

KESETARAAN DITEMPAT KERJA

Jakarta, 6 September 2016

Nina Tursinah, S.Sos.MM.

Ketua Bidang UKM-IKM

DPN APINDO

LATAR BELAKANG

- Indonesia adalah negara dengan jumlah penduduk yang sangat besar dan beragam ras, warna kulit, agama, bahasa, dll.
- Dalam kaitannya dengan Hubungan Industrial, praktek diskriminasi di tempat kerja pada umumnya berkaitan dengan masalah gender
- Isu gender sebenarnya mengacu kepada perempuan dan laki-laki serta hubungan sosial antara keduanya, dalam hal ini Hubungan Industrial
- Peraturan nasional dan internasional telah melarang bentuk diskriminasi di tempat kerja, seperti dalam hal rekrutmen, seleksi, evaluasi, promosi, training, kompensasi, disiplin dan kondisi kerja

Latar Belakang (Lanjutan)

- Meningkatkan kinerja export non migas
- Terbentuknya citra/image positif produk-produk Indonesia khususnya produk export di pasar international
- Meningkatkan kesadaran pengusaha Indonesia terhadap penerapan Social Compliance di perusahaannya
- Social Compliance merupakan tanggung jawab perusahaan atas hal-hal yang berimplikasi terhadap kepentingan konsumen, karyawan, pemegang saham, lingkungan dan segala aspek terkait dengan operasional perusahaan termasuk konsekuensi sosial dan lingkungan baik untuk saat ini maupun untuk jangka panjang

Apa itu gender dan apa itu jenis kelamin?

Gender mengacu pada perbedaan dan **hubungan sosial** antara kedua jenis kelamin. Perbedaan ini dipelajari, sangat bervariasi di dalam dan antar budaya dan berubah dari waktu ke waktu. Misalnya, di banyak negara perempuan mengurus anak, tetapi semakin banyak laki-laki juga mengurus anak.

Jenis kelamin mengacu pada **perbedaan biologis** antara laki-laki dan perempuan, anak laki-laki dan anak perempuan, yang bersifat universal dan tidak berubah. Misalnya, hanya perempuan yang bisa melahirkan dan hanya laki-laki yang dapat menghasilkan sperma.

DASAR HUKUM

- UU Ketenagakerjaan No 13/2003 dalam Pasal 5 menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Sedangkan dalam Pasal 6 : setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- Konvensi ILO No.100 tahun 1951 tentang Pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya
- Konvensi ILO No.111 tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan
- Indonesia telah meratifikasi kedua Konvensi ILO

POKOK-POKOK ISI KONVENSI:

- Negara harus menjamin pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya
- Jaminan ini dapat dilakukan dengan UU, Perjanjian Perburuhan, bagian penetapan upah atau gabungan dari cara-cara tersebut
- Tindakan harus diambil untuk mengadakan penilaian pekerjaan yang obyektif berdasarkan pekerjaan yang akan dijalankan
- Nilai pengupahan yang berlainan antara pekerja/buruh tanpa memandang jenis kelamin melainkan didasarkan atas penilaian pekerjaan yang obyektif atas pekerjaan yang akan dijalankan tidak dianggap melanggar azas konvensi ini

KESETARAAN GENDER

- Kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia
- Untuk mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pendidikan dan pertahanan dan keamanan nasional
- Kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan
- Kesetaraan gender juga meliputi penghapusan diskriminasi dan ketidakadilan struktural, baik terhadap laki-laki maupun perempuan.

APA ITU “SOCIAL COMPLIANCE”

Pada Prinsipnya sebagaimana tercakup dalam 8 konvensi ILO yang merujuk pada 4 tema sebagai berikut :

- 1) Bisnis selayaknya mendukung kebebasan berserikat dan menghargai hak untuk berunding secara kolektif
- 2) Penghapusan segala bentuk kerja paksa
- 3) Penghapusan pekerja anak
- 4) Penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan

TUJUAN

“SOCIAL COMPLIANCE”

- 1) Meningkatkan pemahaman dan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan
- 2) Meningkatkan daya saing dan citra/image positif produk-produk export indonesia ke mitra strategisnya di luar negeri.

DEFINISI DISKRIMINASI

- *DISKRIMINASI* dalam pekerjaan dan jabatan merujuk pada praktek-praktek atau kebijakan yang mempunyai efek menempatkan seseorang pada posisi dirugikan dalam pasar kerja ataupun tempat kerja.
- *DISKRIMINASI* bisa bersifat tegas/langsung dan tidak tegas/tidak langsung.
- *DISKRIMINASI* bisa terjadi pada saat rekrutmen, sistem penggajian/bonus, waktu kerja dan istirahat, cuti, perlindungan maternitas, lamanya masa kerja, penilaian kinerja, kesempatan pelatihan, promosi karir, K3, PHK, dsb.

PENGERTIAN DISKRIMINASI

DISKRIMINASI menurut *Office of Equal Employment Opportunity (OEEEO)*

adalah :

Perlakuan yang tidak menyenangkan/tidak adil seseorang atau golongan terhadap seseorang atau golongan lain karena perbedaan jenis kelamin, ras, agama, warna kulit, kewarganegaraan, usia, cacat fisik/mental, pelecehan seksual, orientasi seks atau pembalasan atas praktek diskriminasi atau kepesertaan dalam proses kesetaraan dalam pekerjaan (EEO)

ISU POKOK

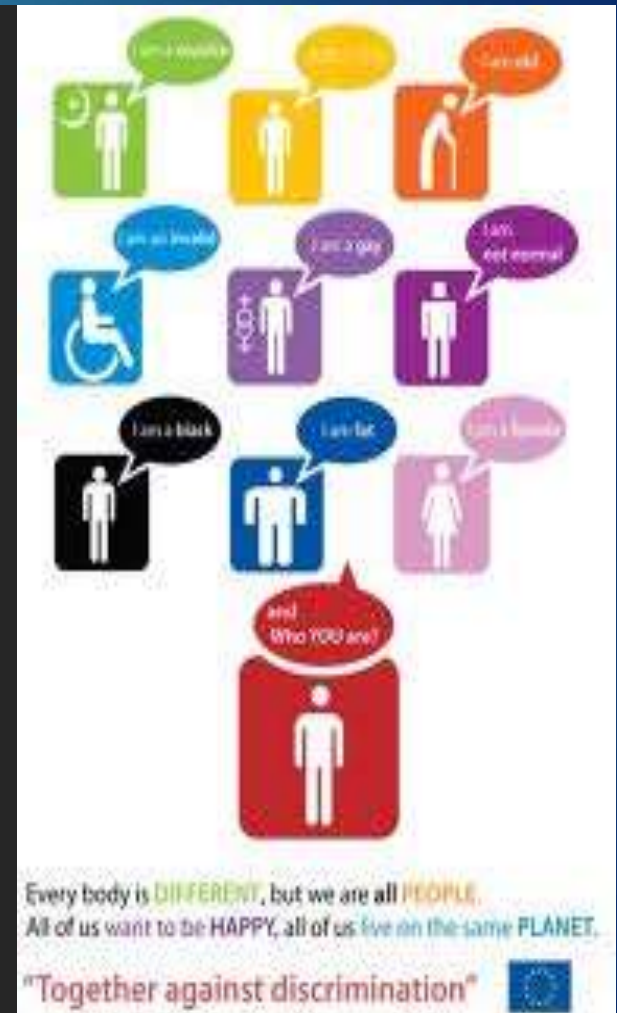
- 1) Upah pekerja wanita lebih rendah dari upah pekerja laki-laki untuk pekerjaan yang sama nilainya;
- 2) Wanita yang sudah berkeluarga dan mempunyai tanggungan diperlakukan sebagai pekerja lajang;
- 3) Salah satu dari suami istri yang bekerja disatu perusahaan yang sama diminta untuk berhenti (biasanya wanita)
- 4) Terjadinya diskriminasi dalam pekerjaan atau jabatan (khusus untuk wanita atau khusus untuk laki-laki)

PROGRAM

- 1) Penyusunan struktur dan skala upah berdasarkan kriteria obyektif : pendidikan, masa kerja, bobot tanggung jawab, resiko, kompetensi;
- 2) Pekerja wanita yang berkeluarga dapat dipandang sebagai kepala keluarga dan berhak memperoleh tunjangan keluarga bila suami tidak menerima tunjangan dimaksud;
- 3) Suami/istri sama-sama berhak untuk bekerja disatu perusahaan yang sama;
- 4) Tidak boleh membedakan pekerjaan bagi perempuan dan pekerjaan bagi laki-laki

DISKRIMINASI DILINGKUNGAN PEKERJA DAPAT TERJADI DALAM BERBAGAI MACAM BENTUK:

- 1) Dari struktur upah,
- 2) Cara penerimaan karyawan,
- 3) Strategi yang diterapkan dalam kenaikan jabatan, atau
- 4) Kondisi kerja secara umum yang bersifat diskriminatif.
- 5) Karena Usia
- 6) Cacat
- 7) Hiv / Aids
- 8) Status Kesehatan
- 9) Kewarganegaraan
- 10) Orientasi Sexual



PRINSIP-PRINSIP NON DISKRIMINASI

1) EQUAL WORK / JOB

- Bobot kerja / Tugas
- Ukuran waktu & tempat
- Fisik / Intelektual
- Tanggung jawab

2) EQUAL CONTRIBUTION

- Besarnya jasa yang diberikan kepada perusahaan
- Volume & value pada satuan waktu dan medan yang setara

3) EQUAL PAY / RENUMERATION

- Upah pokok
- Tunjangan tetap
- Tunjangan variabel
- Insentif & bonus
- Fasilitas-fasilitas
- Uang Service
- Denda dan kelemahan / resiko

4) EQUAL VALUE

- Natura/Inatura
- Bonus Prestasi Lebih
- Denda dan Kelemahan Permanen / Resiko

DAMPAK DISKRIMINASI DAN SEXUAL HARASSMENT DI TEMPAT KERJA

KORBAN

- Hilang kepercayaan diri, harga diri dan kehormatan diri;
- Berubahnya perilaku korban jadi pendiam dan mengisolasi diri;
- Merasa tempat kerja tidak aman maupun tidak menerima mereka;
- keamanan pekerjaan terancam;
- Penurunan prestasi kerja (stress dan sakit, dan terganggu hubungan antar-personal); bahkan keluar kerja
- Trauma yang berkepanjangan

PERUSAHAAN

- Turunnya produktivitas Perusahaan, dikarenakan:
- Kondisi teamwork yang canggung;
- Absensi pekerja ;
- Banyaknya pekerja yang minta pindah divisi bahkan keluar kerja karena ketakutan akan seksual harassment.
- Buruknya citra perusahaan karena tindakan tidak bermoral, belum termasuk tuntutan hukum.

MASYARAKAT

- Semakin banyaknya usia produktif terutama pekerja wanita yang tidak mempunyai pekerjaan;
- Under-estimated pekerja wanita terutama untuk pekerjaan yang didominasi pria, high-statuses dan bergaji tinggi.

Manfaat Kesempatan dan Perlakuan yang sama antara Pekerja Laki-Laki dan Perempuan di Perusahaan

- 1) **Peningkatan Umpan Balik**, bagi perusahaan karena telah melaksanakan investasi pada semua pekerja/buruh secara adil.
- 2) **Penurunan Angka Ketidakhadiran**, karena adanya kesempatan yang sama pada seluruh pekerja/buruh di tempat kerja untuk menjadi 'orang penting' di perusahaan melalui persaingan yang adil.
- 3) **Tersedianya Alternatif Pemilihan Tenaga Kerja** yang lebih baik, (Equal Employment Opportunity – EEO), akan memberikan kesempatan yang lebih luas pada pencari kerja laki-laki maupun perempuan.
- 4) **Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja**, dengan menerapkan (Equal Employment Opportunity – EEO) di perusahaan, diharapkan tingkat perpindahan tenaga kerja (labour turn over), tingkat ketidakhadiran, dan tingkat kesalahan dalam produksi dan administrasi akan menurun.

Lanjutan . . .

- 5) **Peningkatan Loyalitas**, moral dan Kepuasan Kerja Pekerja/Buruh, (Equal Employment Opportunity – EEO) akan mengaitkan kebijakan perusahaan dengan eksistensi pekerja/buruh dan tanggung jawab keluarga.
- 6) **Meningkatkan kepuasan** para pelanggan dan volume penjualan, Penerapan (Equal Employment Opportunity – akan menguatkan semangat kerja dan meningkatkan kepuasan pelanggan dan secara otomatis meningkatkan volume penjualan.
- 7) **Akses ke Pasar Jasa dan** Barang Bertambah luas, Melalui peningkatan kepuasan pelanggan, akses pasar terbuka lebih luas, perusahaan siap untuk bersaing dalam pasar domestik dan international.

Lanjutan . . .

- 8) **Meningkatkan Hubungan dengan Masyarakat**, Dengan menerapkan (Equal Employment Opportunity – EEO), perusahaan akan lebih dikenal karena telah memperlakukan pekerja/buruh secara baik dan adil.
- 9) **Risiko Pengaduan** terhadap Praktek Diskriminasi di Perusahaan akan berkurang dan menjadi hilang.
- 10) **Terciptanya Hubungan Kerja yang Harmonis**, Dinamis dan Berkeadilan, melalui pengaturan hak dan kewajiban serta perlakuan yang sama di tempat kerja yang diatur dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

BAGAIMANA PERUSAHAAN MEMASUKAN PRINSIP-PRINSIP NON-DISKRIMINASI DALAM KEBIJAKAN DI TEMPAT KERJA

- ❖ Membuat komitmen yang kuat dari manajemen untuk penghapusan diskriminasi
- ❖ Merciptakan Hubungan Kerja yang Harmonis, Dinamis dan Berkeadilan, melalui pengaturan hak dan kewajiban serta perlakuan yang sama di tempat kerja yang diatur dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
- ❖ Sosialisasi dan menyediakan pelatihan untuk semua tingkatan diperusahaan
- ❖ Melakukan penilaian apakah diskriminasi telah terjadi, misalnya melalui kuesioner
- ❖ Melakukan kampanye terus-menerus untuk meningkatkan kesadaran pekerja
- ❖ Menetapkan indikator dan tujuan yang spesifik untuk mencapai suatu tujuan

Lanjutan . . .

- ❖ Memodifikasi pengorganisasian kerja dan distribusi tugas untuk menghindari efek negatif terhadap kelompok pekerja tertentu. Termasuk memberikan keseimbangan bagi pekerjaan mengenai urusan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga
- ❖ Memastikan kesetaraan kesempatan untuk pengembangan keterampilan
- ❖ Menangani keluhan dari pekerja tentang isu-isu diskriminasi
- ❖ Resiko Pengaduan Terhadap Praktek Diskriminasi Diperusahaan akan Berkurang / Hilang
- ❖ Mendorong komunitas sekitar perusahaan membangun iklim kesetaraan terhadap akses ke pekerjaan (misalnya melalui program pendidikan masyarakat, tempat penitipan akan, dan penyediaan sarana kesehatan

Diskriminasi terhadap pekerja dapat menimbulkan hubungan industrial yang tidak harmonis yang dampaknya adalah tidak adanya ketenangan kerja, yang pada akhirnya dapat menimbulkan kerugian bagi pekerja dan pengusaha.

Untuk itu Kesetaraan dalam dunia kerja sangatlah diperlukan



TERIMA KASIH

STOP DISCRIMINATION NOW !!!
PROTECT YOURSELF FROM
SEXUAL HARRASSMENT,
DON'T WAIT UNTIL IT HAPPEN
BUT **DO IT NOW !!!**