



International
Labour
Organization



► Pengembangan keterampilan dan perilaku bisnis yang bertanggung jawab

Prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja, keterampilan untuk transformasi digital dan keterampilan untuk keberlanjutan lingkungan

Panduan pelatih



Supported by



► Pengembangan keterampilan dan perilaku bisnis yang bertanggung jawab

Prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja, keterampilan untuk transformasi digital dan keterampilan untuk keberlanjutan lingkungan

Panduan pelatih



Atribusi 4.0 Internasional (CC BY 4.0)

Karya ini dilisensikan di bawah Creative Commons Attribution 4.0 International. Lihat: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. Pengguna diperbolehkan untuk menggunakan kembali, berbagi (menyalin dan mendistribusikan ulang), mengadaptasi (mencampur ulang, mengubah dan mengembangkan karya asli) sebagaimana dirinci dalam lisensi. Pengguna harus dengan jelas menyebutkan ILO sebagai sumber materi dan menunjukkan apakah ada perubahan pada konten asli. Penggunaan lambang, nama dan logo ILO tidak diperbolehkan sehubungan dengan terjemahan, adaptasi atau karya turunan lainnya.

Atribusi – Pengguna harus menunjukkan bila ada perubahan dan harus mengutip karya tersebut sebagai berikut: *Pengembangan keterampilan dan perilaku bisnis yang bertanggung jawab: Prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja, keterampilan untuk transformasi digital dan keterampilan untuk keberlanjutan lingkungan. Panduan pelatihan*, Geneva: International Labour Office, 2025. © ILO.

Terjemahan – Dalam hal terjemahan dari karya ini, penafian berikut harus ditambahkan bersama atribusi: *Ini adalah terjemahan karya hak cipta Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Terjemahan ini belum disiapkan, ditinjau atau didukung oleh ILO dan tidak boleh dianggap sebagai terjemahan resmi ILO. ILO tidak bertanggung jawab atas isi dan keakuratannya. Tanggung jawab sepenuhnya berada di tangan penulis terjemahan.*

Adaptasi - Dalam hal adaptasi dari karya ini, penafian berikut harus ditambahkan bersama dengan atribusi: *Ini merupakan adaptasi dari karya berhak cipta Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Adaptasi ini belum disiapkan, ditinjau atau didukung oleh ILO dan tidak boleh dianggap sebagai adaptasi resmi ILO. ILO tidak bertanggung jawab atas isi dan keakuratannya. Tanggung jawab sepenuhnya berada di tangan penulis adaptasi.*

Materi pihak ketiga - Lisensi Creative Commons ini tidak berlaku untuk materi yang bukan merupakan hak cipta ILO yang disertakan dalam publikasi ini. Jika materi tersebut dikaitkan dengan pihak ketiga, pengguna materi tersebut sepenuhnya bertanggung jawab untuk menyelesaikan hak dengan pemegang hak dan atas klaim pelanggaran apa pun.

Setiap perselisihan yang timbul di bawah lisensi ini yang tidak dapat diselesaikan secara damai akan dirujuk ke arbitrase sesuai dengan Aturan Arbitrase Komisi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hukum Perdagangan Internasional (UNCITRAL). Para pihak akan terikat oleh putusan arbitrase apa pun yang diberikan sebagai hasil dari arbitrase tersebut sebagai putusan akhir dari sengketa tersebut.

Pertanyaan tentang hak dan lisensi harus ditujukan ke rights@ilo.org. Informasi mengenai publikasi dan produk digital ILO dapat dilihat di: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220421451 (print); 9789220421468 (web PDF)

Penunjukan yang digunakan dalam publikasi ILO dan pangkalan data, yang sesuai dengan praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan penyajian materi di dalamnya tidak menyiratkan ungkapan pendapat pihak ILO dalam hal apa pun mengenai status hukum negara, daerah atau wilayah mana pun atau otoritasnya, atau mengenai penetapan batas-batasnya. Untuk detailnya, lihat www.ilo.org/disclaimer.

Pendapat dan pandangan yang diungkapkan dalam publikasi ini adalah milik penulis dan tidak mencerminkan pendapat, pandangan atau kebijakan ILO.

Rujukan untuk nama perusahaan dan produk dan proses komersial tidak menyiratkan dukungan ILO kepada mereka, dan kegagalan untuk menyebutkan perusahaan, produk komersial, atau proses tertentu bukanlah tanda ketidaksetujuan.

► Kata pengantar APINDO

Dunia industri Indonesia sedang menghadapi momentum krusial—kesempatan untuk menangkap peluang di tengah tantangan ekonomi global dan domestik. Ketegangan geopolitik, fragmentasi perdagangan global, perlambatan ekonomi di negara-negara utama, serta tantangan lainnya menuntut pelaku usaha untuk tidak hanya bertahan, tetapi juga beradaptasi dengan lebih cepat agar tetap kompetitif di tingkat global. Di tingkat domestik, tantangan yang dihadapi tak kalah besar. Produktivitas dan kualitas tenaga kerja menjadi faktor penentu daya saing industri nasional. Saat ini, sekitar 53,22 juta tenaga kerja atau 35,63 persen dari total tenaga kerja di Indonesia masih lulusan SD ke bawah. Rendahnya tingkat pendidikan ini berdampak langsung terhadap produktivitas tenaga kerja, menempatkan Indonesia di peringkat kelima di ASEAN dalam daya saing tenaga kerja. Selain itu, industri menghadapi tekanan akibat penurunan daya beli serta hambatan regulasi dan birokrasi yang kompleks.

Untuk menjawab tantangan ini, pemerintah telah mencanangkan Asta Cita sebagai peta jalan pembangunan nasional lima tahun ke depan. Salah satu prioritas utama dalam kebijakan ini adalah penciptaan jutaan lapangan kerja yang berkualitas dan inklusif, guna mengatasi angka pengangguran yang masih tinggi (7,20 juta orang) serta mayoritas tenaga kerja yang masih berada di sektor informal (59,17%).

Sebagai mitra strategis pemerintah, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) berkomitmen untuk terus memainkan peran sentral dalam mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun, pertumbuhan ekonomi saja tidak cukup. *"True progress is measured not just by numbers, but by empowerment of every worker."* Oleh karena itu, penciptaan lapangan kerja yang berkualitas harus selalu berlandaskan pada penghormatan terhadap hak-hak mendasar pekerja di tempat kerja, khususnya yang berkaitan dengan hak asasi manusia (HAM), sebagaimana telah diatur dalam berbagai regulasi ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya di Indonesia. Dalam dunia usaha modern, prinsip ini dikenal sebagai *Responsible Business Conduct* (RBC) atau praktik bisnis yang bertanggung jawab.

Deklarasi Tripartit ILO mengenai Prinsip-prinsip Perusahaan Multinasional dan Kebijakan (MNE Declaration) menekankan pentingnya aspek pelatihan sebagai bagian dari implementasi prinsip RBC. Sejalan dengan hal ini, APINDO berkolaborasi dengan Kantor ILO di Indonesia untuk mendorong dunia usaha di Indonesia agar secara konsisten menerapkan praktik bisnis yang bertanggung jawab.

Kolaborasi ini menghasilkan panduan "Pengembangan Keterampilan dan Perilaku Bisnis yang Bertanggung Jawab", yang mencakup tiga modul pelatihan: penghormatan terhadap hak-hak mendasar di tempat kerja, keterampilan untuk transformasi digital, serta keterampilan untuk keberlanjutan lingkungan.

Modul ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi para pelatih dalam menyebarluaskan prinsip bisnis yang bertanggung jawab di lingkungan kerjanya. Di tengah berbagai tantangan yang dihadapi dunia usaha, APINDO tetap optimis bahwa penerapan prinsip bisnis yang bertanggung jawab akan memberikan dampak positif bagi peningkatan daya saing dan keberlanjutan usaha di Indonesia.

Di tengah berbagai tantangan global dan domestik, APINDO tetap optimis bahwa penerapan prinsip bisnis yang bertanggung jawab akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan daya saing dan keberlanjutan usaha di Indonesia. *"Responsible business today, sustainable progress tomorrow."*

Kami mengapresiasi kontribusi dan kolaborasi semua pihak, baik dari manajemen perusahaan maupun serikat pekerja, yang telah berpartisipasi dalam penyusunan panduan ini.

Semoga upaya bersama ini menjadi kontribusi nyata dalam mempercepat kemajuan bangsa menuju visi Indonesia Emas 2045.

Shinta W. Kamdani
Ketua Umum APINDO

► Pengantar ILO

Tantangan populasi yang menua dalam mengakses dan mempertahankan pendidikan dan pembelajaran, serta perubahan teknologi yang cepat dan digitalisasi yang berdampak pada dunia bisnis hanyalah sejumlah tantangan ketenagakerjaan yang muncul seiring dengan perubahan yang cepat di tempat kerja. Akibatnya, baik pemberi kerja maupun pekerja harus berinvestasi dalam pengembangan keterampilan teknis dan non-teknis yang memungkinkan pekerja untuk terus produktif dan perusahaan menjadi lebih kompetitif.

Perilaku bisnis yang bertanggung jawab (RBC) mengacu pada praktik-praktik yang diadopsi oleh perusahaan untuk memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan ekonomi, lingkungan dan sosial. Hal ini mencakup secara aktif memajukan kesejahteraan manusia dan pembangunan berkelanjutan selain mematuhi peraturan tentang standar ketenagakerjaan, perlindungan lingkungan, hak asasi manusia dan antikorupsi.

Mempromosikan RBC melalui pengembangan keterampilan memprioritaskan peningkatan keterampilan tenaga kerja, mendorong pembelajaran berkelanjutan dan memastikan bahwa pekerja dan pengusaha dapat beradaptasi dengan perubahan kebutuhan pasar dan kemajuan teknologi. Selain itu, RBC mendorong ketaatan terhadap hak asasi manusia di seluruh rantai pasokan dan aktivitas bisnisnya, yang mengarah pada 'pertumbuhan inklusif'. Pertumbuhan ini menciptakan peluang bagi semua segmen masyarakat dan mendistribusikan manfaat peningkatan kemakmuran secara adil kepada semua anggota masyarakat.

Untuk itu, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) bersama dengan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) berinisiatif untuk mendorong kesiapan dunia usaha, termasuk para pekerjanya, melalui panduan "Pengembangan Keterampilan dan Perilaku Usaha yang Bertanggung Jawab", ILO dan APINDO berupaya mewujudkan perilaku usaha yang bertanggung jawab, yang memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan ekonomi, sosial dan lingkungan.

Modul-modul pelatihan yang terdapat dalam panduan ini juga diharapkan dapat memacu pengembangan keterampilan dan perilaku bisnis yang semakin bertanggung jawab dan lebih jauh lagi mendorong peningkatan keterampilan/pelatihan keterampilan baru yang berkelanjutan di tingkat perusahaan. Dengan demikian, Panduan ini diyakini dapat membantu dunia usaha Indonesia untuk menghasilkan pertumbuhan yang inklusif.

Panduan ini merupakan kontribusi ILO dan APINDO dalam mendukung upaya Pemerintah Indonesia untuk mencapai Indonesia Emas 2045 di mana pembangunan manusia dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi prioritas utama.

Simrin Singh

Direktur ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste

▶ Daftar isi

▶ Pendahuluan	11
Program dan tujuan pembelajaran	13
Penggunaan panduan pelatihan ini	15
Sesi pembukaan	17
Kartu info: Konvensi-konvensi mendasar ILO	18
▶ Modul 1: Prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja	24
Tujuan modul	24
Hasil pembelajaran	24
Program dan tujuan pembelajaran	24
Sesi 1: Pengantar dan gambaran umum	27
Sesi 2: Prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja	29
Kegiatan: Melakukan yang dikatakan	29
Video: Jalan ini menuju keadilan sosial	32
Tes: Hak atas pekerjaan	33
Sesi 3: Penghapusan pekerja anak	36
Kegiatan: Benar atau salah?	36
Kartu info: Dampak pekerja anak dan dokumen internasional utama	39
Sesi 4: Kerja paksa	41
Sesi 5: Penghapusan segala bentuk diskriminasi	43
Kegiatan: Studi kasus diskriminasi dan penyediaan aksesibilitas yang masuk akal	43
Video: "Konvensi kekerasan dan pelecehan, 2019 (No. 190)"	44
Sesi 6: Keselamatan dan kesehatan kerja	47
Kegiatan: Identifikasi risiko	47
Studi kasus: Menangani masalah gender untuk keselamatan yang lebih baik	51
Sesi 7: Kebebasan berserikat dan perundingan bersama	52
Kegiatan: Pendukung serikat pekerja	53
Video: "Kebun yang Adil"	54
Sesi 8: Penutup dan evaluasi	55
▶ Modul 2: Keterampilan untuk transformasi digital	56
Sesi 1: Pengantar dan gambaran umum	58
Kegiatan: Kuis Kahoot	60
Kartu info: Konsekuensi digitalisasi yang paling ditakutkan untuk pekerja	62
Sesi 2: Manfaat memiliki keterampilan digital	64
Kartu info: Manfaat memiliki keterampilan digital	65
Kegiatan: Pemecahan masalah manual versus digital: Membuat menu makan siang lima hari	66

Sesi 3: Bagaimana transformasi digital berdampak pada praktik tempat kerja?	68
Sesi 4: Literasi digital untuk tenaga kerja	70
Kegiatan: Menilai tingkat literasi digital Anda	70
Sesi 5: Pemecahan masalah dan inovasi	72
Kegiatan: Dapatkah ChatGPT/DeepSeek/Gemini membantu saya menemukan solusi?	72
Sesi 6: Penutup	75
Kegiatan: Menyusun rencana aksi untuk meningkatkan keterampilan digital saya	75
► Modul 3: Keterampilan untuk keberlanjutan lingkungan	76
Sesi 1: Pengantar dan gambaran umum	79
Sesi 2: Memahami keberlanjutan lingkungan	80
Kegiatan: Memahami perubahan iklim	82
Kartu info: Dampak perubahan iklim	84
Sesi 3: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan keberlanjutan lingkungan	85
Sesi 4: Keberlanjutan	87
Kartu info: Saling keterkaitan antarsasaran SDG	88
Sesi 5: Transisi yang adil	90
Sesi 6: Langkah-langkah netral karbon	92
Kartu info	92
Sesi 7: Pekerjaan ramah lingkungan	93
Sesi 8: Rencana aksi	96
Kegiatan: Rencana aksi saya	96
Kartu info: Contoh rencana aksi	97
► Penutupan program pelatihan	99
► Lampiran I: Pemecah kebekuan	100
1. Dua kebenaran dan satu kebohongan	100
2. Bingo manusia	100
3. Jejaring cepat	100
4. Permainan nama	100
5. Temukan seseorang yang	101
6. Kisah nama saya	101
7. Kesamaan	101
8. Pulau terpencil	101
9. Apakah Anda lebih suka	101
► Lampiran II: Konvensi ILO	102
Konvensi mendasar	102
Konvensi lain	102
Konvensi yang diratifikasi oleh Indonesia per 31 Desember 2024	103

Konvensi mendasar	103
Konvensi tata kelola (prioritas)	104
Konvensi teknis	104
▶ Lampiran III: Agenda Pekerjaan Layak ILO	106
▶ Lampiran IV: Formulir evaluasi pelatihan	109
▶ Catatan	111

► Ucapan terima kasih

Panduan pelatih ini merupakan hasil dari Proyek Pengembangan Keterampilan dan Perilaku Bisnis yang Bertanggung Jawab untuk Transisi (Proyek METI-Skill) ILO. Panduan ini ditulis oleh Ecehan Balta di bawah koordinasi dan kepemimpinan Gizem Karsli, dan dengan berbagai masukan dan komentar yang diberikan oleh para spesialis dan staf teknis ILO berikut ini: Akiko Sakamoto, Marie-Helene Thomas, Dede Shinta Sudono, Bharati Pflug, Yuki Osuji, Yuka Ujita, Fredy Guayacan dan Jordi Prat Tuca.

Panduan ini dikembangkan dengan dukungan finansial dari Pemerintah Jepang melalui Kementerian Ekonomi, Perdagangan dan Industri.

Ucapan terima kasih dan penghargaan yang tulus kami sampaikan kepada Akademi Pengembangan Sumber Daya Manusia Otomotif (AHRDA) di Thailand dan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) di Indonesia atas kontribusi dan dukungan teknis mereka dalam uji coba manual pelatihan ini.



Panduan Pelatihan untuk Pelatih terkait Pengembangan Keterampilan dan Perilaku Bisnis yang Bertanggung jawab ini diadaptasi dan disesuaikan dengan kondisi dan situasi di Indonesia. Proses adaptasi ini melibatkan berbagai pemangku kepentingan tripartit dan diujicobakan di berbagai lembaga bersama Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), serikat pekerja dan pemasok dari Panasonic Gobel Group dan Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bekasi.

Daftar kontributor

Perwakilan pemerintah:

Ika Puspawandari, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian
Bobby Satria, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian
Kresna Yudistira, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian
Heri Wijayanto, Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan
Raisha Putri, Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan

Perwakilan perusahaan, asosiasi industri dan perusahaan:

Wisnu Wibowo, Kamar Dagang dan Industri Indonesia (KADIN)
Myra Hanartani, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)
Mira Sonia, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)
Djoko Baroto, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)
Agus Razmajaya, Asosiasi Pengusaha Indoensia (APINDO)
Dedi Hermawan, PT. Diamond Electric Indonesia
Yayu Sri Topani, PT. Diamond Electric Indonesia

Perwakilan serikat pekerja:

Djoko Wahyudi, Federasi Serikat Pekerja Panasonic Gobel (FSPPG)
Iwan Setiawan, Federasi Serikat Pekerja Panasonic Gobel (FSPPG)
Fadly Rahma N, Federasi Serikat Pekerja Panasonic Gobel (FSPPG)
Thamrin Lihawa, Federasi Serikat Pekerja Panasonic Gobel (FSPPG)

Lainnya:

Mantovani L. Toruan, Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bekasi
Yonnie Maryani, Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bekasi
Dedi Permana, Yayasan Matsushita Gobel (YMG)
Ari Permana, Yayasan Matsushita Gobel (YMG)

Tim ahli:

Nita Roshita, ILO Konsultan

ILO:

Gita Lingga, Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste
Budi Setiawati, Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste
Dede Shinta Sudono, Proyek METI-Skill ILO
Dian Saptikasari, Proyek METI-Skill ILO

► Pendahuluan

Panduan pelatihan untuk pelatih ini disusun di bawah Proyek ILO Pengembangan Keterampilan dan Perilaku Bisnis yang Bertanggung Jawab untuk Transisi di Kantor Regional ILO untuk Asia dan Pasifik dan didanai oleh Kementerian Perekonomian, Perdagangan dan Industri Jepang.

Dengan tenaga kerja global menghadapi berbagai tantangan, misalnya populasi yang menua, hambatan untuk mengakses dan mengikuti pendidikan dan pembelajaran, serta pesatnya perubahan teknologi dan digitalisasi yang mempengaruhi dunia bisnis di semua tingkatan, maka sangat penting bagi pemberi kerja dan pekerja untuk berinvestasi dalam pengembangan keterampilan teknis dan non-teknis yang dibutuhkan oleh tenaga kerja secara berkelanjutan. Keterampilan ini memungkinkan para pekerja untuk meningkatkan kemampuan kerja dan produktivitas mereka dan perusahaan untuk meningkatkan daya saing, sehingga mendukung pengembangan karier individu maupun transformasi organisasi secara keseluruhan.

Perilaku bisnis yang bertanggung jawab (RBC) mengacu pada praktik yang diadopsi oleh bisnis untuk memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan ekonomi, lingkungan dan sosial. Ini mencakup mematuhi undang-undang terkait hak asasi manusia {HAM}, perlindungan lingkungan, standar ketenagakerjaan dan anti-korupsi, serta secara proaktif mempromosikan kesejahteraan manusia dan pembangunan berkelanjutan. Mempromosikan RBC melalui pengembangan keterampilan mengutamakan peningkatan kemampuan tenaga kerja, mendorong pembelajaran berkelanjutan dan memastikan bahwa pekerja dan pemberi kerja dapat beradaptasi dengan perubahan kebutuhan pasar dan kemajuan teknologi.

RBC juga berkenaan dengan penghormatan terhadap HAM di seluruh operasi bisnis dan rantai pasok. Di situlah pertumbuhan inklusif terjadi. Istilah “pertumbuhan inklusif” berarti menciptakan peluang bagi semua segmen masyarakat dan mendistribusikan manfaat peningkatan kemakmuran secara adil kepada seluruh anggota masyarakat. Pendekatan ini tidak hanya fokus pada tingkat pertumbuhan ekonomi, tetapi juga pada sejauh mana pertumbuhan tersebut dibagi di antara semua kelompok, termasuk masyarakat terpinggirkan dan kurang beruntung.

Komponen utama pertumbuhan inklusif meliputi:



Akses yang adil ke peluang: Memastikan bahwa semua individu memiliki akses yang adil ke pendidikan, perawatan kesehatan, ketenagakerjaan dan layanan penting lainnya.



Pelindungan sosial: Memberikan jaring pengaman dan sistem pendukung bagi anggota masyarakat yang rentan untuk melindungi mereka dari guncangan dan ketidakpastian ekonomi.



Penciptaan lapangan kerja: Memupuk lingkungan yang menciptakan peluang kerja, terutama di sektor-sektor yang dapat menyerap banyak tenaga kerja.



Mengurangi ketimpangan: Menerapkan kebijakan dan prakarsa dalam mengurangi kesenjangan pendapatan dan kekayaan, sehingga mendorong distribusi sumberdaya yang lebih adil.

Pertumbuhan inklusif sangat penting karena mendorong stabilitas sosial, mengurangi kemiskinan dan memastikan bahwa manfaat ekonomi tidak terpusat di tangan segelintir orang. Pertumbuhan inklusif juga mendorong model ekonomi yang lebih berkelanjutan karena pertumbuhan yang menyeluruh tidak cenderung menyebabkan kemerosotan ekonomi yang disebabkan oleh ketimpangan.

Modul-modul pelatihan yang diuraikan di bawah ini dirancang untuk mendukung pekerja dan dunia bisnis, khususnya usaha kecil dan menengah (UKM), dalam meningkatkan produktivitas seraya mematuhi standar RBC guna mencapai tujuan pertumbuhan inklusif. Modul-modul tersebut juga bertujuan untuk mendukung penciptaan lapangan kerja yang layak, sekaligus meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan serta kemampuan mereka untuk memenuhi harapan konsumen terkait praktik bisnis yang bertanggung jawab. Terakhir, modul-modul tersebut bertujuan untuk memfasilitasi pelatihan keterampilan baru dan peningkatan keterampilan pekerja sebagai tanggapan terhadap kemajuan teknologi yang pesat.

Modul-modul yang disusun bersifat pengantar dan dirancang untuk meningkatkan kesadaran pemberi kerja dan pekerja serta membekali peserta dengan pengetahuan mendasar tentang konsep-konsep utama di masing-masing topik, dengan tujuan untuk mendorong peningkatan keterampilan/pelatihan keterampilan baru dengan dukungan dari titik fokus/departemen sumberdaya manusia dan lembaga pelatihan publik. Untuk membuat proses lebih inklusif, berbagai teknik dan materi pelatihan, termasuk teknik dan materi visual, auditori dan kinestetik, digunakan di seluruh modul tersebut.

Tujuan penyusunan modul secara rinci tersebut adalah untuk memastikan pelatihan disampaikan dengan cara yang terstandarisasi dan benar yang menjamin bahwa semua peserta mendapatkan pelatihan dengan kualitas yang sama. Guna mencapai tingkat kualitas yang diinginkan, ILO telah memilih beberapa pelatih di antara para pelatih teknis, vokasi dan pendidikan dari lembaga publik atau mereka yang bertugas sebagai pelatih di perusahaan, serta perwakilan serikat pekerja dan organisasi pengusaha yang telah berpengalaman dalam memberikan pelatihan kepada pekerja.

Setelah menyelesaikan pelatihan, peserta pelatihan harus dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan mendasar tentang cara mempromosikan prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja seraya pada saat yang sama memenuhi kewajiban mereka sebagai pekerja, memfasilitasi adaptasi terhadap transformasi digital dan meningkatkan tanggapan terhadap tantangan lingkungan.

Program dan tujuan pembelajaran

Judul Sesi	Tujuan pembelajaran	Durasi
Sesi pembukaan	Gambaran umum RBC	15 menit
Modul 1: Prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja	Peserta akan: ▶ memahami alasan utama di balik prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja ILO dan bagaimana prinsip dan hak tersebut melindungi perusahaan dan pekerja; ▶ mengembangkan pemahaman dasar tentang hak-hak ketenagakerjaan dan tanggung jawab yang dimiliki oleh pekerja; ▶ mengetahui mengapa penting memiliki kebebasan untuk bergabung dan membentuk serikat pekerja dan hak untuk perundingan bersama; ▶ mempelajari apa itu kerja paksa dan pekerja anak dan mengapa penting menghapus praktik-praktik tersebut; ▶ mengetahui pentingnya menghapus diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan serta memahami peran pekerja dalam mencapainya; dan ▶ mengetahui pentingnya memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat.	180 menit
Modul 2: Keterampilan untuk transformasi digital	Peserta akan: ▶ memahami dampak teknologi digital terhadap cara kita bekerja, khususnya di sektor manufaktur otomotif, listrik dan elektronik; ▶ Memahami bagaimana teknologi digital dapat berkontribusi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi, seraya tetap konsisten dengan pertumbuhan yang berkelanjutan dan inklusif; ▶ memahami penggunaan dasar perangkat digital yang relevan dengan pekerjaan mereka; ▶ mengetahui dampak teknologi digital pada keselamatan dan kesehatan kerja (K3); ▶ memahami bagaimana perangkat digital dapat meningkatkan praktik kerja dan produktivitas yang berkelanjutan; ▶ menerapkan teknik pemecahan masalah dan pemikiran inovatif menggunakan perangkat digital; dan ▶ memahami prinsip-prinsip pekerjaan layak dan rantai pasok yang bertanggung jawab dalam konteks teknologi digital.	180 menit

Modul 3: Keterampilan untuk keberlanjutan lingkungan	Peserta akan: ▶ memahami konsep keberlanjutan lingkungan serta relevansi dan hubungannya dengan praktik kerja yang berkelanjutan; ▶ menyadari bagaimana kegiatan bisnis, terutama UKM, berdampak pada lingkungan tempat mereka beroperasi dan bagaimana mereka terdampak olehnya; ▶ mengetahui tantangan lingkungan dan peran pengusaha dan pekerja dalam menanganinya; ▶ memahami efisiensi energi dan praktik pengelolaan sumber daya; dan ▶ mengembangkan solusi dan praktik inovatif untuk keberlanjutan lingkungan.	180 menit
Sesi penutupan	Umpan balik dan refleksi	30 menit

Penggunaan panduan pelatihan ini



Harapan dari pelatih

- ▶ Pastikan keberhasilan pelaksanaan pelatihan dengan menggunakan materi yang disediakan dan mencapai tujuan program pelatihan.
- ▶ Fasilitasi pengembangan dan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan, isi, metode, teknik dan strategi pelatihan.
- ▶ Berikan umpan balik dan pelaporan tentang pelaksanaan pelatihan, terutama terkait tantangan yang dihadapi, memberikan saran, mengusulkan dan menerapkan langkah perbaikan, bila perlu.
- ▶ Antisipasi masalah, risiko dan hambatan yang dapat mempengaruhi laju pelatihan, sekaligus memastikan pelatihan berjalan dengan efisien dan tepat waktu.
- ▶ Kelola desain pelatihan serta tugas dan prosedur terkait penyampaian.



Mempersiapkan pelatihan

- ▶ Aturlah lingkungan pelatihan sedemikian rupa sehingga memfasilitasi terjadinya komunikasi yang efektif di antara peserta (sebaiknya berbentuk V dan U). Pastikan semua orang dapat melihat pelatih dan sebaliknya.
- ▶ Pastikan sirkulasi udara, pencahayaan dan pengaturan suara yang diperlukan telah dibuat, berdasarkan jumlah peserta.
- ▶ Jumlah peserta yang paling efektif disarankan sebanyak 20; jumlah total tidak boleh lebih dari 30.
- ▶ Saat membuat daftar peserta, aturan inklusivitas, misalnya mencapai distribusi gender yang seimbang atau hampir seimbang harus diutamakan (minimal 30 persen peserta adalah perempuan), serta menyertakan peserta penyandang disabilitas. Harap diberitahukan di dalam undangan bahwa perempuan dan penyandang disabilitas didorong untuk mengikuti pelatihan dan mengajukan pendaftaran sebelum memulai kegiatan untuk membantu kebutuhan penyandang disabilitas.
- ▶ Bila perlu, komunikasikan dengan perwakilan atau departemen sumberdaya manusia tempat di mana pelatihan akan dilakukan dan tinjaulah prosedur pelatihan organisasi bersangkutan.
- ▶ Pastikan materi yang akan digunakan dalam pelatihan sudah dikirim paling lambat tiga hari sebelum pelatihan dimulai sehingga tersedia staf di organisasi tersebut.
- ▶ Bacalah isi pelatihan sehari sebelum pelatihan dan selesaikan persiapan.
- ▶ Datanglah di lokasi pelatihan paling lambat 60 menit sebelum pelatihan dimulai dan lakukan pengecekan presentasi dan sistem suara.
- ▶ Tinjaulah daftar dan profil peserta sebelum pelatihan disampaikan.



Durasi pelatihan

- ▶ Total durasi program pelatihan adalah sembilan jam dan terdiri dari tiga modul berbeda, masing-masing berlangsung selama tiga jam—dengan sesi pembukaan selama 30 menit dan sesi penutupan selama 30 menit.



Metode pelatihan

- ▶ Metode dan teknik pengajaran aktif dalam kerangka pendidikan orang dewasa (andragogi) digunakan untuk mencapai tujuan pelatihan ini. Sepanjang pelatihan, peserta didorong untuk terlibat dalam kegiatan yang memicu rasa ingin tahu, eksplorasi, analisis dan penerapan berdasarkan apa yang mereka pelajari sesuai dengan pengalaman masing-masing, yang akan mendukung partisipasi aktif mereka dalam pembelajaran. Oleh karena itu, peserta harus didorong untuk berbagi gagasan dan pengalaman mereka di setiap tahap pelatihan.
- ▶ Masing-masing peserta akan didorong untuk melakukan kegiatan belajar mandiri di luar pelatihan guna memperkuat apa yang telah mereka pelajari.



Hubungan antarpelatih

- ▶ Jika memungkinkan, semua kegiatan harus dilakukan oleh dua pelatih.
- ▶ Pelatih sebelumnya harus saling berbagi topik dan memastikan bahwa materi pelatihan dibagi secara merata.
- ▶ Jika pelatihan dilakukan oleh seorang pelatih laki-laki dan seorang pelatih perempuan, prioritaskan pelatih laki-laki membahas masalah kesetaraan gender. Jika itu tidak memungkinkan, jelaskan topik tersebut bersama-sama. Hindari hanya pelatih perempuan saja yang menjelaskan materi tersebut.
- ▶ Para pelatih harus berdiskusi dan menyepakati apakah menginginkan adanya umpan balik di akhir pelatihan. Jika salah satu pelatih tidak menginginkan umpan balik, maka komentar tentang metode pelatihan dan sikap harus dihindari.
- ▶ Jangan pernah saling menyela dan campur tangan kecuali jika terjadi sikap seksis, rasis atau diskriminatif, dan jangan berbicara kecuali Anda diberi kesempatan berbicara.



Beberapa kiat tentang pengelolaan waktu di bawah tekanan waktu

- ▶ Alokasikan waktu dengan tepat untuk tiap bagian dan sesuaikan jadwal sesuai dengan kemajuan yang dicapai selama pelatihan.
- ▶ Gunakan waktu istirahat singkat secara strategis untuk mengelola waktu dan menjaga fokus serta energi peserta.
- ▶ Bersikaplah fleksibel dan bersiaplah menyesuaikan alur pelatihan jika bagian tertentu membutuhkan waktu lebih lama dari yang diperkirakan, seraya memastikan bahwa isi inti materi masih tercakup secara memadai.

Sesi pembukaan

Para pelatih yang terhormat,

Di bagian ini, Anda akan bertemu dengan orang-orang yang mengikuti program pelatihan untuk pertama kalinya. Penting bagi mereka untuk memahami siapa Anda, mengapa Anda memberikan pelatihan dan apa fungsi program ini bagi mereka. Pendahuluan sangat penting untuk membangun kepercayaan antara pelatih dan peserta. Harapan Anda terhadap peserta, serta harapan mereka terhadap pelatihan harus jelas dan eksplisit. Peserta dapat mengikuti ketiga modul pelatihan yang diuraikan dalam panduan ini atau mereka dapat mengikuti satu atau dua saja. Oleh karena itu, terlepas dengan modul pelatihan mana Anda memulai, jika itu adalah pertama kalinya kelompok tersebut mengikuti, mulailah dengan sesi pembukaan. Pada sesi pembukaan, Anda juga harus memberikan gambaran umum tentang RBC dan hubungan antara prinsip ketenagakerjaan dan bisnis. Gambaran umum tersebut juga harus mencakup pentingnya mempromosikan uji tuntas terkait bisnis dan HAM.

Pertama, sapaah peserta dengan senyuman hangat. Kemudian perkenalkan diri Anda.

Perkenalan pelatih

Halo, saya ...

Perkenalkan diri Anda dalam dua atau tiga kalimat. Pastikan menyebutkan nama Anda, pendidikan Anda dan peran Anda dalam program ini.

Saya akan memimpin lokakarya ini bersama dengan teman pelatih saya.

Serahkan kepada teman pelatih Anda untuk memperkenalkan diri dengan cara yang sama.

Perkenalan singkat dengan peserta

Sekarang, saya ingin mengenal Anda secara singkat. Bisakah setiap orang menyebutkan nama, posisi dan berapa tahun telah bekerja dalam satu atau dua kalimat?

Mintalah peserta memperkenalkan diri satu per satu, masing-masing tidak lebih dari satu menit

Terima kasih banyak, sekarang kita sudah berkenalan secara singkat. Sebentar lagi, kita akan memainkan sebuah permainan kecil untuk saling mengenal lebih jauh, tetapi pertama-tama saya ingin secara singkat memperkenalkan ILO kepada Anda.

Apa itu ILO?



Catatan untuk pelatih: Jelaskan ILO dengan singkat berdasarkan informasi yang diberikan di bawah ini.

Organisasi Perburuhan Internasional—ILO—adalah sebuah Organisasi Perserikatan Bangsa-Bangsa yang bertujuan untuk mengatur, mengembangkan dan meningkatkan kehidupan kerja di tingkat lokal, nasional, regional dan internasional. Organisasi ini berupaya mengembangkan, mempromosikan dan menerapkan standar ketenagakerjaan internasional, termasuk prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja sejak tahun 1919. ILO telah mencetak beberapa pencapaian konkret yang berdampak signifikan terhadap standar ketenagakerjaan dan hak-hak pekerja secara global. Penetapan delapan jam kerja sehari pada 1919 merupakan salah satu pencapaian ILO yang paling konkret.

Dalam ekonomi global saat ini, standar ketenagakerjaan internasional menjadi komponen penting kerangka internasional yang memastikan bahwa pertumbuhan ekonomi global memberikan manfaat bagi semua orang. Standar ketenagakerjaan internasional berupaya memastikan bahwa pertumbuhan ekonomi berjalan seiring dengan peningkatan standar hidup. Dalam konteks globalisasi, standar ketenagakerjaan

internasional juga membantu mencegah pemerintah dan pengusaha menurunkan standar ketenagakerjaan dalam upaya mendapatkan keunggulan komparatif yang lebih besar dalam perdagangan internasional.

Kita dapat mempelajari lebih lanjut tentang kerja ILO melalui situs webnya dengan mengklik kode QR ini dan Agenda Pekerjaan yang Layak ILO di Lampiran III:



Kode QR: Tentang ILO

Kartu info: Konvensi-konvensi mendasar ILO (pelatih tidak perlu membaca semua konvensi tersebut dan menganjurkan peserta untuk mengunjungi situs web ILO untuk informasi lebih lanjut)

1. *Konvensi Kerja Paksa (No. 29)*

Tahun Adopsi: 1930

Tujuan: Melarang kerja paksa atau kerja wajib.

2. *Protokol 2014 untuk Konvensi Kerja Paksa, 1930 (No. 29)*

Tahun Adopsi: 2014

Tujuan: Melengkapi Konvensi Kerja Paksa 1930 (No. 29) dan instrumen internasional yang ada dengan memberikan panduan khusus mengenai langkah-langkah efektif yang harus diambil untuk menghapuskan segala bentuk kerja paksa.

3. *Konvensi Penghapusan Kerja Paksa (No. 105)*

Tahun Adopsi: 1957

Tujuan: Memastikan penghapusan kerja paksa dalam segala bentuknya.

4. *Konvensi Kebebasan Berserikat dan Pelindungan Hak Berorganisasi (No. 87)*

Tahun Adopsi: 1948

Tujuan: Menjamin kebebasan berserikat dan hak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja.

5. *Konvensi Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama (No. 98)*

Tahun Adopsi: 1949

Tujuan: Melindungi hak berorganisasi dan mempromosikan perundingan bersama.

6. *Konvensi Usia Minimum (No. 138)*

Tahun Adopsi: 1973

Tujuan: Menetapkan usia minimum untuk masuk kerja.

7. *Konvensi Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (No. 182)*

Tahun Adopsi: 1999

Tujuan: Menghapus bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak.

8. *Konvensi Upah Setara (No. 100)*

Tahun Adopsi: 1951

Tujuan: Memastikan upah setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang bernilai sama

9. *Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan) (No. 111)*

Tahun Adopsi: 1958

Tujuan: Menghapuskan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Pekerja tidak boleh mengalami diskriminasi berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, asal usul kebangsaan atau asal sosial.

10. *Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (No. 155)*

Tahun Adopsi: 1981

Tujuan: Memastikan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja nasional yang koheren serta tindakan yang harus diambil oleh pemerintah dan perusahaan untuk mempromosikan keselamatan dan kesehatan kerja untuk meningkatkan kondisi kerja.

11. *Kerangka Kerja Promosi untuk Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (No. 187)*

Tahun Adopsi: 2006

Tujuan: Mempromosikan peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja yang berkesinambungan guna mencegah cedera, penyakit dan kematian akibat kerja.

Konvensi-Konvensi tersebut menjadi inti upaya ILO untuk meningkatkan kondisi kerja dan melindungi hak-hak pekerja secara global. Masing-masing Konvensi menetapkan standar dan kewajiban khusus untuk memastikan bahwa pekerja diperlakukan dengan bermartabat dan hormat (untuk Konvensi yang diratifikasi oleh Indonesia, lihat Lampiran III).

Relevansi RBC

Terdapat tiga instrumen internasional yang menjadi titik acuan utama bagi RBC, dalam hal menyatakan harapan dan panduan yang jelas tentang bagaimana perusahaan dapat bertindak secara bertanggung jawab:

- ▶ Deklarasi Tripartit tentang Prinsip-prinsip terkait Perusahaan Multinasional dan Kebijakan Sosial (Deklarasi PMN)
- ▶ Pedoman OECD untuk Perusahaan Multinasional tentang Perilaku Bisnis yang Bertanggung Jawab
- ▶ Prinsip-prinsip Panduan tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia: Menerapkan Kerangka Kerja “Melindungi, Menghormati dan Memulihkan”.

Ketiga instrumen ini selaras dalam pendekatannya dan saling melengkapi.

ILO mempromosikan RBC untuk mewujudkan pekerjaan layak dan mendorong bisnis dalam semua ukuran dan sektor untuk menyelaraskan operasi mereka dengan prinsip-prinsip standar ketenagakerjaan internasional dan panduan yang diberikan oleh Deklarasi PMN, yang mencerminkan praktik baik untuk semua perusahaan. Deklarasi PMN juga memberikan panduan untuk pemerintah dan mitra sosial tentang lingkungan yang kondusif bagi RBC.

Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip RBC, perusahaan dapat memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kemajuan ekonomi dan sosial serta terwujudnya pekerjaan layak bagi semua orang, dan untuk meminimalkan dan memecahkan kesulitan yang mungkin timbul akibat berbagai operasi mereka.

Deklarasi PMN merupakan instrumen ILO tentang RBC yang memberikan panduan langsung bagi perusahaan (multinasional dan nasional) tentang kebijakan sosial dan praktik yang inklusif, bertanggung jawab dan berkelanjutan untuk mewujudkan pekerjaan layak (Tujuan 8 dari Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDG)). Ini merupakan satu-satunya instrumen RBC global yang dijabarkan dan diadopsi oleh pemerintah, pengusaha dan pekerja dari seluruh dunia. Deklarasi ini diadopsi pada 1977 dan telah diubah beberapa kali—pada 2000, 2006, 2017 dan terkini pada 2022. Prinsip-prinsipnya ditujukan kepada perusahaan multinasional dan nasional, pemerintah negara asal dan negara tuan rumah, serta organisasi pengusaha dan organisasi pekerja dan memberikan panduan di bidang-bidang seperti ketenagakerjaan, pelatihan, kondisi kerja dan hidup, hubungan industrial dan kebijakan umum. Panduan yang terkandung dalam Deklarasi PMN didasarkan terutama pada prinsip-prinsip yang terkandung di dalam standar ketenagakerjaan internasional.

Gambaran umum RBC dan uji tuntas HAM



Catatan untuk pelatih: Buatlah paparan untuk menyampaikan informasi di bawah ini kepada para peserta pelatihan. Paparan harus menyertakan ringkasan dan informasi tambahan yang akan disampaikan secara lisan.

Bisnis berkontribusi pada pembangunan ekonomi dan sosial melalui penciptaan lapangan kerja, pengembangan keterampilan dan teknologi, serta penyediaan barang dan jasa. Pada saat yang sama, kegiatan bisnis dapat berdampak buruk pada manusia, lingkungan dan masyarakat. Karena alasan ini, RBC menjadi semakin penting di semua sektor.

Kebijakan umum RBC yang harus dipertimbangkan dan dipromosikan oleh perusahaan sesuai dengan Pedoman OECD untuk Perusahaan Multinasional tentang Perilaku Bisnis yang Bertanggung Jawab.

Sebagaimana ditetapkan dalam Bab II Pedoman OECD, perusahaan harus sepenuhnya mempertimbangkan kebijakan yang telah ditetapkan di negara tempat mereka beroperasi. Dalam hal ini:

A. Perusahaan harus:

1. memberikan kontribusi pada kemajuan ekonomi, lingkungan dan sosial dengan tujuan mencapai pembangunan berkelanjutan.
2. menghormati HAM yang diakui secara internasional pada orang-orang yang terdampak oleh kegiatan mereka.
3. mendorong peningkatan kapasitas lokal dengan terlibat dalam kerja sama erat dengan masyarakat, termasuk kepentingan bisnis, serta mengembangkan kegiatan perusahaan di pasar dalam negeri dan luar negeri, sesuai dengan kebutuhan praktik komersial yang baik.
4. mendorong pembentukan modal manusia, khususnya dengan menciptakan kesempatan kerja dan memfasilitasi kesempatan pelatihan bagi pekerja.
5. memastikan transparansi dan integritas dalam kegiatan lobi dan menahan diri untuk mencari atau menerima pengecualian yang tidak dimaksudkan di dalam kerangka hukum atau peraturan terkait HAM, lingkungan, kesehatan, keselamatan, ketenagakerjaan, perpajakan, insentif keuangan atau masalah lainnya.
6. mendukung dan menegakkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik serta mengembangkan dan menerapkan praktik tata kelola perusahaan secara baik, termasuk di seluruh kelompok perusahaan.
7. mengembangkan dan menerapkan praktik pengaturan mandiri dan sistem manajemen efektif yang memupuk hubungan kepercayaan dan saling percaya antara perusahaan dan masyarakat tempat mereka beroperasi.
8. meningkatkan kesadaran dan kepatuhan pekerja yang dipekerjakan oleh perusahaan multinasional terkait kebijakan perusahaan, melalui sosialisasi kebijakan tersebut, termasuk melalui program pelatihan.
9. menahan diri dari tindakan diskriminatif atau disipliner atau melakukan tindakan balasan terhadap pekerja, perwakilan serikat pekerja atau perwakilan pekerja lain yang membuat laporan yang sah kepada manajemen atau sebagaimana mestinya kepada otoritas publik yang berwenang tentang praktik yang melanggar hukum, Pedoman OECD atau kebijakan perusahaan.
10. menahan diri dan mengambil langkah-langkah untuk mencegah penggunaan tindakan balasan, termasuk oleh entitas perusahaan yang memiliki hubungan bisnis dengannya terhadap orang atau kelompok yang dapat menyelidiki atau menyampaikan kekhawatiran—atau berusaha melakukannya—berkenaan dengan dampak buruk aktual atau potensial yang terkait dengan operasi, produk atau layanan perusahaan. Ini mencakup mempromosikan sebuah lingkungan tempat individu dan kelompok merasa aman untuk menyampaikan kekhawatiran dan, jika relevan, berkontribusi pada pemulihan dampak buruk dari tindakan balasan bila terjadi.
11. melakukan uji tuntas berbasis risiko, misalnya dengan memasukkannya ke dalam sistem manajemen risiko perusahaan, guna mengidentifikasi, mencegah dan mengurangi dampak buruk aktual dan potensial, sebagaimana dijelaskan di paragraf 12 dan 13 di bawah, dan menjelaskan bagaimana dampak

ini ditangani. Sifat dan tingkat uji tuntas bergantung pada keadaan dan situasi tertentu.

12. menghindari menyebabkan atau berkontribusi pada dampak buruk pada hal-hal yang tercakup dalam Pedoman OECD, melalui kegiatan mereka sendiri, dan menangani dampak tersebut bila terjadi, termasuk dengan menyediakan atau melakukan kerja sama dalam pemulihan dampak buruk.
13. berusaha mencegah dampak buruk atau memitigasi dampak buruk bila mereka tidak berkontribusi pada dampak tersebut, termasuk yang terkait langsung dengan operasi, produk atau layanan mereka melalui hubungan bisnis. Ini tidak dimaksudkan untuk mengalihkan tanggung jawab dari entitas yang menyebabkan dampak buruk kepada perusahaan yang memiliki hubungan bisnis dengannya.
14. selain menangani dampak buruk terkait masalah yang tercakup dalam Pedoman OECD, jika memungkinkan mendorong entitas yang memiliki hubungan bisnis dengan perusahaan untuk menerapkan prinsip-prinsip RBC yang sesuai dengan Pedoman OECD.
15. terlibat secara optimal dengan pemangku kepentingan terkait atau perwakilan sah mereka sebagai bagian dari pelaksanaan uji tuntas dan untuk memberikan kesempatan agar pandangan mereka diperhitungkan berkenaan dengan kegiatan yang dapat berdampak signifikan terhadap mereka terkait dengan masalah yang tercakup dalam Pedoman OECD.
16. menjauhkan diri dari keterlibatan yang tidak pantas dalam kegiatan politik.

B. Perusahaan juga didorong untuk:

Terlibat dalam atau mendukung, bila perlu, prakarsa swasta atau multipemangku kepentingan dan dialog sosial tentang RBC, sekaligus memastikan bahwa prakarsa tersebut mempertimbangkan dampak sosial dan ekonomi terhadap negara berkembang dan standar yang diakui secara internasional yang ada.

Gambaran umum uji tuntas HAM

Untuk mengidentifikasi, mencegah, mengurangi dan memperhitungkan cara menangani dampak buruk terhadap HAM, perusahaan bisnis harus melakukan uji tuntas HAM. Proses tersebut harus mencakup penilaian dampak HAM aktual dan potensial, mengintegrasikan dan menindaklanjuti temuan, melacak tanggapan, dan mengomunikasikan bagaimana dampak tersebut ditangani.

Uji tuntas HAM:

- ▶ Harus mencakup dampak buruk HAM yang dapat disebabkan atau ikut ditimbulkan oleh perusahaan bisnis melalui kegiatannya sendiri, atau yang dapat secara langsung dikaitkan dengan operasi, produk atau layanannya melalui hubungan bisnisnya;
- ▶ Akan beragam kompleksitasnya tergantung pada ukuran perusahaan bisnis, risiko keparahan dampak HAM dan sifat serta konteks operasinya;
- ▶ Harus berkesinambungan, dengan menyadari bahwa risiko HAM dapat berubah seiring waktu, seiring dengan berkembangnya operasi dan konteks operasi perusahaan bisnis.

Pemerintah Indonesia menerbitkan Peraturan Presiden yang mengatur Strategi Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia (Stranas BHAM) dengan menetapkan definisi istilah yang digunakan dalam peraturannya. Peraturan Stranas BHAM mencakup: 1) kewajiban kementerian/lembaga dan pemerintah daerah untuk melindungi HAM dalam kegiatan bisnis; 2) tanggung jawab pelaku bisnis untuk menghormati HAM; dan 3) akses ke pemulihan bagi korban dugaan pelanggaran HAM dalam kegiatan bisnis. Untuk melaksanakan Stranas BHAM, dibentuklah Gugus Tugas Nasional Bisnis dan Hak Asasi Manusia (GTN BHAM).

Anda dapat menemukan peraturan tersebut pada tautan ini:



Kode QR: Hak Asasi Manusia dan Bisnis

Pengenalan program



Catatan untuk pelatih: Buatlah slide untuk menyampaikan informasi di bawah ini kepada para peserta pelatihan. Slide harus menyertakan ringkasan dan informasi tambahan yang akan disampaikan secara lisan.

Pengembangan keterampilan merupakan prioritas kebijakan utama untuk mencapai transisi yang adil menuju perekonomian dan masyarakat yang berkelanjutan secara lingkungan. Pedoman ILO untuk transisi yang adil menuju perekonomian yang berkelanjutan secara lingkungan menyatakan bahwa pemerintah dan mitra sosial harus memberikan kesempatan pelatihan untuk peningkatan keterampilan dan pelatihan keterampilan baru serta pembelajaran awal di bidang praktik bisnis ramah lingkungan serta teknologi dan inovasi yang ramah lingkungan.

Hari ini, kita akan bekerja bersama selama tiga hingga empat jam.



Catatan untuk pelatih: Bagikan Lampiran I: Program pelatihan untuk tiap modul.

Sebagaimana dapat Anda lihat dalam program ini, kita akan fokus pada tiga topik utama: Prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja, keterampilan untuk transformasi digital dan keterampilan untuk keberlanjutan lingkungan. Kita akan membahas berbagai topik, misalnya hak-hak di tempat kerja, hak serikat pekerja, diskriminasi, komunikasi antarbudaya yang efektif, kesetaraan gender, kesadaran keberlanjutan lingkungan dan transisi yang adil. Bila diperlukan, kami akan memberi Anda informasi untuk dibaca, tetapi sebagian besar Anda akan membahas topik-topik tersebut dengan peserta lain. Kita akan melakukan berbagai kegiatan, kerja kelompok dan permainan. Kita juga akan memiliki waktu rehat, meliputi rehat kopi dan makan.



Catatan untuk pelatih: Saat memperkenalkan program, cukup sebutkan topiknya. Agar penggunaan waktu efisien, kami sarankan tidak membahas secara rinci apa yang akan dilakukan di masing-masing topik

Menetapkan aturan umum

Sepanjang pelatihan, kami ingin menciptakan sebuah lingkungan di mana setiap orang dapat berbagi contoh dari kehidupan mereka sendiri, berbagi pengalaman dan berbincang. Pada prinsipnya, kami ingin menjadikan pelatihan ini sebagai tempat yang aman untuk berbagi pengalaman dan pembelajaran, sekaligus mengakui privasi digital peserta selama dokumentasi. **Pastikan semua orang setuju untuk berbagi foto dan video.**

Oleh karena itu, penting untuk memahami kebutuhan masing-masing orang dan menetapkan aturan umum. Pelatih dapat menggunakan Kahoot, Mentimeter atau Slido untuk mendapatkan jawaban cepat dari peserta atau menyiapkan gambar pohon dan meminta peserta menuliskan pemikiran mereka dalam aturan umum dan harapan.



Catatan untuk pelatih: Bacakan jawaban dengan suara keras. Jelaskan apakah Anda dapat memenuhi harapan. Tunjukkan bagian mana dari program lokakarya ini yang akan membahas harapan yang dapat Anda penuhi.

Prinsip komunikasi tanpa kekerasan: Terdapat pendekatan yang kami sebut komunikasi tanpa kekerasan, yang sangat kami tekankan dalam pendidikan orang dewasa. Kita semua memiliki kebutuhan, pengamatan, perasaan dan permintaan yang berbeda. Saat berkomunikasi satu sama lain, pertama-tama kita harus mengamati tanpa menghakimi orang lain. Kita harus mampu mengungkapkan perasaan sambil menyampaikan hal-hal yang berarti bagi kita. Misalnya, terdapat perbedaan besar antara mengatakan “Anda jahat” kepada seseorang dan mengatakan “perilaku ini membuat saya sangat marah”. Saat kita mengatakan “Anda jahat”, kita menghakimi karakter orang lain dan membuat mereka kehilangan kata-kata untuk membela diri. Tetapi jika kita mengatakan “perilaku ini membuat saya sangat marah”, kita memberi

orang lain itu kesempatan untuk memahami dampak perilaku mereka terhadap kita. Oleh karena itu, jangan ragu untuk saling mengungkapkan perasaan kita dan mengomunikasikan kebutuhan dan perasaan kita.

Pemecah kebekuan



Catatan untuk pelatih: Pilihlah pemecah kebekuan yang sesuai dari Lampiran I, berdasarkan ukuran dan tingkat kelompok. Anda juga dapat memilih pemecah kebekuan Anda sendiri. Jika Anda lebih memilih pemecah kebekuan sendiri, harap diingat bahwa tujuan pemecah kebekuan adalah untuk meningkatkan partisipasi, membangun kepercayaan dan meningkatkan motivasi kelompok dengan memfasilitasi interaksi di dalam kelompok.

► Modul 1: Prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja

Tujuan modul

Meningkatkan akses dan pengetahuan pekerja tentang bisnis dan HAM, dengan fokus pada Konvensi inti ILO dan prinsip serta hak mendasar di tempat kerja, meliputi hak-hak pekerja secara umum; kebebasan berserikat dan pengakuan efektif terhadap hak atas perundingan bersama; penghapusan pekerja anak; penghapusan semua bentuk kerja wajib; penghapusan diskriminasi dalam segala bentuknya; dan mempromosikan K3. Dengan demikian, tujuannya adalah meningkatkan kemampuan pekerja untuk beradaptasi dengan perubahan kondisi kerja dan meningkatkan produktivitas mereka sebagai hasilnya, memberi pengetahuan dan meningkatkan kesadaran mereka dan pada akhirnya berkontribusi pada pengurangan ketimpangan dan tujuan besarnya, yaitu kemakmuran dan keberlanjutan.

Hasil pembelajaran

Pada akhir modul ini, peserta akan:

- memahami alasan utama di balik prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja ILO dan bagaimana prinsip dan hak tersebut melindungi perusahaan dan pekerja;
- mengembangkan pemahaman dasar tentang hak-hak ketenagakerjaan dan tanggung jawab yang dimiliki oleh pekerja;
- mengetahui mengapa penting memiliki kebebasan untuk bergabung dan membentuk serikat pekerja serta untuk perundingan bersama;
- mempelajari apa itu kerja paksa dan pekerja anak serta mengapa penting menghapus praktik-praktik tersebut;
- mengetahui pentingnya menghapus diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan juga memahami peran pekerja dalam mencapainya; dan
- Mengetahui pentingnya memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Program dan tujuan pembelajaran

Durasi: 240 menit

Sesi	Waktu	Hasil	Metode
Pengantar dan gambaran umum	15 menit	Pengantar tujuan dan isi Modul 1. Perkenalan peserta dan penetapan harapan	Pengarahan dan interaksi peserta.

Prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja	35 menit	▶ Memahami prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja ILO (penghapusan pekerja anak; penghapusan semua bentuk kerja paksa atau wajib kerja; penghapusan semua bentuk diskriminasi; K3; dan kebebasan berserikat dan pengakuan atas hak untuk berunding bersama) ▶ Kesempatan bagi perempuan dan laki-laki untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan produktif dalam kondisi kebebasan, kesetaraan, keamanan dan bermartabat ▶ Pekerjaan layak ▶ Stabilitas dan jaminan kerja ▶ Upah setara dan layak ▶ Jaminan sosial	▶ Presentasi interaktif singkat dan diskusi kelompok ▶ Kegiatan: Melakukan yang dikatakan ▶ Video: "Jalan ini menuju keadilan sosial"
Penghapusan pekerja anak	20 menit	▶ Memahami pekerja anak ▶ Konteks global dan nasional ▶ Posisi ILO ▶ Apa yang harus dilakukan?	▶ Presentasi/kegiatan: Benar atau salah? ▶ Diskusi kelompok
Penghapusan kerja paksa	15 menit	Apa itu kerja paksa?	Contoh, diskusi kelompok
Rehat	10 menit		
Penghapusan segala bentuk diskriminasi	20 menit	▶ Memahami penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan ▶ Jenis diskriminasi (gender, etnik, ras, disabilitas, usia) ▶ Bagaimana mengatasi diskriminasi?	▶ Presentasi ▶ Studi kasus dan diskusi kelompok

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	20 menit	▶ Memahami pentingnya K3 ▶ Memahami kekerasan berbasis gender di tempat kerja	Presentasi/kegiatan: Perburuan risiko
Kebebasan berserikat dan perundingan bersama	30 menit	▶ Memahami hak atas kebebasan berserikat dan perundingan bersama ▶ Pentingnya dan relevansi ▶ Posisi ILO terkait kebebasan berserikat ▶ Peran dan fungsi serikat pekerja	▶ Diskusi kelompok ▶ Video: "Kebun yang Adil" ▶ Kegiatan: Pendukung serikat pekerja
Penutup dan evaluasi	10 menit	Evaluasi Modul 1	Pengumpulan umpan balik dan penutup

Sesi 1: Pengantar dan gambaran umum



Durasi: 15 menit



Metode: Presentasi, diskusi kelompok



Bahan: Proyektor, slide, buku tulis, pena

Di Modul 1, akan membahas hak-hak dan **tanggung jawab** mendasar kita sebagai pekerja.

Dengan bekerja memungkinkan kita untuk menafkahi keluarga, memastikan mereka memiliki akses ke makanan, tempat tinggal, pendidikan dan perawatan kesehatan. Melalui pekerjaan, kita dapat menciptakan lingkungan yang aman dan mendukung orang-orang yang kita cintai. Namun, hal ini memerlukan jaminan bahwa ada peluang bagi perempuan dan laki-laki untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan produktif dalam kondisi kebebasan, kesetaraan, keamanan dan martabat.

Pada gilirannya, pekerjaan yang layak dan produktif berkontribusi pada perbaikan komunitas tempat kita tinggal. Selain itu, melalui pekerjaan kita, kita juga dapat berkontribusi pada penyediaan layanan atau produk yang mungkin dibutuhkan oleh orang lain di masyarakat. Terakhir, jika kegiatan kita dinyatakan secara penuh, dilindungi oleh undang-undang dan memberikan perlindungan tenaga kerja dan sosial yang memadai, yang mencakup pengakuan dan pendaftaran perusahaan secara hukum serta kepatuhan mereka terhadap peraturan. Hal ini juga mendukung pembiayaan layanan publik seperti pendidikan, infrastruktur dan keamanan publik.

Oleh karena itu, dengan berproduksi dan memiliki kesempatan untuk mengakses pekerjaan yang layak dan produktif, kita menjadi aktor yang efektif dalam pembangunan negara kita.

Mari kita mulai dengan sebuah pertanyaan untuk kelompok:



Pertanyaan: Bagaimana kerja bermanfaat bagi Anda?



Catatan untuk pelatih: Dengarkan jawaban dari kelompok. Anda dapat menggunakan tanggapan di bawah ini sebagai pengingat atau untuk melengkapi jawaban.



Pertanyaan: Apa saja manfaat pribadi dari bekerja menurut Anda?

1. Kemandirian finansial

- ▶ Penghasilan stabil: Bekerja memberikan penghasilan tetap, yang memungkinkan individu untuk menghidupi diri sendiri dan keluarga, membayar tagihan dan menabung untuk masa depan.
- ▶ Tabungan dan investasi: Pekerjaan tetap memudahkan kemampuan untuk menabung uang dan berinvestasi dalam tujuan finansial jangka panjang, misalnya membeli rumah atau membiayai pendidikan.

2. Pertumbuhan dan pengembangan pribadi

- ▶ Pengembangan keterampilan: Pekerjaan sering kali mengharuskan kita untuk mempelajari keterampilan baru atau meningkatkan keterampilan yang sudah ada, yang dapat mengantarkan pada pertumbuhan pribadi dan profesional.
- ▶ Kemajuan karier: Memperoleh pengalaman dan keahlian di suatu bidang dapat membuka pintu untuk promosi dan peluang baru.

3. Kesejahteraan mental dan fisik

- ▶ Rasa memiliki tujuan: Memiliki pekerjaan dapat memberikan rasa memiliki tujuan dan kepuasan, yang berkontribusi pada kesehatan mental secara keseluruhan.
- ▶ Rutinitas dan struktur: Pekerjaan menyediakan rutinitas terstruktur, yang dapat meningkatkan manajemen waktu dan produktivitas.

4. Interaksi sosial

- ▶ Peluang berjejaring: Tempat kerja merupakan lingkungan sosial tempat orang-orang dapat bertemu orang baru, menjalin hubungan profesional dan memperluas jaringan mereka.
- ▶ Kerja sama tim: Bekerja sama dengan rekan kerja dalam proyek menumbuhkan keterampilan kerja tim dan komunikasi.

5. Kontribusi terhadap masyarakat

- ▶ Kontribusi ekonomi: Pekerja memberikan kontribusi terhadap perekonomian melalui produktivitas mereka dan dengan membayar pajak yang mendukung layanan publik dan infrastruktur.
- ▶ Keterlibatan masyarakat: Pekerjaan sering kali mengharuskan berpartisipasi dalam kegiatan masyarakat dan mendukung bisnis lokal, sehingga menumbuhkan rasa kebersamaan dan tanggung jawab sosial.

6. Kepuasan pribadi

- ▶ Mencapai tujuan: Kerja memungkinkan individu menetapkan dan mencapai tujuan pribadi dan profesional, sehingga mengantarkan pada rasa pencapaian.
- ▶ Keseimbangan kerja dan hidup: Banyak pekerjaan menawarkan manfaat, misalnya lembur berbayar, perawatan kesehatan dan program pensiun, yang berkontribusi pada gaya hidup seimbang dan sehat.

Dengan mengetahui dan menghargai manfaat-manfaat tersebut, individu dapat menemukan kepuasan dan motivasi yang lebih besar dalam pekerjaan mereka, yang mengantarkan pada kehidupan yang lebih memuaskan dan seimbang.

Sesi 2: Prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja



Durasi: 35 menit



Metode: Presentasi, diskusi kelompok, kegiatan kelompok



Bahan: Proyektor, slide, buku tulis, pena, kartu tanda, kartu benar atau salah

► Kegiatan: Melakukan yang dikatakan¹



Tujuan: Memahami level peserta saat ini dan harapan mereka dari pelatihan ini.



Durasi: 10 menit



Petunjuk: Mulailah diskusi tentang ketenagakerjaan dengan mengatur barisan di ruang kerja. Anda akan memasang tanda-tanda ini di empat sudut ruangan:

"Tentu saja"

"Ya, hingga batas tertentu"

"Tidak terlalu"

"Sama sekali tidak"

Kemudian Anda akan membuat beberapa pernyataan dan peserta diminta untuk pindah ke sudut yang menurut mereka paling dekat dengan jawabannya. Pernyataan tersebut dapat berupa (*catatan: Pilih 5-7 saja untuk menghemat waktu*)

- a. Saya merasa yakin bisa mendapatkan pekerjaan yang layak dalam jangka pendek.
- b. Pekerjaan paruh waktu dan informal adalah masalah pekerja, bukan pemberi kerja.
- c. Saya cukup tahu tentang digitalisasi pekerjaan.
- d. Saya merasa yakin bisa merekrut seseorang dengan keahlian yang tepat untuk mengisi lowongan saya.
- e. Serikat pekerja berkontribusi pada upaya membela hak-hak pekerja dalam beberapa tahun terakhir.
- f. Perusahaan saya mendukung pekerja dan memberi mereka informasi yang akurat dan terkini mengenai hak-hak mereka.
- g. Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang hak dan kewajiban saya sebagai pekerja.
- h. Perusahaan saya terlibat secara bermakna dengan pekerja dan perwakilan pekerja dalam melaksanakan uji tuntas terhadap prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja dan untuk memberikan kesempatan bagi pandangan pekerja untuk diperhitungkan sehubungan dengan kegiatan yang dapat berdampak signifikan terhadap pekerjaan dan kesejahteraan mereka.
- i. Pekerjaan ramah lingkungan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mengakses pekerjaan tersebut penting bagi kemakmuran kita di masa depan.
- j. Diskriminasi di tempat kerja adalah hal biasa.

¹ Diadopsi dari ILO, *Youth Rights @ Work: A Facilitator's Guide by and for Indonesian Trade Unions*.

Anda dapat bertanya kepada peserta mengapa mereka merasa demikian. Namun, jangan biarkan diskusi semakin mendalam. Jelaskan bahwa pelatihan ini dirancang untuk menciptakan kesempatan bagi mereka dalam meningkatkan bidang-bidang yang mereka rasa kurang dan akan ada banyak kesempatan untuk membahas semua topik ini secara rinci di sepanjang proses pelatihan.

Pekerjaan layak

Mari kita mulai dengan konsep utama: “Pekerjaan layak”.

Ya, kita tahu bahwa bekerja merupakan tanggung jawab sekaligus kebutuhan bagi kita. Namun, kita tidak dapat mengklaim bahwa setiap bentuk pekerjaan atau praktik di dalam kehidupan kerja dilakukan dengan cara yang sesuai dengan martabat manusia. Misalnya, sepanjang sejarah dan hingga baru-baru ini, perbudakan dan kerja paksa merupakan bentuk pekerjaan yang lazim, sebagaimana terlihat dalam peradaban kuno seperti Mesir dan Roma, perdagangan budak transatlantik dan perbudakan di Eropa abad pertengahan, serta dalam praktik modern seperti kerja paksa, perdagangan manusia dan kerja paksa yang diberlakukan oleh negara.

Meskipun tidak meluas dan sistematis seperti dulu, kita masih dapat melihatnya berlanjut hingga saat ini. ILO memperkirakan masih ada 24,9 juta orang, sebagian besar migran, yang menjadi korban kerja paksa. Pekerja migran sangat rentan terhadap kerja paksa karena faktor-faktor seperti kekurangan di status hukum, kendala bahasa dan terbatasnya jaringan sosial. Komisi Pemberdayaan Perempuan dan Pelindungan Anak (KPPPA) Indonesia mencatat 256 kasus perdagangan orang pada 2021, meningkat dibandingkan dengan 213 kasus pada 2020. Eksploitasi anak juga meningkat, dengan lebih dari 165 kasus yang dilaporkan pada 2021 dari 133 kasus pada 2020.

Kita juga sering menghadapi masalah seperti pelecehan dan kekerasan psikologis di tempat kerja. Oleh karena itu, sangat penting bagi pengusaha untuk memfasilitasi akses perempuan dan laki-laki terhadap pekerjaan yang layak dan produktif dalam kondisi kebebasan, kesetaraan, keamanan dan martabat, dan sejalan dengan standar ketenagakerjaan internasional, termasuk prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar ILO di tempat kerja.



Pertanyaan: Apa yang dimaksud dengan pekerjaan layak menurut Anda?



Catatan untuk pelatih:

- ▶ Pilihlah jawaban dari tiga peserta secara acak, lanjutkan dengan definisi berikut. Batasi jawaban maksimal satu menit setiap orang.
- ▶ Buatlah paparan dengan menggunakan informasi di bawah ini untuk memberikan informasi kepada peserta.

ILO mendefinisikan konsep pekerjaan layak sebagai pekerjaan yang produktif dan berkualitas tinggi yang dilaksanakan dengan kebebasan, kesetaraan, jaminan dan penghormatan terhadap martabat manusia. Konsep ini memiliki empat unsur utama:

1. Kerja yang produktif dan dipilih secara bebas: Orang harus bisa bekerja di bidang yang diinginkannya dan pekerjaan tersebut harus produktif.
2. Hak dan perlindungan sosial: Pekerja harus memiliki hak-hak dasar ketenagakerjaan dan harus bisa memperoleh manfaat dari sistem jaminan sosial.
3. Dialog sosial: Harus ada proses komunikasi dan kerja sama yang efektif antara pengusaha, pekerja dan pemerintah.
4. Pelindungan sosial dan jaring pengaman: Harus disediakan jaminan untuk situasi seperti pengangguran, sakit dan hari tua.



Pertanyaan: Apa yang dimaksud “bisnis yang berdaya saing dan bertanggung jawab” menurut Anda?

**Catatan untuk pelatih:**

- ▶ Anda dapat menggunakan perangkat digital untuk menghemat waktu. Bacalah dengan suara keras.
- ▶ Buatlah paparan menggunakan informasi di bawah ini untuk memberikan informasi kepada peserta.

- ▶ **Daya saing:** Bisnis harus memiliki kapasitas untuk berhasil bersaing dengan perusahaan lain di pasar dan beroperasi secara inovatif dan efisien.
- ▶ **Tanggung jawab:** Semua bisnis, tanpa memandang lokasi, ukuran, sektor, konteks operasional, kepemilikan dan strukturnya harus bertindak secara bertanggung jawab dan harus mengidentifikasi dan mengelola risiko dampak yang berkaitan dengan operasi, produk atau layanannya, termasuk dalam rantai pasoknya dan hubungan bisnis lainnya. Dalam konteks ini, bisnis yang berdaya saing dan bertanggung jawab tidak hanya bertujuan agar berhasil secara ekonomi tetapi juga memegang teguh prinsip-prinsip keberlanjutan dan tanggung jawab dalam hal sosial dan lingkungan.



Pertanyaan: Menurut Anda, apa yang perlu dilakukan untuk membuat bisnis yang bertanggung jawab?



Catatan untuk pelatih: Dalam kelompok beranggotakan 2/3 orang, diskusikan jawabannya. Tantanglah peserta dengan topik-topik, misalnya pekerja anak, upah setara untuk perempuan, dan tanggung jawab terhadap bumi dan mintalah mereka memperluas bidang-bidang tersebut.

Dunia kita sedang berubah. Perubahan ini memiliki aspek positif dan negatif. Misalnya, kita memiliki akses ke lebih banyak informasi daripada sebelumnya. Teknologi membuat tugas menjadi lebih mudah. Di sisi lain, kita khawatir robot akan mengambil alih pekerjaan kita. Pengetahuan yang kita peroleh di sekolah menjadi usang dengan cepat, sehingga semakin sulit untuk mendapatkan pekerjaan. Sementara masyarakat kita juga makin menua.

Untuk memiliki pekerjaan yang layak dan mewariskan masa depan yang lebih baik untuk anak-anak, kita harus memandu perubahan tersebut. Kita juga harus memiliki suara dalam arah perubahan ini.

Arah perubahan saat ini bukanlah yang kita inginkan:



Catatan untuk pelatih: Buatlah satu paparan untuk menyampaikan informasi di bawah ini kepada para peserta pelatihan.



We face persistent insecurity and inequality, as well as informality in the world... We must act. Not doing so is not an option.

Gilbert F. Houngbo
ILO Director-General



Untuk mengambil tindakan, pertama-tama kita perlu mengetahui hak-hak dan tanggung jawab kita. Terdapat Konvensi internasional, undang-undang nasional dan kebijakan tempat kerja yang melindungi kita dan membuka jalan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan di tingkat organisasi dan negara. Namun, sebagai pekerja, kita mungkin tidak memiliki keterampilan yang sama untuk melindungi diri sendiri, pekerjaan dan planet kita seperti yang kita miliki di lini produksi.

Yuk kita tonton video singkat ini bersama:

► **Video: Jalan ini menuju keadilan sosial**



Catatan untuk pelatih: Anda dapat menggunakan terjemahan otomatis ke bahasa Indonesia.



Pertanyaan: Apa pendapat Anda tentang video yang Anda tonton?



Catatan untuk pelatih: Dengarkan jawaban dari maksimal tiga peserta.



Pertanyaan: Apa komponen kerja yang paling penting bagi Anda?



Catatan untuk pelatih: Dengarkan jawaban dan diskusikan judul-judul di bawah ini dengan peserta. Anda tidak perlu menanyakan semua pertanyaan tersebut, harap perhatikan waktu.

Stabilitas dan jaminan kerja

Stabilitas dan jaminan kerja merupakan aspek mendasar sebuah lingkungan kerja layak. Keduanya memastikan bahwa pekerja memiliki sumber pendapatan yang dapat diprediksi dan diandalkan, yang sangat penting bagi kesejahteraan ekonomi dan sosial mereka. Stabilitas dalam pekerjaan memungkinkan pekerja merencanakan masa depan, berinvestasi dalam pendidikan dan keterampilan dan menghidupi keluarganya. Jaminan kerja, di sisi lain, melindungi pekerja dari pemecatan yang sewenang-wenang atau tidak adil, memberi mereka rasa aman dan keberlanjutan karier. Stabilitas dan jaminan ini sangat penting untuk memupuk tenaga kerja yang termotivasi dan produktif, yang pada gilirannya menguntungkan perekonomian secara keseluruhan.

Upah minimum

Konsep upah minimum dirancang untuk memastikan semua pekerja mendapatkan pendapatan tingkat dasar yang memenuhi kebutuhan pokok mereka. Konsep ini menetapkan jumlah upah terendah yang sah yang dapat dibayarkan kepada pekerja, memberikan jaring pengaman yang melindungi mereka dari eksploitasi dan kemiskinan. Upah minimum yang adil membantu mengurangi ketimpangan pendapatan dan mendukung stabilitas ekonomi dengan meningkatkan daya beli pekerja berpenghasilan rendah. Upah minimum juga mendorong keadilan sosial dengan memastikan bahwa pekerja paling rentan sekalipun dapat memperoleh penghidupan yang memungkinkan mereka hidup bermartabat dan memenuhi standar hidup dasar.

Upah yang setara dan layak

Upah yang setara dan layak sangat penting untuk mencapai keadilan dan kesetaraan di tempat kerja. Upah setara memastikan orang yang melaksanakan pekerjaan yang sama menerima upah yang juga sama tanpa

memandang jenis kelamin, ras atau faktor diskriminatif lainnya. Prinsip ini menghapuskan diskriminasi upah dan mempromosikan budaya keadilan dan rasa hormat. Di sisi lain, upah layak mengacu pada tingkat gaji yang cukup untuk memberi pekerja standar hidup yang memenuhi standar sosial dan ekonomi. Upah layak tidak hanya memberikan sumberdaya minimum yang diperlukan untuk bertahan hidup, tetapi juga cukup untuk menikmati kualitas hidup yang layak, termasuk akses ke pendidikan, perawatan kesehatan dan kegiatan rekreasi.

Jaminan sosial

Jaminan sosial merupakan komponen penting sistem kesejahteraan komprehensif untuk mendukung individu dalam berbagai peristiwa kehidupan, misalnya pensiun, sakit, menganggur dan disabilitas. Jaminan sosial memberikan bantuan keuangan dan layanan untuk memastikan orang dapat mempertahankan standar hidup yang memadai ketika mereka tidak dapat memperoleh penghasilan karena usia, kondisi kesehatan atau kehilangan pekerjaan. Sistem jaminan sosial dirancang untuk mengurangi kemiskinan, mendorong inklusi sosial dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Dengan menyediakan jaring pengaman, jaminan sosial membantu menstabilkan ekonomi karena individu cenderung tidak mengalami kesulitan keuangan yang parah selama masa-masa sulit.

Itu adalah beberapa komponen terpenting hak atas pekerjaan. Sekarang, mari kita lakukan tes bersama. Di bawah ini, berilah tanda pada jawaban “ya” atau “tidak” untuk pertanyaan yang akan saya ajukan. Kemudian, saya ingin mendengar berapa banyak jawaban “ya” dan berapa banyak jawaban “tidak” yang Anda berikan.

► Tes: Hak atas pekerjaan (pilihlah maksimal 6 pernyataan untuk menghemat waktu)

1. Menurut Anda, apakah setiap orang harus memiliki akses yang sama ke kesempatan kerja? (Ya/tidak)
2. Haruskah kondisi kerja itu aman dan sehat bagi semua pekerja? (Ya/tidak)
3. Apakah penting pekerja menerima upah adil yang memberikan standar hidup layak? (Ya/tidak)
4. Haruskah kerja paksa dihapuskan sepenuhnya? (Ya/tidak)
5. Haruskah perusahaan berhenti mempekerjakan anak di bawah usia minimum untuk bekerja? (Ya/Tidak)
6. Menurut Anda, apakah setiap orang berhak mendapatkan penghasilan yang dapat menghidupi diri dan keluarganya? (Ya/tidak)
7. Haruskah setiap orang memiliki akses ke pendidikan dan pelatihan vokasi untuk mempersiapkan mereka memasuki pasar tenaga kerja? (Ya/tidak)
8. Apakah penting pekerja memiliki kebebasan membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja? (Ya/tidak)
9. Haruskah ada langkah-langkah untuk melindungi individu dari pengangguran? (Ya/tidak)
10. Apakah Anda percaya non-diskriminasi dalam perekrutan, promosi dan peluang pelatihan? (Ya/tidak)

Ya, tampaknya kita benar-benar percaya pada hak atas pekerjaan. Tetapi, ada juga beberapa kelompok di masyarakat rentan yang membutuhkan perhatian dan dukungan khusus. Siapakah mereka?



Catatan untuk pelatih: Dengarkan jawaban dan tambahkan kelompok di bawah ini yang tidak disebutkan.

- **Anak:** Anak memiliki hak atas pendidikan dan bermain. Pekerja anak dapat membahayakan perkembangan fisik dan mental mereka, oleh karena itu dilarang.
- **Orang lanjut usia dan pensiunan:** Orang yang telah mencapai usia tertentu dan telah memperoleh hak atas pensiun berhak untuk tidak bekerja. Pensiun memungkinkan orang beristirahat dan hidup dari uang pensiunnya setelah bertahun-tahun bekerja. Usia pensiun bagi pekerja Indonesia resmi dinaikkan menjadi 59 tahun mulai Januari 2025, mengikuti Peraturan Pemerintah (PP) No. 45 Tahun

2015 tentang Penyelenggaraan Program Pensiun. Namun, menurut peraturan ini, pekerja yang telah mencapai usia pensiun memiliki pilihan; (1) menerima manfaat pensiun langsung setelah mencapai usia pensiun, atau (2) menunda manfaat pensiun sampai mereka resmi berhenti bekerja, dengan penangguhan maksimal tiga tahun setelah mencapai usia pensiun.

- ▶ **Penyandang disabilitas:** Bergantung pada sifat disabilitasnya, beberapa orang mungkin tidak dapat bekerja sama sekali karena gangguan mobilitas parah. Dalam kasus seperti itu, sistem jaminan sosial dan program dukungan bagi penyandang disabilitas berperan penting.
- ▶ **Perempuan hamil dan ibu baru:** Perempuan hamil dan ibu yang baru saja melahirkan memiliki hak untuk tidak bekerja dalam jangka waktu tertentu dan bisa mendapatkan cuti berbayar selama waktu tersebut.

Berbagai program, misalnya jaminan sosial, program pensiun, dukungan pengasuhan anak dan tunjangan disabilitas, ada untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Dengan cara ini, kelompok-kelompok yang paling rentan di masyarakat terlindungi dan keadilan sosial terjamin.

Terakhir, penting bagi kita untuk mengakui hak beristirahat sama pentingnya dengan hak atas pekerjaan bagi para pekerja.



Pertanyaan: Menurut Anda, perangkat apa yang kita gunakan untuk menjalankan hak beristirahat?

Hak beristirahat merupakan HAM mendasar yang diakui dalam berbagai instrumen HAM internasional, meliputi Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dan Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya. Hak ini memastikan bahwa setiap orang memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan memulihkan diri setelah bekerja, yang memberi kontribusi pada kesehatan, kesejahteraan dan kualitas hidup mereka secara keseluruhan.

Aspek-aspek utama hak untuk beristirahat di dalam konteks kondisi pekerjaan layak:



Catatan untuk pelatih: Sesuaikan norma dan peraturan nasional Anda dengan topik-topik yang disebutkan di bawah ini.

Peraturan jam kerja

Batasan jumlah jam seseorang diharuskan bekerja dalam sehari atau seminggu. Ini mencakup penetapan jam kerja maksimum dan memastikan bahwa kerja di luar jam tersebut bersifat sukarela dan diberi kompensasi yang memadai.

Di Indonesia, jam kerja diatur oleh PP No. 35 Tahun 2021. Menurut peraturan ini, jam kerja standar bagi pekerja adalah 40 jam per minggu, yang biasanya dibagi dalam 8 jam per hari selama 5 hari kerja. Namun demikian, lembur dibatasi hingga 3 jam per hari dan 14 jam per minggu dan pekerja berhak atas upah lembur paling sedikit 1,5 kali upah biasa.

Menurut peraturan tersebut, istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Waktu istirahat harian dan mingguan

Pekerja berhak atas waktu istirahat harian di antara jadwal kerja dan waktu istirahat mingguan. Misalnya, standar waktu istirahat harian setidaknya 11 jam berturut-turut dalam periode 24 jam, sedangkan waktu istirahat mingguan setidaknya 24 jam berturut-turut dalam setiap periode tujuh hari.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Cuti berbayar

Pekerja di Indonesia memiliki hak atas periode minimum cuti tahunan berbayar, yang memungkinkan mereka mengambil libur kerja sambil tetap menerima upah reguler. Ini penting bagi kesehatan fisik dan

mental, yang memungkinkan mereka untuk mengisi ulang tenaga dan menghabiskan waktu bersama keluarga dan teman. Pekerja berhak atas 12 hari cuti tahunan berbayar setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Cuti tahunan yang tidak digunakan harus diambil dalam waktu enam bulan dari periode hak.

Cuti berbayar juga berlaku untuk hari libur nasional. Pekerja berhak atas cuti berbayar pada hari libur nasional. Indonesia mengenal 12 hingga 15 hari libur nasional, yang dapat berubah setiap tahunnya. Mengenai Tunjangan Hari Raya (THR), pekerja Indonesia berhak menerima bonus yang setara dengan gaji satu bulan untuk pekerja yang telah bekerja selama satu tahun, dan jumlah yang diprorata bagi pekerja yang telah bekerja kurang dari satu tahun.

Cuti maternitas dan cuti ayah

Hak beristirahat juga mencakup cuti maternitas dan cuti ayah, yang memungkinkan orangtua untuk mengambil libur kerja setelah kelahiran atau adopsi anak. Cuti ini seringkali berbayar dan bertujuan untuk mendukung kesehatan dan kesejahteraan orangtua dan anak.

Di Indonesia, cuti maternitas untuk pekerja perempuan adalah 1,5 bulan (6 minggu) sebelum melahirkan dan 1,5 bulan (6 minggu) setelah melahirkan, total 3 bulan (12 minggu). Cuti tambahan diberikan jika terjadi komplikasi atau kebutuhan medis tambahan. Hak cuti ayah diberikan kepada pekerja laki-laki selama 2 hari.

Cuti sakit

Pekerja berhak mengambil libur kerja bila sakit, tanpa khawatir kehilangan pekerjaan atau penghasilan. Cuti sakit berbayar memastikan bahwa pekerja dapat pulih dari sakit tanpa tekanan finansial, selama masih di dalam jangka waktu yang ditentukan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, yang merupakan bagian dari Undang-Undang Ketenagakerjaan yang lebih luas (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003) mengatur bahwa pekerja berhak mengambil cuti sakit dan mendapatkan kompensasi selama sakit dengan keharusan menyerahkan surat keterangan dokter untuk mengesahkan cuti sakit.

Menurut Undang-Undang, kompensasi diatur sebagai berikut:

- ▶ Selama 4 bulan pertama cuti sakit, pekerja menerima 100 persen gaji.
- ▶ Untuk 4 bulan berikutnya, mereka menerima 75 persen gaji.
- ▶ Untuk 4 bulan berikutnya, kompensasi dikurangi menjadi 50 persen gaji.
- ▶ Setelah periode ini, pekerja menerima 25 persen gaji hingga hubungan kerja mereka berakhir atau mereka kembali bekerja.

Rehat saat bekerja

Hak beristirahat mencakup pemberian waktu rehat saat hari kerja, misalnya rehat makan siang dan rehat pendek, untuk membantu mencegah kelelahan dan menjaga produktivitas.

Sekarang, mari kita rehat selama 10 menit dan beristirahat bersama.

REHAT

Selamat datang kembali. Apakah Anda sudah mendapat kesempatan untuk membahas konsep keadilan sosial lebih lanjut di antara kalian sendiri? Apakah ada yang ingin menambahkan apa yang telah kita bahas di sesi sebelumnya?



Catatan untuk pelatih: Dengarkan jawaban selama maksimal lima menit.

Sesi 3: Penghapusan pekerja anak



Durasi: 20 menit



Metode: Presentasi, diskusi kelompok



Bahan: Proyektor, slide, buku tulis, pena

Bila kita berbicara tentang keadilan sosial, salah satu komponen terpenting, baik bagi ILO maupun RBC, adalah anak, yang akan menjamin masa depan kita. Di bagian ini, saya ingin fokus khusus pada pekerja anak. Anda semua bekerja di tempat kerja perusahaan, mungkin Anda belum pernah menjumpai fenomena ini di pabrik atau tempat kerja di mana Anda bekerja. Namun, saya tetap ingin bertanya.



Pertanyaan: Pernahkah Anda menjumpai mereka yang berusia di bawah 18 tahun bekerja di tempat kerja Anda sebelumnya atau di sekitar Anda? Apakah ada di antara Anda yang mulai bekerja sebelum usia 18 tahun?



Catatan untuk pelatih: Dengarkan jawaban, batasi hingga tiga perempat peserta.

Estimasi global untuk tahun 2020 menunjukkan kenaikan hingga 160 juta anak—63 juta anak perempuan dan 97 juta anak laki-laki—terlibat dalam pekerja anak, 79 juta di antaranya terlibat dalam pekerjaan berbahaya. Indonesia meratifikasi Konvensi No. 182, yang bertujuan untuk menghapus bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak dan meningkatkan perlindungan untuk anak dan orang muda, serta Konvensi No. 138 tentang usia minimum, yang bertujuan untuk memastikan penghapusan pekerja anak secara efektif dan progresif dan meningkatkan usia minimum untuk mulai bekerja atau bekerja ke tingkat yang konsisten dengan perkembangan fisik dan mental anak muda sepenuhnya. Namun sebagaimana telah kami sebutkan sebelumnya, eksploitasi anak terus meningkat sejak tahun 2021 dengan 165 kasus yang dilaporkan ke Komisi Pelindungan Perempuan dan Anak (KPPA).

► Kegiatan: Benar atau salah?



Tujuan: Meningkatkan kesadaran tentang pekerja anak dan menguji pengetahuan peserta.



Durasi: 10 menit



Bahan: Kartu atau tanda "benar" dan "salah", daftar pernyataan benar dan salah tentang pekerja anak



Petunjuk:

► Berikan kartu atau tanda "benar" dan "salah" kepada tiap peserta.

- ▶ Siapkan beberapa pernyataan benar dan salah tentang pekerja anak (contoh diberikan di bawah).
- ▶ Jelaskan aturannya kepada peserta sebagai berikut: Untuk tiap pernyataan yang saya bacakan, jika menurut Anda itu benar, angkat kartu "benar". Jika menurut Anda itu salah, angkat kartu "salah".
- ▶ Bacalah pernyataan satu per satu dan minta peserta mengangkat kartunya.
- ▶ Setelah tiap pernyataan, sampaikan jawaban yang benar dan berikan penjelasan singkat. Contohnya, "Benar, pekerja anak lebih lazim terjadi di daerah miskin karena kesulitan ekonomi dapat memaksa keluarga untuk menyuruh anak-anaknya bekerja".



Catatan untuk pelatih: Pilihlah dengan bijak, tidak lebih dari tujuh pernyataan untuk menghemat waktu)

Pernyataan:

- ▶ Sejalan dengan gerakan di seluruh dunia untuk menentang pekerja anak, Konvensi ILO No. 182 tentang penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak telah diratifikasi secara universal. *(Benar)*
- ▶ Pekerja anak menghalangi hak anak atas pendidikan. *(Benar)*
- ▶ Pekerja anak lebih lazim terjadi di daerah miskin. *(Benar)*
- ▶ Pekerja anak hanya terjadi di sektor pertanian. *(Salah: Terjadi di berbagai sektor)*
- ▶ Pekerja anak berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental anak. *(Benar)*
- ▶ Semua bentuk pekerja anak berbahaya dan harus diberantas. *(Benar)*
- ▶ Pekerja anak adalah masalah di negara-negara berkembang saja. *(Salah: Pekerja anak juga dapat ditemukan di negara-negara maju)*
- ▶ Pekerja anak diperlukan untuk meningkatkan status ekonomi keluarga. *(Salah: Dalam jangka panjang, pekerja anak melanggengkan siklus kemiskinan)*
- ▶ Bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak mencakup kerja paksa dan pekerjaan berbahaya. *(Benar)*
- ▶ Pekerja anak berdampak positif pada perkembangan sosial anak. *(Salah: Pekerja anak sering menyebabkan isolasi sosial dan keterlambatan perkembangan)*
- ▶ Pendidikan berperan penting dalam mengurangi pekerja anak. *(Benar)*
- ▶ Pekerja anak hanya terjadi di daerah perdesaan. *(Salah: Pekerja anak juga umum di daerah perkotaan)*
- ▶ Pekerja anak meningkatkan kepercayaan diri anak. *(Salah: Pekerja anak sering menyebabkan hilangnya kepercayaan diri)*
- ▶ Hanya pemerintah yang bertanggung jawab menghapuskan pekerja anak. *(Salah: pengusaha, serikat pekerja, LSM, dunia bisnis dan individu juga ikut bertanggung jawab)*
- ▶ Pekerja anak harus diterima sebagai cara bagi keluarga untuk mencari nafkah. *(Salah: Pekerja anak melanggengkan siklus kemiskinan dalam jangka panjang)*

ILO mendefinisikan pekerja anak sebagai:



Catatan untuk pelatih: Buatlah satu paparan untuk menyampaikan informasi di bawah ini kepada para peserta pelatihan.

“Pekerjaan yang secara mental, fisik, sosial atau moral berbahaya dan merugikan anak-anak; dan/atau mengganggu sekolah mereka dengan: merampas kesempatan mereka untuk bersekolah; mewajibkan mereka berhenti sekolah sebelum waktunya; atau mengharuskan mereka berupaya menggabungkan bersekolah dengan bekerja yang sangat lama dan berat” (ILO, “What is Child Labour?”).

Tidak semua bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh anak-anak dianggap sebagai pekerja anak. Usia minimum bervariasi dari satu negara ke negara lain, begitu pula dengan daftar pekerjaan berbahaya. Namun, elemen-elemen dasar dari pekerja anak tidak berubah. Terdapat kegiatan-kegiatan yang anak-anak dapat terlibat di dalamnya—misalnya membantu keluarga mereka di rumah atau membantu bisnis keluarga untuk mendapatkan uang saku selama liburan sekolah—yang dapat berdampak positif bagi perkembangan mereka dan memberi anak-anak keterampilan dan pengalaman untuk mempersiapkan mereka menghadapi masa dewasa (ILO, “What is Child Labour?”).

Di Indonesia, terdapat berbagai jenis pekerja anak berdasarkan jenis pekerjaannya berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Konvensi ILO No. 182)

Jenis pekerjaan			
Usia	Pekerjaan ringan	Pekerjaan regular dan keselamatan	Jenis pekerjaan terburuk untuk anak (mencakup pekerjaan berbahaya/sangat berisiko bagi anak)
	Maksimum 3 jam per hari dan 15 jam per minggu dan memenuhi persyaratan pekerjaan ringan lainnya	Maksimum 8 jam/hari dan 40 jam/hari	
< 13 tahun	Pekerja anak	Pekerja anak	Pekerja anak
13 – 14 tahun	Bukan pekerja anak	Pekerja anak	Pekerja anak
15-17 tahun (pekerja muda)	Bukan pekerja anak	Bukan pekerja anak	Pekerja anak

Anda dapat mencari informasi lebih lanjut mengenai pekerja anak di Indonesia melalui Peta Jalan Bebas Pekerja Anak di Indonesia pada QR ini:



Kartu info: Dampak pekerja anak dan dokumen internasional utama (Catatan untuk pelatih: Kartu ini untuk informasi latar belakang tambahan Anda)

Pekerja anak memiliki dampak yang menghancurkan pada kehidupan anak-anak, merampas masa kecil dan kesempatan masa depan mereka. Berikut bagaimana pekerja anak berdampak pada mereka:

- ▶ Pendidikan: Kemiskinan, sebagai pendorong utama pekerja anak, menekan anak-anak untuk bekerja yang memaksa mereka berhenti sekolah lebih awal. Secara global, sepertiga anak-anak yang terlibat dalam pekerja anak tidak bersekolah dan terdapat hubungan kuat antara keikutsertaan anak dalam pekerjaan berbahaya dan rendahnya kehadiran di sekolah.³ Terdapat beberapa alasan mengapa pekerja anak berdampak pada pendidikan anak. Contohnya, pekerjaan tersebut mungkin sangat menuntut, mereka mungkin tidak dapat mengakses pendidikan atau sekolah gratis, mungkin tidak ada alternatif atau keluarga mereka mungkin menekan mereka untuk bekerja karena dalam budaya tertentu ada persepsi keluarga bahwa bekerja dan menghasilkan uang itu lebih penting daripada pendidikan.⁴
- ▶ Kesehatan: Bekerja dalam kondisi berbahaya membuat anak-anak bisa terkena cedera fisik, penyakit dan masalah kesehatan jangka panjang. Ini dapat menyebabkan masalah perkembangan dan mempengaruhi kesejahteraan mereka sepanjang hidup.
- ▶ Kesejahteraan psikologis: Pekerja anak dapat mengalami tekanan emosional, trauma dan masalah psikologis. Pekerja anak dapat menyebabkan kecemasan, depresi dan rasa putus asa.
- ▶ Perkembangan sosial: Anak-anak yang bekerja sering kali terisolasi dari teman sebayanya, kehilangan kesempatan interaksi sosial dan dapat mengalami defisit keterampilan sosial.
- ▶ Eksploitasi dan pelecehan: Anak-anak yang bekerja di lingkungan yang tidak aman dan tidak diregulasi sering kali rentan terhadap eksploitasi, pelecehan dan perdagangan orang.
- ▶ Siklus kemiskinan: Pekerja anak melanggengkan kemiskinan dengan mencegah anak-anak terbebas darinya. Mereka sering kali berujung pada pekerjaan bergaji rendah, dengan sedikit peluang untuk maju dan dengan demikian terperangkap dalam siklus kemiskinan.

Kesimpulannya, pekerja anak merupakan pelanggaran serius terhadap hak-hak anak dan berdampak buruk pada perkembangan fisik, emosional, sosial dan ekonomi mereka. Sangat penting untuk meningkatkan kesadaran dan mengadvokasi kebijakan dan prakarsa yang menghapuskan praktik berbahaya ini.

Dokumen dan instrumen hukum internasional utama

Sejumlah instrumen hukum internasional mengakui dan menangani pekerja anak, termasuk:

- ▶ Konvensi No. 138 dan Rekomendasi No. 146 (tentang usia minimum untuk diperbolehkan bekerja) (1973) – Diratifikasi dengan Undang-Undang Indonesia No. 20 Tahun 1999
- ▶ Konvensi No. 182 dan Rekomendasi No. 190 (tentang larangan dan tindakan segera untuk menghapuskan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak) (1999) – Diratifikasi dengan Undang-Undang Indonesia No. 1 Tahun 2000
- ▶ Konvensi No. 189 dan Rekomendasi No. 201 (mengenai pekerjaan layak bagi pekerja rumah tangga) (2011)
- ▶ Protokol opsional Majelis Umum PBB tentang perdagangan anak, pelacuran anak dan pornografi anak (2000)
- ▶ Protokol opsional Majelis Umum PBB tentang keterlibatan anak dalam konflik bersenjata (2000)
- ▶ Resolusi Majelis Umum PBB S-27/2, Dunia yang Layak untuk Anak (2002)
- ▶ Konvensi tentang Hak Anak
- ▶ Piagam Afrika tentang Hak dan Kesejahteraan Anak

³ ILO dan UNICEF.

⁴ ILO dan UNICEF.

Tambahan peraturan Indonesia untuk menghapuskan pekerja anak:

Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2021: Peraturan ini fokus pada perlindungan khusus anak, yang mewajibkan pemerintah pusat dan daerah untuk memberikan perlindungan komprehensif kepada anak-anak yang menjadi penyintas bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, serta anak-anak dari kelompok minoritas dan penyandang disabilitas.

Sesi 4: Kerja paksa



Durasi: 15 menit



Metode: Presentasi, studi kasus



Bahan: Proyektor, slide, buku tulis, pena

Gagasan tentang kerja paksa terkadang sulit dipahami, terutama di wilayah termiskin negara tertentu. Namun, konvensi ILO terkait mempertimbangkan beberapa faktor saat menilai apakah pekerjaan tersebut dalam faktanya merupakan kerja paksa. Secara khusus, pekerjaan tersebut harus **“bertentangan dengan keinginan”** pekerja atau **“di bawah ancaman hukuman”**. Mintalah peserta memberikan contoh potensi kerja paksa yang mereka ketahui. Menurut Konvensi ILO No. 29, kerja paksa atau wajib kerja adalah semua pekerjaan atau jasa yang diminta dari seseorang di bawah ancaman hukuman dan orang tersebut tidak menawarkan dirinya secara sukarela.

Mintalah peserta memberikan contoh potensi kerja paksa yang mereka ketahui.

Berikut beberapa contoh kerja paksa:

- ▶ Aisa adalah pekerja rumah tangga Indonesia di UEA; pemberi kerjanya menahan paspornya. Dia telah mengalami perlakuan buruk dan harus bekerja lebih dari 12 jam sehari agar tidak dipukuli.
- ▶ Untuk membayar utang keluarganya di Garut, Yeni mendaftarkan diri ke sebuah agen pekerja migran di Jakarta. Dia diberi tahu bahwa akan bekerja sebagai pekerja rumah tangga di Taiwan tetapi dia diperdagangkan ke Kamboja sebagai pelayan bar. Dia kehilangan kontak dengan keluarganya di Garut.
- ▶ Asep dan rekan-rekannya dari Filipina bekerja di kapal penangkap ikan tanpa dokumen legal, dipaksa bekerja dengan jam kerja panjang dan upah minimum. Dia bekerja di bawah pemberi kerja yang kasar.

Menurut ILO, sekitar 27,6 juta orang di seluruh dunia mengalami kerja paksa pada 2021. Dalam konteks ini, kami hanya memperkenalkan konsep kerja paksa karena ini bukanlah masalah yang dapat diselesaikan tanpa menangani akar penyebabnya, misalnya menciptakan peluang ekonomi riil dan menghapuskan diskriminasi. Namun, dengan menyadari adanya masalah semacam itu dan menuntut lebih banyak peraturan hukum, peningkatan hukuman, pengawasan yang lebih intensif dan penerapan RBC di semua sektor dan tempat kerja, kita dapat berkontribusi untuk membuat kemajuan dalam mengatasi masalah ini.



Pertanyaan: Apakah Anda pernah mengalami masalah kerja paksa di tempat kerja?

Kerja paksa dan perdagangan manusia

“Kerja paksa” dan ‘perdagangan manusia’ (juga disebut ‘perdagangan orang’) adalah istilah yang sering digunakan secara bergantian. Namun, meskipun kedua konsep ini secara signifikan saling tumpang tindih, keduanya secara konseptual berbeda dan masing-masing memiliki definisi yang jelas dalam hukum internasional.

Apa yang dimaksud dengan perdagangan orang?

Definisi perdagangan orang, sebagaimana diatur dalam Protokol PBB untuk Mencegah, Menindak dan Menghukum Perdagangan Orang, terutama Perempuan dan Anak-Anak, yang melengkapi Konvensi PBB Menentang Tindak Pidana Transnasional Terorganisir, 2000 (Protokol), Pasal 3(a), mencakup tiga elemen:

- ▶ Tindakan: Perekrutan, pengangkutan, pemindahan, penampungan atau penerimaan orang.
- ▶ Sarana: Sarana yang digunakan untuk mencapai salah satu tindakan yang dilarang, yaitu ancaman atau

penggunaan kekerasan atau bentuk-bentuk pemaksaan lainnya, penculikan, penipuan, kecurangan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi yang rentan, atau pemberian atau penerimaan pembayaran atau manfaat untuk mendapatkan persetujuan dari seseorang yang memiliki kendali atas orang lain.

- ▶ Tujuan: Apakah tindakan ini, dengan menggunakan cara-cara di atas, dilakukan untuk tujuan eksploitasi. Protokol menetapkan bahwa “eksploitasi” mencakup “setidaknya, eksploitasi pelacuran orang lain atau bentuk-bentuk eksploitasi seksual lainnya, kerja atau layanan paksa, perbudakan atau praktik-praktik yang serupa dengan perbudakan, penghambaan atau pengambilan organ tubuh”.

Perdagangan orang dan perdagangan perempuan: Definisi, tantangan dan solusi

Perdagangan orang merupakan pelanggaran berat terhadap HAM dan martabat yang menyangkut perekrutan, pengangkutan, pemindahan, penampungan atau penerimaan orang melalui kekerasan, penipuan atau paksaan untuk tujuan eksploitasi. Sebagian besar korban adalah perempuan dan anak perempuan, sehingga perdagangan perempuan menjadi masalah penting yang memerlukan intervensi terfokus.

Protokol Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk Mencegah, Menekan dan Menghukum Perdagangan Orang, terutama Perempuan dan Anak-anak (Protokol Palermo) mendefinisikan perdagangan orang sebagai:

“Perekrutan, pengangkutan, pemindahan, penampungan atau penerimaan orang, melalui ancaman atau penggunaan kekerasan atau bentuk-bentuk paksaan lainnya, penculikan, penipuan, tipu daya, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan atau pemberian atau penerimaan pembayaran atau manfaat untuk memperoleh persetujuan dari seseorang yang memegang kendali atas orang lain, untuk tujuan eksploitasi.”

Eksplorasi mencakup kerja paksa, eksploitasi seksual, perdagangan organ tubuh dan bentuk-bentuk perbudakan modern lainnya.

Perdagangan perempuan

Perdagangan perempuan merupakan dimensi khusus dari perdagangan orang yang secara tidak proporsional menyangkut perempuan dan anak perempuan untuk:

- ▶ **Eksplorasi seksual:** Perempuan sering dipaksa menjadi pelacur atau bentuk eksploitasi seksual lainnya.
- ▶ **Kerja paksa:** Banyak perempuan yang diperdagangkan dieksploitasi dalam pekerjaan rumah tangga, pertanian dan manufaktur di bawah kondisi yang memaksa.
- ▶ **Pernikahan anak:** Anak perempuan diperdagangkan untuk pernikahan paksa atau pernikahan dini, yang melanggar hak dan kebebasan mereka.

Catatan untuk pelatih

Statistik utama

Dampak global:

- ▶ Kerja paksa merupakan pelanggaran berat terhadap hak asasi manusia, yang berdampak pada 27,6 juta laki-laki, perempuan dan anak-anak di semua negara dan semua sektor ekonomi. Sekitar 39,4 persen dari mereka yang terkena dampaknya adalah perempuan dan anak perempuan (4,9 juta dalam eksploitasi seksual komersial paksa dan 6 juta di sektor ekonomi lainnya) sedangkan 12 persen adalah anak-anak (3,3 juta). Selain itu, risiko kerja paksa bagi pekerja migran tiga kali lebih besar dibandingkan pekerja lainnya (ILO dan UNICEF, Pekerja Anak: Estimasi Global 2020, Tren dan Masa Depan, 2021)
- ▶ Menurut Kantor PBB untuk Narkoba dan Kejahatan, 49 persen korban perdagangan orang yang terdeteksi adalah perempuan dan 23 persen adalah anak perempuan.

Tren regional: Asia Tenggara, termasuk Indonesia dikenal sebagai titik rawan perdagangan orang untuk kawasan Timur Tengah dan dipaksa bekerja sebagai pekerja rumah tangga.

Perdagangan orang, khususnya perdagangan perempuan, merupakan masalah sistemik yang berakar pada ketidaksetaraan, eksploitasi dan kerentanan. Mengatasi tantangan ini memerlukan pendekatan multidimensi yang melibatkan reformasi hukum, dukungan untuk korban, kesadaran publik dan kolaborasi internasional. Dengan menangani akar permasalahan dan memprioritaskan strategi yang berpusat pada penyintas, pemerintah dan organisasi dapat menciptakan masyarakat yang lebih aman dan lebih adil yang terbebas dari momok perdagangan orang.

Sesi 5: Penghapusan segala bentuk diskriminasi



Durasi: 20 menit



Metode: Presentasi, diskusi kelompok, kegiatan kelompok, video



Bahan: Proyektor, slide, buku tulis, pena, video, sistem suara

► Kegiatan:⁵ Studi kasus diskriminasi dan penyediaan aksesibilitas yang masuk akal



Durasi: 15 menit



Metode: Diskusi kelompok kecil



Bahan: Kartu kasus

Mintalah peserta untuk berpasangan, tinjaulah lima kasus yang tercantum di bawah ini selama 15 menit dan putuskan apakah ada di antara kasus-kasus tersebut yang menunjukkan suatu bentuk diskriminasi, dan jika ya atas dasar apa.

Kasus 1. Kisah Ida: Ida adalah warga Papua dan lulusan universitas. Bersama dengan temannya, mereka melamar pekerjaan kontrak di sebuah toserba besar. Manajer toko mempekerjakan temannya hanya karena dia memiliki penampilan yang menarik sebagaimana disebutkan dalam pengumuman lamaran pekerjaan.

Kasus 2. Kisah Rahman dan Siti: Rahman dan Siti adalah pasangan suami istri yang terkena PHK saat pandemi COVID-19. Keduanya merupakan lulusan universitas dan berusia 40 tahun ke atas. Dalam sebuah bursa kerja, Rahman dan Siti bersemangat untuk mencari pekerjaan lain. Namun, lamaran pekerjaan mencantumkan usia 35 tahun sebagai usia maksimal untuk melamar. Mereka berdua kehilangan kesempatan untuk direkrut.

Kasus 3. Kisah Tuti: Tuti adalah seorang insinyur yang memiliki kemampuan sama baiknya dengan rekan-rekannya yang laki-laki. Namun, dia jarang dimasukkan dalam daftar pekerjaan lapangan. Alasannya karena dia seorang perempuan dan perusahaan mengatakan bahwa pekerjaan lapangan berbahaya baginya. Karena jarang bekerja di lapangan, maka kariernya mandek.

Kasus 4. Kisah Fasrul: Fasrul bekerja paruh waktu di sebuah toko pakaian terkenal. Dia merupakan salah satu dari 50 operator yang bertanggung jawab untuk menerima pesanan melalui telepon. Semua operator bekerja di ruang kerja kecil dalam satu ruangan besar. Para pekerja tidak diberi ruang kerja tertentu; mereka

memilih ruang kerjanya sendiri dengan prinsip “siapa cepat dia dapat”. Fasrul menggunakan kursi roda dan mengalami kesulitan bergerak maju dan mundur di lorong-lorong sempit. Meskipun Fasrul datang 30 menit lebih awal setiap hari, dia tidak selalu bisa mendapatkan ruang kerja yang ada di dekat pintu masuk sebelum jadwal gilirannya bekerja. Fasrul menyampaikan kepada manajernya tentang masalahnya dan meminta ditempatkan di ruang kerja yang dekat dengan pintu. Manajer menyampaikan kepada Fasrul bahwa perusahaan tidak memberikan perlakuan khusus kepada siapa pun dan menyarankan agar dia berusaha datang bekerja lebih awal.

Kasus 5. Kisah Dina: Dina, seorang perempuan berusia 23 tahun, mulai bekerja sebagai sekretaris di sebuah perusahaan keuangan. Setelah empat minggu bekerja, salah seorang rekan kerjanya berkomentar tentang penampilannya. Panjang rok yang dikenakan Dina, sering kali dikomentari. Akibatnya, Dina mulai mengenakan celana panjang di tempat kerja. Rekan kerja yang sama kemudian mulai mengirim pesan melalui surat elektronik berisi foto-foto model yang mengenakan pakaian dalam dan sering kali mengusapkan tangannya pada bahu Dina saat melewati mejanya. Dina menyampaikan kepada manajernya tentang kejadian itu. Manajernya mengatakan bahwa dia tidak punya waktu untuk mengurus masalah tersebut dan mengatakan bahwa dia dapat bekerja di tempat lain jika hal itu menggangukannya.



Catatan untuk pelatih: Setelah diskusi kelompok kecil, adakan diskusi terbuka untuk mendapatkan jawaban atas kasus-kasus tersebut.

- ▶ **Ida** mengalami diskriminasi apabila toko tidak mempekerjakannya karena dia berasal dari Papua. Penampilannya yang berbeda dengan kulit gelap tidak sesuai dengan konsep umum tentang berpenampilan menarik dengan kulit terang. Akan tetapi, akan sulit untuk membuktikan bahwa itulah alasan utama tidak mempekerjakannya.
- ▶ Diskriminasi usia merupakan bentuk diskriminasi baru terhadap orang-orang di atas usia 35 tahun seperti Rahman dan istrinya Siti. Meskipun **Rahman dan Siti** memiliki pengalaman, namun karena usia, mereka tidak dapat memasuki pasar tenaga kerja.
- ▶ Manajer toko pakaian tersebut melakukan diskriminasi terhadap **Fasrul** bila dia menolak permintaannya untuk mendapatkan akomodasi yang layak di tempat kerja, yang dibutuhkannya karena disabilitasnya.

Di Indonesia terdapat Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang menjamin kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas menurut undang-undang ini berarti setiap orang yang memiliki keterbatasan fisik, intelektual, mental dan/atau sensorik jangka panjang yang mungkin, dalam berinteraksi dengan lingkungan, mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lain atas dasar hak yang sama. Oleh karena itu, undang-undang tersebut mengatur tentang persamaan kesempatan yang dapat memberikan kesempatan dan/atau akses kepada penyandang disabilitas untuk menyalurkan potensinya di segala aspek administrasi negara dan masyarakat.

- ▶ **Tuti** mengalami diskriminasi karena perusahaan tidak mengirimkannya bekerja di lapangan karena dia seorang perempuan.
- ▶ Dalam kasus **Dina**, rekan kerjanya melakukan pelecehan seksual terhadapnya. Pemberi kerjanya bertanggung jawab untuk menanggapi kasus pelecehan seksual guna mencegah dan menangani diskriminasi atas dasar gender di tempat kerja. Jika pemberi kerjanya tidak menangani masalah ini, pemberi kerja dapat dimintai pertanggungjawaban atas pelecehan seksual yang terjadi.



Catatan untuk pelatih: Anda dapat membuka diskusi tanya jawab jika peserta tidak setuju dengan uraian diskriminasi tersebut.

- ▶ **Video: “Konvensi kekerasan dan pelecehan, 2019 (No. 190)”**



Catatan untuk pelatih: Klik terjemahan otomatis ke bahasa Indonesia

Memastikan negara-negara meratifikasi Konvensi No. 190 sangatlah penting. Kampanye global telah dilakukan untuk tujuan ini. Namun, masalah yang dihadapi oleh perempuan di tempat kerja karena jenis kelamin mereka tidak sekadar kekerasan dan pelecehan seksual. **Namun, Indonesia belum meratifikasi Konvensi No. 190 ini meskipun ada desakan untuk melakukannya.**



Pertanyaan: Menurut Anda, masalah apa lagi yang mungkin dialami oleh perempuan di tempat kerja karena jenis kelamin mereka?



Catatan untuk pelatih:

- ▶ Dengarkan jawaban peserta.
- ▶ Buatlah paparan untuk menyampaikan informasi di bawah ini kepada para peserta pelatihan. Paparan harus menyertakan ringkasan dan informasi tambahan yang akan disampaikan secara lisan.

Masalah yang mungkin dihadapi oleh perempuan dalam pekerjaan karena jenis kelaminnya

- ▶ **Ketimpangan upah:** Perempuan sering kali memperoleh upah lebih rendah daripada laki-laki untuk pekerjaan yang sama (16 persen lebih rendah).
- ▶ **Kurangnya kesempatan untuk maju:** Perempuan mungkin menghadapi hambatan untuk promosi dan peran kepemimpinan (langit-langit kaca).
- ▶ **Tantangan keseimbangan kerja dan hidup:** Perempuan sering kali berjuang untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga (pekerjaan perawatan dan reproduksi sosial). Sebagian besar perempuan tidak dapat bekerja karena mengasuh anak atau pekerjaan rumah tangga.
- ▶ **Stereotip gender:** Perempuan mungkin distereotipkan ke dalam peran tertentu atau dinilai berdasarkan ekspektasi berbasis gender (misalnya laki-laki harus menjadi teknisi atau perempuan harus menjadi asisten).
- ▶ **Kurang terwakili di bidang tertentu:** Perempuan sering kali kurang terwakili di bidang sains, teknologi, teknik dan matematika (STEM) dan bidang lain yang biasanya didominasi oleh laki-laki.
- ▶ **Terbatasnya akses ke bimbingan dan jaringan:** Perempuan mungkin kurang memiliki kesempatan untuk bimbingan dan jaringan, yang sangat penting untuk pengembangan karier.



Catatan untuk pelatih: Jika peserta meminta informasi lebih lanjut, Anda dapat menggunakan catatan berikut.

Indonesia

Kinerja Indonesia dalam Indeks Kesenjangan Gender Global dari Forum Ekonomi Dunia pada 2024 menunjukkan hasil beragam, yang menempatkannya di peringkat ke-103 dari 146 negara. Peringkat ini menunjukkan beberapa kesenjangan gender signifikan yang perlu ditangani.

Bidang-bidang utama:

- ▶ **Partisipasi dan peluang ekonomi:** Indonesia berada di peringkat ke-97, yang mencerminkan tantangan berkesinambungan dalam partisipasi angkatan kerja dan kesetaraan upah. Meskipun telah ada upaya, kesenjangan gender dalam peran ekonomi tetap signifikan.⁶
- ▶ **Tingkat pendidikan:** Negara ini menunjukkan peningkatan dalam paritas pendidikan, mencapai skor 0,97, yang menunjukkan hampir paritas dalam pendidikan. Peningkatan ini menunjukkan kemajuan dalam akses pendidikan untuk kedua jenis kelamin.⁷
- ▶ **Kesehatan dan kemampuan bertahan hidup:** Peringkat Indonesia dalam kategori ini relatif tinggi, yang menunjukkan perbedaan gender di tingkat kesehatan dan kemampuan bertahan hidup adalah minimal. Ini merupakan aspek positif upaya kesetaraan gender negara ini.⁸
- ▶ **Pemberdayaan politik:** Di sinilah Indonesia tertinggal secara signifikan dan berada di peringkat ke-117. Representasi perempuan dalam posisi politik masih rendah, sehingga menjadi bidang kritis untuk diperbaiki.⁹

Secara keseluruhan, meskipun Indonesia mencapai kemajuan dalam tingkat pendidikan, namun diperlukan upaya besar di bidang partisipasi ekonomi, kesetaraan upah dan representasi politik agar bisa lebih menutup kesenjangan gender.¹⁰

Penyesuaian yang wajar

Penyesuaian yang wajar sering dikaitkan dengan penciptaan tempat kerja yang inklusif bagi penyandang disabilitas. Meskipun merupakan unsur penting untuk memastikan kesetaraan bagi penyandang disabilitas, namun tidak terbatas pada kelompok ini. Penyesuaian yang wajar merupakan hak mendasar bagi semua pekerja, yang memiliki beragam kebutuhan yang timbul dari kondisi kesehatan, keadaan pribadi atau dinamika tempat kerja.

Penyesuaian yang wajar meluas melampaui akomodasi disabilitas untuk memberi manfaat bagi semua pekerja. Penyesuaian tersebut menangani kebutuhan seperti:

- ▶ **Kondisi kesehatan:** Jadwal fleksibel bagi pekerja yang sedang menjalani perawatan medis atau sedang dalam pemulihan dari penyakit.
- ▶ **Tanggung jawab pengasuhan anak:** Pilihan bekerja dari rumah atau jadwal kerja yang disesuaikan bagi orang tua yang menyeimbangkan pengasuhan anak dengan komitmen terkait pekerjaan.
- ▶ **Kebutuhan terkait usia:** Penyesuaian ergonomis untuk mengakomodasi pekerja berusia tua dan mengurangi ketegangan.
- ▶ **Pengelolaan stres:** Menyediakan zona tenang atau program hidup sehat bagi pekerja yang mengalami masalah kesehatan mental.

6 Lihat World Economic Forum, [Global Gender Gap Report 2024](#), 2024.

7 World Economic Forum, [Global Gender Gap Report 2024](#); dan GoodStats, "Kesenjangan Gender Jadi Topik Pembahasan di WEF 2024, Bagaimana Indeks Kesetaraan di Indonesia?", 27 Januari 2024.

8 World Economic Forum, [Global Gender Gap Report 2024](#); dan GoodStats.

9 World Economic Forum, [Global Gender Gap Report 2024](#); dan GoodStats.

10 World Economic Forum, [Global Gender Gap Report 2024](#); dan GoodStats.

Sesi 6: Keselamatan dan kesehatan kerja



Durasi: 20 menit



Metode: Presentasi, diskusi kelompok, kegiatan kelompok



Bahan: Proyektor, slide, buku tulis, pena, hadiah kecil

Salah satu unsur penting dalam pekerjaan layak adalah memastikan bahwa kita tidak mengorbankan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja dan perlunya mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja—yang dikenal sebagai keselamatan dan kesehatan kerja atau K3. Sangat penting bagi pekerja untuk merasa aman dan mengetahui bahwa semua bahaya keselamatan dan kesehatan telah diidentifikasi dan ditangani, dan bahwa tindakan pencegahan yang diperlukan telah dilakukan, karena hal ini juga penting bagi kesejahteraan psikologis mereka. Oleh karena itu, K3 bertujuan untuk menjaga tempat kerja tetap aman dan tanpa risiko terhadap kesehatan.

Pengusaha bertanggung jawab untuk memastikan lingkungan dan kondisi kerja yang aman dan sehat, termasuk kepatuhan terhadap persyaratan K3 sesuai dengan hukum dan peraturan nasional. Mereka dipercaya untuk melakukan penilaian terhadap bahaya dan risiko yang terkait dengan pekerjaan dan pengelolaannya sesuai dengan penerapan tindakan pencegahan dan pengendalian yang relevan.

Pekerja dan perwakilannya harus berpartisipasi aktif dalam pengembangan dan penerapan tindakan pencegahan dan pengendalian dengan bekerja sama dengan pemberi kerja mereka. Hal ini memberikan mereka hak untuk mendapatkan informasi yang memadai tentang bahaya dan risiko pekerjaan yang melekat pada tugas mereka agar dapat menjaga keselamatan dan kesehatan mereka sendiri dan orang lain.

► Kegiatan: Identifikasi risiko



Tujuan: Meningkatkan kesadaran pada diri peserta tentang K3 di lingkungan pendidikan tempat kerja, serta mengembangkan keterampilan dalam mengidentifikasi dan mencegah bahaya.



Durasi: 10 menit



Bahan: Kertas catatan dan pena, hadiah kecil (misalnya pena, buku tulis atau makanan ringan)



Petunjuk:

- Jelaskan tujuan dan aturan permainan kepada peserta. Peserta akan mencoba mengidentifikasi risiko K3 yang ada di lingkungan pendidikan dan menuliskan tiap risiko yang mereka temukan di kertas catatan.
- Bagilah peserta menjadi kelompok beranggotakan tiga orang.
- Berikan kepada tiap kelompok kertas catatan dan pena.

- ▶ Kelompok akan menggunakan waktu yang ditentukan untuk menjelajahi lingkungan pendidikan dan mencatat setiap potensi risiko yang mereka amati.
- ▶ Di akhir waktu yang ditentukan, semua kelompok akan berkumpul dan menyampaikan risiko yang mereka identifikasi satu per satu.
- ▶ Tinjaulah risiko yang diidentifikasi oleh masing-masing kelompok dan lakukan penilaian umum, termasuk risiko yang tidak teridentifikasi. Proses penilaian risiko K3 melibatkan lima langkah utama sebagai berikut:
 1. Mengidentifikasi bahaya.
 2. Menentukan siapa yang mungkin dirugikan dan bagaimana caranya.
 3. Mengevaluasi risiko dan mengidentifikasi serta memutuskan langkah-langkah pengendalian risiko keselamatan dan kesehatan.
 4. Mencatat siapa yang bertanggung jawab untuk menerapkan tindakan pengendalian risiko dan jangka waktu pelaksanaannya.
 5. Mencatat temuan, memantau dan meninjau penilaian risiko dan memperbarui penilaian bila diperlukan.
- ▶ Gambarlah risiko yang diidentifikasi berbahaya dan bagaimana cara mencegahnya.

Contoh risiko di lingkungan pendidikan:

- | | |
|---|--|
| ▶ Kabel listrik kusut di tembok | ▶ Jendela sulit dibuka |
| ▶ Air tumpah (bahaya terpeleset) | ▶ Tidak ada alat pemadam kebakaran |
| ▶ Kursi atau meja tidak diletakkan dengan benar | ▶ Pintu keluar tidak ditandai dengan jelas |
| ▶ Penataan tempat duduk tidak tepat (yang dapat menyebabkan nyeri punggung dan leher) | ▶ Penerangan tidak memadai |
| ▶ Tanda peringatan tidak ditempatkan dengan benar atau tidak ada | ▶ Papan tetap atau unit pajangan tidak kokoh |
| | ▶ ... |

Presentasi pameran berjalan: tiap kelompok akan memutuskan satu orang sebagai presenter, anggota lain akan mengunjungi dan melihat gambar kelompok lain.



Pertanyaan pleno: Menurut Anda, apakah kecelakaan tersebut dapat dicegah?



Catatan untuk pelatih: Dengarkan jawaban dari kelompok. Jawaban untuk pertanyaan ini kemungkinan adalah bahwa tempat kerja tidak melakukan tindakan pencegahan yang cukup, bahwa undang-undang tidak memadai atau bahwa pekerja ceroboh. Kemudian rangkumlah sebagai berikut:

Saya memahami dari apa yang Anda katakan bahwa mencegah kecelakaan tersebut memerlukan upaya banyak pihak. Baik pemberi kerja, negara maupun pekerja sendiri harus berupaya bersama untuk memastikan K3 di tempat kerja. Kita tahu bahwa ini sangat penting bagi semua pihak: pemberi kerja

membutuhkan langkah-langkah K3 untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja, negara bertanggung jawab melindungi tenaga kerjanya dan pekerja memiliki hak untuk menuntut K3 yang maksimal untuk melindungi keselamatan mereka sendiri.

Tetapi, kita juga tahu bahwa ada banyak kekurangan di semua pihak. Contohnya, pemberi kerja mungkin menghindari mengambil langkah yang mahal kecuali diminta atau diwajibkan oleh undang-undang. Birokrasi pemerintah sering kali tidak cukup tahu tentang sektor tersebut untuk mengambil langkah khusus sektor. Kita mungkin juga mendapati bahwa pekerja memiliki pengetahuan tentang keselamatan yang sangat rendah atau tidak cukup peduli dengan masalah ini hingga terjadi pada mereka.

Tidak ada pekerjaan tanpa risiko, tetapi banyak kecelakaan kerja dapat dihindari jika pekerja menyadari risikonya dan tahu cara menghapus atau meminimalkannya. Mari kita periksa seberapa besar kesadaran kita terhadap risiko di sekitar kita.

Diskusi: Risiko di tempat kerja

Berikan waktu beberapa menit kepada kelompok kecil untuk berpikir dan mendiskusikan potensi risiko yang mungkin mereka jumpai di lingkungan tempat kerja secara umum. Kemudian mintalah mereka mempresentasikan daftarnya kepada kelompok. Saat diskusi, bicarakan mengapa risiko ini berbahaya dan bagaimana cara mencegahnya.

Contoh risiko umum di tempat kerja:

- | | |
|---|--|
| ▶ Penggunaan atau perawatan mesin dan peralatan tidak tepat | ▶ Kurangnya tindakan pencegahan saat bekerja dengan bahan kimia |
| ▶ Kurangnya alat pelindung diri (APD) | ▶ Risiko jatuh dari ketinggian |
| ▶ Pencahayaan tidak memadai | ▶ Pintu keluar kebakaran terhalang atau terhambat |
| ▶ Paparan atas kebisingan dan getaran | ▶ Kondisi kerja tidak ergonomis (duduk lama, mengangkat beban berat) |

Pekerja memiliki hak khusus terkait keselamatan mereka di tempat kerja, tetapi mereka juga bertanggung jawab untuk melindungi diri sendiri dan menjaga tempat kerja tetap aman bagi diri sendiri dan rekan kerja mereka.

Banyak kecelakaan kerja yang dapat dihindari dengan berperilaku, bertindak dan bereaksi secara bijaksana.

Itulah mengapa sebagai pekerja kita harus:

- ▶ Pekerja, selama melakukan pekerjaan mereka, diwajibkan untuk bekerja sama dalam memenuhi kewajiban yang dibebankan oleh pemberi kerja kepada mereka;
- ▶ Serikat pekerja dalam perusahaan diwajibkan untuk bekerja sama dengan pemberi kerja di bidang keselamatan dan kesehatan kerja;
- ▶ Perikat pekerja dalam suatu usaha harus diberi informasi yang memadai tentang langkah-langkah yang diambil oleh pemberi kerja untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dan dapat berkonsultasi dengan perwakilan serikat pekerja tentang informasi tersebut dengan ketentuan bahwa mereka tidak boleh membocorkan rahasia-rahasia yang bersifat komersial;
- ▶ Pekerja dan perwakilan serikat dalam usaha tersebut harus diberikan pelatihan yang sesuai dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja;
- ▶ Pekerja atau perwakilan serikat dan, jika ada, organisasi serikat pekerja dalam perusahaan, sesuai dengan hukum dan praktik nasional, harus diberi kesempatan untuk menanyakan, dan dikonsultasikan oleh pemberi kerja tentang, semua aspek keselamatan dan kesehatan kerja yang terkait dengan pekerjaan mereka; untuk tujuan ini, penasihat teknis, dengan kesepakatan bersama, dapat dibawa dari luar perusahaan;
- ▶ Pekerja harus segera melaporkan kepada atasan langsung mereka situasi apa pun yang mereka yakini dapat menimbulkan bahaya yang akan segera terjadi dan serius terhadap nyawa atau kesehatan

mereka; hingga pemberi kerja telah mengambil tindakan perbaikan, jika perlu, pemberi kerja tidak dapat meminta pekerja untuk kembali ke situasi kerja yang terus menerus menimbulkan bahaya yang akan segera terjadi dan serius terhadap nyawa atau kesehatan mereka.

Singkatnya, meskipun masing-masing pihak memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda, tujuan akhir untuk memastikan tempat kerja yang aman dan sehat hanya dapat dicapai melalui upaya bersama. Dengan bekerja bersama, pemberi kerja, pemerintah, dan pekerja dapat menciptakan budaya keselamatan yang menguntungkan semua orang.

Isu-isu gender dan K3: Faktor risiko terkait gender dan tindakan pencegahan yang responsif gender

Apa yang dimaksud dengan gender?

Gender adalah tentang konstruksi sosial dan budaya oleh masyarakat yang menganggap apa yang tepat untuk laki-laki dan perempuan. Gender juga tentang bagaimana masyarakat memandang individu dan bagaimana individu memandang dirinya sendiri. Sebaliknya, jenis kelamin mendefinisikan secara biologis, misalnya reproduksi organ untuk laki-laki dan perempuan.

Kesetaraan gender adalah keadaan di mana akses terhadap hak, tanggung jawab, peluang dan sumberdaya tidak dipengaruhi oleh gender. ILO mendorong peluang bagi perempuan dan laki-laki untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan produktif dalam kondisi kebebasan, kesetaraan, keterjaminan dan martabat manusia. Dengan demikian, ILO menganggap kesetaraan gender sebagai unsur kunci dalam visinya tentang pekerjaan layak untuk semua perempuan dan laki-laki untuk perubahan sosial dan kelembagaan guna mewujudkan kesetaraan dan pertumbuhan.

Keselamatan dan kesehatan di tempat kerja bukanlah isu yang netral gender. Pekerja perempuan dan laki-laki sering kali menghadapi tantangan unik, baik fisik maupun psikologis, yang dapat meningkatkan paparan mereka terhadap risiko-risiko keselamatan dan kesehatan mereka, termasuk kekerasan, pelecehan dan diskriminasi serta kondisi kerja yang tidak aman. Mengatasi tantangan-tantangan ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, adil dan inklusif di tempat kerja.

Risiko khusus gender dalam keselamatan di tempat kerja



Pertanyaan: Apa saja topik K3 utama yang terlintas dalam pikiran terkait masalah gender?



Catatan untuk pelatih: Dengarkan jawaban.

► Pelecehan dan kekerasan:

Perempuan sangat terdampak pelecehan dan kekerasan berbasis gender di tempat kerja, khususnya di sektor-sektor dengan ketimpangan kuasa yang besar, seperti sektor perhotelan, perawatan kesehatan dan manufaktur. Namun, perlu dicatat bahwa kekerasan berbasis gender tidak hanya terjadi pada perempuan tetapi juga berisiko pada semua gender ketika terdapat ketimbangan relasi kuasa.

Untuk menangani risiko pelecehan seksual terhadap perempuan di tempat kerja, terdapat Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja. Menurut keputusan ini, korban adalah orang yang mengalami penderitaan fisik atau mental, kerugian ekonomi dan/atau kerugian sosial yang disebabkan oleh tindak pidana kekerasan seksual. Artinya, kekerasan seksual dapat terjadi pada siapa saja di tempat kerja tanpa memandang identitas gender yang dimiliki orang tersebut.

Anda dapat mengakses panduan lengkap tentang kekerasan seksual di tempat kerja di sini:



QR: pedoman Pencegahan dan Penanganan
Kekerasan Seksual di tempat kerja

► **APD tidak memadai:**

Banyak tempat kerja menyediakan APD yang dirancang untuk pekerja laki-laki, yang sering kali tidak pas untuk pekerja perempuan, sehingga membahayakan keselamatan mereka.

► **Kebijakan dan praktik diskriminatif:**

Perempuan sering kali bekerja di pekerjaan berupa rendah dan tidak aman yang terbatas aksesnya ke perlindungan kesehatan dan keselamatan. Pekerja rumah tangga dan perempuan migran sangat rentan karena lingkungan kerja yang informal atau tidak diatur.

► **Studi kasus: Menangani masalah gender untuk keselamatan yang lebih baik**

Studi kasus 1: Sektor perhotelan: Mengurangi pelecehan di hotel

Kebijakan nol toleransi untuk pelecehan, di samping pelatihan untuk semua pekerja dan menyediakan tombol panik untuk petugas tata graha.

Hasil: Laporan pelecehan menurun hingga 40 persen dan retensi pekerja meningkat, yang menunjukkan bagaimana langkah proaktif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan lebih menghormati.

Studi kasus 2: Sektor manufaktur – Desain APD yang inklusif gender, sebuah perusahaan manufaktur bermitra dengan desainer untuk mengembangkan APD yang dirancang khusus untuk perempuan, misalnya sarung tangan yang lebih kecil dan tali pengaman yang lebih pas.

- Hasil: Jumlah cedera di kalangan pekerja perempuan turun hingga 30 persen dan kepuasan terhadap keselamatan di tempat kerja meningkat secara signifikan.

Studi kasus 3: Sektor pertanian – Mendukung pekerja pertanian perempuan

Koperasi pertanian menangani kondisi kerja yang tidak aman dengan memberikan pelatihan K3 khusus untuk perempuan dan meningkatkan fasilitas sanitasi.

- Hasil: Produktivitas meningkat, ketidakhadiran menurun dan perempuan melaporkan merasa lebih dihargai dan terlindungi.

Menangani masalah K3 yang spesifik gender bukan hanya tentang melindungi perempuan—tetapi juga bermanfaat bagi seluruh tenaga kerja. Tempat kerja yang lebih aman dan lebih adil menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi, moral yang lebih baik dan reputasi organisasi yang lebih kuat. Dengan belajar dari studi kasus yang berhasil dan menerapkan solusi yang tepat sasaran, organisasi di Indonesia dapat memastikan bahwa keselamatan di tempat kerja itu inklusif dan efektif untuk semua.

Sesi 7: Kebebasan berserikat dan perundingan bersama



Durasi: 30 menit



Metode: Presentasi, diskusi kelompok, kegiatan kelompok



Bahan: Proyektor, slide, buku tulis, pena, pita biru dan merah



Catatan untuk pelatih: Buatlah paparan untuk menyampaikan informasi di bawah ini kepada para peserta pelatihan. Paparan harus menyertakan ringkasan dan informasi tambahan yang akan disampaikan secara lisan.

Setiap orang berhak untuk hidup serta mempertahankan hidup dan keberadaannya.

Ya, kami mencoba menggambarkan gambaran yang tidak terlalu jelas, seperti yang Anda lihat. Itu menunjukkan kepada kita bahwa kita masih memiliki banyak hal yang harus dilakukan. Tetapi, hal-hal yang dapat kita lakukan secara pribadi sangat terbatas, sebagaimana mungkin telah Anda katakan kepada diri Anda sendiri.

Distribusi kekayaan di suatu negara sebagian bergantung pada bagaimana pekerja dan pengusaha menegosiasikannya. Semakin kuat salah satu pihak, semakin besar keseimbangan akan condong ke arahnya. Oleh karena itu, daya tawar pekerja melalui serikat pekerja sangat penting untuk memastikan distribusi sumber daya yang adil, pekerjaan layak untuk semua, dan pengurangan kemiskinan secara efisien dan efektif.

Semua pekerja dan semua pengusaha memiliki hak untuk membentuk kelompok secara bebas dan bergabung dengan kelompok untuk mendorong dan membela kepentingan kerja mereka. Contohnya, di Indonesia, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) merupakan organisasi pengusaha dan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) merupakan serikat pekerja yang besar dan efektif.

Kebebasan berserikat, bersama dengan hak-hak sipil dan politik dasar seperti kebebasan menyatakan pendapat, memberi dasar bagi representasi dan tata kelola yang demokratis di dunia kerja.

Orang-orang yang berkepentingan perlu dapat menggunakan hak mereka untuk mempengaruhi hal-hal yang secara langsung bersangkutan dengan mereka. Dengan kata lain, suara mereka perlu didengar dan diperhitungkan.

Hak untuk menjalankan kegiatan sendiri dengan bebas berarti bahwa organisasi pengusaha dan organisasi pekerja dapat secara mandiri menentukan bagaimana mereka mengatur organisasi dan bagaimana ingin mendorong dan mempertahankan kepentingan kerja mereka. Ini mencakup strategi jangka panjang dan tindakan dalam keadaan tertentu, termasuk jalan keluar untuk pemogokan dan penutupan perusahaan. Mereka dapat secara mandiri berafiliasi, bekerja sama, dan mendapatkan bantuan dari organisasi internasional.



Pertanyaan: Apa keuntungan serikat pekerja?



Catatan untuk pelatih: Dengarkan jawaban.

Ya, serikat pekerja menawarkan banyak keuntungan bagi pekerja, termasuk:

- ▶ **Daya tawar kolektif:** Serikat pekerja menegosiasikan upah, manfaat dan kondisi kerja yang lebih baik atas nama anggotanya.
- ▶ **Jaminan kerja:** Serikat pekerja memberikan stabilitas kerja yang lebih besar dengan memperjuangkan perlakuan yang adil dan perlindungan terhadap pemecatan yang tidak adil.
- ▶ **Kesehatan dan keselamatan:** Serikat pekerja berperan penting dalam memastikan lingkungan tempat kerja yang lebih aman dengan menegakkan peraturan K3.
- ▶ **Advokasi dan dukungan:** Serikat pekerja menawarkan perwakilan hukum dan dukungan dalam perselisihan dengan pengusaha.
- ▶ **Pelatihan dan pengembangan:** Serikat pekerja sering kali memberikan peluang pelatihan dan pendidikan untuk membantu anggotanya meningkatkan keterampilan dan karier mereka.

Menurut ILO, persentase serikat pekerja pada 2019 mencapai 13 persen di Indonesia. Kita semua tahu bahwa tidak mudah untuk menjadi anggota serikat pekerja dan menandatangani perjanjian bersama. Jelas, terdapat hambatan ekonomi, budaya, sosial, dan psikologis untuk terorganisasi dalam serikat pekerja. Atau Anda bahkan mungkin tidak menyukai serikat pekerja atau pimpinannya di sektor Anda. Tetapi, apakah itu benar-benar menjadi alasan untuk tidak membela hak atas pekerjaan layak, untuk diri Anda sendiri dan generasi mendatang?

▶ Kegiatan: Pendukung serikat pekerja



Tujuan: Untuk mendidik peserta tentang pentingnya organisasi serikat pekerja dan peran serikat pekerja dalam membela hak-hak pekerja dengan cara yang menyenangkan dan efektif.



Durasi: 20 menit



Bahan: Kertas catatan dan pena, metaplan biru dan merah muda



Petunjuk: Bagilah peserta menjadi tiga kelompok, dengan menggunakan metaplan biru dan merah muda. Kelompok biru akan berperan sebagai pemberi kerja, sementara kelompok merah muda akan berperan sebagai pekerja.



Catatan untuk pelatih: Anda dapat membuat skenario studi kasus sendiri.

SKENARIO: Kondisi kerja pekerja memburuk, upah mereka rendah dan mereka diharapkan bekerja lembur. Pekerja akan mencoba menangani masalah ini dengan berbicara satu per satu kepada pemberi kerja.

Babak 1: Pekerja berbicara satu per satu kepada pemberi kerja, menyampaikan tuntutan mereka. Masing-masing pekerja akan berdiskusi singkat dengan pemberi kerja untuk menyampaikan tuntutan mereka.

Setelah berdiskusi, tanyakan kepada pekerja berapa banyak tuntutan mereka yang diterima dan berapa banyak yang ditolak. Pemberi kerja kemungkinan akan menolak tuntutan dan berkata, "Jika Anda tidak suka, mundur saja".

Babak 2: Pekerja mengumpulkan tiga orang yang menurut mereka paling dapat mewakili mereka. Pemberi kerja juga akan memilih tiga orang perwakilan.

Perwakilan pekerja dan perwakilan pemberi kerja akan memulai negosiasi di depan seluruh kelompok. Perwakilan pekerja akan menyampaikan tuntutan pekerja dan perwakilan pemberi kerja akan menanggapi. Selama negosiasi, perwakilan pekerja akan berkonsultasi dengan kelompok mereka untuk mendapatkan gagasan dan strategi.

Babak 3: Semua peserta akan berkumpul untuk membahas bagaimana permainan dan negosiasi berjalan. Mintalah tanggapan tentang bagaimana serikat pekerja berperan dalam membela hak-hak pekerja dan pentingnya organisasi.

Berikan penjelasan singkat tentang peran penting organisasi serikat pekerja dalam melindungi dan meningkatkan hak-hak pekerja dan **manfaatnya bagi pemberi kerja**.

Topik diskusi:

- ▶ Peran serikat pekerja dalam membela hak-hak pekerja
- ▶ Manfaat membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja bagi pekerja
- ▶ Dampak serikat pekerja dalam negosiasi antara pemberi kerja dan pekerja
- ▶ Bagaimana organisasi serikat pekerja meningkatkan kondisi kerja bagi pekerja
- ▶ Bagaimana organisasi serikat pekerja dapat memberikan manfaat bagi pemberi kerja

Mari kita menonton video lainnya bersama-sama dan mendiskusikan apa yang dapat kita lakukan:

▶ Video: "Kebun yang Adil"



Catatan untuk pelatih: Anda dapat menggunakan terjemahan otomatis ke bahasa Indonesia



Pertanyaan: Bagaimana pendapat Anda tentang video yang Anda tonton? Apakah Anda ingin berbagi pelajaran pribadi yang Anda peroleh dari sesi ini?



Catatan untuk pelatih: Dengarkan jawaban dan simpulkan sesi pertama sebagai berikut.

Sesi 8: Penutup dan evaluasi



Durasi: 10 menit



Metode: Presentasi, diskusi kelompok



Bahan: Tidak diperlukan bahan

Ya, kita membahas banyak topik dalam waktu singkat, yang masing-masing sama pentingnya dengan topik lainnya dan yang sebenarnya sering kita alami dalam kehidupan sehari-hari.



Pertanyaan:

- ▶ Topik mana yang paling menarik bagi Anda?
- ▶ Bagaimana keadaan penerapan hak dan standar ketenagakerjaan di perusahaan Anda dan bagaimana Anda dapat membuatnya lebih baik?
- ▶ Dapatkah Anda memberi tahu kami tiga konsep/hal yang telah Anda pelajari dan akan Anda ambil manfaatnya?



Catatan untuk pelatih: Jika jadwal waktu sudah ditetapkan untuk dua sesi lainnya, ingatkan peserta.

Terima kasih atas partisipasi Anda.

► Modul 2: Keterampilan untuk transformasi digital

Tujuan modul

Meningkatkan produktivitas pekerja yang “melek digital”, yang terbiasa dengan alat-alat terkini yang relevan dengan pekerjaan dan sektor mereka dan yang sudah mendapatkan dasar-dasar keterampilan STEM generik dalam menapaki lingkungan digital dan memperkuat ketangguhan kerja mereka dalam menghadapi kemajuan teknologi dan digitalisasi.

Hasil pembelajaran

Pada akhir modul ini, peserta akan:

- memahami dampak teknologi digital terhadap cara kita bekerja, khususnya di sektor manufaktur otomotif dan listrik dan elektronik;
- memahami bagaimana teknologi digital dapat berkontribusi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi, seraya tetap konsisten dengan pertumbuhan yang berkelanjutan dan inklusif;
- memahami penggunaan dasar perangkat digital yang relevan dengan pekerjaan mereka;
- mengetahui dampak teknologi digital pada K3;
- memahami bagaimana perangkat digital dapat meningkatkan praktik kerja dan produktivitas yang berkelanjutan;
- menerapkan teknik pemecahan masalah dan pemikiran inovatif menggunakan perangkat digital; dan
- memahami prinsip-prinsip pekerjaan layak dan rantai pasok yang bertanggung jawab dalam konteks teknologi digital.

Rencana sesi rinci

Durasi: 240 menit

Sesi	Waktu	Hasil	Metode
1. Pengantar dan gambaran umum	15 menit	► Pengantar tujuan dan isi Modul 2	► Pengarahan ► Kegiatan: Kahoot/ Mentimeter/Slido quiz
2. Manfaat memiliki keterampilan digital	20 menit	► Memahami kelebihan dan kekurangan keterampilan digital bagi tempat kerja dan pekerja ► Kelebihan keterampilan digital dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas	► Diskusi kelompok ► Kegiatan: Pemecahan masalah manual versus digital: Membuat menu makan siang lima hari ► Kegiatan: Fitur digitalisasi yang paling ditakutkan

Sesi	Waktu	Hasil	Metode
3. Bagaimana transformasi digital berdampak pada praktik tempat kerja?	30 menit	▶ Memahami dampak spesifik teknologi digital pada sektor manufaktur otomotif dan listrik dan elektronik ▶ Mengadaptasi kemajuan teknologi di sektor-sektor tersebut ▶ Teknik menggunakan perangkat digital untuk mendongkrak produktivitas ▶ Praktik terbaik di sektor otomotif dan listrik dan elektronik ▶ Studi kasus dan contoh praktis peningkatan produktivitas	▶ Diskusi kelompok ▶ Diskusi kelompok
4. Literasi digital untuk tenaga kerja	45 menit	▶ Penggunaan dasar perangkat digital dan kesadaran akan keamanan digital ▶ Pengantar perangkat digital dan penggunaan dasar: Mengapa saya membutuhkannya? ▶ Apa rencana saya meningkatkan literasi digital saya?	▶ Kegiatan: Menilai tingkat literasi digital Anda
Rehat	10 menit		
5. Pemecahan masalah dan inovasi	20 menit	▶ Mengembangkan teknik pemecahan masalah dan berpikir inovatif menggunakan perangkat digital ▶ Pemecahan masalah dan berpikir inovatif menggunakan perangkat digital	▶ Kegiatan: Dapatkan ChatGPT membantu saya mendapatkan solusi?
6. Penutup	15 menit	▶ Evaluasi modul pelatihan dan pengumpulan umpan balik ▶ Penyusunan rencana aksi	▶ Kegiatan: Menyusun rencana aksi untuk meningkatkan keterampilan digital saya

Sesi 1: Pengantar dan gambaran umum



Durasi: 15 menit



Metode: Presentasi, diskusi kelompok, kegiatan kelompok



Bahan: Telepon pintar, perangkat interaktif digital yang sudah disiapkan, Kahoot/Mentimeter/Slido untuk tes

Di modul ini, kita akan fokus pada peningkatan produktivitas dengan pekerja yang “melek digital”. Pertama, penting untuk memahami bahwa memiliki keterampilan digital tidak hanya bermanfaat bagi pertumbuhan pribadi Anda, tetapi juga bagi produktivitas dan daya saing perusahaan.

Teknologi digital mengubah keseluruhan sektor ekonomi dan masyarakat serta menciptakan ulang model bisnis. Dalam Laporan Kemajuan dan Tren Digital 2023, Bank Dunia memperkirakan bahwa ekonomi digital berkontribusi lebih dari 15 persen dari produk domestik bruto (PDB) global, sementara pada dasawarsa terakhir ekonomi digital tumbuh 2,5 kali lebih cepat daripada komponen ekonomi non-digital dalam PDB.

Namun, masyarakat kita belum beradaptasi dengan proses digitalisasi ini. Bahkan, kita dapat katakan bahwa sistem pendidikan formal tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan ini. Bahkan mereka yang lulus di bidang teknik komputer beberapa tahun lalu tidak sepenuhnya menguasai akal imitasi (AI). Ini karena orang yang mengajar mereka lulus 15 hingga 20 tahun lalu, di lingkungan di mana AI hanya dibahas pada tingkat teoritis.

Pekerja dari generasi berbeda mungkin memiliki tingkat kenyamanan yang berbeda-beda dengan teknologi baru. Pekerja yang berusia lebih tua mungkin kesulitan mengadopsi perangkat digital, sementara pekerja yang lebih muda mungkin beradaptasi dengan lebih cepat. Populasi kita juga menua. Sebagian orang juga berpikir bahwa mereka tidak akan mampu beradaptasi dengan digitalisasi dan itu mungkin membuat mereka kehilangan pekerjaan. Mungkin karena alasan ini, mereka resisten terhadapnya.



Pertanyaan: Metode apa yang dapat Anda pikirkan untuk mengatasi tantangan ini?



Catatan untuk pelatih: Dengarkan jawaban.

Dialog antargenerasi dan program pelatihan yang disesuaikan adalah kunci untuk menjembatani kesenjangan dan memaksimalkan manfaat kemajuan digital.

Mari kita bermain permainan bersama.

Permainan peran: Menjelaskan AI kepada orang berusia 50 tahun dalam lima menit

Skenario:

Anda merupakan bagian dari tim pelatihan yang memperkenalkan perangkat keselamatan berbasis AI kepada staf pabrik. Di antara peserta adalah Sulaiman, yang berusia 50 tahun dengan 25 tahun pengalaman di industri ini. Dia ragu tentang AI, melihatnya sebagai sesuatu yang rumit dan tidak terkait dengan pengetahuan praktisnya.

Contoh permainan peran**Pelatih**

"Halo Sulaiman, saya senang bisa berbicara dengan Anda hari ini tentang perangkat baru yang kami gunakan untuk membuat tempat kerja Anda lebih aman. Saya tahu AI mungkin terdengar seperti konsep yang besar dan rumit, tetapi izinkan saya menjelaskannya dengan sederhana."

Sulaiman

"Saya telah bekerja di sini selama puluhan tahun. Kami selalu mengelola keselamatan dengan mata dan naluri kami. Mengapa kami membutuhkan mesin-mesin ini sekarang?"

Pelatih

"Anda benar sekali, Sulaiman. Pengalaman Anda sangat berharga, dan itu adalah sesuatu yang tidak dapat digantikan oleh mesin mana pun. Tetapi, anggaplah AI sebagai alat untuk membuat naluri Anda lebih tajam. AI seperti asisten keselamatan yang tidak pernah lelah dan dapat melihat risiko yang mungkin tidak terlihat oleh kita."

Sulaiman

"Asisten? Bagaimana cara kerjanya?"

Pelatih

"Tepat sekali! Mari kita ambil contoh dari pekerjaan Anda sehari-hari. AI menggunakan sensor dan kamera untuk memantau lantai pabrik. Jika mendeteksi sesuatu yang tidak biasa, seperti mesin yang terlalu panas atau seseorang yang melangkah ke area berbahaya, AI akan segera mengirimkan peringatan. Bayangkan AI sebagai sepasang mata tambahan yang mengawasi untuk Anda dan tim Anda."

Sulaiman

"Kedengarannya bermanfaat, tetapi bagaimana jika AI membuat kesalahan? Apakah AI benar-benar dapat memahami pabrik seperti saya?"

Pelatih

"Itu pertanyaan yang bagus. AI tidaklah sempurna—AI hadir untuk membantu, bukan menggantikan penilaian Anda. AI seperti memiliki daftar periksa yang mengingatkan Anda tentang berbagai hal. Anda tetap membuat keputusan akhir karena pengalaman dan akal sehat Anda adalah hal-hal yang tidak dimiliki oleh AI. Contohnya, AI dapat mendeteksi bunyi kecil dari sebuah mesin. Anda akan tahu apakah itu normal atau berbahaya karena Anda telah bekerja dengan mesin itu selama bertahun-tahun."

Sulaiman

"Jadi, AI seperti pembantu, bukan bos?"

Pelatih

"Tepat sekali! Anda tetap memegang kendali. AI hanya memudahkan untuk menemukan masalah sejak dini sehingga Anda dapat memperbaikinya sebelum semakin serius. AI hadir untuk melindungi Anda, bukan untuk mengambil alih."

Sulaiman

"Baiklah, tetapi bagaimana saya akan belajar menggunakannya? Saya tidak tahu banyak tentang perangkat modern ini."

Pelatih

"Di situlah peran kami. Kami akan menunjukkan cara menggunakannya langkah demi langkah. Dan sejujurnya, Anda tidak perlu menjadi ahli teknologi. Jika Anda dapat menekan tombol atau membaca

peringatan, Anda sudah siap. Ditambah lagi, Anda selalu dapat mengajukan pertanyaan atau meminta bantuan jika Anda tidak yakin."

Sulaiman

"Hmm, kedengarannya tidak terlalu menakutkan sekarang. Saya akan mencobanya, tetapi jangan harap saya akan menjadi insinyur komputer!"

Pelatih

"Cukup adil, Sulaiman! Kami tidak meminta Anda untuk menjadi insinyur—hanya untuk menggunakan alat ini agar pekerjaan Anda lebih aman dan mudah. Dan dengan pengalaman Anda, Anda akan menguasainya dalam waktu singkat."

Poin-poin penting:

Hargai pengalaman: Akui keahlian pekerja dan bingkailah AI sebagai pelengkap, bukan pengganti.

- ▶ **Sederhanakan konsep:** Gunakan perbandingan sederhana misalnya "mata tambahan" atau "asisten" untuk membuat AI tidak misterius.
- ▶ **Atasi masalah:** Bersabarlah menghadapi keraguan dan tekankan bagaimana AI meningkatkan keselamatan.
- ▶ **Berdayakan pembelajaran:** Berikan jaminan bahwa pembelajaran menggunakan perangkat AI sangat sederhana dan akan tetap dibantu.

Pendekatan ini memastikan bahwa pekerja seperti Sulaiman merasa dihargai, dipahami dan terbuka untuk mengadopsi teknologi baru.

Peserta yang terhormat:

Keterampilan digital memungkinkan Anda menapaki lingkungan kerja modern secara efisien, tetap relevan dalam menghadapi kemajuan teknologi dan berkontribusi pada praktik berkelanjutan di industri Anda. Mari kita mulai dengan permainan singkat.

▶ **Kegiatan: Kuis Kahoot**



Catatan untuk pelatih: Anda dapat mengubah aplikasi dari Kahoot ke Mentimeter atau Slido



Petunjuk:

Membuat akun Kahoot:

- ▶ Kunjungi situs web [Kahoot](https://kahoot.com).
- ▶ Klik "Daftar GRATIS" untuk membuat akun gratis.
- ▶ Pilih peran Anda (misalnya, "Guru", "Siswa", "Keluarga & Teman").
- ▶ Isi detail yang diperlukan dan selesaikan proses pendaftaran.

Membuat kuis Kahoot:

- ▶ Setelah login, klik tombol "Buat" di beranda.
- ▶ Masukkan judul dan deskripsi untuk kuis Anda.

- ▶ Tambahkan pertanyaan:
 1. Klik "Tambah pertanyaan" dan pilih jenis pertanyaan (contohnya, pilihan ganda, benar/salah).
 2. Masukkan pertanyaan dan pilihan jawaban Anda.
 3. Tunjukkan jawaban yang benar.
 4. Ulangi proses ini untuk menambahkan pertanyaan lagi.
- ▶ Anda dapat menambahkan gambar atau video ke pertanyaan Anda agar lebih menarik.
- ▶ Setelah selesai, klik "Simpan" lalu "Tes" untuk memastikan semuanya berfungsi dengan benar.

Menggelar sesi Kahoot:

- ▶ Buka beranda Anda dan pilih kuis yang ingin Anda gelar.
- ▶ Klik "Main" lalu "Ajar" untuk meluncurkan kuis.
- ▶ Bagikan PIN permainan:
- ▶ PIN permainan unik akan ditampilkan di layar Anda.
- ▶ Bagikan PIN ini kepada peserta Anda agar mereka dapat bergabung dalam permainan.
- ▶ Peserta masuk ke portal web kahoot.it dan memasukkan PIN permainan.
- ▶ Mereka kemudian akan memasukkan nama panggilan dan bergabung dalam permainan.



Catatan untuk pelatih: Jika peserta terhubung Kahoot di ponsel, mereka hanya akan melihat tanda pilihan di layar mereka. Mereka harus membaca pilihan dari layar besar terlebih dahulu. Peringatkan mereka sebelum memulai.

Contoh: Kuis Kahoot untuk literasi digital

1. Apa kata sandi yang kuat?

- A. 12345
- B. password
- C. P@ssw0rd!
- D. abcdef

Jawaban yang benar: C. P@ssw0rd!

2. Manakah berikut ini yang merupakan alat komunikasi digital yang umum?

- A. Email
- B. Pesan instan
- C. Konferensi video
- D. Semua jawaban di atas

Jawaban yang benar: D. Semua jawaban di atas

3. Apa yang harus Anda lakukan jika menerima email yang mencurigakan?

- A. Segera membukanya
- B. Menghapusnya tanpa membuka
- C. Meneruskannya ke teman

D. Membalas ke pengirim

Jawaban yang benar: B. Menghapusnya tanpa membuka

4. Mengapa penting memperbarui perangkat lunak Anda secara berkala?

- A. Untuk mendapatkan fitur baru
- B. Untuk meningkatkan keamanan
- C. Untuk membuat perangkat Anda lebih cepat
- D. Semua jawaban di atas

Jawaban yang benar: D. Semua jawaban di atas

5. Apa itu literasi digital?

- A. Kemampuan membaca buku digital
- B. Kemampuan menggunakan perangkat digital secara efektif
- C. Kemampuan membuat kode
- D. Kemampuan menggunakan media sosial

Jawaban yang benar: B. Kemampuan menggunakan perangkat digital secara efektif

Seperti yang Anda lihat, dunia digital memberi kita kesempatan untuk bersenang-senang juga.

Tetapi, kita mungkin merasa bahwa dunia digital terkadang membuat kita takut. Kita mungkin takut tidak dapat mengikuti perkembangan terbaru atau tidak cukup kompetitif, atau kita mungkin takut budaya dan norma sosial kita akan terkikis. Bagaimana menurut Anda? Apakah Anda merasakan hal yang sama?



Catatan untuk pelatih: Dengarkan jawaban. Dengan mengintegrasikan berbagai perangkat keterlibatan digital seperti Kahoot, Mentimeter, Slido dan Canvas ke dalam program pelatihan, Anda dapat meningkatkan interaktivitas, mendorong pembelajaran yang lebih mendalam dan memenuhi berbagai kebutuhan peserta.

Kartu info: Konsekuensi digitalisasi yang paling ditakutkan untuk pekerja



Catatan untuk pelatih: Kartu info ini hanya untuk Anda gunakan, tidak perlu ditampilkan di slide.

1. Pergeseran pekerjaan

- ▶ **Otomatisasi:** Meningkatnya penggunaan perangkat digital dan otomatisasi dapat menyebabkan hilangnya pekerjaan, terutama dalam peran yang melibatkan tugas berulang.
- ▶ **Kesenjangan keterampilan:** Pekerja mungkin mendapati keterampilan mereka menjadi usang jika tidak terus memperbarui dan beradaptasi dengan teknologi baru.

2. Meningkatnya tekanan kerja

- ▶ **Ekspektasi:** Perangkat digital dapat meningkatkan ekspektasi untuk selalu tersedia dan laju kerja yang lebih cepat, sehingga menyebabkan meningkatnya stres dan kelelahan.
- ▶ **Pemantauan kinerja:** Meningkatnya pemantauan dan pelacakan digital dapat menciptakan lingkungan kerja yang penuh tekanan di mana pekerja merasa terus-menerus diawasi.

3. Masalah privasi

- ▶ **Keamanan data:** Meluasnya penggunaan perangkat digital meningkatkan risiko pelanggaran data dan potensi penyalahgunaan informasi pribadi.
- ▶ **Pengawasan:** Digitalisasi dapat menyebabkan meningkatnya pengawasan dan pelanggaran privasi pekerja, baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja.

4. Ketergantungan teknologi

- ▶ **Keandalan:** Ketergantungan pada perangkat dan sistem digital dapat menyebabkan gangguan signifikan jika teknologi gagal atau mengalami waktu henti.
- ▶ **Erosi keterampilan:** Ketergantungan berlebihan pada perangkat digital dapat mengikis keterampilan tradisional dan kemampuan manual.

5. Isolasi sosial

- ▶ **Kerja jarak jauh:** Meskipun kerja jarak jauh memiliki manfaat, namun juga dapat menyebabkan perasaan terisolasi dan terputus dari rekan kerja dan komunitas tempat kerja.
- ▶ **Berkurangnya Interaksi antarpribadi:** Meningkatnya penggunaan perangkat komunikasi digital dapat mengurangi interaksi tatap muka, yang mempengaruhi kekompakan dan kolaborasi tim.

6. Kesenjangan digital

- ▶ **Ketimpangan akses:** Tidak semua pekerja memiliki akses yang sama ke perangkat digital dan internet berkecepatan tinggi, sehingga menciptakan kesenjangan dalam peluang dan produktivitas.
- ▶ **Ketimpangan keterampilan:** Mungkin terdapat perbedaan signifikan dalam kecakapan digital di kalangan pekerja, yang menyebabkan kesenjangan dalam kinerja dan kemajuan.

7. Masalah kesehatan

- ▶ **Ketegangan fisik:** Penggunaan perangkat digital dalam waktu lama dapat menyebabkan masalah fisik seperti ketegangan mata, cedera akibat ketegangan berulang dan postur tubuh yang buruk.
- ▶ **Kesehatan mental:** Konektivitas konstan dan kelebihan beban digital dapat menyebabkan masalah kesehatan mental, termasuk kecemasan dan depresi.

8. Keseimbangan kerja dan hidup

- ▶ **Batasan kabur:** Perangkat digital dapat mengaburkan batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga mempersulit pekerja untuk melepaskan diri dan bersantai.
- ▶ **Lembur:** Kemampuan untuk bekerja dari mana saja dapat menyebabkan jam kerja yang lebih panjang dan kesulitan dalam mengelola waktu pribadi secara efektif.

Sesi 2: Manfaat memiliki keterampilan digital



Durasi: 20 menit



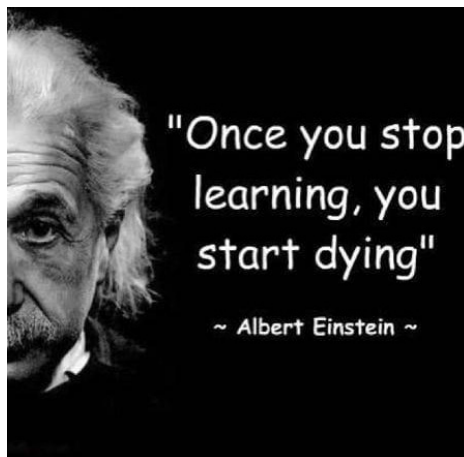
Metode: Presentasi, diskusi kelompok, kegiatan kelompok



Bahan: Telepon pintar atau komputer untuk peserta



Catatan untuk pelatih: Kembangkan satu paparan untuk menyampaikan informasi di bawah ini kepada para peserta pelatihan.



Ya, kita mungkin memiliki kekhawatiran tentang digitalisasi dan kekhawatiran itu dapat dibenarkan. Tetapi, proses ini tidak terelakkan memasuki kehidupan kita dan tidak akan ada jalan keluar darinya. Jadi, hal terbaik bagi kita adalah menyesuaikan diri dengannya dan memastikan kendali demokratis atas proses digitalisasi, seraya memastikan bahwa pekerja mengambil bagian sebagai pengambil keputusan bersama dengan pelaku lainnya. Data menunjukkan bahwa apabila kita menyesuaikan diri dan mengembangkan keterampilan digital, kita dapat berkontribusi pada peningkatan tempat kerja maupun negara kita. Jadi, mari kita lihat transformasi digital dari sisi baiknya.



Pertanyaan: Apa manfaat memiliki keterampilan digital bagi Anda?



Catatan untuk pelatih: Dengarkan jawaban dari kelompok. Gunakan tanggapan di bawah ini sebagai pengingat atau untuk melengkapi jawaban.

Kartu info: Manfaat memiliki keterampilan digital

Catatan untuk pelatih: Kartu info ini hanya untuk Anda gunakan, tidak perlu ditampilkan di slide.

1. Meningkatnya kemampuan kerja

- ▶ **Keunggulan kompetitif:** Memiliki keterampilan digital membuat Anda lebih menarik bagi pemberi kerja, sehingga meningkatkan peluang untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan.
- ▶ **Peluang karier:** Kemahiran digital membuka pintu menuju peran dan jalur karier baru yang membutuhkan keahlian teknis.

2. Meningkatnya produktivitas

- ▶ **Efisiensi:** Perangkat digital membantu memperlancar tugas, sehingga mengurangi waktu dan tenaga yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.
- ▶ **Otomatisasi:** Mengotomatisasi tugas berulang menciptakan waktu untuk kegiatan yang lebih kompleks dan kreatif.

3. Perkembangan profesional

- ▶ **Pengembangan keterampilan:** Belajar menggunakan perangkat dan teknologi digital baru membantu Anda tetap mengikuti perkembangan terkini dan terus meningkatkan kemampuan Anda.
- ▶ **Kemajuan karier:** Meningkatnya keterampilan digital dapat mengantarkan pada promosi dan tanggung jawab baru di organisasi Anda.

4. Kesejahteraan pribadi

- ▶ **Kepuasan kerja:** Menggunakan perangkat digital secara efektif dapat membuat pekerjaan Anda lebih menarik dan menyenangkan.
- ▶ **Keseimbangan kerja dan hidup:** Keterampilan digital dapat memungkinkan pengaturan kerja yang fleksibel, sehingga tercipta keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi.

5. Konektivitas sosial

- ▶ **Jejaring:** Pelantar digital memberikan peluang untuk terhubung dengan para profesional, berbagi pengetahuan dan berkolaborasi dalam proyek.
- ▶ **Keterlibatan komunitas:** Terlibat dengan komunitas digital dapat meningkatkan jaringan profesional dan sistem dukungan Anda.

6. Dampak ekonomi

- ▶ **Stabilitas keuangan:** Keterampilan digital dapat mengantarkan pada pekerjaan dengan gaji lebih tinggi dan keamanan finansial.
- ▶ **Kontribusi ekonomi:** Meningkatnya produktivitas dan efisiensi berkontribusi pada ekonomi secara keseluruhan dengan mendukung pertumbuhan dan perkembangan.

7. Inovasi dan pemecahan masalah

- ▶ **Solusi kreatif:** Perangkat digital memfasilitasi pemikiran inovatif dan pengembangan solusi kreatif untuk tantangan di tempat kerja.
- ▶ **Kemampuan beradaptasi:** Mahir dalam keterampilan digital memudahkan beradaptasi dengan teknologi baru dan lingkungan kerja yang berubah.

8. Praktik berkelanjutan

- ▶ **Dampak lingkungan:** Perangkat digital dapat membantu menerapkan praktik ramah lingkungan, misalnya mengurangi penggunaan kertas dan mengoptimalkan pengelolaan sumberdaya.
- ▶ **Pertumbuhan berkelanjutan:** Mengadopsi keterampilan digital mendukung praktik bisnis berkelanjutan yang bermanfaat bagi lingkungan dan masyarakat.

Dengan mengadopsi keterampilan digital, Anda tidak hanya meningkatkan kapasitas pribadi dan profesional, tetapi juga berkontribusi positif terhadap tempat kerja, komunitas dan perekonomian yang lebih luas.

Sekarang, mari kita kaji sebuah contoh bagaimana kita dapat menggunakan digitalisasi untuk memecahkan masalah.

► **Kegiatan: Pemecahan masalah manual versus digital: Membuat menu makan siang lima hari**



Tujuan: Untuk menunjukkan keuntungan menggunakan perangkat digital dibandingkan dengan metode manual untuk memecahkan masalah.



Durasi: 10 menit



Bahan: Kertas catatan dan pena (untuk kelompok manual), Komputer, tablet atau telepon pintar (untuk kelompok digital)



Petunjuk:

- Jelaskan tujuan dan aturan kegiatan ini kepada peserta. Kegiatan ini bertujuan untuk mengeksplorasi berbagai pendekatan pemecahan masalah menggunakan perangkat manual dan digital.
- Bagilah peserta menjadi dua kelompok. Satu kelompok akan menggunakan metode manual, sementara kelompok satunya akan menggunakan perangkat digital.
- Sampaikan masalah yang sama kepada kedua kelompok: "Buatlah menu makan siang lima hari yang sehat dan seimbang untuk tempat kerja pada umumnya".



Catatan untuk pelatih: Tekankan bahwa menyiapkan menu yang sehat untuk tempat kerja memerlukan tenaga profesional. Ini hanyalah contoh bagaimana kita dapat menggunakan perangkat digital untuk meningkatkan kondisi kehidupan kerja kita

Kelompok manual: Gunakan kertas catatan dan pena untuk bertukar pikiran dan menuliskan ide menu makan siang.

Kelompok digital: Gunakan komputer, tablet atau telepon pintar untuk mencari ide menu makan siang menggunakan Google, ChatGPT, Gemini, Bing, DeepSeek dan sebagainya, dan menghitung kebutuhan kalori rata-rata seorang pekerja untuk menyesuaikan menu mereka.

Kedua kelompok harus menyiapkan menu mereka dalam waktu 10 menit.

Masing-masing kelompok mempresentasikan menu yang telah mereka siapkan dan menjelaskan metodenya.

Setelah presentasi, diskusikan pengalaman dan hasil kedua kelompok. Evaluasilah kelompok mana yang memberikan solusi yang lebih cepat atau lebih efektif (pertimbangkan kalori, variasi makanan dan seberapa sehat makanan tersebut secara umum).

Diskusikan kemudahan penggunaan yang diberikan oleh perangkat digital dan pemikiran mendalam yang difasilitasi oleh metode manual. Diskusikan hal-hal lain sehingga peserta dapat menggunakan solusi digital di tempat kerja.

Contoh hasil:**Kelompok manual:****Menu dan hitungan kalori:**

- ▶ Senin: Gado-gado (sayuran dengan saus kacang dengan nasi (500 kalori)
- ▶ Selasa: Bebek goreng dengan nasi (600 kalori)
- ▶ Rabu: Lele goreng dengan nasi (300 kalori)
- ▶ Kamis: Tumis kangkung dengan nasi (300 kalori)
- ▶ Jumat: Tumis sayuran dengan nasi (350 kalori)

Kelompok digital:

Perhitungan kalori: Pekerja rata-rata membutuhkan 600 hingga 700 kalori untuk makan siang.

Menu:

- ▶ Senin: Gado-dago dengan saus kacang (500 hingga 800 kalori, berdasarkan data Deepseek)
- ▶ Selasa: Bebek goreng dengan nasi (600 hingga 800 kalori, berdasarkan data Deepseek)
- ▶ Rabu: Lele goreng dengan nasi (400 hingga 800 kalori, menggunakan aplikasi Gemini)
- ▶ Kamis: Kangkung dengan nasi (200 hingga 600 kalori, berdasarkan Gemini)
- ▶ Jumat: Tumis sayuran dengan nasi (300-365 kalori, berdasarkan Microsoft AI)

Sesi 3: Bagaimana transformasi digital berdampak pada praktik tempat kerja?



Durasi: 30 menit



Metode: Presentasi, diskusi kelompok



Bahan: Tidak diperlukan bahan

Digitalisasi berpotensi meningkatkan produktivitas secara signifikan dan mendorong pertumbuhan inklusif dengan meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi biaya dan menciptakan peluang ekonomi baru. Indonesia memiliki peluang untuk mempercepat pertumbuhan PDB negara dan menciptakan lapangan kerja bagi 25 juta orang yang akan memasuki dunia kerja pada 2030 melalui digitalisasi dan otomatisasi. Di Indonesia sekitar 16 persen dari total jam kerja dapat diotomatisasi pada 2030 jika teknologi yang telah terbukti diadopsi, dalam skenario yang mengambil titik tengah dari kisaran kita untuk laju adopsi otomatisasi.¹¹

Mari kita kaji bagaimana ini dapat dicapai dengan contoh dari sektor manufaktur elektronik di Indonesia.

Sektor manufaktur listrik dan elektronik Indonesia

1. Meningkatnya efisiensi operasional

- ▶ **Contoh:** Di sektor manufaktur listrik dan elektronik Indonesia, digitalisasi melalui teknologi manufaktur canggih, misalnya desain berbantuan komputer dan manufaktur berbantuan komputer mempercepat proses produksi. Teknologi tersebut memungkinkan desain yang presisi dan manufaktur komponen listrik yang efisien (Bank Pembangunan Asia, 2022).
- ▶ **Dampak:** Ini menghasilkan peningkatan kecepatan produksi sebesar 15 persen dan peningkatan kualitas produk sebesar 20 persen, yang memungkinkan produsen memenuhi permintaan pasar yang terus berkembang secara lebih efektif.

2. Optimalisasi rantai pasok

- ▶ **Contoh:** Perangkat digital seperti blockchain dan IoT digunakan di sektor manufaktur listrik Indonesia untuk meningkatkan transparansi dan efisiensi rantai pasok. Pelacakan bahan dan produk secara waktu riil memastikan pengiriman tepat waktu dan mengurangi keterlambatan (International Journal of Production Research, 2022).
- ▶ **Dampak:** Optimalnya rantai pasok menghasilkan pengurangan waktu pengiriman sebesar 25 persen dan penurunan biaya inventaris sebesar 20 persen, yang meningkatkan produktivitas dan reliabilitas secara keseluruhan.

3. Meningkatnya keselamatan pekerja

- ▶ **Contoh:** Menerapkan sistem keselamatan digital, misalnya perangkat yang dapat dikenakan dan sistem pemantauan otomatis, membantu perusahaan manufaktur listrik Indonesia meningkatkan keselamatan tempat kerja. Sistem ini meningkatkan pekerja tentang potensi bahaya dan memastikan kepatuhan terhadap protokol keselamatan (ILO, 2021).

¹¹ McKinsey&Company, "Automation and the future of work in Indonesia," a Report, 2019

- ▶ **Dampak:** Meningkatnya langkah keselamatan menghasilkan pengurangan kecelakaan di tempat kerja sebesar 30 persen dan peningkatan K3 pekerja sebesar 15 persen, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan pekerja.

Digitalisasi di sektor manufaktur listrik dan elektronik Indonesia menunjukkan bagaimana mengintegrasikan teknologi canggih dapat menghasilkan peningkatan produktivitas yang signifikan. Produktivitas ini dicapai melalui peningkatan efisiensi operasional, peningkatan keterampilan tenaga kerja, optimalisasi rantai pasok dan peningkatan langkah-langkah keselamatan. Selain itu, praktik berkelanjutan, termasuk penghormatan terhadap HAM, dapat memperluas peningkatan tersebut.

Singkatnya, penerapan teknologi digital secara strategis tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih inklusif dan berkelanjutan, yang menguntungkan pekerja, pengusaha, industri dan masyarakat secara lebih luas.

Sesi 4: Literasi digital untuk tenaga kerja



Durasi: 45 menit



Metode: Presentasi, diskusi kelompok, kegiatan kelompok



Bahan: Tiga tanda untuk sudut ruang (pemula, menengah, mahir)

Literasi digital sangat penting bagi pekerja untuk berkembang di tempat kerja modern. Literasi digital meliputi kemampuan untuk menggunakan perangkat digital secara efektif, memahami keamanan digital dan menapaki lingkungan digital dengan percaya diri.

► Kegiatan: Menilai tingkat literasi digital Anda



Tujuan: Membantu peserta melakukan penilaian mandiri terhadap tingkat literasi digital mereka dan mendorong pergeseran dan keterlibatan.



Durasi: 10 menit



Bahan: Tiga tanda atau poster besar, spidol, lakban atau perekat untuk menempelkan tanda ke dinding



Petunjuk:

Buatlah tanda:

- Tanda 1: "Pemula" ► Tanda 2: "Menengah" ► Tanda 3: "Mahir"

Tempatkan tanda:

Tempelkan masing-masing tanda di sudut berbeda di ruangan.

Petunjuk untuk peserta:

1. Jelaskan kepada peserta bahwa mereka akan menilai tingkat literasi digitalnya sendiri.
2. Jelaskan ketiga tingkat secara singkat:
 - **Pemula:** Pengalaman dengan perangkat dan teknologi digital terbatas: Dapat memainkan permainan digital, merambah web, mengirim email, menggunakan media sosial.

- ▶ **Menengah:** Nyaman menggunakan perangkat digital untuk tugas sehari-hari. Dapat membuat dokumen/spreadsheet, menggunakan Zoom/Microsoft Teams, membuat kata sandi yang kuat.
 - ▶ **Mahir:** Sangat mahir dalam menggunakan berbagai perangkat dan teknologi digital, termasuk analisis data, pemrograman di berbagai level, menerapkan langkah-langkah keamanan siber, mengedit video, mendesain dan sebagainya.
3. Mintalah peserta bergeser ke sudut ruangan yang paling menggambarkan tingkat literasi digital mereka saat ini.
- ▶ Jika mereka menganggap dirinya pemula, mereka harus bergeser ke sudut dengan tanda “Pemula”.
 - ▶ Jika mereka merasa berada di tingkat menengah, mereka harus bergeser ke sudut “Menengah”.
 - ▶ Jika mereka merasa mahir, mereka harus bergeser ke sudut “Mahir”.

**Diskusi:**

Setelah peserta bergeser ke sudut yang mereka pilih, mintalah beberapa relawan dari masing-masing kelompok untuk menjelaskan mengapa mereka memilih tingkat tersebut.

Fasilitasilah diskusi singkat tentang keterampilan atau pengalaman apa yang membuat mereka merasa berada di tingkat tersebut dan apa yang mungkin mereka perlukan untuk naik tingkat.

**Penutup:**

Akhiri dengan mengakui adanya perbedaan tingkat dan menekankan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk membantu setiap orang meningkatkan keterampilan literasi digital mereka, tanpa memandang titik awal mereka.

Kegiatan ini akan membantu peserta menilai secara mandiri literasi digital mereka dan menumbuhkan rasa kebersamaan saat mereka melihat orang lain yang berada di tingkat yang sama.

Sesi 5: Pemecahan masalah dan inovasi



Durasi: 20 menit



Metode: Presentasi, diskusi kelompok, kegiatan kelompok



Bahan: Telepon pintar atau komputer untuk peserta

► Kegiatan: Dapatkah ChatGPT/DeepSeek/Gemini membantu saya menemukan solusi?

Durasi: 10 menit

Bagilah kelompok menjadi empat atau lima sub-kelompok. Tiap sub-kelompok harus beranggotakan minimal empat orang. Berilah mereka pertanyaan di bawah ini dan mintalah mereka mendiskusikannya selama sekira lima menit.

Pekerja yang berada di bawah tanggung jawab Anda di tempat kerja terus-menerus memperlambat lini produksi. Pemberi kerja mengeluh. Mereka berkata, “Saya akan memecat kalian dan mengganti kalian dengan robot”. Apa yang harus Anda lakukan?

Setelah lima menit, mintalah masing-masing kelompok untuk merangkum diskusi mereka.

Kemudian, mintalah mereka mengajukan pertanyaan yang sama ke ChatGPT dan mengevaluasi jawabannya.

Kemungkinan jawaban ChatGPT adalah:

Jika Anda menghadapi situasi di mana seorang bawahan terus-menerus menyebabkan keterlambatan pada lini produksi dan pemberi kerja mulai mengeluh, maka Anda harus menangani situasi tersebut secara profesional dan efektif. Berikut langkah-langkah yang dapat Anda ambil:

Memahami dan mengelola situasi secara profesional

Langkah 1: Penilaian dan analisis situasi

Pertama, cobalah untuk memahami akar penyebab masalah.

Kumpulkan data: Kumpulkan data tentang kapan dan dalam kondisi apa keterlambatan lini produksi terjadi.

Lakukan pertemuan: Adakan pertemuan empat mata dengan pekerja yang bersangkutan untuk memahami alasan di balik keterlambatan secara langsung. Itu bisa jadi masalah teknis, kurangnya pelatihan atau masalah pribadi.

Langkah 2: Pertemuan empat mata yang konstruktif

Jelaskan masalahnya: Jelaskan situasinya kepada pekerja tersebut dengan jelas tetapi ramah, dengan menyebutkan ketidakpuasan pemberi kerja.

Tawarkan dukungan: Tentukan dukungan seperti apa yang dibutuhkan oleh pekerja tersebut untuk menyelesaikan masalah. Ini bisa mencakup pelatihan tambahan, peralatan yang lebih baik atau penyesuaian jam kerja.

Langkah 3: Berkomunikasi dengan pemberi kerja

Laporkan situasinya: Informasikan kepada pemberi kerja tentang akar penyebab masalah dan langkah-langkah yang diambil untuk menyelesaikannya. Ini menunjukkan bahwa Anda proaktif dan berkomitmen untuk menemukan solusi.

Sarankan solusi: Sampaikan saran untuk peningkatan teknologi, otomatisasi atau peningkatan lainnya kepada pemberi kerja.

Langkah 4: Pelatihan dan pengembangan

Program pelatihan: Selenggarakan program pelatihan untuk menangani kesenjangan keterampilan.

Bimbingan dan dukungan: Sediakan bimbingan untuk membantu pekerja agar bekerja lebih efisien dan efektif.

Langkah 5: Pemantauan kinerja dan umpan balik

Pemantauan rutin: Pantaulah kinerja pekerja secara berkesinambungan dan terus perbarui informasi kepada pemberi kerja tentang kemajuannya.

Berikan umpan balik: Berikan umpan balik secara rutin kepada pekerja, yang menekankan peningkatan dan bidang yang perlu ditingkatkan lebih lanjut.

Langkah 6: Mengevaluasi penggunaan robot

Analisis biaya-manfaat: Lakukan analisis biaya-manfaat terhadap penggunaan robot dan sampaikan keuntungan dan kerugiannya kepada pemberi kerja.

Kolaborasi manusia dan robot: Pertimbangkan bagaimana integrasi robot dapat berdampak pada tenaga kerja dan rencanakan bagaimana pekerja dapat dipindahkan ke peran lain.

Contoh skenario percakapan

Memulai percakapan: "Halo [nama pekerja], kami perhatikan lini produksi sering mengalami keterlambatan akhir-akhir ini. Situasi ini berdampak negatif pada alur kerja kami dan pemberi kerja tidak senang dengan hal itu. Saya ingin membahas hal ini dengan Anda untuk memahami apa yang menyebabkan keterlambatan itu sehingga kita dapat menemukan solusi bersama."

Menawarkan dukungan: "Saya memahami akar penyebab masalah dan ingin tahu dukungan seperti apa yang Anda butuhkan untuk menanganinya. Mungkin pelatihan tambahan, peralatan yang lebih baik atau jadwal kerja yang berbeda dapat membantu."

Berkomunikasi dengan pemberi kerja: "Saya telah memberi tahu pemberi kerja tentang situasi ini dan langkah-langkah yang kami ambil untuk menyelesaikannya. Selain itu, saya telah menyarankan beberapa peningkatan teknologi dan bagaimana pekerja yang ada dapat beradaptasi dengan perubahan ini. Tujuan kami adalah untuk meningkatkan efisiensi sekaligus memastikan keamanan kerja bagi tim kami."

Sekarang, mintalah kelompok membandingkan jawaban mereka dan ChatGPT. Mereka akan menemukan aspek positif dan negatifnya.

Tanyakan kepada mereka apakah mereka mendapatkan lebih banyak temuan positif atau negatif.

Mintalah mereka menilai seberapa besar mereka akan menggunakan informasi ini untuk menyelesaikan masalah.

Akhiri kegiatan dengan pengingat bahwa kita tidak boleh berprasangka buruk terhadap AI dan bahwa AI dapat digunakan untuk pengembangan kita sendiri karena AI menyediakan informasi yang mudah digunakan dan bermanfaat.

Pada Desember 2023, Indonesia menyaksikan penerbitan dua pedoman etika penggunaan akal imitasi. Yang pertama adalah Surat Edaran Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo) No. 9 Tahun 2023 tentang Pedoman Etika Kecerdasan Buatan, yang diterbitkan pada 19 Desember 2023 (Surat Edaran AI

Kominfo). Yang kedua adalah Pedoman Etika Otoritas Jasa Keuangan (OJK) tentang AI yang Bertanggung Jawab dan Terpercaya dalam Industri Teknologi Finansial (Tekfin), yang dipublikasikan di situs web OJK pada 4 Desember 2023 (Pedoman AI OJK).¹²

Surat Edaran AI Kominfo mendefinisikan AI sebagai sebuah bentuk pemrograman pada perangkat komputer dalam melakukan pemrosesan data dan/atau pengolahan data yang presisi. Sedangkan penerapan AI dijabarkan sebagai kegiatan terkait dengan penelitian, pengembangan produk, pemasaran, dan penggunaan AI, termasuk konsultasi, analisis dan pemrograman.

Beberapa prinsip etika dalam penggunaan AI untuk pekerjaan adalah;

- ▶ **Transparansi:** Selalu mengungkapkan bila menggunakan AI. Ini akan membantu menjaga kepercayaan antara pengguna dan khalayak.
- ▶ **Akurasi:** Selalu memverifikasi akurasi informasi yang diberikan.
- ▶ **Privasi:** Memastikan keamanan dan privasi digital saat menggunakan AI.



Pertanyaan:

- ▶ Perangkat digital apa yang Anda gunakan di tempat kerja Anda? Mana yang Anda sukai dan mana yang tidak Anda sukai?
- ▶ Apakah Anda ingin mengidentifikasi perangkat atau teknologi digital yang dapat membantu Anda di masa mendatang untuk meningkatkan produktivitas Anda?

12 Herbet Smiths Freehills, Ethical guidelines on use of artificial intelligence (AI) in Indonesia, 2024

Sesi 6: Penutup



Durasi: 15 menit



Metode: Kerja individu, diskusi kelompok



Bahan: Kertas catatan dan pena

Seperti yang Anda lihat, robot dan AI telah memasuki kehidupan kita dengan sangat cepat. Struktur pekerjaan kita pun berubah karenanya. Kita perlu membuat keputusan pada titik ini: Apakah kita akan menolak perubahan ini atau menjadi bagian darinya?



Catatan untuk pelatih: Dengarkan jawaban.

► Kegiatan: Menyusun rencana aksi untuk meningkatkan keterampilan digital saya

Durasi: 10 menit

Jadi, apa yang harus kita lakukan untuk menjadi bagian dari perubahan ini? Sekarang, saat kita mendekati akhir sesi ini, saya ingin Anda membuat daftar hal-hal yang akan Anda lakukan dalam satu bulan dan enam bulan ke depan untuk meningkatkan keterampilan digital Anda. Jika menurut Anda pemberi kerja memikul tanggung jawab dalam hal ini, silakan sebutkan juga.



Catatan untuk pelatih: Mintalah peserta menyampaikan rencana aksi mereka kepada kelompok. Jika perlu, Anda dapat memberikan contoh, misalnya penilaian diri dan penetapan tujuan, mendaftar kursus pembelajaran elektronik, mencari bimbingan, meminta pemberi kerja mengadakan pelatihan dan sebagainya.

Terima kasih atas partisipasi Anda. Harap patuhi komitmen Anda sendiri terhadap rencana aksi Anda.

► Modul 3: Keterampilan untuk keberlanjutan lingkungan

Tujuan modul

Mendorong tenaga kerja yang sadar akan tantangan lingkungan yang ditimbulkan oleh diadopsinya teknologi ramah lingkungan, perubahan demografi, globalisasi dan pertumbuhan ekonomi, urbanisasi, penggunaan bahan bakar fosil dan pengelolaan limbah, dengan penekanan pada peran yang dimainkan oleh peserta dalam memfasilitasi dekarbonisasi di masing-masing sektor tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, modul ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman pengusaha dan pekerja tentang praktik bisnis yang berkelanjutan dan ramah lingkungan.

Kawasan Asia Tenggara, termasuk Indonesia, saat ini berada di persimpangan jalan, saat penciptaan lapangan kerja yang lebih banyak, lebih baik dan kemajuan keadilan sosial ditantang secara serius oleh dampak negatif perubahan iklim dan pasar tenaga kerja yang berubah dengan cepat. Dengan demikian, kemakmuran kawasan ini di masa depan bergantung pada kemampuannya untuk mempercepat transformasi struktural yang inklusif menuju perekonomian yang lebih produktif dan berkelanjutan secara lingkungan, dengan fokus pada penciptaan lapangan kerja dari dekarbonisasi dan adaptasi perubahan iklim, dan bila penduduk setempat, terutama kaum muda, dibekali dengan keterampilan yang tepat.

Dalam konteks ini, pengembangan keterampilan sangat penting untuk menanggapi tantangan lingkungan di Indonesia secara efektif serta untuk mendorong inovasi, investasi dan daya saing di negara-negara tersebut, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pembangunan sosial dan keadilan. Pengembangan keterampilan juga penting untuk membantu pekerja yang kehilangan pekerjaan atau pekerja yang berisiko di sektor-sektor yang mengalami kemerosotan di kawasan tersebut untuk melakukan transisi ke pekerjaan baru dan lebih ramah lingkungan, dan untuk membantu perusahaan dalam memperoleh akses ke pekerja terampil, meningkatkan produktivitas mereka dan menjadi berkelanjutan secara lingkungan.

Namun, pengembangan keterampilan yang efektif harus didasarkan pada konsultasi dan kolaborasi antara pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja, sehingga kemampuan perusahaan dan pekerja untuk merespons tantangan lingkungan menjadi lebih baik. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan yang didasarkan pada dialog sosial akan mempercepat adopsi perilaku bisnis yang bertanggung jawab dan akan memiliki dampak yang lebih besar dalam mendukung perusahaan yang berkelanjutan, mencapai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan serta memajukan pekerjaan yang layak dan keadilan sosial.

Modul 3 bertujuan untuk berkontribusi pada keberlanjutan lingkungan dengan membuat peserta menyadari peran mereka sebagai pemangku kepentingan utama dalam menangani tantangan saat ini dan mendorong mereka agar mencari solusi yang efisien dan inovatif.

Hasil pembelajaran

Pada akhir modul ini, peserta akan:

- memahami konsep keberlanjutan lingkungan serta relevansi dan hubungannya dengan praktik kerja yang berkelanjutan;

- ▶ menyadari bagaimana kegiatan bisnis, terutama UKM, berdampak pada lingkungan tempat mereka beroperasi dan bagaimana mereka terdampak olehnya;
- ▶ mengetahui tantangan lingkungan dan peran pengusaha dan pekerja dalam menanganinya termasuk ketahanan, produktivitas dan profit dari UKM;
- ▶ memahami efisiensi energi dan praktik pengelolaan sumber daya; dan
- ▶ mengembangkan solusi dan praktik inovatif untuk keberlanjutan lingkungan.

Rencana sesi rinci

Durasi: 180 menit

Sesi	Waktu	Hasil	Metode
1. Pengantar dan gambaran umum	15 menit	▶ Pengantar tujuan dan isi Modul 3	▶ Pengarahan dan interaksi peserta
2. Memahami keberlanjutan lingkungan	20 menit	▶ Memahami keberlanjutan lingkungan ▶ Pengantar konsep perubahan iklim ▶ Pengantar hasil perubahan iklim	▶ Video ▶ Diskusi kelompok
3. K3 dan keberlanjutan lingkungan	20 menit	▶ Menyadari hubungan antara keberlanjutan lingkungan dan masalah K3	▶ Diskusi kelompok
4. Sustainability	30 menit	▶ Memahami konsep keberlanjutan multidimensi ▶ Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDG) ▶ Pekerjaan ramah lingkungan dan transisi yang adil	▶ Diskusi kelompok dan contoh praktis
5. Transisi yang adil	15 menit	▶ Memahami tantangan lingkungan dan peran pekerja dalam menanganinya ▶ Peran dan tuntutan pekerja	
Rehat	10 menit		

Sesi	Waktu	Hasil	Metode
6. Langkah-langkah netral karbon	10 menit	▶ Memahami pentingnya langkah-langkah netral karbon ▶ Langkah-langkah khusus negara	▶ Ceramah
7. Pekerjaan ramah lingkungan	15 menit	▶ Memahami nilai pekerjaan ramah lingkungan ▶ Gerakan Luddite ▶ Mendefinisikan pekerjaan ramah lingkungan ▶ Membela pekerjaan ramah lingkungan	▶ Diskusi kelompok, contoh historis penolakan perubahan
8. Rencana aksi saya	15 menit	▶ Membuat Rencana aksi	▶ Diskusi kelompok kecil dan presentasi kelompok

Sesi 1: Pengantar dan gambaran umum



Durasi: 15 menit



Metode: Kerja individu, diskusi kelompok, kegiatan kelompok



Bahan: Telepon pintar atau komputer untuk peserta

Halo, selamat datang kembali. Hari ini, kita akan berbicara tentang “perubahan”—perubahan teknologi, perubahan pekerjaan dan yang terpenting perubahan lingkungan dan bumi kita.



Pertanyaan: Apakah ada yang berubah secara signifikan di hidup Anda dalam beberapa bulan terakhir?



Catatan untuk pelatih: Dengarkan jawaban.

Seperti yang Anda lihat, berbagai hal selalu berubah di hidup kita. Jika saya mengajukan pertanyaan, “Apa yang berubah di hidup Anda dibandingkan dengan lima tahun lalu?” Saya akan menerima jawaban yang sangat beragam.

Terkadang perubahan menjadi lebih baik dan terkadang menjadi lebih buruk. Tetapi kita, besar atau kecil, memiliki kekuatan untuk menentukan arah perubahan. Untuk itu, kita perlu mengenali kekuatan itu dan, jika perlu, mengambil risiko untuk berubah sesuai dengan itu.

Mengapa saya menggunakan kata “risiko”? Karena orang seringkali menginginkan hal-hal di sekitar mereka berubah, tetapi tidak mau mengubah diri sendiri. Perubahan membuat kita takut. Tetapi rasa takut itu umumnya muncul sebagai rasa takut terhadap “yang tidak diketahui”. Jika kita mengetahui kemungkinan arah perubahan, kita memiliki lebih banyak kekuatan untuk memberinya arah baru yang lebih kita inginkan.

Sesi 2: Memahami keberlanjutan lingkungan



Durasi: 20 menit



Metode: Kerja individu, diskusi kelompok, kegiatan kelompok



Bahan: Telepon pintar atau komputer untuk peserta, kertas papan pencatatan dan pena, video, sistem suara

Halo, selamat datang kembali. Hari ini, kita akan berbicara tentang “perubahan”—perubahan teknologi, perubahan pekerjaan dan yang terpenting perubahan lingkungan dan bumi kita.



Pertanyaan: Apakah ada yang berubah secara signifikan di hidup Anda dalam beberapa bulan terakhir?



Catatan untuk pelatih: Dengarkan jawaban.

Seperti yang Anda lihat, berbagai hal selalu berubah di hidup kita. Jika saya mengajukan pertanyaan, “Apa yang berubah di hidup Anda dibandingkan dengan lima tahun lalu?” Saya akan menerima jawaban yang sangat beragam.

Terkadang perubahan menjadi lebih baik dan terkadang menjadi lebih buruk. Tetapi kita, besar atau kecil, memiliki kekuatan untuk menentukan arah perubahan. Untuk itu, kita perlu mengenali kekuatan itu dan, jika perlu, mengambil risiko untuk berubah sesuai dengan itu.

Mengapa saya menggunakan kata “risiko”? Karena orang seringkali menginginkan hal-hal di sekitar mereka berubah, tetapi tidak mau mengubah diri sendiri. Perubahan membuat kita takut. Tetapi rasa takut itu umumnya muncul sebagai rasa takut terhadap “yang tidak diketahui”. Jika kita mengetahui kemungkinan arah perubahan, kita memiliki lebih banyak kekuatan untuk memberinya arah baru yang lebih kita inginkan.

Di sesi ini, kita akan berbicara tentang keberlanjutan lingkungan serta peran pekerja dan pengusaha dalam mencapainya. Mari kita mulai dengan sebuah video pendek.

► **Video: “Satu Bumi – Film Pendek Lingkungan”**



Catatan untuk pelatih: Aktifkan terjemahan otomatis ke bahasa Indonesia.

Alam dan pekerjaan terhubung secara intrinsik. Hidup kita bergantung pada lingkungan alam. Pekerjaan dan bisnis kita bergantung pada planet yang sehat. Masa depan kita juga bergantung pada transisi yang adil menuju ekonomi yang hemat karbon dan sumberdaya. Perubahan iklim dan kerusakan lingkungan mengganggu jutaan pekerjaan dan penghidupan. Namun, masih banyak peluang yang tersedia di depan untuk mendorong ekonomi dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja.

Keberlanjutan lingkungan adalah praktik mengelola sumber daya alam secara bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan saat ini, sekaligus memastikan bahwa generasi mendatang dapat memenuhi kebutuhan mereka sendiri. Keberlanjutan lingkungan melibatkan penyeimbangan tujuan ekologi, ekonomi dan sosial.

Berikut beberapa contoh keberlanjutan lingkungan:

- ▶ **Mengurangi konsumsi:** Mengurangi sampah makanan dan mengonsumsi lebih banyak makanan nabati.
- ▶ **Menggunakan lebih sedikit plastik:** Menggunakan botol air dan tas jinjing yang dapat digunakan kembali, alih-alih barang plastik sekali pakai.
- ▶ **Menggunakan bola lampu hemat energi:** Mengganti bola lampu pijar dengan bola lampu yang lebih hemat energi.
- ▶ **Mengonsumsi makanan lokal:** Mengonsumsi makanan yang tidak menempuh perjalanan jauh untuk sampai ke piring Anda.
- ▶ **Menggunakan kembali barang-barang:** Menggunakan pakaian atau seprai lama sebagai kain lap pembersih atau menggunakan kembali toples kaca untuk menyimpan makanan kering.
- ▶ **Menanam tanaman sendiri:** Menanam tanaman sendiri untuk membantu mencegah bahan kimia berbahaya mencemari lingkungan.
- ▶ **Kehutanan berkelanjutan:** Mengatur sumberdaya hutan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan industri sekaligus menjaga kesehatan hutan.

Keberlanjutan lingkungan penting karena membantu menjaga keseimbangan ekologi dan melindungi lingkungan alam. Tanpa keberlanjutan lingkungan, bencana iklim dan kejadian cuaca buruk cenderung menjadi lebih umum, beserta dampak negatif yang ditimbulkannya terhadap perekonomian dan masyarakat.



Pertanyaan: Pernahkah Anda menonton serial “Ice Age” atau “Planet of Apes” atau film lokal yang serupa?



Catatan untuk pelatih: Dengarkan jawaban dan biarkan peserta mendiskusikan film-film tersebut selama sekitar lima menit, lalu simpulkan dan rangkumlah argumen mereka.

Kedua serial tersebut terfokus pada karakter-karakter yang harus beradaptasi dengan lingkungan yang berubah untuk bertahan hidup. Dalam “Ice Age,” hewan prasejarah melakukan perjalanan melalui tantangan periode glasial. Dalam “Planet of the Apes,” manusia dan kera menghadapi tantangan akibat keruntuhan masyarakat dan kebutuhan untuk beradaptasi dengan dinamika kekuatan dan lingkungan baru.

Tema evolusi menjadi inti dari kedua waralaba tersebut. “Ice Age” mengeksplorasi perubahan evolutif karakter dan spesiesnya dari waktu ke waktu. “Planet of the Apes” menggali evolusi kera menjadi makhluk cerdas yang mampu berbicara dan masyarakat yang kompleks, disandingkan dengan kemunduran masyarakat manusia.



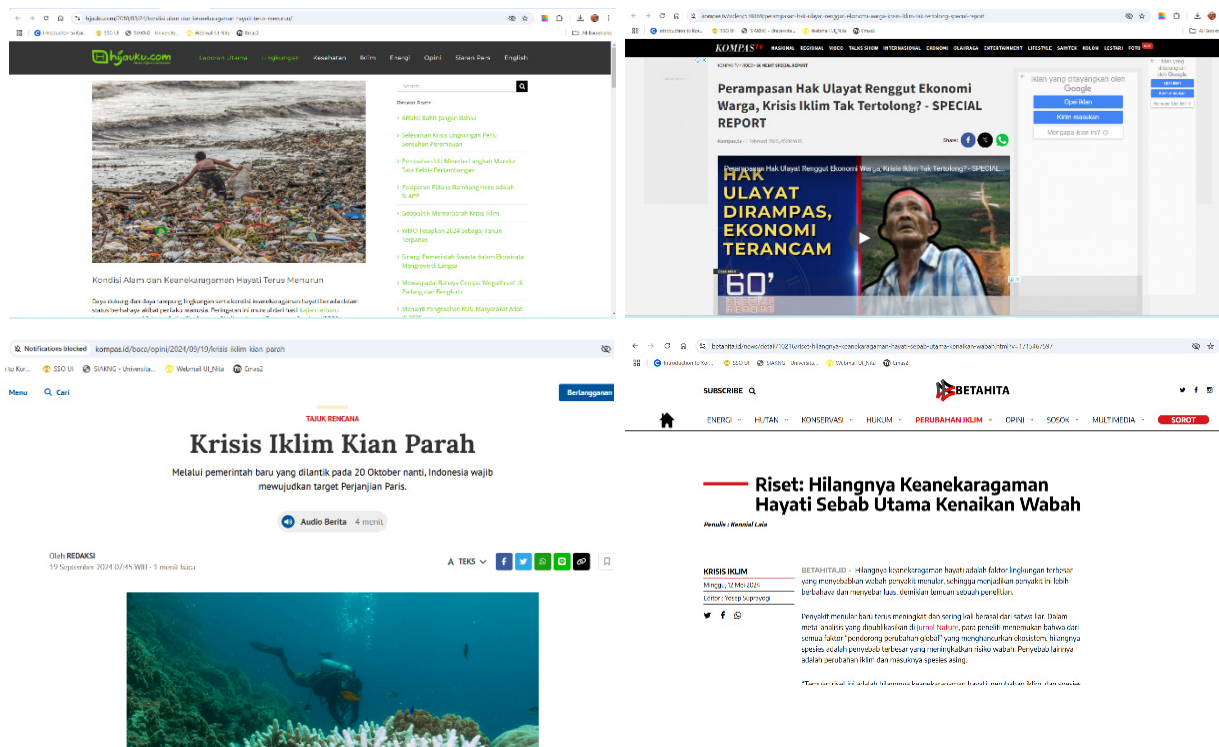
Pertanyaan: Khususnya selama sepuluh tahun terakhir, kita mendengar berita tentang konsekuensi perubahan iklim hampir setiap hari. Apakah Anda ingat berita tentang perubahan iklim yang paling mempengaruhi Anda?



Catatan untuk pelatih:

- ▶ Dengarkan jawaban peserta.
- ▶ Buatlah paparan untuk menyampaikan informasi di bawah ini kepada para peserta pelatihan. Paparan harus menyertakan ringkasan dan informasi tambahan yang akan disampaikan secara lisan.

Beberapa kliping koran tentang bencana iklim akibat perubahan lingkungan di Indonesia



Catatan untuk pelatih: Dalam kliping koran di atas, diberitakan fenomena seperti hilangnya keanekaragaman hayati, panas ekstrem, kesulitan produksi pangan, dan kebakaran yang disebabkan oleh perubahan iklim. Anda dapat menggunakan kliping ini atau Anda dapat menggunakan kliping baru dari koran nasional dan terpercaya.

Saya di sini tidak untuk menceritakan kisah mengerikan kepada Anda, tetapi kita perlu menyadari bahwa perubahan iklim memiliki dimensi bencana. Kita harus menerimanya sehingga kita dapat mulai melakukan sesuatu untuk mengubahnya di sini, saat ini juga.

► Kegiatan: Memahami perubahan iklim



Tujuan: Untuk meningkatkan pemahaman peserta tentang perubahan iklim, penyebabnya dan dampaknya melalui penelitian dan presentasi kelompok interaktif.



Durasi: 15 menit



Bahan: Komputer, tablet atau telepon pintar dengan akses internet, buku tulis dan pena, papan tulis dan spidol, proyektor dan layar (opsional untuk presentasi)

**Petunjuk:**

- ▶ Jelaskan tujuan dan struktur kegiatan kepada peserta.
- ▶ Tekankan pentingnya memahami perubahan iklim dan dampaknya terhadap bisnis, khususnya UKM.
- ▶ Bagilah peserta menjadi tiga kelompok.
- ▶ Tugaskan kepada masing-masing kelompok satu topik penelitian spesifik:
 1. **Kelompok 1:** Apa itu perubahan iklim?
 2. **Kelompok 2:** Apa penyebab utama perubahan iklim?
 3. **Kelompok 3:** Apa dampak perubahan iklim?

Tiap kelompok akan menggunakan internet untuk meneliti topik yang ditugaskan (lima menit).

Tiap kelompok harus menyiapkan presentasi singkat (lima menit) untuk menjelaskan temuan mereka kepada seluruh kelas.

Tiap kelompok mempresentasikan temuan mereka di depan kelas. Pelatih akan menyoroti koreksi atau informasi penting tambahan dan akan menekankan saling keterkaitan antara perubahan iklim, penyebabnya dan dampaknya.

Peran rinci untuk tiap kelompok:**Kelompok 1: Apa itu perubahan iklim?**

- ▶ Meneliti definisi perubahan iklim
- ▶ Memahami perbedaan antara cuaca dan iklim
- ▶ Menjelaskan konsep pemanasan global
- ▶ Memberikan contoh perubahan iklim historis

Kelompok 2: Apa akar penyebab utama perubahan iklim?

- ▶ Kegiatan manusia yang berkontribusi terhadap perubahan iklim (pembakaran bahan bakar fosil, penggundulan hutan, pengelolaan limbah, dan sebagainya)
- ▶ Membahas emisi gas rumah kaca dan perannya dalam efek rumah kaca

Kelompok 3: Apa dampak perubahan iklim?

- ▶ Memahami dampak lingkungan (gempa bumi, hujan lebat dan banjir, musim kemarau panjang, naiknya permukaan air laut, perubahan pola cuaca dan sebagainya)
- ▶ Memahami dampak ekonomi (kerusakan infrastruktur, dampak pada produksi pertanian dan sebagainya)
- ▶ Mengidentifikasi dampak sosial (dampak kesehatan, pemindahan masyarakat dan sebagainya)

Kartu info: Dampak perubahan iklim**Dampak terhadap ekosistem dan keanekaragaman hayati:**

- ▶ Pergeseran zona iklim memaksa spesies bermigrasi, beradaptasi atau menghadapi kepunahan.
- ▶ Terumbu karang, hutan hujan dan ekosistem arktik sangat rentan.

Dampak pertanian:

- ▶ Perubahan suhu dan pola curah hujan mempengaruhi hasil panen dan produktivitas ternak.
- ▶ Meningkatnya kejadian hama dan penyakit dapat semakin mempengaruhi ketahanan pangan.

Risiko kesehatan manusia:

- ▶ Gelombang panas dan kejadian cuaca ekstrem lainnya dapat menimbulkan penyakit dan kematian terkait panas.
- ▶ Perubahan iklim dapat mempengaruhi penyebaran penyakit menular.

Dampak ekonomi dan sosial:

- ▶ Terjadi kerusakan infrastruktur akibat kejadian cuaca ekstrem dan naiknya permukaan air laut.
- ▶ Terjadi peningkatan biaya terkait tanggap bencana, perawatan kesehatan dan produksi pangan.
- ▶ Terdapat potensi peningkatan migrasi dan konflik atas sumberdaya.

Sekarang, mari kita bicara di tingkat yang lebih konkret. Perubahan iklim berdampak pada kita, tetapi kita juga berkontribusi terhadap perubahan iklim. Saya secara khusus ingin fokus pada UKM, yang juga bekerja dengan kita. UKM berkontribusi terhadap perubahan iklim melalui konsumsi energi yang signifikan untuk produksi, pemanasan, pendinginan dan pengangkutan, terutama jika mereka bergantung pada bahan bakar fosil. Penggunaan bahan baku mereka dapat menyebabkan penggundulan hutan dan kerusakan habitat, menghasilkan limbah yang dapat mengakibatkan emisi metana dan polusi. Pengangkutan barang dan jasa juga berkontribusi terhadap emisi karbon, sementara peran mereka di rantai pasok yang lebih besar berarti mereka dapat mempengaruhi keseluruhan emisi gas rumah kaca secara signifikan.

Namun, di sisi lain, UKM, terutama yang berada di negara berkembang dan negara sedang berkembang, termasuk yang paling terdampak oleh perubahan iklim. UKM menghadapi gangguan operasional yang signifikan akibat kejadian cuaca ekstrem seperti banjir, kekeringan, badai dan gelombang panas, yang dapat merusak infrastruktur dan mengganggu rantai pasok. Kelangkaan sumber daya akibat kekeringan dan perubahan pola cuaca juga dapat berdampak pada produksi. Secara ekonomi, UKM mungkin menghadapi peningkatan biaya, termasuk kenaikan harga energi akibat transisi ke energi terbarukan dan kenaikan premi asuransi untuk menanggung kerusakan akibat iklim. Fluktuasi pasar juga dapat terjadi karena permintaan konsumen beralih ke produk yang lebih berkelanjutan.

Sesi 3: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan keberlanjutan lingkungan



Durasi: 20 menit



Metode: Kerja individu, diskusi kelompok, kegiatan kelompok



Bahan: Tidak diperlukan bahan

Keberlanjutan lingkungan dan K3 berkaitan erat dalam beberapa hal:

- ▶ **Keberlanjutan lingkungan dapat membantu memajukan K3**
Keberlanjutan dapat membantu meningkatkan K3 pekerja dan, akibatnya, juga dapat membantu meningkatkan produktivitas bisnis.
- ▶ **K3 dapat diintegrasikan ke dalam praktik bisnis yang mempromosikan keberlanjutan lingkungan**
Bisnis dapat mengintegrasikan K3 ke dalam strategi keberlanjutannya.
- ▶ **Keberlanjutan lingkungan dapat membantu mengidentifikasi peluang untuk inovasi**
Keberlanjutan dapat membantu mengidentifikasi cara-cara baru untuk melindungi pekerja dan meningkatkan K3, yang juga akan berdampak positif terhadap produktivitas dan daya saing bisnis.
- ▶ **Keberlanjutan lingkungan dapat membantu mencapai keseimbangan yang lebih baik antara manusia, bumi, dan keuntungan ekonomi.**

Beberapa cara untuk mengintegrasikan keberlanjutan dan K3, yang meliputi:

- ▶ Melakukan penilaian dampak lingkungan
- ▶ Mengidentifikasi potensi risiko
- ▶ Menerapkan langkah pencegahan
- ▶ Mengurangi konsumsi energi
- ▶ Menerapkan program daur ulang
- ▶ Mempromosikan penggunaan bahan dan peralatan yang ramah lingkungan
- ▶ Mendorong pilihan pengangkutan yang ramah lingkungan

Untuk mempromosikan perusahaan dan ekonomi yang berkelanjutan secara lingkungan sehingga lebih inklusif, diperlukan upaya mempromosikan pekerjaan layak dan mengurangi ketidaksetaraan. Selain itu, kelestarian lingkungan harus memprioritaskan perlindungan pekerja dalam masa transisi, termasuk dalam hal keselamatan dan kesehatan mereka. Ada risiko yang terkait dengan perubahan lingkungan (misalnya: tekanan panas, banjir dan sebagainya) yang memengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja. Oleh karena itu, penting bagi UKM untuk mengintegrasikan praktik-praktik K3 yang berkelanjutan untuk memitigasi risiko-risiko ini.



Pertanyaan: Menurut Anda, bagaimana dampak perubahan iklim terlihat di sektor tempat Anda bekerja dan bagaimana ini berdampak pada K3 Anda?



Catatan untuk pelatih: Dengarkan jawaban. Anda dapat menggunakan kartu info di bawah ini untuk lebih mengembangkan diskusi tentang masalah tersebut.

Kartu info: Kemungkinan dampak perubahan iklim pada pekerja dalam hal K3¹³

Tekanan panas: Peningkatan suhu dan gelombang panas dapat menimbulkan tekanan panas dan masalah kesehatan terkait di kalangan pekerja, terutama pekerja yang bekerja di lantai produksi atau di lingkungan tanpa penyejuk udara.

Kejadian cuaca ekstrem: Banjir, badai dan kejadian cuaca ekstrem lainnya dapat mengganggu produksi, membahayakan keselamatan pekerja dan menyebabkan kerusakan tempat kerja.

Kualitas udara: Kualitas udara yang buruk akibat perubahan iklim dapat memperburuk masalah pernapasan bagi pekerja.

Risiko tersengat listrik: Kerusakan infrastruktur listrik akibat cuaca ekstrem dapat meningkatkan risiko tersengat listrik dan kecelakaan lainnya. ILO merekomendasikan pemeliharaan rutin dan perbaikan cepat terhadap infrastruktur yang rusak untuk mengurangi risiko tersebut.¹⁴

Perubahan operasional: Perusahaan mungkin perlu menyesuaikan jam dan kondisi kerja untuk mengatasi dampak iklim, misalnya mengadakan rehat pendinginan atau mengubah jadwal kerja untuk menghindari jam panas puncak.

Peningkatan penyakit: Kejadian penyakit terkait iklim, misalnya demam berdarah, malaria dan penyakit yang ditularkan melalui vektor lainnya, dapat meningkat, yang berdampak pada kesehatan dan produktivitas pekerja.

Kesehatan mental: Stres dan ketidakpastian terkait dampak iklim dan jaminan kerja juga dapat berdampak pada kesehatan mental pekerja.

Ketidakstabilan pekerjaan: Gangguan terkait iklim dapat menyebabkan ketidakstabilan pekerjaan dan ketidakamanan ekonomi bagi pekerja, yang berkontribusi terhadap stres dan masalah kesehatan mental.¹⁵

Dampak terhadap masyarakat: Dampak ekonomi yang lebih luas dari perubahan iklim terhadap masyarakat lokal dapat berdampak pada stabilitas sosial, akses ke sumberdaya dan kualitas hidup pekerja secara keseluruhan.

Sebagaimana berulang kali telah terlihat, perubahan iklim mempengaruhi kehidupan kita sehari-hari sebagai manusia, tetapi pada saat yang sama juga berdampak sangat serius pada kita sebagai pekerja dalam hal K3.

Kesimpulannya, menangani dampak perubahan iklim terhadap K3 memerlukan pendekatan komprehensif yang melibatkan langkah-langkah pencegahan, pembaruan peraturan, pelatihan K3, intervensi kesehatan dan investasi infrastruktur. Dan janganlah kita lupa bahwa sebagai salah satu dari tiga sisi dialog sosial, kita memiliki hak dan tanggung jawab untuk menuntut langkah-langkah K3 yang efektif.



Pertanyaan: Sejauh ini, kita telah berbicara tentang pemberantasan dampak perubahan iklim. Tetapi masih ada satu isu besar yang belum tersentuh. Bagaimana kita dapat memitigasi perubahan iklim? Apakah Anda punya ide untuk dibagi?



Catatan untuk pelatih: Dengarkan jawaban. Secara khusus, tunggu jawaban tentang pengurangan emisi karbon. Jika tidak ada jawaban dari kelompok tentang pengurangan emisi karbon, tanyakan apakah peserta pernah mendengar tentang langkah tersebut dan diskusikan apa yang harus dilakukan untuk mengurangi emisi karbon.

Sekarang saya ingin berbicara kepada Anda tentang sebuah konsep yang telah diperkenalkan oleh komunitas internasional, yang mungkin pernah Anda dengar: “keberlanjutan”.

13 ILO, *Working on a Warmer Planet: The Impact of Heat Stress on Labour Productivity and Decent Work*, 2019; dan ILO, *Safety and Health at the Heart of the Future of Work: Building on 100 Years of Experience*, 2019.

14 ILO, *Safety and Health at the Heart of the Future of Work*.

15 ILO, *Safety and Health at the Heart of the Future of Work*.

Sesi 4: Keberlanjutan



Durasi: 30 menit



Metode: Kerja individu, diskusi kelompok, kegiatan kelompok



Bahan: Diagram SDG



Pertanyaan: Berapa orang dari Anda yang pernah mendengar istilah ini sebelumnya? Konsep ini mengingatkan Anda pada apa?

Saya yakin Anda pernah melihat diagram ini sebelumnya:



Apakah itu terdengar bagus bagi Anda? Tidak ada kemiskinan, tidak ada kelaparan, pekerjaan layak, air bersih, energi terjangkau, perdamaian dan keadilan... dan seterusnya.

Ya, tentu saja. Kita semua berhak untuk hidup seperti itu. Dan anak-anak juga berhak mendapatkan dunia yang lebih baik.

Agenda Pembangunan Berkelanjutan 2030, yang diadopsi oleh semua negara anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa pada 2015, memberikan cetak biru bersama untuk perdamaian dan kesejahteraan bagi manusia dan planet ini, sekarang dan di masa depan. Intinya adalah 17 sasaran SDG, yang merupakan seruan mendesak bagi semua negara—baik negara maju maupun berkembang—untuk bertindak dalam kemitraan global.

SDG pada dasarnya saling terkait, sehingga langkah menuju satu tujuan seringkali secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi langkah menuju tujuan-tujuan lain.

Kartu info: Saling keterkaitan antarsasaran SDG

Berikut beberapa contoh untuk menggambarkan saling keterkaitan tersebut:



Mengakhiri kemiskinan (SDG 1) dan menghapus kelaparan (SDG 2)

Mengurangi kemiskinan dapat mengantarkan pada akses yang lebih baik ke makanan dan gizi. Apabila orang memiliki pendapatan yang cukup, mereka dapat membeli makanan bergizi, yang mengantarkan pada peningkatan angka kesehatan dan penurunan angka kelaparan. Di sisi lain, memastikan tidak ada kelaparan dapat meningkatkan kesehatan dan produktivitas masyarakat, yang memungkinkan mereka mengentaskan diri dari kemiskinan.



Pendidikan berkualitas (SDG 4) dan kesetaraan gender (SDG 5)

Memberikan pendidikan berkualitas untuk semua anak, terutama anak perempuan, dapat memajukan kesetaraan gender secara signifikan. Perempuan berpendidikan lebih mampu berpartisipasi dalam angkatan kerja, membuat pilihan kesehatan berdasar informasi dan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi. Kesetaraan gender, pada gilirannya, memastikan bahwa baik anak laki-laki maupun anak perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pendidikan, yang akan mendorong pembangunan masyarakat secara keseluruhan.



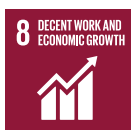
Air bersih dan sanitasi (SDG 6) dan kesehatan dan kesejahteraan (SDG 3)

Akses ke air bersih dan sanitasi sangat penting untuk menjaga kesehatan dan mencegah penyakit. Membaiknya kualitas air dan fasilitas sanitasi mengurangi angka kejadian penyakit yang ditularkan melalui air, sehingga meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan secara keseluruhan. Kesehatan yang lebih baik memungkinkan orang berpartisipasi lebih aktif dalam pendidikan dan pekerjaan, sehingga berkontribusi pada pembangunan ekonomi.



Energi yang terjangkau dan bersih (SDG 7) dan tindakan melawan perubahan iklim (SDG 13)

Mendorong solusi energi yang terjangkau dan bersih mengurangi ketergantungan pada bahan bakar fosil, sehingga menurunkan emisi gas rumah kaca dan melawan perubahan iklim. Aksi iklim, termasuk transisi ke sumber energi terbarukan, dapat mengurangi risiko terkait iklim dan mendorong akses energi berkelanjutan, khususnya di wilayah yang rentan.



Pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi (SDG 8) dan pengurangan ketimpangan (SDG 10)

Menciptakan peluang pekerjaan layak dan mendorong pertumbuhan ekonomi dapat membantu mengurangi ketimpangan di dalam dan antarnegara. Pertumbuhan ekonomi yang inklusif memastikan bahwa manfaat pembangunan dibagi secara merata, yang memberikan prospek pekerjaan dan tingkat pendapatan yang lebih baik kepada kelompok terpinggirkan dan kurang beruntung, sehingga mempersempit jurang ketimpangan.



Kota dan masyarakat berkelanjutan (SDG 11) dan konsumsi dan produksi bertanggung jawab (SDG 12)

Membangun kota berkelanjutan melibatkan promosi pola konsumsi dan produksi yang bertanggung jawab. Penggunaan sumberdaya secara efisien, pengurangan limbah dan perencanaan kota yang berkelanjutan berkontribusi dalam penciptaan masyarakat yang tangguh dan inklusif. Praktik-praktik tersebut juga mengurangi dampak lingkungan dan mendorong gaya hidup berkelanjutan.



Konservasi kehidupan di bawah air (SDG 14) dan kehidupan di darat (SDG 15)

Melindungi ekosistem laut (SDG 14) berkaitan erat dengan perlindungan kesehatan ekosistem darat (SDG 15). Contohnya, mengurangi polusi dan melestarikan habitat pesisir dapat mencegah kerusakan kehidupan laut dan juga mendukung keanekaragaman hayati dan kesehatan ekosistem darat. Upaya konservasi di satu daerah sering kali menguntungkan daerah lain, sehingga mendorong keseimbangan ekologi secara keseluruhan.

Diagram SDG tersebut menunjukkan masalah sekaligus solusinya.

Izinkan saya menjelaskan apa yang saya maksud. Contohnya, kelaparan adalah masalah besar di dunia kontemporer. Menurut Bank Dunia, total 712 juta orang di seluruh dunia hidup dalam kemiskinan ekstrem pada 2022, meningkat 23 juta orang dibandingkan dengan tahun 2019. Oleh karena itu, menghapuskan kemiskinan merupakan solusi yang sangat nyata dan serius untuk mewujudkan dunia yang berkelanjutan. Ini sama dengan menjangkau sumber air bersih. Menurut PBB, 2,2 miliar orang saat ini tidak memiliki atau terbatas aksesnya ke air bersih, yang menimbulkan masalah besar bagi kesehatan mereka.

Dan tahukah Anda—kita bisa saja menjadi bagian dari orang-orang tersebut kapan saja.

Kedua, jika Anda lebih mencermati diagram tersebut, Anda dapat melihat bahwa sebagian besar masalah yang ditunjukkan di diagram tersebut disebabkan oleh perubahan iklim itu sendiri.

Seperti yang telah kita bahas sebelumnya, peningkatan jumlah orang yang mengalami kelaparan banyak kaitannya dengan kekeringan atau banjir yang disebabkan oleh perubahan iklim.

Kepunahan beberapa spesies ikan dan fakta bahwa beberapa perikanan tidak lagi menjadi salah satu sumber utama mata pencarian masyarakat juga sangat terkait dengan pengasaman laut yang disebabkan oleh perubahan iklim.

Perubahan iklim juga mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kita sebagai pekerja. UKM serta para pekerjanya semakin terpengaruh oleh perubahan iklim dan degradasi lingkungan. Kondisi cuaca ekstrem yang lebih sering terjadi seperti meningkatnya tekanan panas dan kelangkaan sumber daya. Oleh karena itu, tindakan legislatif dan peraturan yang mendorong pergeseran ke arah ekonomi yang lebih ramah lingkungan memiliki implikasi yang signifikan terhadap ketahanan, produktivitas dan profitabilitas UKM, yang sangat penting bagi pembangunan ekonomi dan pekerjaan yang layak serta standar hidup pekerja.

Oleh karena itu, kita dapat mengatakan bahwa SDG bukan tujuan pembangunan PBB saja—SDG juga harus menjadi tujuan kita. Perubahan mendadak yang disebabkan oleh perubahan iklim harus dicegah sebelum terjadi. Sebenarnya, kitalah yang dapat mengintervensi menurunnya kualitas hidup semua makhluk hidup di planet ini, sebagai anggota masyarakat dan sebagai pekerja.

Sesi 5: Transisi yang adil



Durasi: 15 menit



Metode: Kerja individu, diskusi kelompok, kegiatan kelompok



Bahan: Presentasi Powerpoint



Pertanyaan: Apa yang Anda pahami ketika mendengar istilah transisi yang “adil”? Menurut Anda, apakah transformasi hijau harus dan dapat “adil”?



Catatan untuk pelatih:

- ▶ Dengarkan jawaban peserta.
- ▶ Buatlah paparan untuk menyampaikan informasi di bawah ini kepada para peserta pelatihan. Paparan harus menyertakan ringkasan dan informasi tambahan yang akan disampaikan secara lisan.

"Transisi yang adil mendorong ekonomi berkelanjutan secara lingkungan dengan cara yang inklusif, dengan menciptakan kesempatan pekerjaan layak, mengurangi ketimpangan dan tidak meninggalkan seorang pun". (*ILO, Resolution and conclusion concerning a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all, Sidang ke-111, 2023, para. 11*).

Kita perlu memahami hal ini dengan jelas. Ada banyak cara untuk mencapai keberlanjutan dan tidak semuanya mungkin menguntungkan kita sebagai pekerja. Misalnya, kelompok ekofasis mungkin berpendapat bahwa mengurangi populasi atau membiarkan wilayah tertentu menghilang dari peta akan memungkinkan populasi kecil yang tersisa hidup dengan nyaman. Demikian pula, beberapa pelaku bisnis mungkin berpikir bahwa mengurangi emisi gas rumah kaca untuk mencapai keberlanjutan bukanlah tanggung jawab mereka. Namun, kita tidak dapat membiarkan perjuangan melawan dan adaptasi terhadap perubahan iklim mengabaikan kita. Oleh karena itu, kita harus menuntut agar program aksi iklim melindungi kepentingan kita dan kita juga harus menjadi bagian dari program-program untuk melawan perubahan iklim tersebut. Dengan kata lain, kita menuntut sebuah transisi yang adil untuk memastikan bahwa para pekerja tidak ditinggalkan.

Untuk memaksimalkan manfaat sosial dan ekonomi dari aksi iklim dan lingkungan, sangat penting untuk mendukung perusahaan yang berkelanjutan dan meminimalkan tantangan yang ditimbulkan oleh transisi ini dengan memberikan dukungan atas pengembangan keterampilan yang ditargetkan kepada UMKM dan tenaga kerja mereka. Hal ini membutuhkan penciptaan lingkungan yang mendukung yang didasarkan pada dialog sosial yang efektif, penghormatan terhadap prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja dan keselarasan dengan standar ketenagakerjaan internasional.

Siapa yang bertanggung jawab mencegah perubahan iklim?



Pertanyaan: Menurut Anda, siapa yang bertanggung jawab mencegah perubahan iklim?

Ya, Anda benar. Itu tanggung-jawab semua orang di berbagai tingkatan.



Catatan untuk pelatih: Buatlah paparan untuk menyampaikan informasi di bawah ini kepada para peserta pelatihan.



Pertanyaan: Apa yang Anda lihat di paparan ini?



Catatan untuk pelatih: Dengarkan jawaban, kemudian ajukan pertanyaan berikut.

Apakah diagram ini menunjukkan semua struktur yang bertanggung jawab mencegah perubahan iklim lebih lanjut? Struktur apa lagi yang dapat kita tambahkan?

Apakah salah satu struktur yang ditunjukkan di diagram ini memiliki lebih banyak tanggung jawab daripada yang lain? Menurut Anda struktur yang mana?

Menurut Anda, apakah kita dapat mencegah perubahan iklim lebih lanjut jika kita menghapus salah satu struktur di diagram ini?



Catatan untuk pelatih: Dalam mencegah perubahan iklim lebih lanjut, kita sering mendengar dari orang-orang bahwa itu adalah tanggung jawab pihak lain, terutama pemerintah dan perusahaan, dan bahwa mereka sendiri tidak ikut menyebabkan perubahan tersebut. Diskusi Anda tentang diagram ini bertujuan untuk menunjukkan bahwa negara dan perusahaan memang ikut bertanggung jawab, tetapi pekerja perorangan juga memiliki tanggung jawab besar. Di akhir diskusi, Anda harus menekankan bahwa kelima aktor tersebut semuanya memiliki peran besar.

Ya, sebagian besar orang miskin, pekerja, perempuan, migran dan anak-anaklah yang terdampak perubahan iklim. Ini berarti kita juga perlu menuntut agar laju dan dampak perubahan ini diturunkan dan kita menjadi yang paling tidak terdampak oleh konsekuensi perubahan tersebut, sehingga terjadi transisi yang adil. Jika perubahan iklim berdampak pada kita di tempat kerja dan dalam kehidupan sehari-hari, jika berdampak pada kehidupan anak-anak kita, kita perlu mengambil tindakan sendiri dan perlu memobilisasi lebih banyak pihak dari tiga struktur lainnya untuk menangani konsekuensinya dengan cara yang adil. Jika Anda ingat, di diagram itu, pekerja berada di lapisan terakhir. Ini merupakan sesuatu yang kita lakukan dengan sengaja, karena pekerja juga mewakili mayoritas, memiliki ruang yang mereka tempati di diagram itu. Jadi, jika diperlukan menciptakan tekanan untuk perubahan dari bawah ke atas, kita perlu melakukannya.

Sesi 6: Langkah-langkah netral karbon



Durasi: 10 menit



Metode: Kerja individu, diskusi kelompok, kegiatan kelompok



Bahan: Telepon pintar atau komputer untuk peserta

Sebagaimana mungkin telah Anda dengar, komunitas internasional terus-menerus membahas langkah-langkah untuk memperlambat laju krisis iklim dan mengurangi dampaknya. Ini adalah proses yang dimulai dari KTT Rio 1992 dan telah mencapai titik yang sangat bermakna dengan Perjanjian Paris 2015. Di sini, langkah-langkah netral karbon menjadi isu yang paling ditekankan oleh banyak negara. Saat ini, selain memitigasi dampak perubahan iklim, mengambil langkah-langkah netral karbon untuk mengurangi laju perubahan iklim adalah ide yang disetujui oleh semua negara.



Catatan untuk pelatih: Di negara mana pun Anda mengajar, berikan informasi umum tentang negara tersebut pada kartu info di bawah ini. Anda juga disarankan untuk melihat sumber daya lain sebelum memulai pelatihan.

Kartu info

Indonesia menyerahkan NDC terbaru pada 2022. NDC terbaru tersebut memiliki target pengurangan emisi tanpa syarat sebesar 29 persen dan target bersyarat sebesar 41 persen dibandingkan dengan skenario bisnis seperti biasa. NDC mencakup energi, limbah, proses industri dan penggunaan produk, pertanian, kehutanan juga sektor penggunaan lahan lainnya serta adaptasi. Indonesia menyerahkan Strategi Jangka Panjang untuk Ketahanan Iklim dan Rendah Karbon 2050 kepada UNFCCC pada 22 Juli 2021. Strategi jangka panjang tersebut menguraikan tujuan negara untuk mencapai puncak emisi GRK nasional pada 2030 dan untuk terus maju menuju emisi nol bersih pada 2060 atau lebih cepat.¹⁶

¹⁶ NDC Partnership, Indonesia.

Sesi 7: Pekerjaan ramah lingkungan



Durasi: 15 menit



Metode: Presentasi diskusi kelompok, kegiatan kelompok



Bahan: Telepon pintar atau komputer untuk peserta

Kami sebutkan di awal bahwa keseluruhan transformasi ini bisa mengkhawatirkan. Kami paling takut kehilangan pekerjaan karena ini merupakan jaminan hidup kami dan ini adalah perasaan manusia yang sangat bisa dimengerti.



Pertanyaan: Pernahkah Anda mendengar istilah “pekerjaan ramah lingkungan” sebelumnya?



Catatan untuk pelatih: Dengarkan jawaban.

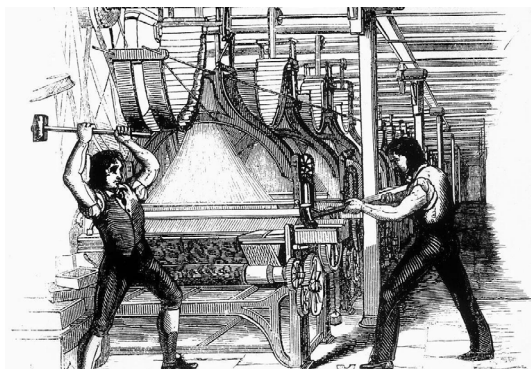


Pertanyaan: Seperti apa “pekerjaan ramah lingkungan” bagi Anda? Apakah seperti bekerja di hutan, di bawah langit (bukankah itu menyenangkan) atau apakah ini tentang emisi karbon yang dihasilkan oleh tempat kerja?



Catatan untuk pelatih:

- ▶ Dengarkan jawaban peserta.
- ▶ Buatlah paparan untuk menyampaikan informasi di bawah ini kepada para peserta pelatihan.



Pertanyaan: Menurut Anda, apa yang sedang dilakukan oleh kedua orang di gambar tersebut?

Kami menyebut mereka kaum Luddite.

Izinkan saya menceritakan kisah mereka. Pesatnya industrialisasi Inggris membawa perubahan signifikan di industri tekstil. Mesin-mesin baru, misalnya mesin pemintal, alat tenun listrik dan peralatan mesin lainnya secara dramatis mampu meningkatkan efisiensi produksi.

Kemajuan teknologi ini sering kali mengakibatkan tergusurnya pekerja terampil. Banyak pekerja tekstil tradisional mendapati diri mereka menganggur atau terpaksa menerima upah lebih rendah, karena pabrik dapat memproduksi barang dengan lebih murah dan lebih cepat dengan lebih sedikit pekerja.

Kaum Luddite, yang namanya diambil dari tokoh mitos Ned Ludd, melakukan penghancuran mesin tekstil. Mereka menyalak pabrik dan pemintalan, menghancurkan alat tenun dan peralatan lain untuk menghentikan apa yang mereka lihat sebagai dampak dehumanisasi dari industrialisasi.

Sebagaimana ditunjukkan oleh gerakan Luddite dan banyak peristiwa lainnya, dehumanisasi proses produksi bukanlah solusi. Pertama, tidak akan ada produksi tanpa konsumsi. Jadi, kita harus menggunakan tenaga kerja manusia yang produktif. Tetapi, mengapa tidak melakukannya dengan pekerjaan ramah lingkungan? Komunitas internasional setuju akan hal ini.

Transisi ke ekonomi ramah lingkungan diharapkan dapat menciptakan peluang kerja yang signifikan di seluruh dunia. ILO memproyeksikan bahwa sekitar 24 juta pekerjaan ramah lingkungan baru dapat diciptakan secara global pada 2030 jika praktik berkelanjutan diadopsi secara luas di seluruh industri.

Bertransisi ke ekonomi yang lebih ramah lingkungan akan membawa perubahan signifikan pada sektor-sektor seperti sektor otomotif dan elektronik. Perubahan ini akan berdampak pada keterampilan yang dibutuhkan oleh pekerja dan proses operasional di industri ini.

Di sektor otomotif, akan terjadi pergeseran ke arah keterampilan di bidang teknologi kendaraan listrik, pengembangan perangkat lunak, dan praktik manufaktur berkelanjutan. Demikian pula sektor elektronik akan menyaksikan dibutuhkannya keterampilan di bidang desain ramah lingkungan, daur ulang dan manufaktur ramah lingkungan.

Perusahaan akan perlu menyesuaikan proses operasionalnya untuk memasukkan sumberdaya yang berkelanjutan, efisiensi energi dan penilaian siklus hidup guna mengurangi dampak lingkungan dan memenuhi persyaratan peraturan baru.

Ini adalah satu sisi dari kisah tersebut. Pekerjaan kita akan dan harus menjadi lebih ramah lingkungan. Tetapi, akan ada juga pekerjaan ramah lingkungan baru.



Pertanyaan: Apa saja pekerjaan ramah lingkungan yang baru?



Catatan untuk pelatih: Dengarkan jawaban. Anda dapat menggunakan daftar di bawah ini yang disediakan oleh ILO.

- ▶ **Energi terbarukan.** Penciptaan lapangan kerja yang signifikan diantisipasi di sektor energi terbarukan, termasuk peran di sektor surya, angin dan bioenergi.
- ▶ **Efisiensi energi.** Jumlah pekerjaan terkait peningkatan penggunaan energi di gedung dan industri juga diperkirakan meningkat.
- ▶ **Pertanian dan kehutanan berkelanjutan.** Ini mencakup posisi-posisi di pertanian organik, pengelolaan lahan berkelanjutan dan konservasi hutan.
- ▶ **Pengelolaan dan daur ulang limbah.** Industri daur ulang dan sektor pengelolaan limbah akan menyaksikan peningkatan kesempatan kerja.
- ▶ **Konstruksi ramah lingkungan.** Permintaan akan arsitek ramah lingkungan, manajer konstruksi berkelanjutan dan profesional bersertifikat LEED sedang meningkat.



Pertanyaan: Apakah ada pertanyaan atau keraguan tentang skenario ini?



Catatan untuk pelatih: Dengarkan dengan saksama dan renungkan. Peserta mungkin mengatakan bahwa mereka tidak percaya bahwa negara-negara sedang berupaya menciptakan lapangan kerja baru, atau mereka mungkin mengungkapkan pendekatan bias mereka terhadap beberapa “pekerjaan ramah lingkungan” dan mengatakan bahwa menjadi petani atau bekerja di peternakan atau sebagai pemulung bukanlah “pekerjaan layak” bagi mereka. Jika Anda menjumpai penentang semacam itu, Anda dapat memberikan jawaban berikut.

Pertama, mari kita lihat komitmen pemerintah untuk menciptakan lapangan kerja ramah lingkungan. Perserikatan Bangsa-Bangsa dan ILO aktif mendukung lapangan kerja ramah lingkungan di bawah SDG. Program Lapangan Kerja Ramah Lingkungan ILO bertujuan mempromosikan lapangan kerja yang berkontribusi dalam pelestarian atau pemulihan lingkungan, seraya mendukung pertumbuhan ekonomi dan inklusi sosial. Kebijakan dan investasi nasional, seperti European Green Deal, juga menciptakan lapangan kerja dengan tujuan ini.

Sekarang mari kita pertimbangkan persepsi bahwa beberapa lapangan kerja ramah lingkungan itu tidak “layak”. Lapangan kerja tersebut berharga dan bermakna dalam banyak hal. Misalnya, lapangan kerja ramah lingkungan seringkali disertai dengan kondisi kerja yang lebih baik. Praktik pertanian dan pengelolaan limbah yang berkelanjutan menghasilkan lingkungan yang lebih sehat bagi pekerja. Lapangan kerja tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap masyarakat dengan membantu memitigasi perubahan iklim dan kerusakan lingkungan. Selain itu, banyak pekerjaan ramah lingkungan yang memerlukan keterampilan khusus dan memberikan kesempatan untuk pelatihan dan peningkatan karier. Peran di sektor energi terbarukan, misalnya teknisi dan konsultan efisiensi energi, adalah contoh sempurna hal ini.

Mengubah persepsi tentang pekerjaan ini sangat penting. Semua pekerjaan, termasuk di bidang pertanian dan pengelolaan limbah, layak dihormati dan bermartabat. Peran-peran tersebut penting atas fungsinya masyarakat dengan baik dan berkontribusi pada kebaikan yang lebih besar dengan mendukung praktik berkelanjutan. Pekerjaan ramah lingkungan juga berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi. Sektor energi terbarukan, misalnya, merupakan salah satu industri dengan pertumbuhan tercepat di seluruh dunia, yang menawarkan pekerjaan berupa tinggi dan mendorong inovasi.

Pekerjaan ramah lingkungan memiliki manfaat ekonomi, sosial dan lingkungan yang signifikan. Pemerintah dan organisasi internasional berkomitmen menciptakan pekerjaan tersebut sebagai bagian dari strategi mereka untuk pembangunan berkelanjutan. Memastikan bahwa pekerjaan tersebut memenuhi standar pekerjaan layak dan mengubah persepsi masyarakat tentang nilainya adalah kunci untuk mencapai masa depan yang berkelanjutan dan inklusif.

Tetapi, munculnya pekerjaan ramah lingkungan tidak berarti bahwa semua pekerjaan kecuali pekerjaan ramah lingkungan harus tetap sama. Kita juga harus membuat pekerjaan dan sektor “cokelat” kita menjadi “lebih hijau” untuk kesehatan dan masa depan kita, bekerja bersama dengan negara dan pengusaha.

Sesaat mari kita kesampingkan negara dan pengusaha dan bicarakan apa yang dapat kita lakukan untuk membuat hidup dan tempat kerja kita lebih ramah lingkungan.

Definisi ILO tentang pekerjaan ramah lingkungan

Pekerjaan hijau adalah pekerjaan layak yang berkontribusi untuk melestarikan atau memulihkan lingkungan baik di sektor tradisional seperti manufaktur dan konstruksi maupun di sektor hijau yang baru muncul seperti energi terbarukan dan efisiensi energi.

Pekerjaan hijau membantu:

- ▶ Meningkatkan efisiensi energi dan bahan baku;
- ▶ Membatasi emisi gas rumah kaca;
- ▶ Meminimalkan limbah dan polusi;
- ▶ Melindungi dan memulihkan ekosistem; dan
- ▶ Mendukung adaptasi terhadap dampak perubahan iklim.

Di tingkat perusahaan, pekerjaan ramah lingkungan atau pekerjaan hijau dapat menghasilkan barang atau menyediakan layanan yang bermanfaat bagi lingkungan, seperti bangunan ramah lingkungan atau transportasi yang bersih. Namun, keluaran (produk dan jasa) hijau ini tidak selalu didasarkan pada proses dan teknologi produksi hijau. Oleh karena itu, pekerjaan hijau juga dapat dibedakan berdasarkan kontribusinya terhadap proses yang lebih ramah lingkungan. Sebagai contoh, pekerjaan ramah lingkungan dapat mengurangi konsumsi air atau meningkatkan sistem daur ulang. Namun, pekerjaan hijau yang didefinisikan melalui proses produksi tidak selalu menghasilkan barang atau jasa yang ramah lingkungan.

Sesi 8: Rencana aksi



Durasi: 15 menit



Metode: Kerja individu, diskusi kelompok



Bahan: Tidak diperlukan bahan

► Kegiatan: Rencana aksi saya

Sekarang kita akan membentuk kelompok beranggotakan empat orang.



Catatan untuk pelatih: Bagilah jumlah total orang dengan 4 untuk membentuk kelompok. Contohnya, jika terdapat 20 orang, $20/4 = 5$, maka mintalah mereka menghitung hingga lima dimulai dari orang pertama. Kemudian mintalah mereka untuk mulai dari satu lagi. Kemudian tempatkan semua angka 1 di satu sudut, semua angka 2 di sudut lain dan seterusnya hingga Anda memiliki lima kelompok. Kemudian berikan petunjuk berikut.

Sekarang pilihlah juru bicara kelompok. Saya ingin Anda mengambil kertas papan pencatat dan membuat dua kolom dengan pensil. Di kolom pertama tulislah “apa yang dapat saya lakukan di tempat kerja” dan di kolom kedua “apa yang dapat saya lakukan di rumah dan dalam kehidupan sehari-hari”.

Bagaimana Anda akan berkontribusi pada keberlanjutan? Sekarang saya ingin Anda membahas hal itu selama lima menit.



Catatan untuk pelatih:

Sekarang panggillah masing-masing juru bicara kelompok ke panggung dan mintalah mereka menyampaikan presentasi kepada kelompok.

Setelah menyelesaikan presentasi, ajukan pertanyaan berikut kepada kelompok besar: Apakah ada langkah baik yang tidak terpikirkan oleh Anda, tetapi disebutkan oleh orang lain dalam kelompok, dan apakah Anda ingin menambahkannya ke daftar Anda?

Dengarkan jawaban dan mintalah peserta menambahkan langkah tersebut ke dalam rencana aksi mereka. Kemudian mintalah anggota kelompok memfoto papan pencatatan dan melihatnya dari waktu ke waktu untuk mengevaluasi diri sendiri.

Alasan mengapa kita bekerja sebagai kelompok kecil dalam kegiatan ini adalah untuk memberikan kesempatan munculnya beragam sudut pandang dan untuk memberikan rasa kerja bersama kepada kelompok. Izinkan kerja perorangan hanya jika dinamika kelompok tidak cocok.

Kartu info: Contoh rencana aksi

Apa yang dapat saya lakukan di tempat kerja	Apa yang dapat saya lakukan di kehidupan sehari-hari
Mengurangi konsumsi energi: ▶ Mematikan lampu dan peralatan saat tidak digunakan ▶ Menggunakan peralatan dan bohlam lampu hemat energi ▶ Menerapkan dan mengadvokasi kebijakan hemat energi	Efisiensi energi: ▶ Menggunakan peralatan dan bohlam lampu hemat energi ▶ Memasang insulasi di rumah saya untuk mengurangi kebutuhan pendinginan ▶ Menggunakan termostat untuk mengoptimalkan penggunaan energi
Mendorong praktik berkelanjutan: ▶ Mendorong komunikasi dan dokumentasi tanpa kertas ▶ Menggunakan kertas dan perlengkapan kantor daur ulang ▶ Menerapkan program daur ulang yang kuat untuk kertas, plastik, dan elektronik	Mendorong praktik berkelanjutan: ▶ Menerapkan program daur ulang komprehensif di rumah ▶ Menggunakan kembali barang-barang, jika memungkinkan, dan minimalkan produk sekali pakai
Perjalanan berkelanjutan: ▶ Mendorong berbagi kendaraan, bersepeda atau menggunakan transportasi umum ▶ Mengadvokasi opsi kerja jarak jauh, jika memungkinkan	Transportasi berkelanjutan: ▶ Berjalan kaki, bersepeda atau menggunakan transportasi umum, alih-alih memakai mobil pribadi ▶ Mempertimbangkan kendaraan listrik atau hibrida
Ruang tempat kerja ramah lingkungan: ▶ Menghias dengan tanaman untuk meningkatkan kualitas udara ▶ Memastikan ventilasi dan pencahayaan alami yang baik	Konservasi air: ▶ Memasang keran dan pancuran air beraliran rendah ▶ Memperbaiki kebocoran dengan segera dan menggunakan peralatan hemat air
Pembelian berkelanjutan: ▶ Melakukan pengadaan produk dari pemasok yang bertanggung jawab secara lingkungan ▶ Memilih bahan yang berkelanjutan untuk perlengkapan dan furnitur kantor	Makan yang berkelanjutan: ▶ Mengurangi konsumsi daging dan makan lebih banyak makanan nabati ▶ Membeli makanan produksi lokal dan musiman untuk mengurangi jejak karbon

Apa yang dapat saya lakukan di tempat kerja	Apa yang dapat saya lakukan di kehidupan sehari-hari
Melibatkan dan mendidik: ▶ Menyelenggarakan lokakarya dan sesi pelatihan tentang Keberlanjutan ▶ Membuat kampanye kesadaran tentang konservasi energi dan pengurangan limbah	Konsumsi sadar: ▶ Membeli produk dengan kemasan minimal ▶ Memilih merek yang berkelanjutan dan menghindari fesyen cepat
	Energi terbarukan: ▶ Memasang panel surya, jika memungkinkan ▶ Memilih opsi energi ramah lingkungan dari penyedia layanan utilitas saya

Penutupan program pelatihan



Durasi: 10 menit



Metode: Diskusi kelompok



Bahan: Tidak diperlukan bahan

Peserta yang terhormat,

Kita telah mencapai akhir program pelatihan yang intensif. Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada Anda semua atas minat, perhatian dan kesabaran Anda serta atas perhatian dan rasa hormat yang telah Anda tunjukkan kepada lingkungan pelatihan, dan juga atas kontribusi berharga Anda yang telah mengubah proses ini menjadi pengalaman belajar bagi kami juga.



Pertanyaan: Peserta yang terhormat, sekarang saya ingin bertanya kepada Anda. Selama sesi, informasi apa yang paling mengejutkan, baru atau berguna bagi Anda?



Catatan untuk pelatih: Dengarkan tanggapan. Jika, misalnya, tanggapannya adalah “tunjangan pengangguran”, tanyakan apakah informasi tersebut mengejutkan, baru, atau berguna. Upayakan memberi setiap orang kesempatan untuk berbicara. Dengan cara ini, Anda akan dapat meninjau topik secara umum.



Pertanyaan: Dan pertanyaan terakhir saya. Emosi apa yang paling Anda rasakan saat ini? Semangat, marah, tidak berdaya, lega, cemas, percaya diri dan sebagainya.



Catatan untuk pelatih: Berikan sedikit komentar.

Mari kita yakini bahwa kita dapat menjadi bagian dari masa depan yang lebih baik. Dan, ketahuilah bahwa kekuatan terbesar untuk ini ada di dalam diri kita sendiri.

► Lampiran I: Pemecah kebekuan

1. Dua kebenaran dan satu kebohongan

Tujuan: Peserta memperkenalkan diri dan saling mempelajari fakta menarik antarpeserta

- ▶ Mintalah tiap peserta mengemukakan tiga pernyataan tentang diri mereka sendiri. Dua pernyataan harus benar dan satu harus bohong.
- ▶ Tiap peserta bergiliran menyampaikan tiga pernyataan kepada kelompok.
- ▶ Anggota lain dalam kelompok berupaya menebak pernyataan mana yang bohong.
- ▶ Setelah menebak, peserta mengungkapkan mana yang bohong dan memberikan konteks lebih lanjut tentang pernyataan yang benar.

2. Bingo manusia

Tujuan: Peserta saling berinteraksi untuk menemukan minat atau pengalaman yang sama

- ▶ Siapkan kartu bingo berisi ciri, hobi atau pengalaman yang berbeda di tiap kotak (contohnya, "Pernah bepergian ke negara lain", "Suka makanan pedas", "Memiliki lebih dari dua saudara kandung").
- ▶ Bagikan kartu bingo dan pena kepada semua peserta.
- ▶ Peserta berbaur dan berusaha menemukan seseorang yang cocok dengan tiap kotak di kartu mereka, menulis nama orang itu di kotak tersebut.
- ▶ Orang pertama yang menyelesaikan satu baris, kolom atau diagonal berteriak "Bingo!" dan menyampaikan beberapa hal menarik yang mereka pelajari tentang peserta lain.

3. Jejaring cepat

Tujuan: Memfasilitasi pengenalan cepat dan hubungan awal

- ▶ Aturilah kursi dalam dua baris yang saling berhadapan.
- ▶ Mintalah peserta untuk duduk saling berhadapan.
- ▶ Berilah mereka waktu dua menit untuk memperkenalkan diri kepada orang yang berhadapan dengan mereka dan menyampaikan sesuatu yang menarik tentang pekerjaan atau kehidupan pribadi mereka.
- ▶ Setelah dua menit, satu baris peserta bergeser satu kursi ke kanan dan proses tersebut diulang dengan pasangan baru.
- ▶ Lanjutkan hingga peserta bertemu dengan beberapa orang baru.

4. Permainan nama

Tujuan: Membantu peserta mengingat nama satu sama lain dan menciptakan lingkungan yang menyenangkan dan interaktif

- ▶ Mintalah semua peserta berdiri melingkar.
- ▶ Orang pertama menyebutkan namanya dan kata sifat yang dimulai dengan huruf yang sama (misalnya, "Joyful John").
- ▶ Orang berikutnya mengulang nama dan kata sifat orang sebelumnya, lalu menambahkan nama dan kata sifatnya sendiri (misalnya, "Joyful John, Kind Kate").
- ▶ Lanjutkan hingga selesai seluruh lingkaran, dengan setiap orang mengulang semua nama dan kata sifat sebelumnya sebelum menambahkan nama dan kata sifatnya sendiri.
- ▶ Untuk kelompok yang lebih kecil, Anda dapat menyelesaikan lingkaran beberapa kali untuk memperkuat ingatan.

5. Temukan seseorang yang

Tujuan: Mendorong peserta berbaur dan menemukan kesamaan

- ▶ Buatlah daftar ciri atau pengalaman (misalnya, “Temukan seseorang yang telah mengunjungi lebih dari tiga negara”, “Temukan seseorang yang berbicara lebih dari satu bahasa”).
- ▶ Berilah tiap peserta salinan daftar tersebut dan pena.
- ▶ Peserta berkeliling dan menemukan seseorang yang cocok dengan tiap item pada daftar, menulis nama orang tersebut di sebelah item tersebut.
- ▶ Setelah waktu yang ditentukan, kumpulkan semua orang dan diskusikan hal-hal menarik yang saling ditemukan antarpeserta.

6. Kisah nama saya

Tujuan: Memberi kesempatan peserta saling menceritakan kisah pribadi dan saling mempelajari lebih lanjut antarpeserta

- ▶ Mintalah tiap peserta menceritakan kisah di balik nama mereka. Ini bisa berupa arti nama mereka, mengapa orangtua mereka memilihnya, fakta menarik atau nama panggilan yang mereka sukai.
- ▶ Tiap orang bergiliran menceritakan kisah mereka kepada kelompok.
- ▶ Kegiatan ini membantu peserta saling mempelajari lebih lanjut tentang latar belakang dan budaya masing-masing.

7. Kesamaan

Tujuan: Mengidentifikasi minat dan pengalaman yang sama antarpeserta

- ▶ Bagilah peserta ke dalam kelompok kecil beranggotakan tiga atau empat orang.
- ▶ Berikan waktu lima menit untuk menemukan sebanyak mungkin kesamaan yang mereka miliki (misalnya, hobi, makanan favorit, tempat yang dikunjungi).
- ▶ Setelah lima menit, tiap kelompok menyampaikan kesamaan mereka kepada kelompok besar.
- ▶ Kegiatan ini membantu peserta untuk terhubung dan memulai percakapan.

8. Pulau terpencil

Tujuan: Mendorong kreativitas dan kolaborasi

- ▶ Bagilah peserta menjadi kelompok kecil beranggotakan empat atau lima orang.
- ▶ Jelaskan bahwa mereka terdampar di sebuah pulau terpencil dan hanya dapat membawa tiga barang. Sebagai kelompok, mereka harus memutuskan tiga barang yang akan dibawa.
- ▶ Berikan waktu lima hingga sepuluh menit untuk peserta berdiskusi dan memutuskan.
- ▶ Tiap kelompok mempresentasikan barang-barang mereka dan menjelaskan pilihan mereka kepada kelompok besar.
- ▶ Diskusikan berbagai strategi bertahan hidup dan alasan di balik pilihan mereka tersebut.

9. Apakah Anda lebih suka

Tujuan: Memfasilitasi percakapan yang menyenangkan dan menarik

- ▶ Buatlah sebuah daftar pertanyaan “Apakah Anda lebih suka” (contohnya, “Apakah Anda lebih suka bisa terbang atau tidak terlihat?”, “Apakah Anda lebih suka tinggal di tepi pantai atau di pegunungan?”).
- ▶ Mintalah peserta berpasangan atau membentuk kelompok kecil.
- ▶ Bacakan sebuah pertanyaan “Apakah Anda lebih suka” dan berikan waktu beberapa menit untuk peserta mendiskusikan pilihan dan alasan mereka.
- ▶ Setelah tiap pertanyaan, mintalah beberapa peserta untuk menyampaikan jawaban mereka kepada kelompok besar.
- ▶ Kegiatan ini membantu peserta mempelajari pilihan kesukaan masing-masing dan mendorong percakapan ringan.

► Lampiran II: Konvensi ILO

ILO membedakan antara konvensi mendasarnya dan konvensi lain berdasarkan prinsip-prinsip inti yang ditanganinya. Berikut perbedaan utamanya:

Konvensi mendasar

1. **Prinsip inti:** Konvensi mendasar mencakup prinsip-prinsip yang dianggap mendasar untuk perlindungan hak-hak pekerja. Prinsip-prinsip tersebut meliputi:
 - Kebebasan berserikat dan hak atas perundingan bersama
 - Penghapusan kerja paksa atau kerja wajib
 - Penghapusan pekerja anak
 - Penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan
2. **Penerapan universal:** Konvensi-konvensi ini dianggap relevan dan penting secara universal. Konvensi-konvensi ini berlaku untuk semua negara anggota ILO, tanpa memandang tingkat perkembangannya.
3. **Status prioritas:** Konvensi mendasar diberi prioritas tertinggi oleh ILO. Negara-negara anggota didorong untuk meratifikasi dan menerapkan konvensi-konvensi tersebut sebagai hal yang mendesak.
4. **Pelaporan berkala:** Negara yang meratifikasi konvensi mendasar diharuskan melaporkan secara berkala kepada ILO mengenai penerapannya. ILO memberikan bantuan teknis dan dukungan untuk membantu negara-negara mematuhi konvensi-konvensi tersebut.

Konvensi lain

1. **Isu-isu khusus:** Konvensi ILO lainnya membahas berbagai isu ketenagakerjaan yang mungkin khusus untuk industri, wilayah, atau jenis pekerjaan tertentu. Ini meliputi K3, kebijakan ketenagakerjaan, jaminan sosial, kondisi kerja dan banyak lainnya.
2. **Penerapan khusus konteks:** Konvensi tersebut mungkin lebih relevan untuk negara atau konteks tertentu, tergantung pada kebutuhan dan kondisi khusus pasar tenaga kerjanya. Konvensi tersebut tidak dianggap penting secara universal sebagaimana halnya konvensi mendasar.
3. **Ratifikasi opsional:** Meskipun ILO mendorong ratifikasi semua konvensinya, namun ratifikasi konvensi non-mendasar sering kali didasarkan pada kebutuhan dan keadaan khusus suatu negara. Negara dapat memilih konvensi mana yang akan diratifikasi berdasarkan prioritas nasional mereka.
4. **Pelaporan lebih jarang:** Persyaratan pelaporan untuk konvensi non-mendasar mungkin kurang ketat atau kurang sering dibandingkan dengan persyaratan untuk konvensi mendasar. Namun, ILO tetap memantau kepatuhan dan memberikan dukungan, jika diperlukan.

Singkatnya, konvensi mendasar dibedakan berdasarkan fokusnya pada standar ketenagakerjaan inti yang dianggap berlaku secara universal dan penting bagi semua negara anggota ILO. Konvensi tersebut mendapat perhatian prioritas dan mengharuskan pelaporan berkala dan kepatuhan. Konvensi ILO lainnya, meskipun tetap penting, membahas berbagai masalah ketenagakerjaan yang lebih luas dan mungkin lebih khusus konteksnya, dengan ratifikasi opsional dan persyaratan pelaporan yang kurang ketat.

Untuk informasi lebih rinci, lihat situs web resmi ILO dan dokumen tentang konvensi mendasar dan konvensi lain.

1. Konvensi yang diratifikasi oleh Indonesia per 31 Desember 2024

- ▶ Konvensi mendasar: 9 dari 10
- ▶ Konvensi tata kelola (prioritas): 2 dari 4
- ▶ Konvensi teknis: 9 dari 177
- ▶ Dari 20 konvensi yang diratifikasi oleh Indonesia, 18 berlaku, 1 konvensi ditolak; 1 instrumen dibatalkan; dan tidak ada yang diratifikasi dalam 12 bulan terakhir

Konvensi mendasar

Konvensi	Tanggal	Status	Catatan
K029 – Konvensi Kerja Paksa, 1930 (No. 29)	12 Juni 1950	Berlaku	
K087 – Konvensi Kebebasan Berserikat dan Pelindungan Hak Berorganisasi, 1948 (No. 87)	9 Juni 1998	Berlaku	
K098 –Konvensi Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama, 1949 (No. 98)	15 Jul 1957	Berlaku	
K100 – Konvensi Pengupahan Setara, 1951 (No. 100)	11 Agustus 1958	Berlaku	
K105 – Konvensi Penghapusan Kerja Paksa, 1957 (No. 105)	7 Juni 1999	Berlaku	
K111 – Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111)	7 Juni 1999	Berlaku	
K138 – Konvensi Usia Minimum, 1973 (No. 138) <i>Usia minimum ditetapkan: 15 tahun</i>	7 Juni 1999	Berlaku	
K182 – Konvensi Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak, 1999 (No. 182)	28 Maret 2000	Berlaku	
K187 – Konvensi Kerangka Promosi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2006 (No. 187)	31 Agustus 2015	Berlaku	

Konvensi tata kelola (prioritas)

Konvensi	Tanggal	Status	Catatan
K081 – Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan, 1947 (No. 81)	29 Januari 2004	Berlaku	
K144 – Konvensi Konsultasi Tripartit (Standar Ketenagakerjaan Internasional), 1976 (No. 144)	17 Oktober 1990	Berlaku	

Konvensi teknis

Konvensi	Tanggal	Status	Catatan
K019 – Konvensi Persamaan Perlakuan (Kompensasi Kecelakaan), 1925 (No. 19)	12 Juni 1950	Berlaku	
K027 - Konvensi Penandaan Berat (Paket yang Diangkut dengan Kapal), 1929 (No. 27)	12 Juni 1950	Berlaku	
K045 – Konvensi Pekerjaan Bawah Tanah (Perempuan), 1935 (No. 45)	12 Juni 1950	Tidak Berlaku	Konvensi dibatalkan - Dengan keputusan Konferensi Perburuhan Internasional pada sidangnya ke-112 (2024)
K069 – Konvensi Sertifikasi Koki Kapal, 1946 (No. 69)	30 Maret 1992	Tidak Berlaku	Penolakan otomatis pada tanggal 12 Jun 2018 oleh MLC, 2006
K088 – Konvensi Jasa Ketenagakerjaan, 1948 (No. 88)	08 Agustus 2002	Berlaku	
K106 – Konvensi Istirahat Mingguan (Perdagangan dan Perkantoran), 1957 (No. 106)	23 Agustus 1972	Berlaku	
K120 - Konvensi Kebersihan (Perdagangan dan Perkantoran), 1964 (No. 120)	13 Juni 1969	Berlaku	
K185 – Konvensi Dokumen Identitas Pelaut (Revisi), 2003, sebagaimana telah diubah (No. 185)	16 Juli 2008	Berlaku	

Konvensi	Tanggal	Status	Catatan
Perubahan tahun 2016 untuk Lampiran Konvensi No. 185	08-Juni 2017	Berlaku	
MLC, 2006 – Konvensi Ketenagakerjaan Maritim, 2006 (MLC, 2006) <i>Sesuai dengan standar A4.5 (2) dan (10), pemerintah menetapkan cabang-cabang jaminan sosial berikut: jaminan hari tua; jaminan kecelakaan kerja dan jaminan disabilitas.</i>	12 Juni 2017	Berlaku	Perubahan MLC

► Lampiran III: Agenda Pekerjaan Layak ILO

Mempromosikan pekerjaan dan usaha, menjamin hak-hak di tempat kerja, memperluas perlindungan sosial dan mendorong dialog sosial adalah empat pilar Agenda Pekerjaan Layak ILO, dengan gender sebagai tema lintas sektoral.

Empat pilar Agenda Pekerjaan Layak adalah:

- **Mempromosikan pekerjaan:** Memprioritaskan penciptaan lapangan kerja dan peluang untuk kewirausahaan, pengembangan keterampilan dan investasi.
- **Menjamin hak-hak di tempat kerja:** Memperoleh pengakuan dan penghormatan terhadap hak-hak semua pekerja. Semua pekerja, khususnya pekerja yang rentan, membutuhkan representasi, partisipasi dan hukum yang menjunjung tinggi hak-hak mereka.
- **Memperluas perlindungan sosial:** Menyediakan dasar perlindungan sosial yang menjamin akses terhadap perawatan kesehatan dan jaminan pendapatan, terutama dalam kasus-kasus hari tua, pengangguran, sakit, cacat, kecelakaan kerja, kehamilan atau kehilangan pencari nafkah utama.
- **Mempromosikan dialog sosial:** Membangun konsensus di sekitar kebijakan yang membangun kohesi sosial serta pertumbuhan ekonomi. Hal ini membutuhkan organisasi dan lembaga pengusaha dan pekerja yang kuat dan independen yang mempromosikan dialog.
- Agenda Pekerjaan Layak telah didukung oleh komunitas internasional. Sebagai pusat pengetahuan terdepan mengenai dunia kerja, ILO bekerja sama dengan pemerintah, pengusaha dan pekerja untuk mengarusutamakan aksi pekerjaan layak, mengukur dan menunjukkan hasil serta mengembangkan program-program negara yang menerapkan Agenda Pekerjaan Layak dan mendemonstrasikan bagaimana mewujudkan pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan.

Relevansi empat pilar Agenda Pekerjaan Layak ILO

1. Promosi ketenagakerjaan

Promosi ketenagakerjaan dan penciptaan pekerjaan yang layak merupakan hal yang penting untuk memungkinkan negara-negara mengatasi berbagai transisi yang dialami masyarakat, ekonomi dan pasar tenaga kerja mereka akibat perubahan iklim, pergeseran demografi dan perkembangan teknologi. Mencapai tujuan pekerjaan penuh, produktif dan bebas memilih, mengatasi kemiskinan dan ketidaksetaraan serta memastikan transformasi struktural yang inklusif sangat penting untuk mencapai kemajuan dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDG), terutama Tujuan No. 8 dan membutuhkan kerangka kerja kebijakan ketenagakerjaan yang komprehensif yang menangani dampak jangka pendek dan panjang dari perubahan tersebut.

Hal ini termasuk mempromosikan kebijakan makroekonomi, sektoral dan pasar tenaga kerja yang pro-pekerjaan yang sangat penting untuk memastikan transisi sosial, ekonomi dan lingkungan. Ini juga mencakup penciptaan lapangan kerja berkualitas dalam perekonomian hijau, sirkular, digital dan perawatan; keterlibatan berbagai pemangku kepentingan; dialog sosial; dan penguatan kemitraan untuk respons kebijakan yang terkoordinasi, koheren dan terintegrasi, termasuk melalui Akselerator Global untuk Pekerjaan dan Perlindungan Sosial untuk Transisi yang Adil. Ini adalah solusi utama untuk memperkuat kapasitas produktif, menciptakan lebih banyak dan lebih baik pekerjaan dan mempromosikan formalisasi.

2. Menjamin hak-hak di tempat kerja melalui standar ketenagakerjaan internasional

Sejak tahun 1919, ILO telah memelihara dan mengembangkan sistem standar ketenagakerjaan internasional yang bertujuan untuk mempromosikan peluang bagi perempuan dan laki-laki untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan produktif dalam kondisi bebas, setara, aman dan bermartabat. Dalam perekonomian global saat ini, standar ketenagakerjaan internasional merupakan komponen penting dari kerangka hukum

internasional untuk memastikan bahwa pertumbuhan ekonomi global memberikan manfaat bagi semua.

Standar ketenagakerjaan internasional adalah instrumen hukum yang disusun oleh konstituen ILO (pemerintah, pengusaha dan pekerja) yang menetapkan prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja. Standar-standar ini berupa Konvensi atau Protokol, yang merupakan perjanjian internasional yang mengikat secara hukum dan dapat diratifikasi oleh Negara-negara Anggota, atau Rekomendasi, yang berfungsi sebagai pedoman yang tidak mengikat. Pengembangan standar ketenagakerjaan internasional di ILO merupakan proses legislatif yang unik yang melibatkan perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja dari seluruh wilayah di dunia.

3. Memperluas perlindungan sosial

Perlindungan sosial, atau jaminan sosial memberikan manfaat kepada individu berdasarkan risiko yang mereka hadapi di seluruh siklus kehidupan (pengangguran, disabilitas, kehamilan dan sebagainya) dan bagi mereka yang menderita kemiskinan dan pengucilan sosial secara umum. Skema perlindungan sosial dapat dibiayai melalui kontribusi dari upah (asuransi sosial) atau melalui pajak umum (bantuan sosial).

Sejak pergantian abad yang lalu, program-program perlindungan sosial terus berkembang di setiap wilayah di dunia dan fungsinya dalam menstabilkan ekonomi dan melindungi kelompok-kelompok rentan telah berulang kali diperlihatkan, termasuk selama krisis global baru-baru ini. Meskipun manfaatnya telah diterima secara luas, investasi tambahan masih diperlukan untuk meningkatkan cakupan skema perlindungan sosial secara global, khususnya di negara-negara berpenghasilan rendah.

Sembilan bidang jaminan sosial tersebut meliputi hal-hal berikut ini.

- ▶ **Perlindungan kesehatan.** ILO mempromosikan pendekatan berbasis hak untuk perlindungan kesehatan sosial, dengan tujuan untuk memastikan akses yang efektif terhadap perawatan kesehatan berkualitas tanpa kesulitan dan pemiskinan. Pendekatan berbasis hak ini berakar pada hak asasi manusia dan standar ILO, yang mewakili konsensus global untuk memandu pengembangan sistem perlindungan kesehatan sosial.
- ▶ **Tunjangan sakit (penggantian penghasilan).** Tunjangan sakit memberikan jaminan pendapatan jika terjadi sakit. Tunjangan ini mendorong terwujudnya hak asasi manusia atas kesehatan dan jaminan sosial, sekaligus mendukung kesehatan masyarakat dan pencegahan kemiskinan.
- ▶ **Tunjangan pengangguran.** Perlindungan pengangguran sangat penting untuk memastikan bahwa individu menikmati jaminan pendapatan ketika mereka kehilangan pendapatan karena ketidakmampuan mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dan, ketika dikaitkan dengan kebijakan pasar tenaga kerja yang aktif, juga dapat mempromosikan pekerjaan penuh dan produktif.
- ▶ **Pensiun hari tua.** Jaminan hari tua sangat penting untuk memastikan keamanan pendapatan bagi para orang lanjut usia dan memungkinkan mereka untuk menikmati kehidupan yang bermartabat di antara para lansia, yang sering kali terjadi setelah mereka bekerja seumur hidup.
- ▶ **Tunjangan kecelakaan kerja.** Perusahaan dari semua jenis memiliki tanggung jawab untuk mengurangi risiko dan dampak dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Perlindungan kecelakaan kerja jika terjadi kecelakaan atau penyakit di tempat kerja sangat penting untuk menjaga hak-hak pekerja dan kelangsungan bisnis.
- ▶ **Tunjangan keluarga dan anak.** Tunjangan anak adalah bentuk perlindungan sosial yang penting yang dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan jangka panjang anak-anak. Diberikan dalam bentuk uang tunai atau kredit pajak, tunjangan anak sangat penting untuk mengurangi kemiskinan dan mengakses layanan kesehatan, nutrisi, pendidikan berkualitas, air dan sanitasi. Selain itu, tunjangan ini juga mendukung pembangunan sosial-ekonomi, terutama pada masa krisis.
- ▶ **Manfaat kehamilan.** Menjaga kesehatan ibu hamil dan ibu menyusui serta melindungi mereka dari diskriminasi pekerjaan merupakan prasyarat untuk mencapai kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang sesungguhnya bagi laki-laki dan perempuan di tempat kerja dan memungkinkan pekerja untuk membesarkan keluarga dalam kondisi yang aman.
- ▶ **Tunjangan disabilitas.** Semua jenis intervensi perlindungan harus memastikan inklusi penyandang

disabilitas, dengan penekanan khusus pada penghapusan hambatan dan menghindari dampak buruk. Selain itu, program-program khusus disabilitas dapat memberikan dukungan dan tunjangan yang secara khusus dibutuhkan oleh para penyandang disabilitas yang tidak disediakan oleh program-program umum.

- ▶ **Tunjangan bagi penyandang disabilitas.** Tunjangan bagi penyandang disabilitas memberikan perlindungan finansial bagi janda dan duda, serta anak-anak yang menjadi tanggungannya, jika pencari nafkah keluarga meninggal dunia.

4. Dialog sosial dan tripartisme

Dialog sosial yang efektif antara pemerintah, pengusaha dan pekerja sangat penting untuk memajukan keadilan sosial, mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif, meningkatkan upah dan kondisi kerja serta mendukung perusahaan yang berkelanjutan. Sebagai landasan tata kelola pemerintahan yang baik, dialog sosial menciptakan kondisi yang diperlukan untuk mencapai pekerjaan yang layak bagi semua orang, seraya mempromosikan perdamaian sosial, stabilitas dan tata kelola pasar tenaga kerja yang efektif.

Dialog sosial berperan penting dalam mencapai sejumlah SDG, termasuk Tujuan No. 8 tentang mempromosikan pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi, Tujuan No. 10 tentang mengurangi ketidaksetaraan di dalam dan di antara negara-negara dan Tujuan No. 16 tentang mempromosikan perdamaian, keadilan dan institusi yang kuat.

Dialog sosial mencakup semua jenis negosiasi, konsultasi dan pertukaran informasi antara atau di antara perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja mengenai isu-isu yang menjadi kepentingan bersama yang berkaitan dengan kebijakan ekonomi dan sosial.

Dialog sosial merupakan sarana untuk mencapai kemajuan sosial dan ekonomi dan juga merupakan tujuan itu sendiri, karena dialog sosial memberikan suara dan kepentingan bagi masyarakat dan tempat kerja mereka. Sebagai elemen kunci dari misi ILO, dialog sosial tertanam di hampir semua Konvensi dan Rekomendasi ILO dan dalam Agenda Pekerjaan Layak. Banyak dari instrumen-instrumen ini secara eksplisit mengharuskan pemerintah untuk memastikan konsultasi dengan mitra sosial.

Tidak ada model universal untuk dialog sosial. Keberhasilannya tergantung pada adaptasi terhadap konteks spesifik dari berbagai negara, yang mencerminkan kebutuhan unik mereka dan memastikan kepemilikan penuh oleh para pihak yang terlibat. Meskipun pendekatannya bisa berbeda-beda, dasar dari dialog sosial yang efektif terletak pada penghormatan, promosi dan realisasi prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja, khususnya kebebasan berserikat dan pengakuan yang efektif atas hak untuk berunding bersama.

► Lampiran IV: Formulir evaluasi pelatihan

Tandailah kotak yang paling mencerminkan pendapat Anda untuk tiap pernyataan di bawah ini.

	Sangat setuju	Setuju	Netral	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
EVALUASI UMUM					
Secara keseluruhan, program pelatihan memenuhi ekspektasi saya dan bermanfaat.					
EVALUASI ISI PELATIHAN					
Pelatihan ini membantu mengurangi kekhawatiran dan kecemasan saya tentang kehidupan kerja.					
Pelatihan ini bermanfaat untuk mempelajari hak-hak saya di tempat kerja.					
Pelatihan ini meningkatkan kesadaran saya tentang kesetaraan gender.					
Pelatihan ini bermanfaat untuk memahami hak dan tanggung jawab saya terkait kesehatan dan keselamatan kerja.					
Pelatihan ini meningkatkan pengetahuan saya tentang konsekuensi perubahan iklim dan memotivasi saya untuk mengambil tindakan mulai dari tempat kerja saya.					
Pelatihan ini membuat saya merasa lebih mau dan percaya diri untuk berkomunikasi dengan rekan kerja saya.					
Saya yakin pelatihan ini akan meningkatkan produktivitas saya di tempat kerja.					

	Sangat setuju	Setuju	Netral	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
PELATIH DAN LINGKUNGAN PELATIHAN					
Menurut saya, metode yang digunakan (kerja kelompok, permainan, video dan sebagainya) efektif.					
Menurut saya, durasinya cukup.					
Menurut saya, pelatih memiliki pengetahuan yang memadai tentang topik yang mereka sampaikan.					
Menurut saya, pelatih kompeten dalam pengelolaan/kepemimpinan kelompok.					

► Catatan

Advancing social justice, promoting decent work

Supported by



Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste

Menara Thamrin Lantai 22
Jl. M.H Thamrin Kav. 3, Jakarta 10250
Indonesia
Tel.: +62 21 3913112
Email: jakarta@ilo.org

► www.ilo.org/indonesia