



"DUNIA KERJA dan INKLUSI SOSIAL"

Ida Ruwaida

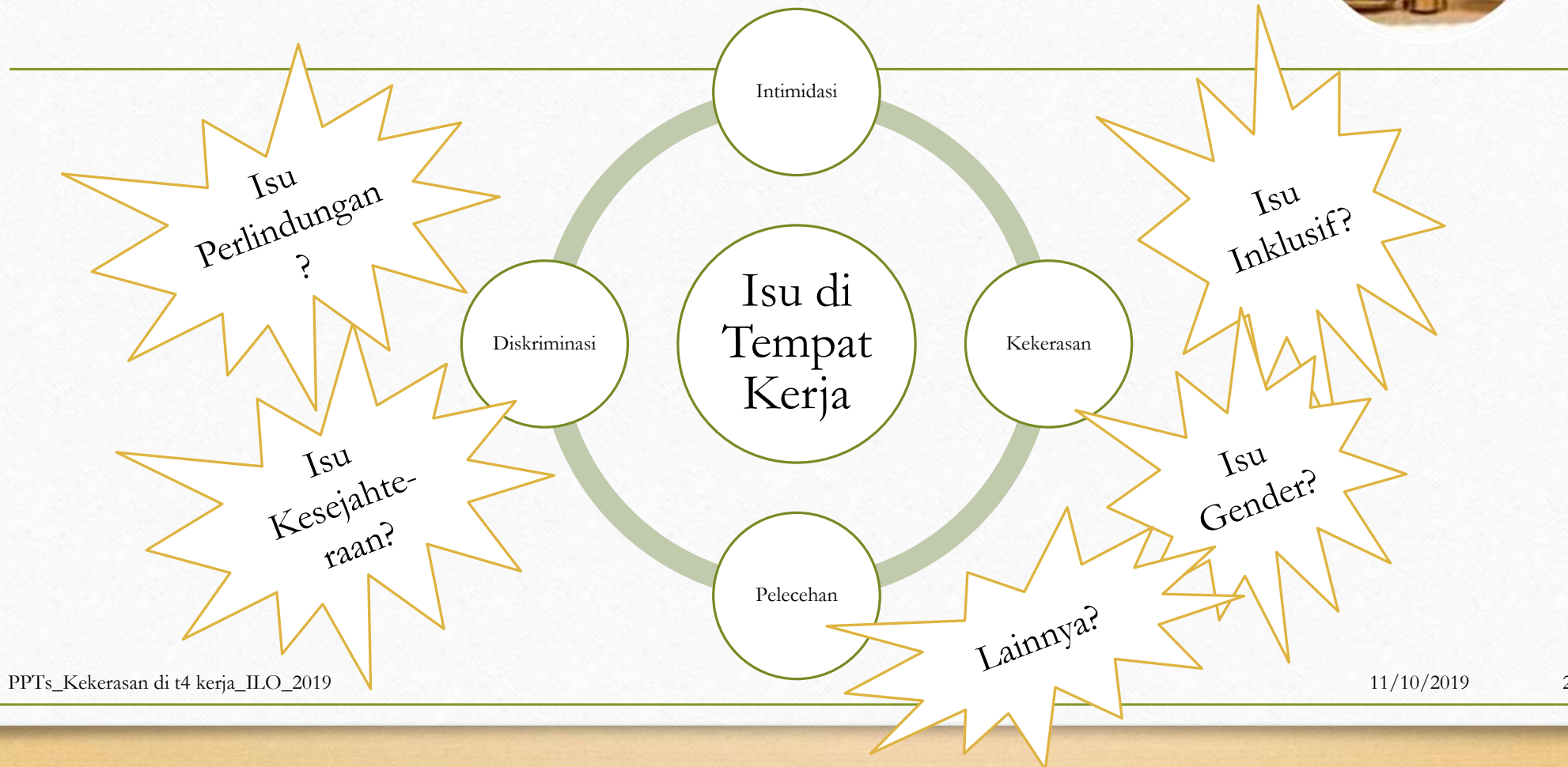
FISIP Universitas Indonesia

PPTs_Kekerasan di t4 kerja_ILO_2019

11/10/2019

1

ISU DI TEMPAT KERJA



ISU DI TEMPAT KERJA: KONDISI EMPIRIK



- Survey di USA, 60% pekerja (baik laki maupun perempuan) pernah mengalami kekerasan di tempat kerja (Forbes.com,2018);
- Survei Never Okay (2018) 81.29% dari 1240 responden pekerja pernah mengalami pelecehan seksual maupun bentuk kekerasan lainnya.
- Pelaku maupun korban bisa laki-laki maupun perempuan, namun data menunjukkan lebih banyak perempuan sebagai pelaku maupun korban
- Kekerasan tidak hanya terjadi antar atasan dengan bawahan, juga sesama pekerja.
- Dampaknya tidak hanya pada produktivitas/kinerja, tetapi juga pada kesehatan mental, iklim kerja, serta citra tempat kerja.

PELECEHAN di TEMPAT KERJA (sumber: Survei Never Okay, 2018)

BENTUK

- Lisan (76%)
- Isyarat (42%)
- Teks/visual (26%)
- Lingkungan kerja buruk (13%)
- Ditawari imbalan utk melakukan sesuatu (7%)
- Penyerangan seksual (1%)
- Lainnya (2%)

PELAKU

- Atasan/rekan senior (36%)
- Rekan sebaya (34%)
- Rekan dari luar (12%)
- Bawahan (5%)
- Orang lain di lokasi kantor (2%)

RESPON KORBAN

- Bicara 'tidak nyaman' pada pelaku (35.73%)
- Diam saja (25.24%)
- Bicara pada pelaku ttg kesalahannya (24.60%)
- Laporkan ke atasan (14.27%)
- Keluar dari perusahaan (5.24%)

ISU DI TEMPAT KERJA

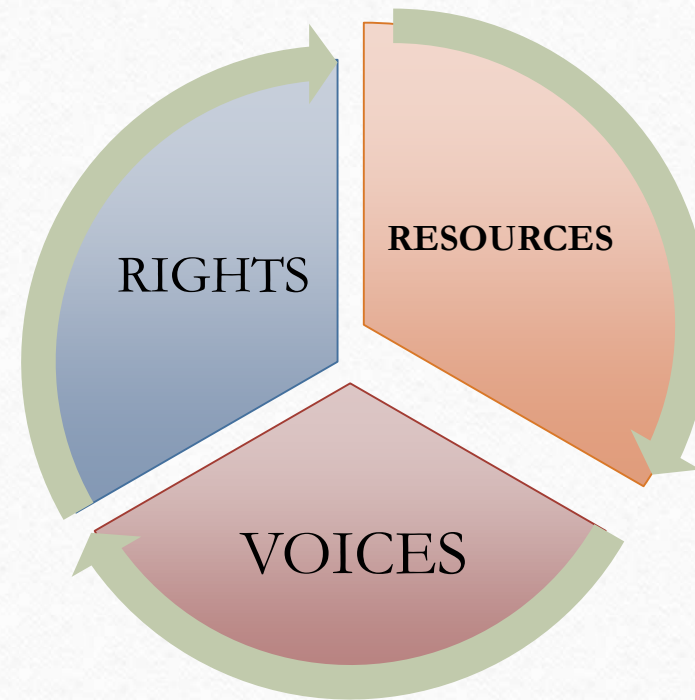


Dimensions:

Rights → equality under the law (related to social norms)

Resources → equality of opportunity (rewards for work, access to human capital, and other productive resources that enable opportunity)

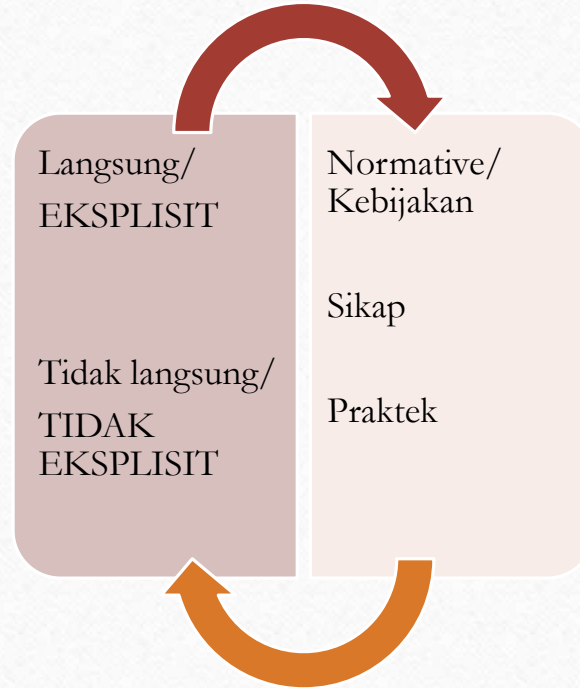
Voice → equality of voice (the ability to influence and contribute to the decision making process, etc)





ISU DI TEMPAT KERJA

- Identitas Sosial (gender, disabilitas, etnis, dll)
- Kesenjangan akses, partisipasi
- Relasi Kuasa

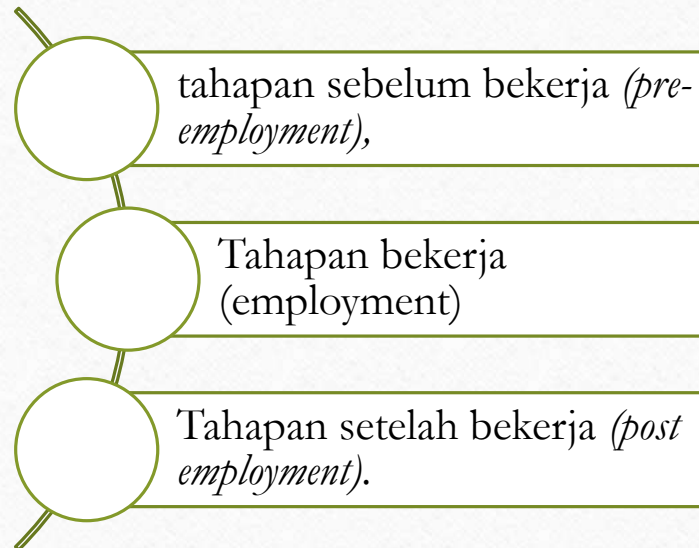


ISU DI TEMPAT KERJA



PROSES/TAHAPAN

HUBUNGAN KERJA



- ✓ rekrutmen,
- ✓ seleksi,
- ✓ pelatihan dan pendidikan,
- ✓ kenaikan jabatan,
- ✓ pengupahan,
- ✓ kesejahteraan,
- ✓ jaminan sosial,
- ✓ lingkungan kerja,
- ✓ kondisi kerja

Isu Gender,
Isu
Inklusifitas?

ISU DI TEMPAT KERJA



- Diskriminasi akses ke pekerjaan dan jabatan terhadap perempuan karena adanya anggapan bahwa perempuan diberi tanggung jawab keluarga yang besar sehingga kurang produktif atau biayanya akan lebih tinggi.
- Hambatan akses ke pendidikan dan pelatihan bagi perempuan karena masih adanya stereotipe peran gender seperti pandangan adanya 'pekerjaan perempuan' dan 'pekerjaan laki-laki'.
- Kondisi kerja yang tidak adil seperti perbedaan upah antar gender, pemecatan karena hamil, kurangnya perlindungan persalinan, pembatasan pengembangan karir dll.
- Pelecehan seksual yang sebagian besar dialami oleh perempuan, misalnya pemerasan seksual atau lingkungan kerja yang penuh perundungan (*bullying*), intimidasi, tidak ramah atau hinaan terhadap perempuan.

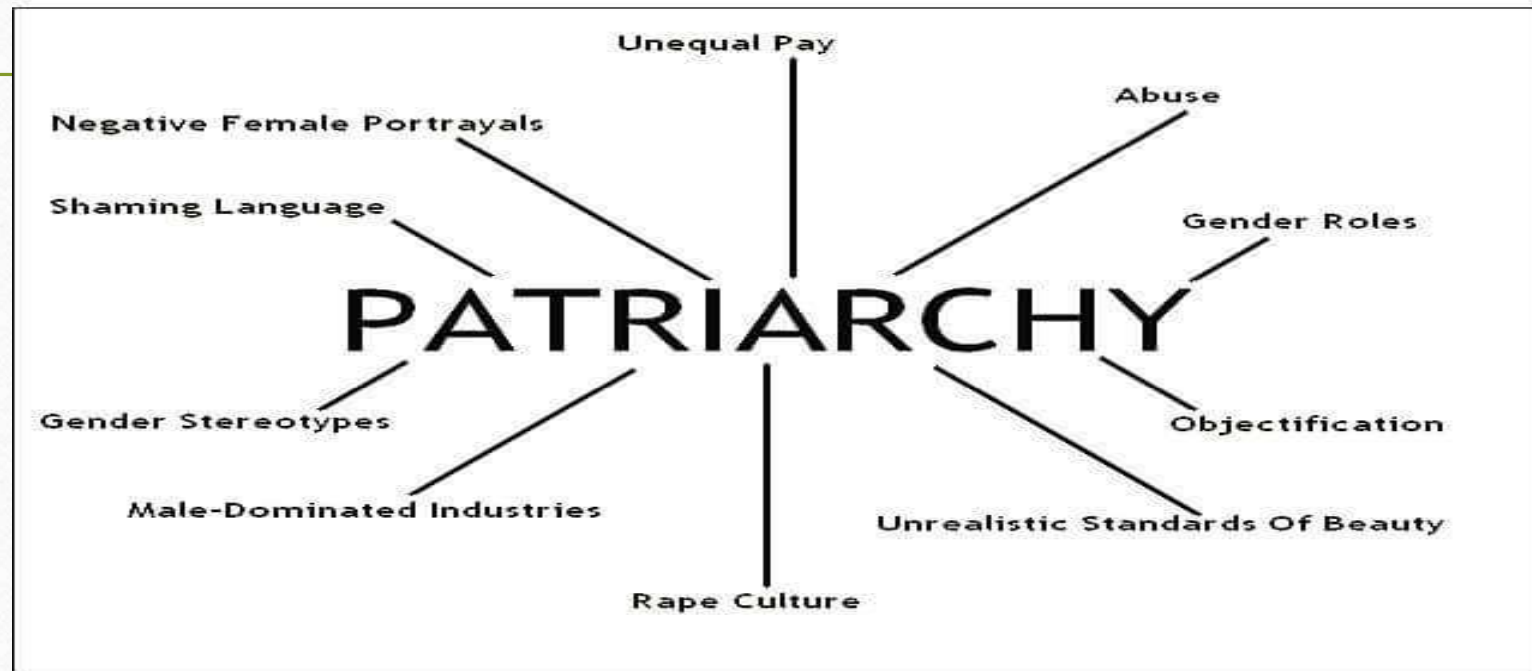
Kekerasan dan Pelecehan seksual



- kekerasan dan pelecehan fisik (misal: perkosaan, baik yang masih berupa percobaan maupun yang sudah merupakan tindakan nyata)
- kekerasan dan pelecehan verbal
- kekerasan dan pelecehan gerak isyarat
- kekerasan dan pelecehan melalui tulisan, telepon, gambar, dan benda-benda bersifat seksual yang tidak diinginkan.
- kekerasan dan pelecehan emosional
- desakan untuk melakukan tindakan seksual yang tidak diinginkan
- sentuhan, sandaran, penyundutan, atau cubitan yang tidak diinginkan.
- olok-olok, gurauan, pernyataan atau pertanyaan yang bersifat seksual dan tidak diinginkan.



AKAR MASALAH di TEMPAT KERJA



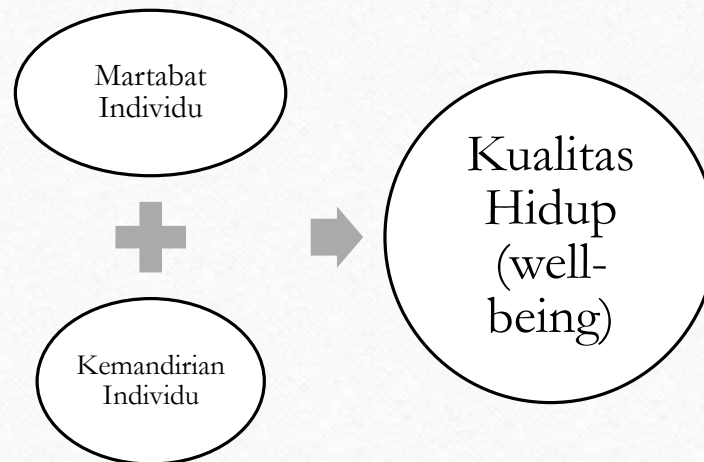
BAGAIMANA
MEWUJUDKAN
LINGKUNGAN KERJA
YANG INKLUSIF (dan
responsive gender)...???





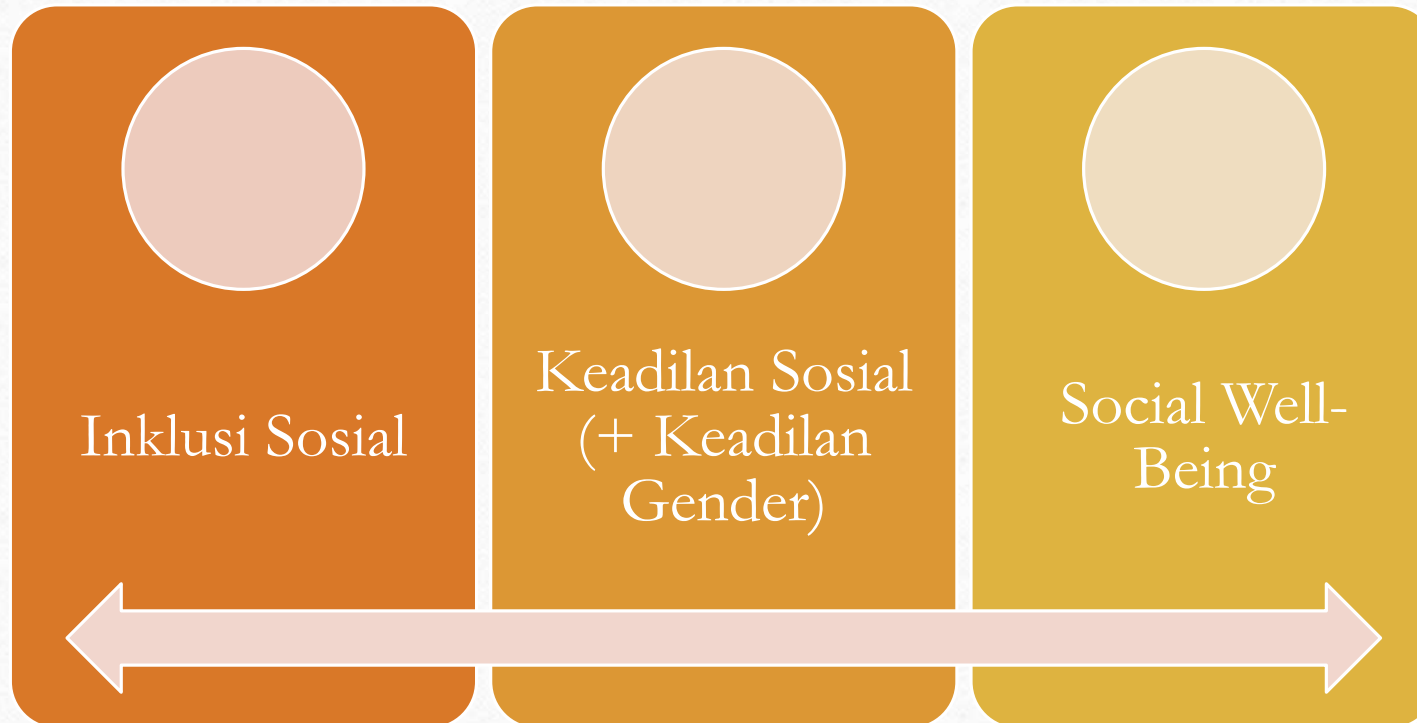
LINGKUNGAN KERJA INKLUSIF...??

- *Lingkungan kerja yang terbuka, ramah, meniadakan hambatan, menyenangkan karena setiap orang – apapun posisinya – saling menghargai dan merangkul setiap perbedaan”*





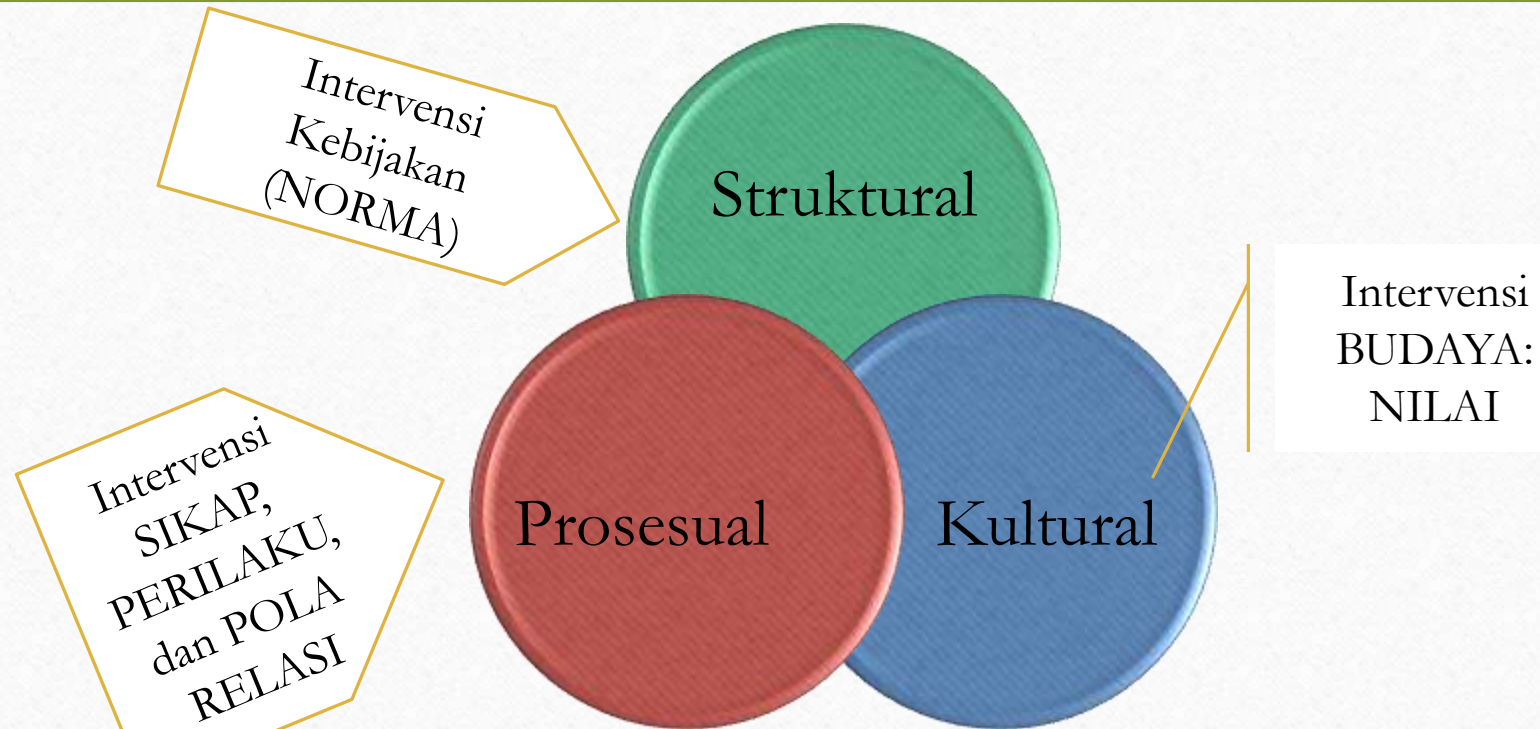
LINGKUNGAN KERJA INKLUSIF...??



PAYUNG KEBIJAKAN



TRANSFORMASI SOSIAL DI DUKUNGAN KERJA



NORMA KETENAGAKERJAAN → Prinsip Inklusif...???



- Norma Rekrutmen
- Norma pelatihan kerja
- Norma penempatan tenaga kerja
- Norma hubungan kerja
- Norma khusus (anak, perempuan, disabilitas, dll)
- Norma perlindungan tenaga kerja
 - Norma Pengupahan
 - Norma Waktu Kerja dan Waktu Istirahat
- Norma keselamatan dan kesehatan kerja
- Norma jaminan sosial tenaga kerja

KEBIJAKAN INKLUSIF DI TEMPAK KERJA: PRA-SYARAT



- **KAPASITAS SDM** yang peka, paham, peduli, serta tanggap isu ketenagakerjaan dan punya otoritas / peran strategi
- **PENGUATAN KAPASITAS (*CAPACITY BUILDING*) DAN ADVOKASI** upaya mendorong kebijakan perusahaan dengan penuh komitmen.
- **BUDAYA ORGANISASI** yang mengedepankan visi dan misi untuk mewujudkan lingkungan kerja yang inklusif ditopang **komitmen pimpinan yang dituangkan dasar hukum/kebijakan perusahaan.**
- **JEJARING SERTA KEMITRAAN ANTARA STAKEHOLDER** merupakan kekuatan utama dalam membangun aliansi strategis

PAYUNG KEBIJAKAN



- KONVENSI ILO No.111:
Diskriminasi di tempat kerja dapat berbasis yaitu: **jenis kelamin; ras dan warna kulit; asal usul sosial; asal kebangsaan; agama; dan pendapat politik.** Juga: **Disabilitas, serta ODHA**
- SDGs dan Isu Ketenagakerjaan:
TUJUAN 8
- *Mempromosikan pertumbuhan ekonomi, pekerjaan dan kerja yang layak bagi semua yang bersifat inklusif dan berkelanjutan.*

PAYUNG KEBIJAKAN



- Konstitusi Negara UUD 1945,
 - Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 menyatakan bahwa ***“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”***,
 - serta amanat Pasal 28-1, menyatakan bahwa ***“Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif”***.

PAYUNG KEBIJAKAN



	Rujukan	Cakupan Kebijakan
1	Konvensi ILO no. 100/1950 tentang Upah yang adil	<ul style="list-style-type: none">• Upah yang adil untuk pekerjaan yang setara nilainya
2	Konvensi ILO no.111/1958 tentang Diskriminasi (dalam hal Pekerjaan dan Jabatan)	<ul style="list-style-type: none">• Kesempatan kerja yang adil dalam semua tahapan siklus pekerjaan
3	Konvensi ILO no.183/2000 tentang Perlindungan Persalinan	<ul style="list-style-type: none">• Cuti persalinan, tunjangan persalinan• Non-diskriminasi, perlindungan dari pemecatan• Perlindungan kesehatan ibu dan anak
4	Konvensi ILO no.156/1981 tentang Perlindungan Persalinan	<ul style="list-style-type: none">• Berlaku adil untuk laki-laki dan perempuan• Non-diskriminasi terhadap pekerja yang memiliki tanggungjawab keluarga dalam hal pekerjaan dan jabatan• Layanan dan fasilitasi bantuan misalnya: pengasuhan anak, layanan keluarga
5	Lainnya	<ul style="list-style-type: none">• Deklarasi Universal tentang HAM• Kovenan Internasional tentang Hak-hak ekonomi, Sosial, dan Budaya• Kovenan internasional tentang hak-hak sipil dan politik 1966

PAYUNG KEBIJAKAN



1	UU no. 80/1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO no. 100	Pengupahan yang sama bagi Buruh Laki dan Perempuan untuk pekerjaan yang sama
2	PP no. 8/1981 pasal 3 tentang Perlindungan Upah	Perlindungan Upah bahwa tidak ada diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya
3	Surat Edaran Menaker No.4/1988	Larangan Diskriminasi bagi Pekerja Wanita
4	Peraturan Menaker No.3/1989	Larangan PHK bagi Pekerja Perempuan yang menikah, hamil, dan melahirkan
5	Peraturan Menaker no.4/1989	Pedoman Mempekerjakan Pekerja Perempuan Malam hari. Perlunya Perlindungan bagi pekerja perempuan yang diharuskan bekerja pada malam hari

PAYUNG HUKUM:



6	Instruksi Menaker no.2/1991	Memberikan Keleluasaan bagi pekerja perempuan yang menyusui anak. Yakni mendukung ditingkatkannya kesempatan perempuan untuk menyusui bayinya selama jam kerja
7	Surat Edaran Menaker no.4/1996	Larangan diskriminasi bagi pekerja perempuan dalam peraturan perusahaan
8	Surat Keputusan Bersama antara Ditjen Binawas dan Ditjen KesMasy DepKes, no.22/1996 dan no.202/1996	Kekurangan Gizi pada Pekerja Perempuan. Intinya tempat kerja perlunya memperhatikan kebutuhan gizi pekerja perempuan
9	Surat Edaran Sekjen Depnaker No.5/1998	Syarat-syarat PUG dalam Program dan Proyek Depnakertrans periode 1998-1999
10	UU no.21/1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO no. 111	Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan
11	UU no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Pasal 6: Larangan adanya diskriminasi di dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan
12	Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia No.08/2010	Pedoman Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender Bidang Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian

KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN



Undang-Undang no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka kelayakan pekerja yang perlu dijamin adalah:

- Upah
- Kesejahteraan dan jaminan sosial
- Perlindungan fisik (keselamatan dan kesehatan kerja)
- Perlindungan sosial
- Perlindungan hukum

Sementara ILO-APINDO (2013), dengan nada yang kurang lebih sama, menegaskan bahwa prinsip kesetaraan dan non-diskriminatif di tempat kerja meliputi:

- Perekrutan
- Pengupahan
- Benefit sosial dan ketenagakerjaan lainnya
- Syarat dan ketentuan kerja
- Akses ke pelatihan kerja dan promosi
- Pemutusan kontrak kerja



TERIMA KASIH



Rujukan



- <http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>
- UN Women, *Progress of the World's Women 2015-2016: Transforming economies, realizing rights*, 2015, bab 2.
- ILO, *Decent Work Indicators: Indonesia*, 2011.
- *International Labour Organization*. 2013. Panduan Praktis bagi Pengusaha untuk Mempromosikan dan Mencegah Diskriminasi di Tempat Kerja di Indonesia. Jakarta: ILO, Ausaid dan APINDO.
- <https://tirto.id/pelecehan-seksual-di-kantor-dan-beban-ganda-pekerja-perempuan-dhxM>
- Gender-Social <https://kompak.or.id>
- Ketenagakerjaan Inklusif, tranformasi.org/id/beranda/233-kategori-berita