



# Kesetaraan dan non diskriminasi di tempat kerja di Indonesia

## Buku panduan dan latihan untuk pelatih





# **Kesetaraan dan non diskriminasi di tempat kerja di Indonesia**

---

**Buku panduan dan latihan untuk pelatih**

Jakarta, 2012

ISBN: 978-92-2-825727-4 (print)  
978-92-2-825728-1 (web pdf)

# Daftar Isi

|                                                                                                         |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Kata Pengantar</b>                                                                                   | vii |
| <b>Pendahuluan</b>                                                                                      | 1   |
| <b>I. Panduan untuk keberhasilan pelatihan mengenai kesetaraan</b>                                      | 2   |
| 1. Apa yang membuat pelatihan untuk orang dewasa efektif?                                               | 2   |
| 2. Apa yang dibutuhkan untuk menjadi pelatih yang baik?                                                 | 5   |
| 3. Apa dan siapa yang perlu dilatih?                                                                    | 6   |
| 5. Bagaimana cara merencanakan lokakarya pelatihan?                                                     | 7   |
| 6. Bagaimana cara mengatur lokakarya pelatihan?                                                         | 9   |
| 7. Bagaimana cara mengukur efektivitas pelatihan?                                                       | 10  |
| <b>II. Latihan</b>                                                                                      | 13  |
| 1. Latihan mengadakan lokakarya pelatihan                                                               | 13  |
| Latihan 1: Teka-teki susun potongan gambar: latihan pengenalan diri ( <i>Icebreaker</i> )               | 13  |
| Latihan 2: Catatan tentang harapan dan kontribusi peserta                                               | 15  |
| 2. Latihan memulai diskusi tentang diskriminasi                                                         | 16  |
| 2.1 Latihan membahas mengenai stereotip                                                                 | 16  |
| Latihan 3. Menyadari prasangka Anda sendiri                                                             | 18  |
| Latihan 4. Stereotip gender: Debat                                                                      | 19  |
| Latihan 4. Apa itu perempuan? Apa itu laki-laki?                                                        | 22  |
| Latihan 5. Pendekatan yang berbeda untuk multi-kulturalisme                                             | 27  |
| Latihan 6. Mengidentifikasi diskriminasi: Kerja kelompok                                                | 29  |
| 2.2 Permainan peran untuk merasakan diskriminasi                                                        | 31  |
| Latihan 7. Permainan peran “Apa saya punya peluang untuk mendapatkan pekerjaan tersebut?”               | 31  |
| Latihan 8. Aturan permainan: Permainan peran                                                            | 37  |
| Latihan 9. Permainan berjalan dengan mata tertutup                                                      | 39  |
| 2.3 Latihan untuk membahas alasan mendorong kesetaraan                                                  | 41  |
| Latihan 10. Mengapa kesetaraan itu baik untuk manusia, usaha dan masyarakat?                            | 41  |
| 2.4 Latihan untuk menyebarkan informasi dasar tentang disabilitas, kondisi kesehatan dan penyebaran HIV | 44  |
| Latihan 11. Disabilitas dan kemampuan                                                                   | 44  |
| Latihan 12. Kuis dan diskusi tentang HIV                                                                | 48  |

|     |                                                                                                               |     |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.  | Latihan untuk membahas konsep-konsep penting terkait diskriminasi                                             | 52  |
| 3.1 | Jenis-jenis diskriminasi                                                                                      | 52  |
|     | Latihan 13. Jenis diskriminasi apa ini?                                                                       | 52  |
|     | Jawaban Rinci:                                                                                                | 55  |
| 3.2 | Persyaratan pekerjaan yang layak                                                                              | 57  |
|     | Latihan 14. Apakah ini diskriminasi tinggi badan? Studi kasus                                                 | 57  |
|     | Latihan 15. Persyaratan kerja yang layak – Agama dan gender: Studi kasus                                      | 63  |
|     | Latihan 16. Kondisi kesehatan dan persyaratan kerja yang layak: Studi kasus                                   | 68  |
| 3.3 | Pendekatan dan strategi untuk mencapai kesetaraan secara substantif                                           | 77  |
|     | Latihan 17. Perlindungan dan kesetaraan: Studi kasus                                                          | 77  |
|     | Latihan 18. Tindakan afirmatif untuk kesetaraan etnis dan gender                                              | 90  |
|     | Latihan 19. Ketidakmampuan dan akomodasi yang wajar: Studi kasus                                              | 101 |
|     | Latihan 20. Mengakomodir pekerja yang memiliki kebutuhan keagamaan khusus: Studi kasus                        | 107 |
| 4.  | Latihan untuk membahas diskriminasi pada berbagai tahapan siklus pekerjaan                                    | 112 |
| 4.1 | Praktik rekrutmen yang adil                                                                                   | 112 |
|     | Latihan 21. Menulis iklan kerja yang non-diskriminatif                                                        | 112 |
|     | Latihan 22. Praktik rekrutmen yang diskriminatif? Studi kasus                                                 | 119 |
| 4.2 | Kesetaraan upah                                                                                               | 123 |
|     | Latihan 23. Upah yang adil untuk pekerjaan yang memiliki nilai setara: Evaluasi kerja: Studi kasus            | 123 |
|     | Latihan 24. Diskriminasi upah dan tunjangan                                                                   | 129 |
| 4.3 | Kondisi kerja                                                                                                 | 136 |
|     | Latihan 25. Mengidentifikasi pelecehan seksual di tempat kerja: Studi kasus                                   | 136 |
|     | Latihan 26. Menggunakan dan memperlihatkan simbol agama di tempat kerja: Studi kasus                          | 143 |
|     | Latihan 27. Agen tenaga kerja dan kesetaraan: Studi kasus                                                     | 147 |
| 4.4 | Pemutusan hubungan kerja                                                                                      | 153 |
|     | Latihan 28. Pemecatan saat hamil: Studi kasus                                                                 | 153 |
|     | Latihan 29. Penghematan: Diskusi kasus                                                                        | 158 |
|     | Latihan 30. Uji kemampuan dan pemecatan diskriminatif: Diskusi kasus                                          | 162 |
|     | Latihan 31. Perbedaan usia pensiun untuk perempuan dan laki-laki: Studi kasus                                 | 165 |
| 5.  | Latihan untuk mengkaji hukum, kebijakan dan tindakan praktis untuk mempromosikan kesetaraan                   | 171 |
| 5.1 | UU dan peraturan daerah                                                                                       | 171 |
|     | Latihan 32. Tindakan terhadap pelecehan seksual                                                               | 171 |
|     | Latihan 33. Perda bernuansa keagamaan dan dampaknya terhadap pekerja dan usaha                                | 178 |
|     | Latihan 34. Dampak diskriminatif dari UU dan kebijakan: Studi kasus                                           | 184 |
| 5.2 | Praktik terbaik                                                                                               | 192 |
|     | Latihan 35. Strategi baru serikat pekerja untuk melindungi kesetaraan hak bagi pekerja pendatang: Studi kasus | 192 |

|                                                                                                                                               |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Latihan 36. Mengkaji contoh praktik terbaik atau model <i>checklist</i>                                                                       | 196 |
| 5.4 Kebijakan perusahaan dan perundingan bersama                                                                                              | 199 |
| Latihan 37. Kajian tentang kebijakan perusahaan tentang kesempatan yang adil                                                                  | 199 |
| Latihan 38. Kajian tentang kesepakatan bersama tentang promosi kesetaraan                                                                     | 207 |
| 5.3 Konsultasi kelompok pribadi dan etnis minoritas                                                                                           | 216 |
| Latihan 39. Perlindungan mata pencaharian tradisional bagi penduduk pribumi:<br>Studi kasus                                                   | 216 |
| 6. Latihan perencanaan tindakan                                                                                                               | 222 |
| Latihan 40. Perencanaan tindakan untuk mempromosikan kesetaraan di tempat kerja                                                               | 222 |
| Latihan 41. Mengembangkan dan melaksanakan strategi inklusif di tempat kerja                                                                  | 224 |
| 7. Latihan untuk menyimpulkan lokakarya pelatihan                                                                                             | 227 |
| Latihan 42. Evaluasi lokakarya                                                                                                                | 227 |
| <b>III. Alat bantu pelatihan</b>                                                                                                              | 228 |
| Alat bantu pelatihan 1. Catatan informasi – Kesetaraan dan non-diskriminasi<br>di tempat kerja di Asia Timur dan Tenggara: Paket pelatihan    | 228 |
| Alat bantu pelatihan 2. <i>Checklist</i> untuk pelatih: Persiapan pelatihan                                                                   | 229 |
| Alat bantu pelatihan 3. <i>Checklist</i> : Bagaimana cara mengatasi dimensi gender<br>dalam pelatihan tentang kesetaraan dan non-diskriminasi | 230 |
| Alat bantu pelatihan 4. Contoh program pelatihan tentang kesetaraan dan<br>non-diskriminasi di tempat kerja                                   | 232 |
| Alat bantu pelatihan 5. <i>Checklist</i> untuk panitia: Perencanaan pelatihan                                                                 | 243 |
| Alat bantu pelatihan 6. Kuesioner pra dan paska pelatihan                                                                                     | 244 |
| Alat bantu pelatihan 7. Formulir evaluasi pelatihan                                                                                           | 245 |
| <b>Daftar pustaka</b>                                                                                                                         | 247 |

## **Presentasi Slide– Hanya dalam bentuk CD-Rom**

### **Presentasi**

- Presentasi 1. Diskriminasi & Kesenjangan: Asal dan standar
- Presentasi 2. Diskriminasi & Kesenjangan: Konsep dan prinsip
- Presentasi 3. Mengapa kesetaraan itu penting bagi manusia, masyarakat dan usaha?
- Presentasi 4. Metode penerapan Konvensi ILO No. 111
- Presentasi 5. Kesenjangan gender di tempat kerja: Persoalan dan strategi penting
- Presentasi 6. Mengatasi diskriminasi atas dasar etnis, agama dan asal muasal: persoalan dan strategi penting
- Presentasi 7. Mengatasi diskriminasi terhadap penyandang disabilitas: Persoalan dan strategi penting
- Presentasi 8. Mengatasi diskriminasi atas dasar status kesehatan: Persoalan dan strategi penting
- Presentasi 9. Strategi untuk mempromosikan kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja; Butir kesimpulan
- Presentasi 10. Pengelolaan sumber daya manusia yang non-diskriminatif selama siklus pekerjaan: Butir kesimpulan
- Presentasi 11. Pengantar metodologi pelatihan bagi orang dewasa
- Presentasi 12. Desain dan perencanaan lokakarya pelatihan

### **Latihan**

- Latihan 11. Kecacatan dan kemampuan
- Latihan 12. Kuis dan diskusi tentang HIV
- Latihan 21. Menulis iklan kerja yang non-diskriminatif

# Kata Pengantar

Prinsip-prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan telah menjadi amanat Konstitusi Indonesia yaitu dalam UUD 1945, dan secara khusus prinsip non-diskriminasi di tempat kerja juga telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini pada dasarnya dimaksudkan untuk mewujudkan harkat dan martabat serta rasa hormat untuk semua serta dalam mewujudkan keadilan social dan ekonomi. Prinsip-prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan telah diakui secara internasional sebagai standar perilaku untuk mencapai pembangunan ekonomi dan social yang berkelanjutan serta untuk efisiensi dalam pasar tenaga kerja.

Indonesia telah mencatat kemajuan yang cukup besar, khususnya selama dekade terakhir dalam mengurangi kemiskinan, meningkatkan pertumbuhan ekonomi, mengamankan lapangan kerja bagi penduduk Indonesia yang muda dan berkembang, serta mendorong kesetaraan dan non-diskriminasi di pasar tenaga kerja. Sejak Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 (Kesetaraan Upah) yang diratifikasi dengan Undang-Undang No. 80 Tahun 1957 dan Konvensi No. 111 Tahun 1958 (Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan) yang diratifikasi dengan Undang-Undang No. 12 Tahun 1999, Indonesia telah membuat kemajuan dalam mengintegrasikan prinsip-prinsip utama kesetaraan dalam perundang-undangan nasional dan praktik kerja.

Namun demikian, tantangan tetap ada, praktik diskriminatif masih ditemukan di beberapa tempat kerja. Sebagian perempuan dan kelompok minoritas rentan lainnya masih rawan terhadap perlakuan diskriminatif, antara lain dalam bentuk mendapatkan penghasilan yang layak. Tantangan-tantangan ini telah mendorong kami untuk bekerja sama dengan ILO mengembangkan paket pelatihan, yang terdiri dari Panduan dan Buku Latihan untuk mendukung penerapan Konvensi ILO No. 100 dan Konvensi ILO No. 111 di Indonesia.

Panduan ini memberikan pengetahuan untuk peningkatan kapasitas pada penerapan prinsip-prinsip kerja yang mendasar. Selain itu pula juga memperkenalkan konsep-konsep yang diakui secara internasional dan pendekatan untuk menghapuskan diskriminasi dan mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan di tempat kerja. Panduan ini menyediakan berbagai strategi, langkah-langkah praktis dan pengalaman internasional dan nasional untuk memerangi diskriminasi dan mendorong kesetaraan di tempat kerja. Diharapkan Buku Latihan ini dapat memberikan kepada pelatih contoh-contoh praktis berdasarkan pengalaman internasional dan nasional dan menyajikan panduan langkah demi langkah sehingga seseorang dapat melatih orang lain dalam memahami diskriminasi serta mempromosikan kesetaraan dan hak-hak di tempat kerja.

Direktur Jenderal  
Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja  
Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi



**R. Irianto Simbolon SE, MM**  
NIP. 19610514 198003 1 001



## Pendahuluan

Buku *Panduan tentang kesetaraan dan non-diskriminasi di Indonesia*, yang dimaksudkan untuk membantu penerapan Konvensi ILO no. 111 tahun 1958 tentang Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan) di Indonesia. Tujuan dari Konvensi No. 111 ini adalah untuk melindungi semua orang dari tindak diskriminasi di tempat kerja. Konvensi ini melindungi tidak saja mereka yang sudah bekerja atau sedang menjalani latihan kerja, tapi juga mereka yang sedang mempersiapkan diri untuk bekerja, mencari pekerjaan, atau berisiko kehilangan pekerjaan mereka. Konvensi ini mencakup semua pekerjaan dan jabatan di sektor publik dan swasta, serta berlaku untuk usaha kecil dan mereka yang bekerja di sektor informal.

Di kawasan Asia Timur dan Tenggara, pemerintah Kamboja (1999), Cina (2006), Indonesia (1999), Republik Korea (1998), Laos (2008), Filipina (1960) dan Viet Nam (1997) telah meratifikasi konvensi ini, sehingga mereka memiliki komitmen untuk menegakkan hak-hak asasi pekerja secara progresif termasuk prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi di bidang pekerjaan serta undang-undang dan peraturan lain.

*Buku Panduan untuk pelatih* ini digunakan untuk memfasilitasi pelatihan interaktif tentang kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja.

*Buku Panduan untuk pelatih* ini dirancang untuk organisasi dan individu yang berwenang menyediakan pelatihan tentang kesetaraan, non-diskriminasi dan perlindungan hak dan kepentingan kelompok pekerja yang rentan terhadap diskriminasi pekerjaan. Materi-materi yang termasuk dalam latihan dan *tool book* untuk pelatih sesuai untuk mengatasi masalah diskriminasi seksual, ras, kewarganegaraan atau asal usul, ketidakmampuan dan kondisi kesehatan atau alasan lain apapun yang dilarang undang-undang nasional maupun internasional.

*Buku Panduan untuk Pelatih* ini terdiri dari tiga bagian:

- I. *Panduan untuk keberhasilan pelatihan kesetaraan* menyediakan panduan praktis dan saran untuk pelatih tentang perencanaan dan pelaksanaan pelatihan yang efektif tentang kesetaraan dan non-diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan.
- II. *Latihan* yang terdiri dari latihan-latihan berorientasi tindakan untuk memperkenalkan konsep dan strategi penting dalam mempromosikan kesetaraan dan non-diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan. Pelatih dapat memilih latihan yang diberikan serta mengkombinasikan latihan-latihan dalam agenda pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan khusus para peserta pelatihan.
- III. *Alat bantu pelatihan* mencakup *checklist* dan sarana praktis untuk membantu pelatih dan panitia pelatihan dalam merancang, mengatur dan melaksanakan lokakarya pelatihan tentang kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja. Alat bantu pelatihan ini juga mencakup model program pelatihan yang menggambarkan bagaimana latihan dalam Bagian II dapat dikombinasikan dengan program pelatihan untuk peserta yang berbeda, seperti pelatih, pegawai tenaga kerja, pengusaha atau pekerja dan organisasi mereka, atau difokuskan pada diskriminasi seksual, warganegara asal muasal atau kondisi kesehatan.

## I. Panduan untuk keberhasilan pelatihan mengenai kesetaraan

Upaya untuk memajukan kesetaraan dan menghapus diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan membutuhkan adanya tindakan dari berbagai pihak di pasar tenaga kerja. Aktor pentingnya antara lain adalah pegawai pemerintah yang berwenang dalam urusan tenaga kerja dan sosial, pendidikan dan ekonomi serta perencanaan nasional, perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja, pengadilan, pengusaha serta berbagai organisasi non-pemerintah dan asosiasi yang mewakili kepentingan kelompok tertentu. Advokasi secara luas, peningkatan kapasitas dan berbagi pengetahuan diperlukan untuk mengubah cara pikir dan memungkinkan para pemangku kepentingan yang utama untuk memainkan peran mereka dalam mempromosikan kesetaraan.

Pelatih kesetaraan dan non-diskriminasi perlu menyesuaikan materi pelatihan dengan kebutuhan khusus peserta pelatihan. Bagian ini menyediakan panduan dan saran dalam merencanakan dan melaksanakan pelatihan yang berhasil tentang kesetaraan dan non-diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan bagi peserta dewasa, seperti:

- Apa yang membuat pelatihan untuk orang dewasa efektif?
- Apa yang dibutuhkan untuk menjadi pelatih yang baik?
- Apa dan siapa yang perlu dilatih?
- Bagaimana cara mempromosikan kesetaraan gender dalam pelatihan?
- Bagaimana cara merencanakan lokakarya pelatihan?
- Bagaimana cara mengatur lokakarya pelatihan?
- Bagaimana cara mengukur efektivitas pelatihan?

### 1. Apa yang membuat pelatihan untuk orang dewasa efektif?

#### Hormati dan libatkan peserta pelatihan

Peserta dewasa memiliki cara belajar yang berbeda dari peserta muda. Peningkatan kapasitas kalangan profesional dewasa selalu berkembang berdasarkan pengalaman dan keahlian peserta pelatihan dan melibatkan semua peserta dalam berbagi pengalaman serta memperlihatkan kepada mereka bahwa konsep dan strategi yang baru diperkenalkan tersebut dapat diterapkan dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Untuk itu, pelatihan yang paling efektif dan praktis bagi orang dewasa adalah pelatihan yang menerapkan metode pelatihan partisipatif.

Agar lokakarya pelatihan bagi peserta dewasa efektif, perlu diingat bahwa orang dewasa:

- Mengikuti pelatihan ini dengan membawa nilai, keyakinan dan pendapat yang sudah mereka tanam berdasarkan pengalaman mereka selama bertahun-tahun
- Membandingkan pengetahuan dan informasi baru dengan pengalaman yang telah dipelajari sebelumnya
- Cenderung memiliki orientasi memecahkan masalah dalam belajar. Mereka menghubungkan pelatihan ini dengan kehidupan mereka sendiri dan menganggap pelatihan ini bermanfaat bila dapat segera diterapkan
- Memiliki sikap mandiri yang sangat besar
- Memiliki wibawa, peka terhadap perlakuan yang mereka terima dan perlu dihormati

- Perlu sering istirahat karena cara dan kecepatan belajar mereka mungkin telah berubah. Mereka cenderung kurang konsentrasi ketimbang anak-anak karena subyek yang ada bukan hal yang benar-benar baru bagi mereka
- Karakteristik dan perbedaan individu di kalangan masyarakat semakin meningkat berdasarkan faktor usia.

Dengan mengingat hal-hal tersebut di atas maka kita memiliki basis yang kuat untuk menyusun rencana dan menyelenggarakan lokakarya pelatihan yang sukses untuk kalangan dewasa!

### Memilih metodologi pelatihan yang tepat

Masyarakat belajar dengan cara dan tingkat kecepatan yang berbeda. Sebagian dari mereka lebih suka belajar melalui cara membaca namun sebagian lebih suka belajar melalui cara mendengarkan sementara yang lain melalui partisipasi dalam kegiatan. Dalam mengadakan pelatihan bagi peserta dewasa, kita biasanya perlu mengkombinasikan berbagai metode pelatihan agar dapat memenuhi kebutuhan mereka yang berbeda-beda. Tanpa memandang gaya melatih masing-masing pelatih, komunikasi yang baik dan pertukaran informasi secara bebas melalui proses dialog terbuka adalah inti dari semua pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Ada banyak metode instruksi yang dapat digunakan selama pelatihan. Sebagian besar metode mengajar tradisional bergantung pada **ceramah**, yang sering dikombinasikan dengan alat bantu visual dan sesi tanya jawab (TJ). Jenis pelatihan ini kaya isi dan sangat kuat dalam sistem pembelajaran kognitif. Ceramah sangat efektif bila pelatih adalah ahli dalam subyek teknis dan mampu menyampaikan presentasi yang dinamis. Namun sewaktu merencanakan ceramah, perlu diingat bahwa perhatian pelajar dewasa biasanya goyang setelah 20 sampai 30 menit. Untuk itu, ceramah perlu dibuat singkat dan dilengkapi metode-metode lain agar proses pembelajaran berlangsung lebih efektif.

Pembelajaran partisipatif atau pendidikan dialog mencakup berbagai **metode interaktif** yang bervariasi mulai dari curah pendapat, diskusi dan analisa studi kasus hingga melakukan permainan peran atau *games* dan menganalisa hasilnya. Metode-metode ini sangat cocok untuk pendidikan bagi orang dewasa karena metode ini menggunakan pengalaman pelajar sebagai titik awal sehingga mereka dapat merasakan, berpikir dan melakukan tindakan dengan menerapkan materi baru dalam konteks kehidupan mereka sendiri.

Tidak ada metode yang lebih baik dari metode lain. Masing-masing metode punya keunggulan dan kelemahan dan sesuai untuk berbagai tahapan pelatihan. Sebaiknya kita menggunakan kombinasi beberapa metode pelatihan dan mengubah tempo pelatihan agar dapat terus menarik minat peserta dan mencapai tujuan belajar dengan cara yang sistematis dan logis.

 Contoh program pelatihan tentang kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja dalam Alat bantu pelatihan 4 menunjukkan cara mengkombinasikan sesi presentasi, latihan praktik dan tanya jawab dalam agenda lokakarya pelatihan untuk peserta yang berbeda.



### Siklus pembelajaran berdasarkan pengalaman

Pelatihan partisipatif juga dapat disebut sebagai sistem “belajar melalui praktik” atau “belajar melalui pengalaman.” tindakan dan “pengalaman” peserta merupakan titik awal yang baik untuk proses pembelajaran mereka. “Teori” yang diberikan pelatih dalam bentuk ceramah dan presentasi dibuat singkat: pengenalan singkat tentang tujuan sesi dan instruksi kegiatan di awal sesi serta ringkasan tentang butir-butir pembelajaran utama di akhir sesi. Pertama, kelompok berpartisipasi dalam suatu tindakan dengan membahas studi kasus atau melakukan permainan peran atau latihan praktik lain. Ke dua, mereka berbagi perasaan dan observasi tentang apa yang telah mereka lakukan. Kemudian mereka beralih ke langkah ketiga yaitu menganalisa pengalaman dan langkah ke empat yaitu menyusun butir belajar dan kesimpulan latihan bersama pelatih. Langkah terakhir dilakukan setelah pelatihan di mana peserta menerapkan apa yang telah dipelajari dalam situasi mereka sendiri. Lihat Gambar 1 di bawah ini untuk proses terkait.

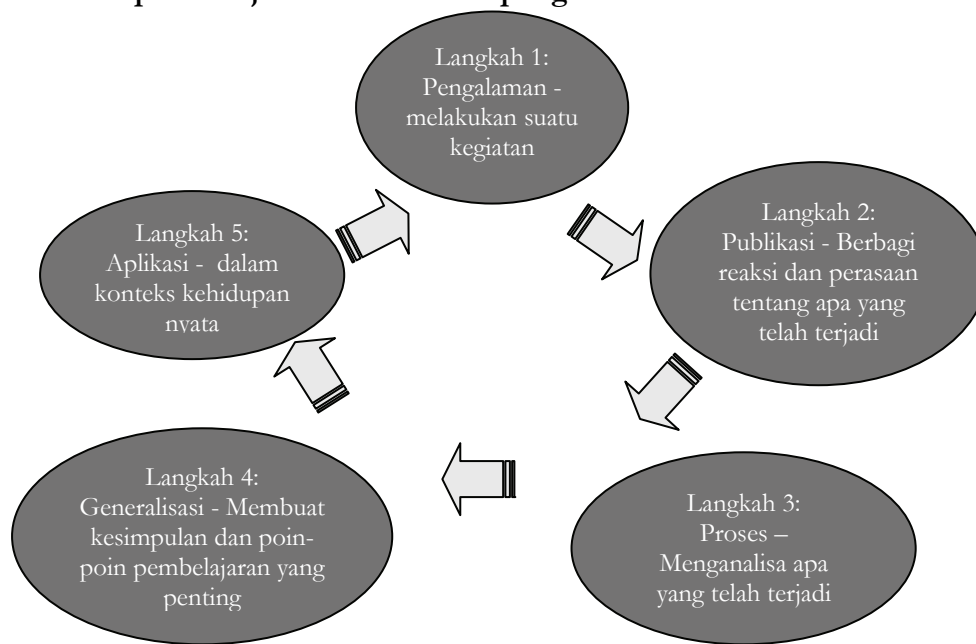
Metode “Belajar melalui praktik” memiliki dampak belajar yang sangat kuat karena peserta menggunakan semua keterampilan mereka dan belajar di berbagai level. Selama ‘melaksanakan’, waktu bermain *game* atau menyelesaikan teka teki atau masalah, peserta menggunakan “pikiran”, “hati” dan “tubuh,” mereka yaitu segala keterampilan intelektual, emosional dan aksi mereka.

Materi utama dan proses beberapa metode partisipatif yang utama adalah:

- Curah pendapat adalah upaya untuk menemukan dan mencatat ide, komentar dan pendapat baru. Hal ini dapat dilakukan pada kelompok-kelompok yang lebih kecil atau lebih besar. Tujuan utamanya adalah untuk menghasilkan dan menciptakan ide secara bebas tanpa harus melakukan penilaian
- Kelompok Buzz yang terdiri dari dua sampai tiga orang memfasilitasi pertukaran ide, perasaan, pendapat dan analisa sehingga setiap orang dapat mengekspresikan pandangan mereka dalam satu kelompok kecil
- Permainan peran memungkinkan peserta bertindak sesuai pengalaman dan menyelesaikan masalah seperti halnya dalam kehidupan nyata. Mereka dapat meningkatkan rasa percaya diri dan memberi dampak yang besar terhadap para pemain bila dilakukan secara sukarela oleh para pemain dan difasilitasi dengan baik oleh pelatih
- Studi kasus mencakup presentasi dan analisa skenario atau serangkaian peristiwa, seperti dalam kasus pengadilan, yang telah terjadi atau dapat terjadi, dan menghasilkan pendapat tentang cara mengatasi masalah dan mengembangkan rekomendasi

Untuk pelatihan yang ditekankan pada partisipasi aktif dan dialog terbuka, pelatih perlu menggunakan jenis pelatihan yang sesuai dengan nilai partisipasi. Jenis pelatihan ini terdiri dari sikap terbuka dan mau berbagi, menghormati orang lain, tertarik dengan pengalaman yang berbeda, dan kemauan untuk berubah dan terlibat dalam upaya untuk mengkaji pendapat secara kritis tentang diri sendiri maupun orang lain.

Gambar 1. Siklus pembelajaran berdasarkan pengalaman



## 2. Apa yang dibutuhkan untuk menjadi pelatih yang baik?

Peran pelatih adalah mengajar dan berbagi pengetahuan dan keterampilan mereka, memfasilitasi proses belajar para peserta, dan bertindak sebagai contoh teladan dan agen perubahan. Pelatih yang baik punya keterampilan mengajar dan fasilitasi, termasuk keahlian tentang subyek serta memiliki kapasitas untuk menciptakan kondisi pelatihan yang kondusif dan aman.

Pelatih tidak harus merupakan ‘ahli’ semua topik yang dibahas selama lokakarya pelatihan. Biasanya kita perlu mengundang **narasumber** dari luar untuk bergabung dalam sesi yang membahas subyek tertentu. Namun jika mengundang pakar eksternal, pelatih perlu mengontrol sesi pelatihan dan memastikan waktu yang cukup latihan praktik di mana peserta dapat menerapkan apa yang telah mereka pelajari terhadap pekerjaan mereka sendiri dan interaksi antara peserta dengan pakar eksternal tersebut, misalnya dengan mengajukan beberapa pertanyaan.

Pelatih perlu memiliki keterampilan komunikasi yang baik. Mereka perlu mengetahui cara:

- Mendengarkan dengan baik
- Menggunakan bahasa yang mudah dan kosakata yang dapat dipahami dengan baik oleh para peserta
- Menggunakan isyarat non-verbal seperti bahasa tubuh yang tepat (misalnya cara berdiri dan bergerak di sekitar ruangan) dan cara bertatapan mata dengan peserta
- Bersikap adil dan menghormati peserta
- Mendorong adanya pandangan yang berbeda dan partisipasi dari semua orang
- Bersikap waspada, mengetahui dan merespons perubahan kebutuhan peserta
- Mengendalikan dan membiarkan situasi yang ada bila perlu.

Pelatih juga perlu memiliki **keterampilan organisasi** yang baik. Keberhasilan pelatihan membutuhkan persiapan, organisasi dan pengaturan waktu yang seksama.



### Peran pelatih dalam berbagai tahapan siklus pembelajaran berdasarkan pengalaman:

- Pada awal pelatihan – baik dalam pelatihan secara keseluruhan maupun dalam masing-masing sesi– pelatih yang mengontrol karena peserta belum terbiasa dengan materi dan metode pelatihan, dan dinamika kelompok ini belum terbentuk. Sebagian peserta mungkin merasa tidak pasti, takut atau malu berpartisipasi. Pada tahap ini, peran pelatih adalah mengarahkan pelatihan dan membuat peserta merasa nyaman dengan menciptakan situasi belajar yang ramah dan mendukung.
- Bila peserta merasa nyaman, pelatih mensimulasikan partisipasi yang lebih aktif dan mendorong mereka untuk memimpin. Pada tahap ini, pelatih berfungsi sebagai fasilitator.
- Setelah peserta melaksanakan tugas, memberi kontribusi dan berbagi pengalaman mereka, fasilitator kembali ke peran pelatih yaitu dengan membantu mereka beralih dari satu tindakan menjadi refleksi dan analisa, serta menyusun butir belajar penting untuk diterapkan dalam kehidupan nyata.

Pelatih juga memiliki peran sebagai ‘*sign posting*’, yaitu dengan memperlihatkan kepada peserta cara belajar dan memberi mereka arahan kemana mereka perlu pergi. Dalam ekonomi pengetahuan dan organisasi, peserta perlu belajar cara memperoleh informasi baru sendiri.

## 3. Apa dan siapa yang perlu dilatih?

### Menilai kebutuhan pelatihan

Seperti yang disebutkan di atas, untuk memastikan efektivitas pelatihan, kita perlu menyesuaikan materi dan metodologi pelatihan dengan kebutuhan khusus peserta pelatihan. Untuk itu, langkah pertama dalam merencanakan lokakarya pelatihan adalah menyepakati apa yang ingin Anda capai, siapa yang ingin Anda berikan pelatihan dan tentang apa, dan apa tujuannya. Pertanyaan-pertanyaan penting yang perlu ditanyakan sewaktu memutuskan strategi pelatihan dan menilai kebutuhan kelompok sasaran antara lain adalah:

- Bagaimana pelatihan tentang kesetaraan dan non-diskriminasi dapat disesuaikan dengan mandat organisasi dan tujuan yang lebih besar dan apa saja prioritasnya?
- Hasil akhir apa yang diharapkan dari peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan ini?
- Siapa yang akan menerima manfaat terbesar dari pelatihan ini, organisasi atau pihak perorangan mana saja yang kemungkinan besar menggunakan pelatihan ini dan mengambil tindakan lebih lanjut?
- Apa saja keterampilan dan kompetensi peserta sebelum pelatihan?
- Apa panitia pelatihan dan pelatih berpengalaman mengadakan jenis pelatihan sejenis? Apa saja keunggulan dan kelemahan mereka dan bagaimana keunggulan dan kelemahan ini dikembangkan atau diatasi dalam pelatihan di masa mendatang?
- Apa saja kapasitas yang ada terkait dengan pendidikan keuangan dan promosi kesetaraan gender dan apa saja keahlian dan sumber daya yang dibutuhkan dari luar?

Setelah menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut di atas, kita perlu mempersiapkan informasi satu halaman atau catatan strategi lengkap dengan ringkasan tentang latar belakang diadakannya pelatihan untuk peserta tertentu, kebutuhan pelatihan mereka, serta tujuan, subyek dan hasil yang diharapkan dari pelatihan ini. Catatan ini berguna untuk memobilisasi sumber daya dan perencanaan pelatihan berikutnya. Perancang pelatihan juga dapat menggunakan catatan ini

untuk mengesahkan kebutuhan, tujuan dan subyek pelatihan bersama organisasi-organisasi yang mempraktikkan pelatihan ini untuk memastikan ia disepakati oleh semua panitia penyelenggara.

 Lihat Alat bantu pelatihan 1. Catatan informasi – Kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja di Asia Timur dan Tenggara: paket pelatihan dan 2. Checklist untuk pelatih: persiapan pelatihan.

### **Memilih peserta yang tepat**

Setelah merumuskan strategi pelatihan dan menilai kebutuhan pelatihan, langkah berikutnya adalah memutuskan kriteria pemilihan yang perlu diterapkan organisasi nominasi dan profil peserta yang akan dinominasikan. Kriteria pemilihan, profil dan jumlah calon harus jelas dan spesifik bagi organisasi nominasi. Bila mungkin, mintalah beberapa orang calon agar calon yang paling tepat dapat dipilih sesuai keunggulan masing-masing dan komposisi kelompok yang diinginkan selama pelatihan.

Anda dianjurkan untuk memastikan adanya representasi yang seimbang di antara peserta dalam hal jenis kelamin, usia, jenis organisasi dan kriteria-kriteria lain, bila perlu, seperti etnis, asal usul atau kewarganegaraan atau kondisi kesehatan, latar belakang budaya, agama atau politik. Hal ini memungkinkan adanya suara yang efektif dan pandangan maupun perspektif dari semua peserta dan menghindari adanya dominasi salah satu kelompok dari kelompok lain dalam pelatihan ini:

- Secara umum, rasio representasi antara laki-laki dan perempuan harus berkisar 40 : 60 persen dalam kelompok campuran agar semua kelompok terwakilkan secara seimbang dan memiliki suara yang memadai.
- Pastikan representasi minimal sepertiga peserta dari kelompok yang kurang terwakilkan, kelompok minoritas atau kelompok yang kurang beruntung. Jika tidak, maka akan sulit bagi mereka untuk memiliki suara yang memadai. Hindari tokenisme, atau dengan kata lain, mengundang hanya satu atau dua orang dari kelompok yang kurang terwakilkan sehingga pelatihan tersebut dapat menyediakan “peluang dan kesempatan yang adil” bagi semua orang.
- Apabila peningkatan kapasitas di antara kelompok yang kurang terwakilkan merupakan bagian dari tujuan dan strategi pelatihan, maka berikan ruang yang lebih dalam pelatihan tersebut untuk mereka; sebagai contoh, dua pertiga perempuan dan sepertiga laki-laki apabila kapasitas perempuan perlu dikembangkan agar dapat mengimbangi dampak diskriminasi (di masa lalu) atau sebagai contoh teladan.

## **4. Bagaimana mempromosikan kesetaraan gender dalam pelatihan?**

### **Pemilihan peserta pelatihan dan pelatih**

- Cobalah menarik partisipasi peserta laki-laki dan perempuan dalam jumlah yang memadai. Pertimbangkan siapa yang perlu dilatih berdasarkan prioritas dan tetapkan target untuk partisipasi dan representasi perempuan bersama tim pelatihan dan peserta.
- Bersikaplah peka terhadap hambatan praktis terhadap partisipasi perempuan, seperti kewajiban keluarga atau masalah keselamatan dan keamanan pribadi. Berikan bantuan praktis dan logistik untuk memfasilitasi partisipasi mereka, seperti memilih waktu dan lokasi pelatihan yang mudah untuk mereka, dan pastikan transportasi, lokasi dan akomodasi yang aman bagi mereka
- Putuskan apakah peserta laki-laki dan perempuan dapat dilatih bersama atau perlu dipisah. Apabila perlu dipisah, maka pertimbangkan apakah latihan terpisah ini dapat diikuti dengan pelatihan gabungan

### Materi pelatihan

- Identifikasi perspektif peserta dalam hal promosi kesetaraan gender di awal pelatihan dengan melaksanakan pemeriksaan cepat (*quick scan*) terhadap perspektif gender peserta dan tetapkan lokasi pelatihan gender yang efektif dengan cara yang menarik dan tidak mengganggu.
- Hindari perpecahan antara laki-laki dan perempuan, sebagai contoh, jangan tanamkan pandangan bahwa semua perempuan adalah korban dan semua laki-laki adalah agresor karena ini menyesatkan dan tidak benar.
- Hindari generalisasi dan pastikan Anda menghormati semua orang. Gambarkan perspektif perempuan dan hormati perspektif laki-laki, demikian pula sebaliknya.
- Desain dan gunakan materi pelatihan yang relevan dengan pengalaman sehari-hari peserta laki-laki dan perempuan dan tekankan masalah gender dari perspektif laki-laki dan perempuan. Gunakan bahasa yang menyampaikan dan menarik minat kedua jenis kelamin.
- Sampaikan masalah-masalah yang terkait dengan berbagai bentuk diskriminasi secara bersamaan (yaitu jenis kelamin, usia, ras, etnis, asal muasal atau kewarganegaraan dan status pendatang), karena menyampaikan masalah ketidaksetaraan gender saja tidaklah menarik dan efektif bila tidak diikuti dengan bentuk-bentuk ketidaksetaraan lain yang mungkin dihadapi pekerja seperti ketidaksetaraan menurut ras, etnis, asal muasal atau kondisi kesehatan.

### Proses pelatihan

- Pastikan ‘waktu bicara’ yang cukup untuk kedua jenis kelamin dan suara untuk kalangan minoritas. Laki-laki umumnya lebih sering digunakan untuk berbicara di depan umum dan cenderung berbicara lebih lama. Jika ini terjadi, biarkan pembicara menyelesaikan pidatornya tapi mintalah ia agar dipersingkat. Perempuan sering malu dan perlu didorong untuk berbicara. Namun jika ada perempuan yang banyak bicara, maka ketentuan yang sama diterapkan.
- Libatkan partisipasi laki-laki secara aktif dalam diskusi tentang gender.
- Jangan berasumsi bahwa semua perempuan punya pemahaman yang sama tentang masalah gender. Perlu diingat bahwa perempuan bukan kelompok homogeny dan biasanya lebih loyal kepada laki-laki dari kelompok sosio-ekonomi atau agama dan budaya mereka sendiri, ketimbang kepada perempuan dari latar belakang lain.
- Berikan lelucon secara proaktif. Apabila laki-laki atau perempuan merasa tidak senang dengan subyek yang ada, maka mereka mungkin akan membuat lelucon, atau menggunakan bahasa yang bersifat menghina tentang perempuan (atau laki-laki). Untuk itu, kita perlu memberikan pemahaman (secara sopan tapi tegas) bahwa perilaku yang tidak hormat tidak dapat ditolerir.

 Lihat Alat bantu pelatihan 3. Checklist: Bagaimana cara mengatasi dimensi gender dalam pelatihan tentang kesetaraan dan non-diskriminasi

## 5. Bagaimana cara merencanakan lokakarya pelatihan?

### Merancang agenda pelatihan

Desain program pelatihan berbeda tergantung prioritas dan sumber daya yang dimiliki panitia pelatihan, tujuan pelatihan dan ukuran, susunan dan kebutuhan kelompok sasaran.

 Lihat Alat bantu pelatihan 4. Contoh program pelatihan tentang kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja untuk program pelatihan untuk berbagai jenis peserta. Program pelatihan adalah contoh, **bukan cetak biru** dan perlu disesuaikan dengan kebutuhan peserta dan situasi yang ada untuk setiap pelatihan.

 Lihat juga Alat bantu pelatihan 5. *Checklist* untuk panitia: Perencanaan pelatihan.



### Tips tentang pengaturan waktu

- Atur waktu pelaksanaan pelatihan yang cocok untuk peserta pelatihan
- Alokasikan waktu yang cukup untuk setiap sesi dan setiap kegiatan, dan sediakan waktu istirahat setiap 1,5 sampai 2 jam
- Tentukan jadwal yang realistis untuk pelatihan. Pembelajaran efektif sifatnya intensif, untuk itu lama pelatihan secara keseluruhan adalah 6 jam per hari (biasanya empat sesi yang terdiri dari 90 menit selama hari tersebut) dan berikan waktu istirahat yang memadai. Hal ini memungkinkan peserta membahas pelatihan secara informal dengan peserta lain
- Jaga ketepatan waktu. Pastikan ceramah tidak lebih dari maksimal 20-30 menit. Persingkat ceramah bila perlu. Jika Anda khawatir akan berbicara lebih lama dari rencana, maka tetapkan batas waktu untuk diri Anda sendiri dan gunakan jam tangan untuk setiap presentasi
- Sediakan berbagai metode pelatihan untuk setiap sesi karena peserta lebih dapat berkonsentrasi untuk jangka waktu yang lebih lama bila mereka dapat berpartisipasi secara aktif. Ajukan pertanyaan-pertanyaan terbuka selama masing-masing presentasi. Waktu juga memiliki dampak terhadap konsentrasi peserta Anda. Secara umum, peserta akan merasa segar dan siap belajar di pagi hari dan kurang berkonsentrasi setelah makan siang
- Apabila waktunya sudah habis padahal sesi yang ada atau diskusi menarik belum selesai, maka mintalah persetujuan kolektif dari para peserta apakah sesi yang ada perlu dilanjutkan atau tidak dan berapa lama. Jangan biarkan peserta lapar karena mereka tidak dapat belajar dengan perut kosong.

### Rencanakan sesi pelatihan Anda

Setiap pelatih perlu mempersiapkan panduan sesi untuk setiap sesi pelatihan. Panduan sesi mirip seperti resep masak: panduan ini memberitahukan konten dan materi pelatihan apa yang Anda perlukan pada setiap langkah proses pelatihan dan berapa lama.

Sewaktu mempersiapkan isi, materi dan proses pelatihan, kita perlu bertanya: “**Apa yang harus diketahui dan** dapat diketahui peserta?” Biasanya pelatih tergoda untuk memberi peserta informasi sebanyak mungkin. Namun, peserta tidak dapat menyerap terlalu banyak informasi dan akan berhenti mendengarkan ceramah bila terlalu panjang. Pelatih yang pintar akan menyusun rencana sesi mereka sesuai dengan apa yang **harus diketahui peserta dan** mengembangkan pelatihan langkah demi langkah dengan cara yang logis.

Ada tiga komponen dasar dalam sesi pelatihan biasa yaitu:

1. **Sambutan, pengenalan dan tujuan** – selalu jelaskan secara singkat tujuan setiap sesi kepada peserta.
2. **Pelatihan:**
  - Pilih latihan yang akan dimulai atau dilakukan untuk setiap sesi. Perlu diingat bahwa setelah dua minggu, masyarakat biasanya cenderung hanya mengingat 20 persen dari apa yang mereka dengar, 50 persen dari apa yang mereka dengar dan lihat, dan 90 persen dari apa yang mereka katakan atau lakukan.
  - Pastikan semua peserta punya peluang yang adil untuk berpartisipasi dalam proses ini. Ajaklah peserta yang pemalu dan pendiam dalam kelompok tersebut untuk berpartisipasi dan mintalah mereka yang dominan untuk memberi peserta lain kesempatan untuk berbicara.
3. **Kesimpulan** – Selalu akhiri sesi dengan pesan penting: Apa yang harus diketahui peserta, dan mulailah setiap sesi dengan ringkasan singkat tentang sesi sebelumnya.

### Persiapkan materi pelatihan Anda

Setiap pelatih perlu mempersiapkan setiap sesi jauh-jauh hari sebelumnya. Latihan berbasis tindakan butuh pengetahuan tentang konten pelatihan dan penyiapan alat bantu pelatihan yang biasanya mencakup berbagai hal, mulai dari alat tulis seperti pena, kertas, spidol, gunting dan salotip, sampai selebaran, studi kasus, gambar dan alat bantu visual yang lain. Kadang-kadang kita perlu mempersiapkan narasumber untuk memberi masukan teknis tertentu.

 Lihat Latihan 1-42 dalam buku ini. Latihan ini mencakup instruksi untuk pelatih dan selebaran untuk peserta. Anda dapat menggunakan materi pelatihan yang disediakan, atau menyesuaikannya dengan kebutuhan kelompok sasaran Anda.

Sebelum setiap sesi pelatihan dimulai, Anda perlu mempertimbangkan informasi rinci yang lain misalnya:

- Apakah bahasa, jenis dan mutu alat bantu visual cocok untuk semua peserta?
- Apakah Anda punya salinan semua materi pelatihan yang cukup untuk semua peserta?
- Pastikan Anda punya beberapa cadangan latihan alternatif apabila Anda perlu mengganti program pelatihan.
- 

## 6. Bagaimana cara mengatur lokakarya pelatihan?

### Lokasi pelatihan

Kita perlu memilih lokasi pelatihan yang tepat karena jenis dan pengaturan ruangan akan mempengaruhi kemampuan belajar peserta. Pembelajaran berbasis tindakan dan pengalaman butuh ruang gerak yang cukup, karena melibatkan kegiatan “berbicara” dan “tindakan”.

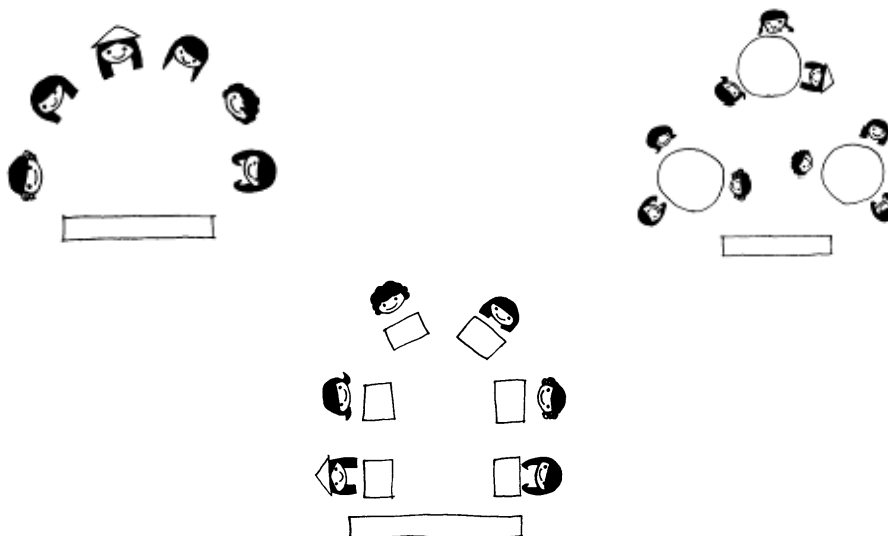
Waktu memilih lokasi pelatihan, Anda perlu:

- Mencari lokasi yang nyaman untuk peserta, misalnya, lokasi yang aman untuk peserta perempuan
- Kunjungi lokasi pelatihan **dulu** untuk memastikan ia cocok untuk jenis kegiatan pelatihan yang Anda rencanakan. Pastikan ruangan cukup besar untuk menampung semua peserta. Jika tidak, carilah lokasi lain yang lebih baik.

- Berjalanlah di sekeliling lokasi pelatihan dan di dalam ruang pelatihan sebelum pelatihan dimulai, duduklah di beberapa kursi untuk memeriksa pandangan dari kursi tersebut dan ubahlah pengaturan kursi bila perlu.
- Berikan ruang gerak yang cukup untuk peserta agar mereka dapat bergerak dan mengubah posisi kursi, meja atau alas kaki mereka.
- Periksa dan cobalah menghilangkan hambatan yang ada dan pastikan:
  - Lokasi pelatihan jauh dari kebisingan suara dan lalu lintas yang padat
  - Tidak ada yang menghalangi pandangan: Setiap orang dapat melihat peserta lain di ruangan tersebut
  - Sistem suara berfungsi dengan baik dan mereka yang duduk paling jauh dari pelatih dan semua orang dapat mendengarkan pelatih dan pembicaraan satu sama lain

### Pengaturan kursi

Tentang pengaturan kursi, pengaturan kursi dan meja secara berbaris dalam ruang kelas tidak cocok untuk jenis pelatihan ini. Menempatkan peserta dalam beberapa lingkaran kecil mengelilingi meja atau pengaturan kursis membentuk huruf U adalah dianjurkan.



## 7. Bagaimana cara mengukur efektivitas pelatihan?

### Ukurlah dampak pelatihan Anda

Kita perlu mengukur perubahan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan perilaku peserta dengan meminta mereka mengisi kuesioner sebelum dan sesudah pelatihan. 📖 Lihat Alat bantu pelatihan 6. Kuesioner pra dan pasca pelatihan.

Evaluasi harus dilakukan selama dan di akhir setiap lokakarya pelatihan. Lokakarya yang berlangsung selama sehari-hari perlu mencakup evaluasi harian serta evaluasi latihan lisan dan tulisan di akhir kursus.

- Evaluasi harian merupakan penilaian langsung dan sederhana tentang perasaan dan pendapat peserta tentang pelatihan tersebut pada satu hari atau sesi tertentu untuk mengetahui apakah pelatihan tersebut berada pada jalur yang tepat dan untuk memperoleh ide ritme yang tepat untuk pelatihan pada hari-hari berikutnya.

- Evaluasi di akhir kursus sifatnya lebih komprehensif. Evaluasi ini melihat pandangan peserta tentang kepuasan mereka terhadap latihan ini, apa yang telah mereka pelajari, reaksi mereka tentang materi pelatihan dan proses dalam keseluruhan kursus, dan meminta saran mereka agar dapat meningkatkan lokakarya pelatihan tentang kesetaraan dan non-diskriminasi di masa mendatang.

 Lihat Alat bantu pelatihan 7. Formulir evaluasi, dan Latihan 42. Evaluasi lokakarya.

### Laporan tentang hasil yang dicapai

Tulis laporan tentang pelatihan ini biasanya merupakan bagian dari setiap pelatihan dan digunakan sebagai acuan untuk mengambil tindakan di masa mendatang, sebagai catatan, untuk atasan atau pendonor. Mempersiapkan dan menulis laporan biasanya merupakan usaha tim. Untuk memastikan tugas tersebut dilakukan, identifikasi secara jelas mereka yang akan bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas tertentu. Proses penulisan laporan mencakup langkah-langkah berikut ini:

1. **Mengumpulkan informasi**, catatan tentang hasil pelatihan, alat bantu pelatihan dan kerja kelompok
2. **Mengatur informasi**: tentukan cara untuk mengatur informasi: berdasarkan topik, tujuan atau hari lokakarya dan buatlah garis besar awal laporan tersebut
3. **Menganalisa informasi**: Identifikasi persoalan penting yang muncul selama lokakarya, proses belajar peserta (bagaimana mereka belajar dan apa yang membuat mereka sangat tertarik atau tidak tertarik), hasil temuan penting dan pelajaran yang diperoleh
4. **Menulis laporan**: Laporan yang baik harus jelas dan ringkas serta mencakup informasi penting saja. Membuat laporan sesuai urutan kronologisnya dengan menulis semua kegiatan lokakarya dan siapa yang melakukan kegiatan tersebut adalah tidak dianjurkan karena laporan menjadi terlalu panjang
5. **Memeriksa dan mengkaji laporan**: Setelah selesai disusun, laporan harus diperiksa, dikaji (and biasanya diedit agar lebih mudah dibaca) oleh salah seorang pelatih untuk memastikan informasi tersebut benar dan tidak ada informasi penting yang terlewatkan.

## II. Latihan

### 1. Latihan mengadakan lokakarya pelatihan

#### Latihan 1: Teka-teki susun potongan gambar: latihan pengenalan diri (*Icebreaker*)

##### Instruksi untuk pelatih



**Tujuan** – Agar peserta dapat memperkenalkan diri mereka dan mempererat hubungan di awal lokakarya pelatihan.



**Waktu** – 30 menit



**Pengaturan kursi** – Kelompok kecil duduk di sekitar meja bundar dengan ruang yang cukup untuk berdiri dan berjalan di sekitar ruang pelatihan.



**Materi dan persiapan pelatihan** – Persiapkan dua buah tekateki susun potongan gambar dengan jumlah potongan yang sama banyaknya dengan semua orang yang ada di dalam pelatihan tersebut, termasuk peserta, pelatih dan panitia. Sebagai contoh, jika ada 20 peserta dan 2 pelatih, maka persiapkan 22 potong gambar untuk membentuk 11 gambar. Atau Anda juga dapat menggunakan beberapa pasang permen atau benda lain dengan warna yang berbeda.



##### Langkah:

- Berjalanlah berkeliling dalam ruangan dengan membawa tas yang berisi potongan gambar atau permen dan mintalah setiap orang mengambil satu potong. Bila semua orang di ruangan tersebut sudah memegang satu potong, mintalah mereka berdiri dan menemukan ‘pasangannya’ dengan mencocokkan potongan gambar atau permen mereka. Jika waktu tidak memungkinkan untuk mencari pasangan dengan menggunakan potongan gambar atau permen, bagilah mereka menjadi pasangan dengan meminta mereka berpasangan dengan orang yang ada di sebelah mereka.
- Apabila mereka sudah menemukan pasangannya, mintalah mereka saling mewawancarai satu sama lain dan perkenalkan diri mereka dengan memberi tahu nama, organisasi yang mereka wakili dan/atau provinsi atau kota tempat asal mereka.



Jika pelatihan ini memiliki fokus khusus akan upaya pemajuan kesetaraan gender, mintalah para peserta untuk membayangkan diri mereka menjadi orang yang berbeda jenis kelamin dengan mereka. Mintalah para peserta perempuan untuk menyelesaikan kalimat, “ Kalau saya menjadi laki laki... Saya dapat/akan...” dan mintalah peserta laki-laki untuk menyelesaikan kalimat: “Kalau saya menjadi perempuan, Saya dapat/akan...” Hasil dari diskusi ini dalam sesi

pengenalan akan dapat memberikan gambaran mengenai tingkat kesadaran gender yang ada di dalam kelompok ini.

- Setelah pasangan tersebut menyelesaikan diskusi mereka, mintalah masing-masing peserta memperkenalkan pasangannya di dalam pleno.

## Latihan 2: Catatan tentang harapan dan kontribusi peserta



**Tujuan** – Untuk mencari tahu apa yang diharapkan peserta dari pelatihan ini dan apa yang dapat mereka kontribusikan. Ini akan membantu memastikan bahwa program pelatihan ini sesuai dengan kebutuhan peserta, dan identifikasi sumber daya yang ada di dalam kelompok tersebut



**Waktu** – 10 menit



**Materi dan persiapan pelatihan** – Persiapkan beberapa potong stiker atau kertas dalam dua warna (misalnya biru dan kuning) dan spidol untuk masing-masing peserta.



### Langkah:

- Beritahukan tujuan latihan ini kepada peserta.
- Berikan masing-masing peserta potongan kertas dalam dua warna yang berbeda dan sebuah spidol. Beritahukan mereka bahwa kertas **kuning** adalah untuk harapan mereka sedangkan kertas **biru** adalah untuk kontribusi mereka. Mintalah mereka menulis:
  - Hal-hal yang mereka harapkan atau ingin dicapai selama pelatihan ini pada kertas kuning
  - Hal-hal yang dapat mereka kontribusikan atau bagi kepada orang lain pada kertas biru. Harapan dan kontribusi mereka dapat berhubungan dengan konten, proses pelatihan, pertemuan dengan orang lain atau aspek lain dari pelatihan ini.
- Mintalah peserta menulis dengan jelas dan spesifik dalam huruf berukuran besar. Mereka tidak perlu menulis nama mereka di atas kartu, dan pelatih dapat memperlihatkan beberapa contoh sambil memberikan penjelasan bila perlu. Berikan peserta sekitar lima menit untuk mengisi kedua kartu.
- Pelatih segera mengumpulkan kartu setelah selesai diisi dan kelompokkan kartu tersebut berdasarkan topik pada sebuah *flipchart*, papan tulis atau dinding. Kartu-kartu tersebut harus dibiarkan terpampang di dinding agar peserta dan pelatih dapat membacanya selama lokakarya pelatihan.

## 2. Latihan memulai diskusi tentang diskriminasi

### 2.1 Latihan membahas mengenai stereotip

#### Latihan 3. Menyadari prasangka Anda sendiri

##### Instruksi untuk pelatih<sup>1</sup>



**Tujuan** – Mengakui bahwa prasangka pribadi dapat menimbulkan diskriminasi terhadap kelompok tertentu.



**Waktu** - 20 menit



**Materi dan persiapan pelatihan** – Fotokopi lembar kerja, satu kopi untuk setiap peserta. Lipat lembar kerja menjadi dua untuk memastikan peserta tidak membaca sebelum diminta melakukannya.



##### Langkah

- Beritahukan peserta bahwa mereka akan menerima selembar kertas yang berisi karakterisasi 12 orang, dan mereka diminta menjelaskan masing-masing orang ini. Jelaskan peraturan dalam menulis keterangan di atas kertas kerja:
  - Tulis karakteristik pertama yang muncul di ingatan Anda tentang setiap orang.
  - Anda hanya diberi waktu lima detik untuk memberikan jawaban. Jika Anda tidak dapat memikirkan jawaban apapun, beralihlah ke kategori berikutnya.
  - Pikiran pertama Anda mungkin tentang karakteristik positif atau negatif.
  - Usahakan untuk tidak mengedit atau memberikan pandangan kedua terhadap jawaban Anda.
- Jelaskan kepada peserta bahwa mereka tidak boleh ragu untuk memberikan keterangan. Mereka tidak akan diminta untuk menyerahkan kertas kerja atau memperlihatkannya kepada orang lain. Mereka tidak boleh langsung mengambil kesimpulan tentang makna jawaban mereka dan cobalah mengontrolnya.
- Berikan kertas kerja yang sudah dilipat kepada peserta. Pastikan tidak ada yang membuka lipatan kertas tersebut sebelum Anda mengizinkannya. Setelah semua peserta menerima kertas kerja, ulangi instruksi tadi secara singkat. Kemudian mintalah mereka membuka kertas mereka dan MULAI. Berikan peserta maksimal lima menit untuk mengisi keseluruhan lembar kerja.

<sup>1</sup> Dikutip dari S. Thiederman: *Making diversity work: 7 steps for defeating bias in tempat kerja* (Kaplan Publishing, 2008) Edisi yang sudah direvisi dan diperbaharui.

- Setelah peserta selesai menulis jawaban mereka, mulailah diskusi tentang latihan:
  - Tunjukkan beberapa karakter tertentu pada lembar kerja, misalnya “seseorang yang menggunakan kursi roda” atau “seorang laki-laki yang berusia 50 tahun dengan setelan jas mahal”, dan mintalah beberapa orang sukarelawan untuk mengetahui bagaimana mereka menjelaskan orang ini, dan pekerjaan apa yang mereka anggap cocok untuk orang ini.
  - Mintalah peserta untuk juga memberikan komentar tentang jawaban masing-masing. Jika Anda mendapatkan jawaban yang bertentangan tentang kemampuan karakter tertentu, mintalah mereka membahas apakah kita sebenarnya dapat membuat asumsi berdasarkan informasi yang diberikan pada lembar kerja.
  - Tunjukkan “ibu tunggal dengan anak” dan “bapak tunggal dengan anak” dan tanyakan kepada peserta apakah mereka memberikan jenis kemampuan dan pekerjaan yang sama atau berbeda untuk masing-masing karakter ini.
- Bila tidak ada butir baru yang muncul, akhiri diskusi dengan menyebutkan bahwa dalam latihan ini, jawaban terbaik adalah tidak ada jawaban. Dengan kata lain, membiarkan lembar kerja tetap kosong dapat dianggap sebagai jawaban terbaik. Tidak dapat menjelaskan dengan cepat tentang seseorang berdasarkan satu karakteristik pribadi karena keanggotaannya dalam satu kelompok dapat menunjukkan bahwa orang yang mengisi kertas tersebut kemungkinan besar tidak memiliki prasangka terhadap kelompok masyarakat tertentu, atau lebih menyadari tentang prasangkanya sendiri.
- Akhiri latihan dengan mengambil kesimpulan berikut
  - Semua manusia punya prasangka atau rasa curiga. Memiliki prasangka adalah hal yang wajar, karena memungkinkan manusia untuk mengambil kesimpulan cepat saat memperoleh informasi baru.
  - Prasangka menjadi masalah bila kita membiarkan prasangka mempengaruhi pikiran kita sehingga kita menilai orang lain secara negatif, bukan berdasarkan kemampuan aktual mereka tapi pandangan penuh curiga terhadap kelompok mereka. Apabila dibiarkan, prasangka dengan mudah menimbulkan diskriminasi di kalangan masyarakat dan pasar tenaga kerja.
  - Kita perlu menyadari prasangka alami kita dan belajar mengontrolnya. Ini dari latihan ini tidak hanya menyadari respons spesifik kita, tapi juga memperkenalkan kebiasaan “melihat” pikiran pertama kita, dan “memeriksa” apakah kita merugikan seseorang atau kelompok tertentu tanpa alasan yang obyektif. Tujuannya adalah membuat upaya “melihat dan memeriksa” ini sebagai tindakan yang bersifat otomatis.

### Latihan 3. Menyadari prasangka Anda sendiri



#### Selebaran

#### Latihan lembar kerja

| Orang                                                                              | Orangnya seperti apa?<br>Bagaimana karakteristik<br>pribadi dan kemampuannya? | Pekerjaan apa yang cocok<br>untuk orang ini? |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| 1. Seorang yang menggunakan kursi roda                                             |                                                                               |                                              |
| 2. Seorang laki-laki dari kalangan etnis minoritas yang mengenakan pakaian adat    |                                                                               |                                              |
| 3. Seorang laki-laki 50 tahun dengan jas mahal                                     |                                                                               |                                              |
| 4. Seorang ibu tunggal dengan tiga anak                                            |                                                                               |                                              |
| 5. Seorang buruh bangunan yang memakai helm                                        |                                                                               |                                              |
| 6. Seorang perempuan muda yang aktif                                               |                                                                               |                                              |
| 7. Orang buta                                                                      |                                                                               |                                              |
| 8. Seorang perempuan yang memakai jilbab                                           |                                                                               |                                              |
| 9. Seorang pendatang                                                               |                                                                               |                                              |
| 10. Seorang ayah tunggal dengan tiga anak                                          |                                                                               |                                              |
| 11. seorang remaja yang memakai baju dengan slogan: "Stop penyebaran HIV DAN AIDS" |                                                                               |                                              |
| 12. Seorang perempuan yang tingginya 1,90 m dan berat minimal 100 kg               |                                                                               |                                              |

#### Latihan 4. Stereotip gender: debat

##### Instruksi untuk pelatih



**Tujuan** – Untuk memperlihatkan perbedaan antara pendapat/stereotip dengan fakta yang ada terkait kesetaraan gender dan non-diskriminasi.



**Waktu** – 20 menit



##### **Langkah:**

- Distribusikan **Selebaran 1** kepada peserta dan beritahukan tujuan latihan ini. Jelaskan bahwa latihan ini akan membantu menunjukkan beberapa ide dan pandangan yang berbeda tentang peran, karakteristik, kemampuan dan perilaku laki-laki dan perempuan. Beritahukan peserta bahwa Anda akan membacakan beberapa pernyataan dan beritahukan Anda apakah pernyataan-pernyataan ini benar atau salah menurut pendapat pandangan Anda.
- Bacakan pernyataan pertama dalam pleno dan tanyakan siapa yang merasa pernyataan ini benar dan siapa yang merasa ini salah, dan tanyakan alasannya. Setelah menerima beberapa jawaban, berikan jawaban yang benar, sebagaimana yang diberikan dalam jawaban pada **Selebaran 2**. Lakukan hal yang sama untuk 3 pernyataan berikutnya. Di bagian akhir, distribusikan **Selebaran 2** kepada peserta.
- Setelah melewati semua pertanyaan, akhiri diskusi dengan menyampaikan hal berikut ini:
  - Semua orang berhak atas pendapat mereka sendiri. Namun, ada perbedaan antara pendapat dengan fakta. Pendapat dan prasangka tentang peran laki-laki dan perempuan serta apa yang dapat dan tidak dapat lakukan adalah hal yang biasa dalam kehidupan bermasyarakat, namun biasanya tidak berdasarkan fakta yang ada. Contoh yang umum: “Perempuan lemah dan bukan pekerja yang cukup baik sedangkan laki-laki adalah pemimpin yang lebih baik.” Walaupun stereotip ini kadang-kadang benar namun sering terbukti salah. Ini berbahaya karena membantu menciptakan dan melestarikan ketidaksetaraan gender dan diskriminasi.
  - Promosi kesetaraan dan perang terhadap diskriminasi membutuhkan undang-undang dan kebijakan yang efektif. Kita perlu menemukan fakta, apa itu pendapat yang berbahaya dan aspirasi apa yang telah diatur undang-undang untuk mempromosikan tempat kerja yang adil, pantas dan setara untuk semua pekerja.

## Latihan 4. Stereotip gender: debat



### Selebaran 1

#### Pertanyaan

Apakah pernyataan-pernyataan di bawah ini benar atau salah?

1. “Kesetaraan gender di tempat kerja berarti bahwa laki-laki dan perempuan berpartisipasi dalam pekerjaan yang paling sesuai dengan kondisi fisik dan kejiwaan mereka masing-masing.”
2. “Perempuan rentan, dan oleh karena itu perlu dilindungi dari pekerjaan kasar dan berbahaya seperti bekerja di malam hari, di bawah tanah dan di atas ketinggian.”
3. “Baik laki-laki maupun perempuan dapat menjadi korban diskriminasi seksual.”
4. “Perempuan kurang cocok memegang kursi kepemimpinan dalam masyarakat, karena tidak dapat mendedikasikan diri mereka 100 persen untuk pekerjaan karena tanggung jawab keluarganya.”

#### Latihan 4. Stereotip gender: debat



##### Selebaran 2

#### Jawaban

1. “Kesetaraan gender di tempat kerja berarti bahwa laki-laki dan perempuan berpartisipasi dalam pekerjaan yang paling sesuai dengan kondisi fisik dan kejiwaan mereka masing-masing.”
  - **Salah!** Kesetaraan gender berarti baik laki-laki maupun perempuan punya akses yang setara dalam memperoleh pekerjaan apapun yang mereka pilih berdasarkan kesesuaian dan kelayakannya, serta menikmati perlakuan yang setara di tempat kerja.
2. “Perempuan rentan, dan oleh karena itu perlu dilindungi dari pekerjaan kasar dan berbahaya seperti bekerja di malam hari, di bawah tanah dan di ketinggian.”
  - **Salah!** Baik laki-laki maupun perempuan butuh perlindungan terhadap bahaya kerja. Tindakan protektif yang ditargetkan hanya untuk pekerja perempuan dapat mendiskriminasi baik perempuan (tidak dilibatkan dalam jenis pekerjaan tertentu) maupun laki-laki (kurangnya perlindungan terhadap bahaya kerja).
  - Catatan: Perempuan hamil dan menyusui butuh perlindungan khusus.
3. “Baik laki-laki maupun perempuan dapat menjadi korban diskriminasi seksual.”
  - **Benar!** Baik laki-laki maupun perempuan dapat menghadapi diskriminasi seksual dalam pekerjaan. Sebagai contoh, pemisahan pekerjaan akan membatasi pilihan pekerjaan untuk laki-laki maupun perempuan.
  - Contoh: Di Cina, perusahaan lebih suka mempekerjakan perempuan untuk industri tekstil atau sebagai pemandu wisata. Sedangkan laki-laki tidak diberi kesempatan, ini adalah diskriminasi.
4. “Perempuan kurang cocok memegang kursi kepemimpinan dalam masyarakat, karena tidak dapat mendedikasikan diri mereka 100 persen untuk pekerjaan karena tanggung jawab keluarganya.”
  - **Salah!** Cocok tidaknya seseorang dalam memimpin tergantung pada karakteristik, pengalaman, kemampuan dan kerajinan orang tersebut, dan bukan karena jenis kelaminnya.
  - Catatan: Berbagi tanggung jawab secara adil dalam keluarga adalah kunci untuk mewujudkan kesetaraan substantif bagi perempuan dalam hal pekerjaan dan jabatan.

#### Latihan 4. Apa itu perempuan? Apa itu laki-laki?

##### Instruksi untuk pelatih<sup>2</sup>



**Tujuan** – Mempelajari perbedaan-perbedaan biologis dan sosial antara laki-laki dan perempuan, dan mempelajari bahwa nilai, norma dan praktik gender dapat berubah di keluarga, tempat kerja dan masyarakat, apabila diinginkan.



**Waktu** – 30-45 menit.



**Pengaturan ruangan** – Sediakan ruang kosong seluas 3x6 meter di ruangan pelatihan sehingga semua peserta dapat berdiri dan bergerak sepanjang Langkah 1 dan duduk kembali pada Langkah 2.



**Bahan pelatihan dan persiapan** – *Flipchart*, spidol warna dan selotip untuk Langkah 1 dan kartu atau kertas dengan dua warna berbeda yang telah dipotong untuk masing-masing peserta untuk Langkah 2. Tempatkan penyangga *flipchart* di salah satu sudut kosong di ruangan (apabila tidak ada penyangga, dapat ditempatkan di papan atau tempet di dinding). Berilah jarak sekira 1 meter antar peserta. Di *flipchart* tuliskan kata 'PEREMPUAN' dan di *flipchart* lainnya tulis 'LAKI-LAKI'. Buatlah garis *start* dengan spidol di lantai, kira-kira 2 meter di depan kedua *flipchart* kosong tersebut.



##### Langkah-langkah.

##### Langkah 1 – Lomba estafet menggambar perempuan dan lelaki – 15 menit.

- Sampaikan kepada peserta bahwa mereka akan mengikuti lomba menggambar. Bagi mereka kedalam dua kelompok yang terdiri dari laki-laki dan perempuan dengan jumlah yang sama di setiap kelompoknya.
- Masing-masing menyiapkan satu orang yang berdiri di belakang garis batas. Jangan berikan spidol terlebih dahulu sebelum aturan main ini dijelaskan dan dipahami. Jelaskan aturan lomba sebagai berikut:
  - Kelompok pertama akan menggambar seorang perempuan dan kelompok kedua akan menggambar seorang laki-laki secepat mungkin. Gambar mulai dari ujung kepala sampai ujung kaki.
  - Di garis batas, satu orang dari tiap-tiap kelompok mulai menggambar satu garis dan kembali lagi ke kelompoknya dan menyerahkan spidol kepada orang kedua yang akan menambahkan satu garis lainnya, dan seterusnya.
  - Semua anggota kelompok harus mendapatkan kesempatan menggambar minimal sekali dan kemudian berikan spidol kepada yang lainnya. Lakukanlah secepat anda bisa!

<sup>2</sup>Diambil dari R. Terhorst et al.: *WWRGE manual – Cambodia*. Module 3.2 Values and attitudes – Sexy relay race (ILO, Bangkok, 2004).

- Kelompok yang berhasil membuat gambar lebih jelas dan paling cepat adalah pemenangnya.
- Berikan spidol ke orang pertama di tiap kelompok dan berikan tanda mulai. Setelah gambar mulai berbentuk dan setiap kelompok mulai menambahkan detail, umumkan bahwa waktu hampir habis, untuk menjaga semangat dan kecepatan mereka.
- Hentikan kompetisi menggambar ketika gambar menunjukkan karakter fisik dan sosial yang mulai jelas untuk laki-laki dan perempuan: payudara pada gambar perempuan, jenggot dan jakun lelaki; organi-organ seks; perempuan hamil atau gendong bayi; otot kekar pada lengan lelaki; perbedaan model pakaian dan gaya rambut.



**Catatan untuk pelatih:** Pekalah terhadap budaya peserta. Ada di antaranya yang mungkin malu menggambarkan alat kelamin, tetapi ini bukan masalah, apabila perbedaan-perbedaan biologis lainnya tergambar dengan jelas. Jangan paksa peserta menggambar alat kelamin, bila mereka tidak menggambar secara spontan.

### Langkah 2– Diskusi – 15 menit

- Mintalah semuanya duduk kembali dan mendiskusikan kedua gambar. Tanyakanlah:
  - Apa gambarnya jelas? Apa yang sama, apa yang beda?
  - Apa ciri-ciri gambar perempuan?
  - Apa ciri-ciri gambar laki-laki?
 Tuliskan karakteristik di sisi masing-masing gambar, atau di *flipchart* terpisah yang diletakkan di tengah.
- Bahaslah masing-masing ciri yang telah dituliskan dan tanyakan bilakah lawan jenis dapat saja memiliki karakteristik fisik dan sosial yang sama. Tandailah karakteristik yang menurut peserta dapat diubah. Lalu diskusikanlah apabila lawan jenis juga bisa memiliki karakteristik tersebut, misalnya lelaki pakai rok dan berambut panjang, dapatkan perempuan main sepak bola dan perempuan jadi polisi dan seterusnya? Lalu tanyakan:
  - Karakteristik mana saja yang hanya milik salah satu jenis kelamin? (Hal-hal biologis seperti alat vital dan organ seksual, kehamilan, kumis, jenggot, dan jakun)
  - Karakteristik mana saja yang tidak dapat diubah? (karakteristik biologis seksual yang dipengaruhi hormon dan yang ada sejak manusia lahir)
  - Karakteristik mana saja yang dapat dimiliki lelaki dan perempuan? (karakteristik sosial yang tidak dimiliki sejak lahir tetapi berkembang dalam kehidupannya kemudian seperti penampakan lahiriyah dan kepribadian; keluarga, profesi dan peran sosial)
  - Apakah pelabelan karakteristik dan peran sosial kepada lelaki dan perempuan adil dan pantas?
  - Apakah lelaki dan perempuan memiliki peluang yang sama mengembangkan potensi dirinya secara penuh?
- Jelaskan konsep seks dan gender menggunakan **Handout**, bila diperlukan.

### Langkah 3 – Kesimpulan

- Simpulkan dengan butir-butir pembelajaran kunci:
  - Perempuan dan laki-laki lahir dengan perbedaan-perbedaan biologis, seperti alat kelamin dan hormon yang mempengaruhi fungsi reproduktif, misalnya, kaum lelaki memproduksi sperma, dan perempuan hamil dan melahirkan.
  - Selain fungsi reproduksi, perbedaan di antara lelaki dan perempuan di hampir semua aspek (misalnya perilaku, sikap, peran sosial dan keluarga) sebagian besar dipengaruhi oleh keluarga.
  - Istilah gender mengacu pada perbedaan-perbedaan sosial dan relasi antara lelaki dan perempuan. Anak laki-laki dan anak perempuan belajar peran gender tatkala mereka tumbuh kembang. Ini sangat beragam antara masyarakat (dan dari generasi) satu dengan lainnya.
  - Ide dan harapan terkait karakteristik gender, kemampuan dan peran lelaki dan perempuan –femininitas dan maskulinitas – bisa fleksible ataupun kaku, setara atau tidak setara. Bisa saja kesempatan dan potensi salah satu atau keduanya mengalami keterbatasan, tetapi yang paling sering mengalaminya adalah perempuan (misalnya, karena mereka memiliki beban kerja lebih dan kurang memiliki peran dalam pengambilan keputusan).
  - Apabila perempuan dan lelaki ingin mempromosikan keadilan dan kelayakan, mereka **dapat mengubah** pikiran mereka, apabila menginginkannya.



**Catatan untuk pelatih:** Beberapa peserta terdidik yang berasal dari perkotaan diperkenankan untuk mendiskusikan identitas gender dan orientasi seksual dengan melalui bedah plastik dan operasi ganti kelamin. Pelatih sebaiknya mendiskusikan hal ini dan menyampaikan pentingnya kebebasan bagi manusia untuk mengubah identitas gendernya. Tetapi, jangan mengambil banyak waktu atau mengasingkan peserta lainnya. Apabila hal ini diangkat, berikan tanggapan berikut: Teknologi dapat meminimalisir perbedaan antara kedua jenis kelamin. Akan tetapi, kemampuan biologis reproduktif yang telah ada semenjak manusia lahir tidaklah dapat diubah. Ahli bedah dapat mengubah bentuk mata, bibir, hidung, payudara, dan organ seksual. Seorang lelaki bisa mendapatkan hormon-hormon perempuan untuk menyerupai perempuan, dan seorang perempuan bisa mendapatkan hormon-hormon lelaki untuk menyerupainya. Sekalipun demikian, seorang lelaki yang menjadi perempuan tidak dapat memiliki ovarium, hamil atau memproduksi air susu, dan seorang perempuan yang menjadi lelaki tidak dapat memproduksi sperma.

#### Latihan 4. Apa itu perempuan? Apa itu laki-laki?

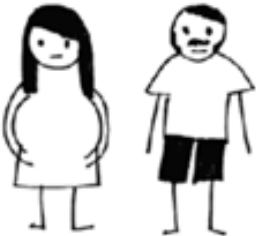


##### Handout

#### Konsep dan definisi kesetaraan gender<sup>3</sup>

##### Dasar-dasar kesetaraan gender

Jenis kelamin anak-anak terlahir dengan pengaruh-pengaruh dalam kehidupan mereka, bersama variable lain seperti kelas atau kasta sosial-ekonomi, ras atau etnis. Perbedaan biologis antara anak perempuan dan anak laki-laki hanya menjadi penting ketika dikemudian hari mereka menginjak putertas. Akan tetapi, ketika anak-anak lahir, semua masyarakat menetapkan peran-peran, sifat dan kesempatan yang berbeda antara lelaki dan perempuan. Mereka secara sosial dituntut memenuhi peran lelaki dan perempuan berdasarkan nilai yang berlaku di masyarakat. Nilai-nilai sosial yang diberikan kepada perbedaan biologis seks ini dinamakan *gender*.

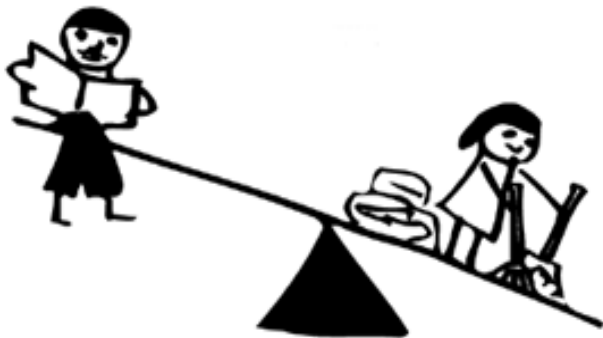
| Apa itu seks dan apa itu <i>gender</i> ?                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Sex</b> mengacu pada perbedaan biologis antara lelaki dan perempuan, anak laki-laki dan anak perempuan, yang universal dan tidak dapat diubah. Misalnya, hanya perempuan yang dapat melahirkan dan hanya lelaki yang dapat menghasilkan sperma.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Gender</b> mengacu pada perbedaan dan relasi sosial antara laki-laki dan perempuan. Perbedaan ini dipelajari, sangat beragam di dalam dan di antara budaya-budaya yang ada, dan berubah setiap waktu. Misalnya, di banyak negara perempuan mengasuh anak, tetapi saat ini banyak laki-laki yang mengasuh anak juga.</li></ul> |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Orang biasanya tidak mengubah seks mereka tetapi mereka dapat mengubah perbedaan-perbedaan dan relasi gender di keluarga dan masyarakat apabila mereka menganggap hal ini adil dan pantas.</li></ul>                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

Penting sekali memahami perbedaan antara fakta dan opini, dengan kata lain, peran gender dan ide yang ada di kepala orang tentang apa yang bisa dilakukan anak laki-laki dan anak perempuan, apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan oleh kaum laki-laki dan perempuan:

- **Peran gender** mengacu pada kegiatan-kegiatan yang sebenarnya dilakukan oleh kedua jenis kelamin. Misalnya, anak laki-laki membantu ayahnya di luar rumah dan anak perempuan membantu ibunya dengan pekerjaan rumah. Peran gender, sekalipun seringkali ditekankan dengan nilai, norma dan stereotip gender yang ada di masyarakat, dapat dan memang benar-benar berubah dari waktu ke waktu dan di semua budaya.

<sup>3</sup> N. Haspels & B. Suriyasarn: *GECL Guide* (ILO, Bangkok, 2003).

- **Nilai, sikap dan norma gender** mengacu pada ide-ide bahwa manusia harus mengikuti lelaki dan perempuan sepanjang generasi dan sejarah. Misalnya, di banyak masyarakat anak perempuan haruslah patuh dan manis dan dibolehkan menangis, dan anak laki-laki diharapkan gagah berani dan tidak menangis.
- **Stereotip gender** adalah ide dan opini yang dimiliki orang mengenai perempuan dan laki-laki, anak perempuan dan anak laki-laki dapat melakukan apa. Misalnya, seringkali perempuan dianggap baik dalam urusan kerjaan rumah dan laki-laki cocok memperbaiki mesin, atau anak laki-laki lebih cocok untuk matematika, sementara anak perempuan tepat sebagai perawat.



Di sebagian besar masyarakat ada perbedaan di antara jenis kelamin terkait hak yang diberikan kepada mereka dan kesempatan yang mereka peroleh. Muncul kesenjangan yang lazim, misalnya, akses anak perempuan dan laki-laki terhadap pendidikan dan pelatihan, antara beban kerja laki-laki dan perempuan, akses dan kendali mereka terhadap sumber daya dan manfaat, dan dalam membuat keputusan. Atas dasar ini masyarakat dunia dan mayoritas pemerintah dan masyarakat madani berkomitmen dalam mempromosikan kesetaraan gender.

- **Kesetaraan gender**, atau kesetaraan antara dua jenis kelamin, mengacu pada kesetaraan hak, kewajiban, kesempatan, perlakuan dan penilaian antara laki-laki dan perempuan, anak laki-laki dan anak perempuan di kehidupan dan tempat kerja. Kesetaraan gender berarti manusia segala umur dan jenis kelamin memiliki kesempatan yang sama untuk sukses. Artinya, umat manusia itu setara, atau dalam kata lain, **adil** dan **setara** dalam akses dan kendali terhadap sumber daya dan manfaat, memutuskan dan mendapatkan keuntungan dari pembangunan.



- **Promosi kesetaraan gender** adalah memastikan hasil dan bagian yang setara antara laki-laki dan perempuan, anak laki-laki dan anak perempuan, sehingga semua manusia diperlakukan dengan martabat dan diperbolehkan mengembangkan potensi sepenuhnya, yang mengantarkan pada meningkatnya kualitas hidup untuk semua. Tidak berarti perempuan dan laki-laki harus menjadi sama persis. Perempuan dan laki-laki dapat berbeda, tetapi hak, kewajiban dan kesempatan dalam hidupnya haruslah sama. Penilaian terhadap anak laki-laki dan anak perempuan, perlakuan di tempat kerja laki-laki dan perempuan tidaklah ditentukan apakah mereka lahir sebagai laki-laki atau perempuan. Kesetaraan gender akan dicapai ketika perempuan dan laki-laki mendapatkan hak-hak yang sama sebagai pekerja dan manusia, dan diperlakukan dan dinilai setara dan ketika terdapat pembagian yang adil di antara mereka dalam hal:
  - Kewajiban dan kesempatan
  - Beban kerja, pengambilan keputusan dan pendapatan.

## Latihan 5. Pendekatan yang berbeda untuk multi-kulturalisme

### Instruksi untuk pelatih



**Tujuan** – Mengakui pentingnya menghormati perbedaan budaya dan membahas beberapa pendekatan multikulturalisme.



**Waktu** – 15 menit



**Pengaturan ruangan** – Berikan ruang yang cukup di dalam ruangan agar peserta dapat berdiri dalam satu lingkaran besar dan bergerak di sekelilingnya.



**Materi dan persiapan pelatihan** – Tulislah nama bahan rujak/salad buah di negara Anda pada beberapa kartu warna: satu bahan untuk satu kartu dan 3 sampai 4 kartu dengan warna yang sama untuk bahan yang sama, misalnya, mangga, pepaya, timun, nanas, taugé, garam dan merica untuk satu kelompok yang beranggotakan 21 sampai 28 orang. Pastikan Anda punya cukup kartu karena ada beberapa peserta dalam permainan ini. *Slide* yang diberikan untuk latihan ini termasuk foto dan gambar kartun yang dapat digunakan untuk menggambarkan diskusi dan presentasi tentang butir-butir kesimpulan dalam Langkah 2 latihan ini.



### Langkah

#### Langkah 1 - Permainan – 10 menit

- Beritahukan tujuan latihan kepada para peserta. Berikan masing-masing peserta satu kartu dan mintalah mereka berdiri dalam satu lingkaran besar. Mintalah semua orang meletakkan kartu mereka di atas lantai, dan pastikan mereka dengan bumbu yang sama tidak berdiri saling bersebelahan.
- Beritahukan ketentuan permainan:
  - Fasilitator akan menyebutkan nama bahan yang tertulis di kartu. Saat nama bahan dipanggil, semua orang yang berdiri di belakang kartu dengan nama tersebut harus berlari dan saling bertukar tempat.
  - Saat fasilitator memanggil kata “rujak”, maka semua orang harus berganti tempat. Namun, “mangga” hanya dapat pindah ke tempat “mangga” dan “nanas” hanya dapat pindah ke tempat “nanas” dan lain-lain. Peserta tidak dapat mengganti jenis buah atau bahan yang mereka miliki, tapi harus berganti tempat dengan orang lain yang punya bahan sejenis.
- Mulailah permainan dengan menyebutkan bahan pertama. Ulangi prosedur yang sama beberapa kali. Berhentilah saat semua orang sudah berpindah tempat minimal beberapa kali.

## Langkah 2 – Diskusi – 5 menit

- Setelah menyelesaikan permintaan, tanyalah kepada peserta apakah ada yang bisa menebak mengapa latihan ini digunakan untuk memulai diskusi tentang kesetaraan dan masyarakat multi-kultural. Ambillah beberapa tebakan dan fasilitasi diskusi sebelum menjelaskan alasan di balik latihan ini.
- Jelaskan alasan di balik latihan ini:
  - Rujak adalah sejenis salad buah-buahan yang terkenal di Indonesia, Malaysia dan Singapura. Di samping jenis makanan lokal favorit, rujak juga biasa digunakan sebagai kiasan untuk masyarakat multikultural dan multi etnis. Orang Singapura dan Malaysia menyebut masyarakat mereka sebagai masyarakat Melayu, Cina dan India dan banyak etnis lain sebagai “masyarakat rujak”.
  - Kiasan yang sama juga digunakan di kawasan lain untuk menjelaskan masyarakat multikultural. Sebagai contoh, di Amerika Serikat (AS) Selama 40 tahun terakhir, ada perubahan dari pendekatan tradisional “*melting pot*” menjadi “*salad bowl*” untuk menggambarkan multikulturalisme. AS biasanya menganggap masyarakatnya sebagai tempat pembauran besar (*large melting pot*), di mana semua kelompok pendatang hidup bersama dan semua orang pada dasarnya menjadi “orang Amerika”. Pendekatan ini memiliki rasa nasionalisme yang kuat dan ditekankan pada perpaduan yang harmonis, yaitu membuat elemen heterogen menjadi lebih homogen.
  - Pendekatan *melting pot* ini banyak dikritik di AS sejak tahun 1970an karena kalangan multikulturalis menganggapnya menyakiti budaya minoritas karena budaya mayoritas cenderung mendominasi dan dijadikan norma.
  - Kalangan multikulturalis ini menyarankan metafora baru untuk masyarakat multikultur, yaitu mangkok rujak (atau “mosaik”). Pendekatan ini menghormati perbedaan budaya di kalangan masyarakat dan berupaya melestarikannya. Dalam pendekatan ini, elemen-elemen budaya yang berbeda dipadu menjadi satu, tapi mereka tetap berbeda dan perbedaan ini dihormati.
- Berikan butir kesimpulan berikut ini:
  - Seperti halnya masyarakat yang lebih luas, sikap saling menghormati perbedaan merupakan prasyarat penting untuk menjalin hubungan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang sehat di tempat kerja.
  - Sikap menghormati perbedaan budaya merupakan elemen penting dalam mempromosikan kesetaraan etnis, gender dan agama dalam hal pekerjaan dan jabatan. Sikap memberi preferensi kepada mereka yang berasal dari golongan etnis sendiri atau memberikan lelucon rasial atau seksis tidak boleh ditoleransi di tempat kerja.

## Latihan 6. Mengidentifikasi diskriminasi: kerja kelompok

### Instruksi untuk pelatih



**Tujuan** – Mengetahui adanya diskriminasi pekerjaan berdasarkan alasan tertentu dan membahas definisi diskriminasi sesuai Konvensi ILO No.111.



**Time** – 30-40 menit



**Pengaturan kursi** – Kursi untuk kelompok kecil.



**Materi pelatihan** – Persiapkan kertas *flipchart* dan spidol untuk setiap kelompok.



### Langkah

#### Langkah 1 – Kerja kelompok – 20 – 30 menit

- Beritahukan tujuan latihan ini kepada peserta, dan bagi peserta menjadi beberapa kelompok kerja berukuran kecil 'berdasarkan diskriminasi': **jenis kelamin, etnis/ras/warna kulit, agama, asal muasal, pekerja pendatang dan disabilitas/kondisi kesehatan.**
- Berikan waktu lima menit untuk kelompok-kelompok ini agar dapat membahas hal-hal berikut:
  - Dalam kelompok Anda, berikan dua hingga tiga contoh diskriminasi yang mungkin dihadapi kelompok sasaran Anda di tempat kerja. Jelaskan situasi-situasi yang paling umum dihadapi pekerja, serta dampaknya. Bila mungkin, bedakan antara bentuk diskriminasi yang terlihat dan tersembunyi.
  - Tulis salah satu tindakan atau lebih yang diambil organisasi Anda untuk memerangi diskriminasi. Jika organisasi Anda belum pernah mengatasi masalah diskriminasi pekerjaan, mintalah pendapat tentang tindakan apa yang dapat diambil.
  - Tulis hasil diskusi pada *flipchart* yang disediakan untuk masing-masing kelompok.
- Setelah kelompok-kelompok ini selesai berdiskusi, mintalah satu orang dari masing-masing kelompok untuk menyampaikan pandangan mereka.
- **Pilihan:** Jika Anda tidak punya banyak waktu, Anda dapat ajukan pertanyaan-pertanyaan tersebut dalam pleno dan dapatkan pandang dari peserta dengan meminta mereka menulis beberapa contoh pada kartu warna, yang akan Anda pasang pada *flipchart* untuk dibahas.

## Langkah 2 – Presentasi konsep dan diskusi penting – 10 menit

- Jelaskan konsep penting yang terkait dengan diskriminasi dan kesetaraan:
  - Berdasarkan contoh-contoh yang diberikan peserta, jelaskan definisi diskriminasi menurut Konvensi ILO No.111, dan jelaskan tiga jenis tindakan yang termasuk dalam diskriminasi.

### Diskriminasi adalah:

1. **Perbedaan** perlakuan ...
  - Misalnya perbedaan upah untuk perempuan dan laki-laki untuk pekerjaan yang memiliki nilai sama.
2. **Tidak** diberi kesempatan...
  - Misalnya menolak pelamar kerja yang kondisi kesehatannya tidak mengganggu kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Pemberian **preferensi** ...
  - Misalnya memberi preferensi pada mereka dari kelompok etnis tertentu dalam merekrut pegawai negeri.

...**berdasarkan** ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, asal muasal atau ekstraksi nasional, atau karakteristik pribadi lainnya...

...yang **menghambat kesetaraan** kesempatan dan perlakuan di tempat kerja.

- Ingatkan bahwa Konvensi ini tidak saja menghimbau adanya tindakan terhadap diskriminasi tapi juga mengharuskan adanya promosi **kesempatan dan perlakuan yang sama di tempat kerja**: sisi lain dari koin yang sama (= sisi yang berlawanan dari diskriminasi):

### Kesetaraan kesempatan dan perlakuan di tempat kerja berarti:

Keputusan di semua tingkatan siklus pekerjaan (mulai dari akses ke pelatihan dan pekerjaan hingga pensiun) dibuat berdasarkan persyaratan pekerjaan yang memang melekat dengan pekerjaan itu terkait dengan:

- Kualifikasi, keterampilan dan pengalaman kerja
- Tanggung jawab
- Upaya
- Kondisi kerja

.... **tanpa hambatan prasangka dan asumsi yang bersifat diskriminatif** atas dasar jenis kelamin, ras/etnis/warna kulit, agama, pendapat politik, asal muasal atau ekstraksi nasional dari pelamar pekerjaan.

- Mintalah peserta untuk memberikan komentar atau pertanyaan lebih lanjut, lalu akhiri diskusi.

## 2.2 Permainan peran untuk merasakan diskriminasi

**Latihan 7. Permainan peran “apa saya punya peluang untuk mendapatkan pekerjaan tersebut?”**

### Instruksi untuk pelatih



**Tujuan** – Untuk merasakan diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan, dan untuk membahas bagaimana diskriminasi dapat menyebabkan kerugian manusia dan finansial bagi pengusaha maupun pekerja.



**Waktu** – 20-40 menit



**Pengaturan ruangan** – Berikan ruangan di dalam kelas di mana semua anggota kelompok dapat berdiri bersama dan bergerak selama Langkah 1 dan duduk di pleno pada Langkah 2.



**Materi dan persiapan pelatihan** – Fotokopi **Selebaran**. Berikan nama untuk setiap karakter dan potong kartu identitas untuk didistribusikan ke peserta sebelum acara dimulai. Pastikan kartu identitas no. 8, 11, 14 dan 25 sudah dimasukkan.



### Langkah<sup>4</sup>

#### Langkah 1 – Permainan peran (20-35 menit)

- Berikan masing-masing peserta satu kartu lengkap dengan keterangan identitas baru. Mintalah peserta membaca kartu tersebut secara seksama karena mereka harus berperilaku seolah-olah sebagai orang yang dijelaskan dalam kartu tersebut. Tanyalah beberapa orang peserta tentang siapa mereka dan pastikan semua peserta memahami skenario ini.
- Mintalah peserta mengambil kartu dan berdiri sambil membentuk satu lingkaran besar di dalam ruangan. Fasilitator harus berdiri di tengah lingkaran.
- Jelaskan aturan permainan:
  - Anda akan mendengarkan beberapa persyaratan kerja yang berlaku terhadap para pelamar, persyaratan ini akan dibacakan satu per satu.
  - Berdasarkan karakteristik identitas baru Anda, berikan jawaban YA atau TIDAK untuk setiap persyaratan setelah dibacakan. Jika jawaban Anda YA, majulah satu langkah. Namun jika jawaban Anda TIDAK, maka mundurlah satu langkah.
  - Mereka yang sudah mundur satu langkah tidak boleh menjawab pertanyaan-pertanyaan berikutnya (mereka harus tetap berdiri di belakang).

<sup>4</sup> Dikutip dari ILO: “Module 4. Promoting equality and diversity in workplace”, dalam *The labour dimension of corporate social responsibility from principles to practice* (Turin, International Training Centre, 2007).

- Mulailah permainan peran ini:
  - Mulailah proses rekrutmen dengan menyatakan: “Terima kasih atas partisipasi Anda dalam pemilihan staf ‘Business Associate’, kantor cabang XX, Grup XX, berbasis di kota XX (biasanya lokasi pelatihan). Kriteria rekrutmen yang tepat sudah ditetapkan untuk posisi ini, dan saya akan membacakannya dengan suara keras.”
  - Bacalah kriteria berikut ini satu per satu. Setelah setiap pernyataan, berikan waktu untuk peserta bergerak sesuai aturan:

**Kriteria rekrutmen:**

- (a) S1 atau lebih di bidang ekonomi, bisnis internasional, manajemen atau bidang terkait lainnya, MBA lebih disukai
- (b) Usia 25-30 tahun, sehat dan berpenampilan menarik
- (c) Minimal tiga tahun pengalaman kerja di bidang terkait
- (d) Harus memiliki izin tinggal dan izin kerja yang sah
- (e) Harus fasih berbicara bahasa setempat
- (f) Mau bekerja dengan jam kerja yang tidak teratur dan lembur (setelah jam 7 malam)
- (g) Bersedia bepergian secara teratur
- (h) Lebih disukai memiliki SIM

- Sampaikan terima kasih kepada peserta yang telah mundur, atas partisipasi mereka dan menolak mereka karena tidak memenuhi kriteria – mereka dapat kembali duduk dan mengamati permainan ini.
  - Ucapkan selamat kepada peserta yang memenuhi syarat. Kami umumkan bahwa wawancara akan diadakan di ruang rapat perusahaan hari ini jam 19.30. Mintalah peserta yang memenuhi syarat tersebut untuk mengkonfirmasi partisipasi mereka dalam wawancara tersebut, dan mintalah mereka yang tidak dapat menghadiri wawancara jam 19.30 untuk mengundurkan diri. Apabila instruksi ini diinterpretasikan dengan benar, maka peserta yang punya kewajiban keluarga (anak kecil, saudara yang cacat) tidak akan mampu menghadiri wawancara ini. Mintalah mereka yang menyerah untuk memberitahukan alasan mengapa mereka menyerah dan biarkan mereka menyampaikan alasan, justifikasi mereka dan lain-lain.
  - Catatan untuk fasilitator: Apabila instruksi ini diikuti dengan benar, maka tidak lebih dari lima orang (nomor 8, 11, 13, 14 dan 25) yang dapat terus berpartisipasi dalam wawancara akhir. Jika ada lebih banyak peserta yang memilih untuk tetap bertahan, maka sebagian dari mereka mungkin tidak memberikan respons sesuai karakteristik identitas mereka yang baru.
- Mintalah mereka yang dapat menghadiri wawancara kerja ini untuk memberitahukan identitas mereka dan simpulkan: Mereka muda, laki-laki, punya KTP atau ijin kerja lokal, tidak punya kewajiban keluarga, dan tidak memiliki disabilitas. Tiga laki-laki dan hanya satu perempuan.
  - Mintalah sebagian peserta yang mundur ke belakang untuk membaca kartu identitas mereka dengan suara keras, dan jelaskan mengapa mereka ditolak (pendidikan, baru lulus, cacat, jenis kelamin, kewajiban keluarga, dan lain-lain.), dan cobalah menganalisa apakah mereka mengalami diskriminasi dalam proses rekrutmen ini. Setelah mengumpulkan beberapa respons dari peserta, tunjukkan bahwa sebagian persyaratan sifatnya diskriminatif sementara sebagian persyaratan lain memang murni persyaratan pekerjaan.

**Langkah 2 – Akhir** (5 menit)

- Berkumpullah kembali dalam pleno dan buatlah kesimpulan dengan bertanya: apa yang sebenarnya merupakan kepentingan pengusaha sehingga menolak pelamar ini. Tekankan pada kelayakan dan kemampuan calon yang ditolak dan tekankan bahwa diskriminasi dapat menyebabkan disia-siakkannya sumber daya manusia yang berbakat mungkin tidak memperoleh kesempatan kerja hanya karena faktor-faktor yang sebenarnya bukan menjadi sifat dan persyaratan kerja.

## Latihan 7.

### Permainan peran “Apakah saya punya peluang untuk mendapatkan pekerjaan itu?”



#### Selebaran

#### Kartu identitas

|                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Bapak _____, laki-laki, 28, belum menikah, datang ke negeri ini tahun 2007, tidak punya izin tinggal dan ijin kerja yang sah, diploma perguruan tinggi di bidang terkait, pernah bekerja di perusahaan perdagangan di kota ini selama tiga tahun terakhir, tidak punya SIM. (1) | Bapak _____, laki-laki, 34, datang ke negeri ini tahun 2007, memiliki pengetahuan tentang bahasa setempat yang terbatas, punya izin tinggal dan ijin kerja yang sah, pendidikan SMA, pernah bekerja di perusahaan lokal yang bergerak di bidang pengembangan usaha selama tiga tahun terakhir, punya jaringan pelanggan yang baik |
| Nona _____, perempuan, 23, belum menikah, transmigrasi ke provinsi ini tahun 2008, memiliki pengetahuan tentang bahasa setempat yang terbatas, tidak punya izin tinggal atau ijin kerja yang sah, tidak punya SIM. (3)                                                          | Ibu _____, perempuan, 28, warga setempat, BA di bidang terkait, lima tahun pengalaman di bidang terkait; sudah menikah, punya 1 anak usia tiga tahun yang perlu dijemput dari TK pada hari kerja sebelum jam 19:00; suaminya sering kerja lembur. (4)                                                                             |
| Ibu _____, perempuan, 30, warga lokal, MBA, punya pengalaman terkait selama bertahun-tahun, cerai, punya satu anak yang harus dijemput dari SD sebelum jam 19.00 setiap hari, punya SIM. (5)                                                                                    | Ibu _____, perempuan, 29, warga lokal, sudah menikah, tidak punya anak, S1 dan pengalaman lima tahun, suami bekerja di luar kota, punya ibu mertua yang lumpuh dan harus dirawat, pembantu pulang jam 19:00. (6)                                                                                                                  |
| Bapak _____, laki-laki, 29, belum menikah, warga lokal, S1 di bidang pemasaran, fasih berbahasa lokal, tinggal bersama ibu yang menyandang disabilitas dan diasuh pembantu sampai jam 18:00 setiap hari, punya SIM. (7)                                                         | Nona _____, perempuan, 26, warga lokal, belum menikah, S1 di bidang terkait, pernah bekerja tiga tahun di bagian penjualan untuk sebuah perusahaan, mampu berbicara bahasa lokal, tinggal bersama orang tua, punya SIM. (8)                                                                                                       |
| Nona _____, perempuan, 25, belum menikah, warga lokal, S1 perdagangan, sedikit cacat pada kaki kiri. (9)                                                                                                                                                                        | Bapak _____, laki-laki, 30, punya izin tinggal dan ijin kerja yang sah, mampu berbicara bahasa lokal, S1 bidang terkait, tiga tahun pengalaman kerja, cerai, tinggal bersama anak perempuannya yang masih duduk di bangku SD dan diasuh pembantu sampai jam 19:00, tidak punya SIM. (10)                                          |
| Bapak _____, laki-laki, 30, punya izin tinggal dan ijin kerja yang sah, mampu berbicara bahasa lokal, berpengalaman di bidang terkait selama lima tahun, punya SIM. (11)                                                                                                        | Ibu _____, perempuan, 28, punya izin tinggal dan ijin kerja yang sah, mampu berbicara bahasa lokal, S1 bidang bisnis, berpengalaman di bidang terkait selama tiga tahun, sudah menikah, suami sangat sibuk, dan tidak mau ia sering bepergian. (12)                                                                               |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <u>Bapak</u> _____, laki-laki, 30, bujangan, punya izin tinggal dan ijin kerja yang sah, mampu berbicara bahasa lokal, S1 di bidang manajemen bisnis, berpengalaman di bidang bisnis selama lima tahun, tidak punya tanggung jawab keluarga dan bersedia bepergian secara teratur, tidak punya SIM. (13) | <u>Ibu</u> _____, perempuan, 28, belum menikah, punya izin tinggal dan ijin kerja yang sah, mampu berbicara bahasa lokal, MBA, tiga tahun pengalaman sebagai asisten bisnis di perusahaan asing, punya SIM. (14)                                                                                                                          |
| <u>Bapak</u> _____, laki-laki, 28, punya izin tinggal dan ijin kerja yang sah, mampu berbicara bahasa lokal, MBA, lima tahun pengalaman di bidang terkait, cerai, punya 1 anak yang perlu dijemput sebelum jam 19:00 setiap hari, punya SIM. (15)                                                        | <u>Bapak</u> _____, laki-laki, 33, S1, datang ke negeri ini tahun 2007, tidak punya izin tinggal dan ijin kerja yang sah, lima tahun pengalaman di bidang terkait, punya SIM. (16)                                                                                                                                                        |
| <u>Bapak</u> _____, laki-laki, 28, mampu berbicara bahasa lokal, punya izin tinggal dan ijin kerja yang sah, gelar, empat tahun pengalaman di bidang terkait, sudah menikah, punya bayi 6 bulan, tinggal bersama orangtua, istri baru kembali kerja setelah cuti melahirkan, tidak punya SIM. (17)       | <u>Ibu</u> _____, perempuan, 30, mampu berbicara bahasa lokal, punya izin tinggal dan ijin kerja yang sah, S2, empat tahun pengalaman di bidang terkait, sudah menikah, punya bayi 5 bulan, tidak punya SIM. (18)                                                                                                                         |
| <u>Ibu</u> _____, perempuan, 29, mampu berbicara bahasa lokal, sudah menikah, punya izin tinggal dan ijin kerja yang sah, tidak punya anak, S1 di bidang terkait, 6 tahun pengalaman di bidang terkait, suami bekerja di luar negeri, tidak punya SIM. (19)                                              | <u>Bapak</u> _____, laki-laki, 27, datang ke negeri ini tahun 2006, punya izin tinggal dan ijin kerja yang sah,, memiliki pengetahuan tentang bahasa setempat yang terbatas, belum menikah, baru memperoleh gelar MBA, S1 di bidang kebersihan makanan, bekerja di bagian teknis untuk perusahaan pangan sejak lulus MBA, punya SIM. (20) |
| <u>Bapak</u> _____, laki-laki, 28, warga lokal, 6 tahun pengalaman di bidang terkait, bukan S1, sudah menikah, punya anak 5 tahun yang perlu dijemput dari TK setiap hari, istri sibuk dan tidak mau bila ia bekerja lembur atau sering pergi ke luar kota, punya SIM. (21)                              | <u>Bapak</u> _____, laki-laki, 27, punya izin tinggal dan ijin kerja yang sah, mampu berbicara bahasa lokal, S1 di bidang terkait, 5 tahun pengalaman di bidang terkait, 156 cm, tidak punya SIM. (22)                                                                                                                                    |
| <u>Ibu</u> _____, perempuan, 33, mampu berbicara bahasa lokal, tidak punya izin tinggal dan ijin kerja yang sah, S1 di bidang terkait, 5 tahun pengalaman di bidang terkait, sudah menikah, tidak punya anak, tidak punya SIM. (23)                                                                      | <u>Bapak</u> _____, laki-laki, 34, punya izin tinggal dan ijin kerja yang sah, mampu berbicara bahasa lokal, S1 di bidang terkait, 5 tahun pengalaman dalam bisnis, sudah menikah, tidak punya anak, tidak punya SIM. (24)                                                                                                                |

|                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <u>Bapak</u> _____, laki-laki, 27, punya kartu penduduk dan ijin kerja yang sah, mampu berbicara bahasa lokal, sudah menikah tidak punya anak, S1 di bidang terkait, 5 tahun pengalaman di bidang terkait, punya SIM. (25)     | <u>Nona</u> _____, perempuan, 28, belum menikah, mampu berbicara bahasa lokal, punya izin tinggal dan ijin kerja yang sah, MBA, 3 tahun pengalaman di bidang terkait, tinggal bersama kakak cacat yang butuh perawatan, pembantu bekerja dari jam 8 pagi sampai 7 malam. (26)                                      |
| <u>Bapak</u> _____, laki-laki, 40, mampu berbicara bahasa lokal, punya izin tinggal dan ijin kerja yang sah, sudah menikah, S1, punya pengalaman terkait, punya SIM. (27).                                                     | <u>Bapak</u> _____, laki-laki, 26, belum nikah, punya izin tinggal dan ijin kerja yang sah, datang ke negeri ini tahun 2009, memiliki pengetahuan tentang bahasa setempat yang terbatas, S1 di bidang terkait, 5 tahun pengalaman di bidang terkait, tidak punya SIM. (28)                                         |
| <u>Nona</u> _____, perempuan, 38, warga lokal, belum nikah, S1 di bidang terkait, memiliki pengalaman di bidang terkait selama bertahun-tahun, punya SIM. (29)                                                                 | <u>Bapak</u> _____, laki-laki, 29, warga lokal, S2 di bidang terkait, belum nikah, 4 tahun pengalaman di bidang terkait, anak satu-satunya dalam keluarga, ayahnya lumpuh dan butuh perawatan sehari-hari, pembantu pulang jam 19:00, tidak punya SIM. (30)                                                        |
| <u>Bapak</u> _____, laki-laki, 26, punya izin tinggal dan ijin kerja yang sah, mampu berbicara bahasa lokal, belum nikah, S1 di bidang terkait, 5 tahun pengalaman di bidang terkait, bibir sumbing, punya SIM. (31)           | <u>Bapak</u> _____, laki-laki, 29, warga lokal, sudah menikah, S1 di bidang terkait, 5 tahun pengalaman di bidang terkait, anak perlu dijemput dari TK sebelum 19:00, istri selesai bekerja jam 20:00. (32)                                                                                                        |
| <u>Nona</u> _____, perempuan, 28, warga lokal, sudah menikah, S2 di bidang terkait, 4 tahun pengalaman di bidang terkait, punya bayi 6 bulan, tidak tinggal bersama orangtua, pembantu pulang jam 18:00, tidak punya SIM. (33) | <u>Nona</u> _____, perempuan, 26, MBA, mampu berbicara bahasa lokal, punya izin tinggal dan ijin kerja yang sah, belum nikah, S1 di bidang terkait, 5 tahun pengalaman di bidang terkait, bibir sumbing, punya SIM. (34)                                                                                           |
| <u>Ibu</u> _____, perempuan, 28, warga lokal, MBA, 4 tahun pengalaman di bidang terkait, cerai, punya seorang anak yang perlu dijemput dari TK sebelum 19:00 setiap hari kerja, punya SIM. (35)                                | <u>Nona</u> _____, perempuan, 30, belum nikah, datang ke negeri ini tahun 2008, memiliki pengetahuan bahasa lokal secara terbatas, punya izin tinggal dan ijin kerja yang sah, diploma perguruan tinggi di bidang terkait, pernah bekerja di perusahaan perdagangan selama 3 tahun terakhir, tidak punya SIM. (36) |
| <u>Bapak</u> _____, laki-laki, 38, mampu berbicara bahasa lokal, punya izin tinggal dan ijin kerja yang sah, belum nikah, diploma dari perguruan tinggi, punya pengalaman terkait selama beberapa tahun, punya SIM. (37)       | <u>Bapak</u> _____, laki-laki, 30, warga lokal, S1 di bidang terkait, 2 tahun pengalaman di bidang terkait, cerai, tinggal bersama seorang anak laki-laki yang masih SD, pembantu pulang jam 19:00, tidak punya SIM. (38)                                                                                          |

## Latihan 8. Aturan permainan: permainan peran<sup>5</sup>

### Instruksi untuk pelatih



**Tujuan** – Untuk merasakan kekuasaan dan keadaan tanpa daya, dan membahas diskriminasi atas dasar asal muasal.



**Waktu** – 30 menit



**Pengaturan kursi** – Berikan ruang di dalam kelas di mana peserta dapat bergerak bebas di dalam kelas selama langkah 1 dan duduk dalam pleno selama langkah 2.



**Materi dan persiapan pelatihan** – Persiapkan beberapa label atau lencana dalam dua warna yang berbeda (yaitu hijau dan kuning) untuk semua peserta. Tulis aturan permainan untuk masing-masing kelompok warna pada kertas *flipchart*.



### Langkah

#### Langkah 1. Permainan peran - 20 menit

- Secara acak, berikan label hijau atau kuning ke setiap peserta dan mintalah mereka memakai label tersebut selama permainan berlangsung. Beritahukan peserta bahwa dalam permainan ini, mereka harus berperilaku sesuai ketentuan yang dibuat untuk warna label mereka.
- Gantung *flipchart* yang berisi aturan permainan di dinding di lokasi yang dapat dilihat peserta saat bergerak di sekitar ruang pelatihan, dan sebutkan aturan permainan:

#### **Peserta dengan label hijau:**

- Tidak boleh duduk di kursi atau minum apa saja
- Tidak boleh berkumpul di satu tempat bersama lebih dari satu orang lain
- Tidak boleh menolak untuk mematuhi “kuning”, atau membantah
- Tidak boleh berbicara dengan “kuning” kecuali bila disuruh.

#### **Peserta dengan label kuning:**

- Boleh duduk di kursi dan minum apa saja
- Boleh bergabung dengan orang lain secara bebas
- Boleh memberi perintah ke peserta “hijau”
- Boleh berbicara dengan siapa saja di dalam kelas secara bebas.

<sup>5</sup> Dikutip dari ILO: *The labour dimension of corporate social responsibility: from principles to practice, Module 4 Promoting equality and diversity in workplace* (Turin, International Training Centre, 2007).

- Mulailah permainan peran dan mintalah peserta bergerak dan berinteraksi dengan satu sama lain sesuai aturan permainan. Selama latihan, monitor perilaku “hijau” dan “kuning” dan catat perbedaan yang ada (misalnya menguasai – patuh, suara lantang – diam, sombong – rasa tidak aman).
- Setelah 10-15 menit, hentikan permainan dan mintalah peserta kembali duduk.

## **Langkah 2. Diskusi - 10 menit**

- Tanyakan peserta bagaimana pendapat mereka tentang permainan ini dan apa yang mereka pelajari. Sebagai contoh, ajukan pertanyaan-pertanyaan berikut ini:
  - Bagaimana perasaan Anda sebagai pemain “kuning” atau “hijau”?
  - Hal terbaik/terburuk apa yang Anda alami sebagai pemain “hijau” atau “kuning”?
  - Apa pendapat Anda tentang peraturan ini?
- Secara singkat, beritahukan hasil pengamatan Anda sendiri tentang perilaku pemain “hijau” dan “kuning” selama latihan dengan kelompok ini.
- Beritahukan kepada peserta tujuan dari latihan ini. Jelaskan bahwa di banyak Negara, masyarakat yang berasal dari asal muasal tertentu, misalnya kelompok sosial, kasta atau kelas tertentu mungkin diperlakukan secara berbeda dalam kehidupan ini, baik di sekolah, pelatihan, tempat kerja maupun dalam kegiatan sosial dan ekonomi yang lain. Dalam latihan ini, peserta mengalami perasaan sebagai mereka dari kalangan atas (“kuning”) atau kalangan bawah (“hijau”). Mintalah peserta untuk memberikan komentar lebih lanjut tentang latihan. Tanyakan juga apakah perbedaan ini juga terjadi di lingkungan mereka. Mintalah peserta untuk berbagi pendapat mereka dan fasilitasi diskusi.
- Akhiri diskusi dengan memberikan pernyataan berikut ini:
  - Di banyak negara, masyarakat diberi “label” sesuai asal muasal mereka, yaitu berdasarkan kelompok sosial, kasta atau kelas mereka. Secara umum, masyarakat diperlakukan secara berbeda tergantung asal muasal mereka. Masyarakat dari kelompok sosial “bawah” menghadapi berbagai jenis prasangka dan diskriminasi dalam kehidupan dan pekerjaan mereka. Mereka sering tidak diberi kesempatan dan perlakuan yang adil, kadang-kadang dikarenakan oleh prasangka atau anggapan dari masyarakat mayoritas, atau dikarenakan oleh undang-undang atau peraturan lain yang ditetapkan masyarakat.
  - Konvensi ILO No. 111 melarang adanya diskriminasi atas dasar asal muasal dan mewajibkan negara-negara yang sudah meratifikasi konvensi ini untuk mengambil langkah aktif dalam mempromosikan kesempatan dan perlakuan adil dalam hal pekerjaan dan jabatan untuk semua pekerja, tanpa memandang asal muasal mereka.
  - Sebagian besar negara di Asia punya beberapa bentuk stratifikasi sosial berdasarkan asal muasal. Bentuk yang paling nyata dari diskriminasi atas dasar asal muasal adalah sistem kasta di India. Contoh lain adalah situasi Burakumin di Jepang dan sistem pendaftaran keluarga di Cina yang menggolongkan masyarakat sebagai “penduduk desa” atau “penduduk kota”.
  - Untuk mengatasi diskriminasi dan mempromosikan kesetaraan, kita perlu mengetahui efek diskriminasi atas dasar asal muasal dan mengambil langkah aktif dalam menghapus undang-undang, peraturan dan praktik diskriminatif serta mempromosikan kesempatan dan perlakuan adil untuk semua orang.

## Latihan 9. Permainan berjalan dengan mata tertutup

### Instruksi untuk pelatih



**Tujuan** – Untuk mengetahui bagaimana rasanya menjadi seorang yang memiliki kekurangan, menjalin rasa hormat dan percaya terhadap orang lain yang memiliki kekurangan maupun yang tidak memiliki kekurangan, serta memperoleh pemahaman tentang kemampuan seseorang tanpa memandang ketidakmampuan atau kondisi kesehatan mereka.



**Waktu** – 30-40 menit



**Pengaturan kursi** – Latihan ini sebaiknya diadakan di luar kelas yaitu di sebuah lokasi yang luas dan dilengkapi berbagai rintangan di sepanjang jalan, contohnya di luar ruangan, atau dua lantai atau lebih dalam sebuah bangunan.



### Materi dan persiapan pelatihan

- Pilih rute jalan yang cocok dan aman di lokasi pelatihan atau di luar ruangan. Pasang tanda rute di sepanjang jalan, agar “pemandu” dapat melihat jalan mana yang akan ditempuh. Buat peta jalan pada kertas *flipchart* yang dapat diperlihatkan kepada pemandu saat menjelaskan tentang prosedur dan aturan permainan sebelum mulai berjalan.
- Mintalah peserta untuk membawa penutup mata, seperti syal untuk digunakan selama sesi berlangsung (satu penutup untuk masing-masing pasangan).



### Langkah

#### Langkah 1: Permainan berjalan dengan mata tertutup (20 menit)

- Secara singkat beritahukan tujuan latihan kepada peserta. Jelaskan aturan latihan.
  - Mintalah semua peserta memilih satu pasangan. Jelaskan bahwa salah satu dari mereka akan menjadi “pemandu” sedangkan yang satu lagi ditutup matanya dan menjadi “orang buta.” Setelah putaran pertama, “pemandu” dan “orang buta” berganti tempat.
  - Selama permainan, hanya orang buta yang boleh berbicara. Pemandu hanya dapat menggunakan gerak tubuh untuk membantu orang buta sampai ke garis akhir. Pemandu harus memastikan keamanan dan keselamatan pasangannya.
- Mulailah latihan. Mintalah pemandu untuk membantu menutup mata pasangannya serta membantu pasangannya berjalan melalui rute yang telah ditentukan, melewati semua rintangan dan kembali ke titik awal. Setelah putaran pertama selesai, beritahukan peserta untuk berganti tempat dan berjalan lagi.

## Langkah 2 - Diskusi (10-20 menit)

- Setelah latihan, libatkan peserta dalam diskusi pleno dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan berikut ini:
  - Bagaimana rasanya menjadi orang “buta”? Bagaimana rasanya berjalan di sekitar tanpa mengetahui rutenya?
  - Apakah Anda mempercayai pasangan Anda sewaktu ditutup mata Anda?
  - Bagaimana rasanya menjadi pemandu?
  - Apa yang Anda pelajari dari permainan ini?
- Fasilitasi diskusi dan mintalah peserta memberikan padangan dan perasaannya. Sebagai kesimpulan, akhiri diskusi dengan memberikan pernyataan berikut ini:
  - Latihan ini memberikan gambaran sekilas tentang bagaimana rasanya menjadi orang yang memiliki kekurangan. Latihan ini dapat membantu membangun rasa saling percaya di antara mereka yang memiliki disabilitas maupun tidak, dan membantu mencari cara yang lebih baik dalam memahami kebutuhan penyandang disabilitas dalam interaksi sehari-hari.
  - Latihan ini memberi pengalaman tentang bagaimana panduan yang diberikan orang lain melalui kontak fisik hanya menimbulkan rasa tidak aman bagi orang yang ditutup matanya, sehingga upaya ini menjadi lebih sulit. Oleh karena itu, pemandu perlu mengetahui cara mengurangi ketegangan dan membantu pasangannya yang buta untuk lebih memahami keinginannya melalui bahasa tubuh yang baik. Dengan demikian, pasangan ini dapat saling membantu dan menyelesaikan tugas dengan baik.
  - Selama latihan, interaksi berikut ini terjadi di antara peserta: pada awalnya pasangan yang buta tidak berani mengikuti instruksi pemandu, tapi kemudian mulai mempercayai dan mengikuti arahnya. Di sisi lain, pemandu pada awalnya merasa kurang berdaya saat rekannya yang buta ragu-ragu bekerjasama. Namun kemudian, pasangan ini berhasil mencari cara yang rileks dan berhasil menyelesaikan tugas. Ini menunjukkan bahwa rasa saling percaya adalah pondasi keberhasilan komunikasi antara manusia yang memiliki disabilitas dengan yang tidak. Manusia yang tidak memiliki disabilitas harus lebih sabar dalam memberikan bantuan efektif kepada penyandang disabilitas.
  - Selama latihan ini, sebagian peserta mungkin sudah mengakui bahwa mereka dapat mendengar lebih baik bila mata mereka tertutup. Ini akan membantu dalam menyadari dan mengakui keterampilan dan strategi penyesuaian dari mereka yang cacat atau kondisi kesehatannya kurang baik. Tempat kerja dapat memperoleh manfaat dari adanya kemampuan ini.



Latihan ini juga dapat digunakan untuk melatih penyandang disabilitas menggunakan bahasa tubuh dan fungsi-fungsi pengganti untuk memandu orang lain. Latihan ini dapat meningkatkan kesadaran mereka tentang bagaimana mereka dapat menggunakan bakat dan meningkatkan rasa percaya diri mereka dalam keterampilan dan strategi penyesuaian mereka. Ini akan meningkatkan daya kerja mereka di dunia kerja.

### 2.3 Latihan untuk membahas alasan mendorong kesetaraan

#### Latihan 10. Mengapa kesetaraan itu baik untuk manusia, usaha dan masyarakat?

##### Instruksi untuk pelatih



**Tujuan** – Untuk menganalisa dampak diskriminasi terhadap perasaan seseorang, dan manfaat dari kesetaraan dan dampak diskriminasi terhadap masyarakat dan usaha.



**Waktu** – 30-40 menit



**Materi dan persiapan pelatihan** –Persiapkan kertas *flipchart* dan spidol untuk semua kelompok. Gunakan presentasi slides *Diskriminasi dan kesetaraan: 3. Mengapa kesetaraan itu penting untuk manusia, masyarakat dan bisnis?* untuk memberi butir-butir kesimpulan pada Langkah 3.



##### Langkah

##### Langkah 1 – Refleksi dampak negatif diskriminasi (10 menit)

- Mintalah seorang sukarelawan untuk membaca dengan suara keras surat yang dikirim seorang pelajar kepada Prof. Cai Dingjian pada **Selebaran**.
- Setelah selesai, tanyalah peserta bagaimana perasaan mereka setelah mendengarkan isi surat tersebut. Mintalah beberapa komentar dari peserta, dan diakhiri dengan memberikan penekanan bahwa diskriminasi merusak martabat dan kebahagiaan manusia. Diskriminasi tidak adil, tidak sah dan menyia-nyiakan sumber daya manusia.

##### Langkah 2 – Kerja kelompok (10 menit)

- Perkenalkan tujuan latihan.
- Perlihatkan *flipchart* atau *slide power point* dengan pertanyaan-pertanyaan berikut ini:
  - Pertanyaan A: Kesetaraan: Apa manfaatnya untuk usaha?
  - Pertanyaan B: Kesetaraan: Apa manfaatnya untuk masyarakat?
- Bagi peserta menjadi beberapa kelompok kecil. Mintalah separuh kelompok untuk membahas pertanyaan A dan separuh lagi untuk membahas pertanyaan B. Masing-masing kelompok harus mempersiapkan presentasi pada flip chart, dan memilih pembicara untuk menyampaikannya dalam pleno. Berikan kelompok-kelompok ini maksimal 10 menit untuk melakukan diskusi, sesuai kebutuhan.

### Langkah 3 – Diskusi pleno (10-20 menit)

- Mintalah masing-masing kelompok untuk menyampaikan pandangan mereka.
- Fasilitasi diskusi dengan memberi tekanan pada butir-butir penting yang diajukan peserta. Mintalah peserta untuk memberikan pendapat mereka tentang hambatan utama dalam mewujudkan kesetaraan di tengah masyarakat, dan apa yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut. Berikan motivasi kepada peserta untuk membahas contoh-contoh yang diperoleh dari kehidupan pekerjaan mereka sendiri.

### Langkah 4 – Membuat kesimpulan tentang butir-butir pembelajaran yang penting (10 menit)

- Akhiri diskusi dengan memberi tekanan bahwa diskriminasi hanya menyia-nyiakan bakat seseorang dan mengulang beberapa butir penting dari diskusi ini.
- Akhiri latihan ini dengan memberi presentasi singkat tentang butir-butir pembelajaran yang penting. Gunakan presentasi **slide** *Diskriminasi dan kesetaraan: 3. Mengapa kesetaraan itu penting untuk manusia, masyarakat, dan usaha?*

#### **Pertanyaan A. Kesetaraan: Apa saja manfaatnya untuk dunia usaha?**

- Peningkatan kesejahteraan dan tingkat kepuasan pekerja
- Peningkatan komitmen, motivasi dan produktivitas pekerja
- Peningkatan kemampuan untuk menarik bakat dan tingkat omset yang lebih rendah
- Pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal: penyesuaian yang lebih baik atas keterampilan/bakat dan tugas/tanggung jawab
- Sumber daya manusia adalah aset terpenting dan daya saing perusahaan terhadap kompetitor
- Diversitas yang lebih besar dapat mendorong inovasi dan kreativitas
- Kepatuhan hukum dan pengelolaan risiko misalnya risiko diadili
- Persetujuan pemegang saham, perlindungan atas nilai merek
- Kepuasan konsumen dan pemangku kepentingan.

#### **Pertanyaan B. Kesetaraan: Mengapa kesetaraan penting untuk masyarakat?**

- Dunia kerja yang inklusif adalah efektif dan produktif
- Perusahaan produktif menciptakan nilai untuk dirinya sendiri, pekerja mereka dan perekonomian nasional secara keseluruhan
- Peluang yang setara di pasar tenaga kerja memberi motivasi kepada masyarakat untuk mengembangkan keterampilan mereka dan mengejar perkembangan mereka sendiri
- Penting untuk pengembangan keterampilan dan sumber daya manusia nasional
- Penting untuk kepuasan pribadi
- Penting untuk memelihara stabilitas sosial
- Diskriminasi institusional dapat menyebabkan risiko ketidakstabilan sosial yang lebih besar
- Diskriminasi dapat menyebabkan frustrasi pribadi yang dapat menimbulkan tindak kekerasan.

### Latihan 10. Mengapa kesetaraan itu baik untuk usaha dan masyarakat?



#### Selebaran

#### Keinginan indah seorang gadis<sup>6</sup>

21:22 23 April 2005

Profesor yang terhormat,

Nama saya Cai Jian. Saya seorang perempuan.<sup>7</sup> Ayah saya tidak suka laki-laki jadi saya berharap bisa seberani dan sekuat laki-laki.

Saya membaca komentar Anda tentang kasus Zhang Xianzhu<sup>8</sup> yang dipublikasikan di internet, dan saya ingin menceritakan kisah pribadi saya.

Saya guru. Saat ini mengajar di sebuah sekolah swasta dan akan segera mengakhiri kontrak tiga tahun. Saya sudah berusaha mencari pekerjaan baru, dengan harapan dapat memperoleh kesempatan yang lebih baik untuk berkembang. Saya sudah melamar sebagai guru di kantor Hexi SMP Jinling di Nanjing, dan sudah berhasil lulus tes tulisan mengajar. Namun, saat pemeriksaan kesehatan sebelum Festival Musim Semi, saya didapati mengidap tiga penyakit “positif”, walaupun hati saya berfungsi normal. Akibatnya lamaran saya akhirnya ditolak.

Perasaan sedih selama dua bulan terakhir ini saya curahkan melalui surat ini. Akhir-akhir ini saya merasa syaraf saya melemah, capai, pusing and sangat khawatir. Jinling, Jinling, Jinling, kata ini menghantui pikiran saya setiap kali bangun, tidur atau separuh bangun dan separuh tidur. Saya sudah belajar keras, berharap banyak dapat memperoleh pekerjaan dan menikmati kebahagiaan hidup!

Saya ingin sekali bekerja di Jinling. Pasti sangat menyenangkan! Saya ingin mempersiapkan kelas saya baik-baik. Saya ingin punya banyak kesempatan untuk belajar dan berkembang, dan menjadi guru yang terkenal. Saya suka Nanjing, mungkin saya akan menemukan kehidupan yang lebih baik di sana, dan kita dapat pergi belanja dan bermain bola bersama. Saya akan mengundang orangtua saya dan bersama-sama mengunjungi Danau Mochou, Gunung Purple dan Mausoleum Dr Sun Yat-Sen. Ayah saya tentu akan bangga, dan ibu saya akan cepat sembuh dari sakitnya.

Saya nyaris meraih kebahagiaan.

Tolong berikan nasehat. Saya tidak mau mengajukan gugatan, bukan karena saya pribadi, tapi karena orangtua saya tidak mampu menerima tekanan. Saya telah bertemu dengan banyak orang yang punya pengalaman serupa melalui forum *on-line* bbs "In the Hepatitis-B camp". Tolong perhatikan kami.

---

<sup>6</sup> D Cai: Unpublished Training Materials (Beijing, 2009)

<sup>7</sup> Nama perempuan berarti ‘pedang’ dalam bahasa China, dan biasanya diberikan kepada anak laki-laki.

<sup>8</sup> Zhang adalah penggugat dalam kasus pertama di China yang terkait dengan diskriminasi Hepatitis B. Zhang menggugat Kantor Sumber daya Manusia di kota Wuhu, Provinsi Anhui setelah ditolak menjadi pegawai negeri karena status HBV nya, walaupun ia berperingkat no. 1 dalam ujian tertulis.

## 2.4 Latihan untuk menyebarkan informasi dasar tentang disabilitas, kondisi kesehatan dan penyebaran HIV

### Latihan 11. Disabilitas dan kemampuan

#### Instruksi untuk pelatih



**Tujuan** – Mengakui bahwa penyandang disabilitas memiliki kemampuan dan dapat menjadi anggota tenaga kerja yang produktif dan menggambarkan perlunya perubahan dari pendekatan amal dan medis menjadi pendekatan sosial kepada penyandang disabilitas.



**Waktu** – 10 - 20 menit



**Materi dan persiapan pelatihan** – Pilih gambar penyandang disabilitas yang terkenal dari internet atau majalah. Beberapa saran mengenai orang-orang tersebut ada di dalam *handout*. Sangatlah disarankan untuk menambahkan gambar-gambar orang terkenal di negara Anda, dan buatlah gambar-gambar itu menjadi presentasi dalam bentuk *slide*, atau gunting dan tempelkanlah untuk ditunjukkan kepada peserta.



#### Langkah

- Beritahukan tujuan latihan kepada peserta. Jelaskan bahwa dalam bahasa Inggris kata “*disabled*” berarti seseorang yang kehilangan “kemampuannya” atau yang “kemampuannya” sudah direnggut. Sebenarnya konsep ini menyesatkan, karena cedera atau ketidakmampuan di salah satu bidang tidak mengambil kemampuan orang tersebut untuk melakukan hal lain. Banyak penyandang disabilitas sangat berbakat dan merupakan bagian dari angkatan kerja yang produktif.
- Perlihatkan gambar pertama kepada peserta. Tanyakan kepada peserta apakah mereka mengenal orang yang ada di dalam gambar. Ambil beberapa tebakan dan biarkan peserta menjelaskan prestasi orang tersebut. Mintalah peserta untuk juga menjelaskan jenis kecacatan yang disandang orang yang ada di dalam gambar tersebut. Tambahkan informasi yang tidak disebutkan peserta, dengan menggunakan **(Lembar) Jawaban** bila perlu. Sebelum beralih ke gambar berikutnya, simpulkan diskusi dengan bertanya kepada peserta apakah orang yang ada di gambar tersebut “mampu” atau “tidak”. (Setiap orang biasanya akan setuju orang yang ada di dalam gambar tersebut “mampu”.)
- Ulangi prosedur yang sama dan fasilitasi diskusi tentang semua gambar yang ada. Untuk setiap gambar, selalu akhiri diskusi dengan menanyakan apakah orang yang ada di dalam gambar tersebut “mampu” atau “tidak”.
- Akhiri diskusi dengan memberikan pernyataan-pernyataan berikut ini:
  - Waktu berbicara tentang disabilitas, perlu diingat bahwa cedera atau ketidakmampuan pada satu bidang tidak akan mengganggu kemampuan orang tersebut untuk melakukan hal lain. Sebagian besar penyandang disabilitas adalah sangat “berkemampuan” dan ingin berpartisipasi dalam masyarakat dan

mengembangkan bakat individu mereka seperti halnya orang lain. Penyandang disabilitas hanya butuh sedikit bantuan untuk memastikan mereka dapat memberikan kontribusi mereka untuk mencapai kapasitas penuh. Beberapa contoh bantuan antara lain adalah organ tubuh palsu, alat bantu dengar dan kursi roda.

- Selama 40 tahun terakhir, sudah ada perubahan besar dalam hal pendekatan terhadap penyandang disabilitas dari pendekatan amal dan medis menjadi pendekatan berbasis hak yang diprioritaskan pada kemampuan, diversitas dan hak-hak penyandang disabilitas. Pendekatan sosial yang baru ini difokuskan pada upaya untuk menghapus hambatan melalui akses yang lebih baik untuk membangun lingkungan dan mengatasi diskriminasi, stigma dan perilaku negatif terhadap penyandang disabilitas.

 Sewaktu memberikan butir kesimpulan, lihat *Slide* No. 10 “Pendekatan dan definisi” dalam presentasi *slide: Mengatasi diskriminasi terhadap penyandang disabilitas: Persoalan dan strategi penting*.

 Lihat kotak  : Mengubah pendekatan terhadap penyandang disabilitas: Dari pendekatan amal ke pendekatan inklusif di tempat kerja, pada Bab 3, Bagian 2.1 Kebijakan Nasional dalam *Panduan Kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja di Asia* untuk memperoleh informasi lebih lanjut.

## Latihan 11. Disabilitas dan kemampuan



### Selebaran. Jawaban<sup>9</sup>

1. Stevie Wonder
  - Penyanyi, penulis lagu dan multi-instrumentalis, produser rekaman dan aktivis Amerika.
  - Stevie Wonder buta setelah lahir. Namun, kebutaannya tidak membuatnya patah semangat dalam mendedikasikan dirinya untuk musik, dan ia menandatangani kontrak rekaman dengan Motown Records pada usia 7 tahun.
  - Stevie Wonder telah berhasil merekam lebih dari 30 *top ten hit* di AS dan menerima 22 penghargaan Grammy Awards. Sebagian lagu terkenalnya antara lain adalah “I just called to say I love you” dan “You are the sunshine of my life”.
2. Steven Hawking
  - Ahli fisika teoritis dan kromologi Inggris. Ia adalah profesor matematika di Universitas Cambridge selama 30 tahun (1979-2009). Bidang keahlian khususnya antara lain adalah kosmologi, gravitasi dan lobang hitam (*black holes*)
  - Steven Hawking mengidap penyakit *motor neurone* yang sangat jarang yang disebut ALS, yang membuatnya nyaris lumpuh total selama bertahun-tahun.
3. Marlee Matlin
  - Aktris Amerika. Ia telah memenangkan penghargaan Academy Award (Oscar) untuk kategori Aktris Terbaik dalam peran utama di usia 21 tahun atas perannya dalam film “Children of a lesser god” (1986). Ia adalah perempuan termuda dan satu-satunya aktris tuna rungu yang berhasil memenangkan penghargaan ini.
  - Marlee Matlin menderita tuna rungu sejak usia 18 bulan.
  - Marlee Matlin juga seorang aktivis dan advokat hak-hak penyandang disabilitas. Ia bekerjasama dengan ILO dalam mempromosikan kesempatan kerja yang adil bagi penyandang disabilitas.
4. Gus Dur (Abdurrahman Wahid)
  - Presiden Indonesia (1999-2001), juga disebut “guru bangsa” dan “bapak pluralitas”.
  - Gus Dur mengalami gangguan mata dan praktis buta di akhir hidupnya.
5. Sinta Nuriyah Wahid
  - Istri Gus Dur, ibu Negara Indonesia (1999-2001) adalah advokat hak-hak perempuan dan pendukung kelompok-kelompok marginal.
  - Sinta Nuriyah Wahid menggunakan kursi roda.
6. Deng Xiaoping
  - Seorang politisi pemimpin Partai Komunis Cina. Ia mulai melakukan proses reformasi ekonomi di Cina yang kemudian dikenal sebagai ‘ekonomi pasar sosialis’. Saat kepemimpinannya, Cina berkembang menjadi salah satu negara dengan perekonomian yang berkembang paling pesat di dunia selama 30 tahun lebih dan standard kehidupan ratusan juta rakyat Cina pun meningkat
  - Deng Xiaoping bertinggi badan hanya 150cm. Pada masa Cina sekarang, Deng tidak akan pernah bisa memenuhi persyaratan tinggi badan dan tidak akan bisa menjadi pegawai negeri.

<sup>9</sup> Wikipedia: “Stevie Wonder”, “Steven Hawking”, “Marlee Matlin”, “Abdurrahman Wahid”, “Sinta Nuriyah”, “Deng Xiaoping”, “Ngarmphan Vejajiva”, “Oscar Pistorius”, (diakses 18 Okt 2011). Laman Thailand DAISY Consortium, (diakses 18 Okt. 2011); Viet Newspaper, 26 Jan 2010 (Hanoi)

7. Chau Hoang Tuyet Loan
  - Atlet perempuan dan angkat besi dari Vietnam. Memenangkan medali Emas pada ParaGames ASEAN tahun 2010 dan medali perak dalam Pertandingan Angkat Besi Dunia di Busan (Republik Korea)
  - Ia lahir dengan penyakit yang serius sehingga otot kakinya menyusut. Kini ia menggunakan kursi roda.
8. Ngarmphan “Jane” Vejajiva
  - Ia adalah seorang novelis dan penerjemah dari Thailand. Novelnya “Happiness of Kati” memenangkan Penghargaan South-East Asia Write, penghargaan sastra paling bergengsi di wilayah ini pada tahun 2006 dan menjadi bestseller internasional.
  - Ia mengalami cerebral palsy (CP) sejak lahir dan menggunakan kursi roda. Karena sulit bergerak, ia merasa nyaman membaca dan menulis sejak kecil, yang membawanya belajar bahasa dan menjadi penerjemah dan penulis.
9. Monthian Buntan
  - Senator pada DPR Thailand, Presiden Asosiasi Tuna Netra Thailand. Monthian Buntan merupakan advokat bagi hak-hak penyandang disabilitas. Ia berkontribusi besar dalam pembuatan Konvensi PBB mengenai Hak Para Penyandang Disabilitas (2006) dan dalam Pertemuan Dunia mengenai Masyarakat Informasi (WSIS, 2003) Ia berupaya dalam menjadikan teknologi informasi dan komunikasi dapat diakses oleh semua orang termasuk tuna netra.
  - Ia lahir dalam keadaan buta di desa kecil di Phrai, kurang lebih 500 km dari Bangkok.
10. Oscar Pistorius, “Blade Runner”
  - Atlet Paralympic Afrika Selatan. Ia berhasil memperoleh tiga medali emas dalam lomba Paralympik Beijing 2008 (100m, 200m dan 400m).
  - Oscar Pistorius dilahirkan tanpa tulang kaki sebelah bawah (fibulae), dan kaki bagian bawahnya diamputasi pada usia 11 bulan.
  - Oscar Pistorius lari menggunakan organ palsu yang terbuat dari fiber karbon. Sebenarnya, ia mampu berlari begitu cepat sehingga organ palsunya menimbulkan klaim bahwa ia menggunakan organ palsunya secara tidak adil bagi pelari normal. Klaim ini diajukan ke Federasi Atletik Internasional (IAAF), yang memutuskan bahwa Pistorius tidak berhak mengikuti lomba bagi pelari normal. Keputusan kemudian ditolak Pengadilan Arbitrase untuk Olahraga tahun 2008.
  - Gambar Oscar Pistorius saat masih kanak-kanak memperlihatkan Oscar Pistorius sebagai anak kecil yang sedang tersenyum bahagia tanpa menghiraukan kakinya yang diamputasi. Gambar ini secara jelas menggambarkan bahwa kita perlu mendorong anak-anak untuk mengembangkan diri mereka dari usia muda dalam segala bidang yang mereka sukai. Setiap orang dapat memperoleh prestasi besar di bidang yang menjadi minat mereka, bila diberi kesempatan yang adil untuk berpartisipasi dan mengembangkan potensinya.

## Latihan 12. Kuis dan diskusi tentang HIV

### Instruksi untuk pelatih



**Tujuan** – Untuk menyebarkan informasi yang benar tentang jalur transmisi dan non-transmisi HIV dan Virus Hepatitis-B (HBV) dan untuk membahas stigma dan diskriminasi atas dasar kondisi kesehatan



**Waktu** – 40 menit



**Pengaturan kursi** – Pastikan semua peserta pada posisi yang tepat sehingga mereka dapat dengan jelas menonton dan mendengarkan film. Teks di bawah film dapat ditampilkan agar peserta yang memiliki gangguan pendengaran dapat melihatnya



**Materi dan persiapan pelatihan** – Gunakan presentasi **slides** yang disediakan untuk latihan ini dan film “*Hometown Fellows*” pada video DVD (6-7 menit).<sup>10</sup> Persiapkan perangkat keras yang dibutuhkan untuk menampilkan slide dan film tersebut.



**Langkah:**

### Langkah 1 – Kuis – 20 menit

- Beritahukan tujuan latihan ini kepada peserta. Tampilkan **Slides 1-13** yang berisi gambar yang memperlihatkan jalur transmisi dan non-transmisi HIV dan HBV satu per satu, dan tanyakan peserta apakah HIV dan HBV dapat menular melalui kontak yang digambarkan dalam tayangan tersebut. Ambil beberapa dugaan dan penjelasan dari peserta tentang masing-masing gambar, dan betulkan setiap kesalahfahaman dengan menggunakan **(Selebaran) Jawaban**, bila perlu.
- Dalam kesimpulan, perlihatkan dua slide terakhir yang berisi ringkasan cara-cara yang dapat dan tidak dapat menularkan HIV dan HBV. Fasilitasi diskusi selanjutnya dan jawab bila ada pertanyaan. Distribusikan **Selebaran** kepada peserta.

### Langkah 2 - Film dan diskusi – 20 menit

- Menonton film “*Hometown Fellows*”.
- Mintalah peserta untuk memberikan pendapat tentang film tersebut. Coba dapatkan beberapa respons positif dan negatif, tapi jangan dipaksakan. Tidak ada jawaban benar atau salah. Pastikan Anda menghormati perbedaan pendapat.

<sup>10</sup> Film “*Hometown Fellows*” diproduksi tahun 2008 oleh Program Pendidikan ILO HIV/AIDS di Tempat Kerja di Cina bekerjasama dengan Departemen Sumber daya Manusia dan Jaminan Sosial (MOHRSS), China dan Konfederasi Pengusaha China (CEC).

- Setelah memperoleh beberapa tanggapan, tanyakan kepada peserta apa saja butir-butir pembelajaran yang penting dari film ini. Ambil beberapa komentar dari peserta dan fasilitasi diskusi dengan meminta mereka memberi tanggapan atas pandangan orang lain.
- Jika tidak ada lagi hal-hal baru yang muncul dari diskusi ini, simpulkan bahwa dalam film ini, ada tiga butir yang sangat penting dalam memerangi diskriminasi terhadap HIV:
  1. Tidak perlu khawatir dengan penularan HIV di tempat kerja, karena HIV tidak dapat ditularkan melalui kontak biasa sehari-hari, seperti sentuhan, makan bersama, cuci muka, dan lain-lain. HIV ditularkan hanya melalui hubungan seks yang tidak aman dengan seorang teman yang sudah terjangkit penyakit ini serta transfusi atau pertukaran darah yang sudah terinfeksi.
  2. Orang yang hidup dengan HIV adalah tenaga kerja yang produktif. Berkat semakin banyaknya terapi antiretroviral, penyidap HIV-positif biasanya tidak atau hanya sedikit yang kehilangan kapasitas fungsionalnya dan dapat terus memberikan kontribusi mereka dalam pasar tenaga kerja. Mereka mungkin tidak mengalami gejala apa-apa dan dapat hidup sehat dan produktif selama jangka waktu yang lama.
  3. Salah satu diskriminasi terberat yang dihadapi orang yang hidup dengan HIV adalah “dijauhi” oleh sesama pekerja. Alasan penolakan oleh sesama pekerja adalah karena takut terinfeksi, prasangka buruk dan pemahaman yang salah tentang jalur penularan HIV.
- Tekankan bahwa penyebaran informasi yang benar tentang jalur transmisi dan non-transmisi HIV dan HBV adalah hal yang penting untuk mengatasi rasa takut dan memerangi stigma dan diskriminasi terhadap pekerja yang mengidap penyakit menular.
- Akhiri diskusi ini dengan mengingatkan bahwa infeksi HBV dan Hepatitis-B dapat dicegah secara efektif melalui vaksinasi. Jika belum ada obat untuk HIV, terapi antiretroviral telah berhasil mengubah prognosa pasien yang terjangkit HIV. Tes dan konseling HIV secara sukarela perlu digiatkan dan didukung, karena deteksi awal dapat membantu efektivitas perawatan terhadap penyakit ini.

## Latihan 12. Kuis dan diskusi tentang HIV



### Selebaran

#### Jawaban<sup>11</sup>

1. Tidak, HIV dan HBV tidak dapat menular melalui jabat tangan atau menyentuh seseorang.
2. Ya, HIV dan HBV dapat menular melalui hubungan seks yang tidak aman dengan pasangan yang sudah terinfeksi. Penularan ini dapat dicegah menggunakan kondom.
3. Tidak, HIV dan HBV tidak dapat menular bila menggunakan telepon yang sama atau peralatan lain di tempat kerja. HIV tidak dapat bereproduksi atau hidup di ruangan terbuka, jadi penularan melalui lingkungan tidak mungkin terjadi.
4. Tidak, HIV dan HBV tidak dapat menular melalui ciuman dengan mulut terbuka, kecuali bila pasangan tersebut memiliki radang besar di dalam mulut mereka atau pendarahan gusi yang besar. Saliva tidak mengandung virus, tapi hanya ada dalam jumlah yang sangat kecil sehingga tidak dapat menimbulkan infeksi.
5. Ya, transfusi darah yang terinfeksi dapat menyebabkan infeksi HBV atau HIV. Dewasa ini, di negara-negara Asia Timur dan Tenggara sebagian besar darah yang digunakan untuk transfusi sudah diuji HIV dan HBV.
6. Tidak, HIV dan HBV tidak dapat tertular melalui gigitan nyamuk. Walaupun virus masuk ke dalam nyamuk atau serangga penggigit atau penghisap lainnya, namun serangga tidak akan terinfeksi dan tidak dapat menularkan HIV ke orang yang ia hisap atau gigit.
7. Ya, menggunakan alat suntik yang sudah terinfeksi adalah cara yang sangat efisien untuk menularkan HIV dan HBV. Pengguna narkoba suntik adalah kelompok masyarakat yang sangat berisiko tinggi tertular HIV dan virus lain yang terbawa oleh darah. Menyuntik menggunakan jarum steril tidak akan menularkan HIV dan HBV selama alat tersebut dibersihkan setelah setiap kali digunakan dan tidak digunakan bersama-sama.
8. Tidak, HIV dan HBV tidak dapat menular melalui pemakaian toilet bersama dengan orang sudah terinfeksi. (Lihat butir 3 di atas.)
9. Tidak, HIV dan HBV tidak dapat menular melalui pemakaian alat makan yang sama atau makan bersama orang yang sudah terinfeksi. (Lihat butir 3 di atas.)
10. Tidak, HIV dan HBV tidak dapat menular melalui pelukan atau sentuhan. Kulit yang sehat dan utuh tidak memungkinkan virus masuk ke dalam tubuh.
11. Tidak, HIV dan HBV tidak dapat menular melalui kerja bersama orang yang sudah terinfeksi. Virus ini tidak dapat bereproduksi atau hidup di ruang terbuka dan oleh

<sup>11</sup> AVERT: Can you get HIV? <http://www.avert.org> (diakses pada 27 Sep. 2010); *How HBV is transmitted?*, <http://www.liverdisease.com> (diakses pada 27 Sep. 2010)

karena itu ia tidak dapat menular melalui ludah, bersin atau pemakaian alat yang sama. (Lihat butir 3 di atas.)

12. Ya, wanita hamil yang sudah terinfeksi dapat menularkan HIV atau HBV pada janinnya sewaktu hamil, bersalin dan melahirkan. Virus ini juga dapat menular melalui pemberian ASI. Jika seorang perempuan mengetahui ia terinfeksi HIV atau HBV, maka ia dapat meminum obat yang dapat mengurangi peluang menularkan penyakit ke anaknya.
13. Tidak, HIV dan HBV tidak dapat menular melalui pemakaian alat makan yang sama atau makan bersama orang yang sudah terinfeksi. (Lihat butir 3 di atas.)

### 3. Latihan untuk membahas konsep-konsep penting terkait diskriminasi

#### 3.1 Jenis-jenis diskriminasi

##### Latihan 13. Jenis diskriminasi apa ini?

###### Instruksi untuk pelatih



**Tujuan** – Untuk memahami konsep diskriminasi langsung maupun tak langsung dalam UU dan praktik.



**Waktu** – 10-20 menit



**Materi pelatihan dan persiapan**– Perbanyaklah selebaran 1 dan guntinglah dari contoh, atau tulis contoh-contoh di bawah ini pada kertas berwarna. Kocok dan acak lembaran kertas itu. Gambarlah matriks dengan kotak-kotak kosong di atas kertas flipchart seperti yang ditunjukkan oleh Selebaran 2



###### Langkah

- Beritahukan tujuan latihan kepada peserta dan bagilah peserta ke dalam beberapa kelompok yang beranggotakan 3-6 orang. Distribusikan beberapa kertas contoh berbagai bentuk diskriminasi ke masing-masing kelompok. Mintalah kelompok untuk membahas jenis diskriminasi apa yang ditampilkan dalam contoh tersebut (langsung – tak langsung, menurut UU dan dalam praktiknya) lalu persiapkan untuk menempel contoh-contoh mereka dalam matrix pada *flipchart*.
- Setelah kelompok selesai diskusi, mintalah perwakilan kelompok memperkenalkan contoh-contoh yang mereka berikan dan tempel contoh tersebut di tempat yang tepat pada matrix agar dapat dilihat semua orang. Bahas dan jelaskan lebih lanjut masing-masing contoh dengan menggunakan penjelasan dalam Selebaran 2 bila dibutuhkan.
- Jelaskan bahwa banyak negara telah memperoleh kemajuan dalam mengatasi diskriminasi langsung dan mencabut UU diskriminatif mereka. Namun dalam proses ini, diskriminasi langsung dalam UU dapat menjadi bentuk yang lebih halus dari diskriminasi tak langsung dan praktik diskriminatif, kecuali perhatian khusus diberikan untuk mengakui bentuk-bentuk diskriminasi baru ini. Untuk menghapus diskriminasi, kita perlu mengidentifikasi perbedaan bentuk diskriminasi, dan mengambil tindakan untuk mencabut bentuk-bentuk diskriminasi yang lebih halus ini yang dapat menyebar luas.

### Latihan 13. Jenis diskriminasi apa?



#### Selebaran 1.

#### Contoh-contoh jenis diskriminasi atas dasar yang dilarang Konvensi ILO No. 111

Ketentuan hukum yang menyatakan bahwa kredit mikro untuk usaha hanya boleh diberikan kepada pemohon laki-laki. (1)

Ketentuan hukum yang mewajibkan pemohon pinjaman usaha memiliki penjamin lokal. Pengusaha yang baru-baru ini pindah ke kota dari desa kesulitan mencari penjamin lokal. (2)

Ketentuan hukum yang melarang pekerja perempuan menduduki jabatan tertentu. (3)

Skala gaji yang berbeda antara pekerja laki-laki dan perempuan diatur dalam UU. (4)

Ketentuan hukum yang menetapkan persyaratan bahasa yang tidak wajar untuk memperoleh layanan sipil. Hasil tes masuk menunjukkan bahwa mereka dari kalangan minoritas sulit lulus tes bahasa tersebut. (5)

Peraturan yang melarang pengidap penyakit HIV positif untuk bekerja di kantor. (6)

Tidak dimasukkannya PRT dalam UU perlindungan tenaga kerja. Hampir 100% PRT adalah perempuan. (7)

Iklan kerja yang menyatakan bahwa hanya pelamar laki-laki yang dapat mengajukan permohonan kerja. (8)

Iklan kerja yang menetapkan syarat tinggi dan berat badan yang tidak relevan. Data tentang tinggi dan berat badan rata-rata perempuan dan laki-laki memperlihatkan bahwa perempuan kemungkinan besar sulit memenuhi persyaratan tersebut. (9)

Konsentrasi perempuan dalam beberapa jenis pekerjaan tertentu. (10)

Skala upah yang berbeda untuk ‘teknisi di permukaan’ (*surface technicians*) dengan ‘tukang bersih’ walaupun kedua kategori pekerjaan ini sangat mirip dan hasil kerjanya sama persis. Catatan pegawai perusahaan memperlihatkan bahwa semua ‘*surface technicians*’ adalah laki-laki sedangkan ‘tukang bersih’ adalah perempuan. (11)

Persyaratan pinjaman bank yang mengharuskan pemohon anggota salah satu dari lima agama resmi untuk memperoleh akses ke layanan mereka. (12)

Konsentrasi penyandang disabilitas dalam wirausaha dan usaha kecil. (13)

Praktik bank yang hanya memberikan informasi tentang akses kredit dalam bahasa yang digunakan kalangan mayoritas. Sehingga sebagian besar pengusaha dari etnis minoritas tidak dapat membaca bahasa kalangan mayoritas tersebut. (14)



## Selebaran 2

### Contoh jenis diskriminasi atas dasar yang dilarang Konvensi ILO No. 111

|                       | DISKRIMINASI LANGSUNG                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | DISKRIMINASI TAK LANGSUNG                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DISKRIMINASI DALAM UU | <p>Ketentuan hukum yang menyatakan bahwa kredit mikro untuk usaha hanya boleh diberikan kepada pemohon laki-laki. (1)</p> <p>Ketentuan hukum yang melarang pekerja perempuan menduduki jabatan tertentu. (3)</p> <p>Skala gaji yang berbeda antara pekerja laki-laki dan perempuan diatur dalam UU. (4)</p> <p>Peraturan hukum yang melarang pengidap penyakit HIV positif untuk bekerja di kantor. (6)</p>                | <p>Ketentuan hukum yang mewajibkan pemohon pinjaman usaha memiliki penjamin lokal. Pengusaha yang baru-baru ini pindah ke kota dari desa kesulitan mencari penjamin lokal. (2)</p> <p>Ketentuan hukum yang menetapkan persyaratan bahasa yang tidak wajar untuk memperoleh layanan sipil. Hasil tes masuk menunjukkan bahwa mereka dari kalangan minoritas sulit lulus tes bahasa tersebut. (5)</p> <p>Tidak dimasukkannya PRT dalam UU perlindungan tenaga kerja. Hampir 100% PRT adalah perempuan. (7)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| PRAKTIK DISKRIMINASI  | <p>Iklan kerja yang menyatakan bahwa hanya pelamar laki-laki yang dapat mengajukan permohonan kerja. (8)</p> <p>Konsentrasi perempuan dalam beberapa jenis pekerjaan tertentu. (10)</p> <p>Persyaratan pinjaman bank yang mengharuskan pemohon anggota salah satu dari lima agama resmi untuk memperoleh akses ke layanan mereka. (12)</p> <p>Konsentrasi penyandang disabilitas dalam wirausaha dan usaha kecil. (13)</p> | <p>Iklan kerja yang menetapkan syarat tinggi dan berat badan yang tidak relevan. Data tentang tinggi dan berat badan rata-rata perempuan dan laki-laki memperlihatkan bahwa perempuan kemungkinan besar sulit memenuhi persyaratan tersebut. (9)</p> <p>Skala upah yang berbeda untuk ‘teknisi di permukaan (surface technicians)’ dengan ‘tukang bersih’ walaupun kedua kategori pekerjaan ini sangat mirip dan hasil kerjanya sama persis. Catatan pegawai perusahaan memperlihatkan bahwa semua ‘surface technicians’ adalah laki-laki sedangkan ‘tukang bersih’ adalah perempuan. (11)</p> <p>Praktik bank yang hanya memberikan informasi tentang akses kredit dalam bahasa yang digunakan kalangan mayoritas. Sehingga sebagian besar pengusaha dari etnis minoritas tidak dapat membaca bahasa kalangan mayoritas tersebut. (14)</p> |

**Jawaban rinci:**

1. Contoh ini merupakan diskriminasi langsung berdasarkan jenis kelamin dalam hukum karena UU yang ada secara eksplisit mengatur bahwa hanya pengaju kredit laki-laki lah yang akan disetujui.
2. Ini merupakan contoh dari diskriminasi tidak langsung dalam hukum berdasarkan asal usul. Hukum tidak secara eksplisit mengesampingkan para wirausaha yang bukan dari daerah itu ketika akan mengajukan pinjaman, namun sepertinya ada persyaratan netral yaitu dengan memiliki penjamin lokal yang membuat wirausaha non-lokal sulit memenuhinya secara praktik.
3. Pelarangan dalam mempekerjakan perempuan pada pekerjaan tertentu seringkali dilakukan sebagai upaya yang berniat baik untuk melindungi kesehatan perempuan namun dalam praktiknya dapat menyebabkan berkurangnya kesempatan bagi perempuan untuk mendapatkan pekerjaan. Dari sudut pandang ini, contoh yang ada merupakan kasus diskriminasi jenis kelamin langsung dalam hukum karena pelarangan tersebut telah menghilangkan kesempatan perempuan dalam mendapatkan pekerjaan.
4. Ini adalah contoh nyata dari diskriminasi jenis kelamin langsung karena hukum secara eksplisit mengatur adanya perbedaan upah atas kerja yang sama atau kerja yang memiliki nilai setara bagi perempuan dan laki-laki.
5. Kemahiran yang prima terhadap suatu bahasa (seringkali bahasa nasional negara tersebut) dapat menjadi suatu persyaratan yang melekat pada pekerjaan tersebut terutama pekerjaan yang dilakukan pegawai negeri, tapi tidak untuk semua jabatan. Jika kemahiran itu bukanlah persyaratan yang melekat terhadap suatu jabatan, persyaratan bahasa dapat dianggap sebagai diskriminasi atas pelamar dari kaum etnis minoritas yang memiliki kualifikasi di mana pengetahuannya akan bahasa nasional mungkin tidak selancar rakyat kebanyakan. Dalam kasus ini, persyaratan mengenai bahasa yang tidak masuk akal menjadi diskriminasi tidak langsung dalam hukum berdasarkan etnisitas atau suku. Jika hukum nasional melarang diskriminasi atas dasar bahasa, persyaratan tersebut dapat dianggap sebagai diskriminasi langsung atas dasar bahasa.
6. Ini merupakan contoh yang jelas mengenai diskriminasi langsung dalam hukum berdasarkan status HIV. Penularan HIV tidak dapat terjadi hanya dengan kontak ketika bekerja bersama di tempat kerja, sehingga tidak ada justifikasi untuk mengesampingkan ODHA dari pekerjaan-pekerjaan ini.
7. Ini adalah contoh dari diskriminasi tidak langsung dalam hukum berdasarkan jenis kelamin. Keputusan yang dibuat oleh pembuat undang-undang untuk mengesampingkan kerja yang dilakukan oleh pekerja rumah tangga terutama dalam perlindungan pada undang-undang tenaga kerja, merugikan kelompok pekerja yang cukup besar di mana sebagian pekerjaannya adalah perempuan.
8. Ini merupakan contoh nyata dari diskriminasi atas dasar jenis kelamin pada praktiknya. Iklan lowongan kerja ini jelas-jelas mengesampingkan perempuan dari kesempatan kerja.
9. Ini merupakan contoh dari diskriminasi atas dasar jenis kelamin di tempat kerja. Persyaratan tinggi dan berat badan yang dimasukkan dalam iklan lowongan pekerjaan memang terlihat

netral tapi sesungguhnya dalam praktik, hal ini merugikan para pelamar perempuan yang seringkali lebih pendek dan memiliki berat badan lebih ringan dari pelamar laki-laki.

10. Di seluruh dunia ini pasar kerja sangat tepecah belah sehingga perempuan lebih terkonsentrasi pada pekerjaan tertentu sementara laki-laki pada pekerjaan lain. Di beberapa negara pemisahan berdasarkan jenis kelamin ini sangat kaku sementara tidak di negara lainnya. Beberapa variasi juga terlihat dalam hal yang dianggap sebagai pekerjaan yang umumnya dilakukan oleh laki-laki dan perempuan misalnya, berdagang atau menjahit untuk sebagian negara ini dianggap pekerjaan laki-laki sementara di negara lain, keduanya adalah pekerjaan untuk perempuan. Beberapa orang menganggap bahwa ini adalah hal yang 'alami,' dan tidak masalah. Namun banyak juga yang berpendapat bahwa hal ini dilakukan untuk melindungi perempuan dari pekerjaan yang dianggap 'tidak cocok' untuk mereka. Meskipun demikian bukti menunjukkan bahwa pemisahan pekerjaan berdasarkan jenis kelamin membatasi pilihan pekerjaan baik untuk laki-laki maupun perempuan dan akan mengakibatkan pasar kerja yang tidak efisien. Sedikit sekali jenis pekerjaan dan jabatan yang tersedia bagi perempuan jika dibandingkan dengan laki-laki, dan karena rendahnya penilaian akan pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan, dan mengenai jabatan, perempuan seringkali dirugikan dalam hal gaji dan akses untuk mengembangkan karir. Konsentrasi perempuan dalam jabatan yang terbatas biasanya berada di tataran paling bawah dalam hirarki jabatan mengakibatkan adanya diskriminasi atas dasar jenis kelamin dalam praktiknya.
11. Ini merupakan contoh nyata dari diskriminasi atas dasar jenis kelamin dalam praktik. Karena pekerjaan menjadi teknisi dan pembersih sama, harusnya kedua pekerjaan ini mendapatkan penggajian yang sama. Membuat pengaturan skala gaji yang berbeda untuk dua pekerjaan yang memiliki nilai setara mendiskriminasikan para pembersih yang semuanya perempuan, dan karenanya merupakan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dalam praktik.
12. Ini merupakan contoh dari diskriminasi langsung dalam praktik atas dasar agama. Kepercayaan tidak boleh menjadi persyaratan untuk mengakses pelayanan perbankan.
13. Banyaknya kelompok pekerja tertentu dalam jenis pekerjaan mandiri maupun wirausaha kecil seringkali menjadi penanda bahwa orang-orang ini kurang mendapatkan akses terhadap jenis pekerjaan lain. Karenanya, jumlah penyandang disabilitas pada jenis pekerjaan tersebut dapat dilihat sebagai tanda adanya diskriminasi langsung dalam praktik berdasarkan disabilitas.
14. Ini merupakan contoh diskriminasi tidak langsung dalam praktik berdasarkan etnisitas. Jika hukum nasional melarang diskriminasi berdasarkan bahasa, hal ini akan dianggap sebagai salah satu contoh dari diskriminasi langsung dalam praktik berdasarkan bahasa. Wirausahawan juga harus memiliki akses setara terhadap informasi dan kredit/pinjaman tanpa memandang etnis atau bahasa.

### 3.1 Persyaratan pekerjaan yang layak

#### Latihan 14. Apakah ini diskriminasi tinggi badan? Studi kasus

##### Instruksi untuk pelatih



**Tujuan** – Untuk membedakan antara “persyaratan pekerjaan yang layak”, “diskriminasi langsung” maupun “tak langsung.”



**Waktu** – 40 menit



**Pengaturan tempat duduk** – Kelompok kecil duduk di meja bundar atau pengaturan tempat duduk lain yang memungkinkan peserta bekerja dalam kelompok-kelompok yang beranggotakan 3-6 orang.



##### Langkah

#### Langkah 1 – Kerja kelompok tentang diskriminasi tinggi badan (25 menit)

- Perkenalkan tujuan latihan dan jelaskan konteksnya:
  - Keputusan yang mempengaruhi kesempatan dan perlakuan di tempat kerja kadang-kadang berdasarkan faktor-faktor yang relevan namun ada juga yang berdasarkan faktor-faktor yang tidak relevan dengan pekerjaan tersebut.
  - Di berbagai negara di Asia Timur dan Tenggara, tinggi badan seseorang sering digunakan sebagai kriteria oleh pengusaha untuk memilih orang yang akan melaksanakan tugas kantor.
- Bagilah peserta ke dalam beberapa kelompok kecil dan berikan 1 studi kasus untuk masing-masing kelompok. Sebagian kelompok dapat membahas kasus yang sama, bila perlu.
- Mintalah masing-masing kelompok untuk membacakan kasus mereka dan membahas: **Apakah tinggi merupakan kriteria pekerjaan yang relevan untuk pekerjaan ini? (Pertanyaan 1)**
- Setelah kelompok-kelompok ini menyelesaikan diskusi, mintalah beberapa orang sukarelawan untuk menjelaskan dan menyampaikan pandangan mereka. Kumpulkan berbagai pandangan yang berbeda dari peserta lalu fasilitasi sebuah diskusi.
- Berikan butir-butir kesimpulan sebagai berikut:
  - Kasus A, B dan C adalah contoh diskriminasi langsung berdasarkan ketinggian atau penampilan secara fisik.

- Kasus D adalah contoh persyaratan tinggi badan yang relevan dengan pekerjaan, yaitu TIDAK diskriminatif.

## Langkah 2 – Mengungkap diskriminasi tak langsung (10 menit)

- Mintalah kelompok-kelompok tersebut menilai lebih lanjut kasus B dan C: **Jenis-jenis diskriminasi lain apa yang mungkin termasuk di dalamnya? (Pertanyaan 2)** Bantulah peserta dengan menanyakan: Apakah kelompok-kelompok ini tidak diterima karena kriteria tinggi? Kumpulkan berbagai pandangan lalu fasilitasi sebuah diskusi.
- Simpulkan bahwa kasus B dan C dapat juga melibatkan diskriminasi tak langsung terhadap perempuan yang biasanya lebih pendek dari laki-laki. Persyaratan tinggi badan juga dapat merupakan diskriminasi tak langsung terhadap mereka yang memiliki kekurangan tertentu (misalnya pengguna kursi roda) atau kelompok etnis tertentu (yang tinggi rata-ratanya lebih pendek dari mayoritas penduduk).

## Langkah 3 - Kesimpulan (5 menit)

- Simpulkan sebagai berikut:
  - Konvensi No. 111 tidak melarang diskriminasi langsung berdasarkan tinggi badan—namun tinggi badan tentunya bukan kriteria pemilihan yang sah untuk segala jenis pekerjaan.
  - Menetapkan persyaratan tinggi badan yang tidak terkait dengan konten pekerjaan atau kondisi di mana pekerjaan tersebut biasanya sifatnya sewenang-wenang, tidak adil dan sama dengan diskriminasi atas dasar tinggi tubuh.
  - Namun menyamakan persyaratan tinggi badan dan berat badan dapat berdampak yang berbeda terhadap mereka dari jenis kelamin atau ras tertentu. Dalam kasus ini, persyaratan tersebut sama dengan **diskriminasi jenis kelamin atau ras tak langsung, jika tidak dapat dibuktikan sesuai dengan pekerjaan tersebut**. Penyimpangan besar dari tinggi manusia rata-rata dapat dianggap sebagai hambatan, sebagai contoh, orang yang berukuran kecil dapat menyatakan bahwa perbedaan pekerjaan sebagai diskriminasi atas dasar **disabilitas yang dimiliki** seseorang.
  - Diskriminasi tinggi badan dalam rekrutmen kerja umum terjadi di banyak negara di Asia Timur dan Tenggara. Sebagai contoh, sebuah penelitian yang menganalisa formulir aplikasi di lebih dari 400 perusahaan sektor publik dan swasta di Republik Korea mendapati bahwa lebih dari 50 persen perusahaan di sektor swasta dan 25 persen lembaga pemerintah meminta informasi kepada pelamar pekerjaan tentang karakteristik fisik mereka termasuk tinggi dan berat badan.<sup>12</sup>
  - Tindakan terhadap diskriminasi tinggi badan muncul di banyak negara di Asia Timur dan Tenggara. Di Cina, sebagai contoh, pelamar pekerjaan sudah mulai menggugat **diskriminasi tinggi badan** dengan hasil yang positif, walaupun secara tak langsung. Di Jepang, Departemen Tenaga kerja telah mengeluarkan peraturan yang mengatur bahwa larangan diskriminasi seks tak langsung dalam UU Kesetaraan yang sudah direvisi (2006) juga melarang kriteria yang terkait dengan tinggi, berat dan kapasitas fisik saat merekrut atau mempekerjakan pekerja.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> V. Hlasny: "Patterns of Profiling of Job Candidate: Evidence from Application Forms" (2009), [http://www.akes.or.kr/eng/papers\(2009\)/hlasny.pdf](http://www.akes.or.kr/eng/papers(2009)/hlasny.pdf) [3 Feb 2011].

<sup>13</sup> R.Sakuraba: "Employment Discrimination Law in Japan: Human Rights or Employment Policy?" (2008), [http://www.jil.go.jp/english/events\\_and\\_informasi/documents/cils08\\_sakuraba.pdf](http://www.jil.go.jp/english/events_and_informasi/documents/cils08_sakuraba.pdf) [3 Feb 2011].

- Namun dapat juga terjadi di mana tinggi seseorang relevan dengan kondisi di mana pekerjaan dilaksanakan. Namun pertanyaan muncul apakah pengusaha dapat diharapkan melakukan penyesuaian kerja yang dibutuhkan agar dapat menampung pelamar pekerjaan atau pekerja.

 Untuk diskusi lebih lanjut tentang akomodasi yang wajar Lihat Latihan 16. Ketidakmampuan dan akomodasi yang wajar dan Latihan 17. Mengakomodir pekerja yang memiliki kebutuhan keagamaan khusus.

## Latihan 14. Apakah ini diskriminasi tinggi badan? Studi kasus



### Selebaran

#### Studi kasus

##### **Kasus A – Tinggi badan sebagai faktor pekerjaan di Cina<sup>14</sup>**

Pada bulan Januari 2003, Jiang Tao, lulusan Universitas Sichuan mengajukan gugatan administratif di Chengdu, ibukota Provinsi Sichuan terhadap kantor cabang People's Bank of China di Chengdu terkait masalah diskriminasi tinggi badan. Mr. Jiang, yang tinggi badannya 165 cm (5 kaki 5 inci), menduga bahwa persyaratan tinggi badan 168 cm (5 kaki 8 inci) yang ditetapkan Bank tersebut untuk pelamar laki-laki, menghalanginya melamar sebagai pegawai negeri pada Bank pemerintah, oleh karena itu melanggar hak-haknya yang dilindungi undang-undang untuk memperoleh kesempatan bekerja di lembaga pemerintah dan hak politisnya untuk berpartisipasi dalam mengelola masalah negara. Kasus ini disidangkan bulan April 2003.

Walaupun tuntutan penggugat ditolak pengadilan, namun terdakwa bank menunda pemberlakuan persyaratan tinggi badan setelah tuntutan diajukan, kemungkinan besar akibat publisitas yang merugikan akibat munculnya kasus ini. Menurut pengacara penggugat, Profesor Zhou Wei dari Fakultas Hukum Universitas Sichuan dan Fakultas Hukum Universitas Shanghai, kasus diskriminasi tinggi badan ini adalah yang pertama di mana sebuah pengadilan Cina menerima tuntutan hukum berdasarkan tuntutan atas hak-hak yang sah secara konstitusional (Procuratorial Daily, April 28, 2003). Dalam kasus Qi Yuling vs. Chen Xiaoqi tahun 2001 ini yang dianggap sebagai kasus hak konstitusional pertama di Cina, hak konstitusional penggugat untuk memperoleh pendidikan adalah salah satu basis dari tuntutanannya. Keputusan akhir pengadilan tidak secara langsung menegakkan haknya, namun menyatakan bahwa pelanggaran atas hak dapat dijadikan dasar untuk memperoleh kompensasi.

##### **Kasus B – Tinggi badan sebagai faktor pekerjaan di Cina<sup>15</sup>**

Seorang pekerja kontrak yang telah bekerja di Kantor Pajak Negara Shenzhen selama tujuh tahun ditolak menjadi karyawan tetap walaupun telah berhasil melewati ujian kualifikasi pegawai negeri karena ia gagal memenuhi persyaratan tinggi badan yang ditetapkan Kantor Personalia Provinsi Guangdong. Pada bulan Februari 2003, ia mengajukan gugatan administratif di Pengadilan Negeri Futian di Shenzhen terhadap Kantor Personalia Provinsi Guangdong dan Kantor Pajak Negara Shenzhen dengan tuduhan diskriminasi tinggi badan.

Pengadilan menolak untuk mempertimbangkan kasusnya, dengan menyatakan bahwa “kegiatan penerimaan dan pemecatan pegawai lembaga negara tidak di bawah wewenang pengadilan atas gugatan pengadilan administratif dan penggugat menyerahkan bukti yang tidak cukup untuk mengajukan tuntutanannya. Pada bulan Februari 2004, Pengadilan Menengah Kotamadya Shenzhen menolak bandingnya, dengan menyatakan bahwa “rekrutmen pegawai negeri sesuai peraturan pengangkatan tertentu adalah bagian dari pengelolaan personil internal dari lembaga administratif negara” dan bahwa “segala tuntutan yang terkait dengan fungsi administratif adalah di luar yurisdiksi pengadilan negeri atas tuntutan pengadilan administratif.”

<sup>14</sup> Artikel dalam Beijing Youth Daily (Beijing, 20 Desember 2003)

<sup>15</sup> *New Beijing Daily* (Beijing, 10 Feb. 2004); *China Law & Tata pemerintahan Review* (Beijing), June 2004, Edisi No. 2, 5, <http://www.chinareview.info> (diakses tanggal 30 Nov. 2010).

Secara khusus, Guangdong akhirnya menghapus persyaratan tinggi badan dari peraturannya terkait pengangkatan pegawai negeri.

### **Kasus C – Berat dan tinggi badan sebagai faktor pekerjaan di Amerika Serikat<sup>16</sup>**

Dengan tinggi 160 cm dan berat 42,9 kg, 22 tahun Dianne Rawlinson melamar menjadi seorang konselor pemasyarakatan di penjara Alabama. Latar belakang pendidikannya sangat impresif, namun ia gagal memenuhi persyaratan berat badan 44,8 kg. Rawlinson kemudian mengajukan keluhan kepada Komisi Kesempatan Kerja yang Adil dengan tuduhan diskriminasi seksual. Komisi ini kemudian mengajukan tuntutan atas nama Rawlinson dan seorang perempuan lain, Brenda Meith, yang ditolak bekerja sebagai polisi negara bagian. Seperti halnya Rawlinson, Meith juga tidak memenuhi persyaratan negara terkait tinggi dan berat badan.

Waktu di persidangan, Komisi menyatakan bahwa persyaratan tinggi dan berat badan sebenarnya tidak ada hubungannya dengan persyaratan pekerjaan, dan 33 persen perempuan tidak akan memperoleh kesempatan untuk bekerja sebagai sipir penjara dan polisi negara akibat persyaratan wajib tinggi badan dan 22 persen akibat persyaratan minimal berat badan. Pengadilan mengambil keputusan yang menguntungkan Meith dan Rawlinson, namun Dewan Pemasyarakatan melakukan banding untuk Rawlinson ke pengadilan tinggi. Mahkamah Agung AS memperkuat keputusan pengadilan, setuju bahwa persyaratan tinggi dan berat badan mendiskriminasi perempuan dan tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.

### **Kasus D – Tinggi badan sebagai faktor pekerjaan di Inggris<sup>17</sup>**

Seorang laki-laki yang tingginya 208 cm kehilangan impiannya untuk menjadi seorang *trainee air traffic controller* karena calon majikannya menganggap ia terlalu tinggi untuk duduk di kantor yang digunakan untuk komputer spesialis yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan ini. Ben Sargeant-Thomson, lulusan jurusan fisika usia 23 tahun, ditawarkan pekerjaan sebagai seorang peserta pelatihan oleh National Air Traffic Services (NATS) tahun 2003. Bagian dari pelatihan ini melibatkan kegiatan penilaian peralatan layar tampilan. Kursi yang ada di tempat kerja dirancang untuk menampung 90 persen laki-laki dan perempuan dengan tingkat ketinggian badan bervariasi, dengan batas maksimal sekitar 208 cm.

Dikarenakan khawatir dengan tinggi badan Mr. Sargeant-Thomson, ia diminta mengikuti penilaian sebelum mulai mengikuti kursus pelatihan. Setelah penilaian ini, NATS memberitahukan bahwa ia akan mengalami bahaya bila duduk di salah satu ruang kerjanya karena akan terasa tidak nyaman dan mungkin akan mengakibatkan gangguan pada sendi dan peredaran darahnya. Di samping itu, konsentrasinya dapat dipengaruhi oleh ketidaknyamanan sehingga dapat menimbulkan risiko kepada orang lain. Beberapa solusi praktis atas permasalahan ini dicari tapi penyesuaian ruang kerja tidak dapat dilakukan karena sudah diduga saling berhubungan dan tidak dapat disesuaikan. Di samping itu, setiap ruang kerja digunakan oleh beberapa orang operator selama 24 jam penuh. Akibatnya, NATS menolak mempekerjakan Mr Sargeant-Thomson.

---

<sup>16</sup> United States Supreme Court: *Decision* (433 U.S. 321, 97 S. Ct. 2720) *Dothard v. Rawlinson* (1977), <http://www.splcenter.org/legal/docket/files.jsp?cdrID=7> (diakses tanggal 16 Sep. 2010).

<sup>17</sup> BP Collins Solicitors: "Too tall for air traffic control job", in *Employment Insight*, Edisi No.4 (2006). <http://www.bpcollins.co.uk> (diakses tanggal 16 Sep. 2010).

Mr Sargeaunt-Thomson membawa kasusnya ke *Employment Tribunal* (ET), dengan tuduhan diskriminasi seksual secara tidak langsung karena hanya laki-laki yang bisa setinggi dirinya. Namun, ET mendapati bahwa perusahaan tersebut sudah benar dalam meminta diadakan penilaian peralatan layar displai karena ia menganggap bahwa ada risiko kesehatan dan keamanan dalam mengoperasikan peralatan, terutama sifat usahanya yang mementingkan keamanan. Sebelumnya, NATS pernah mempekerjakan peserta pelatihan yang tingginya 203 cm dan 195 cm, jadi perusahaan tersebut belum menerapkan larangan tertentu terkait tinggi badan. Mr. Sargeaunt-Thomson menyatakan banding atas putusan ini. NATS menyatakan ia berencana untuk menciptakan ruang kerja yang dapat disesuaikan namun hal ini baru akan dilaksanakan setelah tahun 2012.

### Latihan 15. Persyaratan kerja yang layak – Agama dan gender: Studi kasus



**Tujuan** – Mengakui bahwa kriteria rekrutmen yang tidak perlu untuk melaksanakan pekerjaan secara memadai dapat menimbulkan diskriminasi langsung maupun tak langsung atas alasan yang dilarang, misalnya atas alasan agama atau jenis kelamin.



**Waktu** – 20-40 menit



**Pengaturan kursi** – Kelompok kecil duduk di meja bundar atau pengaturan lain yang memungkinkan peserta bekerja dalam kelompok yang beranggotakan 3-6 orang.



**Materi pelatihan** – Satu lembar kertas *flipchart* dan satu spidol untuk masing-masing kelompok.



**Langkah:**

- Beritahukan tujuan latihan kepada peserta.
- Bagi peserta menjadi beberapa kelompok yang beranggotakan 3-6 orang. Distribusikan **Selebaran 1** dan berikan satu kasus untuk masing-masing kelompok untuk dibahas. Mintalah masing-masing kelompok untuk mempersiapkan presentasi tentang studi kasus tersebut dan pilih seorang pembicara untuk menyampaikannya dalam pleno selama maksimal 3 menit.
- Kumpulkan kembali dalam pleno bila kelompok-kelompok tersebut sudah siap. Mintalah salah satu kelompok yang membahas kasus A untuk memberikan presentasi singkat tentang kasus tersebut. Mintalah peserta lain untuk menambahkan, mengajukan pertanyaan atau memberikan komentar tentang presentasi tersebut. Lakukan hal yang sama untuk kasus B. Fasilitasi diskusi, tambahkan beberapa butir yang tidak disebutkan oleh kelompok dan betulkan bila ada kesalah pahaman dengan menggunakan **Jawaban kasus (Selebaran 2) dengan lembar jawaban tiap kasus** bila perlu.
- Simpulkan diskusi sebagai berikut:
  - Sewaktu membuat keputusan rekrutmen, kita perlu mengidentifikasi persyaratan kerja yang layak.
  - Agama mungkin merupakan persyaratan kerja yang layak bila kepatuhan terhadap agama tertentu dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan, seperti melaksanakan ibadah atau ritual agama, atau pengajaran atau memberikan layanan agama kepada mereka yang menganut agama yang sama. Namun, apakah seseorang punya agama tertentu biasanya tidak terkait dengan pekerjaan. Dalam hal ini, pemakaian agama sebagai kriteria pemilihan yang sah untuk keputusan rekrutmen adalah bersifat diskriminatif.
  - Kriteria fisik juga perlu diteliti: Apakah persyaratan mengangkat beban tertentu merupakan persyaratan kerja yang penting? Atau apakah hal ini dapat mengganggu kesehatan dan keselamatan semua pekerja yang ada di perusahaan tersebut?

- Kriteria rekrutmen secara fisik yang berlebihan atau tidak perlu (misalnya tinggi dan berat badan) kadang-kadang dianggap sebagai diskriminasi tak langsung terhadap perempuan, karena menghapus peluang pelamar perempuan untuk memperoleh pekerjaan. Seperti yang digambarkan dalam kasus tersebut, jika praktik dan prosedur kerja dapat disesuaikan agar pekerjaan tersebut dapat dilakukan seseorang yang tidak memenuhi kriteria terkait, maka kriteria bersifat diskriminatif dan harus dihapus.
- Kesetaraan gender dalam pekerjaan mengharuskan akses yang adil bagi laki-laki dan perempuan dalam memperoleh pelatihan dan pekerjaan sesuai pilihan mereka, berdasarkan kecocokan pribadi untuk pelatihan atau pekerjaan tersebut. Pandangan tradisional tentang kecocokan pekerjaan tertentu untuk laki-laki dan perempuan tidak boleh menghambat pilihan yang dibuat masing-masing individu. Oleh karena itu, kecocokan pekerjaan tertentu tidak boleh dinilai berdasarkan asumsi stereotip di mana perempuan dianggap lemah dan laki-laki dianggap kuat, tapi berdasarkan karakteristik individu dari orang tersebut dan persyaratan pekerjaan terkait.

### Latihan 15. Persyaratan kerja yang wajar – Agama dan gender: Studi kasus



#### Selebaran 1.

#### Kasus A. Penganut agama Kristen sebagai persyaratan kerja yang wajar?

Seorang pekerja yang diangkat sebagai ahli statistik di sebuah lembaga milik gereja (Kristen) Lutheran dipecat karena menurut majikannya, ia sudah tidak dapat dipercaya lagi karena telah berbohong dalam memberikan alasan absen. Pekerja tersebut mengajukan masalah pemecatan secara tidak adil ini ke pengadilan, dengan dasar bahwa alasan pemecatan yang sebenarnya adalah karena ia telah meninggalkan ajaran Lutheran dan menganut agama lain.

Pengadilan memutuskan bahwa alasan pemecatan sebenarnya adalah karena penggugat telah mengubah agamanya. Pengadilan kemudian harus memutuskan apakah pemecatan tersebut sah atau tidak karena peraturan internal di lembaga tersebut, yang mempromosikan ajaran Lutheran, menyebutkan bahwa keanggotaan dalam agama tersebut merupakan syarat rekrutmen.

Pertanyaan untuk dibahas:

- Apa sajakah persyaratan wajar untuk pekerjaan pekerja itu?
- Bertindak sebagai pengadilan dalam kasus ini, apakah Anda menganggap pemecatan ini sah? Mengapa?
- Apakah Anda akan memberikan jawaban yang lain jika pekerja tersebut diangkat sebagai instruktur agama?

#### Kasus B. Kriteria rekrutmen secara fisik

Sebuah sekolah Kanada mengharuskan pelamar pekerjaan sebagai tukang bersih paruh waktu untuk memenuhi serangkaian kriteria fisik tertentu. Kriteria fisik ini mencakup kemampuan untuk mengangkat beban dari lantai ke pundak seberat 25 kg. Seorang pelamar perempuan mengklaim persyaratan mengangkat ini adalah diskriminasi terhadap pelamar perempuan. Sekolah tersebut menjawab bahwa pekerjaan sebagai tukang bersih di sekolah membutuhkan orang tersebut untuk mengangkat dan mengumpulkan kotak berat yang berisi kertas fotokopi dan botol besar berisi pembersih lantai dan lilin, dan untuk itu persyaratan mengangkat ini perlu dibenarkan.

Pertanyaan untuk dibahas:

- Bagaimana Anda memutuskan kasus ini jika Anda bertindak sebagai hakim yang mengadili kasus ini?
- Apakah ini diskriminasi? Jika ya, apa jenis diskriminasi ini?
- Informasi apa yang akan Anda kumpulkan untuk menetapkan bahwa kriteria yang ditentukan sekolah tersebut bersifat diskriminatif atau tidak?

## Latihan 15. Persyaratan kerja yang wajar – Agama dan gender: Studi kasus



### Selebaran 2. Jawaban kasus

#### Kasus A. Menganut Kristen sebagai persyaratan kerja yang wajar?<sup>18</sup>

Ini adalah kasus nyata dari Madagascara yang telah diputuskan oleh Pengadilan Tenaga Kerja Antsirabe tahun 2004. Walaupun konstitusi nasional memasukkan prinsip larangan diskriminasi dalam pekerjaan atas dasar agama dengan cara yang umum, namun pengadilan memilih ketentuan yang lebih tepat yaitu Konvensi ILO no. 111, yang mengatur tentang diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan. Dalam menyelesaikan perselisihan ini, hakim mengacu khususnya Pasal 1(2), yang menyebutkan bahwa “Segala pembedaan, eksklusi atau preferensi terkait pekerjaan tertentu berdasarkan persyaratan kerja yang wajar tidak boleh dianggap sebagai diskriminasi.”

Dalam menerapkan pasal ini, Pengadilan Antsirabe menganggap walaupun sifat keagamaan dari lembaga tersebut, menganut agama Lutheran, tidak dapat dianggap sebagai persyaratan kerja yang layak untuk melaksanakan pekerjaan sebagai ahli statistik. Dengan menggunakan Konvensi ILO no. 111 sebagai dasar keputusannya, pengadilan ini menyatakan bahwa pemecatan pekerja tersebut tidak sah dan memenuhi tuntutan atas kerugian yang ia alami.

Biasanya, pekerjaan ahli statistik adalah mengumpulkan dan menganalisa data untuk menyelesaikan masalah dan membuat perkiraan hasil di masa mendatang. Pekerjaan ini banyak melibatkan penelitian dan analisa berdasarkan probabilitas dan pengambilan sampel. Walaupun pekerja ini mungkin perlu mengakses informasi yang terkait dengan gereja dan agama Lutheran, namun keyakinannya atau ketidakkeyakinannya terhadap agama Lutheran kemungkinan besar tidak akan mempengaruhi kemampuan kerja atau mutu pekerjaannya.

Tapi jika ia diangkat sebagai instruktur agama Lutheran, maka persyaratan kerja yang wajar mungkin milik agama tersebut. Kemampuan untuk menginterpretasikan dan memberikan instruksi sesuai agama Lutheran akan menjadi persyaratan kerja yang wajar. Dalam hal ini, majikannya dapat dibenarkan untuk melakukan rekrutmen atas dasar agama.

#### Kasus B. Kriteria rekrutmen secara fisik<sup>19</sup>

Contoh kasus ini adalah kasus arbitrase yang nyata dari Kanada. Kasus ini adalah contoh yang baik tentang jenis penelitian dan uji komparatif yang mungkin perlu dilakukan arbitrator atau hakim dalam menentukan apakah kriteria rekrutmen yang diterapkan pengusaha melibatkan diskriminasi atau tidak. Dalam kasus ini, analisa yang dilakukan arbitrator mencakup dua langkah:

Pertama, arbitrator melakukan tes empiris terhadap kemampuan mengangkat antara laki-laki dan perempuan. Tes ini mendapati bahwa 100 persen dari 258 laki-laki usia 18 sampai 30 tahun yang diuji, mampu mengangkat beban sebesar 25 kg dari lantai ke pinggang dan lantai ke pundak. Dan dari 315 perempuan usia 18-30 tahun yang diuji, 98 persen mampu mengangkat beban sebesar 25

<sup>18</sup> Madagascar, Antsirabe Labour Court: *Ramiaranjatovo, Jean-Louis v. Fitsaboana Maso*, Judgment No. 58 (7 Juni 2004).

<sup>19</sup> *Arbitration decision in the case Canadian Union of Public Employers (CUPE) Local 4400 v. Toronto District School Board*, (Burlington, Ontario, 4 September 2003).

kg dari lantai ke pinggang namun hanya 27 persen yang mampu mengangkat dari lantai ke pundak. Dengan demikian, tes ini menunjukkan bahwa rasio keberhasilan perempuan adalah 80 persen lebih rendah dari rasio keberhasilan laki-laki. Berdasarkan bukti ini, arbitrator menyimpulkan bahwa pihak penuntut telah menunjukkan adanya kasus (*prima facie*<sup>20</sup>) diskriminasi seksual secara tak langsung.

Kedua, arbitrator menganalisa apakah persyaratan mengangkat beban 25 kg itu merupakan persyaratan kerja yang wajar. Arbitrator mendapati bahwa persyaratan mengangkat ini datang dari hasil pengamatan pengusaha tentang bagaimana seorang tukang bersih laki-laki melaksanakan pekerjaannya. Waktu melaksanakan tugas, ia menyusun ember 22kg yang berisi pembersih lantai sebesar 5 galon dan wadah lilin yang tingginya sampai tiga susun ember, dan menyusun kotak-kotak seberat 22kg berisi kertas fotokopi ke dalam gudang dengan ketinggian hingga lima susunan kotak. Oleh karena itu, pengusaha tersebut mengangkat hingga tingkat ketinggian tertentu adalah persyaratan untuk melaksanakan pekerjaan ini.

Arbitrator menyatakan bahwa untuk membuktikan bahwa persyaratan mengangkat ini wajar dan perlu, pengusaha harus memperlihatkan bahwa pekerjaan tukang bersih ini tidak dapat ditetapkan ulang secara wajar agar perempuan yang memiliki daya angkat yang lebih kecil juga dapat melaksanakan tugas utama ini. Beberapa tes yang diadakan arbitrator menunjukkan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan secara aman dan efisien dengan membagi kotak-kotak berisi kertas fotokopi tersebut sebelum diangkat. Di samping itu, persyaratan mengangkat dapat dikurangi hingga 12,5 kg atau kurang dengan melakukan hal-hal berikut ini: (1) memesan suplai dalam wadah yang lebih kecil; (2) mengganti pola ember di dalam gudang, (3) memesan suplai yang lebih sedikit untuk mengurangi ketinggian barang; atau (4) mengatur persediaan yang lebih besar yang akan diangkat atau diturunkan oleh anggota staf yang lain.

Pengusaha berdalih bahwa membagi kotak yang berisi kertas fotokopi akan menggandakan waktu pengiriman dan memesan persediaan dalam wadah yang lebih kecil atau persediaan yang lebih sedikit akan memperlama waktu pengiriman dan memperbesar biaya. Di samping itu, mengganti pola ember di gudang akan memakan waktu yang seharusnya dapat digunakan untuk melaksanakan tugas lain. Arbitrator menolak klaim pengusaha dengan menyatakan bahwa mereka tidak dapat membuktikan bahwa perubahan praktik kerja akan menimbulkan kesulitan yang tak perlu terhadap pengusaha.

Berdasarkan analisa tersebut di atas, arbitrator memutuskan bahwa pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan secara memuaskan tanpa kemampuan untuk mengangkat kotak 25 kg dari lantai ke bahu. Akibatnya persyaratan mengangkat ini dianggap sebagai diskriminasi tidak sah terhadap pelamar perempuan.

---

<sup>20</sup> *Prima facie* adalah istilah hukum yang mengacu pada pembuktian terbalik. Di beberapa negara, setelah penuntut atau korban memberikan bukti tentang perbedaan perlakuan, pengusaha memiliki beban untuk membuktikan bahwa tindakannya tidak diskriminatif namun berdasarkan alasan yang obyektif. Lihat bagian 3.2 dalam bab 3 Kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja di Asia: Panduan untuk memperoleh informasi lebih lanjut.

## Latihan 16. Kondisi kesehatan dan persyaratan kerja yang layak: Studi kasus

### Instruksi untuk pelatih



**Tujuan** – Untuk membahas diskriminasi atas dasar infeksi HIV dan Hepatitis-B (HBV), dan membedakan antara situasi di mana ada tidaknya infeksi ini merupakan persyaratan kerja yang wajar



**Waktu** – 45 menit



**Pengaturan kursi** – Kelompok kecil duduk di meja bundar atau pengaturan lain yang memungkinkan peserta bekerja dalam beberapa kelompok yang beranggotakan 3-6 orang.



**Materi pelatihan** – Satu lembar kertas *flipchart* dan satu spidol untuk masing-masing kelompok.



**Langkah:**

### Langkah 1: HIV dan persyaratan kerja yang layak– 30 menit

- Beritahukan tujuan latihan kepada peserta dan distribusikan **Selebaran 1**. Bagilah peserta ke dalam beberapa kelompok yang beranggotakan 3-6 orang dan mintalah sebagian kelompok untuk membahas kasus A dan sebagian lagi untuk membahas kasus B. Mintalah masing-masing kelompok untuk mempersiapkan presentasi tentang studi kasus ini dan memilih seorang pembicara untuk menyampaikannya dalam pleno selama maksimal 3 menit.
- Kumpulkan kembali dalam pleno bila kelompok-kelompok tersebut sudah siap. Mintalah beberapa kelompok untuk memberikan presentasi singkat tentang kasus mereka. Setelah 2 atau 3 presentasi, undanglah peserta lain untuk mengajukan pertanyaan atau memberikan komentar tentang presentasi tersebut dan fasilitasi diskusi. Tutup diskusi dengan menambahkan beberapa butir yang tidak disebutkan oleh kelompok dan betulkan bila ada kesalahpahaman dengan menggunakan **Jawaban kasus (Selebaran 2) dengan lembar jawaban per kasus** bila perlu.

### Langkah 2: Tes wajib HIV di tempat kerja – 10 menit

- Mintalah peserta membahas kasus C. Fasilitasi diskusi umum tentang perlunya tes-tes tersebut, serta manfaat dan bahaya tes sukarela dan tes wajib. Di bagian akhir, tambahkan beberapa butir yang belum disebutkan kelompok dan betulkan jika ada kesalahpahaman dengan menggunakan **Jawaban Kasus (Selebaran 2)** bila perlu.

**Langkah 3: Kesimpulan – 5 menit**

- Akhiri diskusi dengan memberikan pernyataan berikut:
- HBV dan HIV adalah infeksi yang tidak dapat menular melalui kontak biasa di tempat kerja seperti jabat tangan, menggunakan alat yang sama, makan bersama, atau bersin. Ada sedikit pekerjaan di mana ada tidaknya infeksi merupakan persyaratan kerja yang wajar. Jenis pekerjaan ini antara lain adalah pekerjaan yang melibatkan penanganan darah dan benda tajam, contoh, beda di sektor layanan kesehatan.
  - Orang yang hidup dengan HIV dan HBV menghadapi stigma dan diskriminasi di pasar tenaga kerja dan masyarakat. Sebagian besar stigma dan diskriminasi ini didasari pada keyakinan dan informasi yang salah tentang sifat infeksi dan jalur transmisinya.
  - Mengatasi masalah diskriminasi atas dasar HIV dan HBV merupakan masalah yang penting dalam pasar tenaga kerja. Pada tahun 2009, lebih dari 2 juta orang usia kerja hidup dengan HIV di Negara-negara Asia Timur dan Tenggara. (Lihat tabel di bawah ini.) Banyak negara di kawasan juga memiliki penduduk pengidap HBV usia kerja yang besar. Sebagai contoh, Cina memiliki lebih dari 100 juta orang pengidap HBV. Memastikan mereka dapat berpartisipasi secara penuh di pasar tenaga kerja dan menyumbangkan bakat mereka adalah hal yang penting bagi mereka dan untuk masyarakat dan perekonomian secara keseluruhan.
  - Pentingnya upaya mengatasi diskriminasi kerja berdasarkan infeksi HBV dan HIV sudah semakin diakui selama beberapa tahun terakhir ini, dan undang-undang serta peraturan baru telah diterapkan untuk menghapus praktik diskriminatif di negara-negara Asia Timur dan Tenggara. Walaupun menetapkan kerangka hukum yang efektif adalah penting dalam memerangi diskriminasi, namun masih banyak hal yang dilakukan untuk mengurangi stigma ini yaitu dengan meningkatkan kesadaran di tengah masyarakat dan di tempat kerja.
  - Tes HIV yang diterapkan bagi para pelamar kerja merupakan hal yang umum terjadi di beberapa negara meskipun tidak ada kaitan khusus dari persyaratan yang melekat pada pekerjaan itu. Pekerja migran internasional juga diuji secara berkala sebelum masuk ke Negara tujuan. Praktik semacam ini seringkali mengakibatkan pelanggaran hak asasi dan diskriminasi dalam pekerjaan terhadap ODHA. Pada saat yang bersamaan penting juga untuk mendeteksi HIV sedini mungkin sehingga mereka yang terinfeksi dapat dirawat dengan lebih efektif dan HIV seringkali dimasukkan ke dalam rangkaian medis dan kehidupan sehari-hari. Perlindungan seperti ini bagi mereka yang hasil uji HIVnya positif perlu dilindungi.

 Untuk membahas jalur transmisi HIV dan HBV Lihat Latihan 11. Kuis dan Diskusi tentang HIV.

**Table: Perkiraan jumlah orang yang hidup dengan HIV DAN AIDS usia kerja di negara-negara Asia Timur dan Tenggara (15+ tahun)**

| Negara    | Jumlah Orang |
|-----------|--------------|
| Kamboja   | 56.000       |
| Cina      | 730.000      |
| Indonesia | 300.000      |
| Jepang    | 8.100        |
| Korea     | 9.500        |
| Laos      | 8.300        |
| Malaysia  | 100.000      |
| Filipina  | 8.600        |
| Singapura | 3.300        |
| Thailand  | 520.000      |
| Viet Nam  | 270.000      |
| Total     | 2.013.800    |

Sumber: UNAIDS: *Report on the global AIDS epidemic* (2010)

**Latihan 16. Kondisi kesehatan dan persyaratan kerja yang wajar: Studi kasus****Selebaran 1****Kasus A. Mr Hoffmann dengan South African Airlines**

Mr Hoffman melamar kerja bulan September 1996 sebagai seorang pembantu kabin (*cabin attendant*) pada perusahaan South African Airlines (SAA). Ia mengikuti proses seleksi empat tahun yang terdiri dari wawancara pra seleksi, tes psikometris, wawancara resmi dan proses seleksi akhir yang mencakup permainan peran. Di akhir proses seleksi, pihak pembanding, bersama 11 orang lain, didapati sebagai calon yang cocok untuk pekerjaan tersebut. Namun keputusan ini mengharuskan adanya pemeriksaan medis sebelum mulai bekerja, yang mencakup tes darah untuk HIV DAN AIDS. Dan pemeriksaan medis ini mendapati bahwa ia secara klinis sehat sehingga sesuai untuk pekerjaan ini. Namun, tes darah memperlihatkan bahwa ia HIV positif. Akibatnya, laporan medis diubah dan pihak pembanding didapati “HIV positif” sehingga “tidak cocok” untuk pekerjaan tersebut. Ia kemudian diberitahukan bahwa ia tidak dapat diangkat bekerja karena status HIV positifnya.

Mr Hoffman meragukan keabsahan penolakan kerja ini melalui Pengadilan Konstitusi, dengan menuduh bahwa penolakan tersebut merupakan diskriminasi tidak adil, dan melanggar hak konstitusionalnya untuk memperoleh kesetaraan, wibawa manusia dan praktik kerja yang adil. Ia meminta keputusan yang memerintahkan SAA untuk mempekerjakannya.

SAA membantah tuduhan ini. SAA menegaskan bahwa penolakan kerja pihak pembanding sudah sesuai dengan praktik kerjanya, yang mengharuskan penolakan kerja karena orang tersebut HIV positif. SAA membenarkan praktik ini atas dasar keamanan, medis dan operasional. SAA menambahkan bahwa mereka yang HIV positif rentan menjangkitkan penyakitnya dan sehingga berisiko dapat menularkan penyakitnya kepada orang lain. SAA menegaskan bahwa praktik kerjanya tidak hanya diarahkan untuk mendeteksi HIV, tapi juga mendeteksi segala jenis ketidakmampuan yang membuat seseorang tidak cocok untuk pekerjaan sebagai awak pesawat, seperti ayan, gangguan penglihatan dan pendengaran. SAA menambahkan bahwa harapan hidup seseorang yang mengidap HIV positif terlalu singkat untuk menutup biaya pelatihan mereka. Ia selanjutnya menyatakan bahwa kepentingan komersilnya akan terganggu oleh pekerjaanya yang mengidap HIV-positif.

Pertanyaan untuk diskusi:

1. Bagaimana Pengadilan Konstitusi memutuskan kasus ini? Apakah Mr Hoffmann didiskriminasikan atas dasar kondisi kesehatannya atau tidak?
2. Analisa berbagai argumentasi yang diberikan SAA. Apakah SAA memiliki alasan yang sah untuk tidak mempekerjakan Mr Hoffmann?
3. Apabila kasus yang sama terjadi di negara Anda sekarang, maka undang-undang apa yang berlaku? Bagaimana keputusan yang diberikan pengadilan negeri?

### Kasus B. Kasus rekrutmen Mr Kim

Mr Kim melamar pekerjaan sebagai seorang *bank teller* di sebuah bank. Ia lulus tes seleksi dan wawancara akhir. Namun sebelum diangkat, Mr. Kim diharuskan mengikuti pemeriksaan medis sebelum mulai bekerja, yang mencakup tes darah HBV. Hasil tes ini menunjukkan bahwa Mr Kim pembawa HBV, tapi menyatakan bahwa “sebagai pembawa HBV, Mr Kim tidak dianggap bermasalah bila bekerja atau melakukan kegiatan rutin setiap hari”. Setelah pemeriksaan medis ini, tawaran kerja dari bank dibatalkan. Mr Kim berpendapat bahwa ia telah didiskriminasikan atas dasar riwayat medisnya, dan meminta bantuan Komnas HAM Republik Korea.

Dalam komunikasinya dengan Komnas HAM, bank menjelaskan, “Komunikasi dengan pelanggan adalah tugas utama dari tim di mana Mr Kim mengajukan lamarannya, dan kami khawatir dengan penyebaran HBV ke pelanggan. Di samping itu, virus HBV dapat berkembang cepat karena pekerjaan yang akan ia lakukan.”

Pertanyaan untuk diskusi

1. Bagaimana Komnas HAM menilai kasus ini? Apakah Mr Kim didiskriminasikan atas dasar kondisi kesehatannya atau tidak?
2. Analisa berbagai argumentasi yang diberikan bank. Apakah bank tersebut memiliki alasan yang sah untuk tidak mempekerjakan Mr Kim?
3. Undang-undang apa yang berlaku atas kasus serupa di negara Anda saat ini? Di mana pembawa HBV dapat meminta bantuan hukum untuk menyelesaikan kasus seperti ini?

### Kasus C. Tes wajib HIV DAN AIDS

Di banyak negara, tes HIV diwajibkan untuk semua orang yang ingin masuk ke jenis pekerjaan tertentu misalnya militer atau perhotelan, restoran dan sektor pariwisata. Misalnya di negara-negara seperti Kamboja, Sri Lanka dan Indonesia, tes HIV diwajibkan untuk semua posisi dalam militer. Di samping itu, mayoritas negara di Asia dan Timur Tengah yang mengimpor tenaga kerja mengharuskan semua pekerja pendatang memiliki sertifikat sehat dan mampu melaksanakan pekerjaan di negara asal sebelum berangkat ke negara mereka dan tes HIV wajib dilakukan secara berkala. HongKong SAR Cina dan Republik Korea adalah dua negara yang tidak mewajibkan tes HIV untuk pekerja pendatang.

Pertanyaan untuk diskusi:

1. Sebutkan beberapa alasan mengapa negara-negara mewajibkan tes HIV untuk pekerjaan tertentu dan untuk semua pekerja pendatang dari luar negeri? Apakah hal ini dapat dibenarkan atau tidak dan mengapa?
2. Sebutkan bahaya potensial dari tes wajib HIV sebagai persyaratan kerja?
3. Apa yang terjadi jika pekerja didapati mengidap HIV sewaktu bekerja?

**Latihan 16. Kondisi kesehatan dan persyaratan pekerjaan yang layak: Studi kasus****Selebaran 2****Jawaban kasus****Kasus A. Mr Hoffman dengan South African Airlines**

Kasus ini adalah kasus nyata dari Pengadilan Konstitusi Afrika Selatan<sup>21</sup>. Pengadilan mendapati bahwa Mr Hoffman telah didiskriminasikan atas dasar status HIVnya dan memerintahkan South African Airlines (SAA) untuk mengangkat beliau bekerja.

Pengadilan memberikan alasan sebagai berikut:

“Seseorang yang positif HIV tanpa gejala dapat melaksanakan pekerjaan secara berkompeten. Segala bahasa di mana hasil imunokompeten terekspos dapat ditangani melalui konseling, pemantauan, vaksinasi dan pemberian obat *prophylaxis* antibiotik yang tepat bila perlu. Demikian pula, risiko terhadap penumpang dan pihak ketiga lain yang muncul dari anggota awak kabin yang positif HIV tapi tanpa gejala sifatnya tidak konsekuensi dan, bila perlu, langkah pencegahan yang bersifat universal dapat digunakan....”

Penilaian oleh pengadilan menunjukkan butir penting bahwa tidak adanya penyakit menular seperti HIV adalah persyaratan kerja yang wajar hanya untuk beberapa jenis pekerjaan yang mengandung risiko transmisi (misalnya ahli bedah, ahli anastesi). Sedangkan untuk jenis pekerjaan lain, risiko ini tidak ada, dan dapat ditangani dengan baik melalui standar **langkah pencegahan universal** yang memadai. Langkah pencegahan yang bersifat universal ini mengacu pada praktik pengendalian infeksi secara sederhana yang digunakan untuk mengurangi risiko patogen yang tersimpan di dalam darah. (Lihat Kotak di bawah.) Kode etik ILO tentang HIV DAN AIDS dan dunia pekerjaan (2001) mengharuskan pengusaha memastikan bahwa di tempat kerja di mana pekerja sering bersentuhan dengan darah dan cairan tubuh manusia, semua pekerja mengetahui prosedur yang harus dipatuhi bila terjadi kecelakaan kerja dan selalu mengawasi pelaksanaan langkah pencegahan yang bersifat universal.

Terkait tuduhan SAA bahwa mempekerjakan seseorang yang positif HIV dapat membahayakan citra perusahaan dan menguntungkan pesaingnya, pengadilan menyatakan:

“Kebutuhan komersil yang sah tentunya merupakan pertimbangan penting dalam menentukan pilihan untuk mempekerjakan seseorang. Namun, kita tidak boleh membiarkan stereotip dan prasangka menghantui kita dengan alasan menjaga kepentingan komersil. Kepentingan masyarakat yang lebih besar membutuhkan pengakuan atas wibawa setiap manusia, dan menghapus segala bentuk diskriminasi. Konstitusi kita melindungi orang yang lemah, marjinal, orang yang terusir dari masyarakat, dan korban prasangka dan stereotip. Hanya dengan melindungi kelompok masyarakat ini kita dapat memastikan bahwa hak-hak kita sendiri dilindungi....”

Konstitusi Afrika Selatan, yang melarang diskriminasi tidak adil, tidak secara jelas menyebutkan status HIV. Meskipun demikian, pengadilan memutuskan bahwa diskriminasi yang tidak adil

<sup>21</sup> South Africa, Constitutional Court: *Hoffmann v South African Airways* (CCT 17/00) (28 Sep. 2000); M. Chartier: *Legal initiatives to address HIV/AIDS in the world of work by the ILO Programme on HIV/AIDS and the World of Work*, (Geneva, ILO, 2005).

terhadap seorang pekerja atas dasar status HIV nya akan menyebabkan pelanggaran atas hak mereka untuk memperoleh wibawa.

Kasus ini dianggap besar karena kasus ini adalah kasus Pengadilan Konstitusi pertama terkait masalah diskriminasi HIV DAN AIDS di tempat kerja yang diadili di Afrika Selatan. Akibat tingkat infeksi HIV yang lebih dari 20 persen, HIV adalah masalah tenaga kerja yang sangat penting di Afrika Selatan.

### **Kasus B. Kasus rekrutmen Mr Kim**

Komnas HAM Korea mengkaji kasus<sup>22</sup> ini dan berpendapat bahwa pihak bank telah mendiskriminasi Mr Kim atas dasar kondisi kesehatannya. Akibatnya komisi ini mengeluarkan rekomendasi kepada bank tersebut untuk memperbaiki proses penerimaan karyawannya.

Komnas HAM menyatakan bahwa argumentasi yang diberikan bank berdasarkan pada pemahaman yang buruk tentang jalur virus HBV. Komnas menyebutkan komunikasi yang dikeluarkan Kementerian Kesehatan, Kesejahteraan dan Urusan Keluarga yang menyebutkan bahwa HBV tidak menular melalui kegiatan rutin sehari-hari. Komisi ini juga menyebutkan pada penelitian yang dilakukan *the Korea Association for the Study of the Liver* yang menyimpulkan bahwa tidak ada bukti yang menyebutkan kerja lembur atau stres dapat memperburuk penyakit hati yang terinduksi oleh virus.

Komnas HAM telah memainkan peranan penting dalam mengubah kebijakan tentang perawatan untuk pekerja yang positif HBV di pasar tenaga kerja Korea. Pada tahun 2003, Komisi ini merekomendasikan Kementerian Administrasi dan Keamanan Umum (MOPAS), untuk mengubah kebijakannya terkait pemeriksaan fisik dalam mengangkat pegawai publik. Komisi ini menyatakan, “HBV tidak membuat seseorang gagal melaksanakan tugasnya.” MOPAS kemudian menerima rekomendasi ini dan mengubah kebijakannya tahun 2005.

Kasus diskriminasi serupa atas dasar infeksi HBV umum terjadi di negara Asia Timur dan Tenggara. Sebagai contoh di Cina, kasus diskriminasi HBV pertama berhasil diajukan ke pengadilan Cina bulan Mei 2008 saat seorang pelamar kerja bernama Gao Yiming menggugat sebuah perusahaan teknologi Beizing karena menolak mempekerjakannya dengan alasan status HBV. Sebelumnya, beberapa kasus diskriminasi HBV telah diputuskan melalui mediasi yang diperintahkan pengadilan atau melalui kesepakatan pribadi antara penggugat dengan terdakwa.

---

<sup>22</sup> Komnas HAM Korea (NHRCK), Not Employing HBV Carriers in discrimination (9 Juli 2009), <http://www.humanrights.go.kr> (diakses 30 September 2010); J.Li: Labourer won Beizing's first case on HBV discrimination, dalam Xinhua (Beizing) 24 Mei 2008

### Kasus C. Tes wajib HIV dan AIDS

Rekomendasi ILO No. 200 dan Kode Etik tentang HIV dan AIDS di Dunia Kerja secara jelas menyatakan bahwa tes HIV atau bentuk penyaringan HIV yang lain tidak boleh diwajibkan untuk semua pekerja, termasuk anggota angkatan bersenjata, pekerja pendatang, pencari pekerja dan pelamar pekerjaan.

Walaupun tes sukarela HIV merupakan tindakan penting untuk mencegah penyebaran infeksi, namun tes ini harus benar-benar bersifat sukarela dan bebas dari segala paksaan. Program tes harus menghormati panduan internasional tentang kerahasiaan, konseling dan izin. Tes wajib HIV dan AIDS sebagai persyaratan kerja juga dilarang menurut Undang-Undang (UU) nasional di berbagai negara Asia seperti Indonesia, Sri Lanka dan Malaysia. Biasanya Negara-negara yang mengekspor atau mengimpor tenaga kerja punya kebijakan yang melarang tes wajib untuk pekerja nasional tapi membolehkan atau mengharuskan tes ini untuk pekerja pendatang yang masuk ke Negara mereka.

Tes wajib HIV dan AIDS dapat merupakan pelanggaran terhadap hak-hak mendasar yang lain, termasuk hak atas privasi, pada praktiknya sulit mencegah perlakuan diskriminatif terhadap mereka yang hidup dengan HIV oleh calon majikan. Beberapa **bahaya potensial** dari tes wajib HIV antara lain adalah:

- Pelanggaran privasi
- Sulit menjaga kerahasiaan hasil tes
- Potensi ramifikasi negatif yang mungkin mengikuti orang yang dites positif (sebagai akibat dari tes wajib) seperti tidak diberi kesempatan kerja, dipecat atau diberitahukan kepada anggota keluarga atau masyarakat
- Sulitnya mengatasi pelanggaran hak-hak orang yang hidup dengan HIV yang telah dipaksa menjalani tes HIV.

Walaupun tes wajib HIV secara jelas sudah dilarang dalam Rekomendasi ILO No. 200, namun tes ini masih dipraktikkan misalnya di dunia militer dan terhadap pekerja pendatang. Sebagian pemerintah menganggap personil militer, terutama mereka yang ditugaskan ke medan perang, terekspos risiko terjangkit HIV yang lebih besar melalui kontak darah. Namun transmisi darah dalam situasi perang, bila mungkin, belum dapat ditegaskan melalui bukti. penelitian UNAIDS<sup>23</sup> memperlihatkan bahwa risiko HIV yang tinggi di dunia militer terkait dengan hubungan seks yang tidak aman dan bukan insiden yang terkait dengan perang. Namun, upaya pencegahan perlu dilakukan agar dapat mencegah transmisi di sektor-sektor potensial termasuk di sektor militer dan kesehatan.

Demikian pula, tes HIV untuk pekerja pendatang merupakan persoalan yang sulit diatasi di tingkat nasional dan internasional. Pembenaran tes ini dari negara pengirim tenaga kerja adalah bahwa tenaga kerja yang diimpor harus layak kerja dan tidak akan mengganggu kesehatan majikan mereka. Negara pengirim tenaga kerja biasanya menerapkan standar ganda untuk pekerja nasional dan pekerja pendatang, dan tidak menyediakan perlindungan tenaga kerja, jaminan sosial dan layanan kesehatan bagi para pendatang. Dalam beberapa hal, pekerja pendatang yang ditetapkan mengidap virus HIV dideportasi, biasanya setelah ditahan selama jangka waktu tertentu. Dalam situasi ini, mereka biasanya tidak diberikan informasi atau nasehat apapun sebelum dideportasi atau setelah mereka kembali ke negara asal.

<sup>23</sup> UNAIDS: *AIDS and the military: UNAIDS point of view*, UNAIDS Best practice collection (Mei 1998).

Walaupun tes wajib biasanya mengesampingkan hak-hak mendasar, namun tes HIV itu sendiri penting untuk merespons wabah ini secara efektif. Rata-rata lebih dari 70 persen orang yang terjangkit HIV di Asia Pasifik tidak menyadari bahwa mereka telah terjangkit virus ini. Hal ini sering menimbulkan situasi di mana mereka hanya mengetahuinya saat mereka di tahap penyebaran virus berikutnya. Ini berarti bahwa mereka baru mengetahuinya setelah biaya pengobatan sudah mahal atau tidak mungkin diobati lagi karena infeksi dan penyakit yang terjadi dikarenakan sistem kekebalan tubuh mereka sudah terlalu lemah. Kemungkinan mereka menyebarkan virus ini secara tidak sengaja ke pasangan mereka juga sangat tinggi.

Situasi ini menunjukkan bahwa upaya menyeluruh untuk memastikan pendekatan konseling, di mana mereka berinisiatif untuk mencari dan menjalani tes HIV, telah gagal dari segi kesehatan umum. Selama lima tahun belakangan ini, program-program AIDS nasional telah diubah menjadi pendekatan untuk mengintegrasikan tes HIV ke dalam kegiatan medis rutin dan siklus kehidupan seperti saat memohon surat nikah, sebelum melahirkan dan sewaktu melakukan pemeriksaan kesehatan rutin dan pembedahan. Namun, perlu dipastikan bahwa setiap tes yang dijalankan harus menjamin kerahasiaan, sehingga dapat melindungi hak-hak mereka yang dites positif.

### 3.3 Pendekatan dan strategi untuk mencapai kesetaraan secara substantif

#### Latihan 17. Perlindungan dan kesetaraan: Studi kasus

##### Instruksi untuk pelatih



**Tujuan** – Untuk membedakan antara perlindungan (“kesetaraan protektif”) dengan kesetaraan substantif, dan menilai dampaknya terhadap pekerjaan perempuan



**Waktu** – 30-40 menit



**Pengaturan kursi** – Kelompok kecil duduk di meja bundar atau pengaturan lain yang memungkinkan peserta bekerja dalam beberapa kelompok yang beranggotakan 3-6 orang.



**Materi dan persiapan pelatihan** – Satu lembar kertas *flipchart* dan satu spidol untuk masing-masing kelompok. Pilih studi kasus yang relevan untuk peserta sebelum sesi dimulai. Baca “pergeseran dalam pendekatan internasional terhadap promosi kesetaraan gender” pada Bagian 2.1 Bab 3, mengenai Kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja di Asia: Panduan.



##### Langkah:

- Beritahukan tujuan latihan kepada peserta. Bagilah peserta ke dalam beberapa kelompok kecil dan distribusikan **Selebaran 1** kepada semua peserta. Berikan masing-masing kelompok satu kasus untuk dibahas.
- Kumpulkan kembali dalam pleno bila kelompok-kelompok tersebut sudah siap. Mintalah masing-masing kelompok memperkenalkan kasus mereka dan memberikan presentasi singkat tentang hasil diskusi mereka. Setelah presentasi selesai, undang peserta lain untuk mengajukan pertanyaan atau memberikan komentar tentang presentasi tersebut. Fasilitasi diskusi, tambahkan beberapa butir yang tidak disebutkan oleh kelompok dan betulkan bila ada kesalah pahaman dengan menggunakan **Jawaban kasus (Selebaran 2)**.
- Akhiri diskusi dengan memberikan pernyataan berikut:
  - Upaya perlindungan dipertahankan oleh sebagian pihak karena diperlukan oleh pekerja perempuan, namun dikritik oleh pihak lain karena bertentangan dengan tujuan kesetaraan gender dan merugikan pekerjaan perempuan dan prospek promosi. Meskipun telah ada kesepakatan mengenai perlunya memberikan perlindungan atas keselamatan semua pekerja termasuk fungsi reproduksi laki-laki dan perempuan dan yang terpenting kesehatan perempuan dan anaknya pada masa kehamilan dan menyusui.
  - Upaya perlindungan bagi perempuan sebetulnya hanya akan meningkatkan penguatan gagasan stereotipikal mengenai laki-laki dan perempuan dan justru membuat lebih mahal untuk mempekerjakan perempuan. Hal ini dapat menyebabkan penurunan akses perempuan terhadap pekerjaan atau upah yang lebih rendah bagi perempuan.

Karenanya perlu mencari bukti dalam melakukan pembenaran dalam melindungi perempuan dan dampaknya pada promosi kesetaraan.

- Laki-laki dan perempuan punya hak yang setara untuk memperoleh pekerjaan dan kondisi kerja yang aman dan sehat. Untuk itu, akses ke kesempatan kerja yang setara untuk perempuan dan laki-laki perlu dilindungi, sambil memberlakukan standar (minimum) kerja yang layak untuk laki-laki dan perempuan.

## Latihan 17. Perlindungan dan kesetaraan: Studi kasus



### Selebaran 1

#### Kasus

#### Kasus A. Kerja malam oleh perempuan di Perancis dan Indonesia

Sebuah perusahaan Perancis mengalami kesulitan ekonomi tahun 1988, dan perlu mengatur kembali produksinya. Perusahaan ini mempertimbangkan untuk mem-berhentikan sekitar 200 orang di salah satu pabriknya. Namun, setelah melakukan penghitngan, jumlah dan dampak pengurangan ini dapat dibatasi bila sistem kerja bergilir secara terus-menerus diterapkan, termasuk kerja malam untuk semua pekerja, ia kemudian melakukan negosiasi dengan pihak serikat pekerja. Sehingga tercapai kesepakatan di mana kerja malam ditawarkan kepada semua pekerja, termasuk perempuan.

Dikarenakan fakta bahwa pekerja perempuan di perusahaan tersebut memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mengisi posisi tersebut, para pihak ingin memastikan bahwa perempuan diberi kesempatan yang sama seperti laki-laki, akhirnya sepakat untuk membuka semua posisi yang ada untuk laki-laki dan perempuan, tergantung persetujuan dari suara mayoritas pekerja perempuan. Suara mayoritas mendukung pemberlakuan sistem kerja bergilir, yang akhirnya mulai dilaksanakan tanggal 1 Oktober 1988.

Pada waktu itu, UU Perancis melarang perempuan melakukan kerja malam di sektor industri, dan melanggar peraturan ini merupakan tindak pidana. Direktur perusahaan tersebut, Alfred Stockel, kemudian diajukan ke *Tribunal de Police*. Dalam pengadilan, Mr Stockel mengakui bahwa ia telah melanggar UU nasional di Perancis, namun berpendapat bahwa UU ini bertentangan dengan UU Masyarakat Eropa (EC) tentang perlakuan adil untuk laki-laki dan perempuan dalam hal pekerjaan. Yaitu, peraturan EC 76/207 tentang pelaksanaan prinsip perlakuan yang sama untuk laki-laki dan perempuan dalam hal pekerjaan, pelatihan dan promosi kerja yang mewajibkan negara-negara anggota EC mengambil langkah yang diperlukan untuk menghapus ketidaksetaraan dalam pekerjaan, pelatihan dan promosi kerja, serta kondisi kerja. Dalam hal ini, Pengadilan Perancis yang menangani persidangan ini membawa kasus ini ke Pengadilan Eropa untuk meminta ketetapan awal tentang interpretasi UU EC ini.

Pertanyaan untuk dibahas:

1. Bagaimana Anda memutuskan kasus ini jika Anda adalah hakim di Pengadilan Eropa yang menyidangkan perkara ini?
2. Diskusikan argumentasi yang pro dan kontra mengenai “kesetaraan protektif” dan “kesetaraan substantif” dalam kelompok Anda.
3. Di Indonesia, kerja malam bagi perempuan diperbolehkan sejak tahun 2003. Namun, pengusaha yang mempekerjakan perempuan di malam hari (jam 11 malam sampai jam 7 pagi) diwajibkan menyediakan makanan bergizi, minuman dan transportasi pulang pergi (UU Ketenagakerjaan Indonesia No. 13 tahun 2003, pasal 76), dan menjaga kelayakan, moralitas dan keamanan di tempat kerja.

- Apakah tindakan protektif ini memadai atau tidak? Mengapa?
- Apakah ini merupakan diskriminasi? Terhadap siapa?
- Dampak apa yang dimiliki peraturan ini terhadap akses perempuan ke posisi mereka dalam pasar tenaga kerja?

### **Kasus B. Pekerjaan perempuan dalam industri pertambangan Afrika Selatan**

Baca kasus ini dan diskusikan pertanyaan-pertanyaan berikut ini:

1. Bagaimana Anda menilai situasi yang ada sebelum tahun 1996 dalam industri pertambangan Afrika Selatan dari sudut pandang kesetaraan gender? Menurut Anda, apakah tindakan mengeluarkan perempuan dari industri pertambangan (yaitu industri terbesar di Negara tersebut) wajar dan perlu?
2. Lakukan curah pendapat dan buatlah daftar beberapa risiko dan bahaya kesehatan yang terkait dengan pekerjaan penambangan. Buatlah penilaian atas masing-masing risiko yang terkait dengan dampaknya terhadap perempuan dan laki-laki. Apakah dampak kesehatannya sama? Atau apakah sebagian risiko lebih berbahaya terhadap salah satu gender?
3. Setelah membuka akses kepada perempuan untuk bekerja di sektor pertambangan, menurut Anda, apakah tindakan khusus diperlukan untuk melindungi pekerjaan perempuan di sektor ini? Jenis tindakan apa yang perlu diterapkan?

Afrika Selatan terkenal di seluruh dunia karena kandungan sumber daya mineralnya yang besar serta industri pertambangannya yang menghasilkan dan memiliki proporsi mineral dunia yang signifikan. Perekonomian di negeri ini dibangun sebagian besar oleh sumber daya mineralnya yaitu hampir 90 persen dari cadangan platinum dunia, 80 persen mangan, 73 persen krom, 45 persen vanadium dan 41 persen emas.

Industri pertambangan juga merupakan industri terbesar di Afrika Selatan, yang mempekerjakan sekitar 460.000 orang sedangkan 400.000 lain bekerja di perusahaan pemasok barang dan jasa untuk industri ini. Namun, baru-baru ini pertambangan dianggap sebagai industri yang didominasi laki-laki dan minim partisipasi perempuan. Pekerjaan perempuan di bawah tanah dilarang UU dan perempuan dianggap tidak sehat untuk melakukan kerja keras di lokasi pertambangan dan industri berat. Sebagian besar jenis pekerjaan yang disediakan di lokasi pertambangan adalah di bagian administrasi atau pekerjaan berketerampilan rendah seperti tukang sapu, tukang bersih atau pembantu di kantor.

Namun baru-baru ini, sikap terhadap pekerjaan perempuan di sektor pertambangan di Afrika Selatan mulai berubah. UU Keamanan Kesehatan Pertambangan (1996) telah menghapus pembatasan perempuan bekerja di bawah tanah. UU Kesetaraan Pekerjaan (1998) adalah UU terobosan lain yang meletakkan perempuan pada posisi yang sama dengan laki-laki, dengan menghapus diskriminasi atas dasar jenis kelamin dan lain-lain.

### **Kasus C. Cuti haid di beberapa negara Asia**

Bacalah ketentuan hukum tentang cuti haid di bawah ini lalu bahaslah pertanyaan-pertanyaan berikut ini:

1. Pertimbangkan dampak cuti haid terhadap kesejahteraan dan peluang kerja perempuan dari segi perlindungan dan kesetaraan substantif. Buatlah daftar kemungkinan argumentasi yang mendukung dan menentang peraturan terkait tindakan khusus tersebut.

2. Menurut pengalaman Anda, apa yang Anda rekomendasikan jika Anda diminta menyusun UU tentang kesetaraan gender (atau kebijakan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama) di negara Anda terkait persoalan ini dan sebutkan alasannya?
3. Informasi tambahan apa yang Anda inginkan agar dapat membuat keputusan yang tepat terkait persoalan ini?

### 1. UU Ketenagakerjaan Indonesia No. 13 (2003)

Pasal 81(1). Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

Pasal 93(2). [...]pengusaha wajib membayar upah apabila buruh/pekerja tidak melakukan pekerjaan atas alasan berikut: (b) pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.

Ketentuan tentang pelaksanaan cuti haid tidak diatur dalam UU ini, tapi akan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama. (Pasal 81(2), 93(5)). Ini mengakibatkan adanya perbedaan praktik dalam melaksanakan UU ini dan kurangnya transparansi dalam hal persyaratan terkait hak cuti.<sup>24</sup> Pada praktiknya, perempuan umumnya berhak atas upah selama cuti apabila mereka memberikan surat keterangan dokter. Namun, sebagian perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama tidak mengharuskan adanya surat keterangan dokter. Di samping itu, sebagian pengusaha membayar 2 hari upah tambahan kepada buruh/pekerja perempuan jika mereka tidak mengambil cuti 2 hari tersebut (di samping upah yang mereka peroleh untuk bekerja selama 2 hari tersebut).<sup>25</sup>

### 2. UU Ketenagakerjaan Vietnam (2002)

Pasal 155(2). Pekerja perempuan yang sedang haid berhak istirahat 30 menit setiap hari dengan upah penuh.<sup>26</sup>

### 3. UU Ketenagakerjaan Korea (2003)

Pasal 71. Apabila diminta oleh pekerja perempuan, pengusaha harus memberikan cuti haid selama 1 hari per bulan.<sup>27</sup>

### 4. UU Ketenagakerjaan Jepang (1947)<sup>28</sup>

Pasal 68. Apabila selama masa haid, pekerja perempuan mengalami kesulitan dan telah memohon cuti, maka pengusaha tidak boleh mengharuskan perempuan tersebut bekerja pada masa haid.

Ketentuan tentang cuti haid telah diatur lebih lanjut dalam Ordinanse 151 Departemen Kesehatan dan Tenaga Kerja yang dikeluarkan tanggal 30 Maret 1988. Ordinanse ini menyebutkan bahwa apabila seorang pekerja perempuan memohon cuti haid, maka pengusaha

<sup>24</sup>K. Lahiri-Dutt & K. Robinson: "Bodies in contest: Gender difference and equity in a coal mine", in (Ford and Parker eds.) *Women and work in Indonesia* (2008) hal. 122

<sup>25</sup>ILO Better Work Indonesia and Geneva.

<sup>26</sup>Diubah dan ditambahkan pada tahun 2002.

<sup>27</sup>Diamandemen oleh UU No. 6974, Sep. 15, 2003.

<sup>28</sup>UU No. 49 tanggal 7 April 1947 sebagaimana diamandemen oleh UU No. 107 tanggal 9 Juni 1995.

pada prinsipnya harus memberikan cuti yang diminta tersebut. Apabila pengusaha meminta pekerja tersebut untuk memberikan bukti, maka bukti tersebut harus sederhana misalnya melalui pengakuan sesama pekerja dan tidak harus dalam bentuk surat keterangan dokter.

### **5. Taiwan – Kesetaraan Gender dalam UU Ketenagakerjaan**

Pasal 14. Apabila pekerja perempuan kesulitan bekerja saat haid, maka ia dapat meminta cuti haid selama satu hari per bulan. Cuti ini akan dimasukkan dalam cuti sakit.

### **6. UU Ketenagakerjaan Cina (1994)**

Pasal 60. Pekerja perempuan yang sedang haid tidak boleh bekerja di ketinggian, di tempat yang bertemperatur rendah, atau di dalam air dingin atau bekerja dengan intensitas kerja fisik Kategori III sebagaimana diatur oleh negara.

**Latihan 17: Perlindungan dan kesetaraan: Studi kasus****Selebaran 2****Jawaban kasus****Kasus A. Kerja malam oleh perempuan di Perancis**

Kasus ini adalah kasus nyata yang terjadi di Perancis pada tahun 1991. Kasus ini menggambarkan konflik kepentingan antara “kesetaraan protektif” dengan “kesetaraan substantif” – dan mengapa kesetaraan substantif menjadi lebih kuat menurut paradigma ‘Kami percaya pada kesetaraan, kami melindungi jika harus’. Walaupun kesehatan perempuan perlu dilindungi selama kondisi khusus seperti hamil dan menyusui, namun upaya perlindungan dengan melarang perempuan melakukan pekerjaan atau jenis pekerjaan tertentu menghilangkan kesempatan mereka untuk mendapatkan pekerjaan layak dengan memberikan perlindungan yang lebih dari yang diperlukan. Upaya perlindungan ini dibela oleh sebagian orang yang menyatakan perlu untuk pekerja perempuan, namun dikritik orang lain karena dianggap merugikan pekerjaan perempuan dan prospek promosi mereka. Tindakan yang diperdebatkan ini mencakup larangan umum bagi perempuan melaksanakan pekerjaan berat secara fisik, di lokasi ketinggian, bawah tanah di lokasi pertambangan - dan dalam kasus ini, bekerja di malam hari.

Di negara-negara Asia Timur dan Tenggara, kerja malam yang dilakukan perempuan masih dilarang secara resmi di Malaysia (S. 34 UU Pekerjaan, kecuali diperbolehkan Direktur Jenderal Tenaga kerja), dan di Brunei Darussalam untuk perempuan di bawah 18 tahun. Di Filipina, Kongres mengubah Bagian 130 dan 131 dari UU Ketenagakerjaan pada bulan Mei 2011, di mana melarang kerja malam bagi perempuan kecuali dengan izin yang tegas dari pemerintah. Pada saat yang bersamaan, Kongres juga mengadopsi bab baru dalam UU Ketenagakerjaan mengenai “Pekerjaan bagi pekerja malam hari”. Bab ini memberikan perlindungan baik bagi perempuan maupun laki-laki, termasuk hak atas penilaian atas kondisi kesehatan dan dipindahkannya mereka kepada pekerjaan lain jika mendapatkan pernyataan tidak dapat bekerja pada malam hari. Yang terpenting, Kongres juga meminta pengusaha untuk berkonsultasi dengan perwakilan tenaga kerja atau organisasi tenaga kerja mengenai jadwal kerja sebelum memberlakukan pekerjaan malam hari.<sup>29</sup> Di Viet Nam, S. 115 UU tenaga kerja melarang kerja malam bagi perempuan yang hamil minimal 7 bulan atau punya anak yang umurnya di bawah 12 bulan.

**Keunggulan** dari upaya perlindungan umum adalah bahwa perempuan dilarang melakukan pekerjaan yang dianggap terlalu berbahaya atau kotor bagi mereka. Dalam hal kerja malam, argumentasinya adalah bahwa sulit mengkombinasikan jenis pekerjaan ini dengan kewajiban keluarga, atau perempuan berisiko mengalami pelecehan seksual atau serangan dari pekerja laki-laki. Namun, **kelemahan** upaya perlindungan umum secara keseluruhan mungkin lebih signifikan dari keunggulannya, karena perlindungan membuat perempuan dilarang melakukan pekerjaan atau proses kerja tertentu sehingga mempertahankan stereotip tradisional bahwa perempuan adalah pekerja yang lemah dan kurang memiliki kemampuan. Untuk itu, dalam kasus nyata di Perancis ini, pekerja perempuan mendukung pemberlakuan sistem kerja bergilir (shift),

<sup>29</sup> UU Republik No. 10151, UU yang memberikan izin bagi pekerja untuk bekerja di malam hari, yang menggantikan pasal 130 dan 131 dari Kepres No 442 seperti yang diubah sebagai UU Ketenagakerjaan Filipina. <http://www.gov.ph/2011/06/21/republic-act-no-1015/> (diakses pada 19 Oktober 2011).

yang mengharuskan mereka bekerja di malam hari karena membantu menyelamatkan pekerjaan mereka.

Dalam pertimbangannya, *the European Court of Justice* (ECJ) menekankan bahwa petunjuk EC mengharuskan penghapusan atau revisi peraturan nasional yang bertentangan dengan prinsip perlakuan yang sama untuk laki-laki dan perempuan dalam hal pekerjaan. Pengecualiannya hanya berlaku bila ada kebutuhan untuk membedakan perlakuan antara laki-laki dan perempuan. ECJ mencatat bahwa dalam kasus yang ada, risiko yang dihadapi perempuan saat bekerja di malam hari, secara keseluruhan, tidak nampak berbeda besar dari risiko yang dihadapi laki-laki. Atas dasar ini, ECJ menilai bahwa larangan dalam UU Perancis terhadap perempuan bekerja di malam hari tidak dapat dibenarkan, dan melanggar UU EC. Namun ECJ mencatat bahwa tindakan khusus untuk melindungi kesehatan perempuan sewaktu hamil dan persalinan dibutuhkan dan dibenarkan.

Komisi ILO untuk Penerapan Konvensi dan Rekomendasi (CEACR) mencatat dalam Survei Umumnya terkait kerja malam bagi perempuan tahun 2001 bahwa ada kecenderungan yang nyata di antara negara anggota ILO untuk beralih dari larangan kerja malam bagi perempuan di bidang industri, menjadi aturan kerja malam untuk laki-laki dan perempuan.  Lihat bagian 6.3 dalam bab 2 Kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja in Asia: Panduan untuk memperoleh informasi lebih lanjut.

Dikarenakan perubahan peran perempuan dalam kehidupan ekonomi dan kebutuhan yang meningkat untuk memastikan peluang dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan, Konferensi Perburuhan Internasional mengadopsi Protokol tahun 1990 yang merevisi secara substansial Konvensi Kerja malam (Perempuan) (Revisi), 1948 (No. 89), dan Konvensi Kerja Malam Baru, 1990 (No. 171). Dalam mengadopsi Protokol dalam Konvensi No. 89 dan Konvensi No. 171, ILO berupaya memenuhi berbagai kebutuhan negara anggotanya sambil berupaya menetapkan kondisi kerja untuk pekerja malam yang dapat diterima dari segi kesehatan dan sosial.

Melihat peraturan protektif untuk perempuan yang bekerja di malam hari di Indonesia, pertanyaan tentang penyediaan **makanan, minuman dan layanan transportasi** bagi perempuan yang bekerja di malam hari terkait dengan pernyataan umum tentang risiko terhadap keselamatan dan keberadaan pribadi yang dihadapi laki-laki dan perempuan yang melakukan pekerjaan di malam hari. Seperti yang sudah diketahui, pekerjaan di malam hari adalah pekerjaan yang penuh beban dan melelahkan bagi pekerja perempuan dan laki-laki. Namun penelitian ilmiah tentang kemampuan fisik dan karakteristik yang dimiliki perempuan dan laki-laki menunjukkan bahwa risiko yang dihadapi perempuan saat bekerja di malam hari tidak jauh berbeda dengan risiko yang dihadapi laki-laki. Berdasarkan bukti ini, penyediaan makanan dan minuman hanya untuk perempuan yang bekerja di malam hari tampaknya tidak dapat dibenarkan, dan bahkan dapat dianggap sebagai diskriminasi terhadap laki-laki. Rekomendasi ILO no. 178 tahun 1990 tentang Pekerjaan di Malam Hari telah menerapkan pendekatan ini dan mendorong pengusaha untuk menyediakan sarana transportasi, makanan dan minuman untuk semua pekerja laki-laki dan perempuan di malam hari tanpa terkecuali.

Walaupun dampak fisik dari pekerjaan malam terhadap laki-laki dan perempuan mungkin jauh berbeda, namun perlu dicatat bahwa risiko terhadap keselamatan pribadi perempuan adalah lebih besar dari laki-laki, terutama saat berjalan sendirian di malam hari untuk pulang pergi kerja atau saat makan di waktu istirahat. Untuk itu, dari segi penyediaan layanan khusus seperti makan dan minuman di tempat kerja dan transportasi pulang pergi khusus perempuan mungkin dapat

dibenarkan, jika tidak ada tempat makan atau sarana transportasi umum yang aman di malam hari.

Upaya perlindungan khusus perempuan hanya memperburuk anggapan stereotip tentang perempuan dan laki-laki sehingga biasanya membuat pekerja perempuan tampak lebih mahal di mata pengusaha. Hal ini pada gilirannya nanti dapat mengurangi akses perempuan ke pekerjaan atau membuat upah perempuan lebih rendah. Tindakan khusus hanya bermanfaat jika tidak menimbulkan diskriminasi dan mempromosikan kesetaraan yang lebih besar dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, bukti perlu dicari untuk membenarkan perlunya upaya perlindungan dan dampak aktualnya terhadap promosi kesetaraan.

Dalam perdebatan tentang penyediaan makanan dan minuman khusus untuk perempuan, beberapa argumentasi muncul di Indonesia yang mendukung penyediaan makanan bergizi dan minuman untuk pekerja perempuan di Indonesia terkait dengan kemiskinan perempuan yang harus bekerja di malam hari dan fakta bahwa secara keseluruhan mereka menghadapi beban kerja yang lebih besar daripada laki-laki karena mereka memiliki “beban ganda”, yaitu bekerja dengan upah rendah, seperti halnya laki-laki yang berupah rendah dan memikul tanggung jawab keluarga. Walaupun argumentasi-argumentasi ini mungkin sah namun orang mungkin akan bertanya bukankah lebih strategis bila kita mengatasi masalah pembayaran upah yang rendah sehingga mereka tidak dapat menutup biaya hidup, ketimbang menyediakan makanan untuk perempuan yang bekerja di malam hari.

### **Kasus B. Pekerjaan perempuan dalam industri pertambangan di Afrika Selatan**

Pada tahun 1935, negara-negara ILO mengadopsi Konvensi Pekerjaan Bawah Tanah (bagi Perempuan) (No.45) dengan pandangan untuk melindungi perempuan dari pekerjaan bawah tanah karena kondisi kerja yang berbahaya dan berat serta persepsi bahwa pekerjaan semacam itu tidak boleh dilakukan oleh perempuan. Meskipun demikian sejak konvensi dibuat, teknologi pertambangan telah mengalami peningkatan yang mengakibatkan pengurangan bahaya kerja dalam industri ini di banyak negara.

Dari segi kesetaraan gender, larangan perempuan bekerja di sektor pertambangan di Afrika Selatan bermasalah sejak tahun 1996. Larangan bekerja di industri terbesar di Afrika Selatan membuat perempuan berada dalam posisi yang kurang menguntungkan dibandingkan laki-laki dalam hal kemampuan mereka memperoleh pekerjaan dan mata pencaharian yang layak untuk diri mereka dan keluarganya. Dua faktor lain juga mengubah kebijakan yang ada. Pertama, industri pertambangan di Afrika Selatan mengalami kekurangan pekerja. Kedua, lokasi pertambangan biasanya di daerah terpencil, dan HIV dan AIDS – biasanya akibat praktik prostitusi yang tidak aman – merajalela di daerah pemukiman laki-laki di sekitar lokasi pertambangan.

Bekerja di bawah tanah dalam terowongan tambang adalah berbahaya dan dapat terekspos bahaya bahan kimia, fisika, ergonomis dan biologis. Bahaya ini mencakup, misalnya, getaran dan guncangan mekanis, panas dan dingin yang tinggi, suara bising, radiasi, dan terekspos timah, merkuri, gas anestetis, dan pestisida dan lain-lain. Bahaya ini mempengaruhi laki-laki dan perempuan, dan untuk itu, upaya pencegahan dan pengelolaan risiko ini diperlukan untuk melindungi kesehatan semua pekerja yang terlibat dalam sektor ini. Paparan terhadap bahaya di atas dapat menyebabkan kelainan reproduktif yang mempengaruhi laki-laki dan perempuan, termasuk perubahan tingkat kesuburan, jumlah sperma, mobilitas sperma, libido, dan siklus haid.

Kelainan ini dapat mengakibatkan keguguran, keracunan embrio, gangguan pertumbuhan dan kelahiran mati.

Walaupun laki-laki dan perempuan perlu dilindungi terhadap bahaya kesehatan kerja selama masa kerja mereka di sektor pertambangan, namun perlindungan yang lebih tinggi dibutuhkan bila reproduksi manusia berada pada fase yang paling kritis, yaitu sewaktu hamil dan menyusui. Untuk itu, upaya perlindungan persalinan yang memadai sangat diperlukan dalam industri pertambangan (seperti halnya industri lain). Konvensi ILO tentang Perlindungan Persalinan, 2000 (No. 183) menetapkan bahwa perempuan hamil atau menyusui tidak boleh melakukan pekerjaan yang mengganggu kesehatan ibu atau anak.

Setelah membuka akses perempuan ke sektor pertambangan di Afrika Selatan, beberapa pendekatan praktis dikembangkan agar lokasi pertambangan lebih inklusif bagi perempuan. Casper J. Badenhorst, *Occupational Hygiene Specialist for Anglo Platinum Ltd.* (sebuah perusahaan besar yang memproduksi platinum di Afrika Selatan) menguraikan prinsip penting tentang pekerjaan perempuan di sektor penambangan bawah tanah dalam presentasi konferensi berikut ini:

- Prinsip 1 – Kesehatan dan keamanan tidak boleh dikompromikan: Seorang pekerja perempuan dapat melakukan pekerjaan apa saja bila ia memenuhi persyaratannya, dan mampu memenuhi persyaratan pekerjaan yang layak. Keamanan dan kesehatan pekerja perempuan dan pekerja lain yang bekerja dengannya tidak dapat dikompromikan dengan meminta dia melakukan tugas yang tidak mampu dilakukannya secara fisik maupun fungsional.
- Prinsip 2 – Penempatan kerja yang aman untuk perempuan sebelum dan sewaktu hamil: Penilaian risiko harus dilakukan sewaktu menempatkan pekerja perempuan dalam suatu pekerjaan dan menghilangkan risiko sebaik mungkin. Pekerja perempuan harus diberitahu tentang hasil penilaian risiko ini dan diminta untuk memberitahukan majikannya secepat mungkin bila ia sedang hamil. Segera setelah ia memberitahukan majikannya tentang kehamilannya, penilaian risiko baru harus dilakukan dan kondisi kerjanya harus disesuaikan, bila perlu.
- Prinsip 3 – Menciptakan prasarana yang mendukung: Majikan harus mengakomodasi pekerja perempuan selayak mungkin. Akomodasi yang wajar mencakup ketentuan tentang alat pelindung pribadi dan alat pertambangan yang cocok untuk perempuan (misalnya ukuran sarung tangan yang lebih kecil, alat bor yang lebih ringan), ruang ganti perempuan, penyeimbangan usia kerja, sarana merawat anak, keamanan pribadi dan upaya keamanan.

Pengalaman dari Afrika Selatan menunjukkan bahwa perlindungan peran reproduksi perempuan tidak mengharuskan larangan bagi perempuan bekerja di pertambangan bawah tanah, tapi kesehatan dan keamanan perempuan dapat dilindungi secara memadai melalui tindakan lain. Dengan perlindungan persalinan yang memadai dan akomodasi yang wajar, kita tidak perlu menolak perempuan bekerja di sektor industri yang penting ini.

Di kawasan Asia Timur dan Tenggara, pekerjaan bawah tanah untuk perempuan tetap dilarang di sebagian besar negara di kawasan ini, namun di banyak negara-negara tersebut perempuan melakukan pekerjaan pertambangan bawah tanah yang berarti mereka kurang terlindungi dibandingkan laki-laki yang setidaknya bekerja secara absah pada pertambangan bawah tanah. Cina (1936), Indonesia (1950), Jepang (1956), semenanjung Malaysia (1957), Singapura (1965) dan Viet Nam (1994) telah meratifikasi Konvensi ILO tentang Pekerjaan di Bawah Tanah (Perempuan), 1935 (No. 45) namun UU dan praktik di Indonesia sudah mengizinkan perempuan

bekerja di bawah tanah. Badan Pimpinan ILO merekomendasikan negara-negara ini untuk mempertimbangkan ratifikasi Konvensi ILO tentang Keamanan dan Kesehatan di lokasi pertambangan, 1995 (No. 176) –larangan kerja bagi perempuan di lokasi pertambangan bawah tanah pada prinsipnya bersifat diskriminatif.

### Kasus C. Cuti haid di beberapa negara Asia

Beberapa negara di Asia memberikan masa istirahat atau cuti sakit bagi pekerja perempuan selama beberapa hari pertama haid mereka (cuti haid). Ketentuan tentang cuti haid saat ini hangat diperdebatkan di Asia. Sebagian perempuan dan organisasi mereka mendukung tindakan ini sedangkan yang lain menganggap ini merugikan kesempatan kerja bagi para perempuan. Di Indonesia misalnya, pekerja perempuan dan organisasi mereka tampaknya lebih mendukung pemberian perlindungan daripada mempromosikan kesetaraan. Namun secara global, cuti haid lebih sering dianggap sebagai perlindungan yang berlebihan sehingga mengganggu pekerjaan perempuan secara adil, sedangkan di luar Asia hanya sedikit negara yang memiliki ketentuan tentang cuti haid dalam UU Ketenagakerjaan mereka.

**Argumentasi yang mendukung** pemberian cuti haid berupah bagi pekerja perempuan seringkali berdasarkan pada pertimbangan praktis ketika pembalut belum tersedia bagi semua pekerja perempuan. Tradisi budaya yang memisahkan perempuan dari masyarakat ketika haid juga seringkali dijadikan alasan, misalnya penggunaan gubuk khusus untuk mereka yang haid di masyarakat adat di mana perempuan biasanya akan dikucilkan karena dianggap tidak bersih ketika haid. Tradisi dan agama animis menganggap haid sebagai situasi di mana tubuh perempuan mempersiapkan kandungan untuk siklus kehidupan berikutnya. Hal ini dianggap sebagai masa yang penting dan perempuan butuh istirahat agar tubuh mereka kembali bersih dan segar kembali.

Beberapa kondisi lain, argumentasi yang mendukung pemberian cuti haid merupakan indikasi dari **perspektif proteksionis** terhadap perempuan di tempat kerja. Perempuan dianggap 'lemah' atau lebih rentan dibandingkan laki-laki, sehingga dianggap perlu memberikan perlindungan khusus karena fungsi biologis reproduksi mereka. Sebagian aktivis perempuan yang mendukung pandangan ini beranggapan bahwa cuti haid adalah bagian terpadu dari hak-hak reproduksi perempuan dan oleh karena itu bukan merupakan diskriminasi terhadap laki-laki. Sementara yang lain berpendapat bahwa perempuan butuh istirahat dua hari selama masa haid karena mereka diberi beban kerja ganda yaitu pekerjaan produktif serta kewajiban keluarga dan rumah tangga tanpa upah selama hari-hari biasa.

Di Jepang, ketentuan tentang cuti haid dalam UU tenaga kerja tahun 1947 diargumentasikan berdasarkan kondisi kerja dan kehidupan setelah perang, namun secara politik didasari pada perkembangan serikat pekerja. Pada praktiknya, ketersediaan sanitasi dan fasilitas di tempat kerja masih jarang dan mereka perlu menempuh perjalanan yang lama di dalam bus yang penuh sesak. Serikat pekerja hanya melakukan pengaturan namun secara umum tidak menganjurkan pasal-pasal khusus yang dapat memenuhi kebutuhan pekerja perempuan dalam perjanjian kerja. Pemimpin serikat pekerja secara naluriah menganggap hal ini tidak wajar sehingga muncul permintaan akan tunjangan cuti haid untuk anggota serikat pekerja perempuan. Dengan memperoleh tunjangan cuti haid untuk anggota perempuan mereka, yang tidak dapat diperoleh laki-laki, para pemimpin serikat pekerja laki-laki merasa mereka telah berhasil memperjuangkan

tunjangan untuk anggota perempuan mereka, sehingga anggota perempuan mereka senang dan merasa yakin tunjangan ini adalah hasil dari upaya serikat pekerja.<sup>30</sup>

**Argumentasi tentang cuti haid** merupakan hambatan potensial dalam mendorong partisipasi perempuan di pasar tenaga kerja. Argumentasi ini tertanam dalam tren internasional untuk mengalihkan upaya proteksionis menuju upaya mempromosikan **kesetaraan dalam UU dan praktik**, yaitu di pasar tenaga kerja – atau setidaknya mengurangi cakupan perlindungan bagi pekerja perempuan yang membutuhkan perlindungan khusus karena perbedaan biologis mereka. Cuti haid tentunya menimbulkan biaya tambahan bagi pengusaha yang merekrut pekerja perempuan karena mereka harus membayar upah cuti haid selama dua hari dan upah untuk pengganti mereka.

Di sebagian negara, perempuan yang bekerja selama dua hari pertama haid berhak menerima upah tambahan atau **upah ganda** untuk cuti haid mereka. Praktik ini mungkin dianggap diskriminasi terhadap laki-laki. Apabila perempuan dan laki-laki melakukan pekerjaan dengan nilai yang sama, maka membayar upah rangkap untuk perempuan yang sedang haid adalah bertentangan dengan prinsip kesetaraan upah. Di samping itu, membayar upah rangkap bagi perempuan yang bekerja selama cuti haid akan merugikan perempuan yang menderita sakit haid (*"dysmenorrhea"*) – sehingga tidak dapat bekerja selama beberapa hari pertama haid. Argumentasi ini menimbulkan diskriminasi atas dasar status kesehatan seseorang. Penelitian yang dilakukan di Amerika Serikat memperkirakan bahwa hanya 5 % perempuan yang menderita *dysmenorrhea* – yaitu jumlah yang cukup besar untuk mengakui kebutuhan protektif mereka, namun tidak cukup besar untuk menjamin adanya ketentuan hukum yang menerapkan cuti umum (*blanket leave*) dan persyaratan upah oleh pengusaha bagi semua pekerja perempuan.

Menurut Konvensi ILO No.111, cuti haid adalah upaya proteksi yang sah bagi perempuan apabila didasari pada **bukti ilmiah** yang kuat dan disahkan di negara di mana ketentuan tersebut diterapkan.<sup>31</sup> Dikarenakan cuti atau masa istirahat ini sebenarnya dimaksudkan untuk menutup ketidakmampuan bekerja secara sementara waktu akibat gejala haid dan bukan karena haid itu sendiri, maka perlindungan yang diberikan UU tidak boleh melebihi dari apa yang sebenarnya dibutuhkan. Namun pada kenyataannya, hanya sedikit bukti alasan medis yang ada tentang perlunya cuti haid. Walaupun sebagian besar perempuan mengalami rasa sakit sewaktu haid, namun hanya sedikit yang mengalami sakit parah sehingga membatasi kegiatan mereka sehari-hari. Oleh karena itu, dalam sebagian besar kasus yang ada, cuti sakit dianggap memadai untuk memenuhi kebutuhan absen kerja sementara tanpa harus memberikan bukti bahwa absensi mereka dikarenakan oleh haid atau bentuk ketidaknyamanan lain sehingga mereka tidak dapat bekerja. Dengan demikian, cuti sakit menyediakan metode akomodasi yang lebih fleksibel tanpa memandang apakah pekerja tersebut laki-laki atau perempuan.

Pada praktiknya, cuti haid biasanya didasari pada bias gender dan bukan kebutuhan medis, dan digunakan sebagai alasan untuk memberi upah yang lebih kecil atau upaya untuk tidak memberikan cuti sakit. Menggunakan cuti ini untuk menutup celah upah antar gender atau **kondisi kerja yang buruk** bagi perempuan bukanlah ide yang bagus. Dari waktu ke waktu, jenis

<sup>30</sup> T. Hattori: *Study on the "menstruation leave problem" in Japan*, 1965, <http://repository.osakafu-u.ac.jp/dspace/bitstream/10466/7393/1/2009000259.pdf> (terakhir diakses tanggal 1 Juli 2011).

<sup>31</sup> Lihat misalnya Michiko NOHARA, Mikio MOMOEDA, Toshiro KUBOTA dan Masao NAKABAYASHI, *Menstrual Cycle and Menstrual Pain Problems and Related Risk Factors among Japanese Female Workers*, *Industrial Health* 2011, 49, 228–234, [http://www.jniosh.go.jp/en/indu\\_hel/pdf/IH\\_49\\_2\\_228.pdf](http://www.jniosh.go.jp/en/indu_hel/pdf/IH_49_2_228.pdf) (terakhir diakses tanggal 1 Juli 2011)

tindakan yang tidak praktis dan sudah kadaluarsa ini harus dihapus secara progresif dan diganti dengan upah yang lebih adil dan kondisi kerja yang lebih baik.

Jika cuti haid diterapkan, ketentuan untuk memperoleh hak ini perlu dibuat **sepraktis mungkin**. Adalah sangat merepotkan dan tidak realistis jika perempuan harus pergi ke dokter setiap bulan hanya untuk membuktikan bahwa mereka haid. Biayanya terlalu mahal dan perempuan miskin biasanya tidak pernah pergi ke dokter walaupun sakit parah sekalipun.

## Latihan 18. Tindakan afirmatif untuk kesetaraan etnis dan gender



**Tujuan** – untuk menganalisa bagaimana tindakan afirmatif dapat dikembangkan secara efektif untuk beberapa kelompok tertentu dan untuk mengetahui tantangan yang terkait dengan pengembangan dan penerapan kebijakan tindakan afirmatif.



**Waktu** – 45-70 menit



**Pengaturan kursi** – Beberapa kelompok kecil di beberapa meja bundar atau pengaturan lain yang memungkinkan peserta bekerja dalam kelompok yang beranggotakan 3-6 orang.



**Materi dan persiapan pelatihan** – Satu lembar kertas flipchart dan satu spidol untuk masing-masing kelompok. Pilih beberapa kasus yang sesuai untuk peserta sebelum sesi dimulai.



**Langkah:**

### Langkah 1. Kerja kelompok tentang studi kasus – 30-40 menit

- Beritahukan tujuan latihan kepada peserta dan bagilah peserta menjadi beberapa kelompok kecil. Bagikan **Selebaran 1** dan mintalah masing-masing kelompok untuk membahas kasus, menjawab pertanyaan dan memilih seorang pembicara untuk menyampaikan hasil diskusi mereka dalam pleno selama maksimal 3 menit.
- Kumpulkan kembali dalam pleno bila kelompok-kelompok tersebut sudah siap. Mintalah kelompok tersebut menjelaskan kasus yang mereka bahas dan memaparkan secara singkat. Setelah presentasi, fasilitasi diskusi umum tentang pertanyaan-pertanyaan tersebut dan tambahkan beberapa butir yang tidak disebutkan dan berikan pemahaman yang benar akan beberapa kesalahpahaman dengan menggunakan **Jawaban kasus (Selebaran 2)** bila perlu.
- Diskusi terakhir akan berjalan seperti ini:
  - Tindakan afirmatif merupakan tindakan dukungan sementara yang berupaya untuk mempercepat perbaikan kondisi suatu kelompok yang dirugikan karena diskriminasi yang dilakukan di masa lalu atau masa kini. Di antaranya adalah upaya untuk mendorong perekrutan perempuan pada sektor pekerjaan non-tradisional, atau kuota pegawai dari etnis minoritas.
  - Tindakan afirmatif dapat dilakukan sebagai bagian dari kebijakan pekerjaan atau kesetaraan di tingkat nasional atau regional, atau di tempat kerja di perusahaan dan organisasi masyarakat.
  - Diadopsi pada tataran apapun, komponen utama dari tindakan afirmatif yang efektif biasanya terdiri atas:
    - Bukti yang dapat diandalkan sehingga dapat ditentukan besar dan penyebab masalah
    - Tujuan khusus dalam bentuk angka terkait jumlah kelompok yang dicakup oleh program ini

- Tindakan khusus untuk mengatasi faktor penyebab diskriminasi dicatat
- Jadwal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan menerapkan tindakan
- Sarana pengawasan untuk memantau kemajuan, menilai kesulitan yang dihadapi serta melakukan penyesuaian
- Dampak program aksi afirmatif dalam mencapai tujuannya masih hangat diperdebatkan namun secara keseluruhan utilitas mereka untuk mempromosikan kesetaraan sudah terbukti, walaupun tingkat kemajuannya masih rendah dan prosesnya berjalan secara bertahap.<sup>32</sup>
- Mencapai kesetaraan substantif membutuhkan upaya bersama oleh pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja dalam mengatasi faktor penyebab langsung maupun struktural dari diskriminasi terhadap kelompok-kelompok tertentu. Afirmasi mungkin bersifat kontroversial dan bila pendekatannya tidak tepat, dapat menjadi bumerang dan menimbulkan peningkatan ketegangan rasial dan anggapan diskriminatif oleh kelompok dominan dan bukan sasaran yang merasa mereka dirugikan secara tidak adil. Oleh karena itu, kita perlu mengembangkan dan melaksanakan tindakan afirmatif dengan cara yang partisipatif dan konsultatif dengan melibatkan semua pemangku kepentingan. Kebijakan ini perlu juga melibatkan berbagai insentif dan upaya pencegahan bagi para pengusaha.
- Kebijakan afirmatif membutuhkan pemantauan dan evaluasi secara terus-menerus terhadap dampak program serta perbaikan dan penyesuaian secara teratur atas tindakan ini untuk memastikan tercapainya tujuan yang diinginkan.



**Catatan untuk pelatih:** Waktu memberikan butir-butir kesimpulan, perlihatkan Slide terakhir (No.19) dari **presentasi** slide *Diskriminasi dan kesetaraan: 2. Konsep dan prinsip*. Gambar kartun yang memperlihatkan seorang perempuan dan laki-laki naik tangga diperlukan untuk menggambarkan makna dan tujuan dari tindakan afirmatif.

<sup>32</sup> ILO: *Equality at work: The continuing challenges*, Report 1(B), International Labour Conference, Sidang ke 100, Geneva, 2011 (Geneva).

## Latihan 18. Tindakan afirmatif untuk kesetaraan etnis dan gender



### Selebaran 1. Kasus

#### Kasus A. Tindakan Afirmatif untuk Mendorong Kesetaraan Gender di Sektor Publik dan Swasta

Bacalah contoh mengenai UU kesetaraan gender di Finlandia, Mongolia, dan Vietnam serta tindakan-tindakan untuk meningkatkan perwakilan perempuan pada posisi-posisi profesional dan anggota dewan direksi di Australia, Eropa dan ILO, serta bahaslah:

1. Apa sajakah tujuan mengadopsi UU kesetaraan gender dan menentukan sasaran bagi keterwakilan perempuan dalam dewan direksi?
2. Apa sajakah argumentasi yang mendukung dan menentang tindakan-tindakan ini?
3. Apakah menurut Anda, negara Anda harus mengadopsi tindakan afirmatif yang sama? Jika iya, tindakan afirmatif seperti apa yang harus anda rekomendasikan? Jika tidak, mengapa tidak?

#### Finlandia:

UU mengenai Kesetaraan antara Laki-laki dan Perempuan (1987, yang direvisi pada tahun 2005) mewajibkan semua perusahaan publik maupun swasta yang mempekerjakan setidaknya 30 orang untuk membuat rencana kesetaraan gender dan melakukan peninjauan setahun sekali bekerjasama dengan para pegawai. Isi dari rencana tersebut dan pelaksanaannya berhubungan dengan gaji dan berbagai kondisi kerja, pengembangan karir laki-laki dan perempuan dan pencegahan pelecehan seksual. Rencana ini harus berisi penilaian kesetaraan gender yang dengan jelas menjabarkan tindakan-tindakan yang perlu dilakukan untuk meningkatkan situasi dan tinjauan akan hasil rencana tahun sebelumnya. Pada tahun 2005, tanggung jawab untuk melakukan rencana kesetaraan gender ini juga mencakup lembaga pendidikan, misalnya sekolah menengah pertama, sekolah kejuruan, universitas, politeknik dan pusat-pusat pendidikan dewasa<sup>33</sup>

#### Mongolia

UU Mongolia mengenai Promosi Kesetaraan Gender bertujuan untuk memastikan hak, kesempatan dan perlakuan yang setara terhadap laki-laki dan perempuan, serta mencegah dan menghilangkan diskriminasi gender. UU ini menjabarkan mengenai diskriminasi langsung dan tak langsung yang sejalan dengan Konvensi 111. UU ini juga meminta pengarusutamaan dan perlakuan khusus gender bagi perlindungan ibu hamil dan mencapai kesetaraan antara laki-laki dan perempuan serta membuat kuota gender agar dapat lebih mewakili laki-laki dan perempuan yang setara dan membuat kuota gender sehingga laki-laki dan perempuan lebih setara dalam pengambilan keputusan. Dalam hal pekerjaan dan hubungan kerja, UU ini melarang diskriminasi atas dasar jenis kelamin, kehamilan, tanggung jawab merawat anak dan status keluarga. Pemberi kerja memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan rencana sehingga dapat mendorong kesetaraan gender di tempat kerja dan melaporkan kemajuan kepada para pegawai. Info lowongan kerja maupun iklannya tidak boleh secara khusus atau menyiratkan preferensi jenis kelamin kecuali memang menjadi persyaratan yang melekat pada fungsi pekerjaan itu atau tindakan khusus untuk mengatasi ketidakseimbangan gender.

33 The Ombudsman for Equality & Gender Equality Unit, Ministry of Social Affairs and Health (Finland): *The Act on Equality between Women and Men 2005*, Gender Equality Publications 2005:2 (Helsinki, 2005). Tersedia di: <http://www.stm.fi/> [9 Oct 2011].

### Vietnam

UU Vietnam mengenai Kesetaraan Gender (2006) memandatkan Parlemen dan Pemerintah untuk mengadopsi tindakan-tindakan sehingga dapat mendorong kesetaraan gender sebagai “tindakan-tindakan yang ditujukan untuk memastikan kesetaraan gender substantif, yang diatur oleh lembaga negara yang berkompetensi dalam kasus-kasus yang masih membedakan laki-laki dan perempuan dalam hal peran, posisi, kondisi dan kesempatan bagi laki-laki dan perempuan untuk memainkan peranan mereka secara maksimal dan menikmati pencapaian pengembangan di mana penerapan peraturan setara bagi laki-laki dan perempuan tidak dapat menghilangkan perbedaan ini. Tindakan-tindakan untuk mendorong kesetaraan gender dilaksanakan pada periode tertentu dan berakhir ketika kesetaraan gender sudah tercapai” (pasal 5(6)). Beberapa dukungan yang diatur dalam undang-undang ini termasuk pengembangan kapasitas para pegawai perempuan, memprioritaskan pelamar perempuan dari pelamar laki-laki saat kualifikasi dan mendorong akses perempuan pedesaan terhadap kredit,

### Australia:

Di Australia, pada pertengahan tahun 2010, Bursa Saham Australia (ASX) telah mengeluarkan peraturan untuk setiap entitas yang terdaftar di ASX untuk mengadopsi berbagai kebijakan yang memasukkan target bagi mereka sendiri untuk memiliki staf yang beragam, dan untuk mempublikasi proporsi perempuan pada tingkatan staf, jabatan senior dan direksi. Pada awalnya, panduan ini bersifat sukarela. Akan tetapi ASX bisa mengubahnya menjadi peraturan *listing* yang formal jika tujuannya tidak tercapai. Ini berarti perusahaan-perusahaan ASX dapat terkena skors dari perdagangan jika mereka gagal mengikuti kebijakan gender atau mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh direksi. Saat ini, hanya 8,3 persen dari 200 anggota dewan ASX adalah perempuan dan hampir 50 persen dari 200 perusahaan terkemuka tidak memiliki perempuan dalam dewan mereka.<sup>34</sup>

### Norwegia, Perancis, Jerman dan Spanyol:

Di Norwegia, undang-undangnya meminta perusahaan publik untuk memiliki keseimbangan gender paling sedikit 40 % di dewan direksi sejak tahun 2004 dan 2006 secara berturut-turut.<sup>35</sup> Parlemen Perancis memberikan persetujuan terakhir untuk suatu undang-undang yang mewajibkan perusahaan besar untuk memberikan paling sedikit 40% posisi direksi bagi perempuan dalam enam tahun pada bulan Januari 2011.<sup>36</sup> Sejak tahun 2007, upaya hukum yang sama diterapkan di Jerman dan Spanyol, dan oleh Komisi Uni Eropa.<sup>37</sup>

### Kebijakan ILO mengenai Kesetaraan Gender dan Pengarusutamaan Gender

Pada tahun 1999 ILO mengadopsi Kebijakan mengenai Kesetaraan dan Pengarusutamaan Gender di ILO. Salah satu tujuan utama dari kebijakan ini adalah untuk mencapai kesetaraan jumlah perempuan dan laki-laki pada jabatan profesional. Pada tahun 1980 jumlah perempuan yang menduduki jabatan penting di ILO hanyalah 15 persen, sementara pada 1991 rasio ini hanya meningkat menjadi 23 persen. Pada 1999 jumlah perempuan yang menduduki posisi profesional menjadi 31 persen namun ILO masih menjadi salah satu dari sekian banyak lembaga PBB yang menunjukkan kesetaraan jumlah gender. Pada bulan Januari 2010, 42,5 persen dari profesional

<sup>34</sup> Australian Securities Exchange (ASX) Corporate Governance Council: *Corporate governance principles and recommendations with 2010 amendments*.

<sup>35</sup> Norway, Ministry of Children, Equality and Social Inclusion: *Rules on gender representasi on company boards*.

<sup>36</sup> “France sets quota for women on big companies' boards”, *Reuters*, 13 jan. 2011. Tersedia di: <http://www.reuters.com> (diakses 26 Jan. 2011).. check: for final version there is no footnote 36

<sup>37</sup> ILO: *Kesetaraan di tempat kerja: The continuing tantangan*, Report 1(B), Konferensi Perburuahan Internasional, Sidang ke 100, Jenewa, 2011 (Jenewa).

dan posisi-posisi tertentu dipegang oleh perempuan dan tujuannya adalah mencapai kesetaraan jumlah gender pada posisi-posisi ini pada tahun 2015.<sup>38</sup>

### **Kasus B. Tindakan Afirmatif di *Santa Clara County Transportation Agency* – Amerika Serikat**

*Santa Clara County Transportation Agency* (*Agency*) mengadopsi sebuah rencana untuk mempekerjakan dan mempromosikan kaum minoritas dan perempuan pada tahun 1978. Tujuan jangka panjang dari rencana aksi afirmatif adalah untuk mempertahankan angkatan kerja yang menunjukkan proporsi perempuan dan kaum minoritas dalam angkatan kerja. Rencana aksi afirmatif menyatakan bahwa lembaga itu diberikan wewenang untuk mempertimbangkan jenis kelamin atau ras dari salah seorang kandidat yang memiliki sebagai salah satu faktor ketika mempromosikan posisi di mana perempuan dan minoritas tidak terlalu terwakili. Rencana ini memang tidak secara spesifik memberikan kuota dalam mempekerjakan atau mempromosikan perempuan dan kaum minoritas, namun perlu membuat rencana jangka pendek dan menyesuainya setiap tahun untuk memandu keputusan dalam mempekerjakan seseorang.

Pada tahun 1986 *Agency* membuka lowongan pekerjaan sebagai ‘*road dispatcher*’ (‘operator jalan’-- sebuah jabatan yang membutuhkan keahlian dalam bertugas memberikan tugas kepada kru, peralatan dan bahan, serta menyimpan catatan mengenai pekerjaan pemeliharaan jalan). Beberapa orang melamar pekerjaan tersebut termasuk Johnson dan Joyce yang keduanya memiliki pengalaman bertahun-tahun bekerja dengan *Agency*. Johnson dan Joyce dianggap memiliki kualifikasi dalam pekerjaan tersebut dan diminta datang untuk mengikuti wawancara kerja. Dewan yang mewawancarai keduanya memberikan nilai 75 kepada Johnson dan 73 pada Joyce. Akhirnya karena *Agency* memiliki rencana aksi afirmatif posisi itu kemudian diberikan kepada Joyce. Johnson merasa diperlakukan tidak adil dan mengajukan tuntutan pada Pengadilan Federal Distrik menyatakan bahwa ia merasa terdiskriminasi karena dasar jenis kelamin.

Pertanyaan untuk diskusi:

1. Apakah menurut Anda Johnson didiskriminasi? Jelaskan.
2. Informasi apa yang akan Anda kumpulkan untuk menilai apakah memprioritaskan Joyce itu dibenarkan?
3. Apakah menurut Anda organisasi Anda mengadopsi tindakan afirmatif yang serupa? Jika iya, tindakan afirmatif apakah yang akan anda rekomendasikan? Jika tidak, mengapa?

### **Kasus C. Hubungan-hubungan etnis dan kebijakan-kebijakan afirmatif di Malaysia**

Malaysia melaksanakan kebijakan afirmatif yang pro-Melayu (54,2 persen) dan kelompok masyarakat asli di Sabah dan Sarawak, yang dikenal dengan sebutan “bumiputra”. Alasan di balik kebijakan afirmatif ini adalah untuk mengamankan pangsa penduduk mayoritas dalam perekonomian agar tidak dimarginalkan oleh warga Cina (25,3 persen) dan kelompok etnis India (7,5 persen). Bumiputra, sebagai penduduk Melayu mayoritas, menerima akses istimewa ke pekerjaan di sektor publik, bangku di universitas dan kontrak-kontrak pemerintah.

Kebijakan afirmatif yang pro-bumiputra ini ditetapkan dalam Konstitusi pertama negeri ini pada tahun 1957, dan diperluas setelah terjadi kerusuhan rasial tahun 1969. Pemerintah aliansi baru yang muncul setelah kerusuhan tahun 1969 tersebut mengartikulasikan serangkaian kebijakan

---

<sup>38</sup> ILO: *Action Plan for Gender Equality 2010-2015* (Geneva, 2010); ILO: *Statement by Mr. Juan Somavia, Director General of the International Labour Office on the occasion of International Women's Day* (Geneva, 1999); ILO: *Gender equality and mainstreaming in the ILO Office*, Circular No. 564 (Geneva, 1999).

yang dapat mempromosikan tujuan ganda dari pembangunan ekonomi yang pesat dan stabilitas politik berdasarkan kerukunan antar ras.

Dibantu oleh tindakan yang dimasukkan dalam Kebijakan Ekonomi Baru (NEP) dan inisiatif lain, celah antara kelompok Melayu dengan etnis lain telah berhasil ditutup di berbagai bidang ekonomi. Tingkat kemiskinan turun lebih dari separuh saat NEP secara resmi berakhir tahun 1990, tingkat pendaftaran bruto ke pendidikan tertier meningkat dari kurang dari 1 persen tahun 1950 menjadi lebih dari 8 persen di awal tahun 1990an dan ada kenaikan 12 kali lipat dalam hal jumlah tenaga profesional terdaftar (insinyur, dokter, dokter gigi, dan lain-lain.) antara tahun 1970 dan 1995. Antara tahun 1995 dan 1999, kenaikan penghasilan tahunan di kalangan bumiputra dan keluarga desa jauh di atas angka rata-rata nasional. Walaupun ada kemajuan ini dan penurunan secara keseluruhan dalam hal perbedaan penghasilan sejak tahun 1970, penghasilan rata-rata di kalangan Melayu masih di belakang angka rata-rata nasional dan jauh di belakang angka rata-rata keturunan Cina.

Walaupun kebijakan tindakan afirmatif Malaysia (serta keberhasilan ekonominya) mungkin penting dalam memastikan kerukunan antar etnis, namun masih hangat diperdebatkan di Malaysia apakah tindakan afirmatif yang didasari pada etnisitas ini perlu dilanjutkan sebagai tujuan utama dari kebijakan publik yang ada. Kebijakan ini mungkin sebenarnya telah memperburuk ketegangan antar etnis untuk beberapa alasan tertentu. pertama, ketidaksetaraan antar etnis tidak sebesar sebelumnya atau bila dibandingkan bentuk-bentuk ketidaksetaraan yang lain. Dekomposisi data tentang ketidaksetaraan menegaskan bahwa ketidaksetaraan antar etnis hanya merupakan bagian yang kecil dari keseluruhan ketidaksetaraan penghasilan di Malaysia. Sebaliknya, perbedaan daerah, terutama antara desa dan kota, tetap besar, dan bahkan telah meningkat selama masa pertumbuhan pesat baru-baru ini. Kedua, akibat peningkatan ketidaksetaraan intra-Melayu dan perbedaan kekayaan dengan non-Melayu, kebijakan pro-bumiputra semakin sulit dibenarkan. Mereka yang terbelakang mungkin merasa marah atas keberhasilan sebagian penduduk yang lebih kaya dan/atau membutuhkan adanya redistribusi yang lebih besar. Ada juga kekhawatiran tentang peningkatan polaritas antar kelompok etnis yang berbeda serta beberapa kecenderungan radikal tertentu yang muncul di antara mayoritas Muslim Melayu tentang apa yang disebut negara sekuler yang sangat besar.<sup>39</sup>

Pertanyaan untuk diskusi:

1. Apa alasan dan justifikasi untuk menerapkan kebijakan afirmatif yang pro-*bumiputra* tahun 1957?
2. Situasi ekonomi dari kelompok etnis yang berbeda di Malaysia telah berubah secara drastis sejak tahun 1957. Menurut Anda, apakah kebijakan afirmatif yang pro-*bumiputra* ini masih dapat dibenarkan?
3. Pelaksanaan kebijakan afirmatif saat ini menjadi topik perdebatan dan ketegangan antar etnis di Malaysia. Informasi apa yang ingin Anda dapatkan untuk menilai apakah kebijakan afirmatif ini masih dibutuhkan? Apa yang ingin Anda revisi dari kebijakan afirmatif ini?

<sup>39</sup> D. Sriskandarajah: "Development, inequality and ethnic accommodation: Clues from Malaysia, Mauritius and Trinidad and Tobago", in *Oxford Development Studies*, Vol. 33, No. 1, March 2005; *Economist*: "Tall buildings, narrow minds", 9/1/2007; N.M. Noor: "Polarisation and inequality in Malaysia: The future of Malay-Chinese relations", in *Intellectual Discourse*, Vol. 15, No. 2, 2007.

### **Kasus D. Hubungan etnis dan tindakan afirmatif di provinsi Papua, Indonesia**

Di Indonesia, UU Otonomi Khusus untuk Papua memberikan tindakan afirmatif untuk mendukung akses warga asli Papua terhadap pekerjaan. Pasal 62(2) dalam UU tersebut menyatakan: "...warga asli Papua berhak untuk mendapatkan kesempatan dan diberikan prioritas dalam lapangan kerja di semua bidang pekerjaan di propinsi Papua berdasarkan pendidikan dan keahlian mereka". Terkait dengan lapangan kerja dalam bidang yudikatif, Pasal 62(3) mengatur: "...warga asli Papua harus memiliki prioritas untuk diangkat sebagai hakim atau penuntut umum di propinsi Papua".

Tindakan afirmatif dalam UU ini bertujuan untuk mencapai kesetaraan substantif bagi penduduk asli Papua dalam hal pekerjaan, yaitu dengan menyediakan perlakuan istimewa kepada mereka agar dapat memfasilitasi akses mereka ke pekerjaan di tempat asal mereka. Tindakan ini berupaya mengatasi ketidaksetaraan yang dirasakan penduduk asli Papua terkait tingkat partisipasi mereka dalam pekerjaan formal yang masih rendah, akses ke pendidikan yang secara historis masih lemah serta rendahnya standar kehidupan mereka bila dibandingkan daerah-daerah lain di Indonesia dan bila dibandingkan kaum pendatang di Papua. Kebijakan ini juga bertujuan untuk memperbaiki kelalaian dan marginalisasi masyarakat Papua di semua sektor kehidupan selama pembangunan Papua, yang terjadi bila sejumlah besar pekerja pendatang dari luar Papua mendominasi pengambilan keputusan ekonomi dan politik di provinsi ini.

Pelaksanaan tindakan afirmatif di Papua menghadapi beberapa tantangan. Tantangan utama yang dihadapi dalam pelaksanaan tindakan afirmatif ini antara lain, kurangnya ketrampilan yang memadai di antara kelompok-kelompok yang kurang beruntung di mana tindakan afirmatif tersebut ditujukan kepada mereka. Perbedaan budaya dan prasangka antara warga asli dan penduduk pendatang dan kelompok yang baru dan lama dari pendatang juga telah menyebabkan ketidaksukaan dari kelompok-kelompok yang dikecualikan dari lingkup tindakan afirmatif. Secara keseluruhan, kompetisi atas sumber-sumber yang langka dan kesempatan ekonomi telah menyebabkan ketegangan antara kelompok yang tidak diuntungkan dengan kelompok yang tidak menjadi target tindakan afirmatif.

Pertanyaan untuk diskusi:

1. Apakah rasional dan justifikasi untuk tindakan afirmatif yang diatur dalam UU Otonomi Khusus Papua ?
2. Buatlah daftar tantangan yang dihadapi dalam melaksanakan secara efektif tindakan afirmatif berdasarkan kasus diatas
3. Buatlah daftar langkah-langkah yang harus diambil untuk menangani tantangan yang telah Anda identifikasikan dalam membuat tindakan afirmatif di papua menjadi efektif

**Latihan 18. Tindakan afirmatif untuk etnis dan kesetaraan gender****Selebaran 2. Jawaban kasus****Case A. Tindakan afirmatif untuk mempromosikan kesetaraan gender di perusahaan dan organisasi publik**

Pengalaman di tingkat internasional dan nasional menunjukkan dengan jelas bahwa larangan diskriminasi berdasarkan gender tidaklah cukup untuk menghapuskan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan terhadap perempuan. Oleh karenanya, tindakan afirmatif untuk meningkatkan status perempuan dalam pasar kerja merupakan bagian penting atas kebijakan kesetaraan nasional.

Kewajiban dasar pengusaha yang ditetapkan dalam hukum nasional mengenai non-diskriminasi adalah untuk tidak melakukan diskriminasi dalam praktik sumber daya manusia (SDM) mereka. Sebagai tambahan atas “kewajiban negatif” untuk tidak mendiskriminasi, banyak negara yang mengeluarkan aturan berupa “kewajiban positif” bagi pengusaha untuk mempromosikan kesetaraan gender dalam organisasinya. Kewajiban positif ini bisa termasuk kewajiban untuk membuat rencana kesetaraan gender atau untuk mengadopsi dan melaksanakan kebijakan kesetaraan. Banyak negara juga telah menetapkan target wajib maupun sukarela atau kuota untuk keterwakilan perempuan dalam posisi manajemen senior dan dewan perusahaan.

Komite Ahli ILO mengenai Penerapan Konvensi dan Rekomendasi (CEACR) dan Komite Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW) mencatat bahwa penggunaan langkah afirmatif masih belum memadai di banyak negara di Asia. CEDAW telah mendesak pemerintah Kamboja, Laos, Thailand dan Vietnam untuk mengadopsi kebijakan tindakan afirmatif untuk mempercepat pencapaian *de facto* atas kesetaraan bagi perempuan dan laki-laki dalam masyarakat dan pasar kerja.<sup>40</sup>

 Untuk bukti mengenai keuntungan bisnis dari kepemimpinan perempuan di perusahaan, lihat Kotak 4. Kepemimpinan perempuan dan keuntungan perusahaan dalam *Panduan Kesetaraan dan Diskriminasi di Asia*.

**KasusB. Tindakan afirmatif di Santa Clara County Transportation Agency – Amerika Serikat**

Ini adalah kasus yang berasal dari kisah nyata di Amerika Serikat.<sup>41</sup> Dalam kasus aktual, Pengadilan Negeri Federal menetapkan kemenangan bagi Bpk. Johnson yang menyatakan bahwa rencana aksi afirmatif Agensi tidak sah, tetapi Pengadilan Banding dan Mahkamah Agung Amerika Serikat menolak putusan ini. Mahkamah Agung menetapkan bahwa tidaklah sesuai bagi Agensi untuk mempertimbangkan jenis kelamin Joyce sebagai faktor dalam menentukan bahwa dia akan dipromosikan dalam posisi sebagai *road dispatcher position*, dan karenanya menolak permohonan. Johnson.

<sup>40</sup> Komite ILO mengenai Penerapan Konvensi dan Rekomendasi: *Permintaan langsung individual mengenai Konvensi Diskriminasi (pekerjaan dan jabatan)*, 1958 (No.111), sehubungan dengan Filipina (Jenewa, 2009); CEDAW: Komentar akhir Komite Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan: Kamboja (2006), Laos (2005), Thailand (2006) & Vietnam (2007) (Jenewa).

<sup>41</sup> United States Supreme Court: *Decision (480 U.S. 616) Johnson v. Transport Agency* (1987), <http://laws.findlaw.com/us/480/616.html> (diakses pada 18 Okt 2011).

Ketika menilai apakah tidak meluluskan kandidat laki-laki untuk mempromosikan kandidat perempuan yang memenuhi kualifikasi dalam kasus Joyce adalah sah, Mahkamah Agung melihat pada informasi yang rinci mengenai demografi angkatan kerja dalam Agensi tersebut. Mahkamah Agung menemukan bahwa perempuan kurang terwakili dalam angkatan kerja Agensi secara keseluruhan (22,4%), dan hanya terkonsentrasi pada sedikit kategori pekerjaan yang secara tradisional dipegang oleh perempuan. Perempuan ada di 76% pekerjaan kantor dan pekerjaan juru tulis, tetapi hanya 7,1% yang menjadi pejabat dan administrator, 8,6% sebagai profesional, 9,7% teknisi, dan 22% sebagai pekerja jasa dan pemeliharaan. Tidak ada satupun dari 238 posisi craft trampil – klasifikasi pekerjaan untuk road dispatcher – yang dipegang oleh perempuan. Memperhatikan manifest yang tidak seimbang gender dan tujuan dari rencana aksi afirmatif, Mahkamah Agung menilai bahwa keputusan Agensi untuk tidak meluluskan Johnson dan mempromosikan Joyce adalah sah.

Mahkamah Agung selanjutnya mencatat bahwa rencana aksi afirmatif Agensi tidak bisa dianggap menghalangi hak pekerja laki-laki atau menciptakan hambatan atas pencapaian mereka. Jenis kelamin pelamar adalah salah satu faktor yang dipertimbangkan ketika mengevaluasi pemohon yang memiliki kualifikasi untuk suatu posisi (suatu keuntungan dalam berkas pelamar), tetapi kandidat perempuan masih perlu bersaing berdasarkan kebijaksanaan dengan seluruh pelamar lainnya.

### Kasus C. Hubungan etnis dan kebijakan afirmatif di Malaysia

Kebijakan Malaysia tentang tindakan afirmatif adalah tidak biasa karena kebijakan afirmatif ini berupaya memberikan manfaat kepada penduduk mayoritas dan sudah dilaksanakan selama lebih dari 40 tahun. Tindakan ini dikembangkan sebagai jawaban atas realita ekonomi tahun 1970 di mana penduduk Melayu dan penduduk asli Sabah dan Sarawak (bersama-sama disebut bumiputra) hanya memiliki 3,4 persen kekayaan negeri ini walaupun mereka sebenarnya adalah penduduk mayoritas. Tujuan dari kebijakan ini adalah untuk menyediakan landasan yang lebih setara bagi kalangan bumiputera dengan penduduk pendatang dari Cina dan India, dan untuk membalikkan ketidakseimbangan sosial yang ada selama berabad-abad di bawah pemerintah kolonia, dimulai dari bangsa Portugis, Belanda dan diakhiri dengan pemerintahan Jepang dan Inggris.

Tindakan afirmatif telah berhasil mencapai targetnya dalam beberapa hal. Misalnya, antara 1970 dan 1995, jumlah profesional bumiputra terdaftar dan kepemilikan mereka dalam perusahaan-perusahaan meningkat tajam. Namun, segmentasi pasar tenaga kerja tetap ada dan bumiputra terus kurang terwakilkan dalam beberapa sektor dan pekerjaan. Di samping itu, pola ketidaksetaraan telah berubah sejak akhir tahun 1960an: perbedaan **antar-etnis** telah berkurang sementara **perbedaan regional** tampak mengalami kenaikan. Akibat perubahan ini, kebijakan tindakan afirmatif yang luas diminta untuk dikaji.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> International Labour Office (ILO). 2003. *Time for equality at work: Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Mendasar Principles and Rights at Work*, Report I (B), International Labour Conference, 91<sup>st</sup> Session, Geneva, 2003 (Geneva) pp. 63-66.; D. Sriskandarajah: "Development, inequality and ethnic accommodation: Clues from Malaysia, Mauritius and Trinidad and Tobago", in *Oxford Development Studies*, Vol. 33, No. 1, Maret 2005;

Sewaktu merumuskan atau merevisi kebijakan tindakan afirmatif kita perlu mengetahui kelompok masyarakat mana yang dirugikan. Dalam hal Malaysia, informasi statistik terperinci tentang perbedaan regional dan status sosio-ekonomi berbagai kelompok etnis di masing-masing daerah diperlukan untuk merancang dan menargetkan kebijakan afirmatif revisi agar dapat memenuhi kebutuhan kelompok-kelompok masyarakat yang paling dirugikan. Pengetahuan tentang luas dan sifat diskriminasi juga penting. Pengumpulan data tentang indikator kerja seperti tingkat kemiskinan, tingkat partisipasi tenaga kerja, segregasi pekerjaan, data tentang upah dan penghasilan, ketidaksetaraan sosial, dan tingkat pendidikan adalah penting untuk mengatasi masalah ini secara efektif.

#### **Kasus D. Hubungan etnis dan tindakan afirmatif di provinsi Papua, Indonesia**

Di Papua, penduduk asli menghadapi ketidaksetaraan dalam hal akses ke pendidikan dan pekerjaan dan mereka memiliki standar kehidupan yang lebih rendah bila dibandingkan warga pendatang dari daerah lain di negeri ini. Tantangan utama yang dihadapi dalam melaksanakan tindakan afirmatif adalah:

- Kurangnya keterampilan kelompok yang dirugikan dan ditargetkan oleh tindakan ini
- Perbedaan budaya dan prasangka di antara penduduk asli dengan pendatang atau kelompok baru dengan kelompok lama
- Kemarahan kelompok yang tidak dimasukkan dalam cakupan tindakan afirmatif
- Persaingan dalam memperoleh sumber daya yang jarang dan peluang ekonomi, serta meningkatnya ketegangan antara kelompok yang dirugikan dengan kelompok yang tidak ditargetkan oleh tindakan afirmatif.

Jenis tantangan ini sering muncul saat melaksanakan tindakan afirmatif. Beberapa masalah yang mungkin serta cara mengatasinya adalah sebagai berikut.

**Celah keterampilan:** Tindakan afirmatif di bidang pekerjaan bertujuan untuk meningkatkan proporsi kelompok sasaran dalam pekerjaan produktif dan layak. Namun kurangnya kesempatan yang sama yang menyebabkan kurangnya perwakilan kelompok yang dirugikan dapat juga membuat keterampilan yang dibutuhkan jarang ditemukan di antara kelompok sasaran ini. Ini dapat mempersulit upaya untuk memenuhi kuota rekrutmen dan kuota tersebut hanya dapat dipenuhi di tingkat yang lebih rendah dan kurang dapat dipenuhi di tingkat senior dan teknis. Atas alasan ini, akses yang lebih besar dan istimewa ke program pelatihan, bantuan pendidikan, pelatihan magang dan pengembangan karir khusus dan lain-lain perlu dijadikan komponen penting bagi sebagian besar program tindakan afirmatif.

**Prasangka:** Masyarakat biasanya merasa curiga terhadap segala hal dan tidak terbiasa dengan hal baru – misalnya rekan baru di tempat kerja yang memiliki warna kulit atau penampilan yang sedikit berbeda. Biasanya ketegangan ini akan hilang setelah mereka saling mengenal satu sama lain. Namun kita perlu mengambil tindakan aktif untuk membantu pekerja yang ada menyesuaikan diri dengan situasi baru. Upaya ini mencakup konsultasi dan peningkatan kesadaran masyarakat untuk memerangi pandangan stereotip dan prasangka tentang kedua belah pihak serta pelatihan induksi bagi pendatang baru agar dapat menyesuaikan diri dengan cara kerja di tempat kerja.

**Kemarahan dan ketegangan:** Tindakan afirmatif adalah tindakan jangka pendek untuk mencapai sasaran kesetaraan substantif jangka panjang. Dikarenakan tindakan ini melibatkan perlakuan istimewa dari kelompok tertentu terhadap kelompok pekerja yang lain, kita perlu memberikan perhatian pada proses ini dan memastikan proses dirumuskan melalui dialog luas dan dirancang agar semua kelompok masyarakat dapat menerima alasan dan justifikasinya. Komisi Ahli ILO untuk Penerapan Konvensi dan Rekomendasi (CEACR) menegaskan bahwa dialog yang efektif antara pengusaha dengan pekerja adalah unsur penting untuk keberhasilan pelaksanaan tindakan afirmatif.<sup>43</sup>

CEACR ILO juga menegaskan bahwa program-program tindakan afirmatif hanya akan berhasil jika ada pengawasan langsung dari pihak otoritas nasional yang dipercaya untuk mempromosikan, menerapkan dan mengawasi tindakan afirmatif dan memiliki peran penting untuk memastikan penerapan tindakan ini.<sup>44</sup>

Jawaban atas pertanyaan opsional untuk peserta Indonesia. Untuk menentukan apakah kelompok pribumi yang lain di samping masyarakat Papua mungkin butuh dukungan dari kebijakan tindakan afirmatif yang berisi analisa tentang kondisi sosio-ekonomi berbagai kelompok yang diperlukan. Pengumpulan data diperlukan untuk membantu pengambilan keputusan kebijakan, membantu rancangan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi tindakan afirmatif serta menetapkan target dan tolok ukur untuk mengukur kemajuan yang dicapai.

 Untuk informasi lebih lanjut tentang rancangan dan pelaksanaan tindakan afirmatif, lihat Bab 3 bagian 2.1 Kebijakan Nasional dalam buku panduan *Kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja di Asia Timur dan Tenggara*.

---

<sup>43</sup> ILO. *Time for equality at work*: (Geneva, 2003) pp. 65-69; ILO. "Equality in employment and occupation, General survey", in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Laporan III (Bagian 4 B), Konferensi Perburuhan Internasional, Sidang ke 75 (Geneva, 1988).

<sup>44</sup> ILO. "Equality in employment and occupation, General survey", in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 4 B), Konferensi Perburuhan Internasional, Sidang ke 75 (Geneva, 1988); ILO. *Women workers' rights: Modular training package* (Geneva, 1995).

## Latihan 19. Ketidakmampuan dan akomodasi yang wajar: Studi kasus

### Instruksi untuk pelatih



**Tujuan** – Untuk mengidentifikasi bagaimana pengusaha dapat mengakomodasi yang wajar untuk menghindari diskriminasi dan mempromosikan kesetaraan bagi penyandang disabilitas di tempat kerja



**Waktu** – 40 menit



**Pengaturan kursi** – Kelompok kecil duduk di meja bundar atau pengaturan lain yang memungkinkan peserta bekerja dalam kelompok-kelompok yang beranggotakan 3-6 orang.



**Materi dan persiapan pelatihan** – Satu lembar kertas *flipchart* dan satu spidol untuk setiap kelompok.



### Langkah

- Beritahukan tujuan latihan dan distribusikan **Selebaran 1** kepada peserta. Bagilah peserta ke dalam beberapa kelompok yang beranggotakan 3-6 orang dan mintalah sebagian kelompok untuk membahas kasus A sedangkan sebagian lagi untuk membahas kasus B. Beritahukan setiap kelompok untuk mempersiapkan presentasi tentang studi kasus ini dan memilih seorang pembicara untuk mempresentasikan dalam pleno selama maksimal 3 menit.
- Kumpulkan kembali dalam pleno bila kelompok-kelompok tersebut sudah siap. Mintalah masing-masing kelompok memberikan presentasi singkat tentang kasus mereka. Setelah setiap presentasi selesai, undang peserta lain untuk mengajukan pertanyaan atau memberikan komentar tentang presentasi tersebut. Fasilitasi diskusi, tambahkan beberapa butir yang tidak disebutkan oleh kelompok dan betulkan bila ada kesalahpahaman dengan menggunakan **Jawaban kasus (Selebaran 2)** bila perlu.
- Akhiri diskusi dengan memberikan pernyataan berikut:
  - Akomodasi yang wajar seperti modifikasi dan penyesuaian praktis dalam praktik dan peralatan kerja adalah strategi penting dalam mempromosikan kesempatan dan perlakuan yang sama di tempat kerja bagi penyandang disabilitas.
  - Penyediaan akomodasi yang wajar bagi penyandang disabilitas adalah praktik kerja yang baik, dan upaya untuk mengadopsi tindakan ini perlu dipromosikan di sektor publik dan swasta di negara-negara di Asia Timur dan Tenggara. Konvensi PBB tentang Hak-hak Penyandang Disabilitas, yang telah ditandatangani dan diratifikasi oleh sebagian besar negara di Asia Timur dan Tenggara,<sup>45</sup> mendesak negara-negara yang telah meratifikasinya untuk memastikan akomodasi yang

<sup>45</sup> Kamboja (tanda tangan 2007), Cina (ratifikasi 2008), Indonesia (tanda tangan 2007), Laos (ratifikasi 2009), Malaysia (ratifikasi 2010), Filipina (ratifikasi 2008), Thailand (ratifikasi 2008), Vietnam (tanda tangan 2007).

wajar di bidang pendidikan dan pekerjaan. Konvensi ini mengakui penolakan untuk mengakomodasi yang wajar sebagai salah satu bentuk diskriminasi atas dasar keterbatasan.

- Organisasi pengusaha, serikat pekerja dan organisasi penyandang disabilitas dapat memainkan peranan penting dalam mempromosikan penerapan tindakan-tindakan ini di perusahaan di daerah mereka dan berbagi contoh praktik terbaik di antara perusahaan dengan pekerja.

**Latihan 19. Akomodasi yang wajar: Studi kasus****Selebaran 1. Kasus****Kasus A. Permohonan kerja penyiar radio yang cacat**

Sebuah rantai supermarket membuka cabangnya di Surabaya, Jawa Timur. Dikarenakan UU no. 4 tahun 1997 tentang Penyandang Disabilitas dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi no. 205 tahun 1999 menetapkan prosentase pekerjaan untuk penyandang disabilitas di setiap perusahaan, sebuah lembaga swadaya masyarakat (LSM) untuk penyandang disabilitas merekomendasikan tiga orang penyandang disabilitas yang telah diberi pelatihan melalui balai latihan kerja untuk penyandang disabilitas, dan dua di antaranya diterima oleh supermarket tersebut. Sedangkan yang ketiga adalah seorang perempuan muda yang harus berjalan menggunakan tongkat. Ia melamar sebagai penyiar radio di toko tersebut. Suaranya sangat cocok untuk mengisi posisi tersebut. Namun, supermarket menolak memberikan jalan ke studio penyiaran karena terlalu sempit untuk dilaluinya menggunakan tongkat, walaupun keluarga perempuan tersebut sudah menyatakan kesanggupan mereka untuk menggotongnya keluar masuk studio setiap hari.

Perempuan ini adalah anggota muda yang aktif dari LSM penyandang disabilitas setempat. Ia mengajukan masalahnya ke LSM tersebut dan meminta mereka mengambil tindakan terhadap manajemen supermarket dan/atau menggunakan kasus ini untuk mempromosikan pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

- Apakah perempuan muda ini didiskriminasikan atas dasar cacat?
- Apa yang perlu dilakukan LSM untuk menyelesaikan masalah ini? Sebutkan argumentasi dan metode apa yang dapat mereka gunakan?
- Upaya hukum apa yang tersedia di Indonesia untuk mengatasi jenis kasus ini? UU apa yang berlaku?

**Kasus B. Pemecatan seorang perawat yang memiliki gangguan pendengaran**

Wright bekerja di sebuah rumah sakit di Houston sebagai perawat. Ia menderita gangguan pendengaran yang besar akibat penyakit Meniere dan oleh karena itu, ia sangat sulit mendengarkan suara latar belakang. Wright tidak dapat menggunakan telepon biasa atau stetoskop, atau mendengarkan pengumuman atau memantau alarm. Sebagai pengganti ponsel, ia menggunakan *pager* untuk menerima pesan.

Suatu hari setelah tiga setengah tahun bekerja dengan baik sebagai staf perawat, terjadi insiden yang melibatkan keamanan seorang pasien. Teknisi monitor mencoba menghubungi dia, tapi tidak berhasil karena ia tidak membawa telepon genggam seperti halnya perawat lain, dan teknisi monitor tidak punya akses ke peralatan untuk mengirim pesan ke *pager*-nya. Untungnya, Wright kebetulan akan memeriksa pasien tersebut sebelum bahaya menimpanya.

Walaupun Wright secara resmi ditetapkan tidak bersalah dalam insiden ini namun ia diperintahkan untuk menjalani penilaian ulang untuk keterampilannya. Penilaian ini mengungkapkan bahwa keterampilan merawat dasarnya sangat memadai. Namun, ia juga diminta

untuk mengikuti evaluasi audiologis. Wright menolak mengikuti evaluasi audiologis ini, ia akhirnya diskors dan dipecat.

- Apakah adil memerintahkan Wright untuk mengikuti penilaian ulang terkait keterampilannya dan mengikuti evaluasi audiologis?
- Apakah adil atau diskriminatif untuk memecat Wright karena menolak mengikuti evaluasi audiologis? Mengapa?

**Latihan 19. Akomodasi yang wajar: Studi kasus****Selebaran 2****Jawaban kasus****Kasus A. Permohonan kerja penyiar radio cacat**

Kasus ini menggambarkan diskriminasi atas dasar kecacatan, dan pentingnya akomodasi yang wajar dalam memastikan akses yang adil ke pekerjaan untuk penyandang disabilitas. Ini adalah kasus nyata dari Cina yang hasilnya belum diketahui.

**Akomodasi yang wajar** mengacu pada “modifikasi dan penyesuaian yang perlu dan wajar tanpa menimbulkan beban yang tidak proporsional atau tidak wajar, bila dibutuhkan pada kasus tertentu, untuk memastikan penyandang disabilitas memperoleh kemudahan atau latihan secara adil dengan orang lain dalam hal hak asasi manusia dan kebebasan mendasar.”<sup>46</sup> Akomodasi yang wajar di tempat kerja berarti mengganti ruang kantor, peralatan, jam kerja atau pengaturan kerja lainnya agar pekerja yang memiliki kebutuhan khusus dapat melaksanakan pekerjaan. Mengakomodasi kebutuhan khusus pekerja adalah praktik yang baik dari pengusaha, dan pengusaha berkewajiban untuk mengakomodasi yang wajar bagi penyandang disabilitas sedangkan kondisi kesehatan sudah dimasukkan dalam UU non-diskriminasi nasional di berbagai negara.

Pengusaha dapat menolak mengakomodir kebutuhan pekerja hanya jika hal ini menimbulkan **beban yang tidak pantas** terhadap usahanya. Kegagalan untuk mengakomodasi yang wajar merupakan diskriminasi. Berdasarkan prinsip akomodasi yang wajar, tindakan pengusaha dalam kasus ini adalah diskriminatif. Ia seharusnya mengakomodasi kebutuhan pekerja disabilitas dengan membiarkan keluarganya membawanya keluar masuk studio atau dengan memperlebar koridor agar ia dapat menggunakan tongkatnya. Upaya ini tidak akan menimbulkan beban yang tidak pantas terhadap bisnis pengusaha.

Di kawasan Asia Timur dan Tenggara, banyak negara telah mengadopsi undang-undang yang melarang diskriminasi atas dasar cacat serta upaya khusus untuk mempromosikan pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Akomodasi di tempat kerja dan penyediaan akses dilakukan di Jepang dan Thailand, dan insentif keuangan untuk mengganti beban biaya kepada pengusaha karena mempekerjakan pekerja cacat disediakan di banyak negara – termasuk pengurangan pajak di Cina dan Singapura, dan bantuan keuangan untuk pelatihan di Jepang dan Thailand. Ketentuan yang mewajibkan perusahaan atau kategori perusahaan tertentu untuk mempekerjakan presentase penyandang disabilitas (kuota) tertentu ada di Kamboja, Cina, Indonesia, Jepang, Mongolia dan Thailand.<sup>47</sup>

**Kasus B. Pemecatan seorang perawat yang memiliki gangguan pendengaran**

Ini adalah kasus nyata yang terjadi di pengadilan negeri AS untuk Distrik Georgia Tengah. Pengadilan menyelesaikan beberapa tuduhan yang diajukan. Wright terhadap mantan majikannya,

<sup>46</sup> Konvensi PBB tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas (Art 2).

<sup>47</sup> ILO: Equality at work: Tackling the challenges (Geneva, 2007).

dan membolehkan elaborasi bukti yang disajikan tentang tuduhan lain. Se jauh ini, keputusan akhir belum dikeluarkan untuk kasus ini.

Penilaian pengadilan dipusatkan pada upaya untuk menetapkan cakupan “akomodasi yang wajar” yang diharuskan undang-undang. Pengadilan mencatat bahwa dalam UU diskriminasi terhadap kecacatan, ia tergantung pada situasi setiap kasus, apakah akomodasi yang diminta pekerja adalah akomodasi wajar yang diharuskan UU, atau di sisi lain, beban tidak pantas yang di luar tanggung jawab pengusaha. Akomodasi yang wajar dianggap pengadilan mencakup pemakaian *amplified phones*, telepon teks untuk orang yang mengalami gangguan pendengaran, dan interpreter bahasa tanda untuk rapat-rapat.

Dalam hal pemecatan Wright, pengadilan perlu mengevaluasi apakah pengusaha memiliki alasan yang sah untuk mengadakan tes keterampilan dan evaluasi audiologis terhadap Wright. Setelah tiga setengah tahun bekerja di sana dan satu insiden keamanan yang secara resmi dinyatakan bukan kesalahannya, tampaknya tidak layak untuk meminta Wright mengikuti tes-tes ini. Melihat fakta bahwa selama tiga setengah tahun yang lalu Wright dianggap sebagai perawat yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai, dan masalah yang diakibatkan gangguan pendengarannya telah berhasil diatasi melalui akomodasi yang praktis, tampaknya majikan tidak perlu menandakan tes keterampilan atau evaluasi audiologis setelah insiden tersebut. Untuk membuktikan bahwa tes tersebut sah, majikannya perlu memberikan bukti keraguannya atas kemampuan Ms. Wright sebagai perawat (seperti perubahan kemampuan, memburuknya kemampuan dengar beliau). Apabila tidak ada alasan yang sah untuk mengadakan tes terhadap Ms. Wright, tindakan disipliner memecatnya atas kegagalannya mengikuti evaluasi audiologis dapat dianggap sebagai diskriminasi atas dasar kecacatan.

### Latihan 20. Mengakomodasi pekerja yang memiliki kebutuhan keagamaan khusus: Studi kasus



**Tujuan** – Untuk mempertimbangkan manfaat akomodasi yang wajar untuk memenuhi kebutuhan keagamaan pekerja tertentu dan meneliti konsep “persyaratan kerja yang wajar” terkait dengan kegiatan keagamaan.



**Waktu** – 30 menit



**Pengaturan kursi** – Kelompok kecil duduk di meja bundar atau pengaturan lain yang memungkinkan peserta bekerja dalam kelompok-kelompok yang beranggotakan 3-6 orang.



**Materi pelatihan** – Satu lembar kertas *flipchart* dan satu spidol untuk setiap kelompok.



#### Langkah:

- Beritahukan tujuan latihan kepada peserta.
- Bagilah peserta ke dalam beberapa kelompok yang beranggotakan 3-6 orang. Distribusikan **Selebaran 1** dan mintalah sebagian kelompok untuk membahas kasus A sedangkan sebagian lagi untuk membahas kasus B. Beritahukan setiap kelompok untuk mempersiapkan presentasi tentang studi kasus ini dan memilih seorang pembicara untuk mempresentasikan dalam pleno selama maksimal 3 menit.
- Kumpulkan kembali dalam pleno bila kelompok-kelompok tersebut sudah siap. Mintalah masing-masing kelompok memberikan presentasi singkat tentang kasus mereka. Setelah setiap presentasi selesai, undang peserta lain untuk mengajukan pertanyaan atau memberikan komentar tentang presentasi tersebut. Fasilitasi diskusi, tambahkan beberapa butir yang tidak disebutkan oleh kelompok dan betulkan bila ada kesalahpahaman dengan menggunakan **Jawaban kasus (Selebaran 2)** bila perlu.
- Akhiri diskusi dengan memberikan pernyataan berikut:
  - Kebutuhan tertentu dari pekerja dalam hal keagamaan diakomodasi secara tepat melalui upaya praktis di tempat kerja. Upaya ini biasanya mudah dan tidak mahal, jadi pengusaha dan pekerja perlu bekerjasama untuk mencari solusi yang tepat.
  - Untuk menilai apakah praktik tertentu diskriminatif atau tidak terhadap kelompok agama atau etnis tertentu, kita perlu memiliki pemahaman yang baik tentang diskriminasi dan konsep “persyaratan pekerjaan yang layak”.
  - Solusi terbaik untuk mempromosikan kesetaraan keagamaan biasanya dapat ditemukan melalui kerjasama dan konsultasi di tempat kerja. Serikat pekerja, asosiasi etnis dan agama atau organisasi masyarakat yang lain dapat memainkan peran penting dalam memfasilitasi konsultasi antara pengusaha dan pekerja untuk menemukan solusi yang baik atas masalah-masalah praktis.

## Latihan 20. Mengakomodir pekerja yang memiliki kebutuhan keagamaan khusus: Studi kasus



### Selebaran 1

#### Kasus

##### Kasus A. Hak untuk memelihara jenggot - Kazakhstan

Kyrkymbai sudah bekerja sebagai pengawas toko di divisi produksi minyak dan gas konsesi Sinopec China di Kazakhstan sejak tahun 1999. Kazakhstan mendeklarasikan diri sebagai negara sekuler dalam UUD. Pada tahun 2006, Kyrkymbai masuk Islam dan memelihara jenggot. Hal ini menimbulkan beberapa masalah di tempat kerja. Pekerja di departemen Kyrkymbai diharuskan memakai masker gas untuk keadaan darurat, dan, bila terjadi keadaan darurat, masker ini harus digunakan dan jika tidak, mereka akan memperoleh sanksi disipliner (termasuk pemecatan) sesuai peraturan keamanan dan kesehatan kerja. Namun, masker gas yang standar tidak dirancang untuk laki-laki berjenggot. Manajer Cina menolak membelikan Mr Kyrkymbai masker gas khusus untuk laki-laki berjenggot, dan memecat Kyrkymbai dari pekerjaannya pada bulan November 2008. Kyrkymbai mengajukan tuntutan atas dasar diskriminasi.

Pertanyaan untuk diskusi:

1. Atas dasar apa Mr Kyrkymbai merasa ia didiskriminasikan? Apakah ini diskriminasi langsung atau tak langsung?
2. Apa yang seharusnya dilakukan pengusaha untuk mencegah diskriminasi? Apakah pengusaha perlu mengakomodasi pekerja dalam kasus ini?

##### Kasus B. Kebutuhan makanan di tempat kerja - Cina

Pada tahun 2008, seorang pelajar Uighur dari *Southwest University for Nationalities* berpartisipasi dalam sebuah pameran pekerjaan yang diadakan sebuah perusahaan komputer Chengdu. Ia lulus tes tertulis dan wawancara langsung. Perusahaan tersebut terletak di pusat inkubasi *hi-tech* Chengdu, di mana ada beberapa restoran di sekitarnya, sehingga perusahaan tersebut tidak dapat menyediakan makan siang gratis untuk kalangan muslim. Perusahaan tersebut menolak pelajar Uighur karena peraturan makannya. Pelajar tersebut mengajukan keluhan melalui asosiasi keagamaannya.

Pertanyaan untuk diskusi:

1. Apakah ini diskriminasi? Atas dasar apa?
2. Apa yang dapat dilakukan pelamar? Apakah ada solusi praktis untuk masalah ini?
3. Siapa yang didekati pelamar? Siapa yang dapat membantu menyelesaikan masalah ini?
4. Apabila pelamar mengajukan keluhan ke departemen tenaga kerja atau pengadilan, bagaimana hasilnya? Pasal apa dari UU tenaga kerja yang perlu diterapkan?

##### Kasus C. Hak untuk memakai jilbab

Di Sidoarjo, Jawa Timur, seorang perawat perempuan terancam dipecat karena menggunakan jilbab saat bekerja di Rumah Sakit Delta Surya. Nurul Hanifah, yang sudah bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit Delta Surya, kabupaten Sidoarjo selama tujuh tahun terakhir ini, mulai memakai jilbab setelah menunaikan ibadah haji di Mekah baru-baru ini. Kini ia telah menerima

dua surat peringatan dari majikannya. Majikannya ingin memecat Nurul karena tidak mematuhi kode etik berpakaian di Rumah Sakit.

Rumah Sakti menyatakan bahwa pihaknya telah melarang pemakaian jilbab dalam kode etik berpakaian karena masalah higienis. Jilbab biasanya menutup rambut, telinga dan leher, serta pundak, dan tidak menutup wajah. Kode etik ini telah dilaksanakan selama beberapa tahun dan bahwa telah disetujui pihak otoritas setempat. Sewaktu pihak RS mempekerjakan perempuan, ada kesepakatan bahwa mereka hanya boleh menggunakan seragam waktu bekerja dan jilbab tidak boleh digunakan.

1. Atas alasan apa Nurul Hanifah merasa ia didiskriminasikan? Apakah ini merupakan diskriminasi langsung atau tak langsung?
2. Apakah larangan memakai jilbab wajar? Pertimbangan apa yang perlu dipertimbangkan Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM) untuk menentukan apakah larangan pemakaian jilbab ini dapat dibenarkan atau tidak?

## Latihan 20. Mengakomodasi pekerja yang memiliki kebutuhan keagamaan khusus: Studi kasus



### Selebaran 2

#### Jawaban kasus

##### Kasus A. Hak untuk memelihara jenggot

Ini adalah kasus nyata dari Kazakhstan yang melibatkan anak perusahaan Sinopec Group.<sup>48</sup> Dalam kasus nyata ini, pengadilan mendapati bahwa keputusan untuk memecat Kyrkymbai adalah diskriminasi tak langsung atas dasar agama. Pengadilan memerintahkan divisi Sinopec setempat untuk mengembalikan pekerjaan Kyrkymbai dan membiarkan ia kembali bekerja serta membayar upahnya sejak pemecatannya secara tidak sah. Ia juga menerima US\$665 untuk kerugian non-material.

Walaupun laporan yang dipublikasikan tentang kasus ini tidak memberikan informasi lengkap, namun dapat diasumsikan bahwa argumentasi penggugat dan responsden selama sliding di pengadilan adalah sebagai berikut:

- Penggugat (pekerja) menyatakan ia didiskriminasikan secara tak langsung atas dasar agama.
- Responsden (perusahaan) menyatakan ia tidak bermaksud mendiskriminasi, ia hanya mengikuti kebijakan dan pedoman perusahaan yang dirancang untuk mencegah kecelakaan, cidera dan penyakit di tempat kerja.

Walaupun argumentasi pengusaha sah – dan kebijakan perusahaan memang mengharuskan adanya keamanan dan kesehatan kerja<sup>49</sup> – namun pengadilan menilai kedua argumentasi dan melihat apakah persyaratan keamanan tersebut dapat dipenuhi dengan cara yang tidak diskriminatif. Oleh karena itu, pengadilan perlu menilai apakah pengusaha dapat mengambil tindakan praktis untuk mengakomodasi kebutuhan khusus keagamaan Kyrkymbai.

**Akomodasi yang wajar** dari kebutuhan keagamaan di tempat kerja mengacu pada modifikasi atau penyesuaian praktis pada pengaturan lingkungan kerja yang memungkinkan pelamar yang memenuhi syarat atau pekerja yang memiliki kebutuhan keagamaan khusus melaksanakan tugas penting. Di berbagai negara, pengusaha berkewajiban mengakomodasi yang wajar. Dalam yurisdiksi ini, pengusaha hanya boleh menolak mengakomodasi yang wajar jika menimbulkan biaya dan kesulitan besar (beban yang tidak pantas). Kegagalan untuk mengakomodasi yang wajar dianggap diskriminasi.

Dalam kasus Kyrkymbai, akomodasi yang wajar dan praktis adalah membeli masker gas yang dapat dipakai laki-laki berjenggot. Dikarenakan biaya untuk membeli masker gas khusus tidak mahal, maka meminta pengusaha membelinya bukan merupakan beban yang tidak pantas terhadap usahanya. Kegagalan pengusaha untuk mengakomodir Kyrkymbai secara wajar dapat dianggap diskriminasi.

<sup>48</sup> A. Raimov: “Kazakh worker defends his right to wear a beard,” in *Central Asia Online* (11 Maret 2009).

<sup>49</sup> Lihat Konvensi ILO tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981 (No. 155).

**Kasus B. Kebutuhan makanan di tempat kerja**

Kasus ini adalah kasus nyata dari Chengdu, Cina. Pelajar tersebut merasa ia telah didiskriminasi atas dasar agama dan meminta bantuan kepada *Chengdu Islamic Association*. Asosiasi ini kemudian membantunya dalam bernegosiasi dengan perusahaan, dan kedua belah pihak memperoleh solusi murah yang sangat praktis atas masalah ini. Perusahaan membeli sebuah *microwave oven* dan diletakkan di kantin perusahaan. Dengan demikian ia dapat membawa makan siangnya sendiri, dan dihangatkan di kantin. Masalah ini diselesaikan dengan cara yang mudah ini dan pelajar tersebut diangkat menjadi pegawai.

Kasus ini adalah gambaran yang baik dari akomodasi yang wajar untuk kebutuhan keagamaan khusus dari pekerja di tempat kerja. Seperti yang terlihat dalam kasus ini, solusi terbaik dalam mengakomodasi kebutuhan keagamaan adalah sangat praktis dan dapat disepakati di tingkat perusahaan. Asosiasi keagamaan, organisasi etnis dan serikat pekerja dapat memainkan peran penting dalam membantu kedua belah pihak menemukan solusi yang tepat.

**Kasus C. Hak untuk memakai jilbab**

Ini adalah kasus nyata yang terjadi di Jawa Timur, Indonesia. Perawat ini merasa ia telah didiskriminasi atas dasar agama dan meminta bantuan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) untuk mengajukan keluhan kepada Komnas HAM. Komnas HAM belum mengeluarkan keputusannya atas masalah ini.

## 4. Latihan untuk membahas diskriminasi pada berbagai tahapan siklus pekerjaan

### 4.1 Praktik rekrutmen yang adil

#### Latihan 21. Menulis iklan kerja yang non-diskriminatif

##### Instruksi untuk pelatih



**Tujuan** – Untuk mengidentifikasi diskriminasi dalam iklan kerja dan ditulis ulang dengan cara yang tidak diskriminatif.



**Waktu** – 40-60 menit



##### **Materi dan persiapan pelatihan**

Kumpulkan contoh iklan kerja yang diskriminatif dari koran setempat atau website lalu pilihlah satu atau dua iklan untuk dianalisa lebih lanjut. Jika tidak ada contoh lokal yang tersedia, maka gunakan contoh dari **Selebaran 1**. Kita perlu memilih beberapa contoh yang memperlihatkan mereka yang punya kemampuan tertentu (lihat langkah 2). Dalam diskusi, iklan latihan 3 dan 7 digunakan.

Persiapkan dua lembar *flipchart* sebelum latihan dimulai. Tulis iklan kerja yang dipilih pada sebuah *flipchart* dalam format asli (dengan menyorot kriteria diskriminatif), dan contoh iklan yang sama dengan cara yang non-diskriminatif pada *flipchart* lain yang akan diperlihatkan di akhir latihan.



##### **Langkah**

#### **Langkah 1 – Mendeteksi persyaratan diskriminatif dalam iklan kerja (15 menit)**

- Perkenalkan tujuan latihan. Berikan peserta beberapa salinan iklan kerja lokal atau **Selebaran 1** yang berisi contoh dari Cina, Thailand, Indonesia dan Vietnam. Mintalah peserta membaca iklan yang Anda pilih untuk dianalisa (No. 4 “Sopir”). Mintalah peserta memeriksa iklan kerja tersebut lalu mengidentifikasi kriteria mana yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut dan kriteria mana yang dapat dianggap diskriminatif.
- Diskusikan dengan kelompok tersebut kriteria mana yang sebetulnya dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut dan kriteria mana yang jelas-jelas diskriminatif. Tulislah pada *flipchart* dengan judul “non-diskriminatif” dan “diskriminatif”.
- Setelah mengumpulkan jawaban dari kelompok-kelompok tersebut, periksa, betulkan dan lengkapi kedua daftar pada *flipchart* tersebut. Perlihatkan peserta lembar *flipchart* yang sudah dipersiapkan sebelumnya yang menyorot kriteria diskriminatif.

**Iklan kerja No. 3:**Sopir, *Beijing Whosawho Culture Group* - Cina

Persyaratan:

1. Usia 18-23, di atas 175 cm
2. Personil militer yang ditransfer untuk melaksanakan tugas sipil, Anggota partai Komunis
3. Belum punya kewajiban keluarga, mau tinggal di asrama
4. Sehat, mau bekerja lembur (laki-laki)
5. Berpengalaman mengemudi yang aman selama lebih dari 3 tahun, SIM B, terbiasa dengan jalan-jalan di kota Beijing, memiliki jiwa mengemudi yang aman
6. Penjamin dengan izin kerja dan KTP Beijing diwajibkan bagi pemegang izin kerja dan KTP di luar Beijing

- Lanjutkan diskusi dengan peserta tentang alasan mengapa kriteria di atas dianggap sebagai diskriminatif. Persoalan yang akan dibahas dapat mencakup:
- Usia dan jenis kelamin: Hanya laki-laki muda dapat melamar, tapi mengapa demikian, tidak diketahui secara jelas.
  - Kesehatan: Pernyataan secara umum tentang kesehatan adalah diskriminatif. Apabila pekerjaan terkait membutuhkan kemampuan fisik tertentu, misalnya mengangkat beban berat, maka hal ini harus disebutkan dan alasannya harus dijelaskan.
  - Tinggi badan: Tampaknya tidak ada alasan yang membenarkan persyaratan tinggi badan untuk pekerjaan ini. Seperti yang disebutkan di atas, apabila pekerjaan tersebut membutuhkan kemampuan fisik tertentu, maka persyaratan tersebut harus disebutkan.
  - Anggota partai: Pendapat politik dapat merupakan persyaratan kerja yang layak untuk pekerjaan sipil tingkat tinggi, tapi bukan untuk seorang sopir.

**Langkah 2 – Mengidentifikasi persyaratan diskriminatif sebagai perwakilan mereka yang memiliki kemampuan yang dibutuhkan - 15 menit**

- Lanjutkan diskusi tentang contoh no. 3 “Sopir” dengan menanyakan pendapat peserta tentang apa yang ada di benak pengusaha saat menulis iklan kerja ini. Misalnya mengapa pengusaha lebih suka pelamar yang merupakan anggota partai? Atau pelamar yang tingginya lebih dari 1,75cm? Apa motivasi pengusaha? Apa saja alasannya? Bimbing peserta untuk menyadari bahwa dalam iklan kerja ini, sebagian besar kriteria diskriminatif tampaknya “mewakili” atau merupakan indikator perwakilan atau wakil untuk beberapa karakteristik tertentu yang diinginkan, contohnya:
- Belum punya kewajiban keluarga: Kriteria ini menunjukkan bahwa ia perlu meluangkan waktu di malam hari di luar rumah, dan ini diperlukan oleh sopir truk jarak jauh.
  - Anggota partai: Keanggotaan dalam partai Cina dapat dianggap sebagai indikasi orang dapat dipercaya dan memiliki karakter yang baik.
  - Tinggi: Kriteria mewakili kekuatan fisik dan kemampuan untuk mengangkat beban berat.
  - Personil militer: Kriteria mewakili kemampuan untuk menahan stres dan beban fisik.
- Tunjukkan bahwa dalam iklan kerja ini, tampaknya pengusaha bukannya menjelaskan persyaratan kerja yang obyektif dalam hal kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan ini, tapi berasumsi jenis orang seperti apa yang memiliki kemampuan ini.

- Tunjukkan bahwa dari segi non-diskriminasi, kita tidak boleh berasumsi, tapi menilai kecocokan semua pelamar untuk pekerjaan tersebut berdasarkan kemampuan dan keterampilan masing-masing. Sebagai contoh, walaupun personil militer mungkin memang memiliki ketahanan terhadap tekanan, namun tidak adil untuk berasumsi bahwa orang lain yang tidak punya latar belakang militer tidak memiliki kemampuan yang sama. Di samping itu, walaupun tinggi badan mungkin menunjukkan kekuatan fisik seseorang, namun menetapkan persyaratan tinggi badan tertentu adalah tidak berasalan karena adanya banyak orang yang lebih pendek namun memiliki kemampuan fisik yang dibutuhkan.
- Simpulkan bahwa persyaratan tertentu yang ada di dalam iklan kerja tersebut jelas tidak terkait dengan pekerjaan dan akan menghapus kesempatan bagi banyak sopir yang baik. Dalam beberapa hal, informasi yang diberikan tidak cukup untuk menunjukkan apakah kriteria tertentu dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut atau tidak.
- Lanjutkan diskusi dengan mengacu pada contoh **No. 7 “Peserta Pelatihan Polri”** dari Indonesia, dan tunjukkan secara khusus persyaratan di mana calon perempuan harus lulus tes keperawanan. Tanyakan kepada peserta apakah persyaratan ini merupakan contoh (*proxy*) dari hal lain, dan apakah mereka menganggap persyaratan ini wajar. Anjurkan bahwa persyaratan keperawanan ini adalah contoh dari integritas pribadi, realibilitas dan karakter yang baik, dan kumpulkan pendapat lain dari para peserta. Pertanyaan apakah integritas pribadi, reliabilitas dan karakter yang baik dapat disahkan dengan cara lain yang tidak melanggar integritas fisik peserta. Tanyakan lebih lanjut, mengapa laki-laki tidak diharuskan lulus tes yang sama. Diskusikan juga apakah perwira polisi harus bujangan, atau apakah mereka yang sudah menikah dan/atau punya anak dapat mengajukan lamaran, bila mereka inginkan.

## Langkah 2 – Menulis ulang iklan kerja (Pilihan – 20 menit)

- Mintalah peserta untuk menulis ulang iklan kerja tersebut, dengan menjelaskan keterampilan, kemampuan dan pengalaman yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut dengan cara yang tidak diskriminatif. Tekankan bahwa iklan kerja ini harus mencakup keterangan pekerjaan dengan yang menyebutkan konten kerja dan tugas utama. Persyaratan ini harus menunjukkan konten kerja aktual dan ditulis dengan cara yang obyektif.
- Perlihatkan peserta *flipchart* yang sudah dipersiapkan sebelumnya di mana iklan kerja tersebut ditulis ulang dengan cara yang tidak diskriminatif. Mintalah seorang sukarelawan untuk membawa iklan kerja yang sudah ditulis ulang tersebut secara keras. Undanglah peserta untuk memberikan komentar mereka tentang iklan kerja tersebut, dan fasilitasi diskusi berikutnya.

**Iklan kerja No.3:**

Sopir, *Beijing Whosanbo Culture Group* - Cina

**Keterangan pekerjaan:**

Sopir dibutuhkan untuk mengambil dan mengirim pesanan di Beijing dan seluruh Cina. Pekerjaan ini membutuhkan kemampuan untuk mengangkat beban berat (hingga 80 kg) dan bekerja dengan waktu fleksibel. Pekerjaan ini mencakup tugas selama 10-15 malam dari Beijing setiap bulannya.

**Persyaratan:**

1. SIM B; berpengalaman mengemudi secara aman selama lebih dari 3 tahun dan memiliki jiwa mengemudi yang aman
2. Terbiasa dengan jalan-jalan di Beijing
3. Mampu mengangkat beban berat dan menghadapi tekanan akibat shift yang lama dan kerja malam
4. Memiliki integritas pribadi yang kuat dan sikap profesional
5. Semua pelamar diharuskan menyediakan satu referensi

**Langkah 3 – Kesimpulan**

- Akhiri dengan memberikan butir-butir pembelajaran yang penting:
  - Pengusaha dapat menggunakan kriteria pemilihan untuk keterampilan, kualifikasi dan kemampuan, usaha, tanggung jawab dan kondisi kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, dan dapat memilih pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk pekerjaan ini.
  - Pengusaha tidak boleh mendiskriminasikan, dengan menolak pelamar berdasarkan asumsi tentang karakteristik pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan tersebut.

 Untuk referensi lebih lanjut, panduan tentang iklan kerja non-diskriminatif diberikan dalam Bab 4, Daftar Periksa 6. Panduan untuk pengusaha tentang prosedur rekrutmen yang adil dalam buku *Panduan Kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja di Asia Timur dan Tenggara*.

## Latihan 21. Menulis iklan kerja yang non-diskriminatif



### Selebaran 1.

#### Contoh iklan kerja dari Cina

##### 1. Manajer Bisnis, *Kangbaolai (Cina) Healthcare Products Co. Ltd. Kantor Cabang Xian*

###### Persyaratan:

- hanya perempuan, usia 30-45
- pengalaman kerja 6-7 tahun
- berpendidikan, dan memiliki keterampilan verbal dan komunikasi yang kuat
- bersemangat dan ambisius
- bersikap proaktif dalam mendapatkan klien baru
- kerjasama tim dan berorientasi belajar
- mampu menyesuaikan diri dengan tekanan kerja

##### 2. Asistan Presiden, *Shanghai Runxin Sci. & Tech. Co. Ltd.*

###### Persyaratan:

- S1 atau di atasnya di bidang manajemen, ekonomi, keuangan atau bidang terkait lainnya
- di bawah 30 tahun, sudah menikah dengan seorang anak
- minimal 5 tahun berpengalaman di bidang manajerial di perusahaan besar
- memahami sistem akuntansi hukum perpajakan internasional
- manajemen tim dan keterampilan koordinasi yang kuat
- memahami sistem manajemen internal di perusahaan besar
- fasih berbahasa Inggris dalam mendengarkan, membaca, menulis dan berbicara, dengan sertifikasi profisiensi Bahasa Inggris Cina level 6 atau di atasnya

##### 4. Sopir, *Beijing Whosawho Culture Group*

###### Persyaratan:

- usia 18-23, tidak boleh kurang dari 175cm
- personil militer yang ditransfer ke tugas sipil, anggota partai
- belum memiliki tanggung jawab keluarga, mau tinggal di asrama
- sehat, mau kerja lembur (laki-laki)
- berpengalaman mengemudi secara aman selama lebih dari 3 tahun, SIM B, terbiasa dengan jalan-jalan di Beijing, memiliki jiwa mengemudi secara aman
- penjamin dengan KTP dan izin kerja Beijing diwajibkan bagi pelamar yang tidak memiliki KTP dan izin kerja Beijing

Sumber: Proyek bantuan untuk mempromosikan dan menerapkan Konvensi ILO No. 111 (ILO, Beijing, 2008).

#### Contoh iklan kerja dari Thailand

##### 4. Waiter/waitress, *Swensen's*

###### Persyaratan:

- Laki-laki/Perempuan
- 18-24 tahun
- Berkepribadian yang baik atau memiliki bentuk tubuh yang baik

- Laki-laki: minimal tinggi badan 168 cm., berat tidak lebih dari 70 kg.
- Perempuan: minimal tinggi badan 155 cm., berat tidak lebih dari 55 kg.
- Harus riang, berbicara dengan jelas, aktif dan mau memberikan layanan yang baik
- Mampu bekerja bergiliran (pertimbangan khusus akan diberikan bagi pelamar yang mau bekerja di akhir pekan)

#### 5. Messenger, *LP Hitech Engineering Co, Ltd*

Persyaratan:

- Laki-laki
- Tingkat pendidikan apa saja
- Punya SIM
- Agama Budha
- Tidak memiliki tatto
- Keterampilan interpersonal yang baik
- Bertanggung-jawab dan rajin

#### 6. Awak kabin, *Asiana Airlines*

Persyaratan:

- Perempuan Thailand, belum menikah, lahir pada tanggal atau setelah 1 Januari 1986 dengan tinggi badan minimal 162 cm
- S1
- Fasih berbicara dan menulis bahasa Inggris, dengan nilai TOEIC minimal 550, Pengetahuan tentang bahasa Korea lebih disukai
- Sehat, sikap yang jelas, penglihatan yang baik

Sumber: *Jobs Thailand*, <http://www.jobth.com>; *Bangkok Post*, 1 Juni 2010

### Contoh iklan kerja dari Indonesia

#### 7. Peserta Pelatihan Polri

Persyaratan:

- Minimal 18 tahun, warga negara Indonesia
- Lulusan SMA
- Ujian akademis
- Tes kesehatan – calon harus fit dan sehat – harus lulus tes HIV dan AIDS, TB & HBV. Calon perempuan harus lulus tes keperawanan.
- Lulus tes psikologis
- Calon harus belum menikah/bujangan

#### 8. Pegawai Pemerintah, Banda Aceh

Persyaratan:

- S1 atau lebih tinggi di bidang hubungan tenaga kerja, bisnis, ekonomi, politik atau bidang terkait
- Pelamar yang baru lulus diperbolehkan
- Memiliki keterampilan manajemen, koordinasi dan analitis yang kuat
- Keterampilan berkomunikasi yang tinggi
- Mampu bepergian untuk bekerja
- Harus lulus tes kesehatan secara penuh
- Mampu membaca Al Qur'an

### 9. Pramugari Garuda, Indonesia

#### Persyaratan:

- Perempuan, tinggi 160 – 180 cm
- Menarik, ramping, senyum menarik.
- Belum menikah, dan/untuk tetap tidak menikah selama minimal 3 tahun setelah menandatangani kontrak (jika tidak ia harus membayar kembali semua biaya pelatihan)
- Lulusan SMA
- Fasih berbicara bahasa Inggris dengan keterampilan berkomunikasi yang tinggi
- Dapat bepergian jauh dari rumah selama maksimal 1 bulan

Sumber: koran lokal dari Banda Aceh, Papua dan Jakarta (Mei-Juli 2011); website Polri [www.penerimaan.polri.go.id](http://www.penerimaan.polri.go.id) (diakses 28 June 2011).

### Contoh iklan kerja dari Vietnam

### 10. Vietnam-Taiwan Sugar Company Ltd.

#### Pengumuman Rekrutmen

Perusahaan mencari calon untuk bekerja di sektor-sektor berikut ini:

- Konstruksi
- Elektro mekanik
- Perkebunan
- Translator bahasa Cina-Vietnam
- Sopir

#### Persyaratan

- Laki-laki
- Pendidikan: diploma atau lebih tinggi
- Profil sesuai peraturan harus diserahkan bersama sertifikat etnis pribadi, salinan KTP nasional, 2 foto ukuran paspor (3x4) dan salinan asli gelar dan diploma terkait yang sudah disahkan oleh notaris.
- Gaji: dapat dinegosiasikan

Sumber: VGCL: *Lao động (Labor)*, 4 Juli 2011 (Vietnam)

## Latihan 22. Praktik rekrutmen yang diskriminatif? Studi kasus



**Tujuan** – Untuk mengidentifikasi berbagai bentuk diskriminasi dalam praktik rekrutmen.



**Waktu** – 40 menit



**Pengaturan kursi** – Kelompok kecil duduk di meja bundar atau pengaturan lain yang memungkinkan peserta bekerja dalam kelompok-kelompok yang beranggotakan 3-6 orang.



**Materi pelatihan** – Satu lembar kertas *flipchart* dan satu spidol untuk setiap kelompok.



**Langkah:**

- Beritahukan tujuan latihan kepada peserta dan distribusikan **Selebaran 1** kepada peserta.
- Bagilah peserta ke dalam beberapa kelompok yang beranggotakan 3-6 orang. Berikan masing-masing kelompok studi kasus yang berbeda, dan mintalah mereka membaca dan membahas pertanyaan-pertanyaan yang diberikan. Beritahukan setiap kelompok untuk mempersiapkan presentasi tentang studi kasus ini dan memilih seorang pembicara untuk mempresentasikan dalam pleno selama maksimal 3 menit.
- Kumpulkan kembali dalam pleno bila kelompok-kelompok tersebut sudah siap. Mintalah masing-masing kelompok memberikan presentasi singkat tentang kasus mereka. Setelah setiap presentasi selesai, undang peserta lain untuk mengajukan pertanyaan atau memberikan komentar tentang presentasi tersebut. Fasilitasi diskusi, tambahkan beberapa butir yang tidak disebutkan oleh kelompok dan betulkan bila ada kesalahpahaman dengan menggunakan **Jawaban kasus (Selebaran 2)** bila perlu.
- Akhiri diskusi dengan memberikan pernyataan berikut:
  - Ada beberapa bentuk diskriminasi dalam tahap rekrutmen. Salah satu wujud diskriminatif dalam rekrutmen adalah dengan tidak melibatkan aplikasi dari mereka yang memiliki nama yang menunjukkan jenis kelamin, ras, etnis atau agama tertentu. Persyaratan yang menyebutkan agama atau status keluarga seseorang selama proses aplikasi juga dapat mengakibatkan rekrutmen diskriminatif. Bentuk-bentuk diskriminasi modern atas dasar asal muasal dapat mencakup pemberian preferensi bagi mereka yang memiliki latar belakang keluarga tertentu atau mereka yang lulus dari sekolah atau universitas terpandang. Diskriminasi dalam proses rekrutmen memperkuat pemisahan pekerjaan secara horisontal maupun vertikal dalam pasar tenaga kerja.
  - Pengalaman internasional menunjukkan bahwa sebagian besar diskriminasi terjadi di tahap rekrutmen. Untuk itu, para pembuat kebijakan dan pengusaha perlu memerangi diskriminasi dalam praktik rekrutmen – yaitu dari iklan kerja hingga praktik penyaringan dan wawancara – bidang prioritas yang perlu diambil tindakan.

## Latihan 22. Praktik rekrutmen yang diskriminatif? Studi kasus



### Selebaran 1

#### Kasus

##### Kasus A. Kasus pabrik tekstil (UK)

Hussain baru-baru ini melamar pekerjaan untuk yang keempat kalinya sebagai seorang *warper* di sebuah pabrik tekstil, yang terletak di dekat rumahnya di Bradford, Inggris. Hussain berpengalaman selama 15 tahun di bidang pembuatan tekstil. Seperti lamaran sebelumnya, ia tidak menerima jawaban atas aplikasinya. Namun, anak perempuannya, yang juga mengajukan lamaran di waktu yang sama, dengan nama J A Taylor dipanggil untuk percobaan. Hussain datang dan mengajukan keluhan tentang diskriminasi ini.

- Informasi apa yang anda kumpulkan untuk menetapkan bahwa ini adalah kasus diskriminasi?
- Atas alasan apa Hussain didiskriminasikan?

##### Kasus B. Pengecualian dari kriteria rekrutmen (Thailand)

*The Electricity Generating Authority of Thailand* (EGAT) memasang iklan lowongan kerja yang menguraikan beberapa kriteria pemilihan yang harus dipenuhi calon. Kriteria pemilihan ini sebagian merupakan persyaratan standar yang dikutip dari UU tentang Standar Kualifikasi Direktur dan Pekerja Perusahaan Negara, B.E. 2518 (1975), dan sebagian ditambahkan sesuai kebutuhan untuk posisi tersebut. Namun, anak-anak dari pekerja sekarang atau mantan pekerja dari anggota staf EGAT dikecualikan dari persyaratan usia dan dari memenuhi ketentuan *Grade Point Average* (GPA) yang ditetapkan. Namun para pelamar ini masih diminta untuk mengikuti ujian dengan cara yang sama seperti calon lain. Pengecualian anak dari anggota staf EGAT yang sekarang atau sebelumnya adalah hasil dari kesepakatan antara manajemen perusahaan tersebut dengan serikat pekerja dalam sebuah rapat yang diadakan komite hubungan tenaga kerja EGAT.

- Menurut Anda, apakah kebijakan EGAT untuk mengecualikan anak-anak dari anggota staf sekarang dan sebelumnya dari kriteria rekrutmen tertentu merupakan diskriminasi? Atas alasan apa?
- Waktu menilai apakah kebijakan tersebut mengandung diskriminasi atau tidak, apakah fakta bahwa pengecualian tersebut disepakati bersama oleh manajemen perusahaan tersebut dengan serikat pekerja membawa perbedaan apapun?

##### Kasus C. Standar yang berbeda dalam menilai kualifikasi pelamar (Republik Korea)

Lee melamar pekerjaan sebagai seorang guru pengganti sementara di sekolah menengah “A” yang terletak di Gwangju, Korea, tapi gagal. Namun selama proses rekrutmen, Lee mendapati bahwa sekolah menengah “A” ini menerapkan standar yang berbeda dalam menilai calon berdasarkan sekolah tinggi di mana mereka belajar. Merasa diperlakukan secara tidak adil, Lee memutuskan untuk mengajukan keluhan diskriminasi kepada Komnas HAM Korea (NHRCK).

- Bagaimana NHRCK perlu menilai kasus ini? Apakah tindakan ini termasuk diskriminasi? Atas dasar apa?

**Latihan 22. Praktik rekrutmen yang diskriminatif? Studi kasus****Selebaran 2****Jawaban kasus****Kasus A. Kasus pabrik tekstil (UK)**

Kasus ini adalah adaptasi dari kasus pengadilan nyata yang terjadi di UK<sup>50</sup>. Dalam situasi yang nyata ini, pengadilan menyimpulkan bahwa kasus ini melibatkan diskriminasi etnis. Dalam penilaiannya atas kasus ini, pengadilan niaga mempertimbangkan fakta bahwa, dalam waktu empat tahun, tidak ada pekerja perusahaan tersebut yang berjumlah 70 orang berasal dari kelompok etnis minoritas, walaupun pabrik tersebut terletak di lokasi yang banyak terdapat penduduk dari kalangan etnis minoritas, banyak di antaranya memiliki keterampilan yang kuat di bidang perdagangan tekstil. Penggugat kemudian diberi ganti rugi sebesar kurang lebih £7,000, termasuk £2,500 untuk kerugian non material.

Kasus ini menggambarkan jenis informasi apa yang perlu dikumpulkan pengadilan untuk menilai apakah sudah terjadi diskriminasi. Dalam kasus ini, bukti yang ada dalam catatan perusahaan tentang pekerjaan menunjukkan bahwa perusahaan tersebut telah melakukan diskriminasi etnis secara struktural atau sistematis.

Kasus ini juga dianggap diskriminatif atas dasar gender atau usia, namun persoalan ini tidak dibahas dalam kasus yang ada. Dalam hal gender, dapat dicatat bahwa walaupun pekerjaan tekstil dianggap sebagai ‘pekerjaan perempuan’ di banyak negara Asia Tenggara, namun di Asia Selatan, pekerjaan ini dianggap sebagai ‘pekerjaan laki-laki’. Kedua pandangan ini didasari pada pendapat stereotip tentang peran gender dan kemampuan kedua gender. Mempromosikan kesetaraan gender mengharuskan penghapusan anggapan diskriminatif ini, dan menilai kecocokan masing-masing pelamar untuk pekerjaan tersebut berdasarkan kemampuan, keterampilan, kelayakan dan pengalaman aktual mereka.

**Kasus B. Pengecualian dari kriteria rekrutmen (Thailand)**

Kasus nyata dari Thailand ini adalah contoh yang bagus tentang diskriminasi atas dasar asal muasal – atau lebih spesifik lagi, latar belakang keluarga<sup>51</sup>. *The Electricity Generating Authority of Thailand* (EGAT) mengirim surat kepada Dewan Negara untuk meminta petunjuk tentang iklan kerja tertentu yang merupakan diskriminasi tidak sah. Iklan ini terkait pengecualian anak-anak pekerja atau mantan pekerja EGAT dari kualifikasi “di luar” pelamar yang harus dipenuhi. Dewan Negara ini memberikan petunjuk bahwa iklan dengan pengecualian tersebut adalah diskriminasi yang tidak adil dan bertentangan dengan prinsip kesetaraan yang dilindungi pasal 30 *Constitution of the Kingdom of Thailand* B.E. 2540 (1997).

<sup>50</sup> “Hussain v Alfred Brown (Worsted Mills) Ltd, Case No. 1805479/98,” in United Kingdom, Commission for Racial Equality: *Statutory code of practice on racial equality in employment* (London, 2005).

<sup>51</sup> Council of State of Thailand: *Legal opinion* No. 325/2547 (2004).

Dewan Negara menyatakan bahwa, dikarenakan EGAT adalah perusahaan negara dan salah satu Organ Negara, maka semua kegiatan yang dilakukan di bawah wewenang EGAT, termasuk mengeluarkan iklan kerja harus sesuai dengan pasal 26, 27 dan 30 UUD. Dewan menjelaskan bahwa pasal 30 UUD menegaskan kembali prinsip kesetaraan yang mendasari prinsip bahwa ‘negara harus memperlakukan orang yang pada hakikatnya sama dengan cara yang sama dan memperlakukan orang yang pada hakikatnya tidak sama secara berbeda’. Di samping itu, menurut pasal yang sama, negara dilarang melakukan diskriminasi tidak adil terhadap orang dari latar belakang yang berbeda.

Dewan Negara menganggap bahwa kualifikasi yang disebutkan dalam iklan kerja EGAT adalah fakta penting yang harus dimiliki calon dan memiliki dampak di mana setiap calon memiliki landasan yang sama. Pengecualian beberapa kualifikasi untuk anak-anak pekerja sekarang atau mantan pekerja EGAT menunjukkan fakta yang sama (yaitu orang dengan kualifikasi yang sama) namun diperlakukan berbeda (yaitu sebagian diterima sedangkan yang lain ditolak). Di samping itu, pengecualian kualifikasi adalah diskriminasi yang hanya menguntungkan kelompok masyarakat tertentu saja.

### **Kasus C. Standar yang berbeda dalam menilai kualifikasi pelamar (Republik Korea)**

Kasus ini adalah keluhan nyata yang diajukan ke Komnas HAM Korea (NHRCK) bulan Februari 2009. NHRCK mengadakan investigasi terhadap kasus Lee dan mendapati bahwa sekolah menengah “A” memang menerapkan standar yang berbeda saat menilai calon untuk mengisi posisi guru sementara. Pelamar yang lulus dari sekolah tinggi yang disamakan di Gwangju diberi penilaian 100 persen, sementara pelamar yang lulus dari sekolah tinggi yang tidak disamakan di luar Gwangju diberi penilaian 70 persen. Dalam hal ini, NHRCK menyatakan: “perlu dipertanyakan apakah layak melihat catatan sekolah tinggi dalam mempekerjakan guru sementara. Menerapkan standar yang tidak adil secara seragam pada calon yang lulus dari sekolah tinggi yang tidak disamakan merupakan diskriminasi atas dasar latar belakang akademis dan daerah asal.” NHRCK merekomendasikan sekolah menengah A merevisi peraturan terkait. Kepala sekolah menengah “A” menerima rekomendasi ini dan menghapus peraturan yang diskriminatif tersebut.

Kasus ini adalah gambaran yang baik tentang bagaimana di pasar tenaga kerja modern, persepsi tentang status sosial dapat dilihat dari sekolah di mana pelamar kerja berasal. Apabila persepsi ini mengganti penilaian yang adil dari kualifikasi relevan yang diperoleh seseorang dalam kursus atau pendidikannya, maka pertanyaan tentang diskriminasi atas dasar asal muasal akan muncul. Sistem “hubungan sekolah” juga dapat mengakibatkan pemisahan kerja secara vertikal di pasar tenaga kerja, yang terjadi bila kemajuan karir dalam profesi atau tingkat perusahaan tertentu atau hirarki layanan sipil dikondisikan berdasarkan persepsi tentang status sosial seseorang.

Status sosial adalah salah satu dari 18 dasar diskriminasi yang dilarang berdasarkan UU Korea. Pada tahun 1995, Pengadilan Konstitusi Republik Korea menetapkan status sosial sebagai “status yang dimiliki seseorang untuk jangka waktu yang lama, dan diikuti dengan estimasi sosial.”

## 4.2 Kesenjangan upah

### Latihan 23. Upah yang adil untuk pekerjaan yang memiliki nilai setara: Evaluasi kerja: Studi kasus

#### Instruksi untuk pelatih



**Tujuan** – Untuk membahas konsep upah yang adil untuk pekerjaan yang memiliki nilai setara dan menguji pemakaian kriteria evaluasi kerja yang obyektif



**Waktu** – 60 menit



**Pengaturan kursi** – Kelompok kecil duduk di meja bundar atau pengaturan lain yang memungkinkan peserta bekerja dalam kelompok-kelompok yang beranggotakan 3-6 orang.



**Materi dan persiapan pelatihan** – Persiapkan satu kertas *flipchart* dengan satu tabel evaluasi kerja untuk setiap kelompok. Buatlah beberapa tabel seperti yang diperlihatkan dalam **Selebaran 2**. Berikan masing-masing kelompok satu tabel evaluasi kerja pada *flipchart* dan satu spidol.



#### Langkah

- Beritahukan tujuan latihan kepada peserta.
- Perkenalkan latihan dengan menjelaskan bahwa upah yang setara untuk pekerjaan yang memiliki nilai yang sama adalah konsep yang tidak selalu mudah dipahami. Ada kesepakatan umum bahwa kesetaraan upah antara laki-laki dan perempuan adalah adil, dan upah yang adil harus diberikan kepada laki-laki dan perempuan yang melakukan pekerjaan yang sama atau sangat mirip. Namun, pemahaman yang lebih dibutuhkan tentang keadilan upah dalam situasi pekerjaan yang lebih biasa di mana laki-laki dan perempuan melakukan pekerjaan yang berbeda tapi memiliki nilai yang sama. Latihan ini memperkenalkan konsep upah yang adil untuk pekerjaan yang memiliki nilai setara dan menunjukkan jenis kriteria evaluasi apa yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kedua pekerjaan ini secara obyektif.
- Bagilah peserta ke dalam beberapa kelompok kecil yang beranggotakan 3-6 peserta. Berikan **Selebaran 1** ke semua kelompok dan mintalah mereka membaca studi kasus. Anda juga dapat meminta seorang sukarelawan untuk membacakan kasus ini dengan suara keras untuk semua peserta.
- Setelah membaca kasus tersebut, jelaskan bahwa dalam latihan ini kelompok-kelompok yang ada diminta untuk menilai kedua pekerjaan tersebut, pustakawan dan tukang sampah, dalam studi kasus ini. Jelaskan bahwa evaluasi kerja berarti menilai berbagai elemen dua pekerjaan atau lebih berdasarkan kriteria yang obyektif untuk menilai

pekerjaan tersebut. Kriteria evaluasi ini biasanya terkait dengan keterampilan dan kemampuan, tanggung jawab, usaha dan kondisi kerja dari pekerjaan terkait.

- Berikan **Selebaran 2** kepada peserta dan mintalah setiap kelompok untuk:
  - Mengevaluasi kedua pekerjaan dengan mengisi lembar evaluasi kerja pada *flipchart*.
  - Membahas apakah kedua pekerjaan tersebut harus diberi upah yang sama.
  - Memilih seorang pembicara yang akan mempresentasikan hasil evaluasi kerja mereka dalam pleno.
- Bila kelompok sudah siap, mintalah pembicara masing-masing kelompok untuk memperlihatkan *flipchart* mereka dan mempresentasikan hasil diskusi (maksimal 3 menit per kelompok). Setelah presentasi, bandingkan lembar evaluasi kerja dari kelompok-kelompok tersebut lalu berikan komentar tentang hasilnya. Biasanya pekerjaan pustakawan nilainya lebih tinggi dari pekerjaan tukang sampah. Laki-laki tukang sampah memperoleh poin lebih banyak karena kondisi kerja yang buruk dan berbahaya tapi pustakawan perempuan memperoleh poin yang lebih besar karena elemen kerja seperti keterampilan menulis, komputer dan menyusun arsip, lamanya mengenyam pendidikan dan komunikasi dengan masyarakat umum.
- Distribusikan **Selebaran 3** dan perkenalkan hasil kasus nyata. Dalam kasus nyata ini, nilai kedua pekerjaan ini hampir setara, di mana pustakawan memperoleh nilai yang sedikit lebih tinggi dibandingkan tukang sampah. Lucy dan koleganya mendapati bahwa ada diskriminasi upah. Mintalah komentar lain dan jawablah pertanyaan-pertanyaan berikutnya.
- Akhiri diskusi dengan memberikan pernyataan berikut:
  - Kasus ini menggambarkan fenomena umum tentang peremehan pekerjaan perempuan. Tugas pustakawan sebagian besar dilakukan perempuan dan oleh karena itu diberi upah yang lebih kecil dari tukang sampah yang sebagian besar dilakukan laki-laki, walaupun nilai kedua pekerjaan tersebut sama. Meremehkan pekerjaan perempuan adalah masalah yang umum di semua pasar tenaga kerja dan hal ini mengakibatkan adanya jurang upah antar gender, yang merupakan bentuk diskriminasi seksual struktural yang serius. Jurang upah ini harus diatasi sebagai masalah kebijakan umum.
  - Evaluasi pekerjaan secara obyektif adalah tindakan praktis yang penting dalam mempromosikan kesetaraan upah. Hasil evaluasi kerja ini harus digunakan untuk melakukan negosiasi upah dan/atau mengkaji praktik pembayaran di perusahaan. Di banyak negara, hasil evaluasi kerja juga digunakan untuk merevisi peraturan upah sektor publik dan praktik pembayaran.
  - Waktu mengadakan evaluasi kerja, kita perlu menggunakan kriteria yang obyektif dan bebas dari diskriminasi. Kriteria evaluasi ini harus dipilih secara seksama agar dapat mencerminkan konten pekerjaan dengan cara yang adil dan transparan.



### Catatan untuk pelatih 1

Apabila perbandingan antara pustakawan dan tukang sampah tidak secara memadai menggambarkan pemisahan pekerjaan laki-laki dan perempuan dan situasi upah di negara Anda, maka jenis pekerjaan lain dapat dipilih untuk dibandingkan dalam latihan ini. Namun dalam kesimpulan

latihan ini, kita perlu melihat kembali kasus Lucy, karena kasus ini memperlihatkan hasil dari evaluasi kerja nyata yang dilakukan di Amerika Serikat.

Sebagian peserta mungkin akan menanyakan perbedaan dalam hal senioritas, penawaran dan permintaan di pasar tenaga kerja, kesepakatan bersama atau beberapa faktor lain yang perlu dipertimbangkan saat melakukan evaluasi kerja. Apabila dampak dari faktor-faktor eksternal ini muncul dalam diskusi, lihatlah kasus Swedia terkait upah adil untuk bidan dan teknisi medis di bawah ini, dan jelaskan bagaimana pengadilan tenaga kerja menilai dampak faktor-faktor eksternal dalam kasus tersebut.

Kita mungkin perlu menekankan bahwa kesepakatan bersama yang dinegosiasikan organisasi pekerja dan organisasi pengusaha harus selalu menghormati prinsip kesetaraan kesempatan dan perlakuan (Rekomendasi No.111 Pasal 2(e)). Di banyak negara, kesepakatan bersama yang melanggar ketentuan hukum tentang kesetaraan dianggap tidak sah.

#### Upah yang adil untuk bidan dan teknisi medis (Swedia)

Pada bulan Februari 2001, untuk pertama kalinya Pengadilan Tenaga Kerja Swedia menyetujui pemakaian prosedur evaluasi kerja dalam kasus diskriminasi upah yang melibatkan dua orang bidan dan seorang teknisi medis yang bekerja di rumah sakit daerah Orebro. Perselisihan ini terkait dengan apakah kedua bidan perempuan (penggugat) yang diwakili Ombudsman Peluang Adil Swedia ini, mengalami diskriminasi upah yang tidak sah, karena majikan mereka, Dewan Negeri (responden) membayar gaji yang lebih kecil kepada mereka dibandingkan teknisi medis laki-laki tersebut.

Pengadilan menggunakan prosedur evaluasi kerja untuk menentukan nilai pekerjaan seorang bidan dengan seorang teknisi medis dengan menilai kriteria penilaian yang terkait dengan “pengetahuan dan kompetensi”, “upaya”, “tanggung jawab” dan “kondisi kerja”. Pengadilan mendapati bahwa dari semua bidang ini, permintaan akan pekerjaan kedua bidan tersebut lebih sedikit dari pekerjaan teknisi medis, dan para pekerja ini melakukan tugas yang memiliki nilai setara.

Pengadilan selanjutnya menganalisa apakah Dewan Negeri (responden) sudah memperlihatkan secara memadai bahwa perbedaan upah yang diidentifikasi dalam kasus ini tidak berhubungan dengan jenis kelamin pekerja, tapi dari faktor-faktor lain – seperti **kesepakatan bersama, perbedaan senioritas, dan situasi pasar tenaga kerja**. Pengadilan menegaskan bahwa berdasarkan fakta, upah yang telah ditetapkan melalui kesepakatan bersama tidak berarti secara otomatis tidak mengandung diskriminasi upah. Namun, pengadilan mendapati bahwa sebagian dari perbedaan upah yang berhasil diidentifikasi adalah terkait dengan usia pekerja, ini berarti bahwa kedua bidan tersebut akan memperoleh gaji yang lebih tinggi bila usia mereka sama dengan teknisi medis. Di samping itu, pengadilan mencatat bahwa ada banyak tenaga kerja alternatif untuk teknisi medis di sektor swasta, tapi bukan untuk bidan. Dewan Negeri tidak punya alternatif lain selain membayar upah yang kompetitif untuk teknisi medis agar dapat menghadapi tekanan pasar dan membuatnya tetap bekerja di rumah sakit tersebut.

Berdasarkan analisa di atas, Pengadilan tenaga kerja menyimpulkan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan kedua bidan dan teknisi medis tersebut memiliki nilai yang setara, sehingga ada dugaan telah terjadi diskriminasi upah. Namun Dewan negeri, terkait perbedaan usia, situasi pasar tenaga kerja dan kesepakatan bersama yang ada, menyetujui bahwa perbedaan upah tidak ada hubungannya dengan jenis kelamin ketiga pekerja tersebut. Sehingga tidak ada diskriminasi upah yang tidak sah.

Namun keputusan pengadilan diambil tidak secara mufakat. 3 dari 7 anggota pengadilan memiliki pendapat berbeda karena mereka beranggapan bahwa Dewan Negeri belum dapat membuktikan tuntutan mereka secara memadai bahwa teknisi medis tersebut memiliki nilai yang tinggi dalam pasar tenaga kerja swasta.

Sumber: Swedish Labour Court: “Dom nr 13/01, mål nr A 190/97”, in EIROnline: *Labour Court approves job evaluation in wage discrimination case* (28 Maret 2001).

## Latihan 23. Upah yang setara untuk pekerjaan yang memiliki nilai sama: Evaluasi kerja: Studi kasus



### Selebaran 1. Studi kasus

#### Lucy – Pustakawan dan pemimpin serikat pekerja<sup>52</sup>

Lucy Parsons bekerja di sebuah kota sebagai seorang pustakawan. Sebagai *Union Steward*, ia mempersiapkan diri untuk melakukan negosiasi dengan pihak kota dengan melihat jadwal pembayaran untuk semua departemen. Satu hal yang menarik perhatiannya. Pekerjaan dengan upah terendah di Departemen Pekerjaan Umum (DPW) adalah lebih tinggi dari upah tertinggi di perpustakaan. Lucy menanyakan beberapa orang yang lebih senior tentang hal ini. Ia diberitahukan bahwa pada dasarnya ini dikarenakan banyak laki-laki yang bekerja di DPW dan banyak perempuan yang bekerja di perpustakaan. "Ini tidak betul," pikir Lucy, "pekerjaan tidak boleh dibayar berdasarkan jenis kelamin."

Semua anggota serikat pekerja mengetahui bahwa cara mendasar untuk memperoleh keadilan adalah dengan menerapkan ketentuan "Upah yang adil untuk pekerjaan yang setara." Ini berarti bahwa mereka yang melakukan pekerjaan yang sama harus memperoleh gaji pokok yang sama. Mungkin ada beberapa perbedaan yang ditambahkan pada upah mereka yang bekerja pada giliran kedua atau ketiga, atau bonus yang ditambahkan tergantung lama kerja, namun gaji pokoknya harus setara. Hal ini mencegah pihak manajemen agar tidak mendukung favoritnya dan mendiskriminasi pekerja.

Masalah Lucy adalah tentang "kesetaraan upah" yang berarti upah yang adil untuk pekerjaan yang memiliki nilai setara. Ini berarti bahwa pekerjaan mungkin sangat berbeda tapi jika Anda menambahkan sesuatu yang dibutuhkan untuk pekerjaan ini, maka ia akan setara dan memiliki nilai yang sama.

Perjuangan untuk memperoleh kesetaraan upah memperlihatkan bahwa dalam berbagai kasus, basis perbedaan upah adalah karena diskriminasi, terhadap perempuan maupun etnis atau minoritas agama tertentu. Di masa lalu, banyak perusahaan menilai pekerjaan berdasarkan jenis kelamin. Sebagai contoh, di Amerika Serikat (AS), industri baja terkenal karena nama buruk karena ia hanya mempekerjakan pekerja laki-laki keturunan Afrika untuk melakukan pekerjaan yang paling buruk dan berbahaya, dan dengan upah terendah.

Evaluasi kerja memungkinkan perbandingan beberapa jenis pekerjaan untuk menentukan upah atau gaji yang sesuai. Evaluasi kerja terdiri dari analisa konten pekerjaan dengan menguraikannya ke dalam beberapa komponen kerja dan memberikan nilai untuk komponen-komponen tersebut.

Dalam situasi Lucy, pihak kota telah menulis evaluasi kerja yang memberi poin dari skala 1 sampai 5 untuk beberapa kriteria elemen kerja yang berbeda seperti keterampilan, usaha, tanggung jawab dan kondisi kerja. 5 poin berarti kondisi kerjanya sangat buruk atau tingkat pendidikan tinggi yang dibutuhkan, sedangkan 1 poin berarti kondisi kerja yang baik atau tingkat pendidikan rendah yang dibutuhkan.

<sup>52</sup> Dikutip dari United Electrical, Radio and Machine Workers of America (UE): *UE Information for workers, Bargaining for pay equity*, [http://www.ueunion.org/stwd\\_fairpay.html](http://www.ueunion.org/stwd_fairpay.html) (diakses tanggal 8 Agustus 2009).

### Latihan 23. Upah yang setara untuk pekerjaan yang memiliki nilai sama: Evaluasi kerja: Studi kasus



#### Selebaran 2

#### Lembar evaluasi kerja

Sebagian besar sistem evaluasi kerja menilai pekerjaan berdasarkan perbedaan unsur pekerjaan untuk menilai nilai suatu pekerjaan. Serangkaian elemen evaluasi kerja yang umum diberikan dalam tabel di bawah ini.

#### Instruksi:

1. Isilah lembar evaluasi kerja
2. Persiapkan presentasi singkat seolah-olah Anda adalah Lucy: Bagaimana Anda menilai kedua jenis pekerjaan ini (kriteria digunakan) dan apakah kelompok Anda merasa kedua pekerjaan ini harus dibayar dengan nilai yang sama atau berbeda.

#### Contoh lembar perbandingan evaluasi kerja

| Kriteria*                                    | Pustakawan | Tukang sampah |
|----------------------------------------------|------------|---------------|
| 1. Tingkat pengetahuan & pendidikan          |            |               |
| 2. Pengalaman                                |            |               |
| 3. Inisiatif dan kepintaran                  |            |               |
| 4. Tuntutan fisik                            |            |               |
| 5. Tuntutan mental atau visual               |            |               |
| 6. Tanggung jawab atas peralatan atau proses |            |               |
| 7. Tanggung jawab atas materi atau produk    |            |               |
| 8. Tanggung jawab atas keamanan orang lain   |            |               |
| 9. Tanggung jawab atas pekerjaan orang lain  |            |               |
| 10. Kondisi kerja, dan bahaya                |            |               |
| 11. Kompleksitas tugas                       |            |               |
| 12. Pentingnya tidak melakukan kesalahan     |            |               |
| 13. Kontak dengan orang lain                 |            |               |
| 14. Kemampuan menangani data rahasia         |            |               |
| <b>Jumlah poin</b>                           |            |               |
| *Nilai diberikan dengan skala 1 sampai 5     |            |               |

### Latihan 23. Upah yang setara untuk pekerjaan yang memiliki nilai sama: Evaluasi kerja: Studi kasus



#### Selebaran 3

#### Responsses: Hasil evaluasi kerja

Lucy dan pustakawan lain duduk dan melihat evaluasi kerja. Laki-laki yang bekerja dengan truk sampah memperoleh poin yang lebih banyak untuk kondisi kerja yang buruk dan berbahaya tapi perempuan dapat poin lebih karena keterampilan menulis, keterampilan perpustakaan, pendidikan, dan bekerja dengan masyarakat.

Waktu mereka menambahkan poin-poin untuk masing-masing pekerjaan, mereka mendapati bahwa kedua jenis pekerjaan ini memiliki nilai yang nyaris sama. Mengapa terjadi perbedaan upah? Diskriminasi. Tidak ada jawaban lain. Bertahun-tahun lalu saat upah ditetapkan, petugas berwenang memutuskan bahwa "pekerjaan perempuan" nilainya tidak setinggi "pekerjaan laki-laki." Ini adalah contoh yang baik tentang apa yang dimaksud dengan "kesetaraan upah" atau "nilai sama".

#### Hasil: lembar perbandingan evaluasi kerja<sup>53</sup>

| Kriteria*                                    | Pustakawan | Tukang sampah |
|----------------------------------------------|------------|---------------|
| 1. Tingkat pengetahuan dan pendidikan        | 4          | 2             |
| 2. Pengalaman                                | 3          | 1             |
| 3. Inisiatif dan kepintaran                  | 2          | 2             |
| 4. Tuntutan fisik                            | 1          | 5             |
| 5. Tuntutan mental atau visual               | 4          | 2             |
| 6. Tanggung jawab atas peralatan atau proses | 2          | 4             |
| 7. Tanggung jawab atas materi atau produk    | 3          | 2             |
| 8. Tanggung jawab atas keamanan orang lain   | 1          | 5             |
| 9. Tanggung jawab atas pekerjaan orang lain  | 2          | 0             |
| 10. Kondisi kerja, dan bahaya                | 1          | 5             |
| 11. Kompleksitas tugas                       | 4          | 2             |
| 12. Pentingnya tidak melakukan kesalahan     | 2          | 2             |
| 13. Kontak dengan orang lain                 | 4          | 2             |
| 14. Kemampuan menangani data rahasia         | 3          | 1             |
| <b>Jumlah poin</b>                           | <b>36</b>  | <b>35</b>     |
| *Nilai diberikan dengan skala 1 sampai 5     |            |               |

<sup>53</sup> Dikutip dari United Electrical, Radio and Machine Workers of America (UE): *Information for workers, Bargaining for pay equity*, [http://www.ueunion.org/stwd\\_fairpay.html](http://www.ueunion.org/stwd_fairpay.html) (diakses tanggal 8 Agustus 2009).

## Latihan 24. Diskriminasi upah dan tunjangan

### Instruksi untuk pelatih



**Tujuan** – Untuk mengidentifikasi berbagai bentuk diskriminasi seksual tak langsung dalam hal upah.



**Waktu** – 40 menit



**Pengaturan kursi** – Kelompok kecil duduk di meja bundar atau pengaturan lain yang memungkinkan peserta bekerja dalam kelompok-kelompok yang beranggotakan 3-6 orang.



**Materi pelatihan** – Satu lembar kertas *flipchart* dan satu spidol untuk setiap kelompok.



### Langkah:

- Beritahukan tujuan latihan dan distribusikan **Selebaran 1** kepada peserta.
- Bagilah peserta ke dalam beberapa kelompok yang beranggotakan 3-6 orang. Berikan masing-masing kelompok studi kasus yang berbeda, dan mintalah mereka membaca dan membahas pertanyaan-pertanyaan yang diberikan. Beritahukan setiap kelompok untuk mempersiapkan presentasi tentang studi kasus ini dan memilih seorang pembicara untuk mempresentasikan dalam pleno selama maksimal 3 menit.
- Kumpulkan kembali dalam pleno bila kelompok-kelompok tersebut sudah siap. Mintalah masing-masing kelompok memberikan presentasi singkat tentang kasus mereka. Setelah tiap presentasi selesai, undang peserta lain untuk mengajukan pertanyaan atau memberikan komentar tentang presentasi tersebut. Fasilitasi diskusi, tambahkan beberapa butir yang tidak disebutkan oleh kelompok dan betulkan bila ada kesalahpahaman dengan menggunakan **Jawaban kasus (Selebaran 2)** bila perlu.
- Akhiri diskusi dengan memberikan pernyataan berikut:
  - Kasus A-C dalam latihan ini menunjukkan definisi **upah**, sebagaimana yang dipahami berdasarkan Konvensi ILO tentang Upah yang setara, 1951 (No.100). Konvensi ini menyatakan bahwa istilah upah mencakup “upah atau gaji minimal, biasa atau pokok dan honor tambahan yang dibayarkan secara langsung atau tak langsung, baik dalam bentuk uang tunai atau barang, oleh pengusaha kepada pekerja dan dikarenakan oleh pekerjaan yang dilakukan pekerja” (Pasal1 (a)). Ini berarti bahwa tunjangan keluarga dan rumah tangga, asuransi kesehatan pribadi, upah lembur adalah bagian dari upah dan harus dibayarkan kepada semua pekerja tanpa diskriminasi.
  - Kasus B-C dalam latihan ini juga menggambarkan beberapa bentuk **diskriminasi tak langsung**. Diskriminasi tidak selalu nyata dan banyak bentuk diskriminasi seksual yang masih tersembunyi. Oleh karena itu, kita perlu mencari lebih banyak informasi tentang karakteristik kelompok sasaran yang kurang beruntung.
  - Kadang-kadang ada perbedaan perlakuan untuk kelompok pekerja yang berbeda,

sebagai contoh pekerja penuh waktu dan paruh waktu, tapi tidak semua bentuk perlakuan yang berbeda adalah diskriminasi yang dilarang UU (internasional dan/atau nasional). Namun, apabila sebagian besar pekerja dari kelompok yang kurang beruntung memiliki karakteristik pribadi yang sama, seperti jenis kelamin, etnis, migrasi atau kondisi kesehatan yang sama, maka kemungkinan besar diskriminasi tak langsung terhadap kelompok yang kurang beruntung ini terjadi berdasarkan karakteristik ini.

- Diskriminasi tak langsung sering tidak terlihat bila kasus dilihat secara individu karena kasus ini mungkin terlihat sebagai kasus yang tertutup. Namun, statistik dapat membantu mengidentifikasi bentuk-bentuk diskriminasi tak langsung.

**Latihan 24. Diskriminasi upah dan tunjangan: Studi kasus****Selebaran 1****Kasus****Kasus A. Tunjangan keluarga dan rumah tangga (Jepang)**

X, ibu seorang anak, bekerja sebagai seorang juru tulis di Bank Iwate. Sejak tahun 1976, ia menerima tunjangan keluarga dan tunjangan rumahtangga karena ia adalah kepala rumahtangga. Berdasarkan perjanjian upah pekerja, Bank menyediakan tunjangan bagi “juru tulis yang merupakan kepala rumahtangga”. Perjanjian ini menetapkan dirinya sebagai seorang juru tulis yang “menghidupi rumahtangganya melalui penghasilannya”. Namun, perjanjian ini juga menyebutkan bahwa jika juru tulis ini seorang perempuan dan suaminya memperoleh penghasilan lebih dari penghasilan maksimal yang diizinkan untuk memperoleh pengurangan pajak bantuan keluarga, maka tunjangan ini tidak akan dibayar. Sebaliknya, untuk pekerja laki-laki, tunjangan ini akan dibayar tanpa memandang penghasilan istrinya. Pada tahun 1981, waktu suami X menerima penghasilan di atas batas yang diizinkan untuk memperoleh pengurangan pajak, Bank memutuskan untuk menghentikan pembayaran tunjangan untuk X. X mengajukan gugatan dengan dalih bahwa perjanjian upah pekerja tersebut mendiskriminasi perempuan, dan meminta pembayaran kembali tunjangannya. Menurut Anda, apakah ketentuan dalam perjanjian upah Bank terkait tunjangan keluarga dan rumah tangga diskriminatif? Sebutkan jenis diskriminasi ini? Bagaimana hasil kasus ini di negara Anda?

**Kasus B. Asuransi kesehatan sukarela**

Serikat pekerja dari kantor cabang rantai supermarket multinasional setempat datang dan mengeluh tentang diskriminasi. Perusahaan tersebut membayar kontribusi untuk skema layanan kesehatan swasta, tapi hanya untuk anggota staf manajemen menengah ke atas. Skema layanan kesehatan swasta mengharuskan manajer menengah ke atas untuk mengizinkan mereka menggunakan layanan klinik kesehatan swasta dan mencakup tunjangan tambahan seperti perawatan gigi. Sebaliknya, pekerja lain hanya dapat menggunakan jasa klinik layanan kesehatan umum dan tidak memperoleh tunjangan tambahan. Apakah ini diskriminasi? Jika ya, sebutkan jenis diskriminasi ini? Informasi apa yang Anda kumpulkan untuk menetapkan ada tidaknya diskriminasi? Apakah UU di negara Anda membolehkan seorang anggota staf dari manajemen menengah ke bawah mengajukan gugatan diskriminasi? Pilihan perbaikan apa yang dimiliki anggota staf ini?

**Kasus C. Pekerjaan paruh waktu**

Sekelompok pekerja dari penyedia layanan Teknologi Informasi setempat datang dan mengeluh kepada Anda terkait diskriminasi. Mereka semua adalah pekerja paruh waktu. Kesepakatan bersama di perusahaan tersebut menyatakan bahwa kerja lembur pada hari biasa dibayar 150 persen. Namun, kerja lembur ditetapkan sebagai waktu kerja yang dilaksanakan melebihi dan di atas jadwal waktu kerja penuh. Apakah ini diskriminasi? Informasi apa yang perlu Anda kumpulkan untuk menetapkan ada tidaknya diskriminasi?

### **Kasus D. Anak dan hewan (Amerika Serikat)**

Staf lembaga pendidikan anak-anak cacat diwakili oleh asosiasi nasional. Suatu hari, asosiasi ini mendapati bahwa pekerja yang merawat binatang buas di kebun binatang lokal memperoleh upah rata-rata 25 – 50 persen lebih tinggi dari pekerja mereka sendiri. Apakah asosiasi ini menghadapi kasus diskriminasi? Informasi apa yang akan Anda kumpulkan untuk menetapkan ada tidaknya kasus diskriminasi? Pilihan perbaikan apa yang dimiliki asosiasi sejenis di negara Anda?

**Latihan 24. Diskriminasi upah dan tunjangan: Studi kasus****Selebaran 2****Jawaban kasus****Kasus A. Tunjangan keluarga dan rumah tangga**

Ini adalah kasus nyata dari Jepang.<sup>54</sup> Pengadilan Sendai memutuskan bahwa ketentuan tentang tunjangan keluarga dan rumahtangga dalam perjanjian upah Bank Iwate adalah diskriminasi upah secara langsung terhadap perempuan. Pengadilan tersebut memerintahkan pihak Bank untuk membayar tunjangan keluarga dan rumah tangga kepada X yang ditahan Bank.

Selama proses persidangan, Bank berpendapat bahwa tunjangan keluarga dan rumah tangga bukanlah “upah” karena tunjangan tersebut tidak diberikan berdasarkan jasanya, tapi untuk memberikan bantuan mata pencaharian untuk keluarga. Bank juga menyatakan bahwa jika suami istri bekerja, maka diakui secara sosial bahwa suaminya adalah kepala rumahtangga dan tunjangan lain untuk laki-laki dan perempuan diterima karena sesuai dengan norma-norma sosial.

Pengadilan menolak argumentasi yang diberikan Bank. Ia menyatakan bahwa tunjangan rumahtangga dan keluarga adalah “upah” sebagaimana termaktub dalam UU Ketenagakerjaan Jepang. Oleh karena itu, Bank tidak punya wewenang terkait tunjangan. Pengadilan menyatakan bahwa saat menentukan untuk membayar tunjangan tersebut, faktor utamanya adalah apakah orang tersebut penyedia penghasilan utama dalam rumahtangga, dan bukan apakah orang tersebut “kepala” rumahtangga. Dalam kasus ini, X adalah penyedia penghasilan utama untuk keluarga dan oleh karena itu ia berhak atas tunjangan. Pengadilan selanjutnya menyatakan bahwa prinsip kesetaraan antara laki-laki dan perempuan harus dilaksanakan, walaupun di perusahaan swasta seperti halnya perjanjian upah pekerja Bank tersebut.

**Kasus B. Asuransi kesehatan sukarela**

Kasus ini membahas tentang praktik pemberian upah di sebuah rantai supermarket imajiner. Secara umum, sudah hal yang lumrah dan sah untuk membayar manajemen yang tinggi kedudukannya dengan upah dan tunjangan yang lebih besar sebagai pengganti kontribusi mereka dan tanggung jawab mereka yang lebih besar. Namun, jenis pemberian upah ini kadang-kadang dapat menimbulkan hasil yang diskriminatif.

Waktu menilai apakah suatu kasus mengandung unsur diskriminasi, biasanya kita perlu meneliti komposisi manajemen menengah ke atas dan manajemen menengah ke bawah dalam hal jenis kelamin, etnis, status pendatang dan karakteristik pribadi lainnya. Sebagai contoh, apabila mayoritas manajemen menengah ke atas adalah laki-laki dan menengah ke bawah adalah perempuan, maka hal ini dapat menunjukkan diskriminasi tak langsung terhadap perempuan – dan mereka dapat mengajukan tuntutan atas dasar diskriminasi seksual. Demikian pula, gugatan

<sup>54</sup> “Iwate Bank Case, The Hanreijihou, No. 1410 pp. 37-43, Sendai High Court, 10 January 1992”, in C. Forster et al.: *A digest of case law on the human rights of women (Asia Pacific)*, Chiang Mai, 2003. Lihat juga ILO: “Individual observation on Konvensi ILO no. 100 with respect to Japan” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), Konferensi Perburuhan Internasional, sidang ke 96, Geneva, 2007.

terhadap diskriminasi tak langsung atas dasar status pendatang dapat dilakukan bila manajemen menengah ke bawah didominasi oleh pekerja pendatang sedangkan manajemen menengah ke bawah didominasi pekerja lokal.

Tunjangan kesehatan yang didanai pengusaha, perusahaan dan industri mempunyai nilai tunai, dan oleh karena itu dianggap sebagai bagian dari gaji yang dibayar pengusaha kepada pekerja. Konvensi ILO tentang Upah yang Setara, 1950 (No.100) mengharuskan jenis-jenis “honor [...] yang dapat dibayarkan secara langsung ataupun tak langsung, baik dalam bentuk uang tunai maupun sejenisnya, oleh pengusaha kepada pekerja untuk pekerjaan yang dilakukan pekerja” harus dibayar kepada semua pekerja tanpa diskriminasi (Pasal 1 (a)). Ini berarti bahwa gaji manajemen menengah ke bawah dan manajemen menengah ke atas (termasuk gaji pokok, semua kenaikan gaji, bonus dan tunjangan kesehatan tambahan dan lain-lain.) harus ditentukan di level yang sesuai dengan “nilai” pekerjaan mereka. “Nilai” pekerjaan ini harus dinilai dengan membandingkan keterampilan dan kemampuan, tanggung jawab, usaha, dan kondisi kerja kedua jenis pekerjaan terkait.

Namun dapat ditekankan bahwa tunjangan yang dibuat berdasarkan sistem **publik** dari jaminan sosial tidak dianggap sebagai bentuk upah karena tidak dapat “dibayar secara langsung atau tak langsung oleh pengusaha”. Perbedaan apapun dalam kontribusi yang dibayar pengusaha atau diterima dalam bentuk tunjangan oleh pekerja mungkin masih diskriminatif, tapi bukan bentuk diskriminasi yang harus dipertanggung jawabkan pengusaha atas kasus yang ada.<sup>55</sup>

### Kasus C. Pekerjaan paruh waktu

Pekerja paruh waktu berhak atas upah yang adil untuk pekerjaan yang memiliki nilai setara dibandingkan pekerja penuh waktu— termasuk hak yang adil atas ganti rugi kerja lembur untuk pekerjaan di luar jadwal kerja yang telah disepakati. Konvensi ILO tentang Pekerjaan Paruh Waktu, 1994 (No. 175) menetapkan bahwa “pekerja paruh waktu tidak, secara sendiri karena mereka bekerja paruh waktu, menerima gaji pokok yang, dihitung secara proporsional, lebih rendah dari gaji pokok pekerja penuh yang setara”. Rekomendasi ILO tentang Pekerjaan Paruh Waktu, 1994 (No. 182) menjelaskan lebih lanjut bahwa apabila pengusaha membutuhkan pekerja bekerja di luar jam kerja yang telah disepakati, maka perubahan dalam jadwal yang telah disepakati harus dilengkapi dengan pemberitahuan sebelumnya dan anti rugi atas kerja lembur tersebut harus dinegosiasikan. Titik awalnya adalah bahwa pengusaha perlu membayar lembur untuk mengganti ketidaknyamanan terhadap pekerja.

Diskriminasi upah terhadap pekerja paruh waktu banyak terjadi khususnya di negara-negara seperti Jepang di mana pekerjaan paruh waktu sering dilakukan perempuan. Dalam situasi di mana diskriminasi upah menjadi lebih problematis, karena melibatkan diskriminasi seksual secara tak langsung. Diskriminasi tak langsung dapat juga disebabkan oleh alasan lain (misalnya etnis, status pendatang), tergantung komposisi staf antara pekerja paruh waktu dan penuh waktu.

Untuk mengidentifikasi kemungkinan diskriminasi tak langsung pada kasus yang ada, analisa lebih lanjut dibutuhkan tentang komposisi kelompok pekerja penuh waktu dan paruh waktu. Apabila mayoritas pekerja penuh waktu adalah laki-laki (atau anggota kelompok etnis utama di tengah masyarakat, atau warga kota), sedangkan pekerja paruh waktu adalah perempuan (atau anggota kelompok etnis yang berbeda, atau pekerja pendatang dari desa), maka ini kemungkinan

---

<sup>55</sup> ILO: “Equal Wage, General survey,” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III, Konferensi Perburuhan Internasional, Sidang ke 72 Geneva, 1986), paragraf 17 dan 88.

besar adalah kasus diskriminasi tak langsung atas dasar jenis kelamin, (atau etnis atau asal muasal).

#### Kasus D. Anak dan hewan

Untuk menetapkan apakah kasus ini termasuk diskriminasi atau tidak, pertama-tama kita perlu mengkaji komposisi staf antara pengasuh anak-anak cacat dengan jagawana. Jika ada perbedaan yang besar dalam komposisi staf dalam hal jenis kelamin, etnis atau status pendatang dan lain-lain., kasus ini mungkin melibatkan diskriminasi upah atas dasar jenis kelamin, etnis atau status pendatang.

Untuk menetapkan apakah perbedaan upah untuk pengasuh anak-anak cacat dengan jagawana melibatkan diskriminasi upah maka kita mengadakan evaluasi kerja yang bebas dari prasangka gender. Kedua pekerjaan ini harus dinilai berdasarkan kriteria obyektif yang terkait dengan keterampilan dan kemampuan, tanggung jawab, usaha dan kondisi pekerjaan. Tingkat upah untuk kedua jenis pekerjaan ini harus mencerminkan “nilai” pekerjaan, sebagaimana yang ditentukan dalam evaluasi kerja. Jika diidentifikasi adanya perbedaan diskriminatif, maka hal ini harus dihapus dengan menyesuaikan tingkat upah. Waktu mengadakan evaluasi kerja, kita perlu mencatat bahwa biasanya ada kecenderungan untuk mengecilkan pentingnya karakteristik pekerjaan dalam pekerjaan “yang didominasi perempuan” dan memberi nilai yang lebih tinggi untuk karakteristik pekerjaan “yang didominasi laki-laki”. Sebagai contoh, usaha yang dibutuhkan suatu pekerjaan mungkin “membutuhkan kekuatan fisik” dan “konsentrasi mental dan partisipasi emosional”.

Studi kasus ini didasari pada evaluasi kerja nyata yang diadakan di negara bagian Minnesota di Amerika Serikat pada awal tahun 1980an. Dalam kasus aktual ini, mayoritas pengasuh anak-anak cacat adalah perempuan sedangkan jagawana adalah laki-laki. Evaluasi kerja ini mengungkapkan kasus nyata tentang diskriminasi upah, karena perempuan yang mengasuh anak-anak cacat dibayar lebih rendah dari jagawana laki-laki – walaupun berdasarkan skala evaluasi kerja pengasuh anak-anak cacat memperoleh poin yang lebih tinggi. Setelah diadakan serangkaian evaluasi serupa tentang tingkat upah di sektor publik yang didominasi perempuan dan laki-laki, badan legislatif Negara bagian Minnesota memberlakukan UU tentang Kesetaraan Upah Pekerja (1982) dan melakukan penyesuaian terhadap praktik pemberian upah di sektor publik. Tindakan yang diambil pemerintah negara bagian ini memberi kontribusi yang besar terhadap kesetaraan gender.<sup>56</sup>

Kasus ini adalah contoh klasik dari diskriminasi upah yang muncul lagi sekarang dalam konteks yang berbeda. Baru-baru ini, situasi serupa dibahas dalam kesaksian yang sangat menarik tentang upah yang adil.<sup>57</sup>

<sup>56</sup> C. Petersen: “Implementing equal pay for work of equal value: A feminist perspective”, in Peluang yang adil Commission, HongKong, China: *Proceedings: Equal pay for work of equal value* (2000).

<sup>57</sup> H. Boushey: *Strengthening the middle class: Ensuring equal pay for women*, Testimony before the U.S. Senate Committee on Health, Pendidikan, Labour and Pensions (Washington, 11 Maret 2010).

## 4.3 Kondisi kerja

### Latihan 25. Mengidentifikasi pelecehan seksual di tempat kerja: Studi kasus



**Tujuan** – Untuk mengidentifikasi tindakan apa saja yang merupakan pelecehan seksual dan membahas alasan untuk mencegahnya di tempat kerja.



**Waktu** – 40 menit



**Pengaturan kursi** – Kelompok kecil duduk di meja bundar atau pengaturan lain yang memungkinkan peserta bekerja dalam kelompok-kelompok yang beranggotakan 3-6 orang.



**Materi pelatihan** – Satu lembar kertas *flipchart* dan satu spidol untuk setiap kelompok.



**Langkah:**

- Beritahukan tujuan latihan dan distribusikan **Selebaran 1** kepada peserta.
- Bagilah peserta ke dalam beberapa kelompok yang beranggotakan 3-6 orang. Berikan masing-masing kelompok studi kasus yang berbeda, dan mintalah mereka membaca dan membahas pertanyaan-pertanyaan yang diberikan. Beritahukan setiap kelompok untuk mempersiapkan presentasi tentang studi kasus ini dan memilih seorang pembicara untuk mempresentasikan dalam pleno selama maksimal 3 menit.
- Kumpulkan kembali dalam pleno bila kelompok-kelompok tersebut sudah siap. Mintalah masing-masing kelompok memberikan presentasi singkat tentang kasus mereka. Setelah setiap presentasi selesai, undang peserta lain untuk mengajukan pertanyaan atau memberikan komentar. Fasilitasi diskusi, tambahkan beberapa poin yang tidak disebutkan oleh kelompok dan betulkan bila ada kesalahpahaman dengan menggunakan **Jawaban kasus (Selebaran 2)** bila perlu.
- Akhiri diskusi dengan memberikan pernyataan berikut:
  - Pelecehan seksual adalah bentuk diskriminasi seksual serius yang sebagian besar dialami perempuan tapi tidak saja perempuan saat melamar pekerjaan di tempat kerja. Pelecehan seksual adalah perilaku seksual atau tindakan seksual lain, yang mempengaruhi wibawa laki-laki dan perempuan, dan tidak diinginkan, tidak beralasan dan bersifat ofensif terhadap penerima perlakuan ini.
  - Pelecehan seksual menghambat kesetaraan di tempat kerja karena terkait dengan integritas, wibawa dan kesejahteraan pekerja.
  - Pelecehan seksual juga mengganggu produktivitas perusahaan karena memperlemah landasan hubungan kerja.

**Latihan 25. Mengidentifikasi pelecehan seksual di tempat kerja: Studi kasus****Selebaran 1****Kasus****Kasus A. Pelecehan seksual di tempat kerja - Cina**

Shen bekerja di sebuah perusahaan di Beijing. Park, atasan langsungnya, sering mengirim email dan SMS, yang menyatakan kalau ia suka Shen, dan sering memintanya keluar bersamanya. Ia juga memaksa menyentuh Shen di kantor sambil membahas masalah pekerjaan, dan menyatakan bahwa jika Shen patuh ia akan mendapatkan kenaikan upah dan pangkat. Shen berulang-ulang menyatakan bahwa ia sudah menikah dan tidak patut melakukan hal itu. Namun, Park terus melecehkan Shen yang telah berulang kali menolak undangan makan malam Park. Shen juga memotong pendek rambutnya dan memakai celana panjang, karena ia tahu Park suka perempuan berambut panjang dan memakai rok.

Karena Shen terus-menerus menolaknya pergi keluar bersama Park, Park menjadi marah dan mulai membalas dendam. Pertama, waktu ia tahu Shen adalah anak tunggal dalam keluarganya dan ibunya butuh perhatiannya karena sakit kanker, Park sengaja mengirimnya bekerja di kota lain. Kedua, ia menyebarkan berita tak sedap dan fitnah tentang Shen ke pekerja lain. Di samping itu, Park juga mencoba memalsukan bukti praktik ilegal dan tidak betul sehingga Shen dipecat. Akibat tekanan mental yang berat, Shen menderita depresi berat.

Di samping itu, Park menaikkan gaji kekasihnya hingga lebih dari RMB15,000, sedangkan Shen dan pekerja lain di posisi sama hanya memperoleh RMB 6,000. Semua orang menganggap hal ini tidak adil.

Pertanyaan untuk diskusi:

- Apakah tindakan Park dalam kasus ini merupakan pelecehan seksual? Jika ya, sebutkan tindakan atau perilaku Park yang Anda anggap sebagai pelecehan seksual.
- Apakah tindakan Park merupakan diskriminasi?
- Analisa dampak perilaku Park terhadap lingkungan kerja dan kesejahteraan pekerja. Menurut Anda, apakah manajemen perusahaan tersebut berkepentingan untuk mengambil tindakan dalam mengatasi situasi ini?
- Apa yang dapat dilakukan manajemen perusahaan tersebut untuk mengatasi situasi ini dan mencegah agar tidak terjadi lagi di masa mendatang?

**Kasus B. Tindakan disipliner untuk pelecehan seksual - Thailand**

Polwat sudah bekerja di perusahaan sewa (*leasing company*) sebagai asisten manajer divisi kontrol kredit sejak tanggal 1 Juli 1993 sampai ia dipecat tanggal 30 Juli 1999. Ia mengajukan gugatan terhadap perusahaan tersebut dengan mengklaim bahwa ia dipecat tanpa alasan dan ia tidak diberi surat pemberitahuan sebelumnya. Polwat meminta pesangon, kompensasi sebagai pengganti surat pemberitahuan sebelumnya, pensiun dan bonus sebesar 467,154 Baht termasuk bunga.

Perusahaan menyatakan ia berhak memecat Polwat tanpa membayar pesangon atau kompensasi pengganti surat pemberitahuan sebelumnya karena Polwat telah melanggar UU dan peraturan kerja. Di samping itu, tindakan Polwat bertentangan dengan moral karena penggugat berusaha melecehkan pekerja perempuan di perusahaan tersebut yang sebagian besar berada di bawah pengawasan Polwat.

Polwat, sebagai asisten manajer divisi kontrol kredit, memanfaatkan perempuan dan pekerja laki-laki sebagai “perantara” untuk meminta pekerja perempuan di bawah pengawasan penggugat untuk pergi jalan-jalan bersamanya di malam hari setelah kerja, nonton film, makan malam dan mendengarkan musik. Kadang-kadang Polwat menawarkan tunjangan kepada perantara dan main mata dengan pekerja perempuan yang menarik. Apabila pekerja perempuan yang didekati perantara ini menolak ajakan Polwat atau bila perantara menolak menghubungi pekerja perempuan, maka penggugat tidak akan menyetujui permintaan kerja mereka. Sebagai contoh, penggugat menyatakan ia tidak akan menyetujui lembur pekerja atau tidak akan membiarkan pekerja lulus masa percobaan. Selain melakukan tindakan ini terhadap pekerja tetap, selama wawancara, Polwat juga menanyakan keluarga pelamar perempuan dan masalah pribadi yang di luar batas serta mengundang pelamar perempuan untuk pergi bersamanya.

Pertanyaan untuk diskusi:

- Menurut Anda, apakah perusahaan tersebut memiliki alasan yang sah untuk memecat Polwat? Jelaskan alasannya.
- Apakah tindakan Polwat dalam kasus ini merupakan pelecehan seksual?
- Apakah tindakan Polwat merupakan diskriminasi?
- Analisa dampak tindakan Polwat terhadap lingkungan kerja dan kesejahteraan pekerja. Menurut Anda, apakah perusahaan berkepentingan untuk mengambil tindakan untuk mengatasi persoalan ini?

### Kasus C. Pelecehan seksual oleh dosen – Vietnam

C adalah seorang mahasiswa usia 22-tahun di fakultas ekonomi dan administrasi niaga di Universitas Tay Nguen di Provinsi Dac Lac, Vietnam. Waktu ia menulis tesis akhir, dosen yang ditugaskan sebagai pengawasnya, X, mulai bertingkah dengan cara yang dianggap Ms C sangat mengganggu. Selama proses penulisan tesis C, X sering mengirim pesan singkat dan menghubunginya dan mengajaknya ke *coffee bar* dan mengajaknya tidur. Dalam beberapa pesan singkat dan panggilan telepon, ia secara langsung mengancam bahwa C akan gagal dalam mempertahankan tesis akhirnya jika ia tidak berhubungan seksual dengannya. C berulang kali menolak permintaan X dan memintanya untuk berhenti mengajaknya. X marah karena C terus menolaknya. Pada suatu malam di bulan Juni 2011, ia mengirim beberapa pesan singkat beserta ancaman dan ultimatum untuk pergi ke sebuah hotel di jalan Nguyen Cong Tru di dekat kota Buon Ma Thuot. Setelah menerima pesan singkat ancaman ini, C memutuskan untuk mengajukan keluhan ke pihak otoritas terkait dengan mengklaim bahwa tindakan X merupakan pelecehan seksual.

Pertanyaan untuk diskusi:

- Menurut Anda, apakah tindakan X merupakan pelecehan seksual? Jelaskan.
- Bagaimana akhir dari kasus ini di negara Anda? UU mana yang berlaku?
- Menurut Anda, apakah kasus ini merupakan diskriminasi pekerjaan dan jabatan sesuai Konvensi ILO no. 111?

**Kasus D. Apakah ini pelecehan seksual?**

A adalah seorang akuntan yang bekerja di sebuah perusahaan induk keuangan. B, seorang Manajer Senior memberinya perhatian khusus selama beberapa bulan. A telah memberitahukan B secara pribadi beberapa kali bahwa ia merasa perhatiannya tidak tepat dan membuatnya merasa tidak nyaman, namun tidak berhasil. Insiden yang terjadi dalam waktu satu minggu antara lain adalah: (a) pertanyaan dalam rapat umum tentang warna pakaian dalam yang ia gunakan; (b) pertanyaan secara pribadi tentang metode kontrasepsi apa yang ia gunakan; (c) gambar yang ia terima melalui e-mail dari X yang memperlihatkan sepasang kekasih sedang bercumbu secara intim, dengan tulisan “hanya untukmu ...”; (d) keterangan yang menyebutkan bahwa “sudah waktunya untuk membeli pakaian dalam yang lebih besar”. A akhirnya mengajukan keluhan ke Manajer Umum. Manajer Umum mengatakan ia tidak dapat mengambil tindakan apa-apa karena tidak ada UU yang melarang lelucon seperti ini.

Pertanyaan untuk diskusi:

1. Apakah B telah melakukan pelecehan seksual atau tidak? Jelaskan.
2. Apa peran dan tanggung jawab Manajer Umum untuk merespons A?
3. Jika General Manager tidak dapat merespons, tindakan apa yang dapat diambil A?

## Latihan 25. Mengidentifikasi pelecehan seksual di tempat kerja: Studi kasus



### Selebaran 2

#### Jawaban kasus

Beberapa contoh tindakan yang merupakan pelecehan seksual dalam kasus ini antara lain adalah:

- Permintaan pergi keluar dan menjadi kekasih (disampaikan langsung, atau melalui perantara atau pesan singkat)
- Menyentuh dan mencium
- Menanyakan hal-hal pribadi dan keluarga

Pelecehan seksual dapat dilakukan secara fisik (serangan seksual, perkosaan atau kekerasan seksual lain dan sentuhan), verbal (komentar dan pertanyaan), atau non-verbal (bersiul atau gerak tubuh yang bersifat seksual).

Ada tiga bentuk pelecehan seksual:

- Serangan seksual dan pemerkosaan –dianggap sebagai tindak kriminal dan diatur dalam UU pidana.
- “Pemerasan seksual” (*quid pro quo*) atau “pamrih”): tindakan di mana tunjangan pekerjaan – seperti kenaikan gaji, kenaikan pangkat, atau bahkan kelangsungan pekerjaan – dijadikan syarat untuk memperoleh keuntungan seks.
- “Lingkungan kerja yang bermusuhan”: tindakan yang menciptakan lingkungan kerja yang intimidatif, bermusuhan atau melecehkan terhadap penerima tindakan tersebut.

Semua kasus menunjukkan situasi pelecehan seksual sebagai tindakan yang tidak diinginkan penerimanya. Kasus A, B dan C memberi contoh yang jelas tentang berbagai jenis pemerasan seksual, seperti janji mendapatkan manfaat pekerjaan atau ancaman tidak memberikan manfaat pekerjaan atau lulus ujian universitas. Kasus A, B dan D memberi contoh tindakan yang menciptakan lingkungan kerja yang intimidatif dan bermusuhan.

Mencatat adanya kaitan yang jelas antara pelecehan seksual dengan diskriminasi, ILO Committee of Experts on Application of Conventions and Recommendations (CEACR) menegaskan bahwa adalah bentuk diskriminasi seksual yang serius dan harus diatasi sesuai ketentuan Konvensi No. 111.<sup>58</sup> Pelecehan seksual menghambat kesetaraan di tempat kerja karena menghambat integritas, wibawa dan kesejahteraan pekerja. Produktivitas perusahaan juga terganggu karena pelecehan seksual memperlemah landasan hubungan kerja yang ada. Oleh karena itu, pengusaha berkepentingan langsung untuk memastikan bahwa tempat kerja mereka bebas dari pelecehan seksual.

Terkait pertanyaan apakah perusahaan sewa (*leasing company*) tersebut punya alasan yang sah untuk memecat Polwat, Mahkamah Agung Thailand<sup>59</sup> menetapkan bahwa perilaku penggugat, dengan memanfaatkan posisinya untuk mengundang pekerja perempuan jalan-jalan dan mengancam

<sup>58</sup> ILO: “General observation on Konvensi ILO no. 111: Discrimination (Pekerjaan dan jabatan), 1958” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), Konferensi Perburuhan Internasional, Sidang ke 91, Geneva, 2003, pp. 463-464.

<sup>59</sup> Supreme Court of Thailand, *Polwat Sunthornwutthikrai vs. Toyota Leasing (Thailand) Co., Ltd*, Kasus no. No. 1372/2545 (2002).

mereka tidak mau memenuhi permintaannya dan mengajak pelamar keluar selama masa rekrutmen, menunjukkan keinginan penggugat untuk melakukan pelecehan seksual terhadap pekerja perempuan dan pelamar. Tindakan penggugat tidak saja bertentangan dengan moral dan adat; tapi juga merupakan pelanggaran nyata atas peraturan kerja terdakwa. Di samping itu, tindakan penggugat juga mempengaruhi pengelolaan SDM terdakwa dan kemajuan perusahaan terdakwa karena pekerja yang dirugikan tersebut menjadi kurang bersemangat dalam bekerja. Mahkamah Agung menetapkan bahwa Mr. Polwat telah melanggar peraturan kerja di perusahaan tersebut dengan cara yang serius sehingga perusahaan tersebut berhak memecat penggugat tanpa membayar pesangon dan tanpa harus memberi surat pemberitahuan sebelumnya sesuai pasal 119 (4) UU perlindungan tenaga kerja B.E. 2541 dan pasal 583 Peraturan Sipil dan Komersial. Oleh karena itu, Polwat dipecat.

Kasus nyata dari provinsi Dac Lac<sup>60</sup> di Vietnam juga merupakan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan berdasarkan Konvensi ILO No. 111 karena ia mencakup siklus pekerjaan secara penuh, termasuk persiapan kerja dalam bentuk pendidikan dan pelatihan.

Negara-negara di Asia tengah mengembangkan UU khusus untuk menghapus pelecehan seksual.  Lihat Latihan 32. Tindakan terhadap pelecehan seksual untuk informasi lebih lanjut tentang UU yang sesuai.

Namun, jika UU khusus belum ada, pelecehan seksual tetap merupakan bentuk diskriminasi berbasis seksual, dan oleh karena itu, dilarang dalam sebagian besar UU nasional. Perusahaan yang gagal menanggapi keluhan pelecehan seksual, secara tidak langsung menerima perilaku ini dan membiarkan diskriminasi berbasis seksual terjadi. Dengan tidak mengambil tindakan terhadap kasus-kasus ini berarti melakukan tindakan diskriminasi berbasis seksual. Oleh karena itu, dalam kasus D, Ms A (korban) dapat mengajukan kasus terhadap Manajer Umum ke pengadilan perburuhan atas dasar diskriminasi berbasis seksual apabila Manajer Umum tidak dapat merespons keluhannya.

Tindakan majikan yang tepat dalam merespons keluhan antara lain adalah:

- Mengadakan proses pencarian fakta. Manajer atau staf ditunjuk harus melakukan investigasi dan mendengarkan kasus ini dari pelaku dan korban serta pihak ketiga bila perlu (sambil tetap menjaga kerahasiaan korban)
- Menentukan tanggapan yang tepat untuk mengatasi situasi ini dan memastikan perilaku ini tidak terjadi lagi di perusahaan tersebut. Tanggapan yang tepat tergantung sifat dan tingkat pelecehan seksual serta hubungan kerja antara pelaku dengan korban. Prioritas sebagian besar korban adalah menghentikan perilaku ini dan mengembalikan wibawanya. Permintaan maaf dan jaminan bahwa perilaku ini akan benar-benar berhenti mungkin butuh waktu lama dan menyelesaikan dan mengatasi masalah ini.

<sup>60</sup> VGCL: *Lao động (Labour daily newspaper)*, 4 July 2011, No. 151/2011 (Dac Lac Province, Vietnam), p.7.

### **Kasus C. Tanggung jawab pengusaha untuk mencegah dan mengatasi kejadian pelecehan seksual (Indonesia)**

1. Tindakan Pasaribu merupakan pelecehan seksual. Masing-masing contoh yang diberikan (a) – (d) merupakan pelecehan seksual berdasarkan definisi yang diberikan Panduan Indonesia tentang Pelecehan Seksual di Tempat Kerja. Setiap insiden ini merupakan contoh “lingkungan kerja yang bermusuhan”.
2. Menurut panduan ini, semua pengusaha, tergantung ukuran dan kapasitas mereka, harus menetapkan prosedur penanganan keluhan secara formal dan/atau informal bagi korban pelecehan seksual. Apabila prosedur dan kebijakan tentang penanganan pelecehan seksual di tempat kerja tidak ada, maka Manajer Umum bertanggung jawab menangani keluhan ini. Semua pengusaha harus merespons secara tepat saat pelecehan terjadi. Respons ini setidaknya tidaknya mencakup antara-lain,
  - pencarian fakta – mendengarkan cerita tentang insiden tersebut oleh pelaku, korban dan pihak ketiga bila perlu (dengan tetap menjaga kerahasiaan korban); dan
  - menentukan respons yang tepat untuk mengatasi masalah ini serta memastikan kejadian ini tidak terjadi lagi di perusahaan tersebut. Respons yang tepat tergantung pada situasi dan hubungan antara pelaku dengan korban. Permintaan maaf dan jaminan bahwa tindakan tersebut tidak akan terulang mungkin sudah cukup, tergantung situasi.
3. Apabila Manajer Umum tidak dapat merespons keluhan Lokollo, Lokollo dapat mengajukan kasus (terhadap majikannya) kepada Disnaker agar dapat diselesaikan melalui mediasi dan bila mediasi gagal, ke Pengadilan Hubungan Industri. Pelecehan seksual dapat dikategorikan dalam UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU No.2 tahun 2004) sebagai perselisihan berbasis hak karena ia merupakan salah satu bentuk diskriminasi. Semua pengusaha berkewajiban, menurut UU Indonesia untuk memberikan perlakuan yang adil untuk semua pekerja. Apabila pengusaha gagal merespons keluhan tentang pelecehan seksual dapat dianggap sebagai diskriminasi yang dilakukan pengusaha. Apabila pengusaha menolak menangani pelecehan seksual di tempat kerja, maka mereka secara tidak langsung menerima perilaku dan membiarkan diskriminasi seksual terjadi. Melalui ketidakmampuan mereka untuk mengambil tindakan, mereka melakukan pelanggaran seksual.

Walaupun Panduan tentang Pelecehan Seksual di Tempat Kerja hanya bersifat sukarela dan bukan merupakan UU nasional, namun ratifikasi Indonesia atas Konvensi ILO no. 111 dan CEDAW (Konvensi tentang Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan) merupakan dasar hukum bagi pengadilan untuk menerima kasus diskriminasi, termasuk kasus diskriminasi seksual yang melibatkan pelecehan seksual. Panduan ini juga dapat digunakan oleh hakim sebagai sarana untuk menilai dan memutuskan tanggung jawab pengusaha dalam menangani pelecehan seksual di tempat kerja.

## Latihan 26. Menggunakan dan memperlihatkan simbol agama di tempat kerja. Studi kasus

### Instruksi untuk pelatih



**Tujuan** – Melihat perdebatan yang rumit tentang diskriminasi agama dan membahas bagaimana hasil pekerjaan yang adil untuk pekerja anggota kelompok agama lain membutuhkan kapasitas untuk menengahi nilai-nilai yang berbeda di tengah masyarakat.



**Kelompok sasaran** – Peserta yang memiliki beberapa pemahaman sebelumnya tentang non-diskriminasi



**Waktu** – 20-30 menit



**Pengaturan kursi** – Kelompok kecil duduk di meja bundar atau pengaturan lain yang memungkinkan peserta bekerja dalam kelompok-kelompok yang beranggotakan 3-6 orang.



**Materi pelatihan**– Satu lembar kertas *flipchart* dan satu spidol untuk setiap kelompok.



### Langkah:

- Beritahukan tujuan latihan kepada peserta dan bagilah peserta ke dalam beberapa kelompok yang beranggotakan 3-6 orang. Distribusikan **Selebaran 1** dengan kasus ini kepada kelompok-kelompok tersebut dan mintalah mereka membahas pertanyaan-pertanyaan tersebut. Beritahukan setiap kelompok untuk mempersiapkan presentasi tentang studi kasus ini dan memilih seorang pembicara untuk mempresentasikan dalam pleno selama maksimal 3 menit
- Kumpulkan kembali dalam pleno bila kelompok-kelompok tersebut sudah siap. Mintalah masing-masing kelompok memberikan presentasi singkat dan membahas kasus mereka. Mintalah peserta memberikan komentar lebih lanjut apakah persoalan ini dibahas dan bagaimana persoalan ini diselesaikan di Negara mereka. Fasilitasi diskusi, tambahkan beberapa butir yang tidak disebutkan oleh kelompok dan betulkan bila ada kesalahpahaman dengan menggunakan **Jawaban kasus (Selebaran 2)** bila perlu.
- Akhiri diskusi memberikan pernyataan berikut:
  - Menemukan keseimbangan yang tepat antara kebebasan beragama dan kepentingan lain seperti akses adil ke pelatihan dan pekerjaan adalah tidak mudah, dan pandangan yang berbeda dapat diambil tentang persoalan ini. Pertanyaan tentang pemakaian kerudung Muslim (hijab) di sekolah dan tempat kerja banyak menimbulkan perdebatan di beberapa negara, dan menimbulkan keputusan politik yang berbeda, kadang-kadang melarang dan kadang-kadang mengharuskan pemakaian kerudung.
  - Untuk *ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR)*, nilai yang paling penting adalah untuk memastikan perempuan muslim memiliki akses adil dan kesempatan dalam bekerja tanpa memandang mereka memakai kerudung atau tidak. Pandangan ini dinyatakan secara jelas dalam observasi CEACR tentang penerapan Konvensi ILO No. 111 di Perancis, Turki dan Republik Islam Iran.

## Latihan 26. Menggunakan dan memperlihatkan simbol agama di tempat kerja: Diskusi kasus



### Selebaran 1. Kasus

**Perancis** adalah negara sekuler di mana mayoritas penduduknya memeluk agama Kristen Katolik Roman. Konstitusi Perancis mewajibkan negara dan otoritas publik tetap netral dalam menangani berbagai agama. Konstitusi ini mengatur bahwa ajaran agama tertentu tidak boleh mengganggu urusan negara dan penyediaan fasilitas umum, termasuk sekolah umum. UU yang diterapkan tahun 2004 **melarang** pemakaian tanda atau pakaian keagamaan yang menyolok (termasuk kerudung muslim) di sekolah umum. Pemakaian tanda atau pakaian keagamaan dapat dikenakan tindakan disipliner, termasuk dikeluarkan dari sekolah.

**Turki** adalah juga negara sekuler dengan mayoritas penduduknya menganut agama Islam. Sejak tahun 1980an, Turki **melarang** pemakaian kerudung di universitas, dengan menyatakan bahwa kerudung adalah simbol keterbelakangan dan mendasarisme Islam. Di awal tahun 2011, pemerintah mencabut larangan ini.

**Iran** bukan Negara sekuler, tapi sebuah republik Islam, walaupun Konstitusinya juga mengakui agama Yahudi, Kristen dan Zoroastrianisme sebagai agama yang sah, Iran **mewajibkan** pegawai negeri perempuan memakai kerudung dalam menyediakan layanan umum, jika tidak akan dikenakan tindakan disipliner.

Pertanyaan untuk diskusi:

1. Apakah Anda melihat cakupan diskriminasi dari kasus-kasus di atas? Jika tidak, atas dasar apa? Apakah ini diskriminasi langsung atau tak langsung? Dari segi kesetaraan, bagaimana argumentasi Anda untuk mendukung atau menentang pemakaian kerudung di sekolah dan tempat kerja?
2. Apakah ada diskusi penting tentang pemakaian simbol agama di tempat kerja atau sekolah di Indonesia? Bagaimana sikap pengadilan atau otoritas lain terhadap masalah ini? Apa ada UU atau kebijakan lain yang membatasi atau mempromosikan pemakaian simbol agama di tempat umum?

## Latihan 26. Menggunakan dan memperlihatkan simbol agama di tempat kerja: Studi kasus



## Selebaran 2. Jawaban kasus

Diskusi tentang kerudung muslim, atau “**hijab**,” adalah gambaran yang baik tentang fakta bahwa persoalan yang terkait dengan diskriminasi atas dasar etnis dan agama adalah tidak mudah. Beberapa Negara mengambil langkah pendekatan yang berbeda terkait persoalan ini. Saat memutuskan apakah pemakaian kerudung dibolehkan, dilarang atau dipromosikan, dari sudut pandang non-diskriminasi, hal utama yang perlu dipertimbangkan adalah dampaknya terhadap pasar tenaga kerja bagi perempuan muslim. Perlu dipastikan bahwa pemakaian kerudung tidak mengganggu kesempatan dan perlakuan yang sama bagi perempuan muslim dalam hal pekerjaan dan jabatan.

*ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* (CEACR) telah menyampaikan persoalan kerudung dalam observasinya tentang penerapan Konvensi No. 111 oleh Perancis, Turki dan Iran. Poin utama yang muncul dalam observasi ini adalah sebagai berikut:

- (a) Dalam kasus **Perancis**, CEACR khawatir larangan memakai tanda atau pakaian keagamaan, termasuk kerudung, di sekolah umum sebagaimana diatur UU No. 65 tanggal 17 Maret 2004 dan panduan pelaksanaannya tanggal 18 Mei 2004 pada praktiknya dapat mengakibatkan sebagian anak, terutama perempuan, dikeluarkan dari sekolah umum atas alasan yang terkait dengan praktik keagamaan mereka, sehingga mengurangi kapasitas mereka dalam mencari pekerjaan, sehingga bertentangan dengan Konvensi ini. Komite mengingatkan pemerintah tentang pentingnya memastikan bahwa penerapan UU tidak berdampak pada penurunan kapasitas perempuan dalam mencari pekerjaan di masa mendatang, yang dalam hal ini bertentangan dengan prinsip non-diskriminasi atas dasar agama. CEACR masih menindaklanjuti persoalan ini.<sup>61</sup>
- (b) Dalam kasus **Turki**, persoalan ini pertama kali dibahas tahun 2001. CEACR khawatir bahwa persyaratan pegawai negeri dan pelajar membuka kerudung mereka dapat mempengaruhi perempuan muslim secara tidak proporsional, sehingga mungkin mengganggu atau menghambat hak mereka dalam memperoleh akses yang adil ke pendidikan dan pekerjaan karena praktik keagamaan mereka. CEACR menyatakan bahwa pembatasan pemakaian kerudung mungkin berdampak pada penghapusan dan hambatan terhadap akses ke pendidikan universitas bagi perempuan yang merasa wajib atau ingin memakai kerudung sebagai kewajiban agama atau keyakinan mereka. Komite percaya pemerintah akan terus mengkaji situasi agar dapat menentukan apakah pembatasan secara umum masih dibutuhkan, dan untuk memastikan bahwa hak akses yang adil ke pendidikan dan pelatihan di tingkat universitas bagi perempuan yang merasa wajib atau ingin memakai kerudung sebagai keyakinan keagamaan tidak dibatasi, dan bertentangan dengan Konvensi. Komite tetap khawatir bahwa pembatasan yang ada sekarang pada praktiknya dapat menutup akses perempuan ke pendidikan universitas dan pelatihan.<sup>62</sup>

<sup>61</sup> “Individual observation on Konvensi ILO no. 111 with respect to France,” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 93<sup>rd</sup> Session, Geneva, 2005; Sidang ke 95, Geneva, 2006; dan Sidang ke 97, Geneva, 2008.

<sup>62</sup> “Individual observation on Konvensi ILO no. 111 with respect to Turkey,” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), Konferensi Perburuhan Internasional, Sidang ke 89, Geneva, 2001; Sidang ke 91, Geneva, 2003; Sidang ke 95, Geneva, 2006.

- (c) Dalam kasus **Republik Islam Iran**, CEACR mengkhawatirkan peraturan wajib dalam hal berpakaian untuk perempuan, termasuk memakai alat penutup kepala, dan pemberian sanksi sesuai UU tentang pelanggaran administratif atau peraturan ini. CEACR sangat khawatir terhadap “dampak negatif dari persyaratan ini terhadap pekerjaan perempuan non muslim di sektor publik.” Selama bertahun-tahun, Komite ini juga khawatir dengan Peraturan Disipliner untuk Pelajar Universitas dan Perguruan Tinggi, yang menggolongkan pelanggaran ketentuan Islam sebagai pelanggaran politik dan moral, dengan sanksi antara lain pemecatan dari universitas atau dikeluarkan secara permanen dari semua universitas. Komite mencatat jawaban pemerintah bahwa “Kerudung Islam dianggap sebagai seragam perempuan yang melindungi mereka dari perilaku salah di tempat kerja” dan bahwa “Hijab sejauh ini tidak menimbulkan pemecatan atau tidak menimbulkan dampak yang merugikan terhadap pekerjaan bagi pelamar non-muslim”. Komite meminta pemerintah untuk menyediakan informasi lebih rinci tentang peraturan administratif dan disipliner di atas terkait peraturan berpakaian yang diterapkan untuk pendidikan dan pekerjaan, termasuk informasi tentang jumlah pelanggaran peraturan berpakaian ini oleh perempuan dan sanksi yang diberikan.<sup>63</sup>

---

<sup>63</sup> “Individual observation on Konvensi ILO no. 111 with respect to Islamic Republic of Iran,” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), Konferensi Perburuhan Internasional, Sidang ke 95, Geneva, 2006 (Geneva).

## Latihan 27. Agen tenaga kerja dan kesetaraan: Studi kasus

### Instruksi untuk pelatih



**Tujuan** – Untuk menganalisa sistem pengiriman tenaga kerja (staf alih daya atau sementara) serta dampak diskriminatif dari praktik tenaga kerja yang tampak netral terhadap pekerja pendatang dari desa.



**Waktu** – 40 menit



**Pengaturan kursi** – Kelompok kecil duduk di meja bundar atau pengaturan lain yang memungkinkan peserta bekerja dalam kelompok-kelompok yang beranggotakan 3-6 orang.



**Materi pelatihan** – Satu lembar kertas *flipchart* dan satu spidol untuk setiap kelompok.



### Langkah

- Bagilah peserta ke dalam beberapa kelompok kecil yang beranggotakan 3-6 orang. Distribusikan **Selebaran 1** dan mintalah kelompok-kelompok tersebut membaca dan membahas kasus tersebut. Mintalah masing-masing kelompok memilih seorang pembicara yang akan mempresentasikan studi kasus ini dan memberikan jawaban dalam pleno selama maksimal 3 menit.
- Kumpulkan kembali dalam pleno bila kelompok-kelompok tersebut sudah siap (5-10 menit). Mintalah masing-masing kelompok memberikan presentasi singkat.
- Mintalah peserta lain mengajukan pertanyaan atau memberikan komentar dan mintalah kelompok-kelompok ini untuk memberikan jawaban. Tambahkan beberapa butir yang belum disampaikan kelompok atau betulkan kesalahpahaman yang ada menggunakan **Jawaban kasus (Selebaran 2)**, bila perlu.
- Akhiri diskusi dengan memberikan pernyataan berikut:
  - Pelanggaran atas hak-hak pekerja pendatang dari desa, seperti pembayaran upah tepat waktu atau jam kerja yang layak, adalah sering terjadi di seluruh dunia. Walaupun pelanggaran ini secara jelas melanggar UU ketenagakerjaan, namun pelanggaran ini hanya merupakan diskriminasi bila kelompok pekerja tertentu, seperti warga kota setempat, tidak atau sedikit terkena dampaknya.
  - Untuk menganalisa apakah suatu praktik tenaga kerja merupakan diskriminasi, kita perlu mengumpulkan informasi faktual tentang komposisi kelompok yang terkena dampaknya secara negatif agar dapat menilai apakah kelompok tersebut dirugikan secara tidak proporsional dibandingkan kelompok yang lain.
  - Walaupun kerangka hukum untuk melindungi pekerja kiriman sudah ada baik di tingkat internasional maupun nasional, namun pekerja tersebut masih sering diperlakukan dengan baik di perusahaan.

- Perusahaan biasanya berusaha menghemat biaya melalui jasa alih daya yang biasanya disediakan pekerja tetap (pekerja direkrut langsung untuk jangka waktu lama) dari agen penyalur tenaga kerja sementara. Kadang-kadang pengaturan dibuat untuk memindahkan staf perusahaan sebelumnya ke agen penyalur yang kemudian mempekerjakan mereka kembali di perusahaan tersebut sebagai pekerja kiriman. Apabila praktik rekrutmen ini mempengaruhi sebagian besar pekerja pendatang dari desa, maka keputusan ini memiliki dampak negatif secara tidak proporsional terhadap pekerja pendatang sehingga merupakan diskriminasi tak langsung atas dasar asal muasal atau ekstraksi nasional.

**Latihan 27. Agen tenaga kerja dan kesetaraan: Studi kasus****Selebaran 1****Kasus****Surat untuk Farmers' Daily - Cina<sup>64</sup>**

Saya adalah pekerja pendatang dari desa. Saya menghadapi beberapa masalah yang selalu dihadapi pekerja pendatang dari desa seperti saya. Saya berharap klaim saya ke koran ini dapat diperhatikan seluruh masyarakat tentang kesulitan dan masalah yang kami hadapi dalam hidup ini. Saya berharap kantor berita mau membantu kami menyelesaikan persoalan ini.

Pada tanggal 1 September 1999, saya diangkat sebagai tukang listrik di *Beijing Water Conservancy Hospital*. Sampai sekarang, saya sudah bekerja di sana selama 7 tahun. Namun, selama 7 tahun terakhir ini, saya tidak pernah menikmati hari libur pada hari Minggu dan Sabtu serta hari libur nasional seperti hari buruh, hari nasional dan festival musim semi. Saya tidak dapat memperoleh upah dua kali lipat untuk bekerja pada hari Minggu dan Sabtu, atau upah tiga kali untuk hari libur nasional. Pihak rumah sakit meminta saya bekerja 24 jam, tanpa [kompensasi lembur]. Jika saya pulang 10 hari (cuti absen), pihak rumah sakit akan memotong upah saya selama 10 hari. Saya tidak berhak mendapatkan cuti tahunan, apalagi kontrak kerja.

Pada bulan September 2005, pihak rumah sakit memecat Liu Yongde, seorang pekerja pendatang dari desa yang bertanggung jawab untuk memelihara wadah bertekanan. Liu mengajukan gugatan melalui mediator tenaga kerja terhadap rumah sakit dan rumah sakit akhirnya memberi Liu kompensasi sebesar RMB 20,000.

Pada akhirnya, pihak rumah sakit menyediakan tiga asuransi sosial untuk semua pekerja pendatang mulai tanggal 1 Januari 2006. Namun, ia hanya membayar upah minimum dan menolak menandatangani kontrak kerja dengan kami.

Pada bulan Februari 2006, sekali lagi saya berbicara dengan semua pimpinan rumah sakit dan mendesak mereka menandatangani kontrak kerja dengan kami. Rekan kerja saya datang dari kota lain. Di antaranya, Li Chunlong (tukang bersih limbah medis) adalah warga dari Distrik Mentougou di pinggiran kota Beijing, dan berpengalaman kerja di rumah sakit selama 11 tahun. Wang Shuguo adalah dari Hebei, dan berpengalaman kerja selama 9 tahun. Song Weicai juga dari Hebei, dan berpengalaman kerja selama 7 tahun. Pimpinan rumah sakit merasa mereka tidak dapat menunda lagi. Mereka kemudian menunjuk satu perusahaan manajemen tenaga kerja untuk mengelola kami. Namun, kami diwajibkan bekerja selama 2 tahun masa percobaan agar dapat diterima perusahaan ini secara formal. Ini berarti masa kerja kami di rumah sakit menjadi sia-sia. Dan perusahaan ini tidak memberikan janji bahwa pekerja pendatang dapat menikmati hari Minggu dan Sabtu, atau hari libur sah yang lain, dan kompensasi untuk kerja lembur.

Pada siang hari tanggal 3 Maret 2006, Hou Xianrong, direktur yang bertanggung jawab atas urusan personil bertemu dengan kami, namun tidak mengizinkan kami mengajukan pertanyaan

<sup>64</sup> "A letter to Farmers' Daily from rural migrant workers in Beijing Water Conservancy Hospital" in *Farmers' Daily*, 20 Maret 2006.

atau memberikan penjelasan apa-apa. Kemudian, Huang Can yang bekerja di ruang pendaftaran bertanya mengapa kami tidak menerima upah untuk pekerjaan ekstra pada hari Minggu dan Sabtu. Hou memotong dan mengkritik Huang tanpa memberinya kesempatan untuk menyelesaikan ucapannya; ini menunjukkan bahwa Hou hanya ingin berbicara tentang persoalan ini dengan Huang. Kami menyampaikan bahwa kami telah bekerja tanpa henti, tanpa libur di Hari Minggu dan Sabtu, apalagi hari libur sah dan festival, tanpa bonus dan kompensasi untuk hari libur. Hou berteriak, "Tidak".

Untuk mencegah kami melaporkan hal ini ke pihak berwajib, pihak rumah sakit akan segera menunjuk perusahaan manajemen tenaga kerja untuk mengambil alih persoalan kami sepenuhnya. Apa yang perlu kami lakukan?

Pertanyaan:

1. Tulis beberapa pelanggaran UU ketenagakerjaan yang dapat Anda identifikasi dari kasus ini.
2. Apakah pelanggaran UU ketenagakerjaan tersebut Anda identifikasi sebagai diskriminasi? Diskriminasi atas alasan apa? Informasi apa yang perlu Anda kumpulkan untuk menganalisa apakah kasus ini melibatkan diskriminasi?
3. Mengapa rumah sakit mengalihkan pekerja pendaftarannya yang sudah bekerja lama ke sebuah perusahaan pengirim tenaga kerja?
4. Apabila penulis dan rekan kerjanya dialihkan ke perusahaan manajemen properti, hak-hak apa yang mereka miliki terhadap perusahaan manajemen properti tersebut (agen penyalur tenaga kerja) dan rumah sakit (perusahaan pengguna jasa)?

**Latihan 27. Agen tenaga kerja dan kesetaraan: Studi kasus****Selebaran 2****Jawaban kasus****Surat untuk *Farmers' Daily* - Cina**

Ini adalah surat nyata yang dikirim seorang pekerja pendatang kepada koran *Farmer's Daily* di Cina. Walaupun kasus-kasus serupa dapat dijumpai di sebagian besar negara di Asia Timur dan Tenggara, jawaban-jawaban di bawah ini diberikan dengan acuan UU ketenagakerjaan Cina dan situasi pasar tenaga kerja.

Kasus ini melibatkan beberapa pelanggaran UU ketenagakerjaan di Cina, termasuk, kegagalan menandatangani kontrak kerja, pelanggaran atas peraturan jam kerja dan cuti tahunan, dan kegagalan membayar kompensasi lembur, dan lain-lain. Korban berhak meminta pihak berwenang untuk menangani persoalan ini sesuai hukum, atau meminta bantuan dari otoritas penyelesaian perselisihan tenaga kerja atau arbitrase atau pengadilan negeri (UU Ketenagakerjaan pasal 77, UU Kontrak Kerja pasal 77, UU tentang Mediasi dan Arbitrase Perselisihan pasal 2).

Untuk menentukan apakah pelanggaran di atas juga merupakan diskriminasi, kita perlu menganalisa siapa pekerja yang dirugikan tersebut dalam hal asal muasal atau status pendatang mereka, jenis kelamin, etnis mereka, atau alasan lain yang termasuk dalam UU non-diskriminasi. Jika didapati bahwa mayoritas pekerja yang ditolak kontrak kerja dan perlindungan tenaga kerja mereka berdasarkan UU tersebut adalah pekerja pendatang dari desa, dan mayoritas pekerja yang punya kontrak kerja dan perlindungan tenaga kerja sesuai UU adalah warga kota setempat, maka kasus ini termasuk dalam diskriminasi atas dasar asal muasal dan status pendatang internal. Jenis diskriminasi terhadap pekerja pendatang dari desa ini dilarang berdasarkan UU tentang Promosi Pekerjaan, dan penulis beserta rekan kerjanya dapat mengajukan kasus ini ke pengadilan negeri sesuai pasal 62 UU tentang Promosi Pekerjaan.

Di Cina, suplai pekerja melalui pengiriman tenaga kerja atau agen staf temporer diatur melalui UU Kontrak kerja. UU ini mengatur pembentukan agen penyalur tenaga kerja serta hak dan kewajiban ketiga pihak terkait, yaitu pekerja, agen penyalur tenaga kerja dan perusahaan pengguna. Unit perekrut tidak boleh mendirikan unit pengirim tenaga kerja dalam perusahaan tersebut untuk mengirim pekerja ke perusahaan tersebut atau anak perusahaannya (pasal 67). Dalam kasus ini, tampaknya rencana *Beijing Water Conservancy Hospital* bertentangan dengan UU Kontrak Kerja.

Unit pengirim tenaga kerja adalah majikan sah pekerja, dan ia harus memenuhi kewajibannya sesuai UU. Ia juga harus menandatangani kontrak kerja selama minimal 2 tahun dengan pekerja (pasal 58). Perusahaan pengguna harus memenuhi kewajiban berikut:

1. Mematuhi peraturan kerja yang ditetapkan negara dan menyediakan kondisi kerja dan perlindungan yang memadai
2. Memberitahukan pekerja tentang persyaratan dan upah kerja
3. Membayar lembur dan bonus kerja, serta memberikan tunjangan kesejahteraan terkait dengan posisi pekerjaan
4. Menyediakan pelatihan yang diperlukan oleh posisi tersebut untuk pekerja terkait
5. Menerapkan mekanisme upah yang normal untuk pekerja kiriman yang bekerja secara terus-menerus (Pasal 62).

Di samping itu, pekerja kiriman menikmati hak-hak upah yang adil untuk pekerjaan yang setara dengan pekerja tetap di unit perekrut tersebut (pasal 63).

Di seluruh dunia, mempekerjakan pekerja melalui perusahaan penyalur tenaga kerja atau alih daya merupakan praktik rekrutmen yang semakin marak selama beberapa dasawarsa terakhir ini, namun UU ketenagakerjaan di banyak negara Asia belum menyediakan perlindungan yang memadai bagi para pekerja. Alih daya sangat umum menyediakan tenaga pendukung dan pelengkap seperti kebersihan, keamanan, pengasuhan dan makanan. Kadang-kadang, praktik ini mampu memenuhi kebutuhan pengusaha, misalnya jika pekerjaan untuk seseorang sifatnya sementara (misalnya, untuk memenuhi kenaikan beban kerja yang bersifat sementara atau mengganti seorang pekerja tetap yang sedang sakit atau cuti bersalin). Namun dalam berbagai kasus, pilihan untuk merekrut seorang pekerja melalui agen penyalur tenaga kerja sementara ini tidak terinspirasi oleh kebutuhan bisnis yang sah, tapi oleh keinginan untuk menggelapkan hubungan kerja yang ada. Apabila pengoperasian perusahaan penyalur ini tidak diatur secara tepat di negeri tersebut, maka banyak pengusaha yang mengambil keuntungan dari perusahaan ini untuk menghindari kewajiban hukum mereka sendiri terkait persoalan seperti penandatanganan kontrak kerja, kerja lembur, hari libur, pemecatan dan upah minimum.

Peningkatan pekerjaan tidak normal dan tersedianya pekerja melalui perusahaan penyalur membutuhkan adanya kerangka hukum yang mengatur hubungan segitiga antara pekerja, majikan sah mereka (agen penyalur) dan pihak ketiga (perusahaan pengguna jasa mereka). **Konvensi ILO no. 181 tahun 1997 tentang Agen Tenaga kerja Swasta** menyediakan kerangka kelembagaan untuk peraturan agen kerja sementara dan perlindungan pekerja yang direkrut perusahaan ini dan selanjutnya disalurkan ke perusahaan pengguna jasa.<sup>65</sup>

Status pekerja kiriman di sebuah perusahaan kurang stabil dan kurang dilindungi bila dibandingkan pekerja tetap, dan pengalihan ke agen penyalur tenaga kerja biasanya berdampak negatif terhadap pekerja. Dari sisi diskriminasi, pertanyaan yang selalu ditanyakan adalah siapa pekerja yang terkena dampak negatif ini. Informasi perlu dikumpulkan tentang komposisi kelompok pekerja kiriman ini. Apabila catatan pekerjaan memperlihatkan bahwa mayoritas pekerja yang disalurkan ke agen penyalur adalah perempuan atau pekerja pendatang dari desa dan mereka diperlakukan secara rendah, maka keputusan pemindahan dapat dianggap diskriminasi tak langsung atas dasar jenis kelamin atau asal muasal dan status pendatang dari desa.

---

<sup>65</sup> A. Bronstein: *International and comparative labour laws* (Geneva, ILO, 2009), pp. 12-16, 39-42.

## 4.4 Pemutusan hubungan kerja

### Latihan 28. Pemecatan saat hamil: Studi kasus

#### Instruksi untuk pelatih



**Tujuan** – Untuk membedakan diskriminasi atas dasar kehamilan sebagai salah satu bentuk diskriminasi yang paling nyata terhadap perempuan.



**Waktu** – 40 menit



**Pengaturan kursi** – Kelompok kecil duduk di meja bundar atau pengaturan lain yang memungkinkan peserta bekerja dalam kelompok-kelompok yang beranggotakan 3-6 orang.



**Materi pelatihan** – Satu lembar kertas *flipchart* dan satu spidol untuk setiap kelompok.



#### Langkah:

- Beritahukan tujuan latihan dan distribusikan **Selebaran 1** kepada peserta.
- Bagilah peserta ke dalam beberapa kelompok yang beranggotakan 3-6 orang. Berikan masing-masing kelompok satu studi kasus, dan mintalah mereka membaca dan membahas pertanyaan. Beritahukan setiap kelompok untuk mempersiapkan presentasi tentang studi kasus ini dan memilih seorang pembicara untuk mempresentasikan dalam pleno selama maksimal 3 menit.
- Kumpulkan kembali dalam pleno bila kelompok-kelompok tersebut sudah siap. Mintalah masing-masing kelompok untuk memberikan presentasi singkat tentang kasus mereka. Undanglah peserta lain untuk mengajukan pertanyaan atau memberikan komentar tentang masing-masing presentasi. Fasilitasi diskusi, tambahkan beberapa butir yang tidak disebutkan oleh kelompok dan betulkan bila ada kesalahpahaman dengan menggunakan **Jawaban kasus (Selebaran 2)** bila perlu.
- Akhiri diskusi dengan memberikan pernyataan berikut:
  - Kedua kasus ini secara jelas menggambarkan jenis diskriminasi yang dihadapi perempuan usia menikah di pasar tenaga kerja. Walaupun UU di sebagian besar negara melarang pemecatan perempuan hamil, namun pada praktiknya banyak masalah masih muncul. Pengusaha biasanya berusaha mencari alasan – seperti “tidak jujur” dalam kasus Tang atau salah satu pasal perjanjian dalam kasus Savitree – untuk membenarkan pemecatan terhadap perempuan hamil.
  - Untuk memastikan perempuan dapat dilindungi dari pemecatan atas dasar kehamilan, banyak negara menerapkan prinsip bukti terbalik dalam menyidangkan kasus-kasus diskriminasi terkait kehamilan. Ini berarti bahwa pengusaha harus memberikan bukti bahwa pemecatan tersebut bukan dikarenakan hamil, tapi atas alasan lain yang sah.

## Latihan 28. Pemecatan saat hamil: Studi kasus



### Selebaran 1

#### Kasus

#### Kasus A. Pemecatan Tang – Melanggar kejujuran?

Pada bulan Agustus 2004,<sup>66</sup> Tang, seorang lulusan universitas baru direkrut oleh sebuah Kementerian di Cina untuk bekerja di *General Office of the Personnel and Labour Department*, dengan masa percobaan satu tahun. Dalam pemeriksaan kesehatan bulan November 2004, ia dinyatakan hamil. Ia memutuskan untuk memelihara janinnya, dan melaporkan situasi ini kepada penyeliannya. Direktur Li dari Biro Umum berbicara dengannya, memberinya dua pilihan: aborsi atau mengundurkan diri. Investigasi selanjutnya mendapati bahwa Tang telah mengisi status pernikahannya sebagai “belum menikah” dalam Kartu Pengalihan Registrasi Rumah Tangga (Hukou) Tang dan Formulir Riwayat Pribadi pada saat rekrutmen, dan sertifikat pernikahan yang ia berikan bukan miliknya.

Berdasarkan fakta-fakta ini, *Personnel* dan *Labour Department* Kementerian ini menuduh Tang telah melakukan ‘kesalahan dan menipu pimpinan dan kolega’, yaitu tindakan yang bertentangan dengan prinsip ketulusan dan kejujuran yang diharuskan bagi pegawai negeri. Menurut peraturan tentang masa percobaan dalam Peraturan Sementara tentang Layanan Sipil, perjanjian yang ditandatangani saat rekrutmen dan tindakan Tang, Kementerian memutuskan untuk mencabut rekrutmen Tang. Dan pada tanggal 21 Desember, Tang meninggalkan Kementerian dengan dokumen pemecatan.

Pertanyaan untuk diskusi:

- Apakah ada diskriminasi dalam kasus ini?
- Bagaimana ketetapan UU di negara Anda tentang masalah ini? Bagaimana hasil kasus ini di negara Anda?

#### Kasus B. Pemecatan Savitree – Kesepakatan untuk memutuskan kontrak sewaktu hamil

Savitree bekerja sebagai seorang pramugari *Air Andaman Co. Ltd* (selanjutnya disebut perusahaan) di Thailand. Pada bulan Oktober 2003 ia hamil, dan memberitahukan petugas yang mengawasi jadwal kerja pramugari tentang keadaannya. Ia meminta perusahaan memberikan posisi yang lebih tepat selama kehamilannya, namun perusahaan menolaknya. Waktu jadwal pramugari dikeluarkan, nama Savitree tidak tercantum dalam daftar. Pada tanggal 11 November, perusahaan memintanya mengajukan surat pengunduran diri dan menawarkan gaji tambahan satu bulan walaupun ia tidak bekerja. Savitree menolak dan tidak dicapai kata sepakat di antara para pihak. Waktu gajinya turun, perusahaan hanya membayar gaji hingga tanggal terakhir Savitree bekerja. Merasa diperlakukan tidak adil, Savitree menghubungi pengawas tenaga kerja Surachet dan

<sup>66</sup> “Ministry of Commerce may have exercised pregnancy discrimination” in *China Women’s News* (Beijing, 31 Mar. 2005); “There may be another explanation on revoking the recruitment of Ms Tang into civil service” in *China Women’s News* (Beijing, 2 Apr. 2005).

menjelaskan situasinya. Surachet memerintah perusahaan tersebut untuk membayar Savitree 60,561 baht sebagai kompensasi atas pemecatannya.

Perusahaan mengajukan gugatan yang meminta pengadilan untuk mencabut perintah Surachet. Perusahaan menyebutkan bahwa kontrak kerja antara perusahaan dengan Savitree berisi pasal No. 6.1, yang menyatakan bahwa 'Jika seorang petugas hamil dalam waktu 2 tahun setelah menandatangani kontrak, maka ia dianggap telah memutuskan kontrak.' Penggugat menyatakan bahwa Savitree sangat memahami kualifikasi khusus sebagai seorang pramugari dan setuju dengan perusahaan bahwa jika ia hamil dalam waktu 2 tahun setelah menandatangani kontrak, maka ia dianggap memutuskan kontrak secara sukarela. Perusahaan membantah bahwa ia tidak memecat Savitree, dan oleh karena itu tidak boleh diperintahkan untuk membayar kompensasi.

Pertanyaan untuk diskusi:

- Apakah Savitree dipecat atau mengundurkan diri secara sukarela? Apakah ia berhak atas kompensasi?
- Bagaimana ketentuan UU di negara Anda dalam menghadapi situasi yang serupa? Bagaimana hasil kasus ini di negara Anda?

## Latihan 28. Pemecatan saat hamil: Studi kasus



### Selebaran 2

#### Jawaban kasus

##### Kasus A. Pemecatan Tang – Melanggar kejujuran?

Kasus ini adalah kasus nyata dari Cina yang menggambarkan masalah yang dihadapi banyak perempuan di seluruh dunia. Pemecatan Tang adalah kasus nyata diskriminasi seksual atas dasar kehamilan. Dua pilihan – aborsi atau dipecat – yang diberikan Direktur Li jelas-jelas melanggar prinsip perlindungan terhadap perempuan hamil sebagaimana yang ditetapkan dalam Konvensi ILO tentang Perlindungan Persalinan, 2000 (No.183) dan undang-undang nasional di sebagian besar negara Asia – termasuk undang-undang Cina.

Argumentasi tentang ‘ketulusan dan kejujuran’ terkait dengan jabatan layanan sipil dapat dipertanyakan dikarenakan kecurigaan yang dihadapi pekerja perempuan usia subur dalam mencari pekerjaan. Banyak perempuan muda di pasar tenaga kerja Cina mengetahui tentang luasnya diskriminasi terhadap perempuan atas dasar status pernikahan dan kehamilan sehingga mereka lebih suka menyembunyikan status pernikahan mereka. Ini dikenal sebagai efek balik dari diskriminasi.

Faktor-faktor seperti belum nikah atau sudah menikah, hamil dan/atau punya anak atau belum bukanlah persyaratan layak untuk memperoleh pekerjaan di bidang layanan sipil. Di banyak Negara, kita tidak boleh secara hukum menanyakan pelamar pertanyaan-pertanyaan yang tidak ada hubungannya dengan persyaratan pekerjaan yang wajar selama proses rekrutmen. Namun, di Cina, pengusaha sektor swasta dan publik sering menanyakan pertanyaan-pertanyaan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan ini. Kejujuran berpeluang besar membuat seseorang tidak diterima bekerja dan akan digunakan terhadap pelamar perempuan karena diskriminasi gender masih umum terjadi di pasar tenaga kerja Cina.

##### Kasus B. Pemecatan Savitree – Kesepakatan untuk memutuskan kontrak sewaktu hamil

Ini adalah kasus nyata yang ditangani Mahkamah Agung Thailand<sup>67</sup>. Kasus ini menggambarkan situasi yang umum terjadi di pasar tenaga kerja di seluruh dunia, termasuk Asia Timur dan Tenggara walaupun banyak UU nasional yang melarang pemecatan atas dasar kehamilan. Pengusaha biasanya berusaha melanggar larangan ini dengan memasukkan pasal-pasal dalam kontrak kerja tentang pengunduran diri secara sukarela bila hamil. Hal ini biasanya diikuti dengan memberikan pernyataan bahwa pekerja terkait masih belum menikah dan tidak boleh menikah selama jangka waktu tertentu. Pasal-pasal ini bertentangan dengan maksud dan tujuan UU, dan secara tegas dilarang di banyak negara Asia, contohnya UU tentang Promosi Pekerjaan di Cina (2007) dan UU Vietnam tentang Kesetaraan Gender (2007). Kasus-kasus pengadilan serupa terkait pasal-pasal tentang pengunduran diri secara sukarela bila hamil pernah disidangkan antara lain di Malaysia.<sup>68</sup> Namun pada praktiknya, pasal-pasal verbal dan tertulis tentang pengunduran diri secara sukarela bila hamil masih banyak digunakan, sehingga mengakibatkan pemecatan diskriminatif terhadap perempuan yang mungkin tidak memahami hak-hak sah mereka.

<sup>67</sup> Supreme Court of Thailand, *Air Andaman Co., Ltd vs. Surachet Wiriyasirikul*, Kasus No. 865/2548 (2006).

<sup>68</sup> *Fernandez vs. Malaysia Airline System*, Federal Court of Malaysia, Bagian 2 Kasus 12 (2005);

Dalam kasus Savitree, Mahkamah Agung Thailand menolak argumentasi perusahaan tersebut (penggugat) dan memutuskan bahwa pasal No. 6.1 dari perjanjian tenaga kerja tersebut bertujuan untuk memecat Savitree karena kehamilannya. Oleh karena itu, pasal ini bertentangan dengan UU Perlindungan Tenaga Kerja B.E. 2541 Thailand. UU ini secara jelas menetapkan bahwa 'Pengusaha tidak boleh memecat pekerja perempuan karena hamil' (pasal 43). Oleh karena itu, pengadilan memutuskan pasal No. 6.1 perjanjian tersebut batal berdasarkan pasal 150 UU sipil dan komersial. Atas alasan ini, pengadilan menolak banding penggugat atas persoalan ini.

## Latihan 29. Penghematan: Diskusi kasus



**Tujuan**– Untuk menganalisa dampak diskriminatif dari kebijakan penghematan dan membahas diskriminasi atas dasar status pernikahan dan jenis kelamin.



**Waktu** – 20 menit



**Pengaturan kursi** – Kelompok kecil duduk di meja bundar atau pengaturan lain yang memungkinkan peserta bekerja dalam kelompok-kelompok yang beranggotakan 3-6 orang.



**Materi pelatihan** – Satu lembar kertas *flipchart* dan satu spidol untuk setiap kelompok.



**Langkah:**

- Beritahukan tujuan latihan dan distribusikan **Selebaran 1** kepada peserta. Bagilah peserta ke dalam beberapa kelompok yang beranggotakan 3-6 orang. Berikan masing-masing kelompok studi kasus yang berbeda, dan mintalah mereka membaca dan membahas pertanyaan. Beritahukan setiap kelompok untuk mempersiapkan presentasi tentang studi kasus ini dan memilih seorang pembicara untuk mempresentasikan dalam pleno selama maksimal 3 menit.
- Kumpulkan kembali dalam pleno bila kelompok-kelompok tersebut sudah siap. Mintalah dua kelompok memberikan presentasi tentang kasus mereka. Undanglah peserta lain untuk mengajukan pertanyaan atau memberikan komentar tentang kasus tersebut. Fasilitasi diskusi, tambahkan butir-butir yang tidak disebutkan oleh kelompok dan betulkan bila ada kesalahpahaman dengan menggunakan **Jawaban kasus (Selebaran 2)** bila perlu.
- Akhiri diskusi dengan memberikan pernyataan berikut:
  - Bila upaya penghematan diperlukan, kita perlu memastikan bahwa semua kebijakan, prosedur dan praktik penghematan harus adil dan tidak diskriminatif. Setiap tindakan yang secara tidak adil dan berbeda berdampak negatif terhadap kelompok pekerja tertentu, misalnya perempuan, pekerja tua atau pekerja pendatang, harus dihapus.
  - Data statistik tentang penghematan memperlihatkan bahwa perempuan masih tetap menjadi pihak yang kemungkinan besar dipecat ketimbang laki-laki bila terjadi krisis atau restrukturisasi ekonomi. Sebagai contoh di Cina, data Survei Nasional ke 2 tentang Status Sosial Perempuan Cina (2005) memperlihatkan bahwa, selama restrukturisasi ekonomi tahun 1990an, jumlah total laki-laki yang bekerja turun dari 90 menjadi 81,5 persen (turun 8,5 persen), sedangkan jumlah perempuan turun 86,3 menjadi 63,7 persen (turun 12,6 persen). Pekerja perempuan Asia juga merupakan korban pertama dan paling serius dari krisis ekonomi global yang dimulai tahun 2008, terutama mereka yang terlibat dalam

pekerjaan kasual, sementara atau kontrak atau pekerjaan informal di akhir rantai persediaan global.<sup>69</sup>

- Kecenderungan pengusaha untuk memecat perempuan menunjukkan anggapan masyarakat bahwa perempuan adalah penghasil nafkah kedua dalam keluarga. Namun perlu diingat bahwa ada banyak perempuan yang menjadi penghasil nafkah yang utama dan banyak keluarga tergantung pada penghasilan mereka.

---

<sup>69</sup> National Bureau of Statistics and All-China Women's Federation: *2<sup>nd</sup> National survey on the social status of Chinese women* (Beijing, 2005); ILO; ADB: *Women and labour markets in Asia: rebalancing for gender equality* (Bangkok, 2011).

## Latihan 29. Penghematan: Diskusi kasus



### Selebaran 1

#### Kasus

#### Penghematan di Asuransi Jiwa Allianz – Republik Korea

Pada bulan Juli 1998, seorang direktur Asuransi Jiwa Allianz (selanjutnya disebut Perusahaan) di Kantor Pusat Seoul memberitahukan pimpinan kantor cabang bahwa pemotongan pekerja tidak dapat dihindari akibat kesulitan keuangan perusahaan. Oleh karena itu, mereka perlu membujuk pasangan yang sudah menikah untuk mengundurkan diri, pertimbangannya adalah bahwa pengunduran diri ini tidak akan mengancam keluarga mereka. Direktur juga mengirim daftar pekerja yang “sudah menikah” ke setiap kantor cabang. Pimpinan kantor cabang berulang kali meminta suami dari pasangan yang sudah menikah untuk membujuk istri mereka mengundurkan diri. Mereka bahkan memberitahukan pekerja bahwa “mereka akan diperlakukan secara tidak baik jika istri mereka tidak mau meninggalkan perusahaan tersebut.” Antara tanggal 3-24 Agustus 1998, 86 dari 88 pasangan yang sudah menikah di perusahaan tersebut mengajukan surat pengunduran diri.

Serikat pekerja sangat menentang upaya terhadap perempuan menikah sebagai sasaran utama pemecatan dan mendistribusikan pesan yang mendesak para pekerja agar tidak kalah dengan tekanan dari perusahaan tersebut. Serikat pekerja meminta perusahaan bertemu dalam sebuah diskusi kerja tentang pemecatan secara paksa ini, namun perusahaan menjawab mereka tidak tahu menahu tentang pemecatan ini. Dengan menuduh pengusaha telah melanggar UU standar tenaga kerja Korea, 79 pekerja yang sudah mengundurkan diri ini mengajukan keluhan terhadap pimpinan perusahaan ke kantor Administrasi Tenaga Kerja Regional Seoul.

Pertanyaan untuk diskusi:

Menurut Anda, siapa yang mengundurkan diri: laki-laki, perempuan atau dua-duanya?  
Apakah kasus ini melibatkan diskriminasi? Atas alasan apa?

**Latihan 29. Penghematan: Diskusi kasus****Selebaran 2****Jawaban kasus**

Kasus ini adalah kasus nyata di Republik Korea.<sup>70</sup> Kasus ini jelas menggambarkan bagaimana kebijakan dan keputusan penghematan perusahaan dapat memiliki dampak negatif secara tidak proporsional terhadap kelompok-kelompok pekerja tertentu— dalam kasus ini perempuan yang sudah menikah. Apabila penghematan diperlukan, misalnya karena perubahan volume bisnis, kita perlu memberikan perhatian khusus pada penyusunan dan pelaksanaan ketentuan yang tidak diskriminatif. Semua kebijakan, prosedur dan praktik penghematan harus adil dan tidak diskriminatif.

Dalam kasus aktual Asuransi Jiwa Allianz (selanjutnya disebut Perusahaan), Mahkamah Agung Korea menetapkan bahwa 86 orang yang dipaksa mengundurkan diri tersebut telah dipecat secara tidak adil. Pasangan yang sudah menikah terus ditekan agar salah satu dari mereka mengundurkan diri dari perusahaan, jika tidak mereka akan diperlakukan secara tidak baik. Oleh karena itu, permintaan dari manajer tingkat menengah untuk mengajukan surat pengunduran diri ini dianggap sebagai tindakan memaksa. Pengadilan menetapkan bahwa perusahaan telah melanggar pasal 31 UU standar tenaga kerja, yang mengatur tentang faktor penyebab dan prosedur pemecatan yang adil serta persyaratan pemecatan perusahaan. Dikarenakan orang yang dipecat adalah pasangan yang sudah menikah, dan sebagian besar adalah perempuan, maka kebijakan penghematan ini merupakan diskriminasi atas dasar status pernikahan dan seksual.

---

<sup>70</sup> “The Case of Allianz Life Insurance: Supreme Court 2002 Da 19292 (Ruling: July 26, 2002)”, in Korea International Labour Foundation (KOILAF): “Court rulings on cases of dismissal for restructuring purpose” in *Labor Today*, No. 3, Sep. 2002.

### Latihan 30. Uji kemampuan dan pemecatan diskriminatif: Diskusi kasus

#### Instruksi untuk pelatih



**Tujuan** – Untuk mengidentifikasi berbagai bentuk diskriminasi langsung maupun tak langsung atas dasar etnis dan agama dalam berbagai tahapan siklus pekerjaan dan mempertimbangkan upaya akomodasi apa yang wajar dan dapat dilakukan di tempat kerja agar dapat memenuhi kebutuhan keagamaan para pekerja.



**Waktu** – 30 menit



**Pengaturan kursi** – Kelompok kecil duduk di meja bundar atau pengaturan lain yang memungkinkan peserta bekerja dalam kelompok-kelompok yang beranggotakan 3-6 orang.



**Materi pelatihan** – Satu lembar kertas *flipchart* dan satu spidol untuk setiap kelompok.



#### Langkah:

- Beritahukan tujuan latihan kepada peserta. Distribusikan **Selebaran 1** kepada peserta dan bagilah peserta ke dalam beberapa kelompok yang beranggotakan 3-6 orang. Mintalah kelompok-kelompok tersebut membacakan studi kasus tersebut dan membahas pertanyaan. Beritahukan setiap kelompok untuk mempersiapkan presentasi tentang studi kasus ini dan memilih seorang pembicara untuk mempresentasikan dalam pleno selama maksimal 3 menit.
- Kumpulkan kembali dalam pleno bila kelompok-kelompok tersebut sudah siap. Mintalah beberapa kelompok memberikan presentasi singkat. Undanglah peserta lain untuk mengajukan pertanyaan atau memberikan komentar tentang kasus tersebut. Fasilitasi diskusi, tambahkan beberapa butir yang tidak disebutkan oleh kelompok dan betulkan bila ada kesalahpahaman dengan menggunakan **Jawaban kasus (Selebaran 2)** bila perlu.
- Akhiri diskusi dengan memberikan pernyataan berikut:
  - Ada beberapa bentuk diskriminasi etnis dan dapat muncul dalam semua tahapan siklus pekerjaan. Mengembangkan tempat kerja yang non-diskriminatif mengharuskan semua praktik pengelolaan SDM – yaitu mulai dari prosedur rekrutmen hingga pemecatan – didasari pada kriteria non-diskriminatif dan diterapkan dengan cara yang non-diskriminatif pula.
  - Keputusan untuk memecat seorang pekerja harus selalu didasari pada kinerja atau kelakuan buruk. Apabila uji kemampuan digunakan saat merekrut atau mempromosikan pekerja, maka tes tersebut perlu dirancang dan diterapkan agar mereka dapat menilai secara efektif kompetensi dan kemampuan utama yang dibutuhkan pekerjaan tersebut, tanpa merugikan kelompok etnis, agama atau bahasa tertentu.

### Latihan 30. Uji kemampuan dan pemecatan diskriminatif: Diskusi kasus



#### Selebaran 1

#### Kasus

Mallidi, seorang perempuan dari kelompok etnis minoritas, bekerja di sebuah kantor pos di Inggris Raya selama bertahun-tahun. Suatu hari, ia diminta mengikuti tes bakat tertulis untuk melihat kesesuaiannya dengan pekerjaan kontrak di kantor pos tersebut. Ia tidak lulus tes, lalu diberhentikan.

Sebelum meninggalkan kantor pos, Mallidi mendapati bahwa pekerja dari kelompok etnis mayoritas di posisi yang sama telah diberi kontrak kerja sementara atau permanen tanpa harus mengikuti tes. Ia mengajukan keluhan tentang hal ini kepada manajer terkait namun keluhannya tidak ditindaklanjuti.

Pertanyaan untuk diskusi:

- Apakah kasus Mallidi ini mengandung diskriminasi?
- Informasi apa yang dapat Anda kumpulkan untuk menentukan apakah Mallidi didiskriminasikan?

### Latihan 30. Uji kemampuan dan pemecatan diskriminatif: Diskusi kasus



#### Selebaran 2

#### Jawaban kasus

Kasus ini adalah kasus pengadilan nyata di Inggris<sup>71</sup>. Kasus ini menggambarkan bagaimana uji kemampuan kadang-kadang dapat merupakan diskriminasi tak langsung yang terselubung terhadap kelompok etnis atau bahasa tertentu. Dalam kasus ini, pengadilan berpendapat bahwa tes bakat tersebut diskriminatif dan dilakukan dengan cara yang diskriminatif. Akibatnya pemecatan Mallidi bersifat diskriminatif atas dasar ras.

Waktu menilai kasus ini, pengadilan mendapati bahwa sekelompok pekerja diberi kontrak tanpa mengikuti tes. Kantor pos tersebut tidak dapat memberikan penjelasan yang tepat tentang alasan mengapa pekerja harus mengikuti tes pada waktu tertentu sedangkan yang lain tidak. Pengadilan menyimpulkan bahwa satu-satunya alasan pemecatan perempuan Asia adalah ras. Di samping itu, pengadilan mendapati bahwa tes bakat itu sendiri merupakan diskriminasi tak langsung. Kantor pos memiliki kebijakan tentang peluang yang adil, namun pengadilan tidak menemukan bukti yang memperlihatkan bahwa kebijakan ini dilaksanakan secara aktual setiap hari. Pengadilan memerintahkan pemberian kompensasi sebesar hampir £20,000, termasuk £10,000 untuk rasa sakit.

Kasus ini memperlihatkan bahwa walaupun tes kemampuan ini dirancang dengan rapi, dan diselenggarakan dengan baik dan disahkan secara profesional dan dapat digunakan sebagai metode penting untuk melihat kesesuaian pelamar untuk pekerjaan tertentu atau untuk menilai kinerja pekerja, namun penggunaan tes juga dapat menimbulkan masalah. Tes ini perlu dirancang untuk menilai secara efektif kompetensi dan kemampuan penting yang dibutuhkan pekerjaan, tanpa merugikan kelompok etnis, agama atau bahasa tertentu. Tes ini harus selalu diterapkan dengan cara yang tidak diskriminatif. Semua pelamar harus mengikuti tes yang sama dan kinerja mereka harus dinilai berdasarkan kriteria yang sama pula.

Komisi untuk Kesetaraan Ras di Inggris telah mengembangkan panduan berikut ini untuk digunakan dalam tes penilaian sebagai bagian dari proses seleksi atau evaluasi kinerja.

- Tes harus sesuai dengan pekerjaan terkait, dan ukur tingkat keterampilan dan kemampuan mereka se wajar mungkin termasuk dalam spesifikasi kerja.
- Perhatian khusus perlu diberikan untuk memastikan calon yang menggunakan bahasa yang berbeda memahami instruksi ini.
- Semua calon, tanpa terkecuali, harus mengikuti tes yang sama.
- Kertas tes, catatan penilaian dan catatan keputusan harus disimpan dalam file selama minimal 12 bulan.
- Pengusaha harus menganalisa hasil tes dan memilah data sesuai etnis mereka agar dapat melihat apakah tes dan metode penilaian yang digunakan menimbulkan perbedaan besar antara tingkat keberhasilan kelompok etnis yang berbeda. Jika ya, maka ia harus melakukan investigasi lebih lanjut dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan bahwa tes ini bebas dari diskriminasi rasial dan etnis.

<sup>71</sup> United Kingdom, Commission for Racial Equality: “Mallidi v The Post Office, Case No. 2403719/98 [2001] DCLD 47,” in *Statutory code of practice on racial equality in employment* (London, 2005).

**Latihan 31. Perbedaan usia pensiun untuk perempuan dan laki-laki: Studi kasus**

**Tujuan** – Untuk memahami perbedaan usia pensiun untuk perempuan dan laki-laki sebagai salah satu bentuk diskriminasi seksual.



**Waktu** – 30 menit



**Pengaturan kursi** – Kelompok kecil duduk di meja bundar atau pengaturan lain yang memungkinkan peserta bekerja dalam kelompok-kelompok yang beranggotakan 3-6 orang.



**Materi pelatihan** – Satu lembar kertas *flipchart* dan satu spidol untuk setiap kelompok.

**Langkah:**

- Beritahukan tujuan latihan kepada peserta, dan bagilah peserta ke dalam beberapa kelompok yang beranggotakan 3-6 orang. Distribusikan **Selebaran 1** dan mintalah masing-masing kelompok membahas salah satu studi kasus yang ada. Beritahukan kelompok-kelompok tersebut untuk mempersiapkan presentasi tentang kasus mereka dan memilih seorang pembicara untuk mempresentasikannya dalam pleno selama maksimal 3 menit.
- Kumpulkan kembali dalam pleno bila kelompok-kelompok tersebut sudah siap. Mintalah dua kelompok untuk memberikan presentasi singkat tentang salah satu kasus tersebut. Setelah setiap presentasi selesai, undanglah peserta lain untuk memberikan komentar tentang kasus tersebut. Fasilitasi diskusi, tambahkan beberapa butir yang tidak disebutkan oleh kelompok dan betulkan bila ada kesalahpahaman dengan menggunakan **Jawaban kasus (Selebaran 2)** bila perlu.
- Akhiri diskusi dengan memberikan pernyataan berikut:
  - Mengharuskan perempuan pensiun lebih awal dari laki-laki adalah bentuk diskriminasi langsung terhadap perempuan. Di Asia Timur dan Tenggara bentuk diskriminasi ini masih ada. Ia dapat diatur dalam UU (misalnya di Cina dan Vietnam) atau ada dalam peraturan dan praktik perusahaan (seperti yang ada dalam kedua kasus dalam latihan ini).
  - Usia pensiun yang lebih rendah untuk perempuan dirancang di masa lalu untuk melindungi mereka dan untuk mengakui kontribusi mereka terhadap rumah tangga dan mengurus keluarga. Namun, praktik ini sudah berlalu dan dapat menimbulkan dampak negatif yang tidak diinginkan terhadap penghasilan perempuan selama dan setelah usia kerja mereka.
  - Salah satu dampak negatif dari pensiun dini adalah ketidaksetaraan upah di akhir karir perempuan, karena perempuan perlu berhenti bekerja dan pensiun lebih awal dari laki-laki, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan yang lebih senior dan berupah tinggi. Sebagai contoh, dalam kasus Piyaporn, kalkulasi penghasilannya yang hilang adalah sebesar 1,565,100 baht.

- Dampak negatif lain dari pensiun dini adalah akses perempuan yang lebih kecil ke tunjangan jaminan sosial, karena besar tunjangan biasanya dihitung berdasarkan masa kerja atau penghasilan yang diterima selama 3 atau 5 tahun terakhir saat pekerja berhak menjabat posisi yang lebih senior. Sebagai contoh, dalam kasus Hasibuan, ia tidak berhak memperoleh tunjangan yang sama seperti rekan kerja laki-lakinya, karena usianya tidak memenuhi persyaratan pensiun.<sup>72</sup>

---

<sup>72</sup> N. Haspels dan E. Majurin: *Work, income and gender equality in East Asia* (Bangkok, ILO, 2008).

**Latihan 31. Perbedaan usia pensiun untuk perempuan dan laki-laki: Studi kasus****Selebaran 1****Kasus A. Pensiun dini Hasibuan (Indonesia)**

Pada tanggal 27 April 1987, Hasibuan, menerima surat pemberitahuan dari majikannya PT. *Indonesia Toray Synthetics* (perusahaan) yang menyatakan bahwa ia diwajibkan untuk mengundurkan diri karena akan memasuki usia 40 tahun bulan depan. Kesepakatan Kerja Bersama 1954 (Perjanjian Kerja) di mana ia diangkat bekerja mencakup usia pensiun wajib 55 tahun untuk laki-laki dan 40 tahun untuk perempuan. Bagi Hasibuan, ini berarti bahwa ia tidak berhak atas tunjangan yang sama seperti rekan kerja laki-lakinya, karena usianya membuat ia tidak layak memperoleh pensiun. Hasibuan merasa diperlakukan secara tidak adil, dan mengajukan gugatan ke pengadilan agar majikannya mengubah usia pensiun wajib supaya sama untuk laki-laki dan perempuan. Ia juga meminta pengadilan untuk mengeluarkan perintah kepada majikannya untuk mempekerjakannya hingga mencapai usia 55 tahun. Hasibuan mengatakan bahwa Perjanjian Kerja tersebut melanggar pasal 2 UU ketenagakerjaan tahun 1969, yang menyatakan bahwa pengusaha tidak boleh melakukan diskriminasi atas dasar jenis kelamin, serta melanggar kewajiban internasional Indonesia sesuai Konvensi tentang Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW).

Perusahaan membantah dengan menyatakan bahwa perbedaan usia pensiun untuk perempuan dan laki-laki yang diatur dalam perjanjian kerja tersebut bukan diskriminasi secara tidak sah, tapi upaya perlindungan yang dapat diterima. Mereka menyatakan bahwa perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan membenarkan usia pensiun yang lebih singkat untuk perempuan. Perempuan, sebagai contoh, kemungkinan besar lebih rentan terhadap stres dan penyakit yang terkait dengan pekerjaannya. Perusahaan menyatakan bahwa tujuan dari ketentuan tersebut sifatnya protektif, sama seperti undang-undang yang melarang perempuan bekerja di pertambangan, atau di malam hari. Di samping itu, perbedaan usia pensiun juga dapat dijumpai di antara kelompok pekerja lain seperti posisi pemerintah di mana perempuan mempunyai usia pensiun yang lebih rendah. Hal ini, menurut perusahaan tersebut, diperbolehkan sebagai diskriminasi yang dapat diterima.

Pertanyaan untuk diskusi:

- Menurut Anda, apakah mengharuskan pekerja perempuan pensiun saat berusia 40 tahun dan pekerja laki-laki pensiun saat berusia 55 adalah diskriminasi?
- Bagaimana pendapat Anda tentang argumentasi perusahaan tersebut tentang perlunya melindungi perempuan?

**Kasus B. Pensiun dini Piyaporn (Thailand)**

Piyaporn Taonthong bekerja di *Thai Honda Manufacturing Co., Ltd.* (perusahaan) sejak tanggal 2 Mei 1967. Perusahaan ini memiliki peraturan kerja ('Peraturan A') yang menyebutkan bahwa pekerja laki-laki harus pensiun saat berusia 55 tahun dan pekerja perempuan saat berusia 50 tahun. Sesuai Peraturan A, saat Piyaporn berusia 50 tahun pada tanggal 16 Agustus 1999, ia menyerahkan surat pengunduran dirinya dan pensiun.

Pada saat ia pensiun, UU Perlindungan Tenaga Kerja B.E. 2541 ('LPA') (1998) sudah diberlakukan. Pasal 15 LPA mengatur tentang prinsip kesetaraan antara laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu, serikat pekerja yang mewakili pekerja di perusahaan tersebut mengajukan petisi untuk mengamandemen Peraturan A agar sesuai dengan pasal 15 LPA, namun perusahaan menolaknya. Namun, kurang dari satu tahun setelah penggugat pensiun, perusahaan tersebut menyerah dan komisi kesejahteraannya mengambil keputusan yang berlaku mulai tanggal 21 Juni 2000, di mana pekerja perempuan dan laki-laki pensiun pada usia yang sama yaitu 55 tahun (Peraturan B).

Piyaporn merasa ia pensiun sia-sia. Ia mengajukan gugatan terhadap terdakwa dengan menyatakan bahwa kegagalan perusahaan untuk mengubah Peraturan A sebelum ia pensiun bersifat diskriminatif dan tidak adil untuknya. Ia meminta pengadilan untuk memerintahkan perusahaan untuk mempekerjakannya kembali hingga ia berusia 55 tahun serta membayar 10 bulan gaji setelah tanggal pensiunnya hingga tanggal ia mengajukan gugatan ini yaitu sebesar 260,850 baht. Atau jika perusahaan menolak mempekerjakannya kembali, ia meminta pengadilan untuk memerintahkan perusahaan membayar kompensasi sebesar 1,565,100 baht, yaitu jumlah yang setara dengan nilai gajinya mulai dari tanggal pensiun hingga usia pensiun yang baru berikut 7,5 % bunga.

Pertanyaan untuk diskusi:

- Menurut Anda, apakah Piyaporn didiskriminasikan?
- Bagaimana pengadilan seharusnya menilai kasus ini?

**Latihan 31. Perbedaan usia pensiun untuk perempuan dan laki-laki: Studi kasus****Selebaran 2****Jawaban kasus****Kasus A. Pensiun dini Hasibuan (Indonesia)<sup>73</sup>**

Dalam kasus Hasibuan, pengadilan membelanya dan memerintahkan perusahaan tersebut untuk segera mengubah perjanjian kerja agar usia pensiun wajib untuk laki-laki dan perempuan adalah sama dan mengenakan denda harian atas penundaan dalam melakukan perubahan yang diminta. Pengadilan juga memerintah perusahaan tersebut untuk mempekerjakan Hasibuan hingga ia mencapai usia pensiun yang baru yaitu 55 tahun.

Dalam keputusannya, pengadilan secara tegas menerapkan definisi diskriminasi yang digunakan dalam Konvensi tentang Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW). Keputusan ini sangat progresif bagi hak-hak perempuan di negeri ini. Pengadilan menerapkan CEDAW secara langsung dan tidak menerima argumentasi bahwa CEDAW harus disesuaikan dengan norma-norma sosial setempat. Di samping itu, pengadilan mengakui pentingnya tenaga kerja perempuan, bukan saja bagi diri mereka sendiri tapi juga keluarga dan masyarakat.

Dalam kasus ini, pengadilan mendengarkan bukti ahli terkait perbedaan biologis dan psikologis antara laki-laki dan perempuan untuk mengetahui apakah perempuan lebih mudah menderita penyakit fisik dan mental daripada laki-laki dalam konteks pekerjaan. Pengadilan tidak menemukan argumentasi ini persuasif. Kasus ini adalah preseden yang baik bagi para pengacara dalam situasi apapun di mana argumentasi tentang “perbedaan mental atau fisik” digunakan untuk mendukung diskriminasi terhadap perempuan.

**Kasus B. Pensiun dini Piyaporn - Thailand<sup>74</sup>**

Pengadilan Tenaga Kerja Pusat menolak argumentasi perusahaan tersebut dan membela Piyaporn. Ia memerintahkan perusahaan untuk membayarnya 180,000 Baht termasuk 7,5% bunga. Keputusan ini kemudian dikukuhkan oleh Mahkamah Agung

Pengadilan menetapkan dua persoalan: apakah pengunduran diri Piyaporn karena usia pensiun wajib adalah karena keinginan Piyaporn sendiri untuk memutuskan kontrak kerja atau keinginan majikan untuk memecatnya, dan apakah peraturan perusahaan tersebut tidak berlaku. Untuk persoalan pertama, pengadilan beranggapan bahwa biasanya, pengunduran diri seorang pekerja merupakan keinginan pekerja sendiri untuk berhenti bekerja dari majikan tersebut. Namun, pengadilan beralasan bahwa pengunduran diri tersebut dikarenakan usia pensiun yang berbeda. Pekerja yang mencapai usia pensiun wajib biasanya mengajukan surat pengunduran diri kepada majikan agar dapat disiapkan gaji, pesangon, uang tunjangan dan untuk mengingatkan majikan agar memberitahukan pihak jaminan sosial tenaga kerja untuk menyiapkan pembayaran tunjangan dan tabungan. Dalam kasus ini, saat Piyaporn mencapai usia pensiun dan menyerahkan

<sup>73</sup> C. Forster et al: *A digest of case law on the human rights of women* (Asia Pacific) (Chiang Mai, 2003).

<sup>74</sup> Supreme Court of Thailand, *Piyaporn Taotong vs. Thai Honda Manufacturing Co., Ltd.*, Kasus No. 865/2548 (2005).

surat pengunduran diri, pengadilan menganggap ini adalah pemecatan oleh perusahaan dan bukan pemutusan kontrak oleh Piyaporn.

Untuk persoalan kedua, pengadilan menetapkan bahwa peraturan perusahaan tidak berlaku. Perbedaan usia pensiun antara pekerja laki-laki dan perempuan menurut peraturan A adalah bertentangan dengan pasal 15 UU Perlindungan Tenaga Kerja B.E. 2541. Oleh karena itu, pasal tentang usia pensiun menurut peraturan A adalah tidak berlaku berdasarkan pasal 150 Peraturan Sipil dan Komersil. Di samping itu, tindakan perusahaan yang membuat Piyaporn pensiun dan tidak membiarkannya terus bekerja adalah sama dengan pemecatan tanpa sebab atau kesalahan. Oleh karena itu ini adalah pemecatan tanpa alasan yang wajar dan Piyaporn berhak atas kompensasi.

## 5. Latihan untuk mengkaji hukum, kebijakan dan tindakan praktis untuk mempromosikan kesetaraan

### 5.1 UU dan peraturan daerah

#### Latihan 32. Tindakan terhadap pelecehan seksual

##### Instruksi untuk pelatih



**Tujuan** – Untuk mengidentifikasi jenis peraturan dan tindakan praktis apa yang dibutuhkan untuk melaksanakan persyaratan Konvensi ILO No. 111, berdasarkan analisa kasus peraturan tentang pelecehan seksual di Cina, Indonesia dan Vietnam.



**Waktu** – 60-70 menit



**Pengaturan kursi** – Kelompok kecil duduk di sekitar meja agar peserta dapat bekerja secara dalam kelompok-kelompok yang beranggotakan 3-6 orang.



**Materi dan persiapan pelatihan** – Persiapkan beberapa kertas *flipchart* dan spidol untuk semua kelompok. Perlu dicatat bahwa kasus ini membahas tentang situasi sekarang di Cina, Indonesia dan Viet Nam, tapi dapat digunakan di Negara manapun. Pelatih harus mengetahui status quo hukum di Negara mereka sendiri dan mengumpulkan informasi tentang kontak untuk memperoleh bantuan hukum untuk didistribusikan di akhir sesi.



##### Langkah

##### Langkah 1 – Pendahuluan dan diskusi – 5-15 menit)

- Beritahukan tujuan latihan kepada peserta. Jelaskan bahwa pelatihan ini membahas Konvensi No. 111 di tingkat nasional melalui studi kasus tentang pelaksanaan peraturan nasional tentang pelecehan seksual di 3 negara Asia.



**Catatan untuk pelatih:** Apabila kelompok tersebut sudah menyelesaikan Latihan 25. Mengidentifikasi pelecehan seksual di tempat kerja: Studi kasus, diskusi dalam Langkah 1 dapat dipersingkat dengan mengingat kembali diskusi sebelumnya tentang topik ini.

- Mulailah dengan menanyakan peserta apakah pelecehan seksual di tempat kerja dilarang secara hukum di negara mereka dan jenis tindakan apa saja yang merupakan pelecehan seksual. Undanglah sukarelawan untuk berbagi pandangan mereka, dan tulis beberapa contoh yang diberikan pada *flipchart*. Setelah beberapa contoh, ringkaslah diskusi dengan menyatakan bahwa pelecehan seksual dapat berupa pelecehan secara fisik (kekerasan seksual atau hubungan fisik yang tidak diinginkan), verbal (komentar, gurauan atau

pertanyaan yang membosankan dan berbau seksual tentang kehidupan pribadi seseorang) maupun non-verbal (menatap, mengerling, bersiul atau gerakan tubuh yang bernada seksual, materi tertulis atau visual, gambar-gambar).

- Diskusikan dan jelaskan ke 3 bentuk utama pelecehan seksual: penyerangan seksual dan pemerkosaan, pemerasan seksual (*'quid pro quo'* atau 'pamrih'), dan menciptakan lingkungan kerja yang bermusuhan, dengan menggunakan contoh dari Latihan 25. Mengidentifikasi pelecehan seksual di tempat kerja: Studi kasus, bila perlu.

### Langkah 2 – Pelaksanaan UU dan peraturan tentang pelecehan seksual – 30-40 menit)

- Bagilah peserta ke dalam beberapa kelompok kecil dan distribusikan **Selebaran 1** kepada kelompok-kelompok tersebut. Mintalah mereka membahas pertanyaan dan mempersiapkan presentasi singkat selama maksimal 3 menit dalam pleno.
- Apabila kelompok sudah siap, kumpulkan kembali dalam pleno dan mintalah masing-masing kelompok menyampaikan hasil diskusi mereka. Undanglah peserta lain untuk berbagi pendapat dan fasilitasi diskusi. Perhatikan observasi yang dibuat oleh kelompok dan ringkaslah fitur-fitur penting dari peraturan daerah di Cina dan peraturan nasional di Indonesia dan Vietnam, dengan menggunakan **Jawaban kasus (Selebaran 2)** bila perlu.

### Langkah 3 – Pelaksanaan UU nasional tentang diskriminasi – 5 menit

- Setelah menyelesaikan diskusi tentang pelecehan seksual, tunjukkan bahwa prinsip yang sama juga berlaku untuk pelaksanaan UU nasional anti diskriminasi secara keseluruhan. Mintalah peserta untuk memberikan pendapat dan buatlah daftar elemen-elemen penting pada *flipchart* dalam UU non-diskriminasi, dengan menggunakan diskusi tentang pelecehan seksual pada langkah-langkah sebelumnya yang diberikan dalam jawaban kasus. Berikan perhatian pada 3-5 dari elemen-elemen ini bila perlu dari daftar dalam Jawaban kasus.

 Untuk informasi lebih lanjut, lihat Bab 3 Bagian 2.2 UU dalam *Buku Panduan tentang Kesetaraan dan Non-diskriminasi di Tempat Kerja di Asia*.

### Langkah 4 – Kesimpulan – 5-10 menit

- Akhiri diskusi dengan memberikan pernyataan berikut:
  - Prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan hanya dapat dilaksanakan dan diterapkan secara efektif jika UU di tingkat nasional dan/atau lebih rendah menyediakan definisi yang jelas tentang jenis tindakan yang dilarang serta kewajiban dan tanggung jawab berbagai aktor.
  - Pelecehan seksual di tempat kerja adalah bentuk diskriminasi seksual yang serius. Komisi Ahli ILO tentang Penerapan Konvensi dan Rekomendasi (CEACR) menekankan pentingnya upaya mengatasi pelecehan seksual melalui persyaratan yang ada dalam Konvensi ILO no. 111 dan mendorong negara anggota untuk mengambil tindakan praktis.<sup>75</sup> Untuk memenuhi persyaratan Konvensi ILO no. 111, negara

<sup>75</sup> ILO: "General observation on ILO Convention no. 111: Discrimination (employment and occupation), 1958," in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Konferensi Perburuhan Internasional, Sidang ke 91, Geneva, 2003, pp. 463-464.

anggota perlu memastikan pelaksanaan UU non-diskriminasi secara efektif di tingkat daerah dan menerapkan kebijakan yang memperlihatkan hasil nyata dalam menghapus diskriminasi dan mewujudkan kesempatan dan perlakuan yang adil di tempat kerja bagi semua orang.

- Pencegahan pelecehan seksual terhadap perempuan adalah bidang di mana pengembangan substansial telah dilaksanakan di banyak negara di Asia. Upaya untuk melaksanakan UU tentang Perlindungan Hak dan Kepentingan Perempuan (2005) di tingkat provinsi di Cina memberi contoh yang baik tentang tindakan lokal yang diperlukan untuk memastikan pelaksanaan peraturan non-diskriminasi nasional secara efektif di tingkat daerah. Contoh lain adalah Pakistan di mana UU tentang Perlindungan terhadap Pelecehan Perempuan di Tempat Kerja (2010) dilengkapi dengan Kode Etik yang dimasukkan dalam Jadwal UU tersebut, yang menguraikan tentang tindakan-tindakan yang perlu diambil pengusaha dalam mengatasi pelecehan seksual di tempat kerja sebagai bagian dari kebijakan manajemen mereka.<sup>76</sup>
- Baik laki-laki maupun perempuan butuh perlindungan dari pelecehan seksual sesuai UU.
- Adalah penting untuk mengembangkan dan mempromosikan tindakan hukum dan praktis untuk mencegah dan mengatasi tindak pelecehan seksual. Tindakan praktis saja, misalnya panduan sukarela untuk pengusaha tidaklah cukup. Tindakan terhadap pelecehan seksual membutuhkan berbagai jenis tindakan melalui kombinasi UU dan tindakan praktis di tempat kerja dan di lingkungan masyarakat.

 Lihat Kode Etik Malaysia tentang pencegahan dan penghapusan pelecehan seksual di tempat kerja (1999) yaitu Bab 4 *Buku Panduan tentang Kesetaraan dan Non-diskriminasi di Tempat Kerja di Asia*. Untuk bacaan lain, lihat: N. Haspels et al.: *Action against sexual harassment at work in Asia and the Pacific* (Bangkok dan Jenewa, ILO, 2001).

<sup>76</sup> Pemerintah Pakistan: Protection against Harassment of Women at work Act and Code of conduct (2010), <http://www.aasha.org.pk> (diakses tanggal 22 Jan 2011)..

## Latihan 32. Tindakan terhadap pelecehan seksual

### Selebaran 1. Analisa kasus

#### Pertanyaan:

1. Bacalah peraturan nasional dan daerah di Cina (di bawah ini). Tindakan praktis apa yang ditambahkan peraturan daerah ke UU nasional? Apa kekurangan dari ketentuan hukum ini?
2. Bacalah ketentuan hukum nasional di Indonesia dan Vietnam yang terkait dengan pelecehan seksual yang diberikan di bawah ini dan bahas apakah ketentuan ini cukup untuk mencegah dan mengatasi masalah pelecehan seksual. Ketentuan apa yang dibutuhkan di tingkat nasional atau daerah agar larangan pelecehan seksual lebih efektif dan mudah diterapkan?

### 1. Ketentuan tentang pelecehan seksual dalam UU nasional Cina

#### UU tentang Perlindungan Hak dan Kepentingan Perempuan (direvisi tahun 2005)

Pasal 40 – Pelecehan seksual terhadap perempuan adalah dilarang. Korban berhak mengajukan keluhan kepada unit atau badan terkait.

Pasal 58 – Barang siapa yang melakukan pelecehan seksual atau kekerasan domestik terhadap seorang perempuan berarti ia melanggar UU ini, dan apabila tindakan ini merupakan pelanggaran terhadap administrasi keamanan masyarakat, maka korban dapat meminta departemen keamanan masyarakat untuk memberi sanksi administratif terhadap pelaku atau mengajukan gugatan sipil ke pengadilan rakyat.

#### UU pidana (1997)

Pasal 237 – Barang siapa yang berlaku tidak sopan atau menyinggung perasaan perempuan dengan cara kekerasan, against or insults a woman by violence, paksaan atau cara paksaan lain akan dihukum penjara untuk jangka waktu tidak lebih dari 5 tahun atau ditahan secara pidana.

### 2. Ringkasan pelaksanaan peraturan daerah di Cina

**A. Provinsi Anhui.** Peraturan daerah Anhui tentang pelaksanaan UU perlindungan hak dan kepentingan perempuan menyatakan, “dilarang melakukan pelecehan seksual secara disengaja terhadap perempuan dalam bentuk antara lain sentuhan badan, bahasa, teks, gambar (video) dan informasi elektronik yang berisi materi seks atau yang terkait dengan “seks” (Pasal 34). Ketentuan ini menetapkan pelecehan seksual sebagai tindakan yang disengaja, yang tidak diinginkan perempuan, dan menguraikan jenis-jenis tindakan yang dapat digolongkan sebagai pelecehan seksual. Otoritas yang berwenang untuk menginvestigasi kasus pelecehan seksual di Anhui adalah departemen keamanan masyarakat (Polisi) dan Pengadilan Sipil, yang dapat menyidangkan kasus pelecehan seksual menggunakan proses sipil, dengan cara yang sama seperti mereka menyidangkan kasus pelanggaran administrasi keamanan (Pasal 42).

**B. Provinsi Guangdong.** Di Guangdong, peraturan daerah tentang pelaksanaan UU perlindungan hak dan kepentingan perempuan menetapkan pelecehan seksual dengan cara yang sama seperti peraturan Anhui di atas (Pasal 29). Di samping itu, di Guangdong perusahaan diwajibkan untuk memastikan lingkungan kerja yang baik dan mempunyai sistem pemantauan dan keluhan yang dibutuhkan untuk mencegah dan menghentikan pelecehan seksual terhadap perempuan. Korban pelecehan seksual berhak mengajukan gugatan ke perusahaan. Apabila tindakan telah melanggar administrasi keamanan, maka departemen keamanan masyarakat dapat memberikan sanksi administratif terhadap pelaku. Apabila tindakan ini merupakan tindak criminal, maka sanksi sipil akan diterapkan sesuai UU. (Pasal 44.)

**C. Provinsi Sichuan.** Metode pelaksanaan UU perlindungan hak dan kepentingan perempuan di provinsi Sichuan melarang pelecehan seksuels terhadap perempuan “dalam bentuk bahasa, teks, gambar, informasi dan sentuhan badan”, dan menetapkan kewajiban perusahaan dan pengusaha untuk mengambil tindakan aktif di tempat kerja untuk mencegah pelecehan seksual (Pasal 33). Korban pelecehan seksual dapat mengajukan keluhan terhadap pelaku di departemen keamanan atau mengajukan gugatan ke Pengadilan Sipil. Apabila tindakan merupakan tindak pidana, maka sanksi pidana akan berlaku. Perusahaan atau majikan juga memikul kewajiban sipil untuk membayar ganti rugi kepada korban karena penderitaan fisik dan spiritual akibat reputasinya terganggu oleh pelecehan seksual. (Pasal 47).

### 3. Ketentuan yang terkait dengan pelecehan seksual dalam UU nasional Indonesia

#### UU no. 13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan

Pasal 38 (2) Setiap orang berhak untuk memilih pekerjaan secara bebas dan berhak memperoleh kondisi kerja yang adil.

#### Kitab Hukum Pidana (KUHP), UU No. 27 tahun 1999, Bab XIV Kejahatan terhadap Kesusilaan

Pasal 282 (1) – Barang siapa menyiarkan, mempertunjukkan atau menempelkan di muka umum tulisan, gambaran atau benda yang melanggar kesusilaan, ataupun barang siapa dengan maksud untuk disiarkan, dipertunjukkan atau ditempelkan di muka umum, membikin, memasukkan ke dalam negeri, meneruskan mengeluarkannya dari negeri, atau memiliki persediaan, ataupun barang siapa secara terang-terangan atau dengan mengedarkan surat tanpa diminta, menawarkan, atau menunjuk sebagai bisa diperoleh, diancam, jika ada alasan kuat baginya untuk menduga bahwa tulisan, gambaran atau benda itu melanggar kesusilaan, dengan pidana ....

Pasal 289 – Barang siapa dengan kekerasan atau ancaman kekerasan memaksa seorang untuk melakukan atau membiarkan dilakukan perbuatan cabul, diancam karena melakukan perbuatan yang menyerang kehormatan kesusilaan, dengan pidana penjara paling lama sembilan tahun.

### 4. Peraturan yang terkait dengan pelecehan seksual dalam UU nasional Vietnam

#### UU Tenaga kerja (1998 atau 2002) (NKLan check year)

Pasal 111 (1) – Diskriminasi gender terhadap pekerja perempuan dan pelanggaran atau martabat dan wibawa mereka oleh pengusaha adalah dilarang keras. Pengusaha harus mematuhi prinsip kesetaraan gender dalam hal rekrutmen, pemakaian, kenaikan upah dan penggajian atas pekerjaan yang dilakukan.

#### Kitab Pidana (2000)

Pasal 111 Pemerkosaan – Mereka yang menggunakan kekerasan, mengancam akan menggunakan kekerasan, atau mengambil keuntungan dari ketidakmampuan korban untuk membela diri atau berupaya melakukan muslihat lain untuk berhubungan seks dengan korban yang bertentangan dengan keinginan korban akan dihukum penjara antara 2 sampai 7 tahun.

Pasal 113 Hubungan seksual secara paksa – Mereka yang menggunakan muslihat untuk mengajak orang-orang yang tergantung pada mereka atau orang lain yang sedang kesusahan untuk berhubungan seks dengan mereka yang bertentangan dengan keinginannya akan dihukum penjara antara 6 bulan sampai 5 tahun.

## Latihan 32. Tindakan terhadap pelecehan seksual



### Selebaran 2. Jawaban kasus

#### Peraturan daerah tentang pelecehan seksual di Cina

Ketiga peraturan daerah di **Cina** tentang pelecehan seksual memberi contoh yang baik tentang tindakan yang perlu dilakukan di tingkat daerah untuk melaksanakan dan menegakkan prinsip sebagaimana yang diatur dalam UU nasional. Peraturan di ketiga provinsi ini memberi definisi yang jelas dan menjelaskan metode untuk memperbaikinya. Di samping itu, di Guangdong dan Sichuan pengusaha diwajibkan mengambil tindakan aktif untuk mencegah pelecehan seksual. Satu kekurangan dari UU dan peraturan daerah di Cina adalah bahwa hanya perempuan yang dilindungi dari pelecehan seksual dan bukan laki-laki.

Fitur-fitur penting dalam peraturan daerah di Anhui, Sichuan dan Guangdong untuk melaksanakan UU terhadap pelecehan seksual adalah definisi dan pembagian tanggung jawab yang jelas:

- definisi tindakan yang termasuk pelecehan seksual
- otoritas berwenang
- saluran untuk mencari bantuan hukum
- sanksi (perdata dan pidana)
- tanggung jawab pengusaha untuk mengambil tindakan aktif agar dapat mencegah pelecehan seksual dan memastikan tempatkerja yang bebas dari pelecehan seksual
- tanggung jawab pengusaha untuk menetapkan mekanisme pemantauan dan pengajuan keluhan.

#### Ketentuan tentang pelecehan seksual di Indonesia dan Vietnam

Dibandingkan peraturan daerah dan nasional Cina, peraturan di **Indonesia** dan **Vietnam** yang melarang pelecehan seksual tampaknya bersifat luas dan tidak jelas. UU dan peraturan nasional dan desentralisasi pada dasarnya tidak menyinggung tentang pelecehan seksual di tempat kerja dan hanya melarang secara tegas penyerangan seksual dan pemerkosaan, tindakan lain untuk mulai mengatasi persoalan dapat mencakup: upaya untuk menjelaskan konsep dalam praktik judisial, mengeluarkan interpretasi otoritatif agar dapat membimbing pelaksanaan UU ini, atau menggunakan upaya sukarela untuk mempromosikan kepatuhan UU ini. Contoh upaya sukarela adalah Kode Etik tahun 1999 tentang pencegahan dan penghapusan pelecehan seksual di tempat kerja di Malaysia dan Panduan tahun 2011 tentang pelecehan seksual di tempat kerja di Indonesia yang menjelaskan sifat dan bentuk pelecehan seksual dan member panduan praktis kepada pengusaha dan pekerja tentang langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencegah dan menjawab pelecehan seksual di tempat kerja. Kode etik dan panduan ini berguna bagi perusahaan yang berkomitmen untuk mengambil tindakan namun tidak dapat secara memadai menghapus pelecehan seksual di tempat kerja karena sifatnya yang sukarela.

 Lihat kotak 50 untuk ringkasan dan salinan Kode Etik Malaysia tentang pencegahan dan penghapusan pelecehan seksual di tempat kerja dalam Bab 4 *Buku Panduan tentang Kesetaraan dan Non-diskriminasi di Tempat Kerja di Asia*.

**Elemen penting dalam UU non-diskriminasi**

- Definisi diskriminasi yang dilarang: langsung, tak langsung dan pelecehan
- Penjelasan tentang pengecualian dari diskriminasi yang dilarang
- Daftar alasan diskriminasi yang dilarang– biasanya diperluas dari waktu ke waktu
- Cakupan perlindungan: pekerjaan dan jabatan di semua tahapan siklus pekerjaan
- Penetapan tanggung jawab pengawasan ke otoritas nasional yang berkompeten seperti unit pengawas tenaga kerja
- Tindakan afirmatif, tindakan protektif dan akomodasi yang wajar
- Kewajiban dan tanggung jawab pengusaha (termasuk tanggung jawab positif untuk mencegah pelecehan seksual)
- Sanksi dan pemulihan
- Perlindungan terhadap balas dendam dan viktimisasi
- Pengalihan atau pembalikan beban pembuktian
- Penerapan dan pelaksanaan kebijakan atau rencana kesetaraan di tempat kerja
- Pengumpulan informasi dan data statistik yang relevan di berbagai tingkatan.

 Lihat Bagian 2. Mempromosikan dan menerapkan Konvensi ILO no. 111 melalui kebijakan dan UU dalam Bab 3 *Buku Panduan tentang Kesetaraan dan Non-diskriminasi di Tempat Kerja di Asia*.

### Latihan 33. Perda bernuansa keagamaan dan dampaknya terhadap pekerja dan usaha



**Tujuan**– Untuk menganalisa dan menimbang rancangan peraturan perundangan yang bernuansa keagamaan untuk menentukan potensi dampak diskriminatif di dunia pekerjaan.



**Waktu** – 30 menit



**Pengaturan kursi** – Kelompok kecil duduk di sekitar meja agar peserta dapat bekerja secara berkelompok dengan anggota 3-6 orang.



#### Langkah

- Beritahukan tujuan latihan kepada peserta dan bagilah peserta menjadi beberapa kelompok yang terdiri dari 3-6 orang. Distribusikan **Selebaran 1** dan berikan dua RUU dari table yang ada untuk masing-masing kelompok. Mintalah mereka membahas RUU tersebut, menjawab pertanyaan, mempersiapkan presentasi singkat dan menyampaikan dalam pleno selama maksimal 3 menit.
- Kumpulkan kembali dalam pleno bila kelompok-kelompok tersebut sudah siap. Mintalah masing-masing kelompok untuk memberikan presentasi singkat tentang pertanyaan yang diajukan kepada mereka. Mintalah peserta lain untuk memberikan komentar, memfasilitasi diskusi, menambahkan butir-butir yang tidak disebutkan oleh kelompok dan betulkan bila ada kesalahpahaman dengan menggunakan **Jawaban kasus (Selebaran 2)** bila perlu.
- Akhiri diskusi dengan memberikan pernyataan berikut:
  - Kajian tentang UU nasional dan daerah dan memcabut ketentuan yang diskriminatif adalah hal pertama yang perlu dilakukan Negara anggota setelah meratifikasi Konvensi ILO No. 111.
  - Di Indonesia, desentralisasi menghasilkan penyusunan berbagai peraturan daerah. Namun, laporan tahun 2010 menemukan bahwa sejak era reformasi bergulir antara tahun 1998 sampai 2009, sebanyak 154 perda tentang keagamaan diberlakukan dan tampak melanggar Konstitusi; dan 63 di antaranya didapati mendiskriminasikan perempuan.<sup>77</sup> Berdasarkan laporan ini dan dokumentasi lain tentang dampak diskriminatif dari perda keagamaan ini, pemerintah Indonesia kini tengah menandakan kajian luas tentang peraturan daerah tingkat provinsi dan kabupaten untuk memastikan konsistensinya dengan UU nasional dan untuk mencabut RUU diskriminatif.
  - Di **Asia**, banyak Negara masih memiliki ketentuan diskriminatif dalam UU nasional mereka. Jenis UU dan peraturan yang paling umum adalah larangan untuk mempekerjakan perempuan, sehingga membatasi akses perempuan ke pekerjaan. kajian tentang UU Indonesia menggambarkan bahwa ada satu agama yang telah ditetapkan sebagai agama utama di suatu provinsi, maka perhatian perlu diberikan agar tidak menimbulkan konsekuensi negatif yang tidak diinginkan terkait pekerjaan dan jabatan bagi perempuan dan laki-laki dari agama lain.

<sup>77</sup> Indonesia, National Commission on Violence against Women (Komnas Perempuan). 2010. *In the name of regional autonomy, the institutionalization of discrimination in Indonesia* (Jakarta).

**Latihan 33. Perda Bernuansa Keagamaan dan dampaknya terhadap pekerja dan usaha****Selebaran 1. Lembar kerja**

Semenjak era reformasi di Indonesia, dan, dalam beberapa hal, sebagai responss atas nasionalisme sekuler di era Presiden Soeharto, sejumlah propinsi dan kabupaten di Indonesia membuat peraturan-praturan daerah bernuansa keagamaan (perda atau qanun). Tabel berikut ini menampilkan perda-perda yang dimaksud dari beberapa propinsi di Indonesia. Kajilah perda-perda tersebut dan buatlah analisa apakah perda-perda tersebut akan sangat berdampak terhadap kemampuan beberapa kelompok dalam memperoleh pekerjaan atau menjalankan usaha mereka.

|   | Peraturan daerah<br>( <i>perda</i> )                                                                                                                                                                            | Ketentuan                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Ada<br>diskrimi<br>nasi?<br>Ya/Tida<br>k | Identifikasi dampak-dampak<br>diskriminasi yang bias ditimbulkan |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| 1 | (Sulawesi Selatan)<br>Edaran<br>No.44/1857/VIII,<br>Bagian Humas<br>Pembkab Bone,<br>22/08/2008 tentang<br>Larangan selama Bulan<br>Ramadhan<br><br>(Aceh) Perda 5/2000<br>tentang Pelaksanaan<br>Syariah Islam | Pelarangan menjual<br>makanan dan minuman<br>selama bulan Ramadhan dan<br>jam diperbolehkannya<br>menjual makanan minuman<br><br>Pasal 8(4) Pelarangan non-<br>Muslim melakukan kegiatan<br>yang dapat mengganggu<br>kekhusyukan ibadah umat<br>Muslim (pelarangan<br>bepergian selama sholat<br>Jumat dilaksanakan) |                                          |                                                                  |
| 2 | (Nusa Tenggara Barat)<br>surat Keputusan<br>Bupati Dompu No.<br>140/2004 tentang<br>Kewajiban Bisa<br>Membaca al- Quran<br>bagi PNS                                                                             | Mempersyaratkan semua<br>PNS untuk dapat membaca<br>al- Quran untuk promosi<br>jabatan; mempersyaratkan<br>semua pelajar yang akan<br>masuk SLTP dan SLTA<br>untuk dapat membaca al-<br>Quran dan pelajar yang akan<br>masuk perguruan tinggi<br>wajib bias membaca al-<br>Quran.                                    |                                          |                                                                  |
| 3 | (Sulawesi Selatan)<br>Enrekang; Perda<br>10/2005                                                                                                                                                                | PNS dan pelajar Muslim<br>harus mengenakan busana<br>Muslim setiap hari.                                                                                                                                                                                                                                             |                                          |                                                                  |
| 4 | (Nusa Tenggara Barat)<br>Surat Keputusan<br>Bupati Dompu<br>District No. Kd.<br>19.05/1/HM.00/1330<br>/2004 tentang<br>Penjelasan Ketetapan<br>Perda No. 1/2002                                                 | Semua PNS wajib<br>mengenakan busana<br>Muslim.                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                          |                                                                  |

|   |                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |  |  |
|---|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| 5 | Peraturan Daerah<br>Tangerang No. 8/2005 | Pasar 4: “Siapa saja yang memiliki perilaku mencurigakan, yang memberikan kesan bahwa dia / mereka adalah pelacur, dilarang berada di jalan-jalan umum, taman/alun-alun, penginapan, losmen, hotel, asrama, rumah penduduk / rumah sewa, warung kopi, tempat-tempat hiburan, di pojokan jalanan atau tempat lainnya yang diketahui oleh khalayak umum.” |  |  |
|---|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|



**Catatan:** Perda-perda di atas dipilih dalam latihan ini untuk tujuan pendidikan. Karena Pemerintah Indonesia saat ini melakukan pengkajian mendalam dan menyeluruh mengenai peraturan/perundangan tingkat provinsi dan kabupaten guna memastikan konsistensinya terhadap peraturan/perundangan tingkat nasional dan untuk menarik peraturan/perundangan yang diskriminatif secara hukum, beberapa perda di atas mungkin sudah tidak berlaku lagi ketika buku ini Anda baca.

### Latihan 33. Peraturan daerah bernuansa keagamaan dan dampaknya terhadap pekerja dan dunia usaha

#### Selebaran 2. Tanggapan-tanggapan kasus

Pada tahun 2007, Komite CEDAW<sup>78</sup> mendesak Pemerintah Indonesia untuk meninjau ulang, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan peraturan/perundangan daerah untuk memastikan kesesuaian dengan peraturan/perundangan hak-hak asasi manusia tingkat nasional dan sebagai kewajiban Indonesia di bawah CEDAW, sehingga hak-hak perempuan benar-benar terpenuhi di penjuru nusantara. Pada tahun 2010, Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) mengungkapkan bahwa semenjak era reformasi hingga 2009, terdapat 154 peraturan/perundangan daerah (“perda or qanun”) yang bertentangan dengan UUD 1945.<sup>79</sup> Sembilan belas perda/qanun tersebut dikeluarkan oleh pemerintah provinsi, 134 sisanya dikeluarkan oleh pemerintah kabupaten/kota, dan satu dikeluarkan oleh aparat desa; 63 di antaranya ditemukan unsur diskriminasi terhadap perempuan, termasuk 21 perda/qanun tentang pakaian Muslim.

|   | Peraturan daerah (Perda)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Ketetapan                                                                                                                                                                                                                                                                             | Ada diskriminasi?<br>Ya/Tidak |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1 | (Sulawesi Selatan) Edaran No.44/1857/VIII, Bagian Humas Pemkab Bone, 22/08/2008 tentang Larangan selama Bulan Ramadhan<br><br>(Aceh) Perda 5/2000 tentang Pelaksanaan Syariah Islam                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Pelarangan menjual makanan dan minuman selama bulan Ramadhan dan jam diperbolehkannya menjual makanan minuman<br><br>Pasal 8(4) Pelarangan non-Muslim melakukan kegiatan yang dapat mengganggu kekhusyukan ibadah umat Muslim (pelarangan bepergian selama sholat Jumat dilaksanakan) | Ya<br><br>Ya                  |
|   | <b>Tanggapan.</b> Dengan asumsi diberlakukan kepada semua penjual makanan dan minuman, perda tersebut memiliki dampak diskriminatif terhadap pemilik usaha non-Muslim yang bergerak di bisnis makanan. Apakah terjadi diskriminasi atau tidak tergantung dari interpretasi pelarangan. Himbuan untuk menghormati, seperti jangan memutar musik kencang-kencang akan masuk akal, sedangkan melarang semua operasi bisnis makanan dan minuman dapat dianggap sebagai diskriminasi. Apabila regulasi kedua diimplementasikan secara ketat, hal ini akan berdampak mendiskriminasikan pemilik usaha yang mana ketika menjalankan usahanya memerlukan bepergian di jam sholat Jumat. Himbuan untuk menghormati, seperti jangan memutar musik kencang-kencang akan masuk akal, sedangkan melarang semua operasi bisnis makanan dan minuman dapat dianggap sebagai diskriminasi. |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                               |
| 2 | (Nusa Tenggara Barat) surat Keputusan Bupati Dompu No. 140/2004 tentang Kewajiban Bisa Membaca al- Quran bagi PNS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Mempersyaratkan semua PNS untuk dapat membaca al- Quran untuk promosi jabatan; mempersyaratkan semua pelajar yang akan masuk SLTP dan SLTA untuk dapat membaca al- Quran dan pelajar yang akan masuk perguruan tinggi wajib bisa membaca al-Quran.                                    | Ya                            |

<sup>78</sup> CEDAW: *Concluding comments: Indonesia* (2007), CEDAW/C/IDN/CO/5.

<sup>79</sup> Indonesia, NCVW (Komnas Perempuan): *In the name of regional autonomy, the institutionalization of discrimination in Indonesia* (Jakarta, 2010), pp. 28-31.

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                    |    |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|----|
|   | <p><b>Tanggapan.</b> Pertanyaan yang relevan adalah apakah agama merupakan persyaratan yang melekat pada pekerjaan. Apabila pengetahuan al- Quran merupakan elemen penting dalam pemenuhan kinerja, misalnya, persyaratan tersebut lebih cocok ditujukan kepada pemuka agama, atau anggota DPR/DPRD yang mewakili umat Muslim. Akan tetapi, kemampuan membaca Quran bukanlah persyaratan yang melekat pada sebagian besar pekerja PNS (pegawai tata usaha, akuntan), dan dalam kasus ini perda-perda tersebut diskriminatif, karena secara tidak proporsional berdampak dan menghalangi penganut agama lain untuk menjadi PNS. Ketentuan-ketentuan tersebut juga berpotensi diskriminatif terhadap daerah asal, mengingat tidak semua propinsi di Indonesia mewajibkan pengajaran al-Quran di sekolah-sekolah umum.</p> <p>Persyaratan pelajar untuk dapat membaca al- Quran untuk mengenyam pendidikan di dan lulus dari sekolah umum memiliki dampak diskriminatif bagi pelajar dari agama-agama minoritas di mana keluarga mereka tidak memperbolehkan anak-anaknya ikut dalam pelajaran agama lain. Selanjutnya hal tersebut dapat menghalangi pelajar untuk mengakses pendidikan gratis. Singkatnya, pengajaran suatu agama tidak boleh diwajibkan kepada pelajar beragama lain atau yang tidak beragama. Di pihak lain, ada yang berargumentasi bahwa karena Propinsi NTB mayoritas memeluk Islam, semua pelajar seharusnya memahami sejarah dan tradisi yang memiliki pengaruh terhadap adat istiadat di propinsi tersebut.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                    |    |
| 3 | (Sulawesi Selatan) Enrekang; Perda 10/2005                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | PNS dan pelajar Muslim harus mengenakan busana Muslim setiap hari. | Ya |
|   | <p>Sebagian besar perda yang mengatur pakaian (21 perda) dibuat antara tahun 2000 sampai 2006. Peraturan-peraturan ini yang mana mewajibkan berbusana ala Islam lebih didasarkan kepada intepretasi tunggal dari sebuah identitas agama. Walaupun hukum tersebut berlaku untuk laki-laki dan perempuan, ia memberikan batasan-batasan yang lebih ketat kepada perempuan ketimbang laki-laki. Beberapa pihak berpendapat bahwa perempuan Muslim harus menghormati peraturan berbusana Muslim apabila mereka benar-benar pemeluk Islam. Akan tetapi, ada juga yang berpendapat bahwa wajibnya berbusana Muslim adalah didasarkan kepada interpretasi tunggal dari sebuah identitas agama. Peraturan seperti ini berpotensi menghalangi perempuan Muslim untuk bekerja di sektor publik/PNS dan di lembaga pendidikan untuk setara dengan laki-laki apabila mereka memilih untuk tidak menggunakan busana Muslim.</p> <p>Peraturan ini juga dapat berdampak bagi pemeluk agama lain. Menurut study NCVW, orang-orang dari agama minoritas, khususnya perempuan, merasa dipaksa menjalankan peraturan busana ini. Mereka merasa terpaksa mengikuti peraturan karena mereka dikelilingi oleh mayoritas yang beragama Islam dan menganggap bahwa berpakaian Muslim akan menjadikan mereka lebih diterima secara sosial, dan lebih penting lagi, di dunia kerja. Dilaporkan juga bahwa akses terhadap layanan-layanan seperti layanan pemerintah, pendidikan dan kesehatan dapat ditolak apabila tidak mengikuti peraturan tersebut.</p> <p>Analisis Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) terhadap ketentuan berpakaian tertentu menjelaskan bahwa “factor yang mendorong penciptaan kebijakan tersebut merupakan manifestasi agama daerah. Pakaian bisa mewakili karakter atau menjadi simbol dan mudah diundangkan sebagai sebuah criteria, dibandingkan dengan kegiatan-kegiatan lainnya.” Karenanya, pilihan berpakaian bagi perempuan berdampak pada persepsi standard moralitas. Ini berdampak terhadap hak individu untuk bebas mengekspresikan agama mereka. Komnas Perempuan bahwa ketentuan-ketentuan seperti tersebut di atas melanggar UUD 1945 (Pasal 28E(2) dan 28I(1)), hak beribadah sesuai dengan keyakinan yang dipeluk (Art. 29(2)) dan hak bebas dari rasa takut dari melakukan apapun yang merupakan salah satu dari hak-hak dasar (Art. 28G(1)).</p> |                                                                    |    |
| 4 | (Nusa Tenggara Barat) Surat Keputusan Bupati Dompu District No. Kd. 19.05/1/HM.00/1330/2004 tentang Penjelasan Ketetapan Perda No. 1/2002                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Semua PNS wajib mengenakan busana Muslim.                          | Ya |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <p><b>Tanggapan.</b> Penerapan busana keagamaan kepada penganut Islam dan non-Muslim secara sama dapat dikategorikan sebagai pembatasan kebebasan beragama dan ekspresi keagamaan dan menciptakan dampak diskriminatif kepada siapa saja yang memiliki cara ekspresi keagamaan yang berbeda. Lebih penting lagi, peraturan-peraturan ini diskriminatif atas kelompok beragama lainnya dalam akses pendidikan dan pekerjaan in lembaga pendidikan umum dan PNS. Di beberapa kabupaten yang memiliki perda-perda semacam ini, penolakan PNS atas kewajiban mengenakan jilbab berakibat pada pendiskreditan oleh masyarakat. Mereka dapat dikenakan sanksi langsung dan di depan public, atau dilarang berada di deretan muka ketika ada upacara atau kedinasan. Karena penerapan busana adalah wajib, hal ini bisa dijadikan kendala ketika ada promosi jabatan. Hal ini dapat berdampak pada kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan in sektor PNS bagi perempuan non-Muslim women atau perempuan yang memilih tidak mengenakan jilbab.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |     |
| 5                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Peraturan Daerah Tangerang No. 8/2005 | Pasar 4: “Siapa saja yang memiliki perilaku mencurigakan, yang memberikan kesan bahwa dia / mereka adalah pelacur, dilarang berada di jalan-jalan umum, taman/alun-alun, penginapan, losmen, hotel, asrama, rumah penduduk / rumah sewa, warung kopi, tempat-tempat hiburan, di pojokan jalanan atau tempat lainnya yang diketahui oleh khalayak umum.” | Yes |
| <p><b>Tanggapan.</b> Tujuan utama dari perda anti-pelacuran ini adalah untuk dukungan moralitas di Indonesia. Akan tetapi terdapat kata yang sejatinya ambigu, “perilaku mencurigakan”, yang memungkinkan disalah-tafsirkan. Peraturan ini diskriminatif karena menghalangi kebebasan kaum perempuan untuk bepergian dan melakukan kegiatan di malam hari. Hal ini bisa berdampak buruk bagi perempuan yang bekerja di malam hari karena bisa saja mereka dicurigai sebagai “pelacur” ketika melakukan perjalanan ke/dari tempat kerja di luar jam kerja biasa. Hal ini benar-benar terjadi pada tahun 2005, ketika seorang PRT perempuan sedang menunggu bus di pinggir jalan untuk pulang ke rumahnya ditangkap. Ia dipenjara selama tiga hari dengan tuduhan sebagai pelacur dan berperilaku nakal.</p> <p>Perda tersebut diuji materialkan ke Mahkamah Agung oleh sebuah lembaga bantuan hukum setempat dengan argumentasi perda tersebut bertentangan dengan kewajiban Indonesia di bawah CEDAW dan pelanggaran mendasar terhadap HAM. Pada tahun 2006, Mahkamah Agung menolak permohonan uji materi pemohon dengan alasan formulasinya sudah memenuhi persyaratan-persyaratan hukum dan politik untuk sebuah perda. Tidak ada uji materiil atas substansi isi dari perda tersebut oleh Mahkamah.</p> <p>Kelompok-kelompok pembela hak-hak perempuan memberikan perhatian serius terhadap hal ini dan kasus ini menjadi bahan perdebatan yang serius di antara anggota DPR terkait dengan keabsahan konstitusional perda-perda syariah. Pada bulan Juni 2006, 56 anggota dewan menandatangani petisi untuk Presiden agar membatalkan perda-perda syariah karena inkonstitusional dan tidak sejalan dengan falsafah bangsa “bhinneka tunggal ika” (Pancasila). Akan tetapi, anggota DPR yang menentang (134), berargumentasi bahwa perda syariah merupakan perangkat yang efektif untuk melawan pelbagai kemaksiatan seperti perjudian, miras, dan pelacuran.</p> |                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |     |

### Latihan 34. Dampak diskriminatif dari UU dan kebijakan: Studi kasus

#### Instruksi untuk pelatih



**Tujuan** – Untuk menilai kemungkinan dampak diskriminatif undang-undang dan peraturan dan untuk membahas pentingnya keseimbangan kepentingan antara pengusaha dengan pekerja untuk memastikan pasar tenaga kerja berfungsi dengan baik.



**Waktu** – 40 menit



**Pengaturan kursi** – Pleno atau kelompok kecil duduk di meja bundar agar peserta dapat bekerja dalam kelompok-kelompok yang terdiri dari 3-6 orang.



**Materi dan persiapan pelatihan**– Persiapkan beberapa kertas *flipchart* dan spidol untuk semua kelompok. Baca dan pilih beberapa studi kasus untuk peserta sebelum sesi dimulai.



#### Langkah

- Jelaskan tujuan latihan. Bagilah peserta ke dalam beberapa kelompok yang beranggotakan 3 sampai 6 orang.
- Distribusikan **Selebaran 1** dan kertas *flipchart*. Bagilah peserta ke dalam beberapa kelompok yang terdiri dari 3 sampai 6 orang dan berikan masing-masing kelompok salah satu dari studi kasus yang dipilih. Mintalah peserta membaca kasus tersebut dan membahas pertanyaan. Mintalah masing-masing kelompok untuk mempersiapkan satu presentasi, serta memilih seorang pembicara untuk menyampaikannya dalam pleno selama maksimal 3 menit.
- Kumpul kembali dalam pleno apabila kelompok sudah siap. Mintalah beberapa orang sukarelawan untuk menyampaikan masing-masing kasus. Undanglah peserta lain untuk menambahkan atau memberikan komentar. Fasilitasi diskusi, tambahkan beberapa butir yang tidak disebutkan dan presentasikan beberapa butir pembelajaran penting sebagaimana diuraikan dalam **Jawaban Kasus (Selebaran 2)** yang berisi butir-butir yang muncul dalam presentasi kelompok.
- Akhiri diskusi dengan memberikan pernyataan berikut:
  - Setelah meratifikasi Konvensi ILO No.111, Negara anggota perlu mencabut ketentuan-ketentuan diskriminatif dalam UU nasional atau peraturan administratif dan memastikan bahwa UU yang baru tidak menimbulkan dampak diskriminatif terhadap kelompok pekerja manapun.
  - Walaupun banyak negara tengah berupaya menyesuaikan UU dan praktik administratif mereka dengan Konvensi ini, namun ketentuan-ketentuan diskriminatif masih dapat dijumpai dalam UU nasional di kawasan ini. Banyak Negara kurang memiliki mekanisme kajian untuk memastikan UU baru tersebut tidak memiliki dampak diskriminatif.

- Mengidentifikasi ketentuan-ketentuan hukum yang diskriminatif biasanya tidak mudah, terutama yang terkait dengan diskriminasi tak langsung. Namun, analisa data statistik tentang berbagai kelompok di pasar tenaga kerja akan memperlihatkan apakah UU, peraturan dan praktik ketenaga kerjaan berdampak negatif terhadap beberapa kelompok tertentu atas dasar jenis kelamin, etnis, asal muasal atau alasan lain. Bukti ini kemudian dapat digunakan untuk mulai melakukan proses konsultasi, advokasi dan negosiasi di antara pemerintah, pekerja, pengusaha dan organisasi mereka agar dapat melindungi secara lebih baik kelompok-kelompok tersebut dari diskriminasi.

### Latihan 34. Dampak diskriminatif UU dan Kebijakan: Studi kasus



#### Selebaran 1. Kasus

##### Kasus A. Pengembangan UKM dan kondisi kerja

Sektor swasta di sebuah Negara di Asia Tengah mengalami perkembangan pesat, dan semakin banyak masyarakat yang mulai mendirikan usaha mereka sendiri. Sebagian pekerja yang bekerja di sektor UKM adalah perempuan. Organisasi pengusaha yang mewakili beberapa usaha kecil menengah (UKM) merasa yakin bahwa persyaratan administratif dan beban untuk memenuhi UU tenaga kerja yang ada sekarang adalah terlalu berat bagi UKM yang baru berkembang ini, dan akan mengurangi kapasitas mereka dalam menciptakan lapangan pekerjaan. Sebagai bagian dari kampanye “pengarusutamaan peraturannya”, organisasi pengusaha mulai melakukan lobi untuk mengubah UU tenaga kerja yang ada agar UKM dapat dikecualikan dari cakupan aplikasi UU ini. Pengecualian ini berarti bahwa UKM tidak perlu mematuhi standar-standar nasional tentang upah minimal, jam kerja, keamanan kerja dan lain-lain., serta tidak perlu memberikan kontribusi mereka untuk skema asuransi sosial, seperti perlindungan persalinan.

Pertanyaan untuk diskusi:

1. Jika Anda adalah pembuat UU di negara Anda, bagaimana Anda merespons permintaan yang diajukan organisasi pengusaha ini untuk mengecualikan UKM dari UU tenaga kerja?
2. Organisasi pengusaha beranggapan bahwa upaya untuk mempromosikan perkembangan UKM dan mendorong penciptaan lapangan pekerjaan membutuhkan peraturan yang lebih longgar terhadap UKM. Apakah argumentasi ini sah? Bagaimana organisasi pekerja dapat merespons argumentasi ini?
3. Jika pengecualian seperti ini diterima, apakah hal ini akan menimbulkan diskriminasi di pasar tenaga kerja? Atas dasar apa?
4. Apakah pengecualian seperti ini dapat disahkan di negara Anda saat ini? Apakah ada instrumen hukum atau mekanisme kelembagaan yang dapat mencegah penerapan pengecualian seperti ini?

##### Kasus B. Zona ekonomi khusus dan kondisi kerja

Negara Anda memprioritaskan investasi asing dalam kebijakannya untuk mempromosikan pertumbuhan dan perkembangan ekonomi yang lebih cepat. Pengembangan Zona Ekonomi Khusus (SEZ) telah direncanakan untuk menarik investasi asing, dengan menyediakan konsesi pajak khusus serta kemudahan lain bagi perusahaan multinasional. Pemerintah Anda memprioritaskan pengembangan SEZ di daerah yang tertinggal dalam hal pembangunan ekonomi. Diperkirakan bahwa penduduk perempuan setempat dari kelompok etnis minoritas, yang sebagian besar setengah menganggur dan menganggur saat ini, adalah sekitar 90 persen dari pekerja kurang terampil dan semi terampil yang bekerja di SEZ.

Beberapa perusahaan multinasional yang potensial di sektor tekstil telah meminta Pemerintah Anda untuk membuat SEZ sebagai lingkungan yang “bebas gangguan” agar lebih dapat bersaing

di pasar global. Perusahaan-perusahaan ini mengusulkan Pemerintah agar SEZ dikecualikan dari penerapan UU ketenaga kerjaan nasional. Biaya tenaga kerja di sektor garmen di negara lain jauh lebih murah dari Negara Anda. Apabila perusahaan di SEZ baru ini dikecualikan dari UU ketenaga kerjaan, maka mereka akan menganggap negara Anda memiliki lingkungan usaha yang lebih kompetitif sehingga mendukung investasi.

Pertanyaan:

1. Jika Anda seorang anggota Dewan, bagaimana Anda merespons permintaan yang diajukan perusahaan multinasional ini untuk mengecualikan SEZ dari UU ketenaga kerjaans?
2. Para investor multinasional ini berpendapat bahwa pengecualian pekerja dari UU ketenaga kerjaan di SEZ baru ini akan menghasilkan tenaga kerja yang lebih murah dan menghasilkan lingkungan kerja yang lebih kompetitif dan kondusif untuk investasi asing. Apakah argumentasi ini sah? Bagaimana organisasi pekerja menjawab argumentasi ini?
3. Apabila permintaan ini disetujui, apakah hal ini akan menimbulkan diskriminasi di pasar tenaga kerja? Diskriminasi atas dasar apa?
4. Apakah pengecualian ini dapat disetujui di negara Anda saat ini? Apakah ada mekanisme instrumen atau lembaga hukum yang dapat mencegah pengecualian ini?

### Kasus C. PRT dan kondisi kerja

Pekerjaan yang dilakukan di rumah pribadi orang lain sering tidak dianggap sebagai “pekerjaan” dan oleh karena itu, PRT di seluruh dunia biasanya tidak diatur dalam UU ketenaga kerjaan yang mengatur tentang jam kerja, cuti, upah dan kondisi kerja PRT. Di samping itu, majikan tidak diwajibkan untuk mendaftarkan PRT dalam sistem jaminan sosial dan membantu pembayaran jaminan sosial mereka. Sekitar 83 persen PRT di seluruh dunia adalah perempuan.<sup>80</sup>

Banyak majikan yang meminta PRT mereka bekerja dengan jam kerja yang lama dengan upah yang kecil atau tanpa upah sama sekali. Sebuah survei yang diadakan di Jakarta dan daerah sekitarnya mendapati bahwa 81 persen PRT bekerja 11 jam atau lebih per hari.<sup>81</sup> Sebuah penelitian sebelumnya tentang PRT yang bekerja di Jakarta dan sekitarnya mendapati bahwa 39 persen responden menyatakan mereka tidak diperbolehkan istirahat selama jam kerja, dan 55 persen tidak diberi cuti mingguan.<sup>82</sup> Penelitian ini juga menegaskan bahwa PRT umumnya berupah rendah; 72 persen PRT yang diwawancarai memperoleh upah kurang dari Rp.300,000 (sekitar USD35) per bulan. Sebagian besar PRT tinggal di rumah majikan mereka, dan ini berarti kondisi kerja dan perlakuan terhadap mereka tidak terpantau masyarakat umum. Sebagian besar PRT tidak punya kontrak tertulis dengan majikan mereka yang menguraikan tentang tugas, jam kerja, upah atau tunjangan. Hanya sedikit PRT di Indonesia yang punya perlindungan asuransi kesehatan dan kecelakaan yang disediakan majikan mereka.

Pertanyaan:

1. Apakah situasi PRT merupakan diskriminasi? Atas dasar apa?

<sup>80</sup> ILO: *Global and regional estimates on PRT, Domestic work: Policy brief 4* (Geneva, 2011).

<sup>81</sup> Rumpun Gema Perempuan: *Study on PRT in Pamulang (Tangerang), Bekasi, Depok and Kemuning (Pasar Minggu)* (Jakarta, 2008).

<sup>82</sup> Rumpun Gema Perempuan: *Study on PRT in Kemuning Pasar Minggu, Pamulang, Parung, Depok and Rangkap* (Jakarta, 2005).

2. Banyak majikan PRT berpendapat mereka tidak akan mampu mempekerjakan PRT jika pekerjaan dan kondisi kerja PRT diatur dalam UU ketenaga kerjaan? Apakah argumentasi ini sah? Bagaimana pendapat organisasi pekerja tentang masalah ini? Bagaimana pendapat PRT?
3. Bagaimana situasinya di negara Anda? Dapatkan PRT bergabung dengan serikat pekerja? Apakah ada instrumen hukum atau mekanisme kelembagaan untuk memperluas cakupan perlindungan sosial dan tenaga kerja bagi PRT?

**Latihan 34. Dampak diskriminatif UU dan kebijakan: Studi kasus****Selebaran 2. Jawaban kasus****Kasus A. Pengembangan UKM dan kondisi kerja**

Kasus ini didasari pada kisah nyata yang terjadi di Republik Islam Iran.<sup>83</sup> Situasi ini biasa terjadi di banyak negara, biasanya dalam situasi di mana penerapan UU tenaga kerja baru atau perluasan perlindungan tenaga kerja hingga mencakup kelompok-kelompok di sektor pekerjaan informal yang sebelumnya ramai dibahas dan diperdebatkan. Pengusaha biasanya berpendapat bahwa mereka hanya dapat menghasilkan lapangan pekerjaan dan membantu pertumbuhan ekonomi jika perusahaan tidak menghadapi begitu banyak pembatasan. Kekhawatiran pengusaha ini mungkin benar bila usaha informal berskala kecil atau jika pengusaha kurang berprestasi baik.

Salah satu persoalan penting yang perlu dipertimbangkan legislator saat mempersiapkan UU tenaga kerja, atau pengecualian dari UU yang ada, adalah apakah UU yang diusulkan tersebut, bila diterapkan, dapat meningkatkan ketidaksetaraan dan eksklusi sosial. Dalam studi kasus ini, usulan pengecualian UKM dari UU tenaga kerja dapat menimbulkan hasil yang diskriminatif untuk perempuan, kalangan etnis atau agama, pekerja pendatang internal yang bekerja di kota atau mereka yang termasuk dalam kategori umur tertentu, karena kelompok-kelompok ini cenderung mendominasi UKM dan wirausaha di sektor mikro dan usaha kecil, karena mereka sering kesulitan mencari pekerjaan lain. Oleh karena itu, mengecualikan UKM dari peraturan tenaga kerja protektif akan mempengaruhi kelompok pekerja ini secara tidak proporsional, dan sehingga mengakibatkan diskriminasi tak langsung atas dasar jenis kelamin, etnis, agama, asal muasal atau dasar-dasar lain.

Di Iran, UU tenaga kerja tidak mewajibkan UKM yang mempekerjakan kurang dari 20 orang untuk mematuhi perlindungan wajib bagi pekerja di perusahaan berskala besar. Ini berarti bahwa pekerja di perusahaan-perusahaan ini tidak dilindungi oleh hak-hak sah dan fasilitas, termasuk perlindungan persalinan. Dikarenakan fakta bahwa banyak pekerja di sektor UKM Iran adalah perempuan, maka Komisi Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi (CEARC) menyimpulkan bahwa, pada praktiknya, perempuan menghadapi diskriminasi serius di pasar tenaga kerja. CEACR mendesak Pemerintah untuk memastikan bahwa semua hak dan fasilitas disediakan bagi perempuan yang bekerja sesuai kontrak sementara di sektor UKM.<sup>84</sup>

Peraturan pasar tenaga kerja mengharuskan adanya keseimbangan berbagai jenis kepentingan dalam masyarakat. Walaupun argumentasi pengusaha ini mungkin benar berdasarkan pertimbangan tertentu, namun di perusahaan ini, serikat pekerja dan kelompok-kelompok lain kemungkinan besar akan mendukung perluasan standar minimal tertentu dalam melindungi tenaga kerja hingga mencakup semua pekerja misalnya upah minimal atau alat pengaman atau langkah pencegahan lain yang terkait dengan pekerjaan yang berbahaya, tanpa memandang sektor ekonomi atau skala perusahaan di mana mereka bekerja. Mencari solusi yang dapat memenuhi kebutuhan dan kepentingan pengusaha maupun pekerja membutuhkan adanya dialog antara

<sup>83</sup> ILO: "Individual observation on the application of Konvensi ILO no. 111 with respect to the Islamic Republic of Iran" in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III, Konferensi Perburuhan Internasional, Sidang ke 97, Geneva, 2008.

<sup>84</sup> ILO: "Observation on the application of Konvensi ILO no. 111 by the Islamic Republic of Iran" in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III, Konferensi Perburuhan Internasional, Sidang ke 97, Geneva, 2008.

kedua belah pihak. Pada akhirnya, legislator bertanggung jawab untuk memastikan bahwa dalam solusi yang diterapkan UU ini dapat mempertahankan keseimbangan yang baik antar kepentingan sah kedua belah pihak.

- Dari segi kepentingan umum, perlunya melindungi standar pekerjaan yang adil bagi kelompok-kelompok rentan adalah lebih penting dari hambatan peraturan terhadap UKM
- Hambatan terhadap UKM harus dan dapat dikurangi melalui cara lain yang efektif:
  - Kebijakan penerapan yang tepat dan minimal dapat membantu promosi kesetaraan, termasuk dengan memberikan masa tenggang
  - Kampanye informasi dan peningkatan kesadaran masyarakat melalui inspeksi tenaga kerja
  - Membantu organisasi pengusaha untuk memperkuat cakupan dan jangkauan mereka hingga mencakup UKM
  - Keringanan pajak bagi perusahaan yang mempekerjakan sejumlah tertentu remaja, perempuan, kalangan minoritas etnis, dan lain-lain..
  - Subsidi pelatihan yang mendorong UKM untuk menginvestasikan modal mereka dalam penyediaan pelatihan dan produktivitas kelompok-kelompok rentan
  - Subsidi untuk membantu akomodasi tertentu yang dibutuhkan agar dapat mempekerjakan misalnya pekerja cacat atau pekerja dari kelompok minoritas.

Untuk membantu UKM dalam memenuhi kewajiban sah mereka, prasarana layanan UKM yang efektif perlu dikembangkan. **Rekomendasi ILO tentang Penciptaan Lapangan Pekerjaan di UKM, 1998 (No. 189)**, merekomendasikan bahwa prasarana layanan UKM ini mencakup antara lain,“ bantuan [...] untuk memahami dan menerapkan UU tenaga kerja, termasuk ketentuan tentang hak-hak pekerja, serta dalam mengembangkan sumber daya manusia dan promosi kesetaraan gender [...].”<sup>85</sup>

## Kasus B. Zona ekonomi khusus dan kondisi kerja

Kasus ini membahas tentang persoalan umum yang dihadapi para pembuat kebijakan dan legislator saat mengembangkan zona ekonomi khusus atau mencoba untuk menarik investasi asing. Untuk SEZ, kebijakan untuk mempromosikan pertumbuhan ekonomi dan investasi asing tidak boleh menimbulkan “kemunduran” dalam hal peraturan ketenaga kerja. Untuk menjawab kemungkinan munculnya dampak negatif dari globalisasi terhadap pekerja, para konstituen ILO telah menerapkan Deklarasi ILO tentang Keadilan Sosial untuk Globalisasi yang Adil tahun 2008, hal ini menunjukkan komitmen mereka untuk mempromosikan pekerjaan layak di era globalisasi.

Sistem produksi global kini merupakan sumber utama pertumbuhan pekerjaan bagi negara-negara berkembang yang telah berhasil menjadi bagian dari sistem ini. Sistem Zona Ekonomi Khusus telah menjadi persoalan utama, khususnya di negara-negara berkembang. Beberapa kalangan terus mengkhawatirkan bahwa zona ini dikecualikan dari UU ketenagakerjaan nasional atau ada hambatan terhadap pelaksanaan hak. Ada juga yang mengkhawatirkan bahwa persaingan untuk memperoleh investasi asing dapat merusak kebijakan yang ada. Bagi banyak negara, partisipasi dalam SEZ adalah cara yang penting untuk menarik investasi dan meningkatkan

---

<sup>85</sup> Untuk informasi lebih lanjut, lihat C. Fenwick et al.: *Labour and labour-related laws in micro and small enterprises: Innovative regulatory approaches* (Geneva, ILO-SEED, 2007).

kapabilitas teknologi. Namun pertumbuhan ekonomi suatu Negara sebaiknya tidak dipromosikan dengan mengorbankan kesejahteraan sosial atau kesejahteraan rakyatnya. Pertumbuhan sosial perlu dilakukan seiring dengan pertumbuhan ekonomi.

Dalam kasus ini, usulan pengecualian SEZ dari UU ketenaga kerjaan pada faktanya akan menimbulkan hasil yang diskriminatif terhadap perempuan dan/atau etnis minoritas yang dianggap sumber utama tenaga kerja di Zona ini. Pengecualian ini akan mempengaruhi kelompok pekerja ini secara tidak proporsional dan menimbulkan diskriminasi tak langsung atas dasar jenis kelamin dan etnis.

CEARC telah menyampaikan kekhawatiran dalam berbagai observasi nasional tentang UU dan pelaksanaan terkait penerapan konvensi-konvensi yang telah diratifikasi dalam SEZ. CEARC mencatat adanya perbedaan antara Konvensi yang sudah diratifikasi dengan UU dan pelaksanaannya khususnya yang terkait dengan hak berorganisasi dan hak untuk bergabung dalam organisasi, hak untuk melakukan mogok dan hak untuk melakukan perundingan bersama di SEZon. CEARC mendesak Negara-negara untuk menegakkan konvensi ILO dan UU nasional di SEZ untuk kepentingan pembangunan dan keadilan sosial yang berkelanjutan.<sup>86</sup>

Dari segi keadilan sosial, perlunya melindungi peraturan tenaga kerja yang adil bagi kelompok rentan dan untuk mencegah “kemunduran” adalah lebih penting dari beban pengaturan bagi investor asing. Insentif untuk investasi asing dapat dicari melalui cara lain yang efektif seperti perbaikan infrastruktur; kelonggaran pajak; kepastian hukum yang lebih baik dan efisien; dan prosedur yang lebih sederhana dalam mendirikan usaha. Persoalan ini biasanya lebih penting bagi investor asing yang ingin mendirikan perusahaan di luar negeri daripada biaya tenaga kerja.

### **Kasus C. PRT dan kondisi kerja**

Dikarenakan secara keseluruhan, mayoritas PRT adalah perempuan, maka pengecualian sektor ini dari perlindungan UU ketenaga kerjaan secara tidak proporsional akan merugikan perempuan, sehingga merupakan bentuk diskriminasi tak langsung dalam UU atas dasar jenis kelamin. Dikarenakan sebagian besar PRT adalah pekerja pendatang (domestik atau internasional), maka diskriminasi terhadap PRT dapat juga dianggap diskriminasi atas dasar asal muasal atau Negara asal. (akan difinalkan)

Pada tahun 2011, Konferensi Buruh Internasional (ILC) mengadopsi Konvensi ILO tentang Pekerjaan Layak bagi PRT, 2011 (No. 189) Konvensi ini mencatat bahwa pekerjaan rumah tangga banyak dilakukan oleh perempuan dan anak perempuan, dan banyak di antara mereka adalah pekerja pendatang atau anggota masyarakat yang kurang beruntung dan sangat rentan terhadap diskriminasi dalam hal kondisi kerja. Konvensi ini mewajibkan negara anggota yang telah meratifikasinya untuk menghormati, mempromosikan dan mewujudkan prinsip mendasar dan hak PRT di tempat kerja, termasuk menghapus segala bentuk diskriminasi terhadap mereka. Setiap negara anggota juga perlu memastikan bahwa PRT menikmati persyaratan kerja yang adil dan kondisi kerja yang layak, serta dilindungi dari penyalahgunaan, pelecehan dan kekerasan (Pasal 5 dan 6). Di samping itu, upah PRT perlu ditetapkan tanpa diskriminasi atas dasar jenis kelamin (Pasal 11).

<sup>86</sup> ILO: *Employment and social policy in respect of export processing zones (EPZs)*, Governing Body Report, Committee on Employment and Social Policy, GB.286/ESP/3 Sidang ke 286. 2003 (Geneva).

## 5.2 Praktik terbaik

### Latihan 35. Strategi baru serikat pekerja untuk melindungi kesetaraan hak bagi pekerja pendatang: Studi kasus

#### Instruksi untuk pelatih



**Tujuan** – Untuk membahas strategi baru serikat pekerja dalam mempromosikan kesetaraan dalam pekerjaan bagi pekerja pendatang dalam konteks globalisasi ekonomi.



**Waktu** – 40 menit



**Pengaturan kursi** – Kelompok kecil duduk di meja bundar sehingga peserta dapat bekerja dalam kelompok-kelompok yang beranggotakan 3-6 orang.



**Materi pelatihan** – Satu lembar kertas *flipchart* dan satu spidol untuk setiap kelompok.



#### Langkah

- Beritahukan tujuan latihan kepada peserta dan distribusikan **Selebaran 1**. Bagilah peserta ke dalam beberapa kelompok kecil dan mintalah kelompok-kelompok tersebut membaca dan membahas kasus tersebut. Mintalah masing-masing kelompok tersebut untuk memilih seorang pembicara yang akan mempresentasikan kasus tersebut dalam pleno selama maksimal 3 menit.
- Kumpulkan kembali dalam pleno bila kelompok-kelompok tersebut sudah siap. Mintalah beberapa orang sukarelawan untuk mempresentasi masing-masing kasus.
- Mintalah peserta lain untuk mengajukan pertanyaan atau memberikan komentar. Tambahkan butir-butir yang belum disampaikan kelompok atau betulkan kesalahpahaman menggunakan **Jawaban kasus (Selebaran 2)**, bila perlu.
- Akhiri diskusi dengan memberikan pernyataan berikut:
  - Pekerja pendatang biasanya melakukan pekerjaan kasar dengan tingkat keamanan yang rendah. Munculnya bentuk baru pekerjaan yang “tidak biasa” dan informal – seperti pekerja sementara, pekerja kiriman atau *outsourse*, pekerja paruh waktu dan kontraktor independen atau pekerja subkontrak berbasis di rumah – mempersulit serikat pekerja dalam mengelola dan mewakili pekerja pendatang.
  - Sewaktu mengelola dan mewakili pekerja pendatang, perlu dicatat bahwa kebutuhan dan kepentingan pekerja pendatang pada awalnya berbeda dari anggota biasa serikat pekerja setempat. Dikarenakan tidak jelasnya status pekerjaan mereka, pekerja pendatang dari desa dan/atau pekerja perempuan lebih rentan di pasar tenaga kerja daripada pekerja kota, dan mereka butuh representasi yang kuat untuk melindungi hak-hak mereka dalam memperoleh perlakuan yang sama dan pekerjaan layak serta kondisi kerja yang baik.
  - Serikat pekerja mengidentifikasi cara-cara baru untuk menjangkau anggota baru ini, dan merumuskan strategi efektif untuk melindungi hak dan kepentingan anggota mereka dalam kondisi pasar yang mengalami perubahan dan pasar tenaga kerja yang menghadapi globalisasi.

### Latihan 35: Strategi baru serikat pekerja untuk melindungi hak yang adil bagi pekerja pendatang: Studi kasus



#### Selebaran 1

#### Kasus

TESCO adalah rantai supermarket terbesar di Inggris dengan ratusan outlet di Negara-negara Asia seperti (Cina, Jepang, Malaysia, Korea Selatan dan Thailand). TESCO membeli pasokan daging dari berbagai perusahaan pemroses daging lokal berskala kecil. Perusahaan kecil ini, agar tetap mampu bersaing dalam hal harga dan kecepatan pengiriman, mempekerjakan lebih banyak pekerja melalui agen penyalur tenaga kerja sementara – yang juga dikenal sebagai agen (layanan) kerja, agen penyalur tenaga kerja atau *outsourve*. Mayoritas pekerja yang direkrut melalui agen ini adalah pekerja pendatang dari luar negeri (sementara). Selama beberapa tahun terakhir ini, serikat pekerja telah menjangkau pekerja, yang memperoleh upah yang jauh lebih kecil dari pekerja tetap yang banyak didominasi pekerja lokal, walaupun kondisi kerja para pekerja pendatang lebih sulit.

1. Menurut Anda, apakah pekerja di perusahaan pemroses daging berskala kecil tersebut didiskriminasikan?
2. Bayangkan Anda pemimpin serikat pekerja yang ingin memperbaiki upah dan kondisi kerja pekerja agen dalam industri daging ini. Persoalan apa yang akan Anda ajukan dan dengan Anda perlu berhubungan dengan pihak mana?
3. Lalu bayangkan Anda pemilik salah satu perusahaan pemroses daging berskala kecil. Bagaimana reaksi Anda terhadap argumentasi yang diberikan serikat pekerja?
4. Gambarkan rantai suplai daging secara keseluruhan mulai dari perusahaan pemroses daging lokal sampai ke Tesco. Lakukan curah pendapat untuk memperoleh pendekatan baru dan inovatif yang dapat diambil serikat pekerja atau pemangku kepentingan lain agar dapat memperbaiki upah dan kondisi kerja dalam rantai suplai ini secara keseluruhan. Buatlah daftar tentang upaya ini.

### Latihan 35: Strategi baru serikat pekerja untuk melindungi hak yang adil bagi pekerja pendatang: Studi kasus



#### Selebaran 2. Kasus

#### Jawaban

Studi kasus ini adaptasi kasus nyata yang melibatkan Serikat Pekerja Inggris Raya UNITE dengan rantai supermarket transnasional Inggris Raya TESCO Lotus.<sup>87</sup> UNITE adalah serikat pekerja yang memiliki dua juta anggota yang mencakup berbagai sektor industri, termasuk “makanan, minuman dan tembakau”. Pada beberapa tahun terakhir ini, UNITE telah menjangkau pekerja pendatang yang belum dikelola yang bekerja di pabrik pengolahan daging.

Bisnis ritel di UK didominasi pedagang ritel berskala besar seperti TESCO yang mampu mengontrol harga pasal untuk daging dan produk-produk lain. Akibat tekanan untuk menjaga harga murah dan waktu pengiriman yang singkat, pabrik-pabrik pengolahan daging semakin tergantung pada pekerja yang direkrut dari agen tenaga kerja swasta, yang juga dikenal sebagai agen penyalur tenaga kerja, pekerja atau staf sementara. Mayoritas pekerja di agen ini adalah pekerja pendatang, yang bekerja dengan upah lebih rendah daripada pekerja tetap yang sebagian besar berwarganegaraan Inggris. Hal ini menimbulkan tuduhan adanya diskriminasi rasial.

Sewaktu merumuskan strategi serikat pekerja untuk menaikkan upah pekerja pendatang yang bekerja di industri pengolahan daging, kita perlu memperhatikan karakteristik rantai pasokan dalam industri ini. Majikan sah dari pekerja pendatang ini adalah agen penyalur tenaga kerja di bagian bawah rantai suplai ini. Pendekatan tradisional serikat pekerja adalah dengan mengelola pekerja dan mengadakan perundingan bersama dari satu pabrik ke pabrik lain. Akibat tekanan dari peritel untuk menjaga harga murah, pendekatan ini kemungkinan besar tidak begitu efisien.

Dikarenakan strategi tradisional dalam kesepakatan bersama dari bawah ke atas mungkin tidak berhasil dalam industri daging, UNITE memutuskan untuk mengadakan pendekatan baru dari atas ke bawah. UNITE memutuskan untuk tidak mentargetkan suplier (pabrik pengolahan daging dan agen penyalur tenaga kerja), tapi bagian atas rantai suplai ini yaitu rantai supermarket transnasional (TESCO dan kompetitornya). Ia membangun strateginya dengan asumsi bahwa perusahaan transnasional berskala besar seperti TESCO tidak ingin merusak citra perusahaan dengan adanya dugaan diskriminasi rasial dalam rantai suplai mereka.

Untuk mempengaruhi TESCO, UNITE membeli beberapa saham di perusahaan tersebut agar dapat memberikan keputusan dalam rapat pemegang saham dan meminta dewan untuk mengawasi praktik diskriminatif dalam rantai suplainya. Untuk memastikan keputusannya dalam keputusannya dalam rapat pemegang saham disetujui, UNITE menghubungi beberapa pemegang saham besar seperti dana pensiun lokal sebelumnya untuk mendukung keputusan tersebut. Di samping itu, UNITE berhasil melobi Komisi Kesetaraan dan HAM untuk mengajukan pertanyaan resmi tentang diskriminasi dalam rantai suplai TESCO. Di samping itu, UNITE menghubungi peritel lain seperti Marks&Spencer (salah satu pesaing utama TESCO) untuk mengadakan kesepakatan di seluruh “rantai suplai” tentang upaya untuk meningkatkan kondisi kerja. Setelah memperoleh dukungan dari pesaing TESCO dan pemegang saham besar serta Komisi Kesetaraan dan HAM, UNITE “mendesak” TESCO untuk mengadakan kajian internal

<sup>87</sup> *Guardian*: “Union takes migrant worker fight to Tesco AGM” (30 June 2009).

tentang kondisi kerja dalam rantai suplainya dan membantu suplier tenaga kerja untuk menaikkan upah bagi pekerja pendatang.

Kasus ini menggambarkan bahwa perusahaan dapat dikenakan tuduhan praktik diskriminatif melalui berbagai cara, misalnya:

- Sebagai terdakwa dalam gugatan individu dengan tuduhan melakukan praktik kerja yang diskriminatif
- Sebagai mitra negosiasi dalam proses perundingan bersama di mana serikat pekerja berkeinginan untuk mengatasi praktik diskriminatif tertentu
- Sebagai penanggungjawab atas tindakan di bagian bawah rantai suplai, guna memastikan agen penyalur tenaga kerja menghapus praktik diskriminatif
- Sebagai anggota dewan eksekutif yang diinstruksikan rapat pemegang saham untuk menegosiasikan pengaturan rantai suplai guna menghapus praktik diskriminatif.

Kasus ini juga menggambarkan bahwa perubahan di pasar dan pola usaha mengharuskan serikat pekerja untuk mencari beberapa cara baru yang inovatif untuk memastikan kondisi kerja yang layak bagi anggotanya. Munculnya beberapa jenis hubungan kerja yang “tidak biasa” seperti sistem penyalur tenaga kerja atau *outsource* membuat hal ini semakin sulit. Dikarenakan pekerja pendatang biasanya adalah mayoritas pekerja dalam sistem kerja yang “tidak biasa” di Asia Timur dan Tenggara, kegagalan memastikan kondisi kerja yang layak bagi pekerja ini dapat menimbulkan dampak diskriminatif tak langsung terhadap pekerja pendatang.

## Latihan 36. Mengkaji contoh praktik terbaik atau model checklist

### Instruksi untuk pelatih



**Tujuan** – Untuk menilai contoh praktik terbaik dan mempertimbangkan kemungkinan tindakan yang dapat diambil para pemangku kepentingan dalam mempromosikan kesetaraan gender melalui organisasi atau tempat kerja mereka.



**Waktu** – 20-40 menit



**Pengaturan kursi** – Kelompok kecil duduk di meja bundar atau pengaturan lain yang memungkinkan peserta bekerja dalam kelompok-kelompok yang beranggotakan 3-6 orang.



**Materi dan persiapan pelatihan** – Pilih beberapa contoh tindakan praktis atau sarana *Kesetaraan dan non-diskriminasi di Asia Timur dan Tenggara: Panduan untuk* untuk diskusi berdasarkan kepentingan peserta. Beberapa contoh praktik terbaik yang diuraikan dalam buku panduan ini adalah:

- Peningkatan kapasitas aparat penegak hukum – Box 41. Peningkatan kapasitas pengawas tenaga kerja – Republik Ceko
- Mekanisme untuk mempromosikan dan menegakkan UU kesetaraan – Box 42. Komisi Peluang yang Adil – HongKong, Cina
- Praktik kerja yang adil – Box 49. Praktik terbaik pekerjaan yang adil – Philips Electronics Singapura Pte Ltd
- Kerjasama pekerjaan untuk mempromosikan kesetaraan – Box 50. Praktik terbaik - Pernyataan Bersama tentang Kesempatan yang adil di Ford Motor Company
- Kerjasama pekerjaan untuk mengatasi diskriminasi dan pelecehan – Box 55. Praktik terbaik: kesepakatan pabrik tentang pelecehan seksual, desakan dan diskriminasi – Jerman
- Mekanisme tripartit nasional untuk mempromosikan kesetaraan – Box 56. Mekanisme tripartit untuk mempromosikan kesetaraan di Singapura
- Mekanisme kelembagaan untuk melindungi hak-hak penduduk pribumi – Box 57. Mekanisme kelembagaan untuk melindungi hak-hak penduduk pribumi – Filipina
- Konsultasi penduduk pribumi – Box 58. Praktik terbaik – Konsultasi penduduk pribumi – Norwegia.

Contoh model daftar periksa (*checklist*)

- Panduan untuk pengawas tenaga kerja – Checklist 4
- Panduan untuk union negosiator – Checklist 5
- Panduan untuk pengusaha tentang prosedur rekrutmen yang adil – Checklist 6
- Panduan untuk agen tenaga kerja – Checklist 7
- Panduan untuk mengembangkan strategi inklusif bagi penyandang disabilitas – Checklist 8.

**Fotokopi** beberapa contoh pilihan untuk didistribusikan kepada peserta. Persiapkan satu lembar kertas *flipchart* dan satu spidol untuk setiap kelompok.



### Langkah

- Beritahukan tujuan latihan kepada peserta, dan bagilah peserta ke dalam beberapa kelompok. Distribusikan selebaran dan kertas *flipchart*, dan berikan satu praktik terbaik atau satu checklist kepada masing-masing kelompok untuk dibahas.
- Mintalah kelompok-kelompok tersebut membaca praktik terbaik atau daftar periksa (*checklist*) yang diberikan kepada mereka dan bahaslah pertanyaan-pertanyaan yang ada di **Selebaran**.
- Setelah kelompok-kelompok tersebut selesai berdiskusi, mintalah masing-masing kelompok memasang *flipchart* di dinding, berjalan di sekeliling, melihat dan membahas hasil kerja kelompok-kelompok lain. Mintalah peserta untuk memberikan komentar tentang masing-masing presentasi.
- Kumpulkan saran-saran tindakan oleh para pemangku kepentingan dari semua presentasi dan tuliskan pada *flipchart*. Cobalah mengidentifikasi beberapa saran praktis untuk kelompok-kelompok pemangku kepentingan berikut ini.
  - Perusahaan: manajer perusahaan, serikat pekerja
  - Organisasi pengusaha dan pekerja
  - Pegawai tenaga kerja
  - Pegawai pengadilan dan legislator
  - Pembuat kebijakan
  - Federasi perempuan atau remaja, Asosiasi penyandang disabilitas dan lain-lain.
- Rangkum diskusi dengan memberikan pernyataan berikut ini:
  - Tekankan beberapa tindakan inovatif atau praktik terbaik 📖 lihat Bagian 5. Peran mitra sosial dan aliansi strategis dalam Bab 3 *Buku Panduan tentang Kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja di Asia Timur dan Tenggara* misalnya.
  - Mempromosikan kesetaraan dan memerangi diskriminasi membutuhkan tindakan praktis oleh berbagai pemangku kepentingan di pasar tenaga kerja dan masyarakat. Penerapan UU yang melarang diskriminasi itu penting, sama pentingnya dengan mempraktikkan prinsip kesetaraan.
  - Salah satu cara yang penting dalam mempromosikan kesetaraan adalah berbagi praktik terbaik. Ada berbagai praktik terbaik terkait promosi kesetaraan di masing-masing negara. Organisasi pengusaha, organisasi pekerja, lembaga pemerintah, gerakan perempuan, organisasi massa dan masyarakat madani dan pemangku kepentingan lain dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan kesadaran masyarakat tentang tindakan praktis yang dapat diambil untuk mempromosikan kesetaraan dengan mengumpulkan dan menyebarkan praktik-praktik terbaik tentang promosi kesetaraan di antara para konstituen.

### Latihan 36. Mengkaji contoh praktik terbaik atau model *checklist*



#### Selebaran

#### Pertanyaan untuk diskusi

1. Apa saja karakteristik penting dari contoh praktik terbaik atau model *checklist*? Siapa yang perlu mengambil tindakan, apa saja tujuan dari tindakan tersebut, dan siapa yang menerima manfaat dari adanya tindakan tersebut?
2. Sudahkah tindakan praktis atau aksi serupa dilakukan di negara Anda, organisasi atau tempat kerja Anda? Apakah organisasi Anda punya pengalaman dalam melaksanakan tindakan praktis ini? Jika ya, butir apa saja kelemahan dan keunggulannya? Jika tidak, lanjutkan ke pertanyaan berikutnya.
3. Apakah perlu tindakan kesetaraan praktis tersebut dilakukan di negara Anda, organisasi atau tempat kerja Anda? Jika ya, siapa yang perlu mengambil tindakan tersebut? Dapatkah organisasi Anda mengambil inisiatif? Jika ya, lanjutkan ke pertanyaan berikutnya. Jika tidak, mengapa?
4. Tindakan praktis mana dari contoh praktik terbaik atau *checklist* tersebut yang dapat diterapkan di organisasi Anda? Apa saja tindakan yang perlu diprioritaskan dan bagaimana Anda melaksanakannya?

## 5.4 Kebijakan perusahaan dan perundingan bersama

### Latihan 37. Kajian tentang kebijakan perusahaan tentang kesempatan yang adil

#### Instruksi untuk pelatih



**Tujuan** – Untuk mengkaji kebijakan perusahaan tentang kesetaraan dan menganalisa beberapa pendekatan manajemen terhadap manajemen kesetaraan dalam praktik SDM perusahaan.



**Kelompok sasaran** – Pengwakilan pengusaha dan pekerja, serta peserta lain yang tertarik dengan manajemen kesetaraan di tingkat perusahaan.



**Waktu** – 60–90 menit



**Pengaturan kursi** – Kelompok kecil duduk di meja bundar atau pengaturan lain yang memungkinkan peserta bekerja dalam kelompok yang beranggotakan 3-6 orang.



**Materi pelatihan** – Satu lembar kertas flipchart dan satu spidol untuk masing-masing kelompok.



#### Langkah:

- Beritahukan tujuan latihan kepada para peserta dan bagilah peserta ke dalam kelompok yang beranggotakan 3-6 orang. Distribusikan **Selebaran** tentang kebijakan perusahaan kepada kelompok dan berikan masing-masing kelompok satu kebijakan yang perlu dibaca dan dibahas. Mintalah kelompok untuk mempersiapkan presentasi, menjawab pertanyaan yang diberikan dalam selebaran dan memilih seorang pembicara untuk menyampaikannya dalam pleno selama maksimal 3 menit.
- Kumpulkan dalam pleno saat kelompok sudah siap. Mintalah masing-masing kelompok untuk memberikan presentasi singkat.
- Setelah presentasi, libatkan peserta dalam diskusi umum tentang elemen penting apa dari kebijakan perusahaan tentang kesetaraan. Mintalah peserta untuk menyebutkan butir-butir penting yang disebutkan dalam presentasi oleh kelompok lain. Buatlah daftar elemen penting yang disebutkan peserta pada flipchart, lalu tambahkan beberapa butir lain bila perlu.



### Elemen penting dari kebijakan perusahaan tentang kesetaraan:

- Menyebutkan komitmen perusahaan terhadap masalah kesetaraan dan larangan tegas terhadap diskriminasi dan pelecehan di perusahaan
- Menetapkan alasan diskriminasi yang dicakup dan persoalan utama yang diatasi
- Menjelaskan cakupan aplikasi kebijakan (rekrutmen, pengembangan karir, upah dan lain-lain.)
- Menyebutkan secara tegas komitmen dewan direksi perusahaan dan manajemen senior
- Menjelaskan departemen atau pihak perorangan yang bertanggung jawab atas pelaksanaan kebijakan ini
- Mendukung pengembangan rencana aksi untuk mempromosikan kebijakan ini
- Menetapkan mekanisme untuk menangani keluhan diskriminasi
- Menetapkan bagaimana cara memantau pelaksanaan kebijakan ini.

- Mintalah peserta untuk memberikan komentar tentang daftar ini. Mintalah mereka untuk mempertimbangkan apakah perusahaan mereka perlu menerapkan kebijakan tentang kesetaraan dan persoalan apa yang perlu dicakup kebijakan ini.
- Akhiri diskusi dengan memberikan pernyataan berikut:
  - Mempromosikan kesetaraan dalam praktik perusahaan berarti memastikan bahwa semua keputusan perusahaan yang terkait dengan pengelolaan SDM dibuat dengan cara yang transparan dan didasari pada kriteria yang adil dan obyektif. Untuk memastikan semua kebijakan dan praktik SDM perusahaan bebas dari diskriminasi dibutuhkan adanya pendekatan sistematis dalam mengelola kesetaraan di tempat kerja. Untuk itu, pengusaha yang menganggap serius persoalan kesetaraan biasanya menerapkan sarana manajemen khusus seperti kebijakan tentang kesetaraan dan rencana aksi kesetaraan serta memantau pelaksanaannya, misalnya, melalui audit kesetaraan.
  - Kebijakan kesetaraan perlu menyebutkan komitmen perusahaan terhadap kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam semua praktik SDM perusahaan dan dalam mendorong budaya tempat kerja yang bebas dari diskriminasi dan pelecehan. Kebijakan kesetaraan ini biasanya didukung oleh rencana aksi kesetaraan, yang menguraikan langkah praktis yang akan diambil untuk mewujudkan target yang ditetapkan dalam kebijakan, termasuk penerapan tindakan afirmatif khusus.
  - Kebijakan kesetaraan harus disusun secara cermat dan disetujui Direksi perusahaan. Untuk memastikan kebijakan ini mampu menjawab kebutuhan berbagai kelompok pekerja di perusahaan tersebut, organisasi pekerja atau perwakilan kelompok pekerja terkait (perempuan, penyandang disabilitas dan lain-lain.) harus selalu dilibatkan dalam menyusun kebijakan dan rencana aksi.

### Latihan 37. Kajian tentang kebijakan perusahaan terkait kesempatan yang adil



#### Selebaran 1. Kebijakan perusahaan<sup>88</sup>

Kajilah kebijakan perusahaan yang diberikan ke kelompok Anda dan bahas pertanyaan-pertanyaan berikut ini:

1. Apa tujuan utama dari kebijakan ini?
2. Jenis dan dasar diskriminasi apa yang dicakup oleh kebijakan ini?
3. Tindakan praktis atau mekanisme apa yang dinyatakan dalam kebijakan ini?
4. Siapa yang dicakup oleh kebijakan ini?
5. Siapa yang bertanggung jawab untuk mengambil tindakan?

#### Kebijakan perusahaan 1. Merck – Amerika Serikat

##### 1. Kesempatan kerja yang adil dan tindakan afirmatif

Tanggal kebijakan: 1 Januari 1996

Menggantikan kebijakan tanggal: 1 Juli 1992

Penanggungjawab kebijakan: SDM

##### Kebijakan

Merck & Co. Inc. memiliki kebijakan untuk menyediakan kesempatan yang adil bagi semua orang tanpa memandang ras, warna kulit, asal muasal, jenis kelamin, orientasi seks, usia, status pernikahan, agama, kecacatan, atau status veteran yang terkait dengan pekerjaan, atau salah satu dari syarat dan ketentuan kerja Perusahaan, termasuk kebijakan atau praktik yang mempengaruhi:

1. Rekrutmen dan penempatan
2. Promosi, penurunan pangkat, atau mutasi
3. PHK, pemanggilan kembali, atau pemecatan
4. Program pelatihan, pendidikan, sosial, dan rekreasi
5. Kompensasi atau tunjangan

Perusahaan berkomitmen untuk secara aktif mempromosikan kesempatan yang adil dan berjanji untuk melanjutkan program Tindakan Afirmatif. Pihak manajemen akan melakukan upaya yang seksama dan adil untuk memperbaiki ketidakseimbangan di segala bidang ketenagakerjaan di mana kelompok pekerja tertentu tidak terwakilkan secara memadai.

Praktik pekerjaan Perusahaan akan sesuai dengan isi dan semangat semua UU dan peraturan yang berlaku. Perusahaan akan terus bekerjasama dengan dan meminta bantuan dari lembaga pemerintah terkait, lembaga pendidikan, organisasi sipil, dan kelompok lain untuk melaksanakan Program Tindakan Afirmatif kami.

##### Tujuan

Tujuan dari kebijakan ini adalah:

1. Untuk menyediakan lingkungan kerja yang menarik minat masyarakat terbaik untuk bergabung dengan organisasi kami dan menyediakan situasi yang kondusif bagi pekerja kami untuk berkembang dan memperoleh kemajuan

<sup>88</sup> ILO: *E.equality@work: An information base on equal employment opportunities for women and men*, CD-ROM, Gender Promotion Programme (Geneva, ILO, 2001); Beijing Zhongze Women's Legal Konsultasi and Service Center, Women Watch China, *Unpublished materials* (Beijing, 2009).

2. Untuk memanfaatkan secara efektif semua SDM yang tersedia di Perusahaan agar dapat memenuhi kebutuhan Perusahaan secara lebih baik untuk pertumbuhan jangka panjang dan efisiensi pengoperasian
3. Untuk memenuhi kewajiban sosial Perusahaan dalam menyediakan kesempatan kerja yang adil bagi semua pelamar yang memenuhi syarat dari semua segmen penduduk, dan
4. Untuk memastikan Perusahaan mematuhi UU federal, Negara bagian dan lokal.

### **Tanggung jawab**

Tanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan ini terletak pada setiap anggota manajemen Perusahaan. Setiap eksekutif bertanggung jawab untuk memastikan manajer dan penyelia telah memahami kebijakan ini dan tujuannya, dan bahwa setiap manajer dan penyelia melaksanakan kebijakan sepenuhnya. Manajemen divisi/area bertanggung jawab untuk menyusun rencana tindakan afirmatif tahunan dan melaksanakan rencana tersebut.

[...]

Divisi Urusan Pekerjaan yang Adil bertanggung jawab untuk mengatur program-program kesempatan kerja yang adil, mengaudit pelaksanaan EEO dan tindakan afirmatif, serta memberi bimbingan di bidang ini dalam Perusahaan.

### **Praktik dan program**

Semua program rekrutmen, pelatihan dan perencanaan SDM harus mencakup tujuan yang sesuai dengan kebijakan ini.

Setiap tahun, setiap lokasi domestik dan divisi harus mengembangkan dan melaksanakan rencana tertulis tentang tindakan afirmatif yang mencakup tujuan dan jadwal yang mencakup target dan jadwal untuk memanfaatkan sepenuhnya pekerja dari kalangan minoritas, perempuan, veteran, penyandang disabilitas serta kelompok dilindungi lainnya. Manajemen lokasi dan divisi akan mengkaji kemajuan yang dicapai dalam memenuhi target tahunan mereka secara teratur dan mengambil tindakan korektif bila perlu.

Manajer yang bertanggung jawab atas pekerjaan dan penempatan kerja akan secara aktif mencari pelamar pekerjaan dan calon pekerja yang akan dipromosikan dari kalangan minoritas dan perempuan agar kebijakan ini dapat dilaksanakan secara penuh.

### **Penyampaian kebijakan**

Distribusi kebijakan ini harus dilakukan kepada semua manajer dan penyelia serta semua pekerja lain yang terlibat dalam pekerjaan, penempatan kerja, dan pelatihan. Materi yang sesuai juga harus dimasukkan dalam publikasi perusahaan. Penyampaian secara berkala terkait Kesempatan kerja yang adil harus dilakukan ke semua organisasi dan lembaga yang digunakan untuk rekrutmen personil. Di samping itu, semua materi rekrutmen dan iklan kerja akan menunjukkan bahwa perusahaan adalah perusahaan yang menyediakan Kesempatan yang Adil. Penyampaian kebijakan ini secara teratur perlu dilakukan dalam konferensi manajemen yang tepat dan dalam kursus pelatihan penyelia.

## **2. Keluhan Diskriminasi**

Tanggal kebijakan 1 Juli 1992

### **Cakupan**

Berlaku untuk semua pekerja Merck & Co., Inc.

### **Kebijakan**

Merck & Co., Inc. memiliki kebijakan untuk memastikan bahwa setiap pekerja yang merasa dirinya didiskriminasi atas dasar ras, warna kulit, asal muasal, jenis kelamin, orientasi seks, usia, status pernikahan, agama, status veteran atau kecacatan, akan dikaji secara adil dan wajar.

### Prosedur

Semua pekerja dianjurkan untuk menggunakan cara biasa terlebih dahulu untuk mengatasi masalah, komplek atau keluhan – prosedur keluhan untuk pekerja organisasi dan kebijakan penyelesaian masalah untuk pekerja yang tidak ikut organisasi. Apabila pekerja masih kurang puas, maka ia dapat membawa kasus ini ke perwakilan *Site Equal Employment Affairs*, atau, jika ia inginkan, ke *Corporate Director of Equal Employment Affairs*, yang akan mengkaji situasi ini dan member rekomendasi kepada divisi/kepala bagian terkait.

### Kebijakan perusahaan 2. Beijing Cuiwei Plaza Co. Ltd. – Cina

#### Kode etik untuk mencegah pelecehan seksual di tempat kerja, Beijing

Untuk menjaga citra perusahaan yang baik dengan menciptakan lingkungan kerja yang adil, sehat dan aman guna melindungi martabat, hak masing-masing pekerja atas pekerjaan yang adil, privasi dan kesehatan dan keselamatan kerja, Kode etik untuk mencegah pelecehan seksual di tempat kerja telah dibuat untuk Beijing Cuiwei Plaza Co. Ltd.

#### A. Definisi pelecehan seksual di tempat kerja

Kata-kata yang tidak diinginkan (termasuk dalam pesan elektronik) atau perilaku secara fisik yang memiliki implikasi seksual di tempat kerja, menempatkan seorang pekerja dalam posisi yang kurang menguntungkan atau membahayakan lingkungan kerja. Apakah ini merupakan pelecehan seksual tergantung reaksi pekerja yang menerima perlakuan tersebut (lihat catatan).

#### B. Kewajiban pekerja dan Kelompok dalam mencegah pelecehan seksual

- Tidak ada yang boleh melakukan pelecehan seksual
- Semua pekerja wajib melapor adanya tindak pelecehan seksual, dan berhak meminta departemen terkait untuk mengatasi pelecehan ini secara tepat waktu dan berdasarkan kebijakan perusahaan
- Pelaku pelecehan tidak boleh balas dendam terhadap pihak yang mengajukan keluhan atau saksi, jika tidak, ia akan dikenakan tindakan disipliner
- Perusahaan wajib menyediakan lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan bagi para pekerja
- Penanganan secara tidak tepat atau pelanggaran atas kerahasiaan kasus pelecehan akan dikenakan sanksi
- Perusahaan akan mengambil tindakan disipliner terhadap pelaku pelecehan sesuai tingkat kesalahan, dan kesalahan fatal dapat mengakibatkan pemecatan.

#### C. Lembaga yang menangani keluhan

Pusat penanganan keluhan pelecehan dibentuk di bawah naungan Komisi Pekerja Perempuan Serikat Pekerja Perusahaan. Pusat ini terdiri dari 5 anggota dan kmepalanya adalah direktur Komisi Pekerja Perempuan. Nomor keluhan: 68167748.

#### D. Tanggung jawab pusat penanganan keluhan pelecehan

- Melaksanakan investasi setelah menerima keluhan dan mencatat kasus pelecehan
- Memberi rekomendasi kepada departemen perusahaan terkait untuk mengambil tindakan yang tepat dalam menangani kasus pelecehan dengan cara yang tepat waktu sesuai kebijakan perusahaan, termasuk pemberian peringatan, skorsing kerja, atau pemecatan
- Mengambil tindakan untuk memastikan tidak ada lagi pelecehan terhadap pihak yang mengajukan keluhan oleh pelaku pelecehan yang sama
- Menjaga kerahasiaan sebaik mungkin
- Memastikan tidak ada tindak balas dendam yang dilakukan terhadap pihak yang mengajukan keluhan dan saksi
- Mengadakan advokasi dan pelatihan tentang pencegahan pelecehan seksual.

### **E. Pelatihan, advokasi dan pendidikan tentang pencegahan pelecehan seksual**

Perusahaan akan mengadakan pelatihan tentang pencegahan pelecehan seksual. Pelatihan secara teratur tentang pencegahan pelecehan seksual akan diadakan untuk semua pekerja, dan pelatihan ini akan diadakan secara tepat waktu untuk pekerja baru.

Perusahaan secara teratur akan mengadakan advokasi tentang kebijakan pelecehan seksual, departemen yang menangani keluhan, serta peran dan tanggung jawab pekerja dan perusahaan dalam mencegah pelecehan seksual.

#### **Catatan:**

- a. Tempat kerja mencakup:
  - i. Tempat kerja umum
  - ii. Lokasi lain selain tempat kerja umum—kantor klien, daerah tujuan perjalanan dinas, lokasi makan siang (makan malam) bisnis, bagian pengoperasian, tempat tinggal klien
  - iii. Lokasi ekstensi dari tempat kerja—lokasi tempat tujuan dinas Perusahaan, dan lokasi kegiatan dan pertemuan sosial
  - iv. Kamar ganti, kamar mandi, ruang makan dan apartemen pekerja perusahaan
- b. Yang tidak diinginkan:
  - i. Bahasa atau perilaku yang tidak diinginkan atau dirasakan tidak nyaman oleh penerimanya
  - ii. Bahasa atau perilaku yang tampak dapat diterima namun tidak diinginkan oleh penerimanya
- c. Definisi bahasa atau perilaku yang memiliki implikasi seksual:
  - i. Gurauan berbau seks atau rayuan
  - ii. Undangan secara terus-menerus untuk makan malam atau jalan-jalan keluar
  - iii. Secara sengaja menyebarkan rumor seks
  - iv. Bertanya atau menceritakan tentang pengalaman seks
  - v. Menyebarkan atau memperlihatkan gambar atau lukisan telanjang dengan tujuan seks
  - vi. Sentuhan tubuh yang tidak perlu
  - vii. Meminta hubungan seks
  - viii. Hubungan seks secara paksa.

### **Kebijakan perusahaan 3. Cable and Wireless – Inggris Raya**

#### **1. Menghormati perbedaan, apa maknanya untuk Cable and Wireless Plc?**

Sebagai pengusaha progresif di UK dan untuk memenuhi target bisnis kami, kami perlu memanfaatkan semua sumber daya kami seoptimal mungkin – dan sumber daya kami yang paling penting adalah pekerja. Namun kami hanya dapat melakukannya jika kami dapat memastikan bahwa kami tidak mengabaikan bakat yang mungkin dimiliki sumber daya ini. Kami harus mempertahankan tenaga kerja yang berketerampilan tinggi dan memiliki motivasi dalam lingkungan di mana semua pekerja memiliki kesempatan yang adil untuk berkembang di perusahaan, berdasarkan usaha mereka sendiri dan tanpa memandang jenis kelamin, ras, warna kulit, status pernikahan atau kebutuhan khusus mereka. Kebijakan ini menegaskan penghormatan kami terhadap perbedaan di antara pekerja kami, menguraikan hak dan kewajiban serta mengidentifikasi peran yang dapat dimainkan setiap orang dalam mewujudkan penghargaan kami ini.

[...]

#### **2. Kebijakan tentang kesempatan**

Sebagai perusahaan di UK, Cable & Wireless berkomitmen untuk menyediakan lingkungan kerja di mana pekerja dapat mewujudkan potensi penuh mereka serta membantu keberhasilan usaha. Ini adalah nilai pekerjaan yang penting di mana semua pekerja diharapkan memberikan dukungannya.

Secara khusus, perusahaan ini ingin memastikan bahwa tidak ada pekerja atau pelamar kerja yang didiskriminasikan, baik secara langsung maupun tak langsung, atas dasar jenis kelamin, ras, warna kulit, kewarganegaraan, etnis atau ras asli, status pernikahan, agama atau kecacatan (“jenis kelamin, ras, status pernikahan, dan lain-lain”). Kebijakan ini berlaku untuk proses rekrutmen, pelatihan, promosi atau aspek pekerjaan yang lain.

Satu-satunya pengecualian atas kebijakan ini adalah situasi di mana ada pembatasan pekerjaan secara hukum (misalnya, bila seorang individu tidak dapat memperoleh izin kerja).

#### **Definisi**

Ada dua bentuk diskriminasi. Diskriminasi langsung berarti memperlakukan seseorang dengan cara yang kurang menguntungkan atas dasar jenis kelamin, ras, status pernikahan, dan lain-lain.

Bentuk diskriminasi kedua adalah diskriminasi tak langsung yang terjadi bila persyaratan atau kondisi kerja yang tidak tepat diterapkan, dan dampaknya hanya sedikit orang dari salah satu rasa atau jenis kelamin yang dapat memenuhi persyaratan tersebut.

#### **Rekrutmen dan pengembangan**

Pelamar akan diberitahukan bahwa Perusahaan menyediakan kesempatan kerja yang adil.

Manajer hanya boleh menentukan kualifikasi atau persyaratan tertentu yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara aman dan efektif.

Wawancara hanya akan mencakup kesesuaian pelamar untuk pekerjaan terkait dan kemampuannya untuk memenuhi persyaratan kerja.

Semua pekerja akan diminta untuk membahas prospek karir dan kebutuhan pelatihan mereka bersama manajer lini mereka dan peluang untuk mutasi kerja secara internal tidak akan dibatasi atas dasar jenis kelamin, ras, status pernikahan, dan lain-lain.

#### **Syarat kerja, tunjangan dan fasilitas**

Syarat dan ketentuan kerja Perusahaan, akses untuk memperoleh tunjangan dan fasilitas lain tidak akan dibedakan antar pekerja baik secara langsung maupun tak langsung, atas dasar jenis kelamin, ras atau status pernikahan, dan lain-lain.

#### **Pemilihan redundansi**

Perusahaan akan memastikan bahwa setiap kriteria pemilihan redundansi yang berlaku dari waktu ke waktu tidak akan bersifat diskriminatif baik secara langsung maupun tak langsung atas dasar jenis kelamin, ras atau status pernikahan, dan lain-lain.

#### **Pelatihan**

Masalah peluang yang adil akan dimasukkan dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan sebagai bagian terpadu dari hubungan kerja yang baik. SDM akan memastikan bahan pelatihan dan bimbingan yang tepat diberikan untuk semua pekerja dan kebijakan ini disampaikan secara efektif.

#### **Pemantauan dan kajian**

Setiap unit bisnis diminta untuk menyimpan catatan yang diperlukan untuk memastikan kebijakan ini dipantau dan dipelihara secara efektif.

Semua aspek kebijakan dan prosedur SDM akan terus dikaji untuk memastikan ia dilaksanakan dengan cara yang tidak diskriminatif.

### **3. Kebijakan tentang pelecehan**

#### **Tujuan**

Perusahaan percaya semua pekerja berhak diperlakukan secara bermartabat dan hormat di tempat kerja dan saat mewakili perusahaan dalam kapasitas apapun di luar tempat kerja. Pernyataan kebijakan ini dibuat untuk memberi penjelasan kepada pekerja bahwa Perusahaan tidak akan mentolerir pelecehan terhadap seorang pekerja oleh pekerja lain, dan untuk menyediakan panduan procedural bagi pihak yang mengajukan keluhan.

### **Definisi**

Pelecehan adalah perilaku yang tidak diinginkan dan ditujukan kepada seorang pekerja oleh pekerja lain (atau sekelompok pekerja) yang dianggap sebagai perilaku yang tidak dapat diterima dan ofensif oleh penerimanya. Tindakan ini mencakup:

- Sentuhan secara fisik yang tidak diinginkan
- Rayuan seksual, ajakan atau tekanan untuk berbuat cabul di mana tindakan ini jelas tidak diinginkan. Contohnya adalah anjuran bahwa perbuatan seksual dapat membantu pengembangan karir pekerja dan penolakan dapat mengganggu karirnya atau kegiatan sosial di luar pekerjaan
- Perilaku yang diskriminatif, intimidatif, kekerasan secara fisik atau oral, termasuk mempertontonkan tayangan eksplisit, humor atau komentar seksual atau rasial atau yang terkait dengan kemampuan atau kecacatan seseorang baik yang ditujukan secara khusus pada individu tertentu atau tidak.

### **Sikap perusahaan**

Perusahaan menganggap pelecehan sebagai bentuk intimidasi yang berdampak menghina dan merendahkan pekerja yang menerima perlakuan tersebut. Oleh karena itu, perilaku ini tidak dapat diterima di lingkungan kerja perusahaan dan perusahaan akan mengambil tindakan positif untuk mencegah pelecehan. Apabila seorang pekerja didapati telah melakukan tindakan pelecehan terhadap pekerja lain maka ia akan dikenakan tindakan disipliner yang dapat mencakup pemecatan.

### **Penanganan keluhan**

Apabila seorang pekerja mengajukan keluhan terkait pelecehan yang dialaminya maka keluhan ini akan ditangani secara serius dan diselidiki secara seksama. Kerahasiaan akan dijaga sebaik mungkin selama proses investigasi berlangsung.

Pekerja berhak menggunakan Prosedur Keluhan Perusahaan (atas nasehat dari bagian SDM bila perlu) dalam mengajukan keluhannya. Namun, berdasarkan sifat pelecehan tersebut, perusahaan juga menawarkan cara lain dalam mengajukan keluhan dan cara-cara tersebut diuraikan di bawah ini. Ditekankan bahwa pihak yang mengajukan keluhan atau pelaku pelecehan tidak akan dikorbankan dengan cara apapun. Namun, keluhan yang palsu atau tidak benar dapat mengakibatkan tindakan terhadap pihak yang mengajukan keluhan.

[...]

### **Komunikasi dan pelatihan**

Kebijakan ini akan disampaikan kepada semua pekerja dan pelatihan serta penjelasan yang tepat akan diberikan kepada para manajer dan pekerja tentang apa itu pelecehan dan bagaimana cara menanganinya.

### Latihan 38. Kajian tentang kesepakatan bersama tentang promosi kesetaraan

#### Instruksi untuk pelatih<sup>89</sup>



**Tujuan** – Untuk mengkaji kesepakatan bersama tentang kesetaraan dan membahas peran perundingan bersama dalam mempromosikan kesetaraan.



**Kelompok sasaran** – Perwakilan pekerja dan pengusaha serta peserta lain yang terlibat dalam upaya mempromosikan kesetaraan melalui perundingan bersama.



**Waktu** – 60-90 menit



**Pengaturan kursi** – Kelompok kecil duduk di meja bundar atau pengaturan lain yang memungkinkan peserta bekerja dalam beberapa kelompok yang beranggotakan 3-6 orang.



**Materi pelatihan** – Satu lembar kertas *flipchart* dan satu spidol untuk masing-masing kelompok.



#### Langkah:

- Beritahukan tujuan latihan kepada peserta dan bagilah peserta menjadi beberapa kelompok yang terdiri dari 3-6 orang. Distribusikan **Selebaran 1** ke kelompok tersebut dan berikan masing-masing kelompok satu kesepakatan perundingan bersama. Mintalah kelompok membahas pertanyaan dan menyusun presentasi atau permainan peran.
- Kumpulkan dalam pleno bila kelompok sudah siap. Mintalah masing-masing kelompok memberikan presentasi selama maksimal 3 menit atau presentasikan hasil temuan utama mereka dalam bentuk permainan peran.
- Setelah presentasi atau permainan peran selesai, libatkan peserta dalam diskusi umum tentang apa yang mereka anggap prioritas untuk perundingan tentang kesetaraan. Buatlah daftar persoalan penting yang diajukan peserta pada *flipchart*, dan tambahkan beberapa butir bila perlu.
- Distribusikan **Selebaran 2** lengkap dengan daftar persoalan kesetaraan dan non-diskriminasi dalam perundingan bersama untuk memperoleh informasi lebih lanjut. Tanyakan kepada peserta apakah organisasi mereka dapat memasukkan masalah kesetaraan dalam agenda perundingan bersama mereka, dan masalah prioritas apa saja yang perlu dicakup. Fasilitasi diskusi lebih lanjut dan jawab pertanyaan.

<sup>89</sup> For further guidance see ILO: *Promoting gender equality: A resource kit for trade unions, Booklet 3: The issues and guidelines for gender equality bargaining* (Geneva, 2002); ILO: *gender equality: A guide to collective bargaining, Booklet 1: gender equality bargaining: An overview* (Geneva, 1998).

- Akhiri diskusi dengan memberikan pernyataan berikut:
- Perundingan bersama adalah proses di mana organisasi pengusaha dan pekerja secara sukarela (tanpa tekanan dari luar misalnya dari pemerintah) membahas dan menegosiasikan bersama syarat dan ketentuan kerja yang dapat diterima.
  - Perundingan bersama dapat menjadi strategi penting untuk mempromosikan kesetaraan di tempat kerja. Perundingan tentang kesetaraan dapat dilakukan di tingkat perusahaan, atau di tingkat regional atau nasional. Kesepakatan ini dapat mencakup salah satu industri atau sektor administrasi publik atau lebih. Pekerja di sektor swasta maupun publik dapat dicakup oleh kesepakatan yang dirundingkan bersama ini.
  - Masalah kesetaraan dapat dicakup dalam sebuah kesepakatan terpisah tentang kesetaraan atau dalam ketentuan tertentu yang dimasukkan dalam kesepakatan kerja bersama secara umum dengan cakupan yang lebih luas. Seperti yang diperlihatkan oleh kesepakatan bersama yang dibahas dalam latihan ini, kesepakatan tentang kesetaraan dapat mencakup berbagai persoalan, tergantung kebutuhan dan kepentingan tenaga kerja di perusahaan, industri atau sektor.
  - Dalam perundingan tentang kesetaraan – seperti halnya perundingan bersama yang lain – kita perlu memastikan bahwa semua kelompok pekerja dapat menyuarakan kepedulian mereka dan berpartisipasi dalam negosiasi dan pengambilan keputusan. Untuk itu, kita perlu memastikan bahwa setiap kelompok pekerja yang terkait langsung (misalnya perempuan, penyandang disabilitas, etnis minoritas) diwakilkan oleh perwakilan mereka sendiri dalam negosiasi ini.
  - Perundingan tentang kesetaraan di tingkat perusahaan dapat menghasilkan pengelolaan yang lebih baik terkait ruang kerja, atau jam kerja dan pengaturan cuti, atau dengan menyepakati kriteria pemilihan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan karir.

**Latihan 38. Kajian tentang kesepakatan bersama terkait promosi kesetaraan<sup>90</sup>**



**Selebaran 1**

Kajilah kesepakatan kerja bersama yang diberikan ke kelompok Anda dan bahaslah pertanyaan-pertanyaan berikut ini:

1. Sebutkan dua pihak yang memutuskan kesepakatan kerja bersama?
2. Siapa yang dicakup dalam kesepakatan kerja bersama?
3. Apa tujuan utama dari kesepakatan ini?
4. Jenis dan dasar diskriminasi apa yang dicakup?
5. Jenis tindakan praktis dan/atau mekanisme apa yang ada dalam kesepakatan kerja bersama ini?

Siapkan sebuah presentasi singkat atau permainan peran (3 menit) yang menampilkan hasil temuan penting dari kelompok Anda.

**Kesepakatan kerja bersama 1. Wilhelm Weber Company – Kesepakatan tingkat perusahaan**

**Wilhelm Weber GmbH – Kesepakatan perusahaan**

**Jadwal promosi perempuan**

**Katalog tindakan**

**Pendahuluan**

Tujuan dari kesepakatan ini – berdasarkan ketentuan yang telah disepakati dalam katalog tindakan berikut ini - adalah untuk mencapai:

- Kesempatan yang adil dalam mengakses peluang di tahap awal dan perkembangan
- Menghilangkan minimnya representasi perempuan di semua bidang
- Memungkinkan semua pekerja perempuan dan laki-laki untuk mengkoordinir keluarga dan pekerjaan.

**Tindakan**

**I. Iklan lowongan kerja**

1. Dalam semua iklan lowongan kerja, bentuk (tata bahasa) laki-laki dan perempuan secara internal maupun eksternal harus digunakan
2. Dalam iklan lowongan kerja untuk departemen di mana perempuan kurang terwakilkan, hal ini perlu disampaikan secara khusus yaitu dengan menyebutkan bahwa tujuannya adalah untuk meningkatkan proporsi pekerja perempuan. (Misalnya: "Wilhelm Weber Ltd. ingin meningkatkan proporsi pekerja perempuan dalam departemen mereka. Untuk itu, aplikasi perempuan sangat diharapkan.")

**II. Mengisi lowongan dan penempatan staf**

1. Pelamar perempuan diundang untuk mengikuti wawancara kerja sesuai dengan proporsi mereka terhadap jumlah aplikasi yang masuk (sesuai rencana berbagai tahapan)

<sup>90</sup> European Foundation for the Improvement of Living and working condition: *equal opportunities and collective bargaining in the European Union: Selected agreements from Germany, phase II* (Anni Weiler), WP/97/16/EN (Dublin, 1997); ILO: *Promoting gender equality: A resource kit for trade unions, Booklet 3: The issues and guidelines for gender equality bargaining* (Geneva, 2002), pp.50-51; L. N'Daba; J. Hodges-Aeberhard: *HIV/AIDS and employment* (Geneva, ILO, 1998), pp.69-71.

2. Dalam proses penilaian status pernikahan, penghasilan pasangan mungkin tidak akan dipertimbangkan.

### III. Pelatihan

Semua perdagangan yang membutuhkan kerja magang adalah dibuka untuk perempuan dan laki-laki secara adil.

1. Apabila jumlah aplikasi perempuan tidak memadai, maka iklan lowongan harus diulang. Rasio 50 persen pelamar perempuan dan laki-laki harus ditargetkan  
[...]
3. Merekrut peserta pelatihan untuk sektor teknik industri (terutama staf spesialis teknik makanan) insentif khusus (masuknya peserta pelatihan tambahan, acara “school talks” tentang garis besar profesi, presentasi video dan lain-lain.) harus dibuat – bekerjasama dengan pihak sekolah dan perwakilan perempuan di tingkat kabupaten
4. Prosedur tes dan seleksi untuk magang harus sesuai dengan sosialisasi yang berbeda dengan kepentingan hidup perempuan dan laki-laki muda dan tidak boleh menimbulkan diskriminasi perempuan.

### IV. Pelatihan lebih lanjut

Tawaran untuk mengikuti pelatihan lanjutan dan pelatihan kejuruan terbuka untuk laki-laki dan perempuan secara adil

1. Anggaran untuk pelatihan lanjutan dan pelatihan kejuruan ini ditanggung bersama oleh departemen terkait sesuai prosentase dari proporsi perempuan
2. Perempuan perlu secara khusus diberi dorongan, motivasi dan dipromosikan dalam hal kualifikasi bertahap oleh penyelia mereka untuk berpartisipasi dalam pelatihan lanjutan dan pelatihan kejuruan
3. Departemen terkait perlu mengambil tindakan, menyusun sistem modul masing-masing untuk kualifikasi yang lebih tinggi dari pekerja perempuan mereka dan menyampaikannya kepada "kelompok kerja untuk promosi perempuan"
4. Partisipasi pekerja paruh waktu dan penuh waktu dalam mengikuti pelatihan lanjutan dan pelatihan kejuruan dianggap sebagai jam kerja. Apabila tindakan kualifikasi di luar jam kerja kontrak maka hal ini akan dilakukan saat senggang
5. Untuk pekerja paruh waktu dengan jam kerja yang lebih singkat karena perlu mengasuh anak atau keluarga yang butuh perhatian, tawaran pelatihan lanjutan dan pelatihan kejuruan akan diatur dalam hal waktu dan organisasi
6. Tawaran pelatihan lanjutan dan pelatihan kejuruan harus diteliti dalam hal tawaran mengasuh anak selama hal ini diperlukan untuk peserta perempuan dan laki-laki
5. Dalam kursus-kursus untuk penyelia dan pengrajin master perempuan dan laki-laki, topik khusus "Perempuan di sektor teknis industri" harus dilaksanakan

[...]

### XI. Promosi manajer

Untuk meningkatkan proporsi perempuan dalam jabatan penting dan bertanggung jawab di perusahaan, tindakan berikut ini akan dilaksanakan:

1. Posisi manajemen yang lowong akan diiklankan secara terbuka dan dengan persyaratan yang netral gender
2. Aplikasi internal dari perempuan yang memenuhi syarat akan diperlakukan secara khusus
3. Dalam merencanakan suatu jabatan dan karir, perusahaan akan mengadakan pembahasan tentang hal secara internal
4. Posisi manajemen yang lowong akan dikaji terkait kemungkinan untuk mengubahnya menjadi dua pekerjaan paruh waktu dan pengangkatan dua orang pekerja sesuai konten pekerjaan organisasi
5. Untuk mengembangkan para manajer dalam perusahaan, jabatan wakil akan diangkat dengan cara yang memungkinkan laki-laki dan perempuan yang memenuhi syarat dipromosikan melalui "pelatihan magang"

6. Program pendidikan lanjutan dalam hal perencanaan karir sesuai kebutuhan khusus perusahaan akan dikembangkan untuk para manajer perempuan di masa mendatang
7. Kursus teratur tentang manajemen akan ditawarkan kepada manajer perempuan dan wakilnya di mana mereka harus berpartisipasi dua kali setahun.
8. Aplikasi wakil perempuan untuk jabatan manajemen yang lowong harus dipertimbangkan secara khusus.

[...]

#### **XIV. Cakupan kesepakatan perusahaan**

Kesepakatan perusahaan berlaku untuk semua cabang perusahaan dari Wilhelm Weber Ltd. di Republik Federal Jerman.

#### **XV. Masa berlakunya kesepakatan**

Kesepakatan perusahaan ini mulai berlaku tanggal 1 Januari 1994 dan berakhir tanggal 1 Juli 2001. Kesepakatan ini dapat diperpanjang bersama oleh pihak manajemen dan dewan kerja terkait.

Wilhelm Weber Gmbh

Dewan Kerja Umum Wilhelm Weber Gmbh

### **Kesepakatan kerja bersama 2. Industri Keramik – Kesepakatan di tingkat industry**

#### **Industri keramik – “Deklarasi Prinsip Bersama”**

#### **Peluang yang adil untuk perempuan dan laki-laki di industri keramik**

Antara

**Federasi Pengusaha Industri Keramik, Frankfurt/Main**

Di satu sisi  
dengan

**Serikat Pekerja Industri Kimia, Kertas dan Keramik**

di sisi lain

Deklarasi Prinsip Bersama tentang Peluang yang Adil untuk Laki-laki dan Perempuan di Industri Keramik merundingkan hal berikut:

Federasi Pengusaha Industri Keramik Frankfurt/Main dan Serikat Pekerja Industri Kimia, Kertas dan Keramik telah membahas peluang yang adil bagi laki-laki dan perempuan di industri keramik melalui serangkaian pembicaraan. Mereka memiliki pandangan yang sama bahwa jaminan peluang yang adil perlu diberi perhatian khusus. Dengan mempertimbangkan bahwa situasi awal di mana beberapa tindakan perusahaan untuk mewujudkan peluang yang adil bagi laki-laki dan perempuan selama masa kerja telah dilakukan, maka pendapat prinsip berikut ini telah diberikan:

#### **1. Sistem perencanaan staf dan administrasi pegawai**

Setiap perencanaan staf dan administrasi pegawai harus memberi perhatian khusus pada prinsip kesetaraan bagi laki-laki dan perempuan. Dengan mempertimbangkan kemampuan individu, peluang yang adil harus diberikan kepada setiap pekerja sesuai sarana perusahaan dalam mengangkat jabatan profesional dan manajemen serta dalam prosedur seleksi dan promosi staf dan dalam perumusan yang netral gender dari iklan lowongan kerja secara eksternal maupun internal.

#### **2. Pelatihan kejuruan**

Pada prinsipnya, magang dibuka untuk laki-laki dan perempuan dengan cara yang sama. Oleh karena itu, perusahaan dan lembaga pelatihan harus dipersiapkan untuk merekrut laki-laki dan perempuan secara adil.

### 3. Pendidikan lanjutan

Pendidikan lanjutan merupakan elemen penting dari budaya korporat dan penyusunan konsep perencanaan (pegawai). Pendidikan lanjutan yang diadakan secara internal atau yang dimasukkan secara internal sesuai kebutuhan operasional, kecocokannya dalam hal kualifikasi dan kepentingan individu dari pekerja dan bebas dari masalah gender. Demikian pula, selama pengusaha mempromosikan pendidikan lanjutan (misalnya saat lepas tugas), hal ini dilakukan tanpa memandang gender seseorang.

### 4. Perancangan pekerjaan

Kondisi kerja mendukung peluang pekerja perempuan dan laki-laki dalam mengembangkan kinerja dan keterampilan mereka di tempat kerja. Kondisi kerja yang lebih baik membantu pekerja laki-laki dan perempuan. Kondisi kerja teknis atau kondisi kerja yang lain harus mempertimbangkan fitur psikologis gender serta hasil temuan ilmiah di bidang ergonomi.

### 5. pengaturan waktu kerja yang fleksibel

Pengaturan waktu kerja yang fleksibel dapat disesuaikan dengan kepentingan pekerja perempuan dan laki-laki serta kebutuhan operasional. Semua fleksibilitas perlu dipertimbangkan, khususnya, pekerjaan paruh waktu, waktu fleksibel dan pemisahan jam kerja pribadi dari jam kerja perusahaan.

### 6. Pekerjaan dan keluarga

Kompatibilitas antara pekerjaan dan tugas keluarga dapat dipermudah melalui serangkaian kegiatan. Di samping pengelolaan jam kerja yang fleksibel, hal ini mencakup upaya untuk kembali bekerja setelah terganggu urusan keluarga. Dalam hal ini, komunikasi dengan pihak perusahaan perlu dijaga, terutama karena perusahaan ini ingin memelihara kualifikasi profesi selama cuti orangtua. Dalam hal ini, pekerjaan sementara dan pekerjaan pengganti di perusahaan selama masa interupsi ini sangat berguna bila ia kembali bekerja.

### 7. Pelaksanaan di perusahaan

Pihak-pihak yang terlibat dalam perundingan bersama berasumsi bahwa dewan pekerja dan dewan direksi menganggap deklarasi prinsip ini terkait dengan semua kegiatan.

### 8. Diskusi lanjutan

Topik peluang yang adil bagi laki-laki dan perempuan akan terus memainkan peran penting di masa mendatang. AKI (Federasi Pengusaha Industri Keramik) dan Serikat Pekerja Industri Kimia, Kertas dan Keramik adalah kontak permanen untuk masalah ini. Oleh karena itu, kita perlu memantau proposal ini setelah jangka waktu yang wajar dan memperbaharui deklarasi prinsip ini sesuai hasil temuan baru.

Frankfurt/Main, 24 Maret 1994

Federasi Pengusaha Industri Keramik Frankfurt/Main  
Serikat Pekerja Industri Kimia, Kertas dan Keramik, Kantor Pusat, Hanover

## Kesepakatan kerja bersama 3. Industri pertambangan – Kesepakatan di tingkat industri nasional

### Kesepakatan antara Serikat Pekerja Tambang Nasional dengan Kamar Dagang Pertambangan Afrika Selatan

#### Tujuan

Tujuan dari kesepakatan ini adalah untuk menyediakan panduan di tingkat industri:

1. Untuk mengurangi dampak HIV dalam industri pertambangan
2. untuk mencegah penyebaran infeksi HIV
3. untuk mengelola infeksi HIV dalam hubungan antara pengusaha dengan pekerja.

## Kebijakan

### 1. Prinsip Umum

Dengan mengakui bahwa ada beberapa situasi unik yang terkait dengan infeksi HIV, prinsip mendasar yang akan diterapkan adalah bahwa infeksi HIV dan AIDS harus ditangani dengan cara yang sama seperti kondisi serius yang lain.

### 2. Hak pekerja individu

- 2.1. Hak-hak pekerja yang positif HIV: pekerja yang positif HIV akan dilindungi dari diskriminasi, viktimisasi atau pelecehan.
- 2.2. Tes: Tidak ada pekerja yang diwajibkan menjalani tes HIV atas dasar permintaan, atau atas inisiatif manajemen atau organisasi pekerja, kecuali tes HIV yang dimaksudkan untuk jabatan tertentu atas alasan medis.
- 2.3. Kesempatan kerja dan pemutusan hubungan kerja: Tidak ada pekerja yang harus menerima konsekuensi yang merugikan, baik atau akibat pemecatan atau penolakan atau kesempatan kerja lain yang ada, hanya atas alasan infeksi HIV.
- 2.4. Konseling: Bantuan yang wajar dan jasa konseling akan disediakan untuk para pekerja.
- 2.5. Tunjangan: Pekerja yang secara klinis sakit atau secara medis tidak fit bekerja akan menerima tunjangan dalam hal kondisi kerja terkait sesuai apa yang telah dinegosiasikan dari waktu ke waktu antar para pihak terkait.

[...]

### 5. Program kesadaran masyarakat dan program pendidikan

- 5.1. Bila tidak ada vaksin atau obat, informasi dan pendidikan adalah komponen penting dari program pencegahan AIDS karena penyebaran penyakit ini dapat dibatasi melalui perilaku yang bertanggung jawab dan memiliki pengetahuan terkait.
- 5.2. Program kesadaran dan pendidikan akan diadakan untuk memberi informasi kepada pekerja tentang AIDS dan HIV sehingga mereka dapat melindungi diri mereka dan orang lain dari infeksi HIV.
- 5.3. Partisipasi pekerja dan perwakilan mereka adalah hal yang penting dalam program kesadaran, pendidikan dan konseling untuk mencegah penyebaran AIDS dan dalam membantu pekerja yang positif HIV.
- 5.4. Pengusaha akan berkonsultasi dengan pekerja dan perwakilan mereka tentang program sekarang dan di masa mendatang serta pelaksanaannya, di tingkat lokasi pertambangan.

### 6. Perubahan gaya hidup

- 6.1. Diakui bahwa masing-masing individu berperan dalam mencegah penyebaran HIV melalui perilaku yang bertanggung jawab dan berpengetahuan dan para pihak juga mengakui bahwa situasi sosio ekonomi dapat mempengaruhi pola penyebaran penyakit di lingkungan masyarakat.
- 6.2. Para pihak sepakat untuk mempertimbangkan di tingkat lokasi pertambangan lingkungan sosio ekonomi dan gaya hidup yang terkait dengan upaya pencegahan infeksi HIV secara efektif.

### 7. Pekerja medis

- 7.1. Kebijakan ini mengakui panduan profesional dan etis untuk pekerja medis sebagaimana yang ditetapkan oleh badan hukum terkait.

## Latihan 38. Kajian tentang kesepakatan bersama terkait promosi kesetaraan



### Selebaran 2. Jawaban kasus<sup>91</sup>

| Kemungkinan persoalan kesetaraan yang perlu dirundingkan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Non-diskriminasi dan wibawa di tempat kerja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kegiatan serikat pekerja</li> <li>• Diskriminasi</li> <li>• Pelecehan (seksual)</li> <li>• Kekerasan di tempat kerja</li> <li>• Peluang yang adil dalam rekrutmen dan promosi</li> <li>• Akses yang adil ke program pendidikan dan pelatihan</li> <li>• Tindakan afirmatif untuk memberi suara kepada semua kelompok pekerja di semua tingkatan perusahaan</li> </ul> <p><b>Upah dan tunjangan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Upah yang adil</li> <li>• Klasifikasi kerja</li> <li>• Pensiun</li> <li>• Tunjangan transportasi dan perumahan</li> <li>• Tunjangan medis</li> <li>• Hak lembur</li> <li>• Sistem bonus</li> <li>• Tunjangan untuk tanggungan</li> </ul> <p><b>Perlindungan persalinan dan tanggung jawab keluarga</b></p> <p><i>Persalinan</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Non-diskriminasi terhadap perempuan hamil dan menyusui</li> <li>• Cuti persalinan dan tunjangan tunai</li> <li>• Keamanan kerja</li> <li>• Layanan kesehatan reproduktif dan cuti untuk pemeriksaan pra persalinan</li> <li>• Adopsi</li> </ul> <p><i>Tanggung jawab keluarga</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuti paternitas/orangtua/keluarga</li> <li>• Fasilitas perawatan anak</li> <li>• Layanan untuk kaum tua atau penyandang disabilitas</li> <li>• Perlindungan terhadap diskriminasi atau viktimisasi</li> </ul> | <p><b>Jam kerja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jam kerja normal dan lembur</li> <li>• Pekerjaan di malam hari</li> <li>• Pekerjaan paruh waktu dan pembagian pekerjaan</li> <li>• Jam kerja fleksibel</li> <li>• Kebutuhan ibu hamil dan menyusui</li> <li>• Cuti untuk melaksanakan tanggung jawab keluarga</li> </ul> <p><b>Cuti</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuti tahunan berupah</li> <li>• Cuti pengasuh atau dukacita</li> <li>• Cuti persalinan/paternitas/orangtua</li> <li>• Cuti medis atau sakit</li> <li>• Cuti pendidikan atau pelatihan berupah</li> <li>• Cuti pribadi yang lain (untuk menikah, dan lain-lain.)</li> </ul> <p><b>Kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bahaya kesehatan dan lingkungan</li> <li>• Ergonomi</li> <li>• Komite kesehatan dan keselamatan dan perwakilan keselamatan</li> <li>• Alat pelindung pribadi</li> <li>• Fasilitas dan layanan kesejahteraan</li> <li>• Kebutuhan pekerja penyandang disabilitas</li> <li>• Akomodasi yang wajar</li> <li>• Kesehatan reproduksi</li> <li>• Informasi tentang HIV dan AIDS</li> <li>• Dampak teknologi baru</li> </ul> <p><b>Mempertahankan hak-hak pekerja non-permanen dan pekerja rentan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kategori—pekerja harian, sementara, tugas, musiman, kontrak, paruh waktu, desa, pekerja rumahan, PRT, pekerja pendatang, penduduk asli dan suku</li> <li>• Menghindari status non-permanen untuk pekerjaan yang sifatnya permanen</li> </ul> |

<sup>91</sup> ILO: *Promoting gender equality: A resource kit for trade unions, Booklet 3: The issues and guidelines for gender equality bargaining* (Geneva, 2002), pp. 9-11; ILO: *gender equality: A guide to collective bargaining, Booklet 1: gender equality bargaining: An overview* (Geneva, 1998), pp. 5-7.

- Memperluas kondisi kerja yang adil untuk pekerja non-permanen
- Menghapus perburuhan anak

### Representasi dan suara

Memastikan bahwa semua kelompok pekerja (misalnya perempuan, pekerja penyandang disabilitas dan pekerja pendatang) terwakilkan secara memadai oleh perwakilan mereka sendiri ...

Di tempat kerja:

- Menegosiasikan jadwal
- Komite kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja
- Penanganan keluhan
- Komite kerja dan penjaga toko
- Dewan perusahaan
- Pelatihan dan pelatihan ulang
- Representasi di semua level perusahaan

Di serikat pekerja:

- Perwakilan di semua level: lokal, regional, nasional, kongres
- Komite dan departemen perempuan
- Komite pendidikan dan pelatihan
- Organisasi serikat pekerja
- Komite/jadwal negosiasi
- Komite kesehatan, keselamatan dan lingkungan
- Membangun solidaritas.

## 5.3 Konsultasi kelompok pribadi dan etnis minoritas

### Latihan 39. Perlindungan mata pencaharian tradisional bagi penduduk pribumi: Studi kasus

#### Instruksi untuk pelatih



**Tujuan** – Untuk menganalisa bagaimana Konvensi No. 111 diterapkan pada pekerjaan independen, termasuk mata pencaharian tradisional bagi penduduk pribumi atau kelompok etnis, dan menyorot pentingnya konsultasi dan partisipasi kelompok-kelompok ini dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi hak-hak atau kepentingan mereka.



**Kelompok sasaran** – Peserta yang memiliki pemahaman lama tentang non-diskriminasi.



**Waktu** – 20-30 menit



**Pengaturan kursi** – Kelompok kecil duduk di meja bundar atau pengaturan lain yang memungkinkan peserta bekerja dalam kelompok-kelompok yang beranggotakan 3-6 orang.



**Materi pelatihan** – Satu lembar *flipchart paper* dan satu spidol untuk masing-masing kelompok



#### Langkah:

- Beritahukan tujuan latihan kepada peserta dan bagilah peserta menjadi beberapa kelompok yang terdiri dari 3-6 orang. Distribusikan **Selebaran 1**, berikan satu kasus untuk masing-masing kelompok dan mintalah mereka membahas kasus tersebut, mempersiapkan presentasi serta memilih seorang pembicara untuk mempresentasikan dalam pleno selama maksimal 3 menit.
- Kumpulkan dalam pleno bila kelompok-kelompok tersebut sudah siap. Mintalah masing-masing kelompok memberikan presentasi singkat dan membahas kasus tersebut. Fasilitasi diskusi umum tentang persoalan ini dengan meminta peserta memberikan pandangan mereka. Berikan beberapa butir rangkuman menggunakan **Jawaban kasus (Selebaran 2)**, bila perlu.
- Akhiri diskusi dengan memberikan pernyataan berikut:
  - Konvensi ILO no.111 diterapkan untuk pekerjaan independen, termasuk mata pencaharian tradisional bagi penduduk pribumi atau kelompok etnis.
  - Penduduk pribumi dan kelompok etnis perlu berpartisipasi dalam pengambilan keputusan tentang persoalan-persoalan yang mempengaruhi hak-hak dan kepentingan mereka. Dalam hal ini, mekanisme konsultasi yang tepat dan efektif perlu dibuat.

### Latihan 39. Perlindungan mata pencaharian tradisional bagi penduduk pribumi: Studi kasus



#### Selebaran 1

#### Kasus A. Transmigrasi dan diskriminasi di Indonesia<sup>92</sup>

Indonesia memiliki sejarah panjang program-program transmigrasi. Bahkan, gagasan merelokasi penduduk di wilayah Indonesia yang padat ke wilayah yang lebih jarang sudah dikemukakan pertama kalinya pada abad ke 19.

Selama tahun 1980an dan 1990an, beribu-ribu orang Jawa (terutama migran Madura) berperan serta dalam program transmigrasi Pemerintah dari Jawa ke Kalimantan. Orang-orang Madura ini diberi kesempatan kerja dan tanah yang secara tradisional dimiliki atau digunakan oleh populasi asli setempat (terutama suku Dayak dan Kubu Rimba) untuk pertanian. Lahan yang sangat luas juga diberikan para transmigran untuk dibuka menjadi perkebunan kelapa sawit. Hal ini menimbulkan efek menyisihkan penduduk dan kelompok asli setempat. Pada tahun 1984 penduduk Kubu Rimba meminta, dan Gubernur Provinsi Jambi setuju untuk memberikan, suatu lahan di dekat Bukit Duabelas sebagai wilayah konservasi/cagar alam, tetapi tidak belum ada tindakan apapun yang telah diambil (sesudah 15 tahun lebih). Selain itu, masyarakat Dayak di Kalimantan Timur belum diberi kompensasi atas lahan yang didapat sebagai bagian dari proyek-proyek transmigrasi.

Pekerjaan-pekerjaan dalam industri-industri baru yang berkembang sebagai akibat program transmigrasi (seperti misalnya pengelolaan hutan dan pertambangan) juga diperuntukkan bagi orang-orang Madura. Hal ini menggusarkan banyak orang Dayak. Banyak orang Dayak menyaksikan perusahaan-perusahaan besar di Kalimantan juga lebih suka memberikan mayoritas pekerjaan kepada orang-orang dari luar provinsi. Para pengusaha mengatakan bahwa ini disebabkan karena kekurangan keterampilan yang signifikan di dalam Kalimantan. Perasaan marah terhadap perusahaan-perusahaan nasional dan multinasional dan orang-orang Madura mulai muncul ke permukaan. Selain perbedaan budaya dan etnis, orang Madura dan Dayak juga memiliki perbedaan agama. Orang-orang Madura kebanyakan adalah muslim, sementara orang Dayak adalah pemeluk Kristen. Derasnya arus orang Madura yang masuk telah mengubah tatanan demografi Kalimantan secara signifikan. Pada tahun 2000, diperkirakan sekitar seperlima populasi Kalimantan adalah transmigran.

#### Pertanyaan

1. Berdasarkan informasi di atas, apakah terjadi diskriminasi terhadap orang-orang Dayak dan Kubu Rimba sebagai akibat dari kebijakan transmigrasi? Sebutkan setiap bentuk diskriminasi.
2. Apakah menurut Anda efek transmigrasi dapat menimbulkan masalah sosial dan/atau ekonomi yang lebih luas?
3. Kebijakan apakah (bila ada) yang seharusnya diintroduksi oleh Pemerintah untuk mencegah diskriminasi terhadap penduduk asli setempat di mana ada program transmigrasi?

---

<sup>92</sup> Evaluation conducted in 1994 by the Operations Evaluation Department of the World Bank

## Kasus B. Perlindungan mata pencaharian tradisional bagi warga Ainu di Jepang: Diskusi Kasus<sup>93</sup>

Pada tahun 1971, pemerintah Jepang mengumumkan rencana untuk membangun sebuah taman industri raksasa dan sebuah dam besar di atas Sungai Saru untuk memasok air dan listrik. Dam ini akan dibangun di Nibutani, yaitu tanah suci bagi masyarakat Ainu. Walaupun taman industri ini tidak pernah terwujud, namun pembangunan di atas tanah Ainu berlanjut, dan dam tersebut selesai dibangun tahun 1997. Pemerintah tidak berkonsultasi dengan masyarakat Ainu sebelum atau selama proses pembangunan, dan tidak mengadakan analisa dampak lingkungan atau penelitian kultural.

Namun, Kayano Shigeru dan seorang aktivis Ainu, menolak rencana pemerintah tersebut dan beberapa tetangga mereka menolak menjual tanah mereka kepada pemerintah. Mereka pun mengajukan gugatan ke pengadilan negeri Sapporo terhadap pemerintah Jepang atas pelanggaran hak-hak adat mereka. Dalam keputusan pentingnya tahun 1997, pengadilan mengakui hak-hak adat Ainu dan menyatakan pengambilan tanah tersebut tidak sah. Namun, pada saat keputusan ini diambil, dam sudah selesai dibangun dan waduk sudah terisi, menenggelamkan situs-situs suci masyarakat Ainu. Dam kedua kini sedang diusulkan.

Pembangunan dam ini menimbulkan berbagai masalah bagi masyarakat Ainu. Pertama, pembangunan ini menimbulkan konflik sosial politik yang besar di antara masyarakat Ainu setempat, terutama mereka yang menjual tanah dan mereka yang menolak menjual tanah mereka. Banyak masyarakat Ainu sepakat menjual tanah mereka kepada pemerintah karena kemiskinan dan mereka sudah tidak dapat bekerja sebagai petani. Ikan sudah tidak ada lagi di Sungai Saru akibat perubahan suhu air; lokasi-lokasi di mana Ainu dulu mengumpulkan tanaman liar sudah sirna; dan situs-situs suci yang pernah menjadi ajang upacara Ainu di Nibutani kini sudah tenggelam.

Namun kasus Nibutani yang terjadi tahun 1997 ini menjadi terobosan besar dalam upaya untuk mengakui identitas etnis Ainu. Walaupun penggugat Ainu gagal menghentikan pembangunan dam, namun **pengadilan memutuskan bahwa masyarakat Ainu adalah masyarakat adat sebagaimana ditetapkan dalam protokol Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB)**. Pengadilan juga mengkritik Pemerintah Prefektur Hokkaido atas pengelolaan properti Ainu yang lain. Pada tanggal 29 Maret 1997, satu hari setelah keputusan diumumkan, Perdana Menteri Hashimoto Ryutaro menyebut Ainu sebagai masyarakat adat untuk yang pertama kalinya. Satu dekade sebelumnya, melalui laporan PBB, pemerintah Jepang hanya menganggap Ainu sebagai kelompok minoritas, dan tidak dianggap secara resmi sebagai masyarakat asli Jepang. Pada tanggal 6 Juni 2008, "Resolusi yang menggolongkan Ainu sebagai penduduk pribumi" diterapkan dengan suara bulat dalam sesi pleno di kedua Parlemen Jepang.

Pertanyaan untuk diskusi:

1. Apakah pengambilan tanah Ainu oleh pemerintah merupakan diskriminasi terhadap masyarakat Ainu?
2. Jika kasus serupa yang mengancam mata pencaharian tradisional dan daerah-daerah kelompok etnis terjadi di negara Anda, bagaimana kelompok etnis ini melindungi hak-hak

---

<sup>93</sup> R. Rice: *Ainu submergence and emergence: Human rights discourse and the expression of ethnicity in modern Japan* (2006).

mereka? UU apa yang melindungi kelompok minoritas etnis terhadap akuisisi tanah dan matapencaharian tradisional mereka di negara Anda?

3. Apabila proyek pembangunan pemerintah membutuhkan akuisisi tanah, langkah-langkah penting apa yang perlu diambil agar proses akuisisi lahan tersebut berlangsung adil dan transparan?

### Latihan 39. Perlindungan mata pencaharian tradisional bagi penduduk pribumi: Studi kasus



#### Selebaran 3. Jawaban kasus

Transmigrasi biasanya diusulkan oleh pemerintah sebagai solusi untuk masalah-masalah yang berkaitan dengan kelebihan penduduk dan kemiskinan, dan dirancang untuk membawa manfaat bagi orang-orang yang bermigrasi ke daerah baru dan wilayah yang menerima mereka. Keuntungan yang diberikan bagi pendatang yang pindah ke daerah baru dalam program transmigrasi antara lain adalah akses ke lahan dan peluang kerja. Untuk daerah penerima dan penduduknya, potensi keuntungan bagi mereka antara lain adalah kapasitas industri yang lebih besar bagi daerah tersebut, sehingga dapat meningkatkan perkembangan dan pertumbuhan ekonomi sosial mereka. Namun, berbagai contoh program transmigrasi dari seluruh dunia menunjukkan bahwa transmigrasi tidak selalu merupakan ‘solusi’ yang sederhana untuk mengatasi masalah kemiskinan dan kelebihan penduduk. Walaupun transmigrasi dapat menciptakan banyak peluang bagi masyarakat, namun transmigrasi perlu direncanakan dan dilaksanakan secara seksama agar dapat mengurangi ketegangan yang sering muncul antara penduduk pribumi dengan warga pendatang.

Kasus pertama tentang masyarakat Dayak dengan warga Madura di Indonesia menggambarkan dampak diskriminatif yang tidak diinginkan yang mungkin dimiliki program transmigrasi berskala besar ke daerah penduduk asli. Diskriminasi terhadap masyarakat Dayak menunjukkan adanya diskriminasi di bidang pekerjaan (keterbatasan akses ke pekerjaan di industri baru) dan diskriminasi jabatan (perampasan sarana mata pencaharian tradisional melalui alokasi lahan pertanian penduduk asli untuk para transmigran, tanpa memberikan ganti rugi yang memadai). Sebagian transmigran juga bekerja dengan kondisi kerja yang berat dan sulit. Kasus kedua tentang masyarakat Ainu di Jepang membahas tentang perlunya melindungi pekerjaan dan hak adat etnis minoritas untuk mempertahankan mata pencaharian tradisional mereka. Menghapus mata pencaharian tradisional kelompok etnis adalah bentuk diskriminasi pekerjaan secara langsung.

**Konvensi ILO no. 169 tahun 1989 tentang Masyarakat Adat** menyediakan panduan penting tentang tindakan kebijakan yang perlu diambil pemerintah dalam mencegah diskriminasi terhadap penduduk asli, misalnya saat merencanakan dan melaksanakan program-program transmigrasi.

Konvensi ILO no. 111 mencakup mereka yang bekerja sesuai hubungan kerja dan mereka yang bekerja sendiri atau terlibat dalam pekerjaan mandiri, termasuk pekerjaan di desa. Semua laki-laki dan perempuan yang bekerja secara mandiri perlu memiliki akses yang adil dalam memperoleh kredit, fasilitas pasar dan bantuan. Terkait hak-hak penduduk pribumi atas mata pencaharian tradisional mereka, publikasi terbaru ILO mengartikulasikan persoalan ini sebagai berikut:

“Kesetaraan akses ke pekerjaan tertentu berarti tidak ada orang yang dikecualikan dari pekerjaan sesuai pilihan mereka atas dasar yang diskriminatif. Apabila penduduk pribumi melakukan pekerjaan tradisional, maka mereka harus diberi akses ke kredit, fasilitas pasar, ekstensi pertanian dan fasilitas latihan keterampilan dengan landasan yang adil seperti

penduduk lainnya. Dalam semua kasus ini, kebijakan negara perlu difokuskan pada kesempatan adil dalam menyediakan keterampilan, aset dan sumber daya secara adil.”<sup>94</sup>

Beberapa prinsip penting yang ditetapkan Konvensi ILO no. 169 antara lain adalah memperkuat pekerjaan tradisional penduduk pribumi dengan mengamankan akses mereka ke lahan dan sumber daya, mempromosikan partisipasi mereka secara sukarela dalam program pelatihan kejuruan agar dapat mendukung akses mereka ke pekerjaan baru, serta mengambil tindakan untuk mencegah diskriminasi dalam partisipasi penduduk pribumi ke pekerjaan dan promosi dan perkembangan mereka di dunia pekerjaan (Pasal 20-23).

Penetapan mekanisme yang tepat dan efektif untuk konsultasi dengan masyarakat pribumi dan suku terkait masalah yang berhubungan dengan mereka adalah landasan dari Konvensi ILO tentang Masyarakat Adat tahun 1989 (No. 169). Penetapan proses konsultasi adalah sarana penting untuk memastikan partisipasi efektif penduduk pribumi dalam pengambilan keputusan.<sup>95</sup> Konvensi ILO no. 169 menyatakan:

Pasal 6(1). Dalam menerapkan ketentuan dalam Konvensi ini, pemerintah harus:

- (a) Berkonsultasi dengan masyarakat terkait, melalui prosedur yang tepat terutama melalui lembaga perwakilan mereka, saat pertimbangan diberikan kepada pihak legislatif atau administratif yang mungkin mempengaruhi mereka secara langsung;
- (b) Menetapkan sarana di mana mereka dapat berpartisipasi secara bebas, minimal hingga ke tahap yang sama seperti sektor-sektor lain dalam masyarakat, di semua tingkatan pengambilan keputusan di lembaga elektif dan administratif serta lembaga-lembaga lain yang bertanggung jawab atas kebijakan dan program yang terkait dengan mereka;
- (c) Menetapkan sarana untuk mengembangkan secara optimal lembaga dan inisiatif mereka sendiri, dan dalam kasus-kasus tertentu, menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan ini.

Pasal 7(1). Masyarakat terkait harus memiliki hak untuk memutuskan prioritas mereka sendiri untuk proses pembangunan yang mempengaruhi kehidupan, keyakinan, lembaga dan kesejahteraan dan tanah yang mereka tempati atau gunakan dan mengendalikan, hingga ke tingkat yang diperbolehkan, pengembangan perekonomian, sosial dan budaya mereka sendiri. Di samping itu, mereka harus berpartisipasi dalam merumuskan, melaksanakan dan mengevaluasi rencana dan program untuk pembangunan nasional dan yang mungkin mempengaruhi mereka secara langsung.

 Lihat Kotak 50 Praktik terbaik – Konsultasi penduduk asli – Norwegia dalam Bab 3 *Kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja di Asia Timur dan Tenggara* untuk referensi lebih lanjut.

<sup>94</sup> ILO: *Eliminating discrimination against indigenous and tribal peoples in employment and occupation: A guide to ILO Convention no. 111* (Geneva, 2007).

<sup>95</sup> ILO: “General observation concerning ILO convention no. 169” in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Konferensi Perburuhan Internasional, Sidang ke 97, Geneva, 2009.

## 6. Latihan perencanaan tindakan

### Latihan 40. Perencanaan tindakan untuk mempromosikan kesetaraan di tempat kerja

#### Instruksi untuk pelatih



**Tujuan** – Untuk membantu peserta mempraktikkan apa yang telah mereka pelajari selama pelatihan dan merencanakan tindakan-tindakan nyata.



**Waktu** – 20-40 menit



**Pengaturan kursi** – Kelompok kecil duduk di meja bundar sehingga peserta dapat bekerja dalam kelompok-kelompok yang beranggotakan 3-6 orang.



**Materi pelatihan** – Satu lembar kertas *flipchart* dan satu spidol untuk setiap kelompok.



#### Langkah

- Bagilah peserta ke dalam beberapa kelompok berdasarkan lokasi atau organisasi. Mintalah masing-masing kelompok mengembangkan **rencana aksi untuk mempromosikan kesetaraan dalam hal pekerjaan dan jabatan**. Rencana aksi harus mencakup elemen-elemen berikut:
  - Keterangan masalah yang akan diselesaikan;
  - Identifikasi tujuan dan sarana tindakan untuk diperbaiki (undang-undang, kemitraan, dan lain-lain.);
  - Peran pemangku kepentingan dan tindakan yang akan diambil masing-masing pihak;
  - Input dan sumber daya.
- Bimbinglah kelompok-kelompok ini dengan meminta mereka merumuskan tujuan dan tindakan yang SMART:
  - S – Spesifik
  - M – Measurable (Terukur)
  - A – Achievable (Dapat dicapai)
  - R – Relevan
  - T – Tepat waktu dan terikat waktu
- Setelah kelompok menyelesaikan tugas mereka, akhiri latihan dengan meminta masing-masing kelompok memberikan presentasi singkat tentang rencana aksi mereka berikut ini dalam pleno:
  - Pilihan 1. Buatlah “*gallery walk*”: Mintalah semua kelompok memasang *flipchart* mereka di dinding dan tugaskan satu atau dua anggota untuk berdiri di samping *chart* mereka

dan menjelaskannya kepada orang lain. Mintalah peserta berjalan di sekitarnya, melihat dan membahas strategi pekerjaan inklusif dalam beberapa kelompok kecil.

- Pilihan 2. Buatlah pelaporan pleno dalam bentuk kompetisi: Mintalah peserta memilih presentasi dengan strategi pekerjaan terbaik. Identifikasi kelompok pemenang setelah dilakukan penghitungan cepat dan sampaikan kepada mereka.
- Akhiri latihan dengan memberikan masing-masing peserta satu salinan tindakan untuk lokasi atau organisasi mereka dan simpan satu salinan untuk ditindaklanjuti.

## Latihan 41. Mengembangkan dan melaksanakan strategi inklusif di tempat kerja

### Instruksi untuk pelatih



**Tujuan** – Untuk merancang beberapa strategi praktis untuk mengurangi diskriminasi terhadap penyandang disabilitas dan kondisi kesehatan tertentu di tempat kerja.



**Waktu** – 20-40 menit



**Pengaturan kursi** – Kelompok kecil duduk di meja bundar atau pengaturan lain yang memungkinkan peserta bekerja dalam kelompok-kelompok yang beranggotakan 3-6 orang.



**Materi dan persiapan pelatihan** – Fotokopi **selebaran** dan persiapkan kertas *flipchart* dan spidol untuk setiap kelompok.



### Langkah:

- Beritahukan tujuan latihan kepada peserta. Pisahkan peserta ke dalam beberapa kelompok, bila mungkin berdasarkan tempat kerja atau lokasi atau jenis perusahaan atau industri yang sama.
- Distribusikan **Selebaran** berikut Ringkasan panduan untuk mengembangkan strategi inklusif di tempat kerja kepada para peserta. Mintalah kelompok-kelompok tersebut mengkaji Ringkasan panduan tersebut serta mengembangkan satu strategi inklusif untuk tempat kerja (atau lokasi, perusahaan atau industri mereka).
- Bimbinglah kelompok-kelompok tersebut dengan meminta mereka merumuskan tujuan dan tindakan yang SMART:
  - S – Spesifik
  - M – Measurable (Terukur)
  - A – Achievable (Dapat dicapai)
  - R – Relevan
  - T – Tepat waktu dan terikat waktu
- Setelah menyelesaikan tugas mereka, akhiri latihan dengan meminta masing-masing kelompok mempresentasikan secara singkat strategi inklusif di tempat kerja mereka dalam pleno. Mintalah kelompok-kelompok lain memberikan komentar.
  - Pilihan 1. Buatlah “*gallery walk*”: Mintalah semua kelompok memasang *flipchart* mereka di dinding dan tugaskan satu atau dua anggota untuk berdiri di samping *chart* mereka dan menjelaskannya kepada orang lain. Mintalah peserta berjalan di sekitarnya, melihat dan membahas strategi pekerjaan inklusif dalam beberapa kelompok kecil.
  - Pilihan 2. Buatlah pelaporan pleno dalam bentuk kompetisi: Mintalah peserta memilih presentasi dengan strategi pekerjaan terbaik. Identifikasi kelompok pemenang setelah dilakukan penghitungan cepat dan sampaikan kepada mereka.

- Akhiri latihan dengan memberikan masing-masing peserta satu salinan strategi mereka sendiri dan simpan satu salinan untuk ditindaklanjuti.

 Lihat *Checklist 8: Panduan untuk mengembangkan strategi pekerjaan inklusif bagi penyandang disabilitas* pada Bab 4 *Panduan tentang kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja di Asia Timur dan Tenggara* untuk mempromosikan tempat kerja yang inklusif bagi penyandang disabilitas sebagai referensi selanjutnya.

## Latihan 41. Mengembangkan dan melaksanakan strategi inklusif di tempat kerja



### Selebaran

### Ringkasan panduan untuk mengembangkan strategi inklusif di tempat kerja<sup>96</sup>

Strategi inklusif di tempat kerja adalah sarana untuk memahami hambatan apa yang mungkin ada dalam lingkungan kerja fisik, sosial dan budaya bagi penyandang disabilitas atau yang memiliki kondisi kesehatan tertentu dan apa cara terbaik untuk menghapus hambatan ini guna menciptakan tempat kerja yang inklusif.

Langkah utama untuk mengembangkan strategi inklusif di tempat kerja antara lain adalah:

- Menilai situasi yang ada
- Menentukan kebutuhan akan strategi inklusif di tempat kerja
- Berkonsultasi dengan pekerja, penyelia, manajer dan penyandang disabilitas atau mereka yang dengan kondisi kesehatan tertentu lalu menyusun rancangan strategi
- Memberi informasi dan pelatihan kepada penyelia dan pekerja di dalam maupun di luar perusahaan / organisasi
- Mengadaptasi tempat kerja: Akomodasi yang wajar, desain universal dan langkah pencegahan yang standar
- Mempromosikan strategi di dalam dan di luar perusahaan atau unit terkait
- Mengevaluasi dan memperbaharui strategi.

Strategi inklusif di tempat kerja harus mencakup ketentuan tentang:

- Kesempatan yang adil dan non-diskriminasi bagi pekerja cacat atau memiliki kondisi kesehatan tertentu, seperti HIV atau Hepatitis B
- Retensi pekerjaan oleh pekerja cacat atau memiliki kondisi kesehatan tertentu
- Rekrutmen pekerja cacat atau memiliki kondisi kesehatan tertentu.

Dikutip dari: ILO: *Disability in the workplace: Trainers' Guide* (Bangkok dan Jenewa, Factory Improvement Programme, 2006).

## 7. Latihan untuk menyimpulkan lokakarya pelatihan

### Latihan 42. Evaluasi lokakarya

#### Instruksi untuk pelatih



**Tujuan** – Untuk meminta pendapat peserta tentang materi dan proses pelatihan dan apa yang telah mereka pelajari.



**Waktu** – 30 menit



**Pengaturan kursi** – Atur beberapa kursi membentuk satu lingkaran besar di tengah ruangan agar peserta dan pelatih dapat duduk bersama dan saling melihat.



**Materi pelatihan** – Buatlah satu salinan formulir evaluasi pelatihan dalam **Alat bantu pelatihan 7** untuk semua peserta.



#### Langkah:

#### Langkah 1. Evaluasi tertulis – 10 menit

- Ingatkan peserta tentang tujuan pelatihan dan tujuan belajar.
- Tanyakan peserta apakah harapan mereka sudah terpenuhi dan sejauh mana mereka berhasil mencapai tujuan mereka.
- Jelaskan bahwa evaluasi ini penting untuk meningkatkan pelatihan di masa mendatang. Evaluasi tertulis dan oral akan dilaksanakan.
- Distribusikan formulir evaluasi pelatihan (**Alat bantu pelatihan 7**) dan berikan waktu kepada peserta untuk mengisi formulir ini. Kumpulkan formulir-formulir ini sebelum acara penutupan untuk dianalisa pelatih dan panitia setelah lokakarya berakhir.

#### Langkah 2. Evaluasi oral – 20 menit

- Mintalah peserta mengevaluasi pelatihan dalam kelompok. Setiap orang akan menyebutkan satu kelemahan dan keunggulan pelatihan ini (misalnya, apa yang mereka temukan, apa yang mereka sukai dan tidak sukai, pelatihan lanjutan apa yang mereka perlukan). Pelatih mengikuti evaluasi ini.

Buatlah ringkasan tentang butir-butir evaluasi yang utama, ucapkan terima kasih atas partisipasi mereka dan ucapkan semoga berhasil.

### III. Alat bantu pelatihan

#### Alat bantu pelatihan 1. Catatan informasi – Kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja di Asia Timur dan Tenggara: Paket pelatihan

##### 1. Apa itu paket pelatihan?

Paket pelatihan memperkenalkan konsep dan pendekatan yang diakui dunia internasional dalam menghapus diskriminasi dan mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan di tempat kerja. Paket ini menjelaskan mengapa penghapusan diskriminasi di tempat kerja itu penting dalam mempromosikan keadilan sosial dan pertumbuhan ekonomi di dalam maupun di luar negeri. Paket ini menyediakan berbagai strategi, tindakan praktis dan sarana berdasarkan pengalaman internasional dan nasional dalam memerangi diskriminasi dan mempromosikan kesetaraan di tempat kerja. Paket ini bertujuan untuk membantu para pembuat kebijakan dan praktisi di bidang pekerjaan dan ketenaga kerjaan dalam:

- Merancang dan melaksanakan kebijakan dan tindakan praktis untuk mempromosikan peluang yang adil dan perlakuan serta menghapus diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan
- Memperkuat dan menegakkan kerangka hukum guna memastikan pekerjaan dan kondisi kerja yang adil bagi semua pekerja di negeri ini.

Paket pelatihan tentang kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja di Asia mencakup:

- **Panduan** yang menjelaskan tentang konsep, standar dan pendekatan yang diakui secara internasional untuk menghapus diskriminasi dan mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam hal pekerjaan dan jabatan
- **Latihan dan alat bantu untuk pelatih** untuk memfasilitasi pelatihan interaktif tentang kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja

##### 2. Siapa yang dapat menggunakannya?

Paket pelatihan ini dimaksudkan untuk digunakan oleh petugas, ahli dan pelatih di bidang pekerjaan, ketenaga kerjaan, kesetaraan dan HAM dan hak-hak pekerja, termasuk:

- Pegawai departemen tenaga kerja dan personalia di tingkat nasional, provinsi dan kotamadya yang berwenang untuk merumuskan, melaksanakan, menegakkan dan mempromosikan kebijakan
- Perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja, universitas, organisasi massa dan pimpinan federasi dan masyarakat madani.

##### 3. Dari mana asalnya?

Paket pelatihan dikembangkan dan diterbitkan ILO untuk membantu penerapan Konvensi ILO tentang *Diskriminasi (Pekerjaan dan jabatan)*, 1958 (No. 111) di Asia Timur dan Tenggara. Sejak awal integrasi global, standar tenaga kerja utama ini telah dianggap sebagai salah satu peraturan minimal yang utama dalam menciptakan globalisasi yang adil. Kesetaraan dan non-diskriminasi adalah hal penting untuk mewujudkan pekerjaan layak, dan kelangsungan pembangunan sosial ekonomi dan efisiensi.

**Alat bantu pelatihan 2. Checklist untuk pelatih: Persiapan pelatihan**

Pelatih dapat menggunakan *checklist* berikut ini untuk memfasilitasi persiapan pelatihan.

| No.                               | Tugas Pelatih dalam mempersiapkan pelatihan                                                                                                                                                                                                                                             | Ya | Tidak |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------|
| 1                                 | Apakah saya sudah memahami tujuan pelatihan ini secara jelas?                                                                                                                                                                                                                           |    |       |
| 2                                 | Apakah saya punya informasi berikut ini tentang peserta? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah total peserta</li> <li>• Kelompok usia</li> <li>• Jumlah peserta laki-laki dan perempuan</li> <li>• Informasi tentang pendidikan, pekerjaan dan latar belakang lain</li> </ul> |    |       |
| 3                                 | Apakah ada peserta yang memiliki kebutuhan khusus (penyandang disabilitas, anggota etnis minoritas, gender teretentu atau pertimbangan kultural lain, atau situasi khusus lainnya) dan apakah kebutuhan ini terpenuhi?                                                                  |    |       |
| 4                                 | Apakah saya sudah menanyakan panitia lokakarya tentang waktu dan tempat pelatihan?                                                                                                                                                                                                      |    |       |
| 5                                 | Apakah program dan jadwal pelatihan sudah disusun?                                                                                                                                                                                                                                      |    |       |
| 6                                 | Apakah saya sudah membahas dengan pelatih lain (jika ada) tentang materi, program pelatihan, metode pelatihan, dan pembagian tugas dalam mempersiapkan dan menyelenggarakan pelatihan?                                                                                                  |    |       |
| 7                                 | Apakah saya sudah memasukkan metode pelatihan partisipatif yang sesuai untuk peserta?                                                                                                                                                                                                   |    |       |
| 8                                 | Apakah saya sudah mengembangkan atau mengadaptasi rencana sesi dan materi pelatihan untuk kelompok peserta ini?                                                                                                                                                                         |    |       |
| 9                                 | Apakah saya sudah memahami secara jelas pesan-pesan penting (apa yang harus diketahui peserta) untuk setiap sesi pelatihan?                                                                                                                                                             |    |       |
| 10                                | Apakah alat bantu dan materi pelatihan cocok untuk cara belajar peserta? Apakah jumlahnya cukup?                                                                                                                                                                                        |    |       |
| 11                                | Apakah saya permainan dan latihan sebagai penggiat ( <i>energizer</i> ) dan dinamika kelompok?                                                                                                                                                                                          |    |       |
| 12                                | Apakah saya punya formulir evaluasi pelatihan atau permainan atau latihan untuk mendapatkan masukan dari peserta tentang lokakarya ini?                                                                                                                                                 |    |       |
| <b>Sebelum pelatihan dimulai:</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |    |       |
| 13                                | Apakah saya sudah memeriksa kembali dengan panitia lokakarya bahwa semua pengaturan logistik dalam kondisi yang baik sebelum lokakarya dimulai, misalnya lokasi, ruangan pelatihan dan fasilitas lain, dan materi lokakarya?                                                            |    |       |
| 14                                | Apakah tempat duduk sudah diatur untuk acara pembukaan lokakarya pembukaan dan sesi pertama saya?                                                                                                                                                                                       |    |       |
| 15                                | Apakah catatan, komputer, peralatan listrik, dan semua materi pelatihan sudah siap digunakan?                                                                                                                                                                                           |    |       |

### Alat bantu pelatihan 3. *Checklist*: Bagaimana cara mengatasi dimensi gender dalam pelatihan tentang kesetaraan dan non-diskriminasi

Jika sebagian besar jawaban atas pertanyaan-pertanyaan di bawah ini adalah ‘ya’, maka ini berarti pelatihan ini peka terhadap masalah gender. Namun jika lebih dari separuh jawabannya adalah ‘tidak’ atau ‘tidak yakin’, maka perhatian yang lebih besar diperlukan untuk mengintegrasikan masalah gender dalam pelatihan ini.

| Kesesuaian strategis                                                                                                                                                                      | Ya<br>✓         | Tidak<br>✓         | Tidak<br>yakin<br>✓          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------------------|------------------------------|
| 1. Apakah program pelatihan tentang kesetaraan dan non-diskriminasi mencakup perhatian khusus terhadap masalah gender?                                                                    |                 |                    |                              |
| 2. Jika ada ketidaksetaraan gender yang nyata dalam pekerjaan dan di tempat kerja, bagaimana masalah ini diatasi selama pelatihan?                                                        |                 |                    |                              |
| 3. Apabila perempuan dilarang menghadiri pelatihan untuk peserta laki-laki dan perempuan, apakah perlu melatih laki-laki dan perempuan secara terpisah?                                   |                 |                    |                              |
| <b>Perencanaan &amp; Desain – Mendapatkan orang dan organisasi yang tepat</b>                                                                                                             | <b>Ya<br/>✓</b> | <b>Tidak<br/>✓</b> | <b>Tidak<br/>yakin<br/>✓</b> |
| 4. Apakah dokumen perencanaan memperlihatkan bahwa perspektif gender akan dimasukkan dalam program pelatihan tentang kesetaraan dan non-diskriminasi?                                     |                 |                    |                              |
| 5. Apakah peserta dan narasumber yang punya mandat, komitmen dan kemampuan untuk mengatasi masalah kesetaraan gender dalam hal pekerjaan dan jabatan sudah diundang oleh organisasi?      |                 |                    |                              |
| 6. Apakah masalah gender tercermin dalam materi pelatihan untuk rapat /lokakarya?                                                                                                         |                 |                    |                              |
| 7. Jika ada masalah gender, apakah masalah ini ada dalam agenda?                                                                                                                          |                 |                    |                              |
| 8. Jika keahlian gender dibutuhkan dalam lokakarya, apakah ia sudah dimasukkan dalam kerangka acuan sebagai prasyarat untuk memilih pelatih lokakarya /fasilitator dan narasumber?        |                 |                    |                              |
| 9. Apakah sumber daya yang memadai untuk keahlian gender dimasukkan dalam anggaran?                                                                                                       |                 |                    |                              |
| 10. Apakah pengelolaan logistik memungkinkan partisipasi adil, memadai dan aman bagi laki-laki dan perempuan?                                                                             |                 |                    |                              |
| 11. Apakah ada keseimbangan gender di antara pembicara utama dan peserta?                                                                                                                 |                 |                    |                              |
| 12. Jika diperkirakan nominasi organisasi sebagian besar akan memilih laki-laki, apakah tindakan khusus telah diambil untuk mendorong pemilihan perempuan sebagai peserta dan narasumber? |                 |                    |                              |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |         |            |                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------------|---------------------|
| 13. Apakah perlu diadakan pelatihan untuk perempuan untuk mengatasi dampak diskriminasi (di masa lalu) atau sebagai contoh teladan?                                                                                                                                                                                                                                                                                           |         |            |                     |
| <b>Persiapan &amp; Pelaksanaan</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Ya<br>✓ | Tidak<br>✓ | Tidak<br>yakin<br>✓ |
| 14. Apakah pelatih/fasilitator dan narasumber memiliki pengetahuan gender yang memadai secara umum dan yang terkait dengan tema pelatihan?                                                                                                                                                                                                                                                                                    |         |            |                     |
| 15. Apakah logistik yang diatur dengan cara yang dapat memfasilitasi partisipasi laki-laki dan perempuan (misalnya jam, tanggal dan lokasi pertemuan yang nyaman, transportasi aman dan penginapan untuk perempuan)?                                                                                                                                                                                                          |         |            |                     |
| 16. Apakah laki-laki dan perempuan diberikan dorongan secara adil dan diberikan kesempatan untuk memberikan pandangan mereka serta memberikan masukan pada diskusi dan kegiatan rapat?                                                                                                                                                                                                                                        |         |            |                     |
| 17. Apakah ada mekanisme yang memeriksa dan memantau kegiatan berikut selama pelatihan? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil diskusi lokakarya tentang kesetaraan gender</li> <li>• Kontribusi yang seimbang oleh peserta laki-laki dan perempuan</li> <li>• Kesimbangan gender antara narasumber dengan peserta</li> <li>• Sumber daya dialokasikan dan digunakan untuk mempromosikan kesetaraan gender</li> </ul> |         |            |                     |
| <b>Pelaporan</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Ya<br>✓ | Tidak<br>✓ | Tidak<br>yakin<br>✓ |
| 19. Apakah laporan tersebut menguraikan tentang peserta laki-laki dan perempuan dan memperlihatkan status mereka (misalnya junior, sedang, senior)?                                                                                                                                                                                                                                                                           |         |            |                     |
| 20. Apakah laporan tersebut menyebutkan apakah masalah gender dimasukkan dalam agenda, bagaimana ia dibahas dan kemajuan apa yang diperoleh dalam mempromosikan kesetaraan gender?                                                                                                                                                                                                                                            |         |            |                     |
| 21. Apakah laporan tersebut menunjukkan bagaimana laki-laki dan perempuan berpartisipasi dalam diskusi, kegiatan dan pengambilan keputusan (secara adil atau tidak) selama pelatihan?                                                                                                                                                                                                                                         |         |            |                     |

#### Alat bantu pelatihan 4. Contoh program pelatihan tentang kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja

Model agenda pelatihan berikut ini dimaksudkan untuk membantu pelatih dan coordinator pelatihan dalam menyusun agenda pelatihan untuk berbagai jenis lokakarya pelatihan tentang kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja. Model program pelatihan berikut ini disediakan:

1. Model 1. Lokakarya pelatihan untuk pelatih - 5 hari
2. Model 2. Lokakarya for pegawai tenaga kerja, organisasi pengusaha dan pekerja dan mitra strategis yang lain (Generik) – 2,5 hari
3. Model 3. Lokakarya with pengusaha dan organisasi mereka – 2 hari
4. Model 4. Lokakarya untuk serikat pekerja – 2 hari
5. Model 5. Lokakarya tentang diskriminasi seksual dan kesetaraan gender di tempat kerja
6. Model 6. Lokakarya tentang upaya untuk mengatasi diskriminasi atas dasar etnis, agama dan asal muasal
7. Model 7. Lokakarya tentang upaya untuk mengatasi diskriminasi terhadap penyandang disabilitas
8. Model 8. Lokakarya tentang upaya untuk mengatasi diskriminasi atas dasar kondisi kesehatan

#### Model 1. Lokakarya pelatihan untuk pelatih - 5 hari

| Waktu                            | Hari 1                                                                                                        | Hari 2                                                                                                                                                                                                              | Hari 3                                                                                                                                                                                                        | Hari 4                                                                                            | Day 5                                                                                                                                                         |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 08.30-10.00                      | <p>Acara pembukaan</p> <p>Latihan 1. Tekateki susun potongan gambar: Latihan pengenalan diri (Icebreaker)</p> | <p>Kesimpulan Hari 1</p> <p>Latihan 4. Stereotip gender: Debat</p> <p>Presentasi: Pertanyaan penting in kesetaraan gender di tempat kerja</p> <p>Latihan 17. Perlindungan dan kesetaraan: Studi kasus</p> <p>TJ</p> | <p>Kesimpulan Hari 2</p> <p>Presentasi: Pertanyaan penting dalam mengatasi diskriminasi terhadap penyandang disabilitas</p> <p>Latihan 19. Ketidakmampuan dan akomodasi yang wajar: Studi kasus</p> <p>TJ</p> | <p>Kesimpulan Hari 3</p> <p>Pelatihan oleh Kelompok 1</p> <p>Penilaian Sejawat &amp; Komentar</p> | <p>Kesimpulan Hari 4</p> <p>Presentasi: Metode penerapan Konvensi No.111 (rekap cepat)</p> <p>Latihan 37. Kajian tentang contoh praktik terbaik</p> <p>TJ</p> |
| Istirahat pagi jam 10.00 – 10.30 |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                   |                                                                                                                                                               |
| 10.30-12.00                      | <p>Latihan 2. Catatan tentang harapan dan kontribusi peserta</p> <p>TJ</p>                                    | <p>Latihan 23. Upah yang adil untuk pekerjaan yang memiliki nilai setara: Evaluasi kerja: studi kasus</p>                                                                                                           | <p>Latihan 12. Kuis dan diskusi tentang film “Hometown fellows”</p>                                                                                                                                           | <p>Pelatihan oleh Kelompok 2</p> <p>Penilaian Sejawat &amp; Komentar</p>                          | <p>Latihan 36. Perencanaan tindakan untuk mempromosikan kesetaraan di tempat kerja</p>                                                                        |

|                                   |                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                      |                                                                          |                                                            |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
|                                   |                                                                                                                                                                                                                    | <p>Latihan 25.<br/>Mengidentifikasi pelecehan seksual di tempat kerja: Studi kasus</p> <p>TJ</p>                                                                                                                                                                                                    | <p>Presentasi:<br/>Pertanyaan penting dalam mengatasi diskriminasi atas dasar kondisi kesehatan</p> <p>Latihan 16.<br/>Kondisi kesehatan dan persyaratan kerja yang wajar: Studi kasus</p> <p>TJ</p> |                                                                          | Presentasi rencana aksi                                    |
| Makan siang jam 12.00 – 13.30     |                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                      |                                                                          |                                                            |
| 13.30-15.00                       | <p>Latihan 3.<br/>Menyadari prasangka Anda sendiri</p> <p>Presentasi:<br/>Diskriminasi dan kesetaraan: Konsep, prinsip dan standar</p> <p>Latihan 21.<br/>Menulis iklan kerja yang non-diskriminatif</p> <p>TJ</p> | <p>Presentasi:<br/>Pertanyaan penting dalam mengatasi diskriminasi atas dasar etnis, agama dan asal muasal</p> <p>Latihan 22.<br/>Praktik rekrutmen yang diskriminatif? Studi kasus</p> <p>Latihan 20.<br/>Mengakomodir pekerja yang memiliki kebutuhan keagamaan khusus: Studi kasus</p> <p>TJ</p> | <p>Presentasi:<br/>Perencanaan dan penyelenggaraan lokakarya pelatihan</p> <p>Kerja kelompok</p>                                                                                                     | <p>Pelatihan oleh Kelompok 3</p> <p>Penilaian Sejawat &amp; Komentar</p> | <p>Latihan 38.<br/>Evaluasi lokakarya</p> <p>Penutupan</p> |
| Istirahat siang jam 15.00 – 15.30 |                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                      |                                                                          |                                                            |
| 15.30-17.00                       | <p>Latihan 7.<br/>Permainan peran “Apa saya punya peluang untuk mendapatkan pekerjaan tersebut?”</p> <p>Latihan 10.<br/>Mengapa kesetaraan itu baik untuk usaha dan masyarakat?</p>                                | <p>Presentasi:<br/>Pengantar pelatihan bagi peserta dewasa metodologi</p> <p>TJ</p>                                                                                                                                                                                                                 | <p>Kerja kelompok (sambungan)</p>                                                                                                                                                                    | <p>Pelatihan oleh Kelompok 4</p> <p>Penilaian Sejawat &amp; Komentar</p> |                                                            |

|  |                                                                    |  |  |  |  |
|--|--------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
|  | Presentasi:<br>Metode<br>penerapan<br>Konvensi<br>No.111<br><br>TJ |  |  |  |  |
|--|--------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|

**Model 2. Lokakarya untuk pegawai tenaga kerja, organisasi pengusaha dan pekerja serta mitra strategis yang lain (Generik) – 2,5 hari**

| Waktu                            | Hari 1                                                                                                                                                                                                                              | Hari 2                                                                                                                                                                                                                                     | Hari 3                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 08.30-10.00                      | <b>Sesi I. Pembukaan</b><br><br>Acara pembukaan<br><br>Latihan 1: Tekateki susun potongan gambar: Latihan pengenalan diri (Icebreaker)<br><br>Latihan 6. Mengidentifikasi diskriminasi: Kerja kelompok<br><br>TJ                    | <b>Sesi V. Gender</b><br><br>Kajian Hari 1<br><br>Latihan 4. Stereotip gender: Debat<br><br>Presentasi: Pertanyaan penting tentang kesetaraan gender di tempat kerja<br><br>Latihan 17. Perlindungan dan kesetaraan: Studi kasus<br><br>TJ | <b>Sesi VIII. Strategi untuk mempromosikan kesetaraan</b><br><br>Rekap/Presentasi: Metode penerapan Konvensi No. 111<br><br>Latihan 37. Kajian tentang contoh praktik terbaik<br><br>TJ                                                            |
| Istirahat pagi jam 10.00 – 10.30 |                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 10.30-12.00                      | <b>Sesi II. Konsep penting: Kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja</b><br><br>Presentasi: Diskriminasi dan kesetaraan: Konsep, prinsip dan standar<br><br>Latihan 21. Menulis iklan kerja yang non-diskriminatif<br><br>TJ | <b>Sesi V. Gender (samb.)</b><br><br>Latihan 23. Upah yang adil untuk pekerjaan yang memiliki nilai setara: Evaluasi kerja: studi kasus<br><br>Latihan 25. Mengidentifikasi pelecehan seksual di tempat kerja: Studi kasus<br><br>TJ       | <b>Sesi IX. Perencanaan tindakan</b><br><br>Latihan 40. Perencanaan tindakan untuk mempromosikan kesetaraan di tempat kerja<br><br>Presentasi rencana aksi<br><br><b>Sesi X. Kesimpulan</b><br><br>Latihan 42. Evaluasi lokakarya<br><br>Penutupan |
| Makan siang jam 12.00 – 13.30    |                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 13.30-15.00                      | <b>Sesi III. Mengapa kesetaraan itu baik?</b><br><br>Latihan 7. Permainan peran “Apa saya punya peluang untuk mendapatkan pekerjaan tersebut?”<br><br>Latihan 10. Mengapa kesetaraan itu baik untuk usaha dan masyarakat?           | <b>Sesi VI. Etnis, agama dan asal muasal</b><br><br>Latihan 8. Peraturan permainan: Permainan peran<br><br>Presentasi: Pertanyaan penting dalam mengatasi diskriminasi atas dasar etnis, agama dan asal muasal                             |                                                                                                                                                                                                                                                    |

|                                   |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |  |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|                                   | TJ                                                                                                                                                                                                                                                       | Latihan 22. Praktik rekrutmen yang diskriminatif? Studi kasus                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |  |
|                                   |                                                                                                                                                                                                                                                          | TJ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |  |
| Istirahat siang jam 15.00 – 15.30 |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |  |
| 15.30-17.00                       | <b>Sesi IV. Pelaksanaan di tingkat nasional</b><br><br>Presentasi: Metode penerapan Konvensi No. 111<br><br>Presentasi: Kerangka hukum nasional tentang non-diskriminasi dan kesetaraan<br><br>Latihan 32. Tindakan terhadap pelecehan seksual<br><br>TJ | <b>Sesi VII. Ketidakmampuan dan kondisi kesehatan</b><br><br>Latihan 12. Kuis dan diskusi tentang film “Hometown fellows”<br><br>Presentasi: Pertanyaan penting dalam mengatasi diskriminasi atas dasar ketidakmampuan dan kondisi kesehatan<br><br>Latihan 19. Ketidakmampuan dan akomodasi yang wajar: Studi kasus<br><br>Latihan 16. Kondisi kesehatan dan persyaratan kerja yang wajar: Studi kasus<br><br>TJ |  |

### Model 3. Lokakarya dengan pengusaha dan organisasi mereka – 2 hari

| Waktu                            | Hari 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Hari 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 08.30-10.00                      | <b>Sesi I. Pembukaan</b><br><br>Acara pembukaan<br><br>Latihan 1: Tekateki susun potongan gambar:<br>Latihan pengenalan diri ( <i>Icebreaker</i> )<br><br><b>Sesi II. Konsep penting: Kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja</b><br><br>Presentasi: Diskriminasi dan kesetaraan: Konsep, prinsip dan standar<br><br>Latihan 21. Menulis iklan kerja yang non-diskriminatif<br><br>TJ | Kajian Hari 1<br><br><b>Sesi VI. Ketidakmampuan dan kondisi kesehatan</b><br><br>Pertanyaan penting dalam mengatasi diskriminasi atas dasar ketidakmampuan dan kondisi kesehatan<br><br>Latihan 12. Kuis dan diskusi tentang film “Hometown fellows”<br><br>Latihan 16. Kondisi kesehatan dan persyaratan kerja yang wajar<br><br>Latihan 19. Ketidakmampuan dan akomodasi yang wajar: Studi kasus<br><br>TJ |
| Istirahat pagi jam 10.00 – 10.30 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 10.30-12.00                      | <b>Sesi III. Mengapa kesetaraan itu baik?</b><br><br>Latihan 7. Permainan peran “Apa saya punya peluang untuk mendapatkan pekerjaan tersebut?”<br><br>Latihan 10. Mengapa kesetaraan itu baik untuk usaha dan masyarakat?                                                                                                                                                                     | <b>Sesi VII. Panduan praktis untuk pengusaha</b><br><br>Latihan 37. Mengkaji contoh praktik terbaik atau model checklist<br><br>TJ                                                                                                                                                                                                                                                                           |

|                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                   | TJ                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                              |
| Makan siang jam 12.00 – 13.30     |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                              |
| 13.30-15.00                       | <b>Sesi IV. Kesetaraan gender</b><br><br>Latihan 4. Stereotip gender: Debat<br><br>Presentasi: Pertanyaan pentingnya kesetaraan gender di tempat kerja<br><br>Latihan 24. Diskriminasi dalam hal upah dan tunjangan<br><br>Latihan 28. Pemecatan saat hamil: Studi kasus                     | <b>Sesi VIII. Perencanaan tindakan</b><br><br>Latihan 40. Perencanaan tindakan untuk mempromosikan kesetaraan di tempat kerja<br><br>Presentasi rencana aksi |
| Istirahat siang jam 15.00 – 15.30 |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                              |
| 15.30-17.00                       | <b>Sesi V. Etnis, agama dan asal muasal</b><br><br>Presentasi: Pertanyaan penting dalam mengatasi diskriminasi atas dasar etnis, agama dan asal muasal<br><br>Latihan 22. Praktik rekrutmen yang diskriminatif? Studi kasus<br><br>Latihan 27. Agen tenaga kerja dan kesetaraan: studi kasus | <b>Sesi IX. Kesimpulan</b><br><br>Latihan 42. Evaluasi lokakarya<br><br>Penutupan                                                                            |

### Model 3. Lokakarya untuk serikat pekerja– 2 hari

| Waktu                            | Hari 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Hari 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 08.30-10.00                      | <b>Sesi I. Pembukaan</b><br><br>Acara pembukaan<br><br>Latihan 1: Tekateki susun potongan gambar: Latihan pengenalan diri (Icebreaker)<br><br><b>Sesi II. Konsep penting: Kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja</b><br><br>Presentasi: Diskriminasi dan kesetaraan: Konsep, prinsip dan standar<br><br>Latihan 21. Menulis iklan kerja yang non-diskriminatif<br><br>TJ | Kajian Hari 1<br><br><b>Sesi VI. Ketidakmampuan dan kondisi kesehatan</b><br><br>Pertanyaan penting dalam mengatasi diskriminasi atas dasar ketidakmampuan dan kondisi kesehatan<br><br>Latihan 12. Kuis dan diskusi tentang film “Hometown fellows”<br><br>Latihan 16. Kondisi kesehatan dan persyaratan kerja yang wajar<br><br>Latihan 19. Ketidakmampuan dan akomodasi yang wajar: Studi kasus<br><br>TJ |
| Istirahat pagi jam 10.00 – 10.30 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 10.30-12.00                      | <b>Sesi III. Mengapa kesetaraan itu baik?</b><br><br>Latihan 7. Permainan peran “Apa saya punya peluang untuk mendapatkan pekerjaan tersebut?”<br><br>Latihan 10. Mengapa kesetaraan itu baik untuk people, usaha dan masyarakat?                                                                                                                                                 | <b>Sesi VII. Strategi serikat pekerja untuk mempromosikan kesetaraan</b><br><br>Presentasi: Peran serikat pekerja dalam mempromosikan kesetaraan                                                                                                                                                                                                                                                             |

|                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                   | TJ                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Latihan 37. Mengkaji contoh praktik terbaik atau model checklist<br><br>TJ                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Makan siang jam 12.00 – 13.30     |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 13.30-15.00                       | <b>Sesi IV. Kesetaraan gender</b><br><br>Latihan 4. Stereotip gender: Debat<br><br>Presentasi: Pertanyaan penting tentang kesetaraan gender di tempat kerja<br><br>Latihan 24. Diskriminasi dalam hal upah dan tunjangan<br><br>Latihan 28. Pemecatan saat hamil: Studi kasus                | <b>Sesi VII. Strategi serikat pekerja untuk mempromosikan kesetaraan (samb.)</b><br><br>Latihan 35. Strategi baru serikat pekerja untuk melindungi hak yang adil bagi pekerja pendatang: Studi kasus<br><br><b>Sesi VIII. Perencanaan tindakan</b><br><br>Latihan 40. Perencanaan tindakan untuk mempromosikan kesetaraan di tempat kerja<br><br>Presentasi rencana aksi |
| Istirahat siang jam 15.00 – 15.30 |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 15.30-17.00                       | <b>Sesi V. Etnis, agama dan asal muasal</b><br><br>Presentasi: Pertanyaan penting dalam mengatasi diskriminasi atas dasar etnis, agama dan asal muasal<br><br>Latihan 24. Praktik rekrutmen yang diskriminatif? Studi kasus<br><br>Latihan 27. Agen tenaga kerja dan kesetaraan: studi kasus | <b>Sesi IX. Kesimpulan</b><br><br>Latihan 42. Evaluasi lokakarya<br><br>Penutupan                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

### Model 5. Lokakarya tentang non-diskriminasi dan kesetaraan gender di tempat kerja – 2,5 hari

| Waktu                            | Hari 1                                                                                                                                                                                                 | Hari 2                                                                                                                                                                                                  | Hari 3                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 08.30-10.00                      | <b>Sesi I. Pembukaan</b><br><br>Acara pembukaan<br><br>Latihan 1. Tekateki susun potongan gambar: Latihan pengenalan diri (Icebreaker)<br><br>Latihan 6. Mengidentifikasi diskriminasi: Kerja kelompok | Kesimpulan Hari 1<br><br><b>Sesi V. Akses ke pekerjaan</b><br><br>Latihan 17. Perlindungan dan kesetaraan: Studi kasus<br><br>Presentasi: Kesetaraan gender dalam pasar tenaga kerja nasional<br><br>TJ | Kesimpulan Hari 4<br><br><b>Sesi IX: Strategi untuk mempromosikan kesetaraan (samb.)</b><br><br>Rekap/Presentasi: Metode penerapan Konvensi No. 111<br><br>Latihan 37. Kajian tentang contoh praktik terbaik<br><br>TJ |
| Istirahat pagi jam 10.00 – 10.30 |                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                        |
| 10.30-12.00                      | <b>Sesi II. Konsep penting: Kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja</b>                                                                                                                        | <b>Sesi VI. Kesetaraan upah</b><br><br>Latihan 23. Upah yang adil untuk pekerjaan dengan nilai yang sama:                                                                                               | <b>Sesi X. Perencanaan tindakan</b><br><br>Latihan 40. Perencanaan tindakan untuk mempromosikan kesetaraan di tempat kerja                                                                                             |

|                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                         |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                   | <p>Latihan 3. Menyadari prasangka Anda sendiri</p> <p>Presentasi: Diskriminasi dan kesetaraan: Konsep, prinsip dan standar</p> <p>Latihan 20. Menulis iklan kerja yang non-diskriminatif</p> <p>TJ</p>                                                                                              | <p>Evaluasi kerja: Studi kasus</p> <p>Latihan 24. Diskriminasi dalam hal upah dan tunjangan</p> <p>Rekap/Presentasi: Non-diskriminasi dalam praktik SDM perusahaan</p> <p>TJ</p>                                                                          | <p>Presentasi rencana aksi</p> <p><b>Sesi XI. Kesimpulan</b></p> <p>Latihan 42. Evaluasi lokakarya</p> <p>Penutupan</p> |
| Makan siang jam 12.00 – 13.30     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                         |
| 13.30-15.00                       | <p><b>Sesi III. Konsep penting: Gender dan kesetaraan di tempat kerja</b></p> <p>Latihan 4. Stereotip gender: Debat</p> <p>Presentasi: Pertanyaan penting tentang kesetaraan gender di tempat kerja</p> <p>Latihan 15. . Persyaratan kerja yang wajar: Studi kasus (agama dan gender)</p> <p>TJ</p> | <p><b>Sesi VII. Pemutusan hubungan kerja</b></p> <p>Latihan 28. Pemecatan saat hamil</p> <p>Latihan 29. Penghematan di Allianz life</p> <p>Latihan 31. Perbedaan usia pensiun untuk perempuan dan laki-laki: Studi kasus</p> <p>TJ</p>                    |                                                                                                                         |
| Istirahat siang jam 15.00 – 15.30 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                         |
| 15.30-17.00                       | <p><b>Sesi IV: Kenapa dan bagaimana?</b></p> <p>Latihan 7. Permainan peran “Apa saya punya peluang untuk mendapatkan pekerjaan tersebut?”</p> <p>Latihan 10. Mengapa kesetaraan itu baik untuk usaha dan masyarakat?</p> <p>Presentasi: Metode penerapan Konvensi No. 111</p> <p>TJ</p>             | <p><b>Sesi VIII. Kondisi kerja</b></p> <p>Latihan 25. Mengidentifikasi pelecehan seksual di tempat kerja: Studi kasus</p> <p><b>Sesi IX: Strategi untuk mempromosikan kesetaraan</b></p> <p>Latihan 32. Tindakan terhadap pelecehan seksual</p> <p>TJ</p> |                                                                                                                         |

**Model 6. Lokakarya tentang upaya untuk mengatasi diskriminasi atas dasar etnis, agama dan asal muasal – 2,5 hari**

| Waktu                             | Hari 1                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Hari 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Hari 3                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 08.30-10.00                       | <b>Sesi I. Pembukaan</b><br><br>Acara pembukaan<br><br>Latihan 1. Tekateki susun potongan gambar: Latihan pengenalan diri (Icebreaker)<br><br>Latihan 6. Mengidentifikasi diskriminasi: Kerja kelompok                                                                                               | Kesimpulan Hari 1<br><br><b>Sesi V. Akses ke pekerjaan</b><br><br>Latihan 5. Pendekatan yang berbeda untuk multikulturalisme: Game<br><br>Presentasi: Situasi pekerjaan kelompok etnis, agama dan sosial<br><br>TJ                                                                                                      | Kesimpulan Hari 4<br><br><b>Sesi IX. Strategi untuk mempromosikan kesetaraan (samb.)</b><br><br>Rekap/Presentasi: Metode penerapan Konvensi No. 111<br><br>Latihan 37. Kajian tentang contoh praktik terbaik<br><br>TJ                             |
| Istirahat pagi jam 10.00 – 10.30  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 10.30-12.00                       | <b>Sesi II. Konsep penting: Kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja</b><br><br>Latihan 3. Menyadari prasangka Anda sendiri<br><br>Presentasi: Diskriminasi dan kesetaraan: Konsep, prinsip dan standar<br><br>Latihan 21. Menulis iklan kerja yang non-diskriminatif<br><br>TJ               | <b>Sesi VI. Perlakuan yang adil selama bekerja</b><br><br>Latihan 20. Mengakomodir pekerja yang memiliki kebutuhan keagamaan khusus: Studi kasus<br><br>Latihan 26. Menggunakan dan memperlihatkan simbol agama di tempat kerja<br><br>Rekap/Presentasi: Non-diskriminasi dalam praktik SDM perusahaan<br><br>TJ        | <b>Sesi X. Perencanaan tindakan</b><br><br>Latihan 40. Perencanaan tindakan untuk mempromosikan kesetaraan di tempat kerja<br><br>Presentasi rencana aksi<br><br><b>Sesi XI. Kesimpulan</b><br><br>Latihan 42. Evaluasi lokakarya<br><br>Penutupan |
| Makan siang jam 12.00 – 13.30     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 13.30-15.00                       | <b>Sesi III. Konsep penting: Etnis, agama dan asal muasal</b><br><br>Latihan 8. Aturan permainan: Roleplay<br><br>Presentasi: Pertanyaan penting dalam mengatasi diskriminasi atas dasar etnis, agama dan asal muasal<br><br>Latihan 22. Praktik rekrutmen yang diskriminatif? Studi kasus<br><br>TJ | <b>Sesi VII. Akses ke pekerjaan dan perlindungan atas matapencaharian tradisional</b><br><br>Presentasi: Matapencaharian tradisional kalangan etnis minoritas dan kelompok masyarakat asli di Negara kami<br><br>Latihan 39. <i>Protection of traditional livelihoods of indigenous peoples: Case studies</i><br><br>TJ |                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Istirahat siang jam 15.00 – 15.30 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                    |

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |  |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| 15.30-17.00 | <p><b>Sesi IV: Kenapa dan bagaimana?</b></p> <p>Latihan 7. Permainan peran “Apa saya punya peluang untuk mendapatkan pekerjaan tersebut?”</p> <p>Latihan 10. Mengapa kesetaraan itu baik untuk usaha dan masyarakat?</p> <p>Presentasi: Metode penerapan Konvensi No. 111</p> <p>TJ</p> | <p><b>Sesi VIII. Agen tenaga kerja dan kesetaraan</b></p> <p>Latihan 27. Agen tenaga kerja dan kesetaraan: Studi kasus</p> <p><b>Sesi IX. Strategi untuk mempromosikan kesetaraan</b></p> <p>Latihan 35. Strategi serikat pekerja baru untuk melindungi kesetaraan hak bagi pekerja pendatang: studi kasus</p> <p>TJ</p> |  |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

**Model 7. Lokakarya tentang upaya untuk mengatasi diskriminasi terhadap penyandang disabilitas –2 hari**

| Waktu                            | Hari 1                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Hari 2                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 08.30-10.00                      | <p><b>Sesi I. Pembukaan</b></p> <p>Acara pembukaan</p> <p>Latihan 1. Tekateki susun potongan gambar:<br/>Latihan pengenalan diri (Icebreaker)</p> <p>Latihan 6. Mengidentifikasi diskriminasi: Kerja kelompok</p> <p>TJ</p>                                                                   | <p>Kesimpulan Hari 1</p> <p><b>Sesi V. Situasi pekerjaan penyandang disabilitas</b></p> <p>Presentasi: Situasi pekerjaan penyandang disabilitas</p> <p><b>Sesi VI. Akomodasi yang wajar</b></p> <p>Latihan 18. Ketidakmampuan dan akomodasi yang wajar: Studi kasus</p> <p>TJ</p> |
| Istirahat pagi jam 10.00 – 10.30 |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 10.30-12.00                      | <p><b>Sesi II. Konsep penting: Kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja</b></p> <p>Latihan 3. Menyadari prasangka Anda sendiri</p> <p>Presentasi: Diskriminasi dan kesetaraan: Konsep, prinsip dan standar</p> <p>Latihan 21. Menulis iklan kerja yang non-diskriminatif</p> <p>TJ</p> | <p><b>Sesi VI. Akomodasi yang wajar (samb.)</b></p> <p>Latihan 9. Permainan berjalan dengan mata tertutup</p> <p>Latihan 41. Mengembangkan dan melaksanakan strategi inklusif di tempat kerja</p> <p>TJ</p>                                                                       |
| Makan siang jam 12.00 – 13.30    |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 13.30-15.00                      | <p><b>Sesi III. Konsep penting: Kecacatan dan kesetaraan di tempat kerja</b></p> <p>Latihan 11. Disability and ability</p> <p>Presentasi: Pertanyaan penting dalam mengatasi diskriminasi terhadap penyandang disabilitas</p>                                                                 | <p><b>Sesi VII. Strategi untuk mempromosikan kesetaraan</b></p> <p>Rekap/Presentasi: Metode penerapan Konvensi No. 111</p>                                                                                                                                                        |

|                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                   | Latihan 14. Apakah ini diskriminasi tinggi badan?<br>Studi kasus.<br><br>TJ                                                                                                                                                                                                      | Latihan 37. Kajian tentang contoh praktik terbaik<br><br>TJ                                                                                                                                                                                        |
| Istirahat siang jam 15.00 – 15.30 |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 15.30-17.00                       | <b>Sesi IV: Kenapa dan bagaimana?</b><br><br>Latihan 7. Permainan peran “Apa saya punya peluang untuk mendapatkan pekerjaan tersebut?”<br><br>Latihan 10. Mengapa kesetaraan itu baik untuk usaha dan masyarakat?<br><br>Presentasi: Metode penerapan Konvensi No. 111<br><br>TJ | <b>Sesi X. Perencanaan tindakan</b><br><br>Latihan 40. Perencanaan tindakan untuk mempromosikan kesetaraan di tempat kerja<br><br>Presentasi rencana aksi<br><br><b>Sesi XI. Kesimpulan</b><br><br>Latihan 42. Evaluasi lokakarya<br><br>Penutupan |

### Model 8. Lokakarya tentang upaya untuk mengatasi diskriminasi atas dasar kondisi kesehatan –2 hari

| Waktu                            | Hari 1                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Hari 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 08.30-10.00                      | <b>Sesi I. Pembukaan</b><br><br>Acara pembukaan<br><br>Latihan 1. Tekateki susun potongan gambar:<br>Latihan pengenalan diri (Icebreaker)<br><br>Latihan 6. Mengidentifikasi diskriminasi: Kerja kelompok<br><br>TJ                                                                    | Kesimpulan Hari 1<br><br><b>Sesi V. Situasi pekerjaan orang yang hidup dengan HIV dan kondisi kesehatan yang lain</b><br><br>Presentasi: Situasi pekerjaan orang yang hidup dengan HIV dan kondisi kesehatan yang lain<br><br><b>Sesi VI. Akomodasi yang wajar</b><br><br>Latihan 19. Ketidakmampuan dan akomodasi yang wajar: Studi kasus<br><br>TJ |
| Istirahat pagi jam 10.00 – 10.30 |                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 10.30-12.00                      | <b>Sesi II. Konsep penting: Kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja</b><br><br>Latihan 3. Menyadari prasangka Anda sendiri<br><br>Presentasi: Diskriminasi dan kesetaraan: Konsep, prinsip dan standar<br><br>Latihan 21. Menulis iklan kerja yang non-diskriminatif<br><br>TJ | <b>Sesi VII. Kerahasiaan data tentang kondisi kesehatan pekerja</b><br><br>Presentasi: Kerahasiaan data tentang kondisi kesehatan pekerja<br><br>TJ                                                                                                                                                                                                  |
| Makan siang jam 12.00 – 13.30    |                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 13.30-15.00                      | <b>Sesi III. Konsep penting: Kondisi kesehatan dan kesetaraan di tempat kerja</b>                                                                                                                                                                                                      | <b>Sesi VII. Strategi untuk mempromosikan kesetaraan</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

|                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                   | <p>Latihan 12. Kuis dan diskusi tentang film “Hometown fellows”</p> <p>Presentasi: Pertanyaan penting dalam mengatasi diskriminasi atas dasar etnis, agama dan asal muasal</p> <p>Latihan 19. Kondisi kesehatan dan persyaratan kerja yang wajar: Studi kasus</p> <p>TJ</p>             | <p>Rekap/Presentasi: Metode penerapan Konvensi No.111</p> <p>Latihan 37. Kajian tentang contoh praktik terbaik TJ</p>                                                                                                                                     |
| Istirahat siang jam 15.00 – 15.30 |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 15.30-17.00                       | <p><b>Sesi IV: Kenapa dan bagaimana?</b></p> <p>Latihan 7. Permainan peran “Apa saya punya peluang untuk mendapatkan pekerjaan tersebut?”</p> <p>Latihan 10. Mengapa kesetaraan itu baik untuk usaha dan masyarakat?</p> <p>Presentasi: Metode penerapan Konvensi No. 111</p> <p>TJ</p> | <p><b>Sesi X. Perencanaan tindakan</b></p> <p>Latihan 40. Perencanaan tindakan untuk mempromosikan kesetaraan di tempat kerja</p> <p>Presentasi rencana aksi</p> <p><b>Sesi XI. Kesimpulan</b></p> <p>Latihan 42. Evaluasi lokakarya</p> <p>Penutupan</p> |

**Alat bantu pelatihan 5. Checklist untuk panitia: Perencanaan pelatihan**

| No. | Tugas dalam perencanaan pelatihan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Ya | Tidak |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------|
| 1.  | Apakah saya sudah melakukan analisa tentang kebutuhan pelatihan?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |    |       |
| 2.  | Apakah saya memahami sifat masalah dan yakin masalah ini dapat diatasi dengan memberikan pelatihan?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |    |       |
| 3.  | Apakah kebutuhan pelatihan prioritas sudah diidentifikasi? Apakah sudah jelas? Dapatkah ia dipenuhi selama pelatihan yang direncanakan?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |    |       |
| 4.  | Apakah saya punya strategi pelatihan? Apakah saya tahu jenis program apa yang perlu diadakan dan bagaimana mengadakannya?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |    |       |
| 5.  | Apakah saya sudah jelas dengan tujuan pelatihan?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |    |       |
| 6.  | Apakah saya sudah mengidentifikasi peserta yang kemungkinan besar akan memperoleh manfaat dari pelatihan ini dan/atau berpotensi berbagai pengetahuan dan keterampilan yang mereka peroleh dari pelatihan ini?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |    |       |
| 7.  | Apakah saya sudah mempertimbangkan kerjasama dengan kelompok atau organisasi lain yang dapat memperoleh manfaat dari jenis pelatihan ini?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |    |       |
| 8.  | Apakah saya punya pelatih?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |    |       |
| 9.  | Apakah interpreter diperlukan dalam pelatihan ini?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |    |       |
| 10. | Apakah input dan sumber daya tersedia untuk pelatihan ini?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |    |       |
| 11. | Apakah saya sudah memeriksa waktu dan tempat pelatihan dengan peserta dan pelatih?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |    |       |
| 12. | Apakah saya punya program pelatihan dari pelatih?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |    |       |
| 13. | Apakah saya sudah mengirim surat undangan dan formulir nominasi kepada kelompok atau organisasi peserta?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |    |       |
| 14. | Apakah saya sudah menerima konfirmasi partisipasi dan formulir nominasi dari semua peserta atau lembaga peserta?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |    |       |
| 15. | Apakah saya sudah mengatur dan berkonsultasi dengan pelatih tentang informasi logistik yang lain, termasuk: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Finalisasi daftar peserta berikut informasi kontak dan informasi lain, termasuk jenis kelamin, usia, pendidikan atau jabatan/lama pengalaman?</li> <li>• Persiapan materi pelatihan dan selebaran yang akan didistribusikan?</li> <li>• Memeriksa dan konfirmasi lokasi dan fasilitas pelatihan?</li> <li>• Pengaturan transportasi dan akomodasi untuk peserta?</li> <li>• Pengaturan makanan dan minuman untuk lokakarya?</li> <li>• Persiapan uang saku harian untuk peserta, jika ada?</li> <li>• Konfirmasi tentang ketersediaan interpreter, bila dibutuhkan?</li> <li>• Pengaturan evaluasi lokakarya dan penyusunan laporan?</li> </ul> |    |       |

## Alat bantu pelatihan 6. Kuesioner pra dan paska pelatihan

| Kuesioner pra dan paska pelatihan                                                                                                                                                                 |                                                                                                             |                                                       |                                             |                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Dengan mengisi formulir ini, kami dapat lebih memahami tentang latar belakang dan kebutuhan pelatihan Anda, agar pelatihan dapat lebih bermanfaat untuk Anda. Tidak ada jawaban benar atau salah. |                                                                                                             |                                                       |                                             |                                                                                               |
| 1.                                                                                                                                                                                                | Jenis kelamin Anda:                                                                                         |                                                       |                                             |                                                                                               |
|                                                                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/> Laki-laki                                                                          | <input type="checkbox"/> Perempuan                    |                                             |                                                                                               |
| 2.                                                                                                                                                                                                | Anda dari:                                                                                                  |                                                       |                                             |                                                                                               |
|                                                                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/> Departemen tenaga kerja/ personalia                                                | <input type="checkbox"/> Kantor inspeksi tenaga kerja | <input type="checkbox"/> Organisasi pekerja | <input type="checkbox"/> Organisasi pengusaha<br><input type="checkbox"/> Lain-lain Sebutkan: |
| 3.                                                                                                                                                                                                | Apakah Anda mengetahui partisipasi negara Anda dalam konvensi internasional terkait diskriminasi pekerjaan? |                                                       |                                             |                                                                                               |
|                                                                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/> Tidak sama sekali                                                                  | <input type="checkbox"/> Sedikit                      | <input type="checkbox"/> Sebagian           | <input type="checkbox"/> Banyak<br><input type="checkbox"/> Sangat mengetahui                 |
| 4.                                                                                                                                                                                                | Apakah Anda mengetahui UU dan peraturan nasional yang melarang diskriminasi pekerjaan?                      |                                                       |                                             |                                                                                               |
|                                                                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/> Tidak sama sekali                                                                  | <input type="checkbox"/> Sedikit                      | <input type="checkbox"/> Sebagian           | <input type="checkbox"/> Banyak<br><input type="checkbox"/> Sangat mengetahui                 |
| 5.                                                                                                                                                                                                | Apakah diskriminasi pekerjaan masalah yang serius di negara Anda?                                           |                                                       |                                             |                                                                                               |
|                                                                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/> Sama sekali tidak                                                                  | <input type="checkbox"/> Tidak                        | <input type="checkbox"/> Tidak tahu         | <input type="checkbox"/> Ya<br><input type="checkbox"/> Pasti                                 |
| 6.                                                                                                                                                                                                | Menurut Anda, apa dasar yang paling serius dari diskriminasi pekerjaan di Negara Anda? (pilihan ganda)      |                                                       |                                             |                                                                                               |
|                                                                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/> Gender                                                                             | <input type="checkbox"/> Kecacatan                    | <input type="checkbox"/> Asal muasal        | <input type="checkbox"/> Usia<br><input type="checkbox"/> Etnis minoritas                     |
|                                                                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/> Kondisi kesehatan                                                                  | <input type="checkbox"/> Agama                        | <input type="checkbox"/> Pendapat politik   | <input type="checkbox"/> Lain-lain (sebutkan)                                                 |
| 7.                                                                                                                                                                                                | Pengusaha harus bebas dari preferensi terhadap salah satu gender untuk pekerjaan                            |                                                       |                                             |                                                                                               |
|                                                                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/> Sangat tidak setuju                                                                | <input type="checkbox"/> Tidak setuju                 | <input type="checkbox"/> Tidak yakin        | <input type="checkbox"/> Setuju<br><input type="checkbox"/> Sangat setuju                     |
| 8.                                                                                                                                                                                                | Pelecehan seksual adalah masalah penting di tempat kerja yang perlu segera diatasi                          |                                                       |                                             |                                                                                               |
|                                                                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/> Sangat tidak setuju                                                                | <input type="checkbox"/> Tidak setuju                 | <input type="checkbox"/> Tidak yakin        | <input type="checkbox"/> Setuju<br><input type="checkbox"/> Sangat setuju                     |
| 9.                                                                                                                                                                                                | Penyandang disabilitas tidak cocok untuk melakukan pekerjaan berupah tinggi                                 |                                                       |                                             |                                                                                               |
|                                                                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/> Sangat tidak setuju                                                                | <input type="checkbox"/> Tidak setuju                 | <input type="checkbox"/> Tidak tahu         | <input type="checkbox"/> Setuju<br><input type="checkbox"/> Sangat setuju                     |
| 10.                                                                                                                                                                                               | Perlakuan istimewa dalam rekrutmen pekerjaan untuk kalangan minoritas etnis tidak dapat dibenarkan          |                                                       |                                             |                                                                                               |
|                                                                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/> Sangat tidak setuju                                                                | <input type="checkbox"/> Tidak setuju                 | <input type="checkbox"/> Tidak tahu         | <input type="checkbox"/> Setuju<br><input type="checkbox"/> Sangat setuju                     |
| 11.                                                                                                                                                                                               | Pekerja pendatang di kota-kota hanya boleh melakukan pekerjaan yang tidak suka dilakukan warga setempat     |                                                       |                                             |                                                                                               |
|                                                                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/> Sangat tidak setuju                                                                | <input type="checkbox"/> Tidak setuju                 | <input type="checkbox"/> Tidak tahu         | <input type="checkbox"/> Setuju<br><input type="checkbox"/> Sangat setuju                     |

### Alat bantu pelatihan 7. Formulir evaluasi pelatihan

Jawablah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini.

1. Secara keseluruhan, bagaimana menurut Anda tentang Lokakarya ini? (Berikan tanda centang (✓) dalam kotak yang sesuai.)

|              |       |            |       |              |
|--------------|-------|------------|-------|--------------|
| 😊😊           | 😊     | 😐          | 😞     | 😞😞           |
| Bagus sekali | Bagus | Biasa saja | Buruk | Sangat buruk |

2. Sebutkan tiga (3) subyek yang paling bermanfaat untuk Anda?

.....

.....

.....

3. Sebutkan tiga (3) subyek yang paling kurang bermanfaat untuk Anda?

.....

.....

.....

4. Topik lain apa yang ingin Anda masukkan dalam pelatihan ini?

.....

.....

.....

5. Apakah lokakarya ini:

- ☐ Terlalu panjang
- ☐ Terlalu singkat
- ☐ Sudah tepat

6. Metode pelatihan apa yang diterapkan dalam program ini yang Anda suka (misalnya, presentasi pelatih, selebaran, penggiat (*energizer*), permainan, permainan peran, studi kasus, kerja kelompok)?

.....

.....

.....

7. Metode pelatihan apa yang diterapkan dalam program ini (seperti yang disebutkan pada No. 6 di atas) yang kurang Anda sukai?

.....

.....

.....

8. Bagaimana pendapat Anda tentang kinerja pelatih secara keseluruhan?

|              |       |            |       |              |
|--------------|-------|------------|-------|--------------|
| 😊😊           | 😊     | 😐          | 😞     | 😞😞           |
| Bagus sekali | Bagus | Biasa saja | Buruk | Sangat buruk |

Keterangan:

.....

9. Bagaimana pendapat Anda tentang pengaturan lokakarya ini secara keseluruhan (misalnya, akomodasi, istirahat minum, interpretasi, bantuan administratif dan logistik, dan lain-lain.)?

|                                                                                   |                                                                                   |                                                                                   |                                                                                     |                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  |  |
| Bagus sekali                                                                      | Bagus                                                                             | Biasa saja                                                                        | Buruk                                                                               | Sangat buruk                                                                        |

Keterangan:

.....

10. Apakah Anda merasa dibekali cukup untuk menggunakan pengetahuan yang diperoleh dari lokakarya ini dan mengambil tindakan lebih lanjut untuk memerangi diskriminasi dan mempromosikan kesetaraan di tempat kerja?

☐ Ya

☐ Tidak

11. Apa yang ingin Anda perbaiki/sesuaikan agar pelatihan ini cocok untuk kelompok sasaran Anda?

.....  
.....  
.....

12. Saran-saran lain:

.....  
.....  
.....

## Daftar pustaka

“A letter to Farmers’ Daily from rural migrant workers in Beijing Water Conservancy Hospital” in *Farmers’ Daily*, 20 Maret 2006.

AVERT: *Can you get HIV on...?*, <http://www.avert.org> [27 September 2010].

Antsirabe Labour Court. *Ramiaranjatovo, Jean-Louis v. Fitsaboana Maso*, 7 June 2004, Judgment No. 58, Madagascar.

Arbitration decision in the case *Canadian Union of Public Employers (CUPE) Local 4400 v. Toronto District School Board* (Burlington, Ontario, 4 September 2003).

*Beijing Youth Daily*, 20 Dec. 2003 (Beijing).

Badenhorst, C.J. 2009. *Occupational health and safety considerations for the employment of female workers in hard rock mines*, presented in the Southern African Institute of Mining and Metallurgy Hard Rock Safe Safety Conference 2009, <http://www.saimm.co.za> [24 September 2010].

*Bangkok Post*, 1st June 2010 (Bangkok).

BP Collins Solicitors. 2010. “Too tall for air traffic control job”, in *Employment Insight*, Edisi No.4 (2006). Tersedia di: <http://www.bpcollins.co.uk> [16 September 2010].

Boushey, H. 2010. *Strengthening the middle class: Ensuring equal pay for women*, Testimony before the U.S. Senate Committee on Health, Pendidikan, Labour and Pensions (Washington, 11 Maret 2010).

Bronstein, A. 2009. *International and comparative law laws: Current challenges* (Geneva, ILO/Palgrave Macmillan).

Cai, D. 2009. *Unpublished training materials* (Beijing)

Chartier, M. 2005. *Legal initiatives to address HIV/AIDS in the world of work by the ILO Programme on HIV/AIDS and the World of Work*, (Geneva, ILO).

*China Law & Governance Review*, Juni 2004, Edisi No. 2, (Beijing), <http://www.chinareview.info> [30 Nov. 2010].

Constitutional Court, South Africa. 2000. *Hoffmann v South African Airways (CCT 17/00)* (28 Sep. 2000).

Council of State of Thailand, Legal opinion No. 325/2547 (2004)

European Court of Justice. 1991. CJ Case C-345/89 Alfred Stoeckel, 25 Juli 1991, [1991] ECR I-4047

Fenwick, C. et al. 2007. *Labour and labour-related laws in micro and small enterprises: Innovative regulatory approaches* (Geneva, ILO-SEED).

Forster, C. et al. 2003. *A digest of case law on the human rights of women (Asia Pacific)* (Chiang Mai).

Haspels, N.; Majurin, E. 2008. *Work, income and gender equality in East Asia* (Bangkok, ILO).

Haspels, N. et al. 2001. *Action against sexual harassment at work in Asia and the Pacific* (Bangkok and Geneva, ILO).

Hattori, T. 1965. *A study on the "menstruation leave problem" in Japan, 1965*. Tersedia di:  
<http://repository.osakafu-u.ac.jp/dspace/bitstream/10466/7393/1/2009000259.pdf> (terakhir diakses tanggal 1 Juli 2011).

"Hearing-impaired nurse. Court discusses disability discrimination issues", in *Legal Eagle Eye Newsletter for the Nursing Profession*, No. 5 (Maret 2009).

Henriksen, J. 2008. *Key principles in implementing ILO Convention no. 169* (Geneva, ILO, 2008).

Hlasny, V. 2009.: "Patterns of Profiling of Job Candidates: Evidence from Application Forms". Available at: [http://www.akes.or.kr/eng/papers\(2009\)/hlasny.pdf](http://www.akes.or.kr/eng/papers(2009)/hlasny.pdf) [3 Februari 2011].

*How HBV is transmitted?* <http://www.liverdisease.com> [27 September 2010].

Indonesia, Ministry of

International Labour Office (ILO). 2011. *Equality at work: The continuing tantangan, Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Mendasar Principles and Rights at Work: Report of the Director General*, Report 1(B), International Labour Conference, Sidang ke 100, Geneva, 2011 (Geneva).

--. 2009. *Indigenous and Tribal People's Rights in Practice: A guide to ILO Konvensi ILO no.169* (Geneva).

--. 2009. "General observation concerning Konvensi ILO no.169" in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, Sidang ke 97, Geneva, 2009 (Geneva).

--. 2008. "Individual observation on Konvensi ILO no. 111 with respect to France," in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, Sidang ke 93, Geneva, 2005; Sidang ke 95, Geneva, 2006; dan Sidang ke 97, Geneva, 2008 (Geneva).

--. 2008. "Individual observation on the application of Konvensi ILO no. 111 by the Islamic Republic of Iran" in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III, International Labour Conference, Sidang ke 97, Geneva, 2008 (Geneva).

--. 2007. *Eliminating discrimination against indigenous and tribal peoples in pekerjaan dan jabatan: A guide to ILO Konvensi ILO no. 111* (Geneva).

--. 2007. *Equality at Work: Tackling challenges, Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Mendasar Principles and Rights at Work: Report of the Director General*, Report 1(B), International Labour Conference, Sidang ke 96, Geneva, 2007 (Geneva).

--. 2007. "Individual Observation on Konvensi ILO no. 100 with respect to Japan" in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, Sidang ke 96, Geneva, 2007 (Geneva).

--. 2007. *The labour dimension of corporate social tanggung jawab: From principle to practice, Module 4 Promoting equality and diversity in tempat kerja* (Turin, International Training Centre).

--. 2006. *Disability in tempat kerja: Trainers' guide* (Bangkok and Geneva, Factory Improvement Programme).

--. 2006. "Individual observation on Konvensi ILO no. 111 with respect to Islamic Republic of Iran," in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, Sidang ke 95, Geneva, 2006 (Geneva).

--. 2006. "Individual observation on Konvensi ILO no. 111 with respect to Turkey," in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, Sidang ke 91, Geneva, 2003; Sidang ke 95, Geneva, 2006 (Geneva).

--. 2001. *Code of practice on HIV/AIDS and the world of work* (Geneva).

--. 2003. *Employment and social policy in respect of export processing zones (EPZs)* Governing Body Report, Committee on Employment and Social Policy, GB.286/ESP/3 Sidang ke 286 (Geneva).

--. 2003. "General observation on Konvensi ILO no. 111: Discrimination (Pekerjaan dan jabatan), 1958" in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, Sidang ke 91, Geneva, 2003 (Geneva).

--. 2001. "Individual observation on Konvensi ILO no. 111 with respect to Turkey," in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, Sidang ke 89, Geneva, 2001 (Geneva).

--. 1986. "Equal Remuneration, General survey," in *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III, International Labour Conference, Sidang ke 72 (Geneva).

Japan, Sendai High Court. 1992. *Iwate Bank Case, The Hanreijihou*, No. 1410 pp. 37-43, 10 Januari 1992".

Jobs Thailand, <http://www.jobth.com> [15 Juli 2010].

Korea International Labour Foundation (KOILAF). 2002. "Court rulings on cases of dismissal for restructuring purpose", in *Labor Today*, No. 3, September 2002.

“Labour Court approves job evaluation in wage discrimination case”, in *EIROnline*, 28 Maret 2001 (Dublin).

*Lao động (Labor daily newspaper) Vietnam General Confederation of Labour (VGCL)*, 4 Juli 2011, No. 151/2011 (Dac Lac Province, Viet Nam).

Legal Eagle Eye Newsletter for the Nursing Profession. 2009. (No. 5). *Wright v. Hospital Authority of Houston Co.*, 2009 WL 274148, M.D. Ga. (Februari 3, 2009)

Li, J. 2008. “Labourer won Beijing's first case on HBV discrimination”, in *Xinhua*, 24 Mei 2008 (Beijing).

“Mining and minerals in South Africa”, in *South Africa Info*, <http://www.southafrica.info> [24 September 2010]

“Ministry of Commerce may have latihand pregnancy discrimination” in *China Women's News* (Beijing, 31 Maret 2005).

National Human Rights Commission Republic of Korea (NHRCK).2009. *Not employing HBV carriers is discrimination*, press release (9 July 2009), <http://www.humanrights.go.kr> [30 September 2010].

--. 2009. *Grading candidates based on the high schools they attended is discrimination*, press release (17 December 2009), <http://www.humanrights.go.kr> [24 September 2010].

National Bureau of Statistics (NBS); All-China Women's Federation (ACWF). 2005. *2<sup>nd</sup> National survey on the social status of Chinese women* (Beijing).

*New Beijing Daily*, 10 Februari 2004 (Beijing).

Nohara, M.; Momoeda, M.; Kubota, T.; Nakabayashi, M. 2011. *Menstrual cycle and menstrual pain problems and related risk factors among Japanese female workers*, *Industrial Health* No. 49, 228–234. Available at: [http://www.jniosh.go.jp/en/indu\\_hel/pdf/IH\\_49\\_2\\_228.pdf](http://www.jniosh.go.jp/en/indu_hel/pdf/IH_49_2_228.pdf) (terakhir diakses tanggal 1 Juli 2011)

Petersen, C. 2000. “Implementing equal pay for work of equal value: A feminist perspective”, in Peluang yang adil Commission, HongKong Special Administrative Region. 2000. *Proceedings: Equal pay for work of equal value*, China.

Raimov, A. 2009. “Kazakh worker defends his right to wear a beard,” in *Central Asia Online* (11 Maret 2009).

Republic of Korea, Supreme Court. 2002. *The Case of Allianz Life Insurance*, 2002 Da 19292 (Ditetapkan: 26 Juli 2002).

Rice, R. 2006. *Ainu submergence and emergence: Human rights discourse and the expression of ethnicity in modern Japan*.

Sakuraba, R. 2008. “Employment discrimination law in Japan: Human rights or employment policy?”. Tersedia di:

[http://www.jil.go.jp/english/events\\_and\\_informasi/documents/clls08\\_sakuraba.pdf](http://www.jil.go.jp/english/events_and_informasi/documents/clls08_sakuraba.pdf) [3 Feb 2011].

Singapore Tripartite Alliance for Fair Employment Practices (TAFEP). 1999. *Tripartite guidelines on non-discriminatory iklan kerja* (Singapura).

Sweden, Labour Court. 2001. Dom nr 13/01, mål nr A 190/97.

“Tesco in Asia,” [http://www.tesco-japan.com/eng/aboutus/tesco\\_today/asia.html](http://www.tesco-japan.com/eng/aboutus/tesco_today/asia.html) [15 Januari 2011].

“There may be another explanation on revoking the recruitment of Ms Tang into civil service” in *China Women’s News* (Beijing, 2 April 2005).

Thiederman, S. 2008. *Making diversity work: 7 steps for defeating bias in tempat kerja* (Kaplan Publishing) Edisi yang sudah direvisi dan diperbaharui.

UNAIDS. 2010. *Report on the global AIDS epidemic* (New York).

“Union takes migrant worker fight to Tesco AGM,” in *Guardian*, 30 Juni 2009.

United Electrical, Radio and Machine Workers of America (UE). *UE Informasi for workers, Bargaining for pay equity*, [http://www.ueunion.org/stwd\\_fairpay.html](http://www.ueunion.org/stwd_fairpay.html) [8 Agustus 2009].

United Kingdom, Commission for Racial Equality. 2005. *Statutory code of practice on racial equality in employment* (London).

United States, Supreme Court. 1977. *Decision (433 U.S. 321, 97 S. Ct. 2720) Dothard v. Rawlinson (1977)*, <http://www.splcenter.org/legal/docket/files.jsp?cdrID=7> (diakses tanggal 16 Sep. 2010).

Zhou, W. 2009. *Unpublished materi pelatihan* (Nanchang).

World Health Organization (WHO). 2001. *International Classification of Functioning, Disability and Health* (Geneva).

Thailand, Supreme Court. 2006. *Air Andaman Co.,Ltd vs. Surachet Wiriyasirikul*, Kasus No. 865/2548 (2006).

Thailand, Supreme Court. 2005. *Piyaporn Taotbong vs. Thai Honda Manufacturing Co., Ltd.*, Kasus No. 865/2548 (2005).

Thailand, Supreme Court. 2002. *Polwat Sunthornwutthikrai vs. Toyota Leasing (Thailand) Co., Ltd.*, Kasus No. 1372/2545 (2002).