh pemerintah, seperti Pusat Pelayanan Terpadu, Unit Pelaksana Teknis, maupun bentuk lain yang menyediakan layanan untuk perempuan (dan anak) korban kekerasan.

---

<sup>30</sup> Diambil dari sambutan Komnas Perempuan pada Diskusi Kriminalisasi terhadap Pembela HAM, termasuk PPHAM dan Kemendesakkan Langkah Penanganannya, 2 Desember 2021

<sup>31</sup> Kategori Pembela HAM dalam lingkup profesional adalah, namun tidak terbatas pada, individu-individu yang bekerja pada komisi-komisi Negara dalam bidang HAM, lembaga negara di pusat dan daerah, organisasi nonpemerintah dan organisasi masyarakat sipil lainnya yang bergerak di bidang penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan HAM. Kategori Pembela HAM dalam lingkup nonprofesional meliputi individu ataupun kelompok yang melakukan aktivitas Pembela HAM, seperti mahasiswa, pelajar, kelompok-kelompok dalam masyarakat, masyarakat adat, organisasi masyarakat adat, organisasi lokal, petani, nelayan, mereka yang bekerja di perdesaan dan organisasi berbasis masyarakat lainnya, pekerja rumah tangga, pekerja informal, paralegal komunitas, dan saksi dalam pengadilan terkait kasus HAM (SNP Komnas HAM No 6 tentang Pembela HAM)

Dalam lingkup pekerjaan tersebut semestinya PPHAM mendapatkan gaji dan juga tunjangan sesuai dengan aturan ketenagakerjaan yang berlaku.

56. Dalam realitanya, perjuangan PPHAM tidak lepas dari berbagai upaya penghentian pembelaan. Konstitusi Indonesia UUD 1945 28C ayat (2), menyatakan: setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya. Jaminan hak konstitusional ini melingkupi pula kerja-kerja untuk memajukan dan memperjuangkan hak asasi perempuan di komunitas, masyarakat dan negara. Namun demikian, PPHAM berpotensi untuk mendapatkan kekerasan (fisik, psikis atau seksual) dan kriminalisasi atas kerja-kerja pembelaan HAM.
57. Pelanggaran HAM yang terus menerus dialami oleh PPHAM, ditambah dengan tidak adanya dukungan dan perlindungan hak yang komprehensif, akan memberikan dampak yang berat bagi kehidupan dan kesejahteraan mereka, dan keluarganya. Apalagi PPHAM memiliki beban kerja yang berat dalam organisasinya, bahkan harus melakukan pekerjaan ganda dalam pembelaan hak asasi manusia, seperti membantu korban, memberdayakan komunitas korban, menyelidiki, mendokumentasikan, melakukan advokasi kebijakan, serta seringkali masih harus melakukan pekerjaan administrasi dalam organisasi. Mereka mengalami *burn out* dan frustrasi, yang membuat mereka mengundurkan diri dari organisasi mereka. Situasi ini sering dialami oleh PPHAM yang bekerja di organisasi penyedia layanan untuk perempuan korban kekerasan dengan jumlah pengaduan dan kasus yang tinggi (Forum Pengada Layanan, 2018).
58. Pandemi Covid-19 juga meningkatkan risiko dan kerentanan yang dihadapi PPHAM dan keluarganya. PPHAM harus tetap memberikan pelayanan terhadap korban di masa pandemi, sehingga mereka dan keluarganya berpotensi terpapar Covid-19. Beberapa tantangan yang dihadapi PPHAM di masa pandemi antara lain ; minimnya alat pelindung diri, tidak adanya

perlindungan jaminan sosial bagi PPHAM dan keluarganya yang rentan terpapar Covid-19, pendapatan yang menurun, dan keterbatasan akses ke pemerintah terkait bantuan dampak Covid-19. Risiko juga lahir dari tidak semua organisasi penyedia layanan yang harus dikunjungi PPHAM menerapkan protokol kesehatan.

59. PPHAM mengalami dua macam kerentanan yaitu kerentanan secara umum dan kerentanan mereka sebagai *rights holder* (pemegang hak) yang mengalami situasi khusus. Kerentanan secara umum meliputi kerentanan langsung yang terkait dengan pendampingan yang dilakukan terhadap perempuan korban kekerasan adalah: ancaman keselamatan kerja dan Kesehatan. Kerentanan tidak langsung terkait pendampingan yang mereka lakukan terhadap perempuan korban kekerasan adalah: kesulitan ekonomi, minim/tidak ada perlindungan sosial, pekerjaan pendampingan yang menyita waktu dan tidak kenal waktu, kerentanan akses pada Pendidikan serta budaya patriarki yang menyebabkan stigma dan diskriminasi. Kerentanan khusus yang ditemukan adalah karena statusnya sebagai PPHAM dan bagian dari *rightholder*; PPHAM dengan disabilitas, PPHAM yang juga ODHA, PPHAM yang berasal dari agama/kepercayaan minoritas, PPHAM dari kelompok minoritas seksual, PPHAM usia muda rata-rata dibawah usia 30 tahun dan sebagian berstatus mahasiswa serta PPHAM yang berstatus sebagai penyintas kekerasan dan orang tua tunggal.

60. Kerentanan yang dihadapi oleh PPHAM secara langsung terkait pendampingan yang mereka lakukan terhadap perempuan korban kekerasan adalah: 1) Keselamatan kerja : Ancaman kekerasan/intimidasi dari pelaku/keluarga pelaku terhadap PPHAM dan atau keluarganya, ancaman dari masyarakat, intimidasi/pelecehan dari aparat penegak hukum, serta ancaman kekerasan seksual. 2) Masalah kesehatan : meliputi kesehatan fisik dan psikis. Dari sisi kesehatan fisik, PPHAM menghadapi kelelahan fisik, sering sakit kepala, tertular Covid-19



61. Kerentanan yang dihadapi oleh PPHAM secara tidak langsung terkait pendampingan yang mereka lakukan terhadap perempuan korban kekerasan adalah: 1) Kesulitan ekonomi ; PPHAM menerima gaji yang minim dan atau tidak adanya penghasilan tetap. Situasi yang mendorong PPHAM mengerjakan pekerjaan lain untuk mendapat penghasilan tambahan. Pekerjaan lain tersebut seringkali menjadi pekerjaan utama karena lebih dapat diandalkan untuk memenuhi kebutuhan hidup. 2) Tidak adanya/minim jaminan perlindungan sosial.

62. Dalam hal pemilikan PPHAM terhadap asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan terdiri dari enam kategori :

- 1) Lembaga membayar penuh premi asuransi PPHAM dengan variasi kelas 1-3 untuk asuransi kesehatan;
- 2) Lembaga dan PPHAM membayar bersama premi asuransi dengan persentase yang dibayar keduanya bervariasi;
- 3) PPHAM/lembaga memprioritaskan memiliki asuransi kesehatan saja
- 4) PPHAM membayar sendiri premi asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan.
- 5) PPHAM mendapat fasilitas asuransi dari kantor pasangan.
- 6) PPHAM tidak memiliki asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan.

Dalam situasi keterbatasan keuangan PPHAM/lembaga tempat PPHAM bekerja, kepemilikan asuransi kesehatan dirasakan lebih penting dan merupakan kebutuhan yang manfaatnya langsung dirasakan saat ini. Jika kondisi keuangan memungkinkan maka kepemilikan asuransi ketenagakerjaan menjadi prioritas kedua setelah asuransi kesehatan. Seorang pimpinan lembaga pendamping korban menyatakan *“Lebih utama asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan saja dulu”*

63. Dalam kapasitas sebagai PPHAM, tidak ada PPHAM yang mendapat tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan tunjangan hari tua. Sebagian kecil PPHAM yang memiliki tunjangan hari tua, tunjangan tersebut diberikan

bukan dalam kapasitas sebagai PPHAM namun sebagai pemimpin agama (pendeta) dan ASN.

64. Akumulasi kronik stres fisik, psikologis, ekonomi, dan sosial yang disebabkan oleh risiko tinggi, ancaman, kekerasan, dan kerentanan menyebabkan PPHAM mengalami berbagai masalah kesehatan, bahaya pekerjaan, ketidakmampuan memiliki rumah yang layak huni, dan tidak adanya akses pendidikan bagi anak-anaknya.
65. PPHAM tidak memiliki asuransi kesehatan, sehingga mereka atau keluarganya harus membayar sendiri biaya pengobatannya. Pemerintah hanya membayar jaminan kesehatan (BPJS) bagi masyarakat miskin yang telah terdaftar di Pusat Data Kemiskinan (Pusdatin) dan PPHA tidak tercatat sebagai warga miskin tidak mendapatkan jaminan sosial kesehatan berupa jaminan kesehatan yang dibayarkan pemerintah (BPJS PBI). Jika PPHAM harus mengikuti skema jaminan kesehatan kerja (BPJS Ketenagakerjaan), tempat dimana PPHAM bekerja tidak memiliki kemampuan untuk membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan.

# BAB IV

## STANDAR HAK EKONOMI, SOSIAL, DAN BUDAYA BAGI PPHAM



# BAB IV STANDAR HAK EKONOMI, SOSIAL, DAN BUDAYA BAGI PPHAM

## A. MENURUNKAN HAK DASAR PPHAM DARI STANDAR HAK EKONOMI, SOSIAL DAN BUDAYA

66. Hak-hak berikut dielaborasi dari berbagai instrumen HAM internasional, utamanya UDHR, Kovenan Sipol-Ekosob, CEDAW, CAT, CRC, ICERD, Konvensi Penghilangan paksa, juga Konvensi dan instrumen relevan lainnya, ILO, WHO, dan lain sebagainya. Karena tanggung jawab membela HAM menjadi tanggungjawab semua, maka kerangka hak dasar PPHAM mengacu kepada hak dasar dalam norma HAM dan norma internasional maupun nasional yang relevan.

### i. Hak atas Kesehatan ;

- Hak atas layanan dan dukungan kesehatan yang aksesible dan *affordable*,
- Hak atas *long term care*
- Hak asuransi kesehatan yang responsif pada kebutuhan perempuan,
- Hak atas informasi, layanan dan penanganan kesehatan reproduksi yang aman dan bermartabat,
- Hak bebas dari kekerasan seksual dengan pencegahan, penanganan, perlindungan, pengadilan dan pemulihan yang efektif.
- Hak atas otonomi dan integritas tubuh untuk menikmati SRHR, termasuk hak menentukan kehamilan hingga bebas dari pemaksaan kehamilan atau kontrasepsi, juga hak bebas dari diskriminasi atas orientasi seksual dan ekspresi gender, juga usia.
- Hak atas layanan dukungan dan pemulihan psikologis

- Hak atas jaminan hari tua agar bebas dari isolasi, alienasi dan diskriminasi
- Hak dukungan bagi PPHAM dengan kondisi khusus baik yang single, perempuan kepala keluarga, dll.
- Hak atas perlindungan jiwa saat menjalankan tugas dari resiko kesehatan khususnya saat pandemi atau situasi krisis maupun beresiko lainnya,
- Hak atas layanan khusus pada PPHAM dengan kebutuhan khusus (disabilitas) maupun PPHAM dengan kondisi sakit yang butuh perhatian khusus (PPHAM dengan status positif HIV AIDS, dll),
- Hak atas layanan kesehatan saat PPHAM dalam tahanan/serupa tahanan terutama saat/dampak memperjuangkan haknya.
- Hak atas asuransi Kesehatan yang responsive pada kebutuhan PPHAM (khususnya merespon isu kesehatan reproduksi) maupun resiko kerja-kerja yang ditimbulkan karena natur kerja PPHAM.

**ii. Hak atas Hunian yang Layak dan Hak atas Properti;**

- Hak mendapatkan kemudahan akses dan dukungan perumahan/hunian yang terjangkau
- Hak atas hunian dengan kepastian hukum dan kepastian hak tenurial
- Dukungan tempat tinggal/hunian bagi PPHAM lansia khususnya yang hidup sendiri, perempuan kepala keluarga, pihak yang minim dukungan keluarga atau dalam kondisi rentan/khusus,
- Hak atas hunian yang sehat secara fisik, psikis, sosial dan spiritual
- Hunian yang dekat dengan akses layanan kesehatan, akses penghidupan dan kemudahan mobilitas maupun akses pada fasilitas kunci lainnya.
- Hunian yang aman dari resiko bencana atau *preventable death* (kematian yang dapat dicegah) dan ramah lingkungan

- Hunian yang inklusif dan ramah pada PPHAM dengan disabilitas
- Hak memilih hunian sesuai keinginan (hak berdomisili) yang *reasonable* dan kebutuhan obyektif yang bersangkutan
- Hak atas properti yang beriring dengan hak keperdataan yang pasti dan aman

**iii. Hak atas pekerjaan yang layak dan lingkungan kerja yang kondusif**

- Hak atas pekerjaan yang bebas dari diskriminasi dan kekerasan
- Hak pengupahan/remunerasi yang layak, setara, adil dan mensejahterakan
- Hak atas cuti maternitas maupun cuti/libur berbayar dan cuti karena kondisi khusus sebagai dukungan (pemulihan dan penguatan)
- Hak atas promosi, kaderisasi, posisi dan reposisi untuk proses pengembangan diri
- Hak atas infrastruktur yang inklusif dan ramah perempuan, disabilitas, lansia/youth, dll
- Hak atas pekerjaan yang terlindungi, aman dan responsive pada resiko kerja PPHAM
- Hak atas lingkungan kerja yang menumbuhkan dan peduli pada kesentausaan untuk mendukung daya relisiensi dan daya pulih PPHAM
- Hak atas pengakuan jejak kerja, penghormatan pengetahuan perempuan dan pensejarahan

**iv. Hak atas pendidikan dan pengembangan diri**

- Hak atas pengakuan pengalaman perempuan sebagai pengetahuan
- Hak atas pengakuan pendidikan formal maupun informal

- Hak mendapatkan posisi strategis di tempat kerja tanpa dihalangi oleh persyaratan formal maupun persyaratan diskriminatif dengan membuka kesempatan afirmasi
- Hak atas akses peningkatan pengetahuan dan skill sesuai yang dibutuhkan
- Hak Pendidikan yang peka pada kerentanan maupun konteks khusus PPHAM (lansia dan isu digital, JBI dan infrastruktur pendukung bagi PPHAM dengan disabilitas, dll)

#### v. Hak atas Jaminan Sosial

- Hak atas jaminan sosial dalam situasi khusus saat kehilangan pekerjaan, *crisis/forced majeure*.
- Hak atas penggajian dan jaminan sosial dengan skema khusus PPHAM yang setara dengan profesi yang diberi remunerasi oleh negara
- Hak atas pensiun atau setara dengan kemanfaatan yang serupa
- Hak atas *Non contributory* pensiun kepada perempuan yang tidak punya *income security* (GR 27 cedaw, 44)
- Hak atas *State funded allowances* yang disediakan dan terakses pada lansia perempuan khususnya yang di *rural* (GR 27 cedaw , ayat 44)
- Hak atas jaminan/asuransi yang komprehensif baik asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi perumahan, asuransi ketenagakerjaan maupun asuransi jiwa dengan skema khusus, afirmatif dan fleksible
- Jaminan sosial dengan prinsip *no one left behind* bagi PPHAM, agar menjangkau PPHAM di wilayah terluar, terpencil, kepulauan atau konteks khusus lainnya.

#### vi. Hak atas Budaya

- Hak terlibat atau tidak terlibat dalam budaya
- Hak memilih ekspresi budaya (termasuk berpakaian) sesuai dengan akar tradisi maupun keyakinannya
- Hak mempertahankan tradisi leluhur (khususnya konteks perempuan adat) sebagai hak individual dan hak komunal
- Hak untuk menggunakan bahasa lokal dan fasilitas bahasa bantuan untuk mengakses kesempatan
- Hak menggunakan dan mengembangkan *ethno medicine* untuk daya resiliensi dan hak atas kesehatan *vernacular*
- Hak diterima secara utuh atas pilihan berkeluarga atau memilih sendiri agar bebas dari diskriminasi dan stigmatisasi
- Hak menggunakan namanya sendiri tanpa harus ada atribusi nama suami atau ayahnya dalam garis patrilineal
- Hak adopsi anak tanpa syarat berstatus menikah atau punya pasangan
- Hak menikmati bentuk keluarga yang sesuai dengan pilihannya
- Hak menikmati budaya tanpa diskriminasi dan kekerasan di ruang privat maupun publik

## B. STANDAR HAK EKOSOB DALAM KERANGKA HUKUM NASIONAL

### 67. Standar hak Ekosob dalam Undang-undang Dasar RI tahun 1945 pasal 28

- Pasal 28A Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya.
- Pasal 28B ; (1) Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah, (2) Setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh, dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.



- Pasal 28C ayat (1) Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.
- Pasal 28D ayat (1) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.
- Pasal 28H
  - (1) Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan.
  - (2) Setiap orang mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.
  - (3) Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.
  - (4) Setiap orang berhak mempunyai hak milik pribadi dan hak milik tersebut tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapa pun.

68. Hak atas Kesehatan di negara Indonesia diatur dalam Pasal 4 dan Pasal 5 UU No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan yang menyebutkan bahwa, setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh akses atas sumber daya di bidang kesehatan; pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, dan terjangkau. Lebih lanjut pada pasal 14, Pemerintah bertanggung jawab merencanakan, mengatur, menyelenggarakan, membina, dan mengawasi penyelenggaraan upaya kesehatan yang merata dan terjangkau oleh masyarakat, dikhususkan pada pelayanan publik, bertanggung jawab atas ketersediaan lingkungan, tatanan, fasilitas kesehatan baik fisik maupun sosial

yang bermutu, aman, efisien, dan terjangkau, serta bertanggung jawab atas pelaksanaan jaminan kesehatan masyarakat melalui sistem jaminan sosial nasional bagi upaya kesehatan perorangan.<sup>32</sup>

69. Sementara jaminan perlindungan sosial dikenal dengan konsep Sistem perlindungan dan jaminan sosial yang ada di Indonesia merupakan amanat dalam perubahan UUD 1945 tahun 2002, Pasal 34 ayat 2, yaitu “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Selanjutnya jaminan perlindungan sosial secara lebih operasional diatur dalam UU No 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN).<sup>33</sup> Definisi Sistem jaminan nasional menurut UU ini adalah : suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial, Sistem Jaminan Sosial Nasional yang akan dibangun bertumpu pada konsep asuransi sosial, dan berdasarkan pada asas gotong royong melalui pengumpulan iuran dan dikelola melalui mekanisme asuransi sosial.

70. Undang-undang No 40 tahun 2004 tentang SJSN secara garis besar, mengatur tentang jenis-jenis program jaminan sosial yang meliputi :

- a. jaminan kesehatan;
- b. jaminan kecelakaan kerja;
- c. jaminan hari tua;
- d. jaminan pensiun; dan
- e. jaminan kematian

71. Jaminan sosial di bidang ketenagakerjaan, selain tertuang dalam UUD 1945 (Amandemen keempat) Pasal 34 Ayat 2, juga diatur dalam UU No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menyebutkan Jaminan

---

<sup>32</sup> UU No 36 tahun 2009 tentang Kesehatan (UU Kesehatan)

<sup>33</sup> UU No 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN)

kecelakaan kerja diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja.

72. Sedangkan jaminan hari tua diatur dalam UU No 40 tahun 2004 menyelenggarakan jaminan hari tua berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib. Jaminan hari tua diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Pembayaran manfaat jaminan hari tua dapat diberikan sebagian sampai batas tertentu setelah kepesertaan mencapai minimal 10 (sepuluh) tahun. Jika peserta meninggal dunia, maka ahli warisnya yang sah yang berhak menerima manfaat jaminan hari tua.

# BAB V

## KEWAJIBAN NEGARA DAN TANGGUNG JAWAB PIHAK TERKAIT



# BAB V KEWAJIBAN NEGARA DAN TANGGUNG JAWAB PIHAK TERKAIT

## A. PEMENUHAN HAK EKOSOB BAGI PPHAM OLEH NEGARA

73. Negara Republik Indonesia telah menjamin penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan HAM dalam UUD NRI 1945 yang dalam Pasal 28I ayat (4) menegaskan “perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah.” Pasal 28I ayat (5) UUD NRI 1945 menegaskan “untuk menegakkan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.” Jaminan normatif ini menjadi dasar perlindungan dan hak khusus bagi Pembela HAM.
74. Negara sebagai pengemban kewajiban, memiliki kewajiban sebagai berikut: a. Kewajiban untuk Menghormati, b. kewajiban untuk melindungi dan c. kewajiban untuk memenuhi.
75. Dalam rangka pemenuhan Hak Ekosob, pengaturan terkait prinsip kewajiban Pemerintah pada dasarnya juga diimplementasikan dalam Undang-undang No 39 tahun 1999 (selanjutnya disebut UU HAM) dalam Pasal 71 dan Pasal 72: “Pemerintah wajib dan bertanggung jawab menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia yang diatur dalam Undangundang ini, peraturan perundang-undangan lain, dan hukum internasional tentang hak asasi manusia yang diterima oleh negara Republik Indonesia”. “Kewajiban dan tanggung jawab Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam pasal 71, meliputi langkah implementasi yang efektif dalam

bidang hukum, politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan keamanan negara, dan bidang lain”<sup>34</sup>.

76. Pemenuhan hak ekosob dalam kerangka Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals/SDG's) adalah memastikan kerangka HAM digunakan dalam pemenuhan hak warga negara tanpa diskriminasi, utamanya bagi kelompok rentan seperti orang dengan disabilitas, kelompok ODHA dan lainnya
77. Dalam pemenuhan Hak Ekosob negara dituntut untuk melakukan perannya secara maksimal, yang dikenal juga sebagai *positive rights* atau hak-hak positif, dimana negara melalui sumber daya dan segenap kemampuan yang dimilikinya diharapkan dapat bersikap aktif sebagai bentuk pemenuhan dan perlindungan Hak Ekosob.
78. *Maastricht Principles* tentang Tanggung Jawab Negara berdasarkan Kovenan Hak Ekosob mengenal adanya kewajiban mengenai hasil (*obligation of result*) dan kewajiban mengenai tindakan (*obligation of conduct*). Kewajiban mengenai hasil (*obligation of result*) bermakna negara dituntut untuk berbuat sesuatu seperti membuat kebijakan atau program sebagai komitmen dari negara untuk mencapai melindungi PPHAM. Kemudian *obligation of conduct* merupakan kewajiban negara untuk melakukan sesuatu, semua upaya dan segala tindakan untuk menerima mempromosikan (to promote), menghormati (to respect), melindungi (to protect), memenuhi (to fulfill), memfasilitasi (to facilitate), dan menyediakan (to provide). Dalam rangka memenuhi keduanya, negara dapat melakukan pemanfaatan dan penggunaan sumber daya yang tersedia secara maksimal (maximum available resources).
79. Indikator untuk mengukur sejauh mana negara telah memenuhi Hak Ekosob akan ditinjau berdasarkan:

---

<sup>34</sup> Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

1. *Availability* (ketersediaan): terdapat fasilitas, program, informasi yang dapat memadai, dan dapat dinikmati oleh PPHAM ,
  2. *Accessibility* (keterjangkauan): adanya akses bagi setiap orang untuk menjangkau fasilitas, program, informasi yang tersedia tanpa adanya diskriminasi,
  3. *Acceptability* (penerimaan): pemenuhan hak harus tetap menghormati etika, prinsip, ataupun budaya yang berlaku,
  4. *Adaptability* (kebersesuaian): pemenuhan hak PPHAM dilakukan secara fleksibel atau dapat disesuaikan dengan perubahan situasi masyarakat.
80. Kewajiban negara dalam pemenuhan Ekosob/ICESCR tidak dalam arti pemenuhan yang bersifat segera, tetapi secara bertahap yaitu dengan cara mengambil atau menyusun langkah-langkah tertentu untuk mencapai perwujudan hak Ekosob secara penuh. Prinsip realisasi progresif dapat diambil oleh negara untuk pemenuhan hak ekosob bagi Pembela HAM khususnya PPHAM secara bertahap.
81. Prinsip Kewajiban Negara dalam Hak Ekosob, yang perlu diperhatikan dalam rangka pelaksanaan hak Ekosob, salah satunya prinsip *progressive realization* yaitu negara bertanggungjawab dalam pemenuhan hak atas kesehatan, jaminan sosial, tersedianya tempat tinggal dan jaminan hari tua secara berkelanjutan.

## **B. MEKANISME PERLINDUNGAN HAK EKOSOB DI MASYARAKAT (PIHAK TERKAIT)**

82. Negara sebagai penanggungjawab utama dalam memajukan dan melindungi hak Ekosob, meskipun sektor swasta, organisasi masyarakat sipil, termasuk organisasi internasional juga memiliki peran besar dalam mendukung upaya negara.

83. Tanggung jawab *non state actor* khususnya korporasi, meliputi dua aspek : 1) Menghindari atau menahan diri untuk melanggar. 2) Memenuhi hak .  
(*Guiding principle on bisnis dan HAM*)
84. Kewajiban negara dan korporasi/tempat kerja untuk memastikan perlindungan dari diskriminasi dan kekerasan dalam dunia kerja, baik saat bermobilitas untuk konteks pekerjaan, di tempat kerja, hingga pemenuhan hak sebagai akibat pekerjaan ( ILO 190)
85. Lembaga pengada layanan dimana PPHAM bekerja, mengetahui dan menyadari pentingnya perlindungan hak ekosob dan hak sipol bagi perempuan pembela HAM dan sudah ada upaya memasukkan jaminan sosial ke dalam beberapa kebijakan Lembaga. Lembaga layanan harus memiliki mekanisme khusus untuk perlindungan hak-hak PPHAM di bidang ekonomi, sosial, dan budaya khususnya hak atas jaminan sosial, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan perumahan, dan jaminan sosial lainnya.
86. Lembaga/organisasi pengada layanan melakukan serangkaian tindakan atau perumusan kebijakan yang memastikan terpenuhinya hak ekosob PPHAM secara bertahap ;
1. Membangun kebijakan/program untuk menguatkan kesadaran pentingnya hak-hak Ekosob PPHAM bagi kelangsungan kerja pembelaan HAM
  2. Menyusun kebijakan dan mengalokasikan anggaran untuk mendukung perlindungan hak-hak ekosob PPHAM yang berupa jaminan sosial, jaminan/asuransi kesehatan, jaminan perlindungan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua, tunjangan kepemilikan rumah, dan jaminan sosial lainnya yang diintegrasikan dalam ;
    - Kebijakan pengelolaan Sumber Daya Manusia dan keternagakerjaan / staf
    - Kebijakan pengelolaan keuangan



- Kebijakan pengganjian dan remunerasi
- Kebijakan tentang keberlanjutan organisasi

87. Lembaga pengada layanan perlu melahirkan kebijakan *wellbeing* di organisasi :

- Memastikan staf memiliki ruang untuk mengembangkan potensi diri ; PPHAM bekerja di organisasi yang fleksibel dan mengizinkan stafnya mengembangkan ide atau bertindak mandiri
- Menyediakan waktu dan anggaran khusus untuk kegiatan pemulihan personel organisasi, kelompok dukungan sebaya, dukungan psikologis atau kegiatan lainnya.
  - Organisasi memiliki mekanisme perlindungan untuk kesentosaan mental bagi staf yang bisa diakses baik oleh individu maupun melalui kegiatan internal rutin.
  - Organisasi memiliki divisi SDM yang menyediakan dukungan kesehatan mental kepada staf yang mengalami trauma atau kendala saat melakukan proses pendampingan kasus kekerasan terhadap perempuan
  - Organisasi memiliki sistem iuran dan agenda bersama untuk pemulihan dan saling menguatkan.
- Memastikan staf bekerja sesuai dengan porsi dan tidak mengalami kelebihan beban kerja
  - Organisasi memiliki jam kerja sesuai dengan aturan nasional, yakni 8 (depalan) jam dalam satu hari, dengan tetap mempertimbangkan fleksibilitas dan situasi organisasi dan staf , serta mengedepankan hasil dan tanggung jawab
  - Keterbatasan pribadi dan organisasi dalam melakukan kerja advokasi membuat organisasi memiliki aturan untuk lebih selektif pada kasus kekerasan yang dapat diterima dan ditangani.

- d. Menghubungkan staf atau PPHAM dengan organisasi lain sehingga mereka dapat menemukan solidaritas dan dukungan.
- e. Menyediakan fasilitas seperti jaminan kesehatan, asuransi dan lainnya yang diatur berdasarkan kebijakan organisasi
  - memastikan rasa aman kepada pekerja dengan memberikan tunjangan transportasi, asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan, serta jaminan hari tua
  - kebijakan pada PPHAM atau keluarga terdekat yang sakit
  - memberikan libur selama 5 hari kerja di dua momen, yaitu lebaran dan akhir tahun tanpa pemotongan gaji
  - Ada insentif untuk pekerja lembur atau kerja di hari libur (FM-PPHAM isu pelanggaran HAM berat)

# BAB VI

## STRATEGI ADOPSI DAN KEBERLANJUTAN



# BAB VI STRATEGI ADOPSI DAN KEBERLANJUTAN

## A. STRATEGI ADOPSI

88. Mekanisme yang dapat ditempuh untuk mengadopsi protokol pemenuhan hak ekosob ;

- a. Mendorong protokol hak ekosob PPHAM ini menjadi komitmen negara melalui realisasi progresif pada para pihak yang terkait, baik di tingkat nasional maupun daerah (termasuk kementerian atau lembaga relevan) dan secara gradual mendorong untuk menjadi produk legislasi agar punya kekuatan hukum.
- b. Mengadvokasi pengakuan, penghargaan dan dukungan publik untuk mendesak kebijakan negara dan menjadi bagian dalam pemenuhan hak Ekosob PPHAM.
- c. Metode ratifikasi dengan mengesahkan protokol jadi aturan internal melalui Surat Keputusan lembaga dan memberlakukan reservasi terhadap program sosial tertentu yg dianggap lembaga belum mampu menjalankannya.

## B. KEBERLANJUTAN

89. Mekanisme perlindungan hak ekosob bagi PPHAM mencakup peran berbagai institusi sebagai *roadmap* pemenuhan hak Ekosob

- a. Legislatif : membuat produk legislasi yang mengakui, menghargai, mendukung, melindungi Pembela HAM, khususnya perempuan Pembela

HAM dalam kebijakan tersendiri maupun pada perundangan yang relevan, terutama dukungan untuk hak Ekosob.

- b. Yudikatif : Memperluas skema pengadilan atas pelanggaran hak Ekosob, berdasarkan kebijakan yang tersedia maupun mendorong kebijakan relevan sebagai payung perlindungan PPHAM.
- c. Eksekutif : Melakukan pemetaan kebutuhan perlindungan, dukungan dan pemenuhan hak Ekosob PPHAM, mendorong lahirnya kebijakan dan turunannya, serta memastikan implementasinya untuk menjamin pemenuhan Hak Ekosob PPHAM, antara lain namun tidak terbatas pada perencanaan, anggaran dan realisasinya, sumberdaya dan infrastruktur untuk pemenuhan jaminan sosial WHRD,
- d. Lembaga HAM Nasional: Memantau, mendokumentasi dan mendesak lahirnya maupun reformasi kebijakan untuk optimalisasi perlindungan PPHAM, khususnya hak ekosob, utamanya jaminan sosial.
- e. Korporasi : Menahan diri tidak melakukan pelanggaran terhadap hak PPHAM untuk memperjuangkan hak asasi, membuat skema dukungan bagi pemulihan, kesejahteraan PPHAM tanpa mengurangi prinsip independensinya.
- f. Organisasi masyarakat sipil : Menyuarakan pengakuan berbagai pihak atas kerja-kerja PPHAM, kebutuhan dukungan dan perlindungan, termasuk mendesak negara dan pihak relevan untuk mendukung pemenuhan hak Ekosob/jaminan sosial PPHAM. Berkomitmen untuk memulai membangun skema internal secara gradual untuk pemenuhan hak ekosob PPHAM, utamanya jaminan sosial.
- g. Lembaga Donor internasional/intergovernmental organisasi : Membuat prioritas dukungan pendanaan untuk advokasi perlindungan dan dukungan bagi kerja PPHAM, dan mengalokasikan dukungan dana bagi PPHAM untuk jaminan sosial yang berkelanjutan.

- h. Institusi media : membangun kepekaan dan kebutuhan berbagai pihak, mengidentifikasi isu strategis dan kerentanan PPHAM, mengangkat isu/kasus pelanggaran HAK ekosob, memperkenalkan kerja-kerja PPHAM, dan mendorong dukungan sistemik negara untuk memastikan pemenuhan hak ekosob/jaminan sosial bagi PPHAM.
- i. Individu : Menjadi bagian dari gerakan pemajuan HAM dan memperbanyak PPHAM, membangun ruang pengakuan kerja PPHAM dan kebutuhan dukungannya, menggunakan ruang strategis dalam ranah virtual serta non virtual untuk memahami HAM dan pegiatnya, juga menjadi bagian dalam merealisasikan hak PPAM atas hak ekosob khususnya jaminan sosial.



# **BUKU BAGIAN DUA**

**Protokol Operasional Pemenuhan  
Hak Ekosob Bagi PPHAM  
Di Lembaga Penyedia Layanan  
Untuk Perempuan Korban Kekerasan**

# BAB I

## PENDAHULUAN





# BAB I PENDAHULUAN

## A. Kategori PPHAM Yang Diatur Dalam Protokol

Perempuan Pembela HAM (PPHAM), memiliki cakupan dan batasan yang luas, sehingga pengaturan tentang kebutuhan pemenuhan hak ekosobnya akan sangat ditentukan oleh peran dalam kerja pembelaan HAM, resiko serta kerentanan yang dimiliki oleh masing-masing PPHAM. Protokol ini membatasi cakupan PPHAM yang diatur adalah ;

1. Perempuan yang bekerja pada isu pembelaan HAM atau menjadi bagian dari organisasi Pembela HAM, khususnya organisasi/lembaga penyedia atau pengada layanan untuk perempuan korban kekerasan, baik sebagai pendamping, konselor, penerima pengaduan kasus kekerasan, advokat, maupun peran lainnya yang sejalan dengan penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan.
2. Bekerja secara formal atau terdapat perikatan antara organisasi/lembaga dengan PPHAM, termasuk PPHAM yang berstatus sebagai relawan, staf magang, maupun bentuk perikatan lainnya yang mengharuskan seorang perempuan melakukan peran mendampingi kasus kekerasan terhadap perempuan.
3. PPHAM bekerja di Lembaga penyedia/pengada layanan yang diselenggarakan oleh masyarakat sipil (WCC, LBH, Lembaga Layanan Perempuan, LSM, dll), maupun yang bekerja di penyedia/pengadalaan milik pemerintah (Pusat Pelayanan Terpadu/PPT, P2TP2A, UPTD PPA, SLRT, dan mekanisme lain yang diselenggarakan pemerintah untuk penyediaan layanan bagi perempuan korban kekerasan)

## **B. Tahapan Pemenuhan Hak Ekosob di Institusi**

Lembaga/organisasi pengada layanan dapat melakukan serangkaian tindakan atau perumusan kebijakan yang memastikan terpenuhinya hak ekosob PPHAM secara bertahap, diantaranya :

1. Lembaga/institusi mengenali kerja-kerja dalam lingkup gerakan/organisasi dan mengidentifikasi resiko yang dihadapi organisasi maupun pegiatnya (PPHAM)
2. Melakukan pemetaan kebutuhan perlindungan bagi PPHAM di masing-masing organisasi
3. Menetapkan skala prioritas jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang sesuai kemampuan organisasi untuk pemenuhannya, karena melibatkan berbagai pihak diluar institusi
4. Membentuk mekanisme percepatan pelaksanaan yang meliputi ; identifikasi sumber-sumber pendanaan dan dukungan, informasi skema perlindungan jaminan sosial jangka pendek, skema penganggaran, eksekusi secara bertahap sesuai kemampuan institusi, jika diperlukan dapat dibentuk tim khusus atau optimalkan fungsi bagian pengelolaan staf/karyawan atau bagian HRD.
5. Pelaksanaan :
  - 1) Membangun pemahaman dan komitmen bersama tentang tujuan, semangat dan prinsip-prinsip pemenuhan hak ekosob bagi PPHAM, melalui penyelenggaraan orientasi internal tentang HAM
  - 2) Menyusun kebijakan/program sebagai turunan dari protokol, untuk menguatkan kesadaran pentingnya hak-hak Ekosob PPHAM bagi kelangsungan kerja pembelaan HAM
  - 3) Menyusun kebijakan dan mengalokasikan anggaran untuk mendukung perlindungan hak-hak ekosob PPHAM yang berupa jaminan sosial,

jaminan/asuransi kesehatan, jaminan perlindungan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua, tunjangan kepemilikan rumah, dan jaminan sosial lainnya yang diintegrasikan dalam ;

- Kebijakan pengelolaan Sumber Daya Manusia dan keternagakerjaan / staf
- Kebijakan pengelolaan keuangan
- Kebijakan pengganjian dan remunerasi
- Kebijakan tentang keberlanjutan organisasi

6. Monitoring, evaluasi dan pengambilan pembelajaran

# BAB II

## ASPEK PERLINDUNGAN



## BAB II ASPEK PERLINDUNGAN

Aspek Perlindungan dalam protoko ini meliputi beberapa aspek dalam pemenuhan hak Ekosob, yang dibatasi sesuai kebutuhan, yang meliputi ;

1. Hak Pendidikan
2. Hak Budaya
3. Hak Ekonomi
4. Hak Kesehatan
5. Hak atas Jaminan Sosial/perlindungan kesejahteraan sosial
6. Hak atas Jaminan Hari Tua
7. Hak atas Keselamatan Kerja
8. Hak atas Perumahan

### A. Pemenuhan Hak Pendidikan

**Langkah eksternal :**

1. Masing-masing lembaga atau secara kolektif mendorong kebijakan baik global, nasional hingga lokal untuk memberi prioritas dukungan pendidikan dan membukakan akses pendidikan tersebut bagi PPHAM :
  - a. Mensosialisasikan hak asasi dan keadilan gender kepada pihak-pihak yang relevan dan strategis tentang kerja-kerja PPHAM untuk menumbuhkan *sense of urgency* berbagai pihak akan kebutuhan dukungan pendidikan bagi PPHAM.

- b. Mendorong berbagai pihak untuk membuka informasi akses dengan transparan dan aksesible termasuk kepada PPHAM dengan disabilitas, PPHAM di kepulauan /wilayah terpencil dan sulit akses, wilayah konflik dan post konflik, juga PPHAM di wilayah post bencana dan atau wilayah dengan kondisi khusus dan rentan.
    - c. Memfasilitasi dan mendekatkan dukungan bagi PPHAM untuk dapat mengakses beasiswa atau program-program pendidikan/pengembangan pengalaman , seperti akses informasi, dukungan yang bermakna dan peka pada kondisi PPHAM
2. Mendorong lembaga negara dan pihak-pihak relevan untuk membuat alokasi khusus dan melakukan afirmasi kesempatan bagi PPHAM dengan menimbang *interseksi* (seorang PPHAM sangat mungkin memiliki identitas gender atau identitas seksual, etnis, serta identitas rentan lainnya yang bervariasi, sehingga diperlukan pemahaman terhadap beragam identitas) dan mengutamakan PPHAM yang rentan marginalisasi.
3. Membangun skema pengembangan pendidikan bagi PPHAM secara partisipatif, terbuka dan sesuai dengan kebutuhan PPHAM, contohnya, tetapi tidak terbatas pada : Pendidikan akademik yang lebih fleksible baik yang memiliki jenjang akademik maupun non akademik, pengembangan kapasitas untuk pendampingan maupun advokasi, kebutuhan pemulihan, pengembangan skill pendukung kerja maupun untuk meningkatkan kesejahteraan atau kesentausaan.
4. Membangun kerjasama atau kesepakatan berkelanjutan dengan pihak-pihak relevan, untuk menjaga keberlangsungan pendidikan PPHAM, terutama bagi program pendidikan yang membutuhkan waktu panjang.

## Langkah internal

1. Memetakan kebutuhan pendidikan/penguatan kapasitas anggota organisasi sesuai dengan minat PPHAM dan relevan untuk memperkuat lembaga maupun gerakan
2. Memperkuat modalitas untuk mendukung pendidikan /pengembangan kapasitas PPHAM baik melalui kapasitas internal maupun akses eksternal
  - a. Mengidentifikasi dan membantu membuka akses *scholarship* atau beasiswa di dalam maupun di luar negeri, baik untuk pendidikan formal (*degree-non degree*), pendidikan *vocational*, maupun pendidikan yang sifatnya untuk kebutuhan pemulihan maupun *sabbatical*<sup>35</sup>.
  - b. Merintis, menindaklanjuti dan memperbanyak akses dan peluang kerjasama pendidikan dengan perguruan tinggi maupun institusi pendidikan lainnya.
  - c. Memperluas kesempatan dengan saling membuka peluang magang (*cross vertilisasi*) atau silang subur pengalaman dari dan ke lembaga lain sebagai mekanisme penguatan kapasitas.
3. Menciptakan pendidikan /penguatan kapasitas yang berdampak jangka panjang, antara lain namun tidak terbatas pada ;
  - a. *Inhouse training*/pra orientasi staf atau personel baru dan penguatan kapasitas internal tentang hak asasi, sensitivitas gender, feminisme<sup>36</sup> , inklusi sosial, kultur gerakan (yang nir kekerasan, akuntabilitas, dan *sisterhood*)
  - b. Silang pengayaan pengalaman . penguatan kapasitas/pendidikan juga dapat melalui mekanisme rotasi horisontal, agar punya pengalaman

---

<sup>35</sup> **Sabbatical** atau lengkapnya *sabbatical leave* adalah kebijakan cuti, meninggalkan tugas akademik dan administratif dalam satu kurun tertentu untuk kepentingan riset atau menulis karya akademik dengan tetap mendapatkan penghasilan dari intitusi tempatnya bekerja.

<sup>36</sup> Feminisme adalah adanya kesadaran akan ketidakadilan yang dialami perempuan dan berusaha memperjuangkannya. Feminisme juga bermakna serangkaian gerakan sosial, gerakan politik, dan ideologi yang memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk mendefinisikan, membangun, dan mencapai kesetaraan gender di lingkup politik, ekonomi, pribadi, dan sosial

berragam berdasarkan minat dan kepentingan gerakan, juga sebagai bentuk apresiasi.

- c. Perkuat pendidikan kaderisasi dan kepemimpinan, termasuk membangun persepsi bahwa pindah, bergeser atau "turun" posisi struktural, bukan sebagai penghukuman atau disapresiasi, tetapi dapat dimaknai sebagai kaderisasi dan pendidikan kepemimpinan perempuan untuk keberlanjutan gerakan sosial.
4. Memperluas dan memperkaya cakupan pendidikan untuk memperkuat *skill* dan daya dukung bagi PPHAM
    - a. Kemampuan bahasa pendukung, baik bahasa Inggris, bahasa isyarat dan dukungan komunikasi lain untuk memperkuat kerja-kerja PPHAM.
    - b. Melengkapi *skill* penguasaan teknologi digital (IT) untuk mendukung kerja gerakan dalam konteks digital khususnya kepada tim/mitra yang jauh dari akses informasi teknologi.
    - c. Pendidikan untuk mendukung kerja-kerja pendampingan, pekerja sosial, ketrampilan konseling, pencatatan kasus, dll.
    - d. Pendidikan untuk advokasi (paralegal, kampanye, mempengaruhi kebijakan, negosiasi, *public speaking*, komunikasi media dll)
  5. Menciptakan pendidikan untuk *survival*, kesentausaan dan sustainibilitas melalui mekanisme kreatif dan dinamis
    - a. Pendidikan untuk kesehatan raga dan jiwa (menjadi pemulih bagi diri, keluarga, team dan dampingan), termasuk pendidikan kesehatan prinsipil khususnya kesehatan reproduksi perempuan, kesehatan jiwa, dll.
    - b. Pendidikan untuk membangun relasi sehat, setara dan berkeadilan dalam keluarga, masyarakat dan tim kerja
    - c. Pendidikan ketrampilan atau extra skill untuk sustainibilitas jangka Panjang (*financial literacy*, survival ekonomi di masa lansia, dll)



- d. Pendidikan sosio entrepreneurship dan filantrophy untuk penguatan gerakan dan sustainibilitas jangka panjang gerakan.
6. Pendidikan untuk kenyamanan dan perlindungan dalam bekerja
- a. Pelatihan tentang etik berinteraksi dalam organisasi (sensitive gender; menghindari jokes sexist, media digital yang ramah, bergaul yang sensitive disabilitas, dll)
  - b. Memperkuat *team building*
  - c. Pengetahuan tentang pola bekerja yang sehat dan ramah jiwa raga (durasi waktu, ergonomic, peka tubuh, dll)
  - d. Belajar bersama tentang infrastruktur dan kultur kerja yang saling mendukung.

### **Rambu-rambu penting untuk hak Pendidikan bagi PPHAM**

1. Prioritaskan dukungan pendidikan kepada staff yang kehilangan kesempatan (karena kawin usia muda, korban Kekerasan terhadap Perempuan/Kekerasan Seksual) , kemiskinan, tumbuh di wilayah konflik, disabilitas dan pihak-pihak yang tumbuh menjadi korban diskriminasi karena identitasnya (agama, etnis/ras, orientasi seksual maupun ekspresi gender, dll) , perempuan kepala keluarga, dengan memberikan prioritas kelonggaran waktu
2. Menghindari membuat syarat yang rigid dalam rekrutmen dengan membuat standar gelar pendidikan formalnya saja, tetapi dapat diberlakukan syarat yang lebih fleksible dan atau melihat standar kemampuan yang setara dengan pendidikan formal
3. Memastikan akses informasi atas hak, partisipasi dan memonitor kebijakan internal maupun kebijakan eksternal
4. Membuat penguatan etik dan membangun sensitivitas GESI (*Gender Equality dan Social Inclusion*) pada masing-masing institusi dan lingkaran kerja terdekat.

5. Membangun tradisi berbagi pengalaman, kekuasaan, dan kesempatan sebagai pengejawantahan prinsip feminis
6. Perwujudan hak pendidikan melalui langkah gradual yang aktif, optimum dan bertarget dengan menyesuaikan kemampuan institusi.

## **C. Perlindungan Hak Budaya**

### **C.1. Membangun Budaya Organisasi yang Berkeadilan dan Berkesetaraan bagi PPHAM**

1. Budaya adil gender di dalam relasi kerja, melalui peraturan (SOP) dan kebiasaan di organisasi yang memberikan ruang afirmasi, penguatan, dan aksesabilitas bagi PPHAM ; tidak mendiskriminasi PPHAM yang disabilitas, lansia dan penyintas/kelompok rentan, memberikan afirmasi untuk kesempatan pengembangan diri, memberikan toleransi untuk beban kerja PPHAM yang mungkin kompleks dan memfasilitasi ruang dialog atau konseling secara berkala dengan PPHAM
2. Protokol komunikasi internal yang mengedepankan penghormatan terhadap hak perempuan, dengan membuat alur komunikasi antar bidang atau struktur yang memungkinkan PPHAM dapat menyampaikan keluhan, konsultasi maupun kebutuhan asistensi.
3. Membangun kesepakatan yang dituangkan dalam pernyataan bersama/juklak/deklarasi tentang tradisi membangun budaya yang nir kekerasan, menghormati hak untuk berekspresi (sepanjang tidak mengganggu substansi kerja organisasi, misalnya saat harus melobi aparat pemerintah atau penegak hukum, dapat menyesuaikan penampilan, ekspresi dan pakaian yang dikenakan), menggunakan simbol budaya sesuai dengan identitas yang ingin disandang.

4. Melakukan review atau refleksi secara berkala terhadap kebiasaan, tradisi dan pelaksanaan aturan yang memuat perlindungan hak budaya di organisasi. Refleksi juga dapat mengundang pihak eksternal
5. Melakukan review terhadap kebijakan internal organisasi yang berpotensi melahirkan diskriminasi dan perlakuan yang bias gender terhadap anggota organisasi/staf atau PPHAM secara umum.
6. Menyusun aturan tentang penghargaan/reward yang sensitif gender, penghargaan bagi pencapaian PPHAM ; kemampuan mengelola waktu, kemampuan kepemimpinan, pencapaian kinerja, kemampuan membangun kepuasan penerima manfaat/klien, dll
7. Bersama seluruh komponen strategis organisasi menyusun sistem pengakuan, penghargaan dan penghormatan terhadap PPHAM di internal, serta strategi advokasi kepada negara .
8. Menetapkan PIC untuk memantau perlindungan hak budaya pada PPHAM di internal organisasi
9. Membangun budaya interaksi yang saling menghormati, inklusif antara lain penggunaan; bahasa yang *menumbuhkan* , menghindari body shaming, sensitive pada pluraslisme/keragaman.

## **C.2. Membangun Budaya Anti Kekerasan untuk Perlindungan PPHAM**

### **Langkah internal**

1. Memastikan ada mekanisme penanganan dan pengaduan di internal lembaga yang menangani dan mendukung PPHAM yang menjadi korban kekerasan baik dalam relasi personal, familial maupun konteks menjalani kerja-kerjanya
2. Menghentikan budaya impunitas dengan melakukan tindakan tegas pada pelaku dan memproses keadilan sesuai harapan korban
3. Menyediakan bantuan yang bermakna dan inklusif (peka pada kerentanan khusus termasuk disabilitas) bagi PPHAM yang menjadi korban, antara lain

tapi tidak terbatas pada shelter, tempat berlindung sementara, maupun bantuan lain yang mendesak, dll.

4. Merujuk pelaku ke lembaga lain (apabila dalam satu lembaga) untuk rehabilitasi agar tidak berulang, tanpa mengurangi proses hukum yang harus dijalankan. Lembaga juga perlu memberi dukungan bagi keluarga pelaku, agar meminimalisir dampak destruktif bagi keluarganya.
5. Memberikan cuti pemulihan (*mental health leave*) dan dispensasi untuk PPHAM yang sedang menyelesaikan kasusnya.
6. Membuat kode etik sesuai kebutuhan (do and dont) untuk mencegah berbagai bentuk kekerasan berbasis gender dalam keseharian.

#### **Langkah eksternal : membangun dukungan keluarga, masyarakat dan organisasi bagi PPHAM**

Komponen hak budaya ini adalah sebagian kecil bentuk-bentuk hak budaya bagi PPHAM yang dapat diperhatikan oleh lembaga/institusi tempat PPHAM bekerja, khususnya budaya berkeadilan dan tanpa kekerasan dari lingkaran terdekatnya. Keseluruhan aspek dalam perlindungan hak budaya ini dapat menjadi kunci dalam mendukung kerja-kerja PPHAM :

1. Ciptakan budaya adil gender dalam masyarakat dan keluarga untuk mendukung PPHAM (berbagi kerja domestik, pengasuhan anak yang adil gender, fleksibilitas peran, dll), sehingga tidak menghambat kerja PPHAM akibat peran yang bias gender, tidak proporsional yang kerap memperburuk fisik dan psikis PPHAM
2. Membangun budaya tanpa kekerasan terutama kekerasan berbasis gender di level personal, marital, familial dan sosial dengan menolak segala bentuk kekerasan terhadap perempuan dan impunitas, turut melibatkan pasangan maupun pendukung inti serta masyarakat untuk memahami natur kerja

PPHAM, karena konflik dan kekerasan kerap dimulai dari ketidak fahaman natur kerja PPHAM, membangun pola interaksi yang nyaman tanpa kekerasan dengan gestur dan bahasa nir kekerasan, saling hormat dimanapun, termasuk dalam dunia digital, dll.

3. Mentradisikan budaya untuk memerdekaan hak untuk berkeyakinan, berekspresi, termasuk cara berpakaian yang berdasarkan pilihan nurani maupun kenyamanannya, menggunakan simbol budaya sesuai identitas yang ingin disandangnya, menghindari penyeragaman pembakuan yang mempersempit ekspresi budaya, pilihan bentuk tubuh, orientasi seksual dan ekspresi gender, pilihan berkeluarga atau tidak, termasuk bebas menggunakan atribusi yang sesuai dengan keinginannya.

### **C.3. Dukungan dan Infrastruktur yang inklusif untuk kesentausaan PPHAM**

1. Menciptakan infrastruktur yang aksesible bagi PPHAM dengan disabilitas melalui akomodasi yang layak (bidang miring, tata ruang yang bisa diakses berbagai bentuk disabilitas, alat kerja, dll)
2. Memastikan keamanan toilet, yakni ; kloset duduk yang aman, ruangan cukup cahaya dan sirkulasi udara cukup, bangunannya rapat/rapi, letaknya mudah dipantau, lantai tidak licin, serta tidak beresiko bagi kesehatan reproduksi perempuan.
3. Menyediakan ruang ibadah/spiritualitas/ruang peneduhan yang inklusif tidak hanya untuk agama mayoritas dan bisa multi fungsi
4. Mengatur ruangan yang saling terkoneksi dengan tata ruang yang memicu kebahagiaan dan produktifitas.
5. Mensiasati ruangan sehingga dapat difungsikan sebagai ruang maternitas dan mendukung kesehatan organ reproduksi (laktasi, berbaring saat menstruasi, hamil, dll)

6. Menyediakan "ruang bersama" dan multi fungsi untuk berkumpul, bersosialisasi, berkreasi, berekspresi, melakukan refleksi, maupun berolahraga
7. Memperbanyak tanaman atau karya-karya seni budaya yang menyetatkan psikis dan mendorong kreatifitas

#### **C.4. Mendorong Lahirnya Budaya Kepemimpinan PPHAM**

Untuk menumbuhkan kepemimpinan PPHAM, maka organisasi dan lingkaran kerjanya perlu membudayakan sejumlah upaya berikut :

1. Berbagi kesempatan dan pengetahuan, budaya kepemimpinan kolektif kolegial atau pola rotasi/bergilir, siap memimpin dan dipimpin termasuk oleh PPHAM muda.
2. Tidak hirarkis tetapi partisipatif, yaitu budaya kepemimpinan yang melihat tim bukan dalam relasi atas bawah, tetapi peka pada kemampuan, keunikan dan berbagi peran untuk saling memperkuat.
3. Tidak mendikte tetapi menumbuhkan, menghindari kepemimpinan perempuan yang mendikte dan memainkan senioritas, tetapi menciptakan kepemimpinan yang membuat tim semangat berkembang, memperbanyak ruang kreatif dan memacu inisiatif.
4. Peka dan menjunjung solidaritas, yakni kepemimpinan yang memberi ruang pada afeksi, membangun ikatan kepedulian, maupun *sisterhood*/persaudarian, toleran dan pemaaf tanpa mengurangi ketegasan
5. Menciptakan budaya kritis yang santun ; kepemimpinan yang menghargai daya kritis sebagai pola untuk perbaikan bersama, menggunakan bahasa positif dan berorientasi pada pemajuan daripada penghakiman.

## C.5. Mendorong Pengakuan Publik dan Penghargaan Terhadap Hak budaya PPHAM

Organisasi/Lembaga maupun PPHAM penting untuk terus menyuarakan pada negara maupun publik luas untuk mengakui dan menghargai hak budaya PPHAM, yang mencakup antara lain;

1. Mengakui kontribusi PPHAM dalam membangun budaya adil gender
2. Hak mendapatkan penghargaan atas reputasi, mencegah perlakuan buruk yang merendahkan reputasi PPHAM
3. Menghapus kebijakan yang merugikan, merendahkan martabat, serta *gender stereotypes* yang merusak integritas PPHAM
4. Mengambil langkah untuk menentang lembaga/aktor yang mengancam perempuan saat terlibat atau tidak terlibat dalam budaya
5. Hak atas atribusi dan hak menyampaikan keberatan atas atribusi palsu atau atribusi yang tidak diinginkannya (gelar akademik, gelar kultural, status perkawinan, penggunaan nama patrilineal/nama suami atau ayah, hak pencantuman nama ibu ke dalam dokumen keperdataan anak, dll)
6. Hak atas privasi PPHAM (identitas dan dokumen pribadi tidak disebar ke pihak yang tidak relevan, privasi di media umum dan media sosial)
7. Hak atas intelektual *property right* dalam karya-karyanya seperti pengakuan karya tulisan, pengakuan kesejarahan dedikasinya, dan pengakuan kultural atas reputasinya.
8. Memastikan perempuan mendapatkan bagian setara dari dukungan negara baik untuk seni dan budaya, termasuk memastikan ketersediaan, aksesibilitas, keberterimaan, adaptabilitas, dan kelayakannya.
9. Mendapatkan pengakuan dan penghormatan, seperti tribute dalam ragam bentuk, pengakuan sejarah jejak perjuangan/kontribusi PPHAM, pemakaian yang bermartabat dan pencantuman tanda khusus sebagai PPHAM, dll

### **C.6. Membuka keragaman pendekatan dalam melakukan pendampingan**

PPHAM punya latar belakang berragam, termasuk dari komunitas adat, maupun yang bekerja dalam ruang-ruang komunalistik. Beberapa hak budaya yang perlu diperhatikan antara lain namun tidak terbatas pada :

1. Mengakui mekanisme pemulihan tradisional berbasis adat yang tidak bertentangan dengan hak asasi perempuan.
2. Menumbuhkan ethno medikasi (pengobatan tradisional) khususnya yang diproduksi oleh perempuan, dengan tetap mengacu pada standard kesehatan yang dapat dijamin keamanannya.
3. Merdeka untuk terlibat dalam mengidentifikasi, memaknai, menjaga, warisan budaya, serta memodifikasi bahkan menghilangkan tradisi yang bertentangan dengan hak asasi dan keadilan gender, yang dapat dikembangkan dalam melakukan layanan korban dan Gerakan sosial pada umumnya.
4. Hak untuk merawat keberadaan dan kohesi sebagai komunitas kultural untuk mencegah kekerasan baik personal maupun komunal

### **Rambu- Rambu Penting /Prinsip-prinsip Membangaun budaya organisasi yang inklusif dan pluralis**

1. Hak budaya sulit memisahkan antara ranah personal, keluarga, dan sosial.
2. Hak budaya bagi PPHAM adalah hak yang intervensinya perlu melihat lapisan ruang baik privat maupun publik, karena peran dan fungsi domestik maupun publik sama pentingnya bagi PPHAM
3. Sejak proses rekrutmen atau pelibatan PPHAM, penting untuk selalu membudayakan semangat interseksi dan plural.
4. Budayakan dalam keseharian untuk hidup secara inklusif, berkeadilan dalam kesetaraan, baik relasi kerja maupun dalam memberikan layanan, yakni



dengan menghargai keragaman melalui etika yang inklusif, pola komunikasi dan bahasa non seksis, hingga ekspresi yang peka dan ramah semua pihak.

5. Menurunkan komitmen inklusivitas ke dalam dukungan infrastruktur yang ramah disabilitas dan menghargai keberagaman.
6. Memfasilitasi komunikasi (termasuk alih bahasa) bagi penggiat HAM yang terkendala komunikasi, baik PPHAM yang ingin menggunakan bahasa lokal/adat sebagai identitas kunci dan statemen untuk negosiasi, maupun PPHAM dengan disabilitas

#### **D. Pemenuhan Hak Ekonomi**

**Prinsip Imbal penghargaan finansial (pengupahan) mengacu pada ;**

1. Layak (dapat memenuhi kebutuhan hidup yang baik),
2. Adil (tidak ada senjang perbedaan karena jenis kelamin) ,
3. Responsif pada kondisi khusus (menimbang abilitas, perempuan kepala keluarga, dll)
4. Berkelanjutan (pastikan sumber yang berjangka panjang atau upaya alternatif sumber-sumber dana lain bagi Lembaga)

**Skema penggajian yang sensitif gender pada kondisi PPHAM.**

Beberapa inisiatif yang dapat dikembangkan ;

1. Pastikan pembayaran yang mudah diakses (pastikan digital wage tidak mengganggu akses bagi yang tidak familiar atau jangan sampai menambah beban).
2. Transparansi penggajian yang dapat diakses pasangan untuk kebutuhan kebaikan.
3. Penggajian yang sensitif pada kondisi khusus (PPHAM korban kekerasan dan penghindaran dari kekerasan ekonomi suaminya).

### **C. *Economic literacy* dan ketahanan ekonomi ;**

1. Memikirkan usaha extra saat lembaga tidak ada pendanaan dengan mengembangkan ekonomi, sosio entrepeunership lembaga/anggotanya, membangun koperasi, dll.
2. Membuka akses penyedia jasa/vendor dari komunitas dampingan, korban/penyintas, maupun PPHAM lansia, PPHAM dengan disabilitas, dll
3. Memastikan managemen keuangan yang bijak dan berbasis prioritas.
4. Mempersiapkan keberlanjutan kesentausaan, termasuk amanan hari tua (dana pensiun) melalui alokasi khusus institusi, bisa berdasarkan iuran bulanan, dll maupun sekema yang disediakan negara.
5. Forced majeure (bencana dan situasi emergensi lainnya)

### **E. Pemenuhan Hak Kesehatan**

Upaya pemenuhan hak atas kesehatan dapat dilakukan dengan berbagai macam cara yang meliputi pencegahan dan penyembuhan. Upaya pencegahan meliputi penciptaan kondisi yang layak bagi kesehatan baik menjamin ketersediaan pangan dan pekerjaan, perumahan yang baik, dan lingkungan yang sehat. Terkait hal tersebut, sebagian dari upaya pencegahan telah diatur dalam ketentuan sebelumnya, baik yang mencakup hak pendidikan, budaya, maupun ekonomi.

Protokol Perlindungan di bidang Kesehatan ini disusun untuk melindungi PPHAM terkait pendampingan yang mereka lakukan, dan berdampak pada gangguan kesehatan ; fisik, psikis, dan mental. Beberapa Langkah yang dapat ditempuh oleh lembaga / organisasi ;

- 1. Mengidentifikasi bersama kebutuhan perlindungan kesehatan bagi PPHAM melalui rangkaian diskusi, penggalangan pandangan dan identifikasi kerentanan secara partisipatif**
  - a. Kerentanan PPHAM berdasarkan peran dan tanggung jawab yang dimiliki

- b. Kebutuhan layanan kesehatan baik yang bersifat formal (asuransi, jaminan akses layanan kesehatan, dll) maupun yang bersifat non formal (pencegahan sakit, *home remedy*, ruang rehat, *self healing*, dll)
- c. Kebutuhan layanan yang bersifat khusus sebagai akibat gangguan kesehatan yang terjadi sepanjang PPHAM bekerja ; disabilitas, penyakit dalam (gangguan ginjal, hipertensi, jantung, dll), positif HIV, kanker, dll
- d. Dukungan yang mendesak dibutuhkan dari institusi/lembaga tempat bekerja, keluarga, dan negara (terutama pemerintah)
- e. Sumber pendanaan dan rencana penggalan sumber dana dan dukungan untuk mendukung jaminan hak kesehatan bagi PPHAM
- f. Mitigas dan antisipasi gangguan kesehatan pada situasi khusus; pandemi, bencana alam, konflik, maupun kecelakaan (baik kecelakaan kerja, maupun kecelakaan non kerja)

## **2. Menetapkan Cakupan Sasaran Perlindungan**

Cakupan perlindungan dapat dipilih atau ditentukan berdasarkan kebutuhan, manfaat maupun kemampuan institusi penyelenggaran jaminan perlindungan.

Cakupan perlindungan meliputi ;

- a. PPHAM sendiri
- b. keluarga inti (suami, anak kandung dan atau anak yang dalam tanggungan)
- c. Orang tua (ayah dan ibu PPHAM)
- d. Orang/anggota keluarga yang berada dalam satu lingkup rumah tangga dan dalam tanggungan)

Pemilihan cakupan sasaran dapat bersifat tetap/permanen maupun non permanen, tergantung dari kecukupan kebutuhan dan disesuaikan dengan kondisi institusi.

## **3. Menetapkan bentuk Jaminan dan Mekanisme Pemenuhan (utamanya pembayaran)**

Bentuk jaminan hak kesehatan terdiri dari dua kelompok, diselenggarakan oleh lembaga/instansi sesuai dengan kebutuhan, ketentuan yang berlaku, dan kemampuan organisasi.

## **1.1. Asuransi**

### **1.1.1. Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) - BPJS**

- 1) Lembaga membiayai penuh premi asuransi PPHAM dengan variasi kelas untuk asuransi kesehatan atau berdasarkan ketentuan yang berlaku ;
- 2) Lembaga dan PPHAM membayar secara bersama premi asuransi dengan presentase yang dibayar keduanya bervariasi;  
40 % lembaga – 60 % oleh PPHAM  
50 % lembaga – 50 % oleh PPHAM  
60 % lembaga – 40 % oleh PPHAM, dst
- 3) PPHAM membayar sendiri premi asuransi menggunakan pemotongan gaji/insentif yang diperoleh.
- 4) Jika hubungan kerja berakhir (PHK), maka pembayaran dapat diatur kemudian ;
  - sepenuhnya ditanggung PPHAM
  - ditanggung bersama dengan penyesuaian prosentase, sesuai kesepakatan dan kemampuan lembaga, sampai PPHAM memiliki kemampuan atau penghasilan untuk melanjutkan pembayaran
  - lembaga membantu akses pembiayaan kepada pemerintah daerah melalui anggaran kesehatan daerah (skema Jamkesda atau sejenisnya)
- 5) Lembaga mengupayakan perlindungan kesehatan melalui kepesertaan PBI<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Mengacu pada Peraturan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Kesehatan No 1 tahun 2014, maka PPHAM dan/atau keluarga harus berada dalam situasi tergolong fakir miskin atau tidak mampu, atau berdasarkan kebijakan daerah iuran asuransi JKN BPJS KIS dapat dibayarkan oleh pemerintah daerah.

### 1.1.2. Asuransi Non JKN/BPJS

Asuransi Non JKN dapat diberikan kepada PPHAM yang menjadi pekerja formal atau kesepakatan lainnya di lembaga dengan ketentuan premi asuransi mencakup layanan kesehatan yang tidak dicover BPJS/JKN (jika asuransi ini merupakan pelengkap/tambahan) atau asuransi kesehatan umum (jika asuransi ini merupakan pilihan perlindungan bagi PPHAM oleh lembaga).

- 1) Lembaga membayar penuh premi asuransi PPHAM dengan variasi kelas maupun jenis perlindungan;
- 2) Lembaga dan PPHAM membayar secara bersama premi asuransi dengan presentase yang dibayar keduanya bervariasi;  
40 % lembaga – 60 % oleh PPHAM  
50 % lembaga – 50 % oleh PPHAM  
60 % lembaga – 40 % oleh PPHAM, dst
- 3) PPHAM membayar sendiri premi asuransi menggunakan pemotongan gaji/insentif yang diperoleh dengan kesepakatan
- 4) Jika hubungan kerja berakhir (PHK), maka pembayaran dapat diatur kemudian ;
  - sepenuhnya ditanggung PPHAM, atau
  - ditanggung bersama dengan penyesuaian prosentase, sesuai kesepakatan dan kemampuan lembaga, sampai PPHAM memiliki kemampuan atau penghasilan untuk melanjutkan pembayaran, atau
  - lembaga membantu akses pembiayaan kepada pemerintah daerah melalui anggaran kesehatan daerah (skema Jamkesda atau sejenisnya)

## 1.2. Non Asuransi

Lembaga penyedia layanan perlu melahirkan kebijakan *wellbeing* di organisasi :

- a) Menyedia ruang bagi staf/karyawan untuk mengembangkan potensi diri ; PPHAM bekerja di organisasi yang fleksibel dan mengizinkan staf atau personelnnya mengembangkan ide atau bertindak mandiri, tetapi tetap dengan rambu-rambu dan etika yang disepakati.
- b) Menyelenggarakan kegiatan pemulihan bagi personel organisasi, kelompok dukungan sebaya, dukungan psikologis atau kegiatan lainnya secara regular atau berkala
  - Organisasi memiliki mekanisme perlindungan untuk kesentosaan mental bagi staf yang bisa diakses baik oleh individu maupun melalui kegiatan internal rutin.
  - Organisasi memiliki divisi SDM yang menyediakan dukungan kesehatan mental kepada staf yang mengalami trauma atau kendala saat melakukan proses pendampingan kasus kekerasan terhadap perempuan
  - Organisasi memiliki sistem iuran dan agenda bersama untuk pemulihan dan saling menguatkan.
- c) Memastikan staf atau PPHAM bekerja sesuai dengan porsi dan tidak mengalami kelebihan beban kerja ;
  - Lembaga memiliki jam kerja sesuai dengan aturan nasional, yakni 8 (depalan) jam dalam satu hari, dengan tetap mempertimbangkan fleksibilitas dan situasi organisasi dan staf , serta mengedepankan hasil dan tanggung jawab
  - Membuat aturan untuk lebih selektif pada kasus kekerasan yang dapat diterima dan ditangani, ketika terdapat keterbatasan sumber daya
- d) Menghubungkan staf atau PPHAM dengan organisasi lain sehingga mereka dapat menemukan solidaritas dan dukungan.

- e) Menyediakan fasilitas cuti dan libur pada kondisi <sup>38</sup>
  - a. keluarga terdekat yang sakit atau meninggal
  - b. memberikan libur selama 5 hari kerja di dua momen, yaitu Hari Raya dan akhir tahun tanpa pemotongan gaji
  - c. Ada insentif untuk pekerja lembur atau kerja di hari libur
- f) Memfasilitasi ruang bersama sehat ; sharing pola hidup dan pola makan sehat, diskusi tentang berbagi penyakit dan pencegahan, olahraga, konseling bersama, dll
- g) Pelatihan mitigasi resiko gangguan kesehatan pada situasi pandemi, bencana, konflik dan kondisi kritis/darurat lainnya

#### **4. Menetapkan syarat Penerima Jaminan Perlindungan Kesehatan ;**

Lembaga/organisasi dapat menentukan syarat penerimaan jaminan sosial perlindungan kesehatan sesuai dengan kapasitas dan kebutuhan PPHAM maupun lembaga ;

- a) PPHAM yang telah menjadi karyawan/staf /profesional di lembaga dalam jangka waktu tertentu, atau PPHAM yang telah menjalankan peran sebagai relawan atau pendamping sukarela (termasuk paralegal) dalam jangka waktu tertentu yang ditetapkan organisasi
- b) Memiliki tugas dan fungsi terkait pendampingan perempuan (dan anak) korban kekerasan
- c) Belum mendapatkan/memiliki jaminan perlindungan kesehatan yang telah dikelola secara mandiri

#### **5. Menetapkan Sumber pendanaan**

---

<sup>38</sup> Fasilitas cuti yang dimaksud dan diatur dalam bagian ini, tidak mengesampingkan fasilitas cuti haid dan cuti melahirkan bagi PPHAM sesuai dengan aturan dalam UU Ketenagakerjaan.

- a) Dikelola dari pengelolaan anggaran lembaga yang merupakan efisiensi proyek atau aktivitas semi provit
- b) Diajukan kepada mitra pemberi dana/donor untuk dialokasikan dalam pelaksanaan kerjasama program
- c) Penggalangan dana publik atau kegiatan filantropi dengan mengusung tema perlindungan PPHAM/pendamping korban kekerasan
- d) Pemotongan gaji/insentif PPHAM
- e) Dibiayai oleh sumber keuangan negara, yang diakses oleh lembaga/organisasi (advokasi dukungan negara)

## **F. Perlindungan Jaminan Kecelakaan Kerja**

Komponen dalam protokol Jaminan kecelakaan kerja diambil dari mekanisme Penerapan Budaya K3 dalam perusahaan. K3 adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja dimana penerapannya bertujuan salah satunya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

- 1) Menetapkan Kebijakan tertulis (SOP Keselamatan Kerja) yang merupakan petunjuk pelaksanaan program mencegah kecelakaan kerja di lapangan, yang memuat setidaknya ;
  - a. Pemeriksaan Kesehatan secara berkala bagi PPHAM sesuai dengan tugas dan fungsinya (minimal setahun sekali bagi PPHAM yang bekerja melakukan pendampingan kasus di lapangan) dan minimal dua tahun sekali untuk pemeriksaan yang berkaitan dengan kesehatan reproduksi perempuan (Papsmear, deteksi dini kanker serviks/payudara, dll)
  - b. Standar pendukung keselamatan kerja (kendaraan yang rutin diservis, helm, jaket, masker dan alat prokes lainnya).
  - c. Pelatihan standar keselamatan kerja secara berkala (misal ; satu tahun sekali atau setidaknya pada saat sebelum mulai bekerja)



- 2) Menetapkan bagian yang bertanggung jawab dalam menjalankan mekanisme keselamatan kerja, termasuk mekanisme pelaporan insiden kecelakaan kerja
- 3) Komunikasi dan sosialisasi kepada PPHAM terkait aturan keselamatan kerja. Aturan atau SOP harus disosialisasikan dan dipastikan semua karyawan paham benar apa yang menjadi tanggung jawab, kewajiban, serta haknya dalam keselamatan kerja
- 4) Aktif memonitor dan mengevaluasi penerapan SOP
- 5) Mengidentifikasi kebutuhan perlindungan kecelakaan kerja sesuai dengan jabatan dan tingkat resiko yang dimiliki oleh PPHAM
- 6) Menyediakan perlindungan dalam bentuk asuransi melalui BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan merupakan program yang ditujukan untuk mendukung pelaksanaan sistem K3 dalam setiap perusahaan/institusi, yang tidak bisa langsung disediakan institusi; a) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), b) Jaminan Hari Tua (JHT), c) Jaminan Pensiun dan Jaminan Kematian (JK)

- 7) Premi asuransi BPJS Ketenagakerjaan dibayarkan dengan skema ;
  - a. Lembaga membayar penuh premi asuransi PPHAM dengan jumlah sesuai besaran penggajian
  - b. Lembaga dan PPHAM membayar secara bersama premi asuransi dengan presentase yang dibayar keduanya bervariasi;
    - 30 % lembaga – 70 % oleh PPHAM
    - 40 % lembaga – 60 % oleh PPHAM
    - 50 % lembaga – 50 % oleh PPHAM, dst
  - c. PPHAM membayar sendiri premi asuransi menggunakan pemotongan gaji/insentif yang diperoleh dengan kesepakatan

- d. Jika hubungan kerja berakhir (PHK), maka seluruh hak pekerja sesuai ketentuan diserahkan kepada PPHAM<sup>39</sup>
- 8) Membangun model edukasi secara berkala dan beragam (secara kreatif dan beragam) tentang pengertian, dan pencegahan kecelakaan kerja, sehingga setiap staf atau PPHAM dapat melakukan antisipasi dan mitigasi secara mandiri
  - 9) Membangun kerjasama dengan institusi terkait untuk penyediaan layanan mitigasi dan perlindungan kecelakaan kerja, baik dengan korporasi, institusi pemerintahan, maupun instansi lainnya

## G. Perlindungan Jaminan Hari Tua

Perlindungan Jaminan Hari Tua yang dimaksud dalam protokol adalah mencakup skema perlindungan Jaminan Hari Tua (JHT) sesuai yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan peraturan lainnya yang terkait<sup>40</sup> dan ketentuan Perlindungan Hak-hak lansia yang diatur dalam beragam mekanisme HAM.

Dalam UU Sistem Jaminan Sosial Nasional, memberikan batasan JHT adalah program **jaminan** sosial yang diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

Berdasarkan pengertian di atas, mekanisme perlindungan Jaminan Hari Tua terintegrasi ke dalam mekanisme perlindungan kecelakaan kerja;

---

<sup>39</sup> Ketentuan ini menyesuaikan dengan aturan/kebijakan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, misalnya aturan tentang JHT (Jaminan Hari Tua) yang sangat mungkin dapat berubah untuk besaran dan pencairannya

<sup>40</sup> Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program JHT (PP 46/2015) dan Undang-undang No 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

- 1) Diajukan oleh instansi/lembaga pemberi kerja atau dapat dilakukan secara mandiri
- 2) Menyiapkan syarat dokumen pendaftara atau pengajuan BPJS Ketenagakerjaan (yang salah satunya memuat JHT)
- 3) Menyesuaikan jumlah iuran dengan pendapatan staf atau PPHAM serta kondisi dan kemampuan lembaga, mengingat BPJS Ketenagakerjaan membutuhkan jangka waktu yang cukup panjang untuk dapat menerima manfaatnya
- 4) Skema pembayaran disepakati sesuai kondisi PPHAM dan lembaga/organisasi, meskipun telah terdapat ketentuan dalam peraturan yang berlaku

Beberapa Langkah yang dapat diambil oleh lembaga/organisasi layanan untuk pemenuhan Hak Lansia/Hari Tua adalah ;

### **Langkah Internal**

1. Mengenali karakter, kondisi, kerentanan dan kebutuhan hari tua/lansia, termasuk beban atau tanggungan yang menjadi tanggung jawab PPHAM
2. Membangun perspektif dan pengetahuan tentang Hari Tua dan lansia, serta resiko dan kerentanannya.
3. Lembaga memfasilitasi kepemilikan BPJS Ketenagakerjaan (JHT) sejak awal, sehingga memudahkan skema pembayaran dan pengelolaan lebih lanjut. Lembaga juga memfasilitasi pengurusan secara administratif bagi staf atau PPHAM, utamanya yang telah lansia maupun yang menyiapkan JHT
4. Mengidentifikasi PPHAM lansia di internal dan di dalam jaringan PPHAM lainnya, untuk membangun solidaritas dan advokasi bersama pemenuhan hak lansia.

5. Merancang rencana aksi untuk perlindungan PPHAM lansia di internal dan sebagai bahan advokasi kepada negara.
6. Memfasilitasi penghargaan terhadap PPHAM lansia dalam bentuk catatan rekam jejak peran PPHAM dalam pendampingan maupun gerakan.

#### **Langkah Eksternal :**

1. Mendorong perhatian negara (pemerintah) melalui pengakuan terhadap peran dan kontribusi PPHAM, sehingga perlu ada perhatian serius bagi PPHAM lanjut usia
2. Membangun kolaborasi dan kerjasama dengan institusi/lembaga terkait untuk memperkuat perspektif perlindungan lansia bagi PPHAM di banyak CSO
3. Memasukkan afirmasi perlindungan hak-hak lansia bagi PPHAM yang lanjut usia; Afirmasi untuk masuk/akses skema perlindungan sosial, afirmasi layanan kesehatan, afirmasi untuk mendapatkan layanan pendampingan (terutama bagi lansia yang tidak memiliki keluarga)
4. Memastikan negara memiliki mekanisme untuk mengidentifikasi kebutuhan khusus lansia, utamanya PPHAM lansia
5. Memastikan dukungan psikologis dan psikososial bagi PPHAM Lansia, baik oleh lembaga/institusi penyedia layanan maupun pemerintah melalui beragam program ; healing untuk lansia, layanan kesehatan berkala, fasilitasi pusat layanan/pusat rehabilitasi yang ramah lansia, menyediakan pendamping (teman bicara) bagi PPHAM lansia

## **H. Pemenuhan Hak atas Perumahan**

Perumahan dan permukiman merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang mempunyai peran strategis dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28H ayat (1) mengamanatkan bahwa perumahan dan permukiman adalah hak dasar manusia, dimana setiap orang berhak untuk hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat. Prinsip hak dasar ini sudah pula diakomodasi di dalam hak atas perumahan yang diakui sebagai Hak Asasi Manusia (HAM) secara eksplisit dijamin dalam Pasal 40 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bertempat tinggal serta berkehidupan yang layak”.

Dalam konteks pemenuhan hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, *General Comment* PBB Nomor 4 tahun 1997 tentang Hak atas Tempat Tinggal yang Layak. mengatakan bahwa rumah atau tempat tinggal yang layak, pemenuhan hak atas perumahan yang layak bagi masyarakat miskin, setidaknya harus mengandung 9 (tujuh) indikator <sup>41</sup>:

- 1) Jaminan Legalitas/Kepastian Hukum Atas Kepemilikan Tanah (legal security of tenure);
- 2) Ketersediaan akan berbagai layanan dan sarana prasarana (availability);
- 3) Keterjangkauan harga (affordability);
- 4) Layak huni (habitability);
- 5) Aksesibilitas (accessibility);
- 6) Sebuah lokasi yang layak (adequate location), dan
- 7) Kecukupan/layak secara budaya (cultural adequacy).

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Perumahan dan Kawasan Permukiman (PKP) telah mengamanatkan pemerintah pusat dan daerah untuk menyediakan rumah rakyat. Kovenan Internasional Hak Ekosob secara eksplisit memuat Hak atas perumahan, dalam pasal 11 ayat (1) yang menyatakan bahwa

---

<sup>41</sup> Komentor Umum Kovenan Internasional, Komnas HAM 2019 hal 98 - 100

negara peserta kovenan ini mengakui hak setiap orang atas standar hidup yang layak bagi diri dan keluarganya, termasuk pangan, sandang dan perumahan, dan atas perbaikan kondisi hidup terus menerus. Untuk menjamin pemenuhan hak dasar tersebut, adalah kewajiban pemerintah sebagai penyelenggara negara untuk menghormati, melindungi dan sekaligus memenuhinya dengan segera. Sebagai institusi dimana PPHAM bekerja, maka lembaga pengadalaan dapat berkontribusi dalam penyediaan fasilitas perumahan melalui beberapa mekanisme ;

1. Lembaga melakukan identifikasi terhadap kebutuhan ketersediaan rumah atau tempat tinggal yang layak bagi PPHAM. Baik mereka yang berkeluarga maupun hidup sendiri (memilih untuk tidak berkeluarga).
2. Lembaga/institusi memfasilitasi proses **Kredit Perumahan** :

a. Kredit Pemilikan Rumah (KPR) Subsidi :

Diajukan dengan prasyarat ;

- 1) Menjadi karyawan/staf tetap atau karyawan dalam waktu tertentu
- 2) Mengajukan subsidi kepada pemerintah dengan syarat ; penghasilan tetap, penghasilan di bawah 5 juta per/bulan, atau menyesuaikan dengan peraturan perundangan yang berlaku.
- 3) Bersedia dengan Sistem pembayaran dengan cara payroll/potong gaji,
- 4) Perjanjian Kerjasama (PKS) kredit antara lembaga/organisasi dengan perbankan.
- 5) Lama waktu kredit menyesuaikan masa kerja tersisa (minimal 10 tahun)

b. KPR Mandiri atau Non Subsidi:

Diajukan dengan prasyarat ;

- 1) Menjadi karyawan/staf tetap atau karyawan dalam waktu tertentu

- 2) Mengajukan subsidi kepada pemerintah dengan syarat ; penghasilan tetap, penghasilan di bawah 5 juta per/bulan, atau menyesuaikan dengan peraturan perundangan yang berlaku.
  - 6) Bersedia dengan Sistem pembayaran dengan cara payroll/potong gaji,
  - 7) Perjanjian Kerjasama (PKS) kredit antara lembaga/organisasi dengan perbankan.
  - 8) Lama waktu kredit menyesuaikan masa kerja tersisa (minimal 10 tahun)
3. Lembaga memfasilitasi pembangunan perumahan untuk PPHAM (karyawan/staf atau status hubungan kerja lainnya) bekerjasama dengan perbankan maupun lembaga pendanaan lainnya
    - Melakukan perjanjian Kontrak dengan PPHAM sebagai staf/karyawan untuk jangka waktu kerja, besaran nominal gaji, dan besaran pemotongan untuk pembayaran angsuran.
    - Menyetujui besaran angsuran dan sistem pembayaran (payroll)
    - Membuat kesepakatan serah terima property/kepemilikan rumah
  4. Memfasilitasi penyediaan sewa murah/terjangkau bagi PPHAM dalam situasi khusus ; lansia, disabilitas, orang tua tunggal dengan anak yang masih dalam tanggungan, penyintas kekerasan maupun kondisi kerentanan lainnya
  5. Lembaga memastikan ketersediaan perumahan, telah mempertimbangkan index higienis, terkoneksi dengan lingkungan sosial masyarakat, memiliki lingkungan yang plural, mudah berkomunikasi dengan tetangga/orang di sekitar
  6. Lembaga/organisasi dapat membangun kerjasama dengan pihak lain, untuk memastikan PPHAM yang menjadi bagian institusinya dapat mengakses kepemilikan rumah dengan mudah dan terjangkau.
  7. Membangun komunikasi dan advokasi dengan institusi pemerintahan untuk kemudahan akses bagi PPHAM yang mendesak untuk mendapatkan tempat

tinggal, baik karena kondisi tanggungan keluarga yang membutuhkan tempat tinggal, maupun karena bencana/situasi khusus atau darurat membutuhkan tempat tinggal.

## I. Pemenuhan Hak Perlindungan Sosial

Perlindungan sosial adalah sebuah sistem yang disediakan melalui serangkaian kebijakan publik untuk meminimalkan dampak dari guncangan ekonomi dan sosial yang dapat disebabkan oleh hilangnya atau berkurangnya pendapatan sebagai akibat dari, penyakit yang diderita, kehamilan, kecelakaan kerja, pengangguran, disabilitas, usia tua, atau kematian<sup>42</sup>.

Perlindungan Sosial meliputi, tetapi tidak terbatas pada ;

- 1) Skema perlindungan sosial dari pemerintah ; Program Keluarga Harapan , BLT, Subsidi gaji, Bantuan Sosial dari Dana Desa, Modal Kerja UMKM, dll yang menyesuaikan dengan kebijakan pemerintah
- 2) Skema Perlindungan Sosial internal dalam bentuk ; Gaji yang meliputi gaji pokok, dan tunjangan, tunjangan lembur, tunjangan tambahan yang menyesuaikan dengan skema perlindungan sosial yang ditetapkan lembaga
- 3) Perlindungan Sosial yang dirancang melalui kerjasama dengan pihak ketiga (Yayasan, perusahaan, dll)

Langkah –langkah upaya perlindungan sosial, sebagian telah dijelaskan di atas, khususnya yang berkaitan dengan hak atas Kesehatan dan Jaminan Kecelakaan kerja ;

1. Lembaga membangun komunikasi dan identifikasi dengan PPHAM tentang kondisi dan kebutuhan yang terkait aspek perlindungan sosial

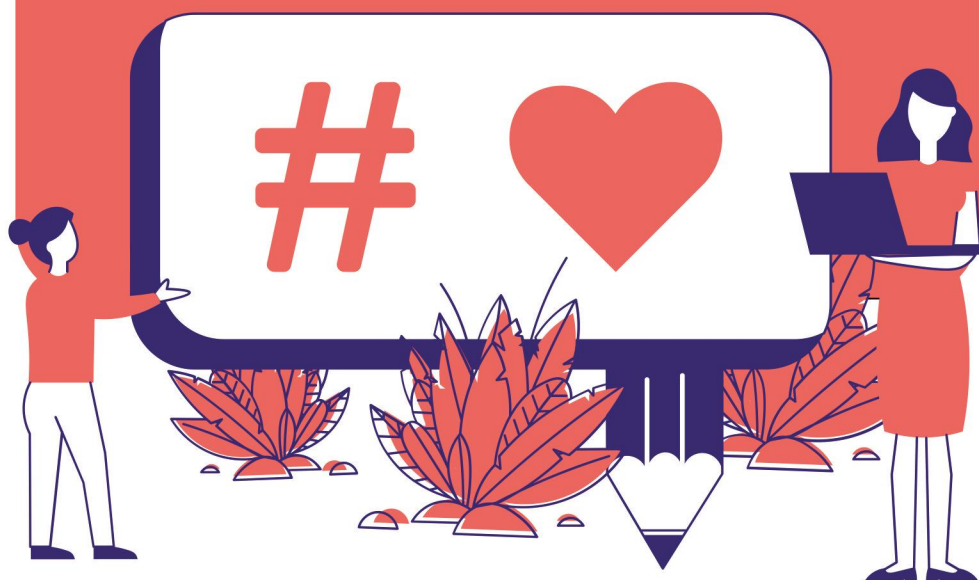
---

<sup>42</sup> International Labour Organization (ILO), 1984



2. Mendapatkan informasi dan membangun komunikasi dengan institusi pemerintahan untuk dapat mengakses program perlindungan sosial yang disediakan oleh negara
3. Menyusun kebijakan yang mengatur fasilitasi dan pengelolaan program perlindungan sosial bagi PPHAM dan atau bagi tenaga kerja (khususnya perempuan)
4. Menetapkan tim kerja pengelolaan program perlindungan sosial bagi PPHAM/karyawan
5. Memfasilitasi akses program perlindungan sosial bagi PPHAM
6. Monitoring dan evaluasi secara berkala
7. Membangun ruang pembelajaran dalam proses mengakses program perlindungan sosial guna mendapatkan masukan untuk proses advokasi selanjutnya

# Daftar Referensi



## DAFTAR REFERENSI

Komnas HAM. Cetakan pertama 2021. Standar Norma dan Pengaturan Nomor 6 tahun 2021 tentang Pembela Hak Asasi Manusia. Komnas HAM.

\_\_\_\_\_. 1999. Deklarasi Hak dan Tanggung Jawab dari Para Individu, Kelompok, dan Organ Masyarakat untuk Memajukan dan Melindungi Hak Asasi Manusia dan Kebebasan Fundamental yang Diakui secara Universal. UN Doc. A/RES/53/144, 8 Maret 1999

\_\_\_\_\_. 2018. *The Marrakech Declaration "Expanding the civic space and promoting and protecting human rights defenders, with a specific focus on women: The role of national human rights institutions"*

UN OHCHR, *Fact Sheet No. 29. Human Rights Defenders: Protecting the Right to Defend Human Rights*. <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet29en.pdf>.

\_\_\_\_\_. 2019. Human Rights Council, Situation of women human rights defenders; Report of the Special Rapporteur on the situation of human rights defenders, 2019; A/HRC/40/60.

\_\_\_\_\_. January 2014. Asia Pacific Forum on Women, Law and Development (APWLD). *Claiming Rights, Claiming Justice: A Guidebook on Women Human Rights Defenders* 2007. p.15. 2007. Bisa diakses melalui [http://www.defendingwomen-defendingrights.org/pdf/2008/EN\\_Claiming\\_Rights.pdf](http://www.defendingwomen-defendingrights.org/pdf/2008/EN_Claiming_Rights.pdf)

Forum Pengadalaan. 2018. Hasil Kajian tentang situasi Perempuan Pembela HAM (PPHAM), Forum Pengadalaan (FPL)

Komnas Perempuan. 2007. Perempuan Pembela HAM Berjuang Dalam Tekanan, Komnas Perempuan.

ELSAM. 1999. Deklarasi Pembela Hak Asasi Manusia. ELSAM

UN OHCHR. Konvensi Hak Orang dengan Disabilitas (Convention on the Rights of Person with Disabilities/CRPD). Bisa diakses

<https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/ConventionRightsPersonsWithDisabilities.aspx>

\_\_\_\_\_. 2016. Ratifikasi Konvensi Internasional tentang Perlindungan terhadap semua orang dari Tindakan Penghilangan secara Paksa. Komnas HAM.

Ringkasan *International Covenant on Economy, Social, and Cultural Rights* , selengkapnya <https://www.ohchr.org/documents/professionalinterest/cescr.pdf>

\_\_\_\_\_. 2014. *Key concept of ESCRs- Myth and misconception on economic, social and cultural right, OHCHR (UN-HR)*.

Kovenan Ekosob pasal 2 dan

International budget partnership, Budgeting for Human Rights : Progressive realization, 2014 , Sept 22.

\_\_\_\_\_. 2014. Key Concept of ESCRs- Can economic, social and cultural rights be Litigated at Courts. OHCHR. Lihat pula dalam : [ohchr.org/en/issues](http://ohchr.org/en/issues). Lihat juga dalam *Cintia Sousa de Freitas , Challenges for the Justiciability of Economic Social and Cultural Rights, EIUC, 2014*

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) Lihat pula dalam

<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>

\_\_\_\_\_. 1976. UN Treaty Collection : International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights. United Nation. Diakses pada Desember 2021

*Committee on the Elimination of Discrimination against Women*. 2010. *General Recommendation 27 on older women and protection of their human rights*, December 2010

*Committee on the Elimination of Discrimination against Women*. 2017. *General Recommendation 35 on Gender Based Violence Against Women, updating General Recommendation 19*, 26 July 2017

\_\_\_\_\_. 2012. Prinsip 13. *United Nation Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPR)*, dan *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: an Interpretive Guide*.

\_\_\_\_\_. 2021. Sambutan Komnas Perempuan pada Diskusi Kriminalisasi terhadap Pembela HAM, termasuk PPHAM dan Kemendesakkan Langkah Penanganannya, 2 Desember 2021. TEMPO.co.

\_\_\_\_\_. Vienna International Plan of Action on Ageing (UN publication, sales no E, 1.16)

\_\_\_\_\_. 1995. *Beijing Declaration and Platform of Action (Report of the Fourth World Conference on Women, Beijing 4-15 September 1995*

United Nation Principle on Older Person (General Assembly Resolution 46/91)

Konvensi ILO 190 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN)

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia