



International
Labour
Office

KONSEP-KONSEP PENTING KESETARAAN DI TEMPAT KERJA



SCORE - Sustaining Competitive and Responsible Enterprises

JENIS-JENIS DISKRIMINASI

1. Diskriminasi dalam UU (*de jure*)
2. Diskriminasi dalam praktek (*de facto*)
3. Diskriminasi langsung
4. Diskriminasi tidak langsung
5. Diskriminasi structural

KONSEP PENTING - 1

Diskriminasi dalam UU (*de jure*):

Diskriminasi dalam UU, peraturan dan ketentuan

- Misalnya peraturan lokal yang menyebutkan bahwa pekerja pendatang dari desa hanya dapat dipekerjakan dalam pekerjaan kasar tertentu dengan upah kecil
- Misalnya ketentuan yang menetapkan skala upah yang lebih rendah untuk perempuan dibandingkan laki-laki atas dasar jenis kelamin

KONSEP PENTING - 2

Diskriminasi dalam praktek (*de facto*):

Hasil diskriminatif dalam kehidupan nyata

- Misalnya membayar pekerja pendatang dari desa lebih rendah
- Misalnya mempertahankan perbedaan upah antar gender

KONSEP PENTING – 2a

Selama 50 tahun terakhir, kemajuan telah dicapai dalam menghapus **diskriminasi dalam UU**

Menghapus **diskriminasi dalam prakteknya** adalah tantangan yang dihadapi saat ini

KONSEP PENTING - 3

Diskriminasi langsung:

- Perlakuan yang tidak adil antar pekerja akibat langsung dari UU, peraturan atau praktek yang membuat **perbedaan nyata** antar pekerja atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin atau alasan lain yang dilarang
- Misalnya iklan kerja yang menyebutkan jenis kelamin pelamar

KONSEP PENTING - 4

Diskriminasi tak langsung:

- Peraturan dan praktek yang **tampak netral** namun sebenarnya **menimbulkan kerugian** terutama terhadap mereka dari jenis kelamin, ras, warna kulit tertentu atau alasan lain yang dilarang
- Misalnya iklan kerja yang menetapkan persyaratan tinggi tertentu yang menguntungkan salah satu gender

KONSEP PENTING - 5

Diskriminasi struktural (atau diskriminasi sistematis/institusional)

- Diskriminasi dapat terjadi secara tidak teratur dalam situasi tertentu, namun biasanya hal ini merupakan **fenomena sistematis** yang tertanam dalam cara kerja organisasi, UU& peraturan yang diterapkan dan cara tempat kerja beroperasi

KONSEP PENTING – 5a

- **Diskriminasi struktural** berarti diskriminasi kelembagaan yang tertanam dalam pola sosial, struktur organisasi & sarana hukum yang mencerminkan dan menghasilkan praktek dan hasil yang diskriminatif.
 - Misalnya perbedaan upah antar gender, diskriminasi berbasis kasta di Asia Selatan, diskriminasi terhadap pekerja pendatang dari desa di China
- ✓ **Diskriminasi struktural harus diatasi secara progresif** dari waktu ke waktu sebagai masalah kebijakan publik

KONSEP PENTING - 6

Pelecehan

- Menciptakan **lingkungan kerja penuh intimidasi, ancaman, bermusuhan, merendahkan, hinaan atau ofensif** berdasarkan jenis kelamin, etnis seseorang atau karakteristik pribadi yang lain.
- **Pelecehan “Quid pro quo”** (*pamrib*) : misalnya pemerasan seksual

KONSEP PENTING – 6a

Lingkungan kerja yang bermusuhan:

- Perilaku secara verbal, non-verbal atau fisik
- Misalnya gurauan yang bersifat merendahkan, mengintimidasi seseorang atas dasar fitur rasial, memberi perhatian seksual yang tidak diinginkan orang lain
- Di tempat kerja, pelecehan dapat dilakukan oleh pengusaha, supervisor, kolega, tamu, pelanggan atau pihak lain yang terkait dengan pekerjaan



BUKAN DISKRIMINASI - 1

Persyaratan kerja yang wajar:

- Perbedaan perlakuan **diperbolehkan** apabila misalnya jenis kelamin, ras atau agama seseorang merupakan persyaratan kerja yang wajar.
 - Misalnya model laki-laki atau perempuan untuk memperagakan busana bagi gender mereka
- Persyaratan **yang melekat** (atau **dibutuhkan**) suatu pekerjaan berarti bahwa hanya orang dengan karakteristik ini dapat melaksanakan pekerjaan tersebut
 - Misalnya perlunya seorang menteri Muslim memimpin sembahyang di mesjid

BUKAN DISKRIMINASI - 2

2. Keamanan negara:

- Tidak melibatkan partisipasi individu yang dicurigai atau terlibat dalam **kegiatan yang mengganggu negara** bukan merupakan diskriminasi
 - Misalnya anggota organisasi politik atau ideologis garis keras

BUKAN DISKRIMINASI - 3

- **Perlindungan penting:**
 - Orang terkait berhak mengajukan banding ke lembaga yang berkompeten
 - Partisipasi dalam organisasi yang melakukan kampanye politik secara damai tidak membolehkan adanya pengecualian misalnya dari pekerjaan di sektor jasa publik.

BUKAN DISKRIMINASI - 4

Tindakan Afirmatif/Aksi Positif

- Tindakan khusus dan bersifat sementara **untuk mengurangi dampak diskriminasi di masa lalu atau yang tengah terjadi & memastikan kesetaraan hasil bagi kelompok yang didiskriminasikan**
 - Misalnya kuota untuk perempuan dalam manajemen tingkat tinggi di perusahaan (di Norwegia)
 - Misalnya perlakuan istimewa untuk pelajar etnis minoritas dalam mengakses universitas (di China)

Terima Kasih

MENGENAL KONSEP TERKAIT

1. Ambilah 1 atau 2 kertas yang sudah bertuliskan konsep yang disediakan oleh panitia.
2. Diskusikan dengan anggota kelompok apa yang dimaksud dengan konsep tersebut.
3. Sampaikan kepada forum hasil diskusi kelompok Anda secara singkat dan jelas.
4. Berikan klarifikasi jika anggota kelompok yang lain belum paham tentang penjelasan yang diberikan.
5. **Tidak ada yang salah. Kita sedang belajar bersama.**

Peran jender

Diskriminasi Jender

Stereotype Jender

Pelecehan Seksual

Kesempatan yang Setara

Pengupahan yang Setara

Pengupahan yang Setara

Kesempatan yang Setara

Kebutuhan Praktis Jender & Kebutuhan Strategis Jender

Kebijakan Peka Jender