

# PANDUAN PANDUAN

## KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA DALAM PEKERJAAN DI INDONESIA





Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Republik Indonesia

**Gugus Tugas  
Kesempatan dan Perlakuan yang  
Sama dalam Pekerjaan**

# PANDUAN

## **KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA DALAM PEKERJAAN DI INDONESIA**

*(EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY – EEO)*

EDISI PERTAMA

Jakarta, Oktober 2005

Dipublikasikan oleh:  
Kantor ILO Jakarta  
Menara Thamrin Lantai 22,  
Jl. M.H. Thamrin, Kav. 3  
Jakarta 10250  
Telp. : (021) 391 3112  
Fax.: (021) 310 0766  
Email: jakarta@ilo.org  
Website: www.ilo.org/jakarta



MENTERI  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA

## SAMBUTAN

Komitmen Pemerintah Indonesia untuk mencegah dan menghapuskan diskriminasi di dunia kerja tercermin dalam Undang-undang No. 80 Tahun 1957 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 100 mengenai Pengupahan Yang Sama bagi Pekerjaan Yang Sama Nilainya dan Undang-undang No. 21 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 111 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan. Ratifikasi Konvensi tersebut membawa konsekuensi bagi Pemerintah untuk menerapkan segala ketentuan yang diatur dalam Konvensi tersebut melalui peraturan perundang-undangan nasional, sekaligus mengupayakan penegakan hukum atas pelanggaran terhadap ketentuan tersebut.

Untuk mewujudkannya Pemerintah Indonesia telah mengesahkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui ketentuan yang diatur dalam pasal 5 dan 6. Ketentuan tersebut merupakan dasar strategi nasional dalam upaya persamaan hak dan penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan. Akan tetapi penerapan pasal tersebut perlu didukung dengan panduan yang diharapkan mampu menggiring kearah pelaksanaan ketentuan yang tepat.

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI melalui Gugus Tugas Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama dalam Pekerjaan (*Task Force Employment Opportunity/EEO*) telah mengambil langkah strategis untuk menyusun **Panduan Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama dalam Pekerjaan di Indonesia**. Panduan ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi semua pihak dalam menyikapi terjadinya hal-hal yang diskriminatif dalam dunia kerja.

Saya menyambut baik upaya *International Labour Organization* (ILO) mendukung Gugus Tugas EEO Depnakertrans tersebut dalam penyusunan Panduan ini. Berbekal pada Panduan ini maka sudah selayaknya kita secara nyata dan tegas mulai memberikan kesempatan yang sama kepada semua pihak untuk mencapai kehidupan yang layak dan sejahtera. Akhirnya saya mengharapkan semoga Panduan ini bermanfaat dalam mengemban tugas kita bersama untuk mencegah dan menghapuskan diskriminasi dalam dunia kerja.

Terima kasih.

Jakarta, 11 Oktober 2005



**Fahmi Idris**

Menteri Tenaga Kerja  
dan Transmigrasi  
Repubik Indonesia



Organisasi  
Perburuhan  
Internasional

## SAMBUTAN

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) memiliki komitmen untuk mempromosikan kesetaraan di tempat kerja termasuk kesetaraan antara laki-laki dan perempuan. Sejumlah aturan dasar perburuhan dan konvensi menjadi landasan ILO dalam menjalankan mandat yakni: Konvensi 100 tentang Pengupahan yang Sama Bagi Pekerjaan Yang Sama Nilainya (1951) dan Konvensi 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan (1958).

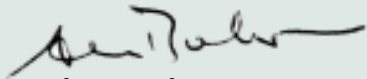
Mewujudkan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan dan jabatan (*Equal Employment Opportunity/EEO*): berarti mewujudkan tempat kerja yang bebas dari segala bentuk diskriminasi dan pelecehan. Dalam suatu lingkungan kerja, semua pengusaha dan pekerja dihargai dan dihormati serta memunyai kesempatan untuk mengembangkan potensinya secara penuh. Seringkali dalam mempromosikan EEO diperlukan program dan aktifitas khusus untuk mengatasi keadaan yang merugikan kelompok tertentu yang terjadi di masa lalu dan sekarang.

Komitmen Indonesia terhadap EEO diwujudkan dengan meratifikasi konvensi-konvensi ILO yang relevan dan mengeluarkan undang-undang ketenakerjaan. Panduan Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama Dalam Pekerjaan yang disusun oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi bekerjasama dengan serikat pekerja dan organisasi pengusaha ini merupakan perwujudan dari komitmen tersebut yang dituangkan ke dalam sebuah aksi.

Panduan ini merupakan langkah penting bagi dunia kerja Indonesia dalam mewujudkan kesetaraan bagi semua pekerja. ILO mengucapkan selamat kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

yang telah mengesahkan panduan dan komitmen penuh untuk mendukung pekerja dan pengusaha dalam mengimplementasikan panduan ini.

Jakarta, 11 Oktober 2005

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alan Boulton', with a long horizontal flourish extending to the right.

**Alan Boulton**

Direktur ILO Jakarta



## KATA PENGANTAR

Panduan ini merupakan acuan yang disusun oleh Gugus Tugas Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama Dalam Pekerjaan (*Task Force Equal Employment Opportunity/EEO*), Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Panduan yang telah disepakati Serikat Pekerja/Buruh (SP/SB) dan Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) ini ditujukan untuk memberikan arahan bagi perusahaan dalam melaksanakan dan mendukung upaya kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan di Indonesia, khususnya penghapusan diskriminasi dalam hal jenis kelamin.

Program-program yang akan dikembangkan dari panduan diharapkan dapat menghapuskan bentuk diskriminasi yang dilarang dalam peraturan perundang-undangan nasional dan Konvensi ILO, baik yang telah diratifikasi maupun yang belum diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia, yang berkaitan dengan larangan diskriminasi, khususnya diskriminasi dalam hal jenis kelamin.

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI telah mengembangkan strategi nasional atas hak dan perlakuan yang sama sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, No. 13 Tahun 2003. Sedangkan keputusan untuk menghapuskan diskriminasi dari segi jenis kelamin telah menjadi fokus utama program kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan yang dilaksanakan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi bekerjasama dengan ILO, dan didukung oleh mitra sosial lain (SP/SB dan Apindo).

Diharapkan dengan adanya panduan ini, perusahaan dapat menjadi tempat bekerja yang nyaman dan aman bagi pekerja sehingga mampu mendorong tercapainya kesejahteraan pekerja. Sebaliknya, pada saat yang sama, perusahaan dapat menjadi tempat usaha yang nyaman dan aman bagi pengusaha sehingga kelangsungan usaha pun terjaga. Dengan demikian, tujuan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan upaya menuju pekerjaan yang layak dapat tercapai.

Jakarta, 11 Oktober 2005

**Gugus Tugas EEO**





MENTERI  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA

Yth:

1. Para Gubernur;
2. Para Bupati/Walikota  
di Seluruh Indonesia

Jakarta, 10 Februari 2006


**SURAT EDARAN**  
**MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**  
**REPUBLIK INDONESIA**  
**NOMOR: SE.60/MEN/SJ-HK/II/2006**

**PANDUAN KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA**  
**DALAM PEKERJAAN DI INDONESIA**  
**(EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY)**

Dengan memperhatikan Kesepakatan Tripartit Nasional yang ditandatangani di Jakarta, 8 Desember 2005, maka diharapkan Saudara Gubernur/Bupati/Walikota dapat menghimbau dan memberikan pemahaman kepada pengusaha dan pekerja/buruh di wilayah masing-masing agar berusaha semaksimal mungkin melaksanakan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan yang dijabarkan dalam "PANDUAN KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA DALAM PEKERJAAN DI INDONESIA (EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY/EEO)" sebagaimana terlampir.

Atas kerjasama Saudara Gubernur/Bupati/Walikota, diucapkan terima kasih.

MENTERI  
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
REPUBLIK INDONESIA



**EMAN SUPARNO**

## PANDUAN KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA DALAM PEKERJAAN (EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY/EEO) DI INDONESIA

Pada hari ini Kamis, tanggal 8 Desember 2005, di Jakarta, dalam acara peluncuran PANDUAN KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA DALAM PEKERJAAN (EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY/EEO) DI INDONESIA, Tripartit Nasional menyampaikan:

1. Panduan Kesempatan dan Perlakuan yang Sama dalam Pekerjaan (Equal Employment Opportunity/EEO) di Indonesia yang telah dibahas secara tripartit untuk diterapkan;
2. Sosialisasi Panduan Kesempatan dan Perlakuan yang Sama dalam Pekerjaan (Equal Employment Opportunity/EEO) secara bersama-sama darivatau sendiri-sendiri untuk mewujudkan dan mengembangkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat.
3. Penerapan prinsip-prinsip yang tercantum dalam buku panduan sesuai dengan peran dan tanggung jawab masing-masing unsur tripartit.
4. Untuk melanjutkan penyusunan Panduan Kesempatan dan Perlakuan yang Sama dalam Pekerjaan (Equal Employment Opportunity/EEO) di Indonesia bagi aspek lainnya sesuai amanat Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Jakarta, 8 Desember 2005

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Republik Indonesia

*Gunan Suparman NG or*

Asosiasi Pengusaha  
Indonesia

41.

*Segyan Mwanandi*  
Ketua

Konfederasi Serikat Pekerja  
Seluruh Indonesia

*Spael Mwan Mwan*  
Ketua

Kongres Serikat  
Pekerja Indonesia

*Ruslan Akham*  
Ketua

Konfederasi Serikat Buruh  
Sejahtera Indonesia

*Rakom Sidiham*  
Ketua

# DAFTAR ISI

## Kata Pengantar

Kata Pengantar <i>Task Force EEO</i>	iii
Sambutan Direktur ILO	v
Sambutan Menteri	vii

## Daftar Isi

<b>I. Pendahuluan</b>	<b>1</b>
<b>II. Apakah “Kesempatan Dan Perlakuan Yang Sama Dalam Pekerjaan ” Itu?</b>	<b>9</b>
<b>III. Manfaat Pelaksanaan Program Kesempatan dan Perlakuan yang Sama dalam Pekerjaan di Perusahaan</b>	<b>15</b>
<b>IV. Kunci Keberhasilan Pelaksanaan Program Kesempatan dan Perlakuan yang Sama dalam Pekerjaan Bagi di Perusahaan</b>	<b>19</b>
1. Membangun Komitmen Perusahaan	19
2. Membangun Kebijakan <i>EEO</i>	20
3. Melaksanakan Pelatihan dan Konsultasi Terus-menerus untuk Kelancaran Program ini	20
4. Membangun Jejaring	22
5. Monitoring dan Evaluasi	23
6. Menjadikan <i>EEO</i> sebagai Budaya Kerja di Perusahaan	23
<b>V. Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan</b>	<b>27</b>
1. Rekrutmen	28
2. Seleksi	29
3. Penempatan Kerja	30

<b>VI. Dalam Hubungan Kerja</b>	<b>35</b>
1. Pengupahan	35
2. Kesejahteraan	38
3. Jaminan Sosial Tenaga Kerja	39
4. Kondisi dan Lingkungan Kerja	40
5. Pengaturan Syarat Kerja	44
<b>Penutup</b>	<b>47</b>
<b>Daftar Pustaka</b>	<b>48</b>

PANDUAN EEO  
PANDUAN EEO



# BAB 1

## Pendahuluan





# B A B I

## PENDAHULUAN

Dokumen ini disusun oleh Gugus Tugas EEO (*Task Force Equal Employment Opportunity*) - Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI; yang dalam proses penyelesaiannya melibatkan mitra sosial (Apindo dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh). Dokumen berisi panduan pelaksanaan "EEO" (*equal employment opportunity - EEO*) di Indonesia, sesuai dengan yang diamanatkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 5 dan 6.

Tujuan panduan ini adalah memberi arahan bagi perusahaan dalam melaksanakan dan mendukung kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan di Indonesia. Program kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan sangat penting untuk mempromosikan persamaan dan mengurangi diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan dengan dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama/kepercayaan, politik dan status sosial. Panduan ini ditujukan terutama untuk mempromosikan kesetaraan dan menghapuskan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Yang dimaksud dengan gender dalam Panduan ini adalah jenis kelamin ditinjau dari sisi "pendekatan sosial". Beberapa contoh gender juga dikemukakan berdasarkan pendekatan biologis.

Gambaran kesenjangan gender di tempat kerja, baik di sektor formal maupun informal, dapat dilihat dari indikator pasar kerja. Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) 2004 mencatat bahwa jumlah perempuan usia kerja di atas 15 tahun adalah 50,2% dari 153.923.648 penduduk usia kerja. Akan tetapi, tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) perempuan hanya 49,2% sementara angka TPAK laki-laki mencapai 86,0%. Kesenjangan ini juga tercermin dari prosentase jam kerja. Ada 74,9% pekerja/buruh laki-laki yang bekerja penuh waktu, sedangkan pekerja/buruh perempuan yang bekerja penuh waktu hanya 54,6%.

Kesenjangan kesempatan antara perempuan dan laki-laki di bidang apa pun, termasuk dalam dunia kerja, sebenarnya sudah terjadi berabad-abad lamanya. Padahal, falsafah negara RI sebenarnya tidak mengenal adanya perbedaan tersebut. **Pengakuan hak yang sama antara perempuan dan laki-laki tercantum dalam UUD 1945 dan perubahannya.** Dalam pasal 27 dinyatakan bahwa **(ayat 1) Segala Warganegara bersamaan kedudukannya di dalam Hukum dan Pemerintahan dan wajib menjunjung Hukum dan Pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. (ayat 2) Tiap-tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.** Sedangkan hak dalam bekerja disebutkan pada pasal 28D, ayat 2, yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Undang-Undang Ketenagakerjaan, No. 13 Tahun 2003, pasal 5 dan 6, yang menjadi strategi nasional kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan, mengamatkan hal-hal sebagai berikut:

**“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” (Pasal 5).**

**“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha” (Pasal 6).**

Pemerintah Indonesia telah meratifikasi dua konvensi dasar ILO. Pertama, Konvensi ILO No. 100 tentang *Pengupahan yang Sama untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya, 1951* yang diratifikasi dengan Undang-Undang No. 80 Tahun 1957; dan Konvensi ILO No. 111 tentang *Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, 1958* yang diratifikasi dengan Undang-Undang No. 21 Tahun 1999.

Kedua konvensi tersebut merupakan panduan utama dalam penerapan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan di Indonesia. Sebagai salah satu negara anggota ILO, Indonesia wajib

menjunjung tinggi prinsip-prinsip yang terkandung dalam konvensi tersebut. Oleh karena itu, kedua konvensi tersebut juga menjadi salah satu pertimbangan dalam pengesahan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

**Konvensi ILO No. 100 mencerminkan prinsip-prinsip pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya, dengan maksud:**

- a. Memberikan kejelasan mengenai istilah pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya menunjuk kepada nilai pengupahan yang dilakukan tanpa membedakan jenis kelamin. Serta istilah pengupahan yang meliputi upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatan-pendapatan tambahan yang harus dibayar oleh majikan kepada buruh berhubungan dengan pekerjaan buruh baik yang dibayar langsung atau tidak dengan tunai maupun barang (pasal 1).
- b. Pemerintah wajib menetapkan pengupahan serta memajukan dan menjamin pelaksanaan azas pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya untuk semua buruh. Azas ini dapat dilaksanakan dengan undang-undang atau peraturan nasional maupun oleh badan penetapan upah yang berlaku atau dengan perjanjian perburuhan (pasal 2).
- c. Dalam penilaian upah harus berdasarkan penilaian pekerjaan yang obyektif hal ini dapat dilakukan oleh pengusaha yang bertanggung jawab untuk penetapan nilai pengupahan atau bila nilai pengupahan itu ditetapkan dengan perjanjian perburuhan, oleh pihak-pihak yang bersangkutan. Nilai pengupahan yang berlainan antara buruh tanpa memandang jenis kelamin dengan perbedaan sebagai ditetapkan dengan penilaian obyektif dalam pekerjaan yang akan dijalankan tidak akan dianggap bertentangan dengan azas pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya (pasal3).
- d. Pemerintah harus bekerja sama dengan mitra sosial yang bersangkutan untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan Konvensi (pasal 4).

## **Konvensi ILO No. 111 mencerminkan prinsip dasar kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan, dengan tujuan:**

- a. Mempromosikan kesempatan dan perlakuan yang sama dan menghilangkan segala bentuk diskriminasi langsung maupun tidak langsung dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, aliran politik, suku, dan status sosial. Promosi kesempatan dan perlakuan yang sama serta larangan segala bentuk diskriminasi juga meliputi kesempatan mengikuti pelatihan keterampilan, memperoleh pekerjaan dan mematuhi syarat-syarat kerja serta mendapatkan kondisi kerja (Pasal 1);
- b. Pemerintah wajib mengembangkan kebijakan nasional serta mempromosikan adanya persamaan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan dan menghapuskan diskriminasi dalam bidang itu (Pasal 2);
- c. Kebijakan nasional wajib mencakup hal-hal berikut:
  - ◆ Mencabut, menetapkan dan menyesuaikan segala bentuk peraturan dan mengubah urusan administrasi yang tidak sesuai dengan kebijakan ini;
  - ◆ Mendorong implementasi kebijakan ini berkaitan dengan kesempatan kerja sektor publik dan sektor swasta;
  - ◆ Menjamin ditaatinya kebijakan ini pada kegiatan bimbingan jabatan, pelatihan ketrampilan dan penempatan tenaga kerja dengan petunjuk dari instansi berwenang;
  - ◆ Memastikan dilaksanakannya peraturan perundang-undangan dan mendorong program pendidikan dan pelatihan serta mengimplementasikan dengan benar;
  - ◆ Bekerjasama dengan organisasi pengusaha, organisasi pekerja dan institusi lain terkait dalam mempromosikan dan mengendalikan kebijakan ini (Pasal 3).
- d. Pemerintah, setelah berkonsultasi dengan mitra sosial, dapat mengambil langkah tertentu untuk melindungi dan memberi bantuan bagi orang-orang yang karena jenis kelamin, usia, cacat, tanggung jawab keluarga dan status sosial, diketahui memerlukan perlindungan atau dukungan tertentu sesuai dengan ketentuan

umum yang berlaku (Pasal 5). Program ini akan membantu melindungi kelompok tersebut dari tindakan diskriminasi.

Selain itu, **Rekomendasi ILO No. 111** memuat petunjuk yang lebih rinci dan teknis dari Konvensi ILO No. 111. Rekomendasi ini **berisi penjelasan teknis pelaksanaan konvensi dan hal-hal yang harus diperhatikan** sehingga peraturan perundang-undangan untuk mencegah diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan mencakup prinsip-prinsip berikut:

- a. Akses ke bimbingan jabatan dan pelayanan penempatan tenaga kerja;
- b. Akses pada proses rekrutmen dan seleksi calon pencari kerja;
- c. Peningkatan pengalaman, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan potensi masing-masing pekerja;
- d. Akses terhadap penyusunan pengaturan syarat kerja dalam bentuk Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- e. Upah kerja yang sama untuk nilai pekerjaan yang sama;
- f. Kondisi pekerjaan, termasuk jam kerja, waktu istirahat, libur tahunan yang dibayar, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, asuransi sosial, dan fasilitas kesejahteraan yang diberikan dalam hubungannya dengan pekerjaan;
- g. Mengizinkan atau mendukung keanggotaan atau partisipasi dalam urusan pengusaha dan organisasi pekerja.

Dengan demikian, **tuntutan pelaksanaan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan merupakan suatu kewajiban pemerintah, pengusaha, pekerja, dan masyarakat umum**. Hal ini harus menjadi suatu komitmen nasional yang dituangkan dalam kebijakan, prosedur, dan praktek ketenagakerjaan yang tidak diskriminatif.

Kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan merupakan bagian dari komitmen pemerintah Indonesia untuk meningkatkan dan melindungi hak azasi manusia. Hak setiap individu di dalam masyarakat untuk turut serta menggunakan potensi yang mereka miliki sebagai manusia. Hak untuk mendapatkan kehidupan

layak yang hanya dapat dicapai kalau mereka mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama dalam dunia kerja tanpa diskriminasi.

Hak azasi manusia dilaksanakan dengan tidak melupakan nilai, adat, budaya, tradisi, dan keragaman yang ada pada masyarakat Indonesia. Pelaksanaan hak azasi manusia juga dilakukan dengan cara pendekatan yang baik, dengan mempertimbangkan kepekaan terhadap situasi politik dan sosial ekonomi yang dihadapi Indonesia saat ini, dalam mempengaruhi segala kebijakan yang disusun pemerintah.

**Pemerintah Indonesia memberikan prioritas tinggi untuk melaksanakan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan** ini. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dalam hal ini, memiliki tanggung jawab utama untuk memantau penerapan kegiatan yang berkaitan dengan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan. Pelaksanaannya melibatkan partisipasi seluruh masyarakat, termasuk serikat pekerja/serikat buruh, asosiasi atau organisasi pengusaha, Komisi Nasional Hak Azasi Manusia (KOMNAS HAM), pemerhati hak azasi manusia, akademisi, kelompok perempuan, dan organisasi non pemerintah lainnya.

**Proses dalam mencapai kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan diupayakan melalui tahapan sebelum bekerja (*pre-employment*), dalam pekerjaan (*employment*) dan setelah bekerja (*post employment*).**



## BAB 2

**Apakah “Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama dalam Pekerjaan” Itu ?**





## B A B II

# APAKAH “KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA DALAM PEKERJAAN” ITU?

Kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan yang selanjutnya dapat disebut *Equal Employment Opportunity (EEO)* mencakup segala kebijakan termasuk pelaksanaannya yang bertujuan untuk penghapusan diskriminasi di dunia kerja.

Diskriminasi di dunia kerja mungkin terjadi secara langsung maupun tidak langsung. Konvensi No. 111 mencakup semua bentuk diskriminasi. **Diskriminasi langsung terjadi ketika seseorang diperlakukan secara tidak adil karena karakteristik gender atau karakteristik lain yang diduga merupakan dasar dari tindakan diskriminasi.**

Contoh diskriminasi langsung adalah:

- a. Menolak untuk mewawancarai seseorang untuk mengisi suatu lowongan karena dia perempuan;
- b. Memutuskan seseorang bukan merupakan “*calon senior manager*” karena dia berasal dari suku tertentu.

Dengan demikian diskriminasi dalam pekerjaan meliputi sebuah rangkaian situasi. Sebagai contoh, ketika seseorang:

- a. Ditolak dari suatu pekerjaan;
- b. Dipecat dari suatu pekerjaan;
- c. Ditolak kesempatan untuk mengikuti pelatihan;
- d. Ditolak dengan alasan kondisi pekerjaan kurang baik;
- e. Ditolak akses pada pekerjaan karena alasan tidak sesuai keanggotaan partai.

**Diskriminasi tidak langsung terjadi ketika ada sebuah lowongan yang diperuntukkan bagi setiap orang tetapi**

**mengandung ketidakadilan karena mendahulukan kelompok laki-laki untuk menduduki lowongan tersebut.**

### **Contoh 1:**

Terdapat iklan tentang lowongan pekerjaan yang menyebutkan persyaratan tinggi badan minimal 170 cm. Tinggi badan tidak mempengaruhi kemampuan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan, sementara sebagian besar perempuan Indonesia tidak memenuhi batas minimal tinggi badan tersebut. Dalam situasi ini kesempatan untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut sudah tentu lebih banyak pada laki-laki.

### **Contoh 2:**

Semua pengusaha memberikan tunjangan hanya kepada kepala keluarga. Karena laki-laki selalu dianggap sebagai kepala rumah tangga, dan bukan perempuan, maka tindakan ini merupakan diskriminasi secara tidak langsung pada perempuan yang sering kali bertindak sebagai pencari penghasilan utama (*bread winner*) dalam keluarga.

Dengan demikian **EEO meliputi:**

- a. Perlakuan yang adil.** EEO merupakan instrumen bagi setiap pekerja/buruh dan para pencari kerja;
- b. Berdasarkan prestasi.** EEO dilaksanakan dengan mengacu pada prestasi kerja seseorang, sehingga para pemberi kerja memperoleh tenaga kerja sesuai dengan yang disyaratkan;
- c. Instrumen untuk mencapai efisiensi.** Dengan pelaksanaan EEO, diharapkan akan tercapai efisiensi dan efektivitas kerja sehingga meningkatkan produktivitas dan etos kerja untuk berkompetisi;
- d. Mengikutsertakan pekerja/buruh secara aktif dan potensial.** Kondisi ini merupakan prasyarat keberhasilan perencanaan pihak perusahaan untuk mencapai manajemen berkualitas;
- e. Jalan terbaik untuk merencanakan bisnis.** Sesuai dengan tujuan EEO, dan akan menghilangkan hambatan di tempat kerja untuk mencapai karier puncak;

- f. **Berkaitan dengan semua aspek dalam dunia kerja.** Termasuk rekrutmen tenaga kerja, pemberian pengupahan dan kompensasi, serta pengembangan karier dan kondisi kerja.

**Bukan dikatakan diskriminasi** jika seseorang ditolak dari suatu pekerjaan atau promosi karena mereka tidak memiliki keterampilan atau kualifikasi yang dibutuhkan bagi pekerjaan itu.

Jadi *EEO* **bukan merupakan:**

- a. **Kuota.** Artinya bukan pemenuhan prosentase jumlah tertentu yang harus dicapai oleh perusahaan. Kesetaraan dalam hal ini tidak berarti jumlah harus sama antara laki-laki dan perempuan. Meskipun ada penetapan kuota, misalnya untuk mengikuti pelatihan, rekrutmen atau keterwakilan dalam organisasi, namun tetap harus memperhatikan persyaratan normatif dan administratif (melalui persaingan secara sehat) dan tidak memaksakan target pemenuhan kuota tersebut.
- b. **Belas kasihan.** Menempatkan perempuan dalam pekerjaan dengan alasan belas kasihan dan mengharapkan akan memberikan keuntungan pada pihak laki-laki.
- c. **Menghindari tuduhan melaksanakan diskriminasi.** *EEO* tidak akan menggantikan salah satu bentuk ketidakadilan di mata hukum, karena tindakan ini memunyai dasar prestasi kerja dan merupakan pelaksanaan fungsi personalia (sumberdaya manusia) di tempat kerja yang berlaku bagi semua pekerja.
- d. **Bukan merupakan satu-satunya hal yang dianggap baik dan dipercaya** (*to good to be true*), seperti manfaat yang diharapkan oleh pihak pekerja/buruh dan manajemen dengan adanya sistem manajemen yang baik.
- e. **Kemurahan hati.** Tindakan *EEO* bukan dimaksudkan sebagai tuntutan, sumbangan, atau kemurahan hati bagi perempuan.

*EEO* tidak hanya melindungi hak pekerja/buruh saja tetapi juga bermanfaat bagi pengusaha dengan memberikan kontribusi terhadap lingkungan kerja yang lebih harmonis. Hal ini juga mengurangi kemungkinan adanya tuntutan terhadap pengusaha.

***EEO* merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan yang berkelanjutan.** Penghapusan diskriminasi di tempat kerja membantu peningkatan produktivitas melalui peningkatan ketrampilan seluruh pekerja/buruh, tanpa memperhitungkan laki-laki atau perempuan.

***EEO* merupakan instrumen penting untuk melawan kemiskinan** karena menyediakan alternatif bagi orang yang diperlakukan tidak adil dan ditolak untuk memperoleh pekerjaan. Dengan demikian *EEO* mendukung dan memberi manfaat terhadap pencapaian tujuan perusahaan.



## BAB 3

**Manfaat Pelaksanaan  
Program Kesempatan dan  
Perlakuan Yang Sama  
dalam Pekerjaan  
bagi Perusahaan**



## B A B III

# MANFAAT PELAKSANAAN PROGRAM KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA DALAM PEKERJAAN BAGI PERUSAHAAN

Pelaksanaan Program *EEO* tidak hanya memberi manfaat bagi pekerja/buruh pada umumnya akan tetapi juga memberikan keuntungan bagi perusahaan berupa:

- a. **Peningkatan umpan balik** bagi perusahaan karena telah melaksanakan investasi pada semua pekerja/buruh secara adil;
- b. **Penurunan angka ketidakhadiran** karena adanya kesempatan yang sama pada seluruh pekerja/buruh di tempat kerja untuk menjadi 'orang penting' di perusahaan melalui persaingan yang adil;
- c. **Tersedianya alternatif pemilihan tenaga kerja yang lebih baik.** *EEO* akan memberikan kesempatan yang lebih luas pada pencari kerja laki-laki maupun perempuan, untuk mendaftarkan diri pada lowongan kerja yang ada sehingga tim rekrutmen dan seleksi di perusahaan memunyai pilihan calon pencari kerja yang lebih banyak dan beragam;
- d. **Peningkatan produktivitas tenaga kerja.** Dengan menerapkan *EEO* di perusahaan, diharapkan tingkat perpindahan tenaga kerja (*labour turn over*), tingkat ketidakhadiran, dan tingkat kesalahan dalam produksi dan administrasi akan menurun;
- e. **Peningkatan loyalitas, moral, dan kepuasan kerja pekerja/buruh.** *EEO* akan mengaitkan kebijakan perusahaan dengan eksistensi pekerja/buruh dan tanggung jawab keluarga. Dengan demikian, *EEO* akan berdampak positif terhadap perilaku pekerja/buruh, termasuk meningkatkan motivasi dan komitmen di tempat kerja;

- f. Meningkatkan kepuasan para pelanggan dan volume penjualan.** Penerapan EEO akan menguatkan semangat kerja dan meningkatkan kepuasan pelanggan dan secara otomatis meningkatkan volume penjualan;
- g. Akses ke pasar jasa dan barang bertambah luas.** Melalui peningkatan kepuasan pelanggan, akses pasar terbuka lebih luas, perusahaan siap untuk bersaing dalam pasar domestik dan internasional;
- h. Meningkatkan hubungan dengan masyarakat.** Dengan menerapkan *EEO*, perusahaan akan lebih dikenal karena telah memperlakukan pekerja/buruh secara baik dan adil;
- i. Risiko pengaduan terhadap praktek diskriminasi di perusahaan akan berkurang dan menjadi hilang;**
- j. Terciptanya hubungan kerja yang harmonis, dinamis dan berkeadilan** melalui pengaturan hak dan kewajiban serta perlakuan yang sama di tempat kerja yang diatur dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).





## BAB 4

**Kunci Keberhasilan  
Pelaksanaan Kesempatan dan  
Perlakuan Yang Sama dalam  
Pekerjaan di Perusahaan**



# B A B IV

## KUNCI KEBERHASILAN PELAKSANAAN KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA DALAM PEKERJAAN DI PERUSAHAAN

Tidak ada resep khusus untuk menjamin kesuksesan pelaksanaan program *EEO* di perusahaan. Namun dari beberapa referensi dapat dikembangkan unsur-unsur sebagai acuan dan tolok ukur keberhasilan pelaksanaannya.

### 1. Membangun Komitmen Perusahaan

Unsur utama bagi keberhasilan pelaksanaan *EEO* di perusahaan adalah adanya komitmen yang kuat pada semua tingkat organisasi mulai dari tingkat pimpinan, manajerial, *supervisor* (pengawas) dan unit teknis untuk menerapkan *EEO* pada semua sendi-sendi perusahaan. Secara rinci, pembangunan komitmen tersebut dapat dilakukan dengan tahap-tahap berikut:

- a. Pernyataan dukungan pimpinan tertinggi yang ada di perusahaan terhadap kebijakan dan program dalam kerangka *EEO*;
- b. Perwujudan tanggung-jawab manajemen, *supervisor* (pengawas), dan pekerja-pekerja lainnya;
- c. Sosialisasi *EEO* kepada pekerja/buruh tentang arti dan pentingnya pelaksanaan *EEO*;
- d. Menunjuk karyawan senior sebagai penanggungjawab pelaksanaan program *EEO* di perusahaan (disarankan karyawan senior dari *Human Resource Department*);
- e. Membentuk atau menggunakan kelompok kerja yang sudah ada pada masing-masing unit kerja dalam satu perusahaan sebagai suatu cara untuk mendiskusikan dan menggugah kepedulian manajemen dan pekerja/buruh terhadap program

*EEO* (pemasaran, produksi, pemeliharaan, unit urusan kepegawaian, dll) dan membentuk sebuah unit konsultasi dan pengaduan terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan penerapan program *EEO*.

## 2. Membangun kebijakan *EEO*

Sebagai tindak lanjut dari membangun komitmen perlu dikembangkan kebijakan mengenai *EEO* dengan langkah-langkah berikut :

- a. Perumusan kebijakan internal perusahaan mengenai program *EEO* sedapat mungkin mendapat dukungan secara penuh dari semua tingkat manajemen dalam perusahaan dan sepanjang menguntungkan kedua belah pihak. Sebagai contoh kebijakan *EEO* dimasukkan ke dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama;
- b. Kebijakan perusahaan mengenai *EEO* sedapat mungkin dipublikasikan secara luas, antara lain melalui papan pengumuman, brosur, masukan dalam salah satu materi ceramah atau materi pengenalan pada saat dilaksanakan induksi materi untuk rekrutmen dan seleksi bagi tenaga kerja baru melalui naskah iklan;
- c. Menyusun rencana aksi.

## 3. Melaksanakan pelatihan dan konsultasi terus menerus untuk kelancaran program ini

Pelaksanaan program *EEO* akan berjalan dengan baik apabila sejak dini telah dikomunikasikan dengan pihak-pihak terkait. Komunikasi merupakan sarana konsultasi vertikal dan horizontal yang akan menjadikan setiap pekerja/buruh merupakan bagian dari kegiatan perusahaan, mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.

Keterlibatan semua pihak ini nantinya akan mengubah pola pikir bahwa implementasi program *EEO* bukan hanya merupakan program dari atasan atau pimpinan. Artinya, semua pekerja/buruh perlu mendapat pengetahuan yang sama atas pelaksanaan program ini.

Dengan dan untuk siapa pelaksanaan program *EEO* ini dikonsultasikan? **Berikut ini dapat dilibatkan dalam konsultasi:**

- a. Semua pekerja/buruh laki-laki dan perempuan di perusahaan;
- b. Kelompok atau organisasi tertentu di dalam perusahaan, seperti LKS (Lembaga Kerjasama) Bipartit, maupun di luar lingkungan perusahaan;
- c. Serikat pekerja/ buruh, wakil pekerja/buruh, dan asosiasi pekerja/buruh;
- d. Mitra kerja;
- e. Asosiasi pengusaha;
- f. Organisasi atau instansi lain yang telah melaksanakan program *EEO* di tempat kerja;
- g. Konsultan dalam bidang gender dan dunia kerja, atau konsultan bidang lain yang berkaitan dengan diskriminasi;
- h. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Jakarta dan instansi lain yang bertanggung jawab pada ketenagakerjaan di daerah;
- i. Kantor Perwakilan ILO di Jakarta.

Konsultasi dengan pihak-pihak di luar perusahaan seyogianya dilakukan apabila konsultasi di dalam perusahaan dan tidak menemukan jalan keluar.

### **Bagaimana konsultasi tersebut dilakukan?**

- a. Melalui penyediaan sarana untuk komunikasi sehingga para pekerja/buruh dapat membangun jejaring kerja di dalam maupun di luar perusahaan;
- b. Mendorong kelompok-kelompok yang ada diantara pekerja/buruh untuk melaksanakan pertemuan secara rutin;
- c. Meminta masukan, misalnya dari kelompok pekerja/buruh perempuan, laki-laki dan (mungkin) kelompok pemuda, mengenai jejaring yang telah, sedang, dan akan dibangun;
- d. Laksanakan penelitian untuk mengetahui opini pekerja/buruh terhadap isu tertentu;

- e. Pernyataan kepedulian perusahaan (kebijakan perusahaan) terhadap program *EEO* dapat diungkapkan pada setiap kesempatan. Surat pernyataan kepedulian itu, misalnya, bisa diletakkan dalam amplop gaji dan diserahkan pada saat pembayaran gaji kepada pekerja/buruh. Upaya ini dilakukan agar semua pekerja/buruh memahami keterbukaan perusahaan terhadap program tersebut.

Pelatihan dapat dilaksanakan untuk mendukung kelancaran program. **Materi dalam pelatihan meliputi:**

- a. Penjelasan mengenai apa yang dimaksud dengan *EEO*, dan bagaimana program ini akan memberi keuntungan kepada perusahaan secara keseluruhan;
- b. Pemberian dukungan penuh terhadap terlaksananya kegiatan pelatihan;
- c. Penyediaan data dan informasi yang terpisah berdasarkan jenis kelamin mengenai pelaksanaan *EEO* dari berbagai sumber;
- d. Pemberian pemahaman/kepedulian untuk menghilangkan mitos-mitos yang ada dalam masyarakat yang berkaitan stereotipe dan peran gender (misalnya: mengutamakan laki-laki, hidup tak berarti tanpa anak laki-laki, dan lain-lain).

Apabila dimungkinkan, dapat diselenggarakan pelatihan yang berkaitan dengan pelaksanaan program *EEO*, misalnya pelatihan tentang bagaimana menghindari diskriminasi dalam perekrutan sampai pada penempatan tenaga kerja.

#### 4. Membangun jejaring

Pelaksanaan *EEO* akan berjalan dengan baik apabila dibangun jejaring dengan perusahaan lain atau instansi lain. Maksud dilakukan jejaring ini adalah untuk:

- a. Belajar dari pengalaman perusahaan lain yang telah berhasil menerapkan *EEO*;
- b. Mengumpulkan informasi mengenai pelaksanaan *EEO* dan penyelesaian kasus-kasus yang bernuansa *EEO*;

- c. Melakukan konsultasi dengan pihak-pihak terkait (antara lain Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, ILO, atau dengan organisasi profesional lainnya);
- d. Mengadakan kerjasama dengan perusahaan lain yang menerapkan *EEO* agar mendapat dukungan dari pihak lain.

## 5. Monitoring dan Evaluasi

Memantau pelaksanaan *EEO* di perusahaan sebagai bahan untuk perbaikan dan pengembangan implementasi *EEO*. **Proses monitoring dan evaluasi dapat dilaksanakan dengan tahapan:**

- a. Pengumpulan informasi dan data berdasarkan jenis kelamin dan umur mengenai penyandang cacat, jabatan, upah, promosi, pelatihan, tingkat kehadiran, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan karakteristik lainnya dari pekerja/buruh;
- b. Pembangunan data base kesetaraan kesempatan kerja;
- c. Analisis dan pelaporan informasi untuk mengetahui kemajuan yang telah dicapai dan tantangan yang harus dihadapi dalam mencapai kesamaan dalam *EEO*;
- d. Proses pemantauan dilakukan selama 3 bulan dengan evaluasi setiap tahun. Laporan monitoring dan evaluasi harus diketahui oleh Serikat Pekerja(SP)/Serikat Buruh (SB) pada perusahaan yang telah memiliki SP/SB, perwakilan pekerja/buruh pada perusahaan yang belum memiliki SP/SB;
- e. Pelaporan rutin mengenai implementasi kebijakan dan program *EEO*.

Aktivitas Monitoring dan Evaluasi dilaksanakan secara bertahap oleh Perusahaan itu sendiri, SP/SB dan oleh Pemerintah.

## 6. Menjadikan *EEO* sebagai budaya kerja di perusahaan

Pengembangan budaya kerja ini dilakukan dengan memberikan contoh langsung penerapan *EEO*, mulai dari pimpinan perusahaan sampai pada tingkat pekerja/buruh. Perlu pemahaman dan kesadaran bahwa program *EEO* akan mendorong perbaikan

dan kemajuan perusahaan. Program *EEO* bukanlah merupakan program intervensi.

Program ini sebaiknya melekat pada perusahaan, dengan inisiatif yang datang dari dan untuk perusahaan. Manfaat program dapat dirasakan oleh pekerja/buruh dan pengusaha. Keberhasilan program ini juga akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam menjaga kelangsungan usaha dan kelangsungan kerja dalam perusahaan. Keberhasilan program ini merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis.





## BAB 5

### **Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan**



# B A B V

## REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN

Pengusaha dan petugas yang mempunyai kewenangan dalam melaksanakan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja perlu memiliki pemahaman tentang asas-asas penempatan tenaga kerja, yaitu :

- a. **Terbuka.** Informasi harus diberikan kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan;
- b. **Bebas.** Pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja. Tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan sebaliknya, pemberi kerja tidak boleh dipaksa untuk menerima tenaga kerja;
- c. **Obyektif.** Pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya, persyaratan jabatan, dan harus memperhatikan kepentingan umum serta tidak memihak kepentingan kelompok tertentu;
- d. **Adil dan setara.** Penempatan tenaga kerja didasarkan pada kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas jenis kelamin.

Hal-hal yang harus diperhatikan dalam proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja untuk terwujudnya kesempatan dan perlakuan yang sama yaitu :

- a. **Uraian jabatan** yang dibutuhkan supaya tersedia dengan jelas;
- b. **Format iklan** untuk merekrut calon tenaga kerja yang diinginkan, supaya tidak memisahkan laki-laki dan perempuan;

- c. **Menguji metode-metode yang digunakan** untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang tepat;
- d. **Menguji proses penyaringan atau seleksi calon tenaga kerja** untuk menjamin kualifikasi yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan termasuk kualifikasi jabatan yang ditetapkan;
- e. **Wawancara** bagi calon tenaga kerja;
- f. **Mengkaji semua aspek**, misalnya persiapan sarana dan alat tes seleksi yang diperlukan;
- g. **Mengkaji seluruh proses rekrutmen**, seleksi, dan penempatan tenaga kerja.

Dalam melaksanakan proses rekrutmen semua pendaftar harus diberi kesempatan seluas-luasnya dan diperlakukan sama. Dengan melaksanakan hal tersebut, perusahaan akan dapat meningkatkan suasana keragaman di tempat kerja, dan akan dapat leluasa memilih calon tenaga kerja yang terbaik untuk mengisi lowongan yang ada.

Seleksi dilaksanakan dengan menerapkan prinsip *EEO*, terbuka dan memenuhi kriteria persyaratan pekerjaan. Individu dengan keahlian yang tidak sesuai dengan syarat pekerjaan sebaiknya tidak diperhitungkan untuk lolos seleksi. Sangat disayangkan apabila seseorang yang diduga mampu melaksanakan pekerjaan tidak lulus seleksi hanya karena individu tersebut mendapatkan keterampilan dari pengalaman kerja yang bukan dari lembaga pelatihan.

Apabila pengguna tenaga kerja atau pengusaha menggunakan jasa pihak ketiga (konsultan) dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi, pengusaha harus memastikan bahwa pihak ketiga tersebut memahami *EEO*. Adapun urutan proses penempatan tenaga kerja adalah sebagai berikut :

## 1. Rekrutmen

Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam proses rekrutmen adalah sebagai berikut :

### a. Pengumuman

Apabila calon tenaga kerja yang diinginkan sesuai dengan kriteria/persyaratan yang ditetapkan tidak tersedia/tidak terdaftar pada dinas atau instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di tingkat provinsi/kota/kabupaten, maka pengusaha dapat mengumumkan adanya lowongan pekerjaan melalui media massa baik elektronik maupun cetak. Pengumuman lowongan di media massa tersebut hendaknya dengan menjelaskan keahlian yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu tanpa membedakan jenis kelamin.

### b. Pendaftaran Pencari Kerja

Dalam melakukan pendaftaran pencari kerja, pengguna tenaga kerja memberikan pelayanan, kesempatan dan perlakuan yang sama terhadap laki-laki dan perempuan untuk semua jenis pekerjaan.

## 2. Seleksi

Dalam melaksanakan seleksi perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut :

### a. Wawancara

Tim yang melaksanakan wawancara hendaknya "heterogen". Apabila melakukan wawancara untuk calon tenaga kerja perempuan, misalnya, unsur perempuan sebaiknya masuk di dalam tim pewawancara yang ditentukan pengusaha (atau konsultan).

Pastikan pengusaha menugaskan seseorang yang mampu untuk menilai tingkat keterampilan dan pengalaman pencari kerja serta kesesuaiannya dengan persyaratan jabatan. Penilaian ini harus dilakukan tanpa prasangka apapun terhadap calon tenaga kerja.

Selanjutnya dilakukan wawancara terhadap pencari kerja dalam rangka menggali keterangan untuk mengetahui minat, bakat, dan kemampuan pencari kerja yang telah mendaftarkan diri.

Pada saat melakukan wawancara, pencari kerja hendaknya diberi wawasan bahwa laki-laki dan perempuan mempunyai hak sama untuk mendapatkan pekerjaan, apapun jenis pekerjaan tersebut, sepanjang mereka memiliki keahlian yang dibutuhkan. Selain itu, pewawancara harus menjamin tidak melakukan diskriminasi, misalnya memberi penilaian lebih terhadap laki-laki atau perempuan tanpa melihat kompetensi yang dimiliki, sehingga mempengaruhi dalam proses selanjutnya.

#### **b. Tes yang obyektif**

Dalam proses seleksi, pengusaha sebaiknya merancang tes secara obyektif untuk mengukur keahlian calon tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan. Tes yang obyektif misalnya: ujian keterampilan mengetik dan mengelola arsip untuk sekretaris, ujian mengemudi bagi supir, dan lain-lain. Tes yang obyektif tersebut dapat menjamin pengusaha menemukan calon pekerja/buruh sesuai dengan kriteria yang diinginkan, tidak 'stereotipe' yaitu laki-laki atau perempuan dapat bebas memilih jenis pekerjaan yang diminati dan dikuasai sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

#### **c. Pencocokan**

Langkah-langkah selanjutnya untuk mengetahui bakat, minat, dan kemampuan calon tenaga kerja adalah pencocokan. Kegiatan ini bertujuan untuk meneliti apakah lowongan yang tersedia telah sesuai dengan kualifikasi calon tenaga kerja. Pencocokan merupakan upaya awal dalam langkah penempatan tenaga kerja ke dalam pekerjaan yang tepat. Penempatan tenaga kerja yang tepat juga dapat mendorong seseorang untuk bekerja produktif sehingga pengusaha akan mendapatkan manfaat yang besar atas penggunaan tenaga kerja.

### **3. Penempatan kerja**

Dalam melakukan penempatan tenaga kerja, perlu diperhatikan hal-hal berikut :

**a. Kesamaan Hak**

Kesamaan hak dimaksudkan sebagai persamaan hak mendapatkan berbagai fasilitas, antara lain imbalan yang harus diterima oleh tenaga kerja.

**b. Kesamaan Kesempatan**

Adalah peluang mendapatkan akses yang sama terhadap beragam jenis pekerjaan apa pun sesuai dengan kualifikasi tenaga kerja. Tenaga kerja harus ditempatkan dan dipromosikan berdasarkan kemampuannya tanpa membedakan jenis kelamin atau bentuk diskriminasi lainnya.

**c. Keterbukaan**

Kebijakan penempatan tenaga kerja harus dilakukan dengan kejelasan aturan yang berlaku dan harus mengacu pada *EEO*. Pihak perusahaan harus menjelaskan kepada pekerjanya tentang alasan mengapa mereka ditempatkan pada jenis pekerjaannya saat ini. Penjelasan harus diikuti dengan mengemukakan apa saja kriteria yang dibutuhkan yang sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki pekerja/buruh. Aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan tersebut juga harus dijelaskan.

**d. Kemampuan**

Penempatan seorang tenaga kerja pada jabatan harus disesuaikan dengan kemampuannya dengan tidak memandang jenis kelamin tenaga kerja tersebut.







# BAB 6

## Dalam Hubungan Kerja



# B A B VI

## DALAM HUBUNGAN KERJA

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah (Bab I, pasal 1 Undang-undang No.13 tahun 2003). Semua pekerja/buruh berhak mendapat perlakuan yang sama di tempat kerja. Hubungan kerja tersebut harus mempertimbangkan prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar dalam bekerja.

Dengan demikian, perlu diperhatikan bahwa kondisi dan lingkungan kerja harus mampu mendukung upaya terjaminnya hak-hak tersebut diatas dengan memperhatikan aspek-aspek dalam hubungan kerja antara lain :

### 1. Pengupahan

Undang-Undang No. 80 Tahun 1957 tentang *Ratifikasi Konvensi ILO No. 100 mengenai Pengupahan Bagi Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya* mengamanatkan **pelarangan diskriminasi upah antara pekerja/buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang bernilai sama.**

Pekerjaan yang bernilai sama dapat dilihat dari beberapa faktor, misalnya tanggung jawab, tingkat kesulitan, risiko pekerjaan, dan andil terhadap perusahaan. Apabila keempat faktor tersebut memunyai bobot yang sama, maka dapat dikatakan bahwa pekerjaan tersebut sama nilainya. Dengan demikian, **pengusaha harus memberikan upah yang sama bagi pekerja/buruh laki-laki dan perempuan yang melakukan pekerjaan yang bernilai sama.**

Sebaliknya, jika bobot salah satu dari keempat faktor berbeda, maka pekerjaan tersebut mempunyai nilai yang berbeda. Oleh karena itu, tidak termasuk diskriminasi jika pengusaha memberikan upah yang berbeda. Pada kondisi yang lain, mungkin pula keempat faktor tersebut di atas mempunyai bobot yang sama tetapi ada beberapa hal yang berbeda, misalnya tingkat senioritas dan perbedaan lokasi. Pada keadaan ini, tidak termasuk tindakan diskriminasi jika upah yang diberikan berbeda.

**Kebijakan Upah Minimum merupakan salah satu perangkat pencegah diskriminasi upah bagi pekerja/buruh perempuan dan laki-laki** yang baru memulai pekerjaan dengan nilai pekerjaan terendah. Upah minimum merupakan tingkat upah terendah yang boleh dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh laki-laki dan perempuan dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun *untuk suatu wilayah atau sektor tertentu*.

**Perangkat lain untuk menjamin adanya kesempatan dan perlakuan yang sama dalam bidang pengupahan adalah struktur dan skala upah.** Dasar hukumnya adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan* dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 49 Tahun 2004 tentang *Ketentuan Struktur dan Skala Upah*. Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerja. Dalam aplikasinya, kelima faktor tersebut dipertimbangkan pada saat melakukan evaluasi pekerjaan.

Selain kelima faktor di atas, pengusaha juga memasukkan faktor-faktor lain dalam evaluasi pekerjaan, seperti tanggung jawab, tingkat kesulitan pekerjaan, risiko pekerjaan, dan andil terhadap perusahaan dalam pertimbangan struktur dan skala upah. **Untuk menjamin tidak terjadi diskriminasi dalam penyusunan struktur dan skala upah, maka pengusaha tidak boleh menetapkan jenis kelamin tertentu dalam persyaratan untuk menduduki suatu jabatan.**

Praktek diskriminasi juga dapat terjadi pada saat evaluasi pekerjaan untuk peningkatan *grade* (golongan) atau *level* pada struktur upah, dimana pihak pengusaha mendiskriminasi

peningkatan *grade* atau *level* bagi pekerja/buruh perempuan atau laki-laki.

Komponen upah dapat terdiri dari upah pokok dan tunjangan. Pada dasarnya apabila Pengusaha akan memberikan tunjangan keluarga kepada pekerja/buruh, maka tunjangan tersebut tidak boleh diberikan hanya kepada pekerja/buruh laki-laki. Tunjangan keluarga seperti tunjangan suami, tunjangan istri, dan tunjangan anak dapat berupa tunjangan tetap yang diberikan kepada semua pekerja/buruh baik laki-laki maupun perempuan.

**Pengusaha dilarang memberikan upah pokok dan tunjangan yang berbeda kepada pekerja/buruh laki-laki dan perempuan.** Sebagai contoh, pengusaha dilarang memberikan tunjangan keluarga hanya kepada pekerja/buruh laki-laki, namun perlu diperhatikan hal-hal berikut :

- a. Jika suami dan isteri bekerja pada perusahaan yang berbeda, maka masing-masing berhak atas tunjangan keluarga;
- b. Jika suami isteri bekerja di satu perusahaan yang sama maka kepada mereka diberikan hak untuk memilih tunjangan keluarga tersebut diberikan kepada suami atau isteri.

Agar tidak terjadi diskriminasi, **pemberian tunjangan keluarga perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:**

- a. Pada dasarnya apabila Pengusaha akan memberikan tunjangan keluarga kepada pekerja/buruh, maka tunjangan tersebut tidak boleh diberikan hanya kepada pekerja/buruh laki-laki;
- b. Jika suami dan isteri bekerja pada perusahaan yang sama, maka tunjangan suami/isteri diberikan kepada salah satu dari pasangan suami isteri untuk memilih. dengan perhitungan tingkat upah yang lebih menguntungkan;
- c. Jika suami dan isteri bekerja pada perusahaan yang sama, maka untuk menentukan tunjangan suami/isteri dan anak diserahkan kepada yang bersangkutan untuk memilih;
- d. Jika suami dan isteri bekerja pada perusahaan yang berbeda, maka keduanya berhak mendapatkan tunjangan keluarga. Dasar pertimbangan ketentuan ini adalah karena suami dan isteri mendapatkan upah dari sumber yang berbeda;

- e. Jika suami dan isteri bekerja pada perusahaan yang berbeda, maka keduanya berhak mendapatkan tunjangan keluarga. Dasar pertimbangan ketentuan ini adalah karena setiap pekerja/buruh mempunyai hak yang sama terhadap pemberian tunjangan.

Dalam hal upah lembur, dasar dan tata cara penghitungan upah lembur mengacu pada ketentuan upah lembur yang berlaku sama bagi pekerja/buruh laki-laki maupun perempuan. Pada prakteknya kemungkinan terjadi diskriminasi pada pemberian kesempatan kepada pekerja/buruh laki-laki dan perempuan untuk melakukan kerja lembur. Untuk menjamin tidak terjadi diskriminasi dalam kesempatan kerja lembur, **pihak pengusaha hendaknya memberitahukan adanya kesempatan lembur kepada seluruh pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin.** Dengan demikian, seluruh pekerja/buruh sama-sama mempunyai kesempatan yang sama dalam mendapatkan tambahan penghasilan.

## 2. Kesejahteraan

Kesejahteraan pekerja merupakan kata kunci bagi terciptanya hubungan kerja yang harmonis, dinamis, berkeadilan, dan bermartabat. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan tersebut antara lain adalah tingkat upah, jaminan sosial, penyediaan fasilitas kesejahteraan, koperasi karyawan, dan usaha produktif di perusahaan

Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh merupakan program yang sangat strategis. Program ini perlu mendapat tempat prioritas dalam menumbuhkembangkan iklim yang kondusif menuju terwujudnya pelayanan fasilitas kebutuhan pekerja dan keluarganya. Dengan demikian, pengusaha dan pekerja/buruh dengan penuh kesadaran melaksanakan hak dan kewajiban untuk mencapai kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

### Fasilitas Kesejahteraan antara lain :

- a. Poliklinik (penyediaan obat-obatan yang cukup, tenaga medis yang memadai) yang dapat diakses oleh semua pekerja/buruh;

- b. Penyediaan sarana transportasi bagi semua pekerja/buruh;
- c. Tempat ibadah yang memadai;
- d. Tersedianya koperasi yang dapat diakses oleh semua pekerja/buruh;
- e. Perlakuan yang sama bagi pekerja/buruh laki-laki dan perempuan untuk mendapatkan fasilitas mess atau perumahan;
- f. Tempat penitipan anak.

Setiap pekerja/buruh memunyai tanggung jawab kepada diri sendiri dan keluarga. Perwujudan dari tanggung jawab pada keluarga adalah terpenuhinya kebutuhan hidup keluarga yang ditanggung oleh pekerja/buruh baik laki-laki dan perempuan. Dalam ini harus dipahami bahwa kepala keluarga dapat laki-laki atau perempuan.

Terkait dengan ini adalah masalah pekerja/buruh perempuan yang hamil dan memunyai anak di luar nikah. kepada mereka tentunya sudah sewajarnya diperlakukan sebagai kepala keluarga karena mereka harus menanggung anaknya. Lebih jauh lagi, semua undang-undang ketenagakerjaan yang berkaitan dengan hak-hak pekerja/buruh perempuan (misal: cuti hamil dan melahirkan) tidak memberikan batasan apakah pekerja/buruh perempuan tersebut memiliki status kawin atau tidak kawin. Dengan demikian, tidak boleh ada perlakuan yang berbeda pada pekerja/buruh perempuan yang hamil di luar nikah.

**Ketika syarat-syarat kerja disusun, ketentuan-ketentuan yang ada di dalamnya tidak boleh mengarah pada timbulnya pembedaan perlakuan sebagai akibat adanya tanggung jawab keluarga dan membedakan status pekerja/buruh tersebut apakah sebagai kepala keluarga atau bukan.**

### 3. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Program jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) bertujuan memberikan perlindungan terhadap risiko berkurangnya atau hilangnya pendapatan sebagai akibat pekerja/buruh mengalami kecelakaan kerja, sakit, meninggal, dan memasuki usia pensiun.

Program jaminan sosial menurut Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang *Jaminan Sosial Tenaga Kerja* terdiri dari Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JK) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). **Semua jenis program ini wajib diberikan kepada seluruh pekerja tanpa memandang jenis kelamin.** Pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan (JPK) bagi pekerja/buruhnya dengan manfaat yang lebih baik dari Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar tidak diwajibkan ikut dalam JPK.

Praktek diskriminasi dapat terjadi apabila pengusaha hanya mendaftarkan sebagian pekerjanya dalam program jamsostek. Praktek diskriminasi dapat juga terjadi pada program JPK yang diselenggarakan sendiri oleh pengusaha sebagai contoh: pekerja/buruh perempuan yang berperan sebagai kepala keluarga dianggap sebagai pekerja lajang, sehingga keluarganya tidak berhak atas jaminan pemeliharaan kesehatan. Sementara pekerja/buruh laki-laki yang sudah berkeluarga, keluarganya berhak mendapatkan jaminan pemeliharaan kesehatan. Untuk menghindari hal ini, maka pengaturan program JPK yang sesuai dengan *EEO* dapat diatur dalam Peraturan Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja bersama.

#### 4. Kondisi dan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja harus dapat diciptakan dengan baik dan nyaman bagi pekerja laki-laki maupun perempuan.

Kebanyakan tempat kerja dibangun dengan menggunakan pendekatan tradisional yang sering tidak mempertimbangkan gender pekerja. Misalnya, banyak perusahaan atau pabrik memiliki kamar kecil yang tidak mempertimbangkan kebutuhan pekerja perempuan.

##### a. Norma Khusus Perlindungan Pekerja/Buruh Perempuan

Asas kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan yang dimaksudkan dalam pasal 5 dan 6 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, memberi pemahaman dan kesadaran menghargai dan melindungi hak-hak dasar yang secara



kodrati dimiliki oleh manusia/tenaga kerja dan tidak boleh dipertentangkan dalam memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama.

Pekerja/buruh perempuan yang secara kodrati mempunyai fungsi reproduksi, hamil, melahirkan dan menyusui anak oleh UU No. 13 tahun 2003 diberikan perlindungan khusus mencakup hak istirahat haid, cuti hamil, melahirkan atau gugur kandungan serta kesempatan sepatutnya untuk menyusui anak, dan kewajiban tertentu dalam mempekerjakannya pada malam hari yang wajib dihargai dan dilindungi.

Dalam pengertian lain, keberadaan pekerja/buruh perempuan dengan fungsi reproduksi yang disandanginya tidak boleh menimbulkan perbedaan dalam hal kesempatan dan perlakuan dalam memasuki lapangan kerja. Dengan asas ini dimaksudkan justru pertama-tama harus lebih menjamin perlindungan hak-hak dasar (khusus) pekerja/buruh perempuan dimaksud, dan mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama di tempat kerja

Prinsip dasar dari *EEO* adalah bahwa pekerja/buruh tidak akan dibatasi dalam pekerjaan karena tanggungjawab yang berkaitan dengan fungsi reproduksi, kebutuhan biologis, kewajiban menjalankan ibadah, dan sebagainya. Pengusaha harus menjamin bahwa mereka melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku berkaitan dengan jam kerja, waktu istirahat, dan cuti karena menjalankan ibadah, istirahat haid, cuti melahirkan, dan lain-lain.

#### **b. Penataan Tempat Kerja dan Peralatan/Sarana Produksi**

Penataan tempat kerja dan peralatan/sarana produksi di tempat kerja harus memenuhi ketentuan standar keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk tersedianya alat-alat K3, WC, tempat ganti pakaian, penerangan, tempat istirahat, dan ruang makan.

Modifikasi secara fisik sehingga lingkungan kerja lebih nyaman akan mendatangkan banyak keuntungan, bukan saja untuk

pekerja/buruh tetapi juga untuk para pelanggan yang kebetulan datang ke perusahaan.

Tempat kerja merupakan suatu tempat kegiatan untuk melakukan pekerjaan yang dapat menghasilkan produk barang atau jasa. Untuk dapat bekerja di tempat kerja dengan optimal harus dibuat kondisi dan lingkungan kerja sehat dan aman. Kondisi dan lingkungan kerja harus mempertimbangkan masalah faktor manusia agar dapat bekerja dengan baik, nyaman dan juga sebagai upaya perlindungannya, oleh karena itu harus dipertimbangkan oleh perusahaan antara lain:

- ◆ Faktor ergonomis, misalnya bagi pekerja perempuan hamil harus tersedia kursi yang sesuai agar dapat bekerja nyaman dan tidak mengganggu kesehatannya.
- ◆ Dalam memilih alat pelindung diri (APD) harus memenuhi persyaratan yang berlaku, jangan membedakan kualitas peralatan tersebut untuk digunakan oleh Penyelia dan Pekerja.

### **c. Pencegahan pelecehan seksual di tempat kerja**

Suatu tempat kerja tidak bisa disebut aman apabila di tempat tersebut masih saja terjadi diskriminasi terhadap perilaku yang mengarah pada pelecehan. Termasuk dalam pelecehan ini adalah tindakan atau perilaku yang tidak dikehendaki baik secara verbal maupun fisik, misalnya berbagai aktivitas yang berkaitan dengan pelecehan seksual, colek-mencolek, dan lain-lain.

Pelecehan seksual didefinisikan sebagai suatu sikap atau perilaku yang tidak dikehendaki baik secara verbal maupun fisik yang melanggar norma-norma sosial yang dilakukan sekali atau lebih oleh pelakunya untuk tujuan kesenangan seksual yang tidak diinginkan dan dikehendaki oleh korbannya (tidak timbal balik) dan dianggap sesuatu yang mengancam kesejahteraan secara fisik, psikologis, sosial, dan ekonomi.

Bentuk kekerasan dan pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja antara lain :

- ◆ 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

Untuk kekerasan dan pelecehan seksual ini perlu dicari upaya bagaimana seandainya ada pekerja yang mengadu (*complaints*) untuk urusan pelecehan ini. Kasus pelecehan seksual seringkali dijumpai pada perusahaan yang banyak mempekerjakan tenaga kerja perempuan, seperti perusahaan tekstil, garmen, elektronik, restoran, dan lain-lain.

Perlakuan kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja (sesuai dengan prinsip memperlakukan setiap pekerja dengan rasa hormat dan bermartabat), masih sulit untuk dijabarkan dan diadukan dengan terbuka oleh korban karena banyak faktor hambatan. Faktor hambatan tersebut meliputi kekhawatiran akan tanggapan lingkungan sosial, kerisauan akan keamanan diri, rasa takut kehilangan pekerjaan, serta tidak adanya wadah konsultasi antara pekerja dan manajemen.

**Untuk mencegah terjadinya pelecehan, perusahaan diharapkan dapat membuat atau menetapkan tata-tertib atau peraturan disiplin bagi pekerja/buruh yang diikuti dengan sanksi sesuai dengan ringan-beratnya pelanggaran tersebut.** Tata-tertib ini dapat dikaitkan dengan Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Perusahaan juga harus menetapkan mekanisme dan prosedur pengaduan pelecehan pekerja. Selain itu, perusahaan harus

pula menangani penyelesaian pengaduan pelecehan dengan sungguh-sungguh sesuai dengan peraturan dan prosedur yang sudah ditetapkan perusahaan.

## 5. Pengaturan Syarat Kerja

Syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja merupakan peraturan yang berlaku di perusahaan yang dituangkan dalam bentuk Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Syarat kerja ini harus dipenuhi dan ditaati oleh kedua belah pihak.

Pada dasarnya Undang-Undang Ketenagakerjaan melarang perlakuan diskriminasi. Namun dalam pengaturan syarat kerja sering terjadi perbedaan perlakuan, contoh pekerja perempuan dianggap pekerja lajang, usia pensiun pekerja/buruh perempuan lebih rendah dari laki-laki, kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan ke luar negeri lebih diutamakan kepada pekerja/buruh laki-laki, kesempatan promosi lebih diutamakan kepada pekerja/buruh laki-laki, penyediaan fasilitas berbeda antara pekerja/buruh laki-laki dan perempuan, pengaturan penerimaan pekerja/buruh. Oleh sebab itu untuk mencegah perlakuan diskriminasi, pengusaha menghindari pengaturan yang dapat ditafsirkan diskriminasi.

**Demi terlaksananya kesetaraan kesempatan di tempat kerja, setiap pembuatan pengaturan syarat kerja di perusahaan sebaiknya menghindari adanya pasal atau materi, baik dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, maupun Perjanjian Kerja Bersama, yang dapat ditafsirkan sebagai diskriminasi antara pekerja/buruh laki-laki dan perempuan.**

PANDUAN EEO  
PANDUAN EEO  
PANDUAN EEO



## BAB 7

### **Penutup**





# B A B VI

## PENUTUP

Salah satu upaya untuk memenuhi hak-hak azasi manusia dan hak-hak pekerja di tempat kerja adalah melaksanakan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan. Upaya ini penting karena akan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan efisiensi perusahaan.

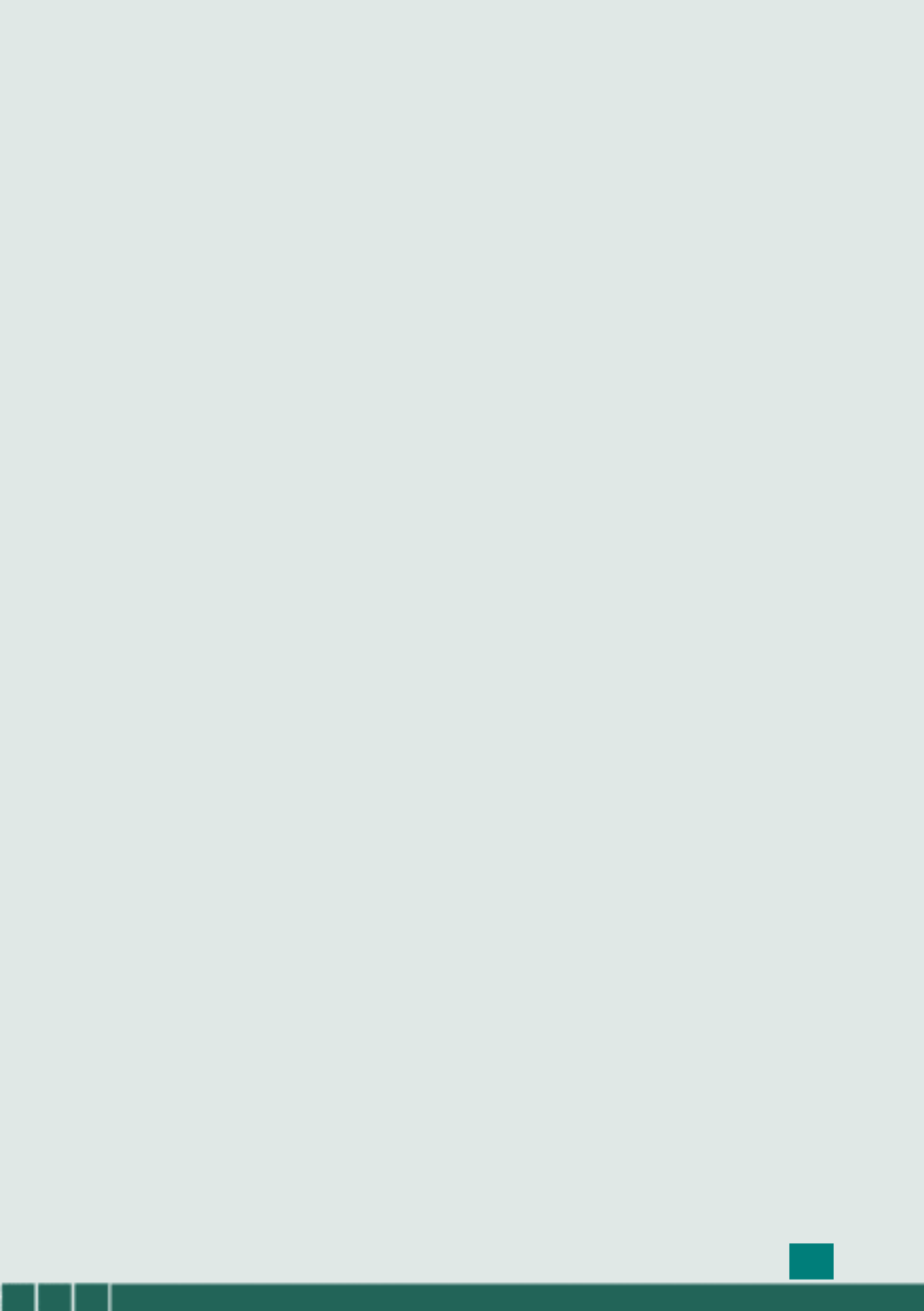
Panduan ini diharapkan menjadi acuan bagi para pelaku ditempat kerja yang melibatkan pekerja/buruh dan perusahaan untuk melaksanakan EEO.

Hal-hal yang belum tercantum dalam panduan ini akan digunakan sebagai bahan masukan bagi penyempurnaan di kemudian hari. Panduan ini diikuti dengan Rencana Tindak Lanjut dan atau Rencana Aksi untuk implementasi.

# DAFTAR PUSTAKA

1. Undang-undang No. 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO No. 100 mengenai Pengupahan Yang Sama bagi Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya, Departemen Tenaga Kerja, Jakarta 1957
2. ...., *Step by Step, National Committee on Equality between Men and Women*, Stockholm 1979
3. Peraturan Pemerintah RI No. 8 Tahun 1981 tentang Upah Minimum, Departemen Tenaga Kerja, Jakarta 1981
4. Undang-undang No. 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan serta Penjelasannya, Kementerian Pemberdayaan Perempuan, Jakarta 1984
5. Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Depnakertrans, Jakarta 1992
6. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI No. SE.04/M/BW/1996 tentang Larangan Diskriminasi Bagi Pekerja Wanita dalam Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama, Departemen Tenaga Kerja, Jakarta 1996
7. Undang-undang No. 21 Tahun 1999 mengenai 111 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan), Departemen Tenaga Kerja, Jakarta 1999
8. Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Jakarta 2003
9. Nicosia, *A Guide to Equal Pay: The Act on Equal Pay between Men and Women for Work of Equal value*, 2002
10. Inpres RI No. 9 Tahun 2000 mengenai Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional, Kementerian Pemberdayaan Perempuan, Jakarta 2000
11. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 215/MEN/12004 tentang Kewajiban Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Pukul 23.00 s/d 05.00, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Jakarta 2004
12. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 49 Tahun 2004 tentang Pedoman Penyusunan Struktur dan Skala Upah, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2004





## KEMANA BERTANYA MENGENAI *EEO* ini?

- ◆ **Gugus Tugas *Equal Employment Opportunity (EEO)***

Pusat Administrasi Kerjasama Luar Negeri  
Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, RI.  
Jalan Jenderal Gatot Subroto, Kavling 51, lantai IVA  
Jakarta 12950  
Tel. (62)(21)526-0489;  
Fax. (62)(21)525-2538

- ◆ **ILO – Jakarta**

Menara Thamrin, Lt. 22  
Jl. M.H. Thamrin Kav. 3  
Jakarta 10210  
Tel. (62)(21)391-3112;  
Fax (62)(21) 310-0766  
Email Address : jakarta@ilojkt.or.id

