

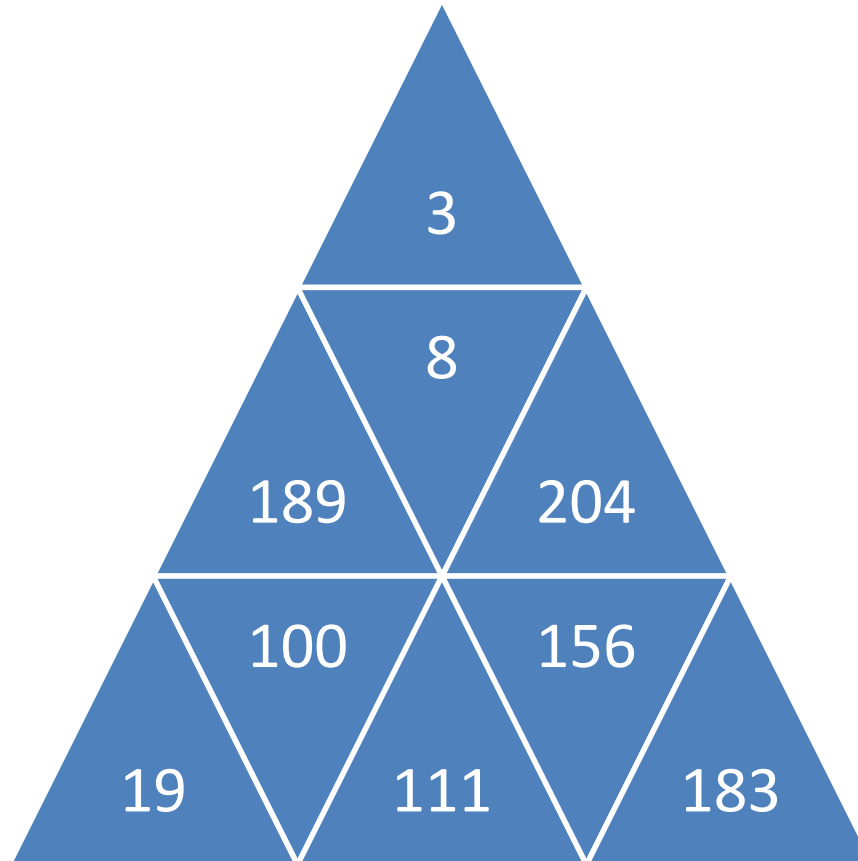
Standar Ketenagakerjaan Internasional tentang Kesetaraan dan Non Diskriminasi

Lusiani Julia, Program Officer Kantor ILO Jakarta
Jakarta, 6 September 2016

Isi Pemaparan

- Mandat dan Fungsi ILO
- Standar Ketenagakerjaan Internasional yang terkait dengan kesetaraan dan non-diskriminasi
- Mengapa Kesetaraan dan Non Diskriminasi penting bagi produktifitas

Mengenal ILO dan ILS – Mandat dan Fungsi ILO



Standar ketenagakerjaan internasional

- **Konvensi ILO no. 100 tahun 1950 tentang Upah yang adil bagi laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang setara nilainya**

→ Ratifikasi ke dalam UU No.80 Tahun 1957

- **Konvensi ILO no. 111 tahun 1958 tentang Diskriminasi (dalam hal Pekerjaan dan Jabatan)**

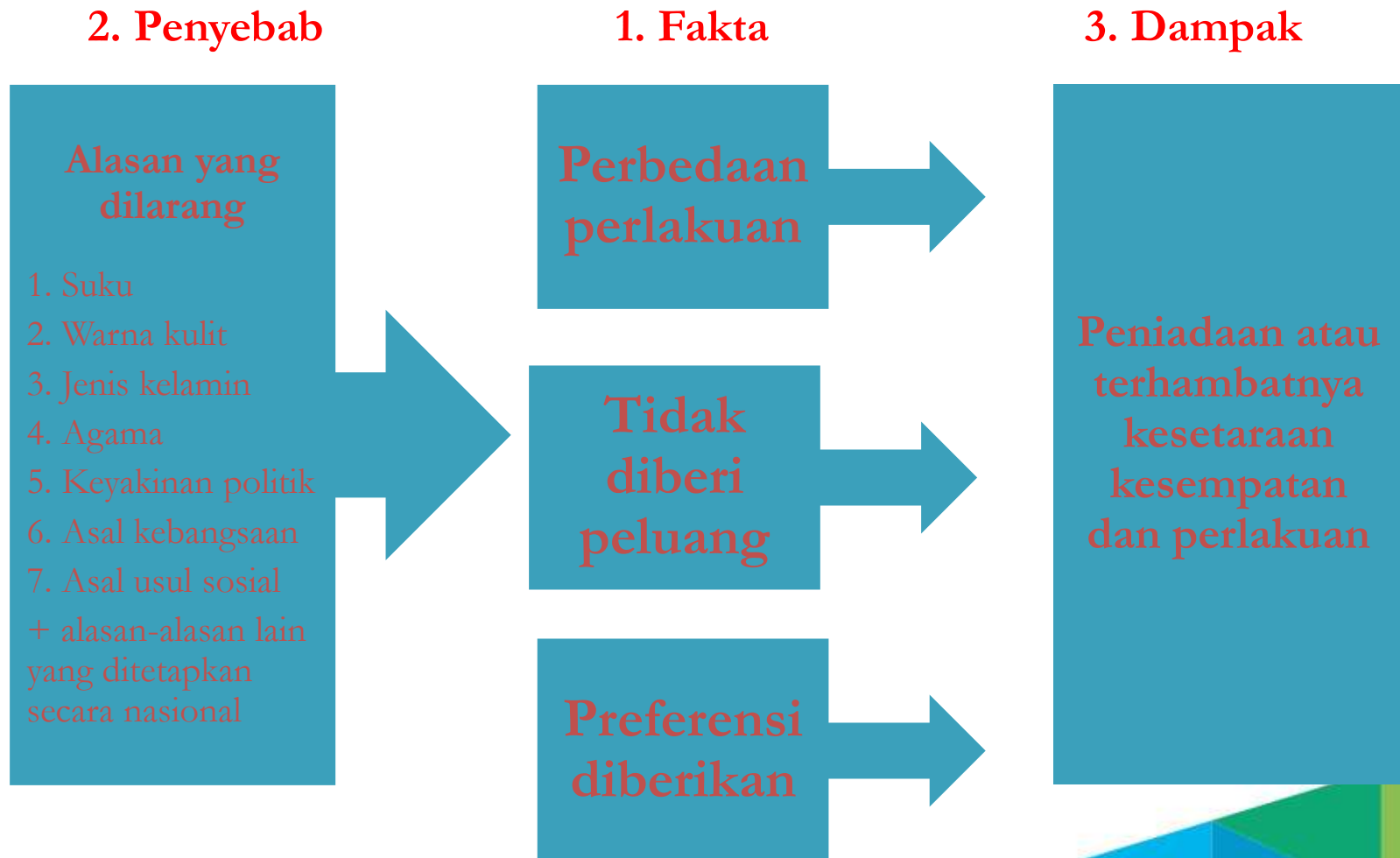
→ Ratifikasi ke dalam UU No. 21 Tahun 1999

Standar ketenagakerjaan internasional -2

- **Konvensi ILO no. 183 tahun 2000 tentang Perlindungan Persalinan**
 - Cuti persalinan, tunjangan persalinan
 - Non-diskriminasi, perlindungan dari pemecatan
 - Perlindungan kesehatan ibu dan anak
- **Konvensi ILO no. 156 tahun 1981 tentang Pekerja yang memiliki tanggungjawab keluarga**
 - Berlaku untuk laki-laki dan perempuan
 - **Non-diskriminasi** terhadap pekerja yang memiliki tanggungjawab keluarga dalam hal pekerjaan maupun jabatan
 - Layanan dan fasilitas bantuan misalnya: pengasuhan anak, layanan keluarga

Definisi Diskriminasi

Tiga komponen definisi diskriminasi dalam Konvensi No.111



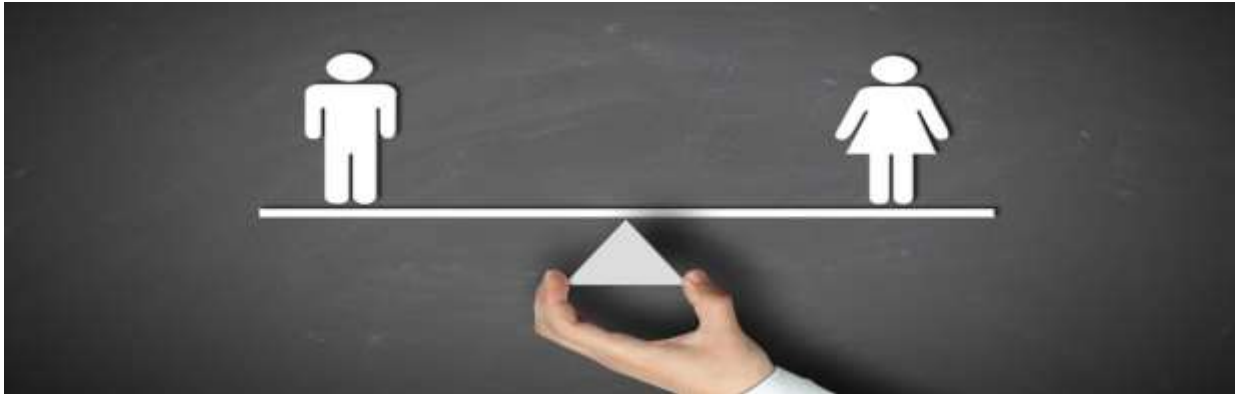
RUMUS SINGKAT

**NON-DIKRIMINATIF =
ADIL JENDER**

**DISKRIMINATIF =
TIDAK ADIL
JENDER**

**ADIL JENDER →
SETARA JENDER**





- **Kesempatan yang adil di tempat kerja:** masyarakat memiliki peluang yang sama dalam mengembangkan potensinya semaksimal mungkin dan mengalokasikan waktu dan energi mereka untuk memperoleh penghargaan tertinggi.
- **Perlakuan yang adil di tempat kerja:** masyarakat diberi penghargaan sesuai produktivitas dan jasa mereka. Hal ini terkait dengan pekerjaan dan kondisi kerja, seperti hak atas upah dan keamanan pekerjaan.



International
Labour
Organization



Mengapa kesetaraan dan non-diskriminasi penting bagi produktifitas

- Meningkatkan kemampuan perusahaan untuk menahan orang-orang yang berbakat tetap bekerja di perusahaan dan mendapatkan pekerja dengan berbagai bakat dan keahlian
- Mengembangkan inovasi dan kreatifitas
- Membuka akses untuk pangsa pasar baru dan meningkatkan kepuasan pelanggan
- Menciptakan reputasi bisnis yang baik
- Meningkatkan kesejahteraan, dan kepuasan pekerja dan mencegah turnover pekerja
- Mencegah konflik di tempat kerja

Peran pengusaha



- Mengkaji kebijakan dan praktek pengelolaan sumberdaya manusia di perusahaan
- Memastikan bahwa **keputusan pekerjaan di semua tahapan** diambil sendiri berdasarkan kebaikan, keterampilan, pengalaman dan kemampuan seseorang, **tanpa diskriminasi**:
 - Iklan kerja dan rekrutmen
 - Akses ke pelatihan, pengembangan karir dan promosi
 - Upah yang adil, kondisi kerja
 - Tempat kerja bebas dari pelecehan
 - Pemecatan, kelebihan pekerja, pensiun
- ✓ **Menjaga agar semua praktek dan kebijakan tentang sumberdaya manusia bebas dari diskriminasi.**

Peran Pekerja



Meningkatkan **kesadaran** tentang keadilan sosial, kesetaraan kesempatan & perlakuan serta non-diskriminasi

Berkonsultasi dan Perundingan bersama dengan pengusaha untuk menentukan syarat dan ketentuan kerja, termasuk isu upah, kesehatan dan keselamatan kerja

Menjaga martabat di tempat kerja, misalnya mencegah pelecehan seksual



International
Labour
Organization

DECENT WORK

A better world starts here.

Terima Kasih



www.ilo.org/asia



bangkok@ilo.org



[ILO.ORG](https://www.facebook.com/ILO.ORG)



[ILOTV](https://www.youtube.com/ILOTV)



[iloasiapacific](https://slack.com/join-us/iloasiapacific)



[@ilo](https://twitter.com/ilo)