



International
Labour
Organization

SAFETY
+
HEALTH
FOR ALL



KEMNAKER

▶ **Panduan Pengawasan
Ketenagakerjaan dalam
Pencegahan dan
Penanganan Diskriminasi,
Pelecehan dan Kekerasan
Seksual di Tempat Kerja**



▶ **Panduan Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Pencegahan dan Penanganan Diskriminasi, Pelecehan dan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja**

Hak Cipta © International Labour Organization 2023

Terbitan pertama 2023



Ini adalah karya akses terbuka yang didistribusikan di bawah Lisensi Internasional Creative Commons Attribution 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Pengguna dapat menggunakan kembali, berbagi, mengadaptasi, dan membuat turunan dari karya asli, seperti yang dijelaskan dalam Lisensi. ILO harus jelas dikreditkan sebagai pemilik karya asli. Penggunaan lambang ILO tidak diizinkan sehubungan dengan karya pengguna.

Atribusi – Karya ini harus dikutip seperti ini: *Panduan Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Pencegahan dan Penanganan Diskriminasi, Pelecehan dan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja* ILO, Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2023.

Terjemahan – Dalam hal terjemahan dari karya ini, penafian berikut harus ditambahkan bersama atribusi: *Terjemahan ini tidak dibuat oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) dan seharusnya tidak dianggap terjemahan resmi ILO. ILO tidak bertanggung jawab atas isi atau keakuratan terjemahan ini.*

Adaptasi – Dalam hal adaptasi dari karya ini, penafian berikut harus ditambahkan bersama dengan atribusi: *Ini adalah adaptasi dari karya asli oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Tanggung jawab atas pandangan dan pendapat yang diungkapkan dalam adaptasi ini semata-mata terletak pada penulis atau penulis adaptasi dan tidak didukung oleh ILO.*

Lisensi CC ini tidak berlaku untuk materi hak cipta non-ILO yang termasuk dalam publikasi ini. Jika materi dikaitkan dengan pihak ketiga, pengguna materi tersebut sepenuhnya bertanggung jawab untuk menyelesaikan hak dengan pemegang hak.

Setiap perselisihan yang timbul di bawah lisensi ini yang tidak dapat diselesaikan secara damai akan dirujuk ke arbitrase sesuai dengan Aturan Arbitrase Komisi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hukum Perdagangan Internasional (UNCITRAL). Para pihak akan terikat oleh putusan arbitrase apa pun yang diberikan sebagai hasil dari arbitrase tersebut sebagai putusan akhir dari sengketa tersebut.

Semua pertanyaan tentang hak dan lisensi harus ditujukan ke Unit Penerbitan ILO (Hak dan Lisensi), 1211 Jenewa 22, Swiss, atau melalui email ke rights@ilo.org.

ISBN 9789220397978 (print), ISBN 9789220397961 (web pdf)

Also available in English: *Labour Inspection Guide in Preventing and Responding to Discrimination, Harassment and Sexual Violence at Workplace*

Penunjukan yang digunakan dalam publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan penyajian materi di dalamnya tidak menyiratkan ungkapan pendapat pihak ILO dalam hal apa pun mengenai status hukum negara, wilayah atau wilayah mana pun. atau otoritasnya, atau mengenai batas perbatasannya.

Tanggung jawab atas pendapat yang diungkapkan dalam artikel, kajian, dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab penulisnya, dan publikasi ini tidak merupakan dukungan dari ILO atas pendapat yang disampaikan di dalamnya.

Rujukan untuk nama perusahaan dan produk dan proses komersial tidak menyiratkan dukungan ILO kepada mereka, dan kegagalan untuk menyebutkan perusahaan, produk komersial, atau proses tertentu bukanlah tanda ketidaksetujuan.

Informasi tentang publikasi ILO dan produk digital dapat ditemukan di: www.ilo.org/publns.

Foto sampul depan: ©ILO

Dicetak di Jakarta

Disusun oleh:

Tim Direktorat Bina Pemeriksaan Ketenagakerjaan, Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kementerian Ketenagakerjaan

Yuli Adiratna

Tundjung Rijanto

Sonya Ermina

Anita Dewi

Afryuldianto

Andrey Indra

Mety Puji W.

Lailiyatun Nusro

Dede Supriyatna

Yeni Anggraeni

International Labour Organization

Lusiani Julia, Staf Program Nasional

Tim Proyek Meningkatkan Hak Pekerja di Sektor Rural Indo-Pasifik dengan Fokus kepada Perempuan (*Improving Workers' Rights in Rural Sectors of the Indo-Pacific with a Focus on Women Project*)

Penulis:

Nabiyla Risfa Izzati

Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada

► Kata pengantar

Kementerian Ketenagakerjaan RI

Pertama-tama dengan mengucap syukur kepada hadirat Allah SWT, kita bersyukur bahwa Panduan Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Pencegahan dan Penanganan Diskriminasi, Pelecehan dan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja telah dapat diselesaikan..

Budaya kerja yang saling menghormati antara individu di tempat kerja merupakan hal yang penting untuk mencapai pekerjaan yang layak layak. Pengakuan prinsip-prinsip kesetaraan kesempatan untuk laki-laki dan perempuan dalam memperoleh hak untuk hidup tanpa rasa takut dari kekerasan dan pelecehan telah dijamin melalui Undang-Undang Dasar tahun 1945 Pasal 28I ayat (2) yang berbunyi “setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif”.

Namun sampai saat ini masih ada hambatan, yang dialami pekerja dalam mengakses hak-haknya, khususnya pekerja perempuan mengingat karena kodratnya pekerja perempuan harus diberikan perlindungan khusus yang berhubungan erat dengan fungsi reproduksinya. Selain menghadapi *gender gap*, pekerja perempuan juga rentan menghadapi kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, fenomena ini semakin meluas dan terjadi hampir disemua sektor kerja khususnya kesehatan, jasa, transportasi, pendidikan, garmen, pekerja rumah tangga, perempuan yang bekerja pada malam hari dan yang bekerja pada tempat-tempat terpencil.

Untuk menjawab tantangan tersebut, diperlukan komitmen yang kuat dari pemerintah, pelaku usaha dan pekerja termasuk organisasi pengusaha maupun organisasi pekerja dalam memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan. Terkait hal tersebut pada 2011 Kementerian Ketenagakerjaan telah mengeluarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja, Surat Edaran ini diperkuat dengan diterbitkannya Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No 88 Tahun 2023 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja. Sebagai tindak lanjut dari Keputusan Menteri Ketenagakerjaan tersebut, untuk memberikan panduan bagi pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan yang tidak bias gender, maka disusun suatu Panduan yang diberikan judul **Panduan Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Pencegahan dan Penanganan Diskriminasi, Pelecehan dan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja**. Panduan ini mendukung fungsi pengawasan ketenagakerjaan dalam melakukan pencegahan dan penanganan diskriminasi, kekerasan seksual di tempat kerja, dan promosi Kesetaraan gender dalam menciptakan tempat kerja yang saling menghormati (*Respectful Workplace Policy*).

Pada kesempatan ini juga Saya menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada semua pihak khususnya para pengawas ketenagakerjaan dan kantor ILO Jakarta yang telah memformulasikan Panduan ini. Semoga Panduan ini dapat menjadi dasar dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan terbebas dari diskriminasi maupun kekerasan seksual.

Terima kasih.

Dr. Haiyani Rumondang, M.A

Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

► Kata pengantar International Labour Organization

Pengawasan ketenagakerjaan memegang posisi penting di sebuah tempat kerja, memastikan lingkungan yang adil, aman, dan sehat bagi pekerja.

Panduan yang dikembangkan bersama oleh ILO melalui proyek Meningkatkan Hak Pekerja di Sektor Rural dengan Fokus kepada Perempuan dan Kementerian Ketenagakerjaan, dengan mengacu pada peraturan nasional dan konvensi ILO, membuka pintu menuju tempat kerja yang inklusif dan penuh rasa hormat. Hal ini akan membantu mempertajam kebijakan di tempat kerja untuk mendorong kesetaraan gender. Panduan ini merangkum esensi dari upaya mendorong kesetaraan gender dalam pengawasan ketenagakerjaan.

Panduan ini akan memandu pengawas ketenagakerjaan tentang cara membedakan dan menangani peran gender, indikasi diskriminasi, pelecehan seksual, dan hal yang berkaitan yang dapat berdampak signifikan terhadap lingkungan kerja.

Konvensi ILO berfungsi sebagai tulang punggung yang kuat bagi Panduan ini, karena Konvensi ini mengadvokasi peningkatan kesetaraan gender di tempat kerja. Konvensi tersebut seperti Konvensi Kesetaraan Remunerasi (No. 100), Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan) (No. 111), Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga (No. 156) dan Konvensi Perlindungan Maternitas (No. 183), dan Konvensi Kekerasan dan Pelecehan (No. 190) yang memprioritaskan persamaan hak bagi pekerja, tanpa memandang gender mereka.

Panduan ini juga akan mendukung pengawas ketenagakerjaan untuk memberikan nasihat kepada perusahaan dalam mengembangkan rencana aksi kesetaraan gender untuk menciptakan tempat kerja yang saling menghormati. Panduan ini juga meninjau praktik-praktik dari perspektif gender, memastikan tidak ada celah yang dapat dieksploitasi atau berkontribusi terhadap diskriminasi, dan mengarahkan perhatian pada hal-hal rinci yang mungkin sering diabaikan, seperti hak cuti menstruasi, hak cuti melahirkan, ketidaksetaraan upah, atau pelecehan seksual. Buku ini juga memberikan pandangan bahwa permasalahan yang dihadapi laki-laki dan perempuan di tempat kerja bisa sangat berbeda, dan pendekatan “satu solusi untuk semua” tidaklah cukup. Oleh karena itu, pengawas ketenagakerjaan harus lebih peka, jeli, dan yang terpenting, adil dalam menangani kasus.

Kami berharap Panduan ini dapat bermanfaat baik untuk meningkatkan kapasitas pengawasan ketenagakerjaan maupun kepatuhan di tempat kerja dalam mengarusutamakan gender di dunia kerja.

Michiko Miyamoto

Direktur ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste

► Daftar Isi

Kata pengantar Kementerian Ketenagakerjaan RI	iv
Kata pengantar International Labour Organization	v
Pendahuluan	1
Bab 1. Kesetaraan gender di tempat kerja dan peran pengawas ketenagakerjaan	5
1. Standar hukum internasional untuk mempromosikan kesetaraan gender di tempat kerja	5
2. Ketentuan perundang-undangan nasional tentang kesetaraan gender di tempat kerja	7
3. Peran pengawas ketenagakerjaan dalam mempromosikan kesetaraan gender	8
Bab 2. Prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja	11
1. Gender dan jenis kelamin	11
2. Kesetaraan dan pengarusutamaan gender	12
3. Bentuk-bentuk diskriminasi	13
4. “Diskriminasi” yang tidak dilarang	14
Bab 3. Kekerasan seksual di tempat kerja	17
1. Definisi kekerasan seksual di tempat kerja	18
2. Aturan hukum tentang kekerasan seksual	19
3. Mengidentifikasi kekerasan seksual di tempat kerja	20
4. Peran pengawas ketenagakerjaan dalam pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja	23
5. Peran pengawas ketenagakerjaan dalam penanganan kekerasan seksual di tempat kerja	24
Bab 4. Pencegahan dan penanganan diskriminasi di semua tahap siklus kerja	29
1. Perekrutan dan penempatan	29
2. Segregasi pasar tenaga kerja	31
3. Upah dan tunjangan (kesetaraan upah)	33
4. Istirahat melahirkan dan perlindungan bagi pekerja hamil dan menyusui	36
5. Waktu kerja dan kerja malam	40
6. Cuti dan tanggung jawab keluarga	43
7. Keselamatan dan kesehatan kerja	46
8. Perlindungan kelompok pekerja rentan	46
Bab 5. Mengidentifikasi diskriminasi di tempat kerja melalui penilaian kepatuhan terhadap ketentuan perundangan dan praktik-praktik baik keadilan gender	51
1. Daftar pertanyaan	II-2
2. Kuesioner	II-18
3. Rencana aksi	II-33

Pendahuluan

Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia Tahun (RANHAM) 2021-2025 yang dituangkan dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 53 Tahun 2021 menyebutkan bahwa perempuan merupakan salah satu sasaran strategis dalam rangka melaksanakan penghormatan, perlindungan, pemenuhan, penegakan, dan pemajuan hak asasi manusia (HAM). Salah satu tantangan yang masih dialami oleh perempuan di masa moderen ini adalah banyaknya diskriminasi yang dialami di tempat kerja. Karena itu, salah satu strategi yang bisa dilakukan untuk melakukan perlindungan dan pemenuhan hak terhadap perempuan sesuai RANHAM adalah penyediaan lingkungan kerja yang saling menghormati, bebas dari diskriminasi, pengucilan atau pembatasan, pelecehan, perundungan dan berbagai bentuk kekerasan lainnya.

Perwujudan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan memiliki iklim kerja yang harmonis dapat diwujudkan salah satunya melalui *respectful workplace policy*, yang dalam bahasa Indonesia didefinisikan sebagai kebijakan berperilaku saling menghargai di tempat kerja. Salah satu tonggak penting dalam *respectful workplace policy* di dalam sebuah perusahaan adalah dijunjungnya kesetaraan gender di tempat kerja, karena kesetaraan gender sendiri juga merupakan bagian dari hak asasi manusia.

Kesetaraan bagi perempuan dan laki-laki di dunia kerja merupakan nilai inti yang diakui dan didorong oleh masyarakat internasional. Dari kacamata bisnis, kesetaraan gender juga merupakan hal yang masuk akal dan menguntungkan, karena secara global diterima sebagai "ekonomi cerdas" yang menjadi kebutuhan bagi pembangunan berkelanjutan, pengentasan kemiskinan, dan cara untuk meningkatkan standar hidup bagi semua orang, baik perempuan maupun laki-laki.

Kesetaraan gender diakui dalam Resolusi ILO tahun 2009 sebagai sebagai salah satu bagian inti dari pekerjaan yang layak.¹ Selama beberapa dekade terakhir, telah dilakukan berbagai upaya untuk memajukan kesetaraan gender di dunia kerja. Telah banyak negara yang memiliki kebijakan nasional, kerangka kerja legislatif, serta penegakan hukum yang lebih berkeadilan gender. Kesadaran akan hak-hak pekerja atas kesempatan dan perlakuan yang sama juga telah meningkat. Sistem administrasi ketenagakerjaan dan pengawasan ketenagakerjaan di banyak negara juga telah meningkatkan kemampuan mereka untuk memantau dan menegakkan penerapan undang-undang dan peraturan tentang kesetaraan gender.

Indonesia sendiri telah membuat banyak kemajuan dalam mempromosikan dan melindungi hak-hak perempuan. Pengarusutamaan gender diamanatkan melalui Instruksi Presiden tentang Pengarusutamaan Gender (Inpres No. 9 Tahun 2000), yang mewajibkan semua lembaga pemerintah di tingkat pusat dan daerah untuk mengarusutamakan gender ke dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi semua kebijakan dan program. Menurut Instruksi tersebut, kementerian dan lembaga di tingkat pusat dan daerah harus mengatasi ketidaksetaraan gender dan menghapuskan diskriminasi berbasis gender.² Sebagai bagian dari upaya ini, pada 2005 Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) mengembangkan "Panduan tentang Kesempatan Kerja yang Setara di Indonesia", yang berfokus pada penghapusan diskriminasi gender dari tempat kerja. Pada 2011, Kemenakertrans mengeluarkan "Panduan tentang Pelecehan Seksual di Tempat Kerja" dan pada awal tahun 2014 Kementerian mengeluarkan "Panduan Kesetaraan Upah Netral Gender, Langkah demi Langkah" untuk pengusaha di Indonesia. Selain itu, Indonesia telah meratifikasi konvensi internasional yang menekankan kesetaraan gender, mengesahkan undang-undang nasional yang melindungi hak-hak perempuan, meningkatkan tingkat pendidikan perempuan, dan meningkatkan jumlah perempuan yang berpartisipasi dalam angkatan kerja formal.

Namun, terlepas dari upaya ini, tantangan tetap ada. Perempuan di Indonesia masih memiliki tingkat partisipasi yang lebih rendah dan tingkat pengangguran yang lebih tinggi daripada laki-laki. Mereka menerima upah yang lebih rendah, memiliki akses terbatas ke sumber daya, menghadapi diskriminasi dalam praktik perekrutan dan promosi, dan sering mengalami pelecehan seksual di tempat kerja. Segregasi horizontal dan vertikal tetap ada di pasar tenaga kerja Indonesia.

1 ILO: *Kesetaraan gender di jantung pekerjaan yang layak*, Konferensi Perburuhan Internasional, Sesi ke-98 (Jenewa, 2009).

2 Bank Dunia; Republik Indonesia, Kementerian Badan Perencanaan Pembangunan Nasional dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan: *Ringkasan kebijakan 1 tentang kesetaraan gender - Indonesia* (No. 75844), hal. 5 (Jakarta, 2011).

Dalam ekonomi formal, perempuan lebih banyak berada dalam pekerjaan bergaji rendah dan kurang terwakili dalam posisi eksekutif, manajemen dan teknis. Dalam perekonomian informal, perempuan merupakan yang bagian besar dari pekerja mandiri Indonesia, pekerja keluarga yang tidak dibayar dan pekerja migran, membuat mereka rentan terhadap ketidakamanan pribadi dan keuangan, perdagangan orang dan pelanggaran hak asasi manusia lainnya. Untuk mengatasi masalah-masalah ini, dibutuhkan lebih banyak perhatian untuk mewujudkan kesetaraan kesempatan kerja dan mengatasi penyebab segmentasi pasar tenaga kerja yang mengakibatkan kesenjangan upah gender dan terbatasnya kesempatan peningkatan karier bagi perempuan.³

Pengawas ketenagakerjaan memainkan peran penting dalam mengatasi tantangan yang dialami oleh pekerja perempuan di tempat kerja. Secara umum, pengawas ketenagakerjaan bertugas melakukan pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan sendiri merupakan kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan dapat dilakukan melalui pemeriksaan pertama, berkala, ulang dan khusus di perusahaan atau tempat kerja, maupun kegiatan pembimbingan, pembinaan dan penyuluhan kepada tenaga kerja dan pengusaha tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia telah banyak memandatkan kewajiban perusahaan untuk menjamin kesetaraan di tempat kerja, anti-diskriminasi dan perlindungan pekerja perempuan. Artinya, pengawas ketenagakerjaan berada dalam posisi kunci untuk memastikan bahwa pekerja perempuan terlindungi hak-haknya, terbebas dari diskriminasi, kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.

Di sisi lain, perilaku diskriminatif berbasis gender di tempat kerja seringkali dilakukan secara terselubung sehingga sulit untuk diidentifikasi. Oleh karenanya, penting bagi pengawas ketenagakerjaan untuk mengasah sensitivitas gender, serta mempelajari praktik-praktik diskriminatif yang umum terjadi di tempat kerja. Diharapkan, pengawas ketenagakerjaan dapat melakukan pengawasan yang bersifat inklusif dan tanggap terhadap kebutuhan dan realitas baik perempuan maupun laki-laki di tempat kerja.

Karena itulah, sensitivitas gender dalam pengawasan ketenagakerjaan menjadi hal yang penting untuk didorong. Pengawasan ketenagakerjaan yang sensitif gender sendiri merupakan pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan dengan memperhatikan dan mempertimbangkan konstruksi gender yang mempengaruhi suatu kondisi yang terjadi di dalam hubungan kerja.

► Tujuan dan isi buku panduan

Buku ini merupakan Panduan untuk meningkatkan dan memperkuat kapasitas pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan, khususnya dalam menangani isu diskriminasi, pelecehan, dan kekerasan seksual di tempat kerja. Buku ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi pengawas ketenagakerjaan untuk mengidentifikasi dan menangani isu-isu terkait diskriminasi, pelecehan dan kekerasan seksual di tempat kerja dengan menggunakan perspektif yang lebih sensitif gender. Hal ini sejalan dengan cita-cita penerapan *respectful workplace policy* di tempat kerja, serta sesuai dengan salah satu sasaran RANHAM, yakni peningkatan sensitivitas gender penegak hukum.

Secara teknis, Panduan ini berfungsi sebagai pedoman bagi pengawas ketenagakerjaan untuk mengidentifikasi diskriminasi dan kesenjangan gender yang terjadi di tempat kerja, serta untuk mempromosikan praktik ketenagakerjaan yang baik dan memajukan kesetaraan gender. Isi dari Panduan ini dapat digunakan pula sebagai instrumen peningkatan kesadaran, pelatihan dan advokasi tentang konsep dasar disriminasi di tempat kerja, kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan dan jabatan.

Panduan ini dilengkapi pula dengan daftar pertanyaan dan kuesioner yang dapat digunakan oleh pengawas ketenagakerjaan untuk mengidentifikasi diskriminasi gender di tempat kerja.

3 Bank Dunia; Pemerintah Republik Indonesia, Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan: *Ringkasan kebijakan 4 tentang kesetaraan gender* – Indonesia (No. 73032), hal. 1 (Jakarta, 2011).

4 Lihat: Lampiran I Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2021 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia Tahun 2021-2025.

Panduan ini terdiri dari bagian-bagian berikut:

Bab 1. Kesetaraan Gender di Tempat Kerja dan Peran Pengawas Ketenagakerjaan

Bagian ini memperkenalkan standar hukum internasional, peraturan perundang-undangan Indonesia dan peran pengawas ketenagakerjaan dalam mempromosikan kesetaraan gender di tempat kerja.

Bab 2. Prinsip Kesetaraan dan Konsep Non-Diskriminasi di Tempat Kerja

Bagian ini membahas prinsip kesetaraan dalam dunia kerja serta konsep non-diskriminasi maupun stereotip gender, sekaligus cara untuk mengenali diskriminasi yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.

Bab 3. Kekerasan Seksual di Tempat Kerja

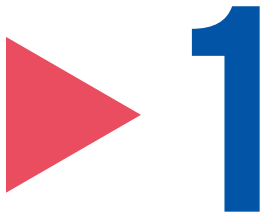
Bagian ini membahas secara spesifik mengenai permasalahan kekerasan seksual di tempat kerja. Isu ini dibahas secara khusus karena merupakan permasalahan yang sangat terkait dengan diskriminasi di tempat kerja, serta sedang menjadi sorotan baik secara internasional maupun nasional. Bab ini dilengkapi dengan upaya pencegahan dan penanganan yang dapat didorong oleh pengawas ketenagakerjaan.

Bab 4. Pencegahan dan Penanganan Diskriminasi di Semua Tahap Siklus Kerja

Bagian ini membahas isu-isu diskriminasi gender di tempat kerja, sekaligus memberikan panduan kepada pengawas ketenagakerjaan tentang cara-cara yang dapat dilakukan untuk melakukan pencegahan dan penanganan diskriminasi di berbagai tahap siklus ketenagakerjaan. Beberapa hal yang dibahas dalam bab ini, antara lain: diskriminasi saat rekrutmen dan penempatan, kesetaraan upah, waktu kerja, dan perlindungan terhadap pekerja rentan.

Bab 5. Mengidentifikasi Diskriminasi di Tempat Kerja melalui Penilaian Kepatuhan terhadap Ketentuan Perundangan dan Praktik-Praktik Baik Keadilan Gender

Bagian ini berisi daftar pertanyaan dan kuesioner yang dapat menjadi rujukan pengawas ketenagakerjaan untuk mengidentifikasi diskriminasi gender di tempat kerja, serta cara membuat rencana aksi kesetaraan gender yang dapat dipromosikan oleh pengawas ketenagakerjaan kepada pekerja dan pemberi kerja.



Kesetaraan gender di tempat kerja dan peran pengawas ketenagakerjaan

Kesetaraan di tempat kerja adalah tentang kesempatan, pengupahan yang adil dan perlakuan yang sama, sehingga menghasilkan hasil yang sama di tempat kerja. Artinya, semua pekerja berhak untuk mengembangkan kemampuannya dan menikmati pembangunan secara setara, tanpa dibatasi oleh stereotip dan prasangka.

Diskriminasi di tempat kerja mengacu pada “setiap perbedaan, eksklusi atau preferensi yang dibuat atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, asal kebangsaan atau asal usul sosial, yang berdampak meniadakan atau mengurangi kesetaraan kesempatan atau perlakuan yang sama dalam pekerjaan.”⁵

Bagian dari tugas pengawas ketenagakerjaan adalah memastikan kesetaraan dan perlakuan non-diskriminasi terhadap pekerja/buruh di tempat kerja. Pengawas ketenagakerjaan dapat menggunakan kerangka hukum internasional dan nasional sebagai landasan untuk menegakkan dan mempromosikan kesetaraan di tempat kerja, sekaligus mendorong lebih banyak perempuan di pasar kerja.

► 1. Standar hukum internasional untuk mempromosikan kesetaraan gender di tempat kerja

Standar ketenagakerjaan internasional merupakan tolok ukur minimum yang dapat digunakan untuk memandu hukum dan praktik yang berlaku secara nasional. Standar ini umumnya berbentuk konvensi atau rekomendasi.

- **Konvensi ILO** menciptakan kewajiban yang mengikat berdasarkan hukum internasional setelah diratifikasi oleh negara anggota ILO. Konvensi merupakan standar minimum yang harus diterapkan negara, ketika mereka telah meratifikasi konvensi tersebut. Bahkan, konvensi yang tidak diratifikasi juga dapat memengaruhi hukum dan kebijakan nasional.
- **Rekomendasi ILO** memberikan panduan otoritatif yang sama seperti konvensi, tetapi tidak dibuka untuk ratifikasi. Umumnya, rekomendasi berisi pedoman untuk menetapkan standar yang lebih tinggi dari konvensi terkait.

5 Konvensi ILO tentang Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111), Pasal 1.

Dua standar ketenagakerjaan internasional utama untuk mempromosikan kesetaraan gender di tempat kerja adalah Konvensi Pengupahan yang Sama antara Laki-Laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya, 1951 (No. 100), dan Konvensi mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, 1958 (No. 111).

- **Konvensi Pengupahan yang Sama antara Laki-Laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (No. 100)**, yang diadopsi oleh Konferensi Perburuhan Internasional pada 1951, mempromosikan upah yang sama untuk pekerjaan yang bernilai sama antara laki-laki dan perempuan.

Konvensi ini merupakan instrumen ketenagakerjaan internasional pertama yang diadopsi untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan dan laki-laki dihargai secara adil dan bertujuan untuk menghapuskan diskriminasi upah atas dasar jenis kelamin.

- **Konvensi mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan (No. 111)**, yang diadopsi oleh Konferensi Perburuhan Internasional pada 1958, menetapkan standar komprehensif untuk mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan di dunia kerja.

Tujuan Konvensi No. 111 adalah untuk melindungi semua orang dari diskriminasi atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan⁶ atau kategori sosial asal⁷ dalam pekerjaan dan jabatan. Diskriminasi jenis kelamin dan gender mencakup perbedaan yang dibuat atas dasar karakteristik dan fungsi biologis yang membedakan laki-laki dan perempuan; dan atas dasar perbedaan gender atau sosial antara laki-laki dan perempuan, yang dipelajari dan bervariasi dari waktu ke waktu, dan di dalam dan antar negara.

Konvensi ini tidak hanya melindungi mereka yang dipekerjakan atau terlibat dalam suatu pekerjaan, tetapi juga mereka yang bersiap untuk bekerja, mencari pekerjaan, atau berisiko kehilangan pekerjaan mereka. Konvensi ini berlaku untuk semua sektor kegiatan dan mencakup semua pekerjaan dan pekerjaan baik di sektor publik maupun swasta, serta di perekonomian informal. Ini tidak hanya mencakup pekerjaan ber-upah, tetapi juga pekerjaan mandiri dan wiraswasta

Prinsip kesetaraan yang ditetapkan dalam Konvensi No 100 dan 111 tercakup dalam Deklarasi ILO tentang Prinsip-prinsip dan Hak-hak Mendasar di Tempat Kerja (1998) dan kedua konvensi ini merupakan bagian dari delapan Konvensi Pokok ILO. Yang termasuk dalam delapan konvensi mendasar ILO, termasuk, kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak untuk berunding bersama (Konvensi No. 87 dan No. 98); penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib (Konvensi No. 29 dan No. 105); penghapusan pekerja anak secara efektif (Konvensi No. 182 dan No. 138); penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan (Konvensi No. 111); dan remunerasi yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama (Konvensi No. 100). Indonesia telah meratifikasi kedelapan standar ketenagakerjaan internasional inti ini dan, oleh karena itu, secara hukum terikat untuk menegakkan prinsip dan standar tersebut, serta secara bertahap memasukkannya ke dalam undang-undang nasional.

Konvensi No. 100 dan 111 juga termasuk di antara prinsip-prinsip inti dari Global Compact PBB, yang diluncurkan pada 2000 sebagai inisiatif kebijakan strategis untuk bisnis yang berkomitmen untuk menyelaraskan operasi mereka dengan sepuluh prinsip yang diterima secara universal di bidang sumber daya manusia, hak asasi, tenaga kerja, lingkungan dan anti-korupsi.⁸

Beberapa konvensi ketenagakerjaan internasional lainnya juga relevan untuk mencapai kesetaraan gender di tempat kerja, antara lain:

- **Konvensi Perlindungan Maternitas, 2000 (No. 183)**: Menetapkan standar untuk istirahat melahirkan dan manfaatnya, serta perlindungan dari diskriminasi berdasarkan kehamilan.
- **Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981 (No. 156)**: Mempromosikan pembagian tanggung jawab keluarga, dan kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang efektif antara pekerja laki-laki dan perempuan, dan antara pekerja dengan dan tanpa tanggung jawab tersebut. Konvensi ini menghimbau adanya tindakan agar perempuan dan laki-laki dapat melakukan rekonsiliasi kerja dan tanggung jawab keluarga secara lebih baik.

6 ILO: Kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja di Asia Timur dan Tenggara – Panduan, hal.30 (Bangkok, 2011), mencatat bahwa diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan etnis atau asal kebangsaan mencakup perbedaan yang dibuat berdasarkan asal asing seseorang, tempat lahir atau nenek moyang. Dasar etnis kebangsaan juga termasuk kelompok etnis kebangsaan minoritas atau bahasa dan kelompok etnis imigran. Perbedaan antara warga negara asal setempat dan warga negara dengan tempat lahir atau dari negeri asing adalah salah satu contoh yang paling nyata.

7 Diskriminasi dan kurangnya kesempatan yang sama berdasarkan asal usul sosial merujuk pada situasi di mana keanggotaan seseorang dalam suatu kelas, kategori sosial-pekerjaan atau kasta menentukan masa depan pekerjaannya, baik karena dia ditolak aksesnya ke pekerjaan atau aktivitas tertentu, atau dipekerjakan hanya untuk pekerjaan tertentu. Ini mungkin termasuk pendaftaran rumah tangga jika memiliki hak istimewa yang dilampirkan pada pendaftaran ini. Di beberapa negara, orang-orang yang berasal dari wilayah geografis tertentu atau segmen populasi yang kurang beruntung secara sosial (selain orang-orang dengan latar belakang etnis minoritas) menghadapi pengecualian (eksklusi) sehubungan dengan perekrutan, tanpa melihat kemampuan individu mereka. ILO: “Memberi Wajah Manusia pada Globalisasi – Survei Umum”, dalam *Laporan CEACR* (Jenewa, 2012)..

8 Kantor Global Compact PBB: Keberlanjutan perusahaan dalam ekonomi dunia: United Nations global compact (New York, 2014).

- **Konvensi Kerja Rumahan, 1996 (No. 177):** Mempromosikan kesetaraan perlakuan antara pekerja rumahan dan penerima upah lainnya.
- **Konvensi mengenai Pekerjaan yang Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga (No. 189):** Mempromosikan persyaratan kerja yang adil dan kondisi pekerjaan yang layak bagi pekerja rumah tangga.
- **Konvensi mengenai Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja (No. 190):** Mengakui hak setiap orang atas dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender.

Meskipun Konvensi ILO 183, 156, 177, 189 dan 190 di atas belum diratifikasi oleh Indonesia, secara keseluruhan konvensi-konvensi ini tetap dapat digunakan sebagai panduan oleh pemerintah dan organisasi lain untuk memastikan kesetaraan gender di tempat kerja.

Selain itu, terdapat pula **Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW)**, yang telah diratifikasi oleh Indonesia pada tanggal 13 September 1984. Konvensi ini merupakan traktat perjanjian hak asasi manusia internasional yang mendorong kemajuan perempuan dalam segala aspek kehidupan termasuk di tempat kerja. Rekomendasi Umum Komite CEDAW secara khusus membahas kesetaraan dan non-diskriminasi dalam pekerjaan, termasuk rekomendasi tentang “pengupahan yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama” (Rekomendasi Umum No. 13), “pekerja perempuan tidak dibayar di perusahaan keluarga pedesaan dan perkotaan” (Rekomendasi Umum No. 16), dan “pekerja migran perempuan” (Rekomendasi Umum No. 26).

► 2. Ketentuan perundang-undangan nasional tentang kesetaraan gender di tempat kerja

Selain standar internasional, peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia tentu merupakan sarana utama untuk mempromosikan kesetaraan gender di tempat kerja. **UUD 1945 Indonesia** melarang diskriminasi dan menjamin perlakuan yang sama di depan hukum, menyebutkan dalam Pasal 28I bahwa “setiap orang berhak untuk bebas dari perlakuan yang diskriminatif atas dasar apapun dan berhak atas perlindungan dari perlakuan yang diskriminatif tersebut.” Dalam hal ketenagakerjaan, Pasal 28D secara khusus menyatakan “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam pekerjaan”. Sedangkan kaitannya dengan diskriminasi, **Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia** - Pasal 1(3) mendefinisikan diskriminasi sebagai “setiap pembatasan, degradasi, atau pengecualian, langsung dan tidak langsung, berdasarkan perbedaan manusia atas dasar ... jenis kelamin.”⁹

Terdapat beberapa peraturan perundang-undangan nasional Indonesia yang melarang diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dan mempromosikan kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan. **Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003** menetapkan beberapa standar yang mengatur non-diskriminasi dan kesetaraan gender dalam perlindungan ketenagakerjaan dan maternitas. Pasal 5 menegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Penjelasan Pasal 5 menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang disabilitas. Selanjutnya, di Pasal 6 mengatur bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Dengan penjelasan bahwa pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.

Selain itu, Pasal 32 mensyaratkan penempatan kerja berdasarkan keadilan dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi; Pasal 153 melarang pemutusan hubungan kerja berdasarkan jenis kelamin, kehamilan, atau status perkawinan; dan Pasal 82 dan 83 memberikan hak bagi pekerja perempuan untuk mendapatkan istirahat melahirkan dan kesempatan untuk menyusui di tempat kerja.

9 UU 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia juga melarang diskriminasi berdasarkan agama, suku, ras, golongan, golongan, status sosial, status ekonomi, bahasa, dan keyakinan politik

Perlindungan bagi tenaga kerja perempuan juga diatur dalam Pasal 76 ayat (1), yang melarang pengusaha mempekerjakan pekerja perempuan atau pekerja yang berumur kurang dari 18 tahun antara pukul 23.00 hingga pukul 07.00. Dalam Pasal 76 ayat (3) disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan untuk bekerja antara pukul 23.00 hingga pukul 07.00 berkewajiban: a) Memberi makan dan minum yang bergizi; dan b) Melindungi kesusilaan/moralitas dan keamanan di tempat kerja. Dan lebih lanjut dalam Pasal 76 ayat (4) disebutkan bahwa pengusaha wajib menyediakan angkutan pulang pergi/pulang kerja bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 hingga pukul 05.00.

Ketentuan tersebut diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Wanita antara pukul 23.00 hingga pukul 07.00. Keputusan ini memuat ketentuan lebih lanjut mengenai kewajiban pengusaha untuk mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari, seperti dalam Pasal 6 yang menyatakan:

“Pengusaha wajib melindungi keamanan dan kesusilaan pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari dengan:

- a. menyediakan petugas keamanan di tempat kerja;
- b. menyediakan kamar mandi/toilet yang layak dengan penerangan yang cukup dan terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki.”

Baru-baru ini, terjadi perubahan besar pada undang-undang ini karena berlakunya Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (juga dikenal sebagai “Omnibus Law”) yang merevisi berbagai ketentuan dalam undang-undang lintas sektoral, termasuk Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Meski mengandung beberapa perubahan besar terkait aturan ketenagakerjaan di Indonesia, seperti ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja dan pesangon, mekanisme outsourcing, serta ketentuan tentang upah minimum, Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tidak mengubah ketentuan-ketentuan terkait diskriminasi dan perlindungan pekerja perempuan yang disebutkan di atas.

Ketentuan lain yang juga relevan dalam konteks memastikan kesetaraan gender di tempat kerja, adalah Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UUTPKS). Undang-Undang ini mengatur larangan terhadap beberapa bentuk kekerasan seksual yang diaktegorikan sebagai kejahatan yang dapat terjadi di dunia kerja. Pasal 2 UUTPKS menyebutkan bahwa pengaturan tindak pidana kekerasan seksual didasarkan pada asas: a) penghargaan atas harkat dan martabat manusia; b) non diskriminasi; c) kepentingan terbaik bagi korban; d) keadilan; e) kemanfaatan; dan f) kepastian hukum.

Dengan disahkannya undang-undang ini, diharapkan dapat meminimalisir kondisi kerja yang tidak adil, yang salah satunya disebabkan oleh banyaknya perempuan yang mengalami kekerasan atau pelecehan seksual di tempat kerja. Pembahasan lebih lanjut mengenai penerapan UUTPKS dalam mencegah dan menangani kekerasan seksual di tempat kerja akan dijelaskan di Bab 3 tentang kekerasan seksual di tempat kerja.

► 3. Peran pengawas ketenagakerjaan dalam mempromosikan kesetaraan gender

Peraturan perundang-undangan yang baik saja tidak cukup untuk mewujudkan kesetaraan gender di tempat kerja. Perlu ada penegakan aturan hukum yang responsif, sensitif gender dan efektif, maka disinilah pengawas ketenagakerjaan memiliki peran penting.

Menurut Pasal 3.1 **Konvensi ILO tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan, 1947 (No.81)**, yang diratifikasi oleh Indonesia pada 2003 melalui Undang-Undang No. 21 Tahun 2003, bahwa fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan adalah:

- a) menjamin penegakan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan tenaga kerja dan peraturan yang menyangkut waktu kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan serta kesejahteraan, tenaga kerja anak serta orang muda dan masalah-masalah lain yang terkait.

- b) memberikan informasi tentang masalah-masalah teknis kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai cara yang paling efektif untuk mentaati peraturan perundangundangan.
- c) memberitahukan kepada pemerintah mengenai terjadinya penyimpangan atau penyalahgunaan yang secara khusus tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Oleh karena itu, pengawasan ketenagakerjaan memainkan peran penting dalam menegakkan dan memberikan saran teknis tentang penerapan ketentuan kesetaraan dalam undang-undang ketenagakerjaan, sekaligus mengungkap praktik-praktik diskriminatif di tempat kerja yang belum diatur dalam undang-undang.

Konvensi No. 81 juga membahas pentingnya memiliki pengawas ketenagakerjaan laki-laki maupun perempuan. Pasal 8 mensyaratkan baik laki-laki maupun perempuan dipertimbangkan untuk diangkat menjadi pengawas ketenagakerjaan. Persyaratan “kesempatan kerja yang setara” ini telah ditafsirkan dengan memasukkan “langkah-langkah untuk mendorong perekrutan, pelatihan dan promosi pengawas perempuan” dan “kesadaran gender yang lebih besar” dalam sistem pengawasan secara lebih umum.

Selain itu, instrumen ILO mencakup kemungkinan untuk menugaskan fungsi khusus kepada pengawas perempuan. Perangkat untuk Pengawas Ketenagakerjaan (dibuat oleh ILO Budapest pada 2006) misalnya, menyarankan penugasan “*pengawas perempuan, yang terlatih dengan baik, untuk menangani isu-isu khusus pekerja perempuan*” dalam pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini bisa dilakukan melalui: penunjukan pengawas ketenagakerjaan perempuan di sektor dan pekerjaan yang didominasi oleh perempuan, seperti industri tekstil dan garmen, layanan rumah tangga dan pekerjaan rumahan. Di sisi lain, pelibatan pengawas ketenagakerjaan laki-laki dan perempuan dalam menangani pelaporan kasus kekerasan seksual di tempat kerja juga perlu untuk dipertimbangkan.

Sistem pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia harus dapat memastikan bahwa semua pengawas ketenagakerjaan memiliki sensitivitas gender untuk mengidentifikasi terjadinya diskriminasi di tempat kerja, menangani ketika terdapat laporan terkait diskriminasi dan kekerasan seksual, sekaligus mempromosikan kesetaraan gender di tempat kerja.

Hal-hal yang merupakan peran dari pengawas ketenagakerjaan adalah:

a. Menegakkan hukum ketenagakerjaan

Pengawas ketenagakerjaan memiliki tugas untuk memantau kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan terkait diskriminasi dan kesetaraan dalam undang-undang ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan, misalnya, memiliki wewenang untuk memeriksa tempat kerja dan untuk memperoleh dan memeriksa informasi yang dapat mengungkapkan contoh-contoh diskriminasi. Jika pengawasan dilakukan setelah adanya laporan dari individu atau kelompok, pengawas ketenagakerjaan dapat menindaklanjuti dengan melakukan pemeriksaan terhadap pelaporan tersebut. Kemungkinan menghadapi pemeriksaan dan sanksi merupakan insentif yang efektif bagi pengusaha untuk menghindari dan mencegah terjadinya tindakan-tindakan diskriminasi di perusahaan mereka.

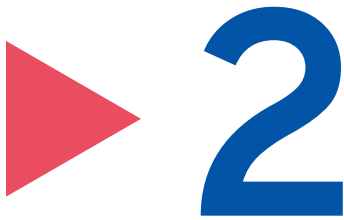
b. Memberikan informasi dan saran teknis

Memberikan informasi dan saran teknis selama melakukan pembinaan pengawasan ketenagakerjaan, atau menjawab pertanyaan tertulis atau lisan, merupakan langkah pertama dalam penegakan hukum dan merupakan cara yang efektif untuk mendorong kepatuhan terhadap ketentuan anti diskriminasi dan kesetaraan gender di Undang-Undang Ketenagakerjaan. Untuk memperkuat pemahaman tentang diskriminasi, pengawas ketenagakerjaan dapat pula mengadakan pelatihan dan peningkatan kapasitas kepada pengusaha atau pemberi kerja, pekerja/buruh, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh. Selain itu informasi tentang diskriminasi dapat dilakukan melalui kampanye peningkatan kesadaran, kepekaan dan inisiatif pendidikan seperti film pendek atau poster.

c. Berkontribusi pada perbaikan hukum ketenagakerjaan

Pengawas ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk memasuki tempat kerja sehingga dapat mengidentifikasi permasalahan ketenagakerjaan untuk meningkatkan perlindungan bagi pekerja/buruh di tempat kerja. Jika ditemukan permasalahan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam peraturan perundangan, maka pengawas ketenagakerjaan dapat melaporkan dan merekomendasikan perbaikan peraturan perundangan yang terkait kepada unit yang berwenang di Kementerian Ketenagakerjaan RI.

Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan No. 81, yang diratifikasi oleh Indonesia pada 2003, menyatakan bahwa salah satu fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan adalah “memberitahukan kepada pemerintah mengenai terjadinya penyimpangan atau penyalahgunaan yang secara khusus tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.” (Pasal 3, ayat 1(c)). Oleh karena itu, pengawas ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam proses penyusunan undang-undang ketenagakerjaan dan memastikan bahwa undang-undang tersebut dapat dilakukan dan ditegakkan.



Prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja

Konstitusi ILO menyatakan bahwa “semua manusia, tanpa memandang ras, kepercayaan, atau jenis kelamin, memiliki hak untuk mengejar kesejahteraan material maupun pengembangan spiritual secara bebas dan bermartabat, dengan jaminan ekonomi serta kesempatan yang sama.”¹⁰ Kesempatan yang sama bagi semua orang untuk berpartisipasi dalam pasar kerja, seringkali terhalang oleh bias yang muncul di masyarakat akibat stereotip terhadap gender, ras, agama, ataupun perbedaan-perbedaan lain yang menimbulkan terjadinya diskriminasi.

Padahal, diskriminasi merupakan pelanggaran terhadap hak dasar seseorang untuk memperoleh penghidupan yang layak. Karena itu, upaya-upaya untuk melakukan pencegahan diskriminasi harus selalu dilakukan. Meskipun kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia sudah cukup banyak memiliki aturan yang menjamin non-diskriminasi di tempat kerja, khususnya yang terkait dengan kesetaraan gender, pemahaman mengenai prinsip kesetaraan gender dan non-diskriminasi perlu untuk terus disosialisasikan kepada dan oleh pengawas ketenagakerjaan.

► 1. Gender dan jenis kelamin

Salah satu hal mendasar yang perlu dipahami ketika membicarakan kesetaraan gender adalah definisi dari gender itu sendiri. Gender seringkali diartikan sama dengan sebagai “jenis kelamin”, padahal, gender dan jenis kelamin adalah dua konsep yang berbeda dengan makna yang berlainan.

- “Jenis kelamin” mengacu pada karakteristik biologis yang membuat seseorang menjadi perempuan atau laki-laki.
- “Gender” mengacu pada peran, atribut, dan perilaku yang dikonstruksi secara sosial yang dianggap pantas oleh masyarakat untuk laki-laki dan perempuan.

Peran gender bukanlah sesuatu yang kita miliki sejak lahir, namun merupakan sesuatu yang kita pelajari. Gagasan masyarakat tentang apa artinya menjadi perempuan atau laki-laki sering menjadi penyebab bias gender dan perlakuan yang tidak setara.¹¹ Banyak budaya memiliki ekspektasi dan tradisi yang bias gender. Misalnya, di Indonesia, seperti di banyak masyarakat lain, perempuan dan anak perempuan dipandang memiliki tugas untuk mengurus keluarga mereka, dan hal tersebut dianggap sebagai tugas tradisional mereka. Padahal, hal tersebut bukan takdir. Laki-laki dapat berperan sebagai pengasuh keluarga

¹⁰ ILO: Strategi pengarusutamaan gender dalam promosi pekerjaan yang layak: Alat pemrograman – Perangkat GEMS, hal. 9 (Bangkok, 2010).

¹¹ UNESCO: Modul pelatihan guru untuk mengatasi masalah gender dan mempromosikan kesetaraan gender (Ha Noi, 2011).

dan anak-anak. Di sisi lain, perempuan dapat merangkul peran dan profesi “maskulin”, misalnya, bekerja sebagai sopir atau polisi.

Ekspektasi terkait gender yang berbeda menjadi bermasalah jika ada kecenderungan untuk secara kaku mengasosiasikan anak perempuan/perempuan dan anak laki-laki/laki-laki dengan kegiatan dan situasi tertentu.¹² Hal ini dapat mengakibatkan perempuan memiliki akses yang lebih sedikit terhadap wewenang dan status yang lebih rendah daripada laki-laki. Pemikiran seperti itu di Indonesia telah menyebabkan segregasi pekerjaan di mana perempuan kurang terwakili dalam pekerjaan bergaji tinggi dan posisi manajemen senior.¹³

► 2. Kesetaraan dan pengarusutamaan gender

Kesetaraan di tempat kerja adalah nilai dan prinsip dasar yang memungkinkan pekerja mendapatkan perlakuan yang adil dari pekerjaan yang mereka lakukan. Prinsip ini memberikan kesempatan yang sama bagi tiap-tiap pekerja untuk mencapai potensi penuh mereka dalam hidup dan di tempat kerja.

Kesetaraan gender mengacu pada dinikmatinya hak, kesempatan dan perlakuan yang sama oleh laki-laki dan perempuan dari segala usia dan terlepas dari ras, warna kulit, asal kebangsaan atau sosial atau kondisi kesehatan mereka di semua bidang kehidupan dan pekerjaan. Ini menyiratkan bahwa semua manusia bebas untuk mengembangkan kemampuan pribadi dan membuat pilihan tanpa batasan yang ditetapkan oleh stereotip dan prasangka tentang peran gender dan karakteristik laki-laki dan perempuan.

Konsep **kesetaraan gender** mengakui bahwa laki-laki dan perempuan tidak sama, dan beberapa perbedaan biologis/fisik, seperti fungsi reproduksi perempuan, memerlukan perlakuan yang berbeda dalam situasi tertentu. Namun, hak, tanggung jawab, status sosial, dan akses seseorang terhadap sumber daya dan pekerjaan tidak boleh bergantung pada apakah mereka dilahirkan sebagai laki-laki atau perempuan.

Perempuan dan laki-laki harus bebas mengembangkan kemampuan pribadinya dan diberi kesempatan yang sama untuk berhasil dalam pekerjaan tanpa batasan stereotip dan prasangka tentang peran gender. Promosi kesetaraan gender bermanfaat dan membutuhkan upaya dari perempuan dan laki-laki.

Diskriminasi terhadap perempuan memiliki akar sosial yang dalam. Untuk memberantasnya, kesetaraan dan non-diskriminasi gender harus diintegrasikan atau “diarusutamakan” di seluruh rangkaian kebijakan dan program nasional.

Pengarusutamaan gender memerlukan penilaian implikasi bagi perempuan dan laki-laki dari setiap tindakan yang direncanakan, termasuk undang-undang, kebijakan atau program, di bidang apa pun dan di semua tingkatan. Ini adalah strategi untuk menjadikan persoalan dan pengalaman perempuan, serta laki-laki, sebagai bagian tak terpisahkan dari desain, implementasi, pemantauan dan evaluasi kebijakan dan program di semua bidang politik, ekonomi dan sosial, sehingga perempuan dan laki-laki mendapatkan keuntungan yang sama, dan tidak melanggengkan ketidaksetaraan. Tujuan akhir pengarusutamaan gender adalah kesetaraan gender.¹⁴

Seperti disebutkan sebelumnya, pengarusutamaan gender di Indonesia dimandatkan oleh Instruksi Presiden tentang Pengarusutamaan Gender (Inpres No. 9/2000), yang mewajibkan semua lembaga pemerintah di tingkat pusat dan daerah untuk mengarusutamakan gender ke dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi semua kebijakan dan program. Menurut Instruksi tersebut, kementerian dan lembaga di tingkat nasional dan daerah harus mengatasi ketidaksetaraan gender dan menghapus diskriminasi berbasis gender.¹⁵ Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pengawas ketenagakerjaan tentang kesetaraan gender di tempat kerja merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja dan memperkuat kepatuhan hukum ketenagakerjaan, dan menjadi bagian dari pengarusutamaan gender di dalam pengawasan ketenagakerjaan.

12 ILO: “Pengamatan sendiri mengenai Konvensi Remunerasi yang Setara, 1951 (No. 100) sehubungan dengan Indonesia,” dalam Laporan Komite Ahli tentang Penerapan Konvensi dan Rekomendasi (Jenewa, 2012).

13 Operasi ganti kelamin dapat meminimalkan perbedaan fisik antara kedua jenis kelamin. Namun, kemampuan reproduksi biologis paling mendasar yang dimiliki manusia sejak lahir tidak dapat diubah.

14 Dewan Ekonomi dan Sosial Perserikatan Bangsa-Bangsa (ECOSOC): *Kesimpulan yang disepakati E/ 1997/ L.30, hal.2; Lihat juga Kesetaraan di pekerjaan: Tantangan yang berkelanjutan*, Laporan Direktur Jenderal ILO, Laporan I(B), Konferensi Perburuhan Internasional, Sesi ke-100 (Jenewa, 2011).

15 Bank Dunia, Pemerintah Republik Indonesia, Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan: *Ringkasan kebijakan 1 tentang kesetaraan gender – Indonesia (No. 75844), hal. 5* (Jakarta, 2011).

Untuk membantu mencapai kesetaraan gender di tempat kerja, pengawas ketenagakerjaan harus mampu mengenali kendala ketidaksetaraan gender dan menanganinya dengan cara yang mendorong partisipasi penuh perempuan dalam angkatan kerja. Mempromosikan **kesetaraan dalam hukum** merupakan langkah penting pertama dalam proses ini. Pengawas ketenagakerjaan berada dalam posisi yang strategis untuk dapat mempromosikan, mengadvokasi ketentuan kesetaraan dan non-diskriminasi yang ada dalam undang-undang ketenagakerjaan, serta peraturan perundang-undangan yang dapat melindungi perempuan dari diskriminasi.

Namun, penting untuk disadari bahwa meskipun hal tersebut sudah dilakukan, hal ini tidak selalu mencapai hasil yang diharapkan. Oleh karena itu penting pula dilakukan supervisi dan/atau pemeriksaan untuk memastikan bahwa praktik kesetaraan dan non-diskriminasi diterapkan pada tempat kerja termasuk mengupayakan **kesetaraan substantif**, atau **kesetaraan yang bermakna**. Tindakan khusus seringkali diperlukan untuk memastikan bahwa kedua jenis kelamin ini memiliki kesempatan yang sama tidak hanya di titik awal tetapi juga seterusnya. Pendekatan ini mengakui bahwa untuk mendistribusikan manfaat secara setara, beban kerja yang tidak setara dan distribusi aset serta relasi kuasa antara laki-laki dan perempuan yang diakibatkan oleh peran gender dan stereotip diskriminatif harus diatasi.

► 3. Bentuk-bentuk diskriminasi

Diskriminasi adalah sikap membedakan secara sengaja terhadap golongan-golongan yang berhubungan dengan kepentingan tertentu. Perlakuan diskriminasi dapat terjadi di mana saja, salah satunya adalah di tempat kerja. Namun, seringkali diskriminasi terjadi dalam bentuk lebih sistematis, tersebar luas dan berjangka panjang. Jenis '**diskriminasi struktural**' (atau **diskriminasi sistemik/kelembagaan**) ini bisa jadi tertanam kuat di banyak budaya, terkandung dalam kebijakan diskriminatif di tempat kerja, serta tertanam dalam pola sosial, struktur organisasi, dan konstruksi hukum yang mencerminkan dan mereproduksi praktik diskriminatif. Contoh diskriminasi struktural, antara lain adalah: kesenjangan upah gender atau preferensi pengusaha untuk mempekerjakan laki-laki daripada perempuan usia subur, karena kekhawatiran pekerja perempuan tersebut hamil dan dianggap tidak produktif.

Terdapat beberapa jenis diskriminasi yang dapat terjadi di tempat kerja. **Diskriminasi dalam hukum (*de jure*)**, yakni diskriminasi yang terjadi dalam hukum, peraturan dan aturan. Contohnya: peraturan yang menetapkan usia pensiun yang lebih rendah untuk perempuan daripada laki-laki, atau skala upah yang lebih rendah untuk perempuan dibandingkan dengan laki-laki.

Diskriminasi dalam praktik (*de facto*), merupakan praktik diskriminatif dalam kehidupan nyata. Contohnya: upah pekerja/buruh perempuan yang dibayar lebih rendah dari laki-laki dalam pekerjaan yang sama; atau perusahaan yang selalu memilih untuk mempekerjakan laki-laki daripada perempuan dalam proses perekrutan meskipun secara kualifikasi perempuan lebih baik.

Diskriminasi langsung, terjadi ketika perlakuan tidak setara antara laki-laki dan perempuan berasal langsung dari peraturan perundang-undangan, kebijakan, maupun ketentuan yang membuat perbedaan eksplisit antara perempuan dan laki-laki. Contohnya: pengumuman rekrutmen pekerjaan yang secara khusus menyatakan bahwa hanya laki-laki atau perempuan saja yang akan dipertimbangkan untuk posisi tersebut.

Diskriminasi tidak langsung, terjadi ketika aturan dan kebijakannya nampak netral, tetapi dalam praktiknya mengarah pada kerugian yang terutama akan diderita oleh orang-orang dari salah satu jenis kelamin, ras, warna kulit, atau karakteristik tertentu yang seharusnya tidak menjadi basis diskriminasi. Contohnya: pengumuman pekerjaan yang menyebutkan bahwa pekerja yang mendaftar tidak boleh hamil dalam jangka waktu 2 tahun sejak diterima. Maka ketentuan ini mengarah pada kerugian pekerja perempuan.

Di bawah ini adalah contoh-contoh diskriminasi langsung dan tidak langsung di tempat kerja:¹⁶

Contoh diskriminasi *langsung* dan *tidak langsung*

- Perusahaan yang memiliki struktur skala upah yang berbeda untuk laki-laki dan perempuan. Artinya, pekerja di perusahaan tersebut mengalami diskriminasi jenis kelamin *langsung*.
- Perusahaan yang menggunakan nama jabatan berbeda dan membayar upah lebih tinggi kepada “teknisi lapangan” (yang semuanya laki-laki) dibandingkan “petugas kebersihan” (yang semuanya perempuan), walaupun pekerjaannya sangat mirip dan nilai keluaran yang dihasilkan mereka persis sama. Ini merupakan contoh diskriminasi *tidak langsung* berdasarkan jenis kelamin.
- Ketentuan pinjaman bank yang mengharuskan pemohon menjadi pemeluk agama yang dominan agar memenuhi syarat untuk mendapatkan pinjaman merupakan bentuk diskriminasi *langsung*.
- Praktik bank dalam memberikan informasi tentang akses ke kredit hanya dalam bahasa mayoritas sementara diketahui bahwa sebagian besar etnis minoritas tidak dapat membaca bahasa mayoritas dapat menjadi diskriminasi *tidak langsung*.
- Iklan pekerjaan yang menyatakan bahwa penyandang disabilitas atau masalah kesehatan tidak boleh melamar adalah diskriminasi secara *langsung*.
- Iklan pekerjaan yang menetapkan persyaratan tinggi badan yang tidak relevan yang tidak dapat dipenuhi oleh perempuan atau orang yang menggunakan kursi roda dapat menjadi diskriminasi *tidak langsung* jika persyaratan tinggi badan tidak terkait dengan persyaratan yang melekat pada pekerjaan tersebut.
- Eksklusi terhadap pekerja rumah tangga, pekerja pertanian, pekerja paruh waktu dan pekerja musiman dari langkah-langkah perlindungan sosial dapat mengakibatkan diskriminasi *tidak langsung* terhadap berbagai kelompok. Perempuan berpenghasilan rendah, pekerja dari etnis minoritas, pekerja migran dan pekerja lanjut usia terwakili secara tidak proporsional dalam jenis pekerjaan ini dan karenanya paling menderita dari bentuk pengecualian ini.

Banyak individu yang dapat terkena diskriminasi berdasarkan lebih dari satu alasan. Diskriminasi berbasis jenis kelamin, misalnya, sering menyerupai dengan bentuk diskriminasi lain yang berdasarkan ras, kebangsaan, asal sosial, agama, usia, status migran, disabilitas, kondisi kesehatan atau opini politik. Orang-orang yang mengalami **diskriminasi atas berbagai alasan** sering mendapati diri mereka berada dalam lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Kemampuan untuk mengidentifikasi terjadi diskriminasi, baik diskriminasi secara langsung maupun tidak langsung, penting untuk dimiliki oleh pengawas ketenagakerjaan. Hal ini karena kesetaraan di tempat kerja hanya dapat dicapai jika tindakan-tindakan diskriminatif di tempat kerja telah dapat diatasi.¹⁷

► 4. “Diskriminasi” yang tidak dilarang

tidak semua tindakan yang berdampak pada kelompok tertentu merupakan tindakan diskriminatif. Terdapat tindakan-tindakan yang diperbolehkan, apabila tindakan tersebut secara proporsional diperlukan untuk mencapai “tujuan tertentu yang sah”.¹⁸ Misalnya, pengusaha tentu saja diperbolehkan untuk merekrut orang yang cocok dengan “**persyaratan yang melekat**” dari pekerjaan yang bersangkutan. Persyaratan yang melekat adalah persyaratan yang diperlukan; secara objektif dan proporsional, yang harus dimiliki oleh pelamar pekerjaan atau pekerja agar dapat melakukan fungsi, tugas, dan tanggung jawab utama dari pekerjaan tertentu. Contohnya, persyaratan tinggi badan dalam perekrutan pramugari

¹⁶ ILO: *Kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja di Asia Timur dan Tenggara – Panduan*, hal.18 (Bangkok, 2011).

¹⁷ ILO: “Giving globalization a human face – General survey” in *Report of the CEACR* (Geneva, 2012); ILO: *Time for equality at work* (Geneva, 2003); ILO: *Equality at work: The continuing challenge* (Geneva, 2011).

¹⁸ ILO: *Kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja di Asia Timur dan Tenggara – Panduan*, hal.53-8 (Bangkok, 2011).

atau pramugara, mengingat dalam pekerjaannya dibutuhkan tinggi badan tertentu untuk menata bagasi penumpang di dalam kabin pesawat.

Agar dapat masuk ke kategori ini, persyaratan yang memberikan preferensi atau mengecualikan orang-orang tertentu berdasarkan karakteristik pribadi harus: objektif dan dapat dibenarkan; melekat atau diperlukan untuk pekerjaan itu; dan proporsional, yaitu, tidak boleh terlalu membatasi atau eksklusif melebihi yang dibutuhkan untuk pekerjaan itu. Jika persyaratan pekerjaan tidak memenuhi standar ini, seringkali akan mengakibatkan diskriminasi tidak langsung. Pendekatan kasus per kasus diperlukan untuk menentukan apakah sifat pribadi tertentu merupakan persyaratan pekerjaan yang nyata dan asli untuk pekerjaan tertentu atau tidak.

Selain itu, **tindakan perlindungan** dan tindakan **afirmatif** tidak dianggap diskriminasi selama adanya bukti mendukung terhadap perlunya tindakan tersebut, dan tindakan tersebut dirancang secara strategis untuk mengatasi ketidaksetaraan dan diskriminasi.

Langkah-langkah perlindungan penting untuk memastikan kesetaraan substantif dalam praktik pasar kerja. Misalnya, langkah-langkah untuk melindungi pekerja penyandang disabilitas sangat penting untuk mendukung kesempatan mereka berpartisipasi penuh dalam angkatan kerja. Bagi pekerja/buruh perempuan, dengan memberikan perlindungan fungsi reproduksi, misalnya istirahat haid, istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, kesempatan menyusui dan istirahat keguguran kandungan.

Untuk mengatasi diskriminasi struktural dan mencapai keadilan gender, terkadang diperlukan tindakan afirmatif untuk memperbaiki lingkungan yang mendiskriminasi perempuan.

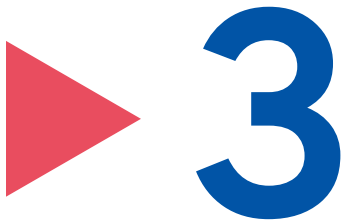
Konvensi ILO tentang Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan) No. 111 menyebut kondisi seperti itu sebagai "tindakan bantuan khusus," sedangkan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) menyebutnya sebagai "tindakan khusus sementara."



Bukti ilmiah yang dapat diandalkan untuk menentukan tingkat dan sifat masalah sangat penting untuk keberhasilan tindakan afirmatif apa pun. Selain itu, program tindakan afirmatif harus memiliki: tujuan khusus mengenai kelompok yang dicakup oleh program; langkah-langkah khusus untuk mengatasi penyebab diskriminasi yang dimaksud; jadwal yang terukur untuk mencapai tujuan; dan mekanisme untuk memantau kemajuan, menilai kesulitan, dan melakukan penyesuaian. Juga penting untuk memastikan bahwa langkah-langkah khusus tidak memperkuat stereotip gender, dan dihentikan begitu tujuan dari kesempatan dan perlakuan yang sama telah tercapai.

Selain itu, bukanlah tindakan yang diskriminatif untuk membantu orang atau kelompok tertentu dengan akomodasi yang wajar melalui penyesuaian atau modifikasi di tempat kerja, selama tidak memberikan beban yang tidak proporsional atau tidak semestinya pada pengusaha. Misalnya, menyesuaikan tata letak dan tata ruang di lokasi kerja agar dapat mengakomodir penyandang disabilitas dalam melakukan pekerjaannya.

Pasal 4 Konvensi No. 111 juga menetapkan bahwa tindakan yang diarahkan pada seseorang yang dicurigai atau terlibat dalam kegiatan yang merugikan keamanan negara tidak termasuk diskriminasi, asalkan individu yang bersangkutan tetap diberikan hak untuk mengajukan banding ke pengadilan, atau lembaga berwenang yang dibentuk sesuai dengan praktik nasional.



Kekerasan seksual di tempat kerja

Kekerasan seksual di tempat kerja merupakan permasalahan yang harus ditangani dengan serius. Kekerasan seksual adalah salah satu bentuk diskriminasi di tempat kerja, serta merupakan tindakan yang tidak dapat ditolerir, karena dapat berdampak pada keselamatan kesehatan, serta keamanan dan kenyamanan di tempat kerja. Oleh karena itu, pemerintah, pengusaha, maupun pekerja/buruh, perlu adanya komitmen dalam melakukan upaya bersama untuk mencegah dan mengatasi kekerasan seksual di tempat kerja, mengingat hal ini berkaitan langsung dengan hak asasi dan harkat serta martabat seorang pekerja/buruh.

Laporan ILO tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja menyebutkan bahwa kekerasan dan pelecehan 'mempengaruhi hubungan tempat kerja, keterlibatan pekerja, kesehatan, produktivitas, kualitas layanan publik dan swasta dan reputasi perusahaan'. Hal ini juga "mempengaruhi partisipasi pasar tenaga kerja dan khususnya, dapat mencegah perempuan memasuki pasar tenaga kerja, terutama di sektor dan pekerjaan yang didominasi laki-laki, dan tetap berada di dalamnya."¹⁹

Di Indonesia, Sistem Informasi Online Perlindungan Perempuan dan Anak (SIMFONI PPA) di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak menunjukkan bahwa kasus kekerasan seksual mengalami kenaikan pada kurun waktu 2020-2023. Kekerasan seksual yang terjadi di tempat kerja juga menunjukkan data yang relatif besar, terutama di tempat kerja yang memiliki banyak pekerja perempuan.²⁰ Misalnya, di industri garmen yang sebagian besar terdiri dari pekerja perempuan di bawah usia 30 tahun, data yang diterbitkan oleh BetterWork pada 2019 menunjukkan bahwa 84,3% pekerja perempuan di industri garmen di Indonesia merasa khawatir terhadap pelecehan seksual di pabrik mereka.²¹ Federasi Buruh Lintas Pabrik juga mencatat bahwa pelecehan seksual sering terjadi di pabrik garmen, di mana 99% pekerja di pabrik garmen adalah perempuan. Selain itu, studi dari Perempuan Mahardika menyebutkan bahwa pekerja perempuan di pabrik garmen tidak hanya menghadapi ancaman kekerasan seksual, tetapi juga kurangnya pemenuhan terhadap hak-hak bersalin mereka di tempat kerja dan kerentanan dalam mengalami kekerasan dalam rumah tangga di rumah.²²

Studi lain yang diterbitkan oleh Never Okay Project pada 2020 mendokumentasikan 117 kasus kekerasan dan pelecehan seksual di berbagai sektor pekerjaan yang terjadi selama 2018-2020.²³ Beberapa sektor pekerjaan yang masuk ke dalam data ini antara lain: 1) pemerintahan, 2) pariwisata dan perhotelan, 3) pendidikan dan penelitian, 4) usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), 5) perbankan dan keuangan, 6) manufaktur, 7) kesehatan, 8) seni dan olahraga, 9) media dan karya kreatif, dan 7 sektor lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kekerasan dan pelecehan dalam dunia kerja di Indonesia bersifat meluas dan lintas sektor.

19 ILO: Report V (1) Ending Violence and Harassment Against Women and Men in The World of Work, (Jenewa: 2017).

20 APINDO: Pencegahan dan Penanganan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja: Panduan Bagi Para Pemberi Kerja, (Jakarta, 2012)

21 BetterWork: Pelecehan seksual di tempat kerja: Wawasan dari industri garmen global 2019, <https://betterwork.org/portfolio/sexual-harassment-at-work-insights-from-the-global-garment-industry/>, (Jakarta, 2019)

22 Perempuan Mahardika: Pelecehan Seksual dan Pengabaian Hak Maternitas pada Buruh Garmen, Kajian Kekerasan Berbasis Gender di KBN Cakung, (Jakarta, 2017)

23 Never Okay Project: Laporan Data Kekerasan Dan Pelecehan Seksual di Dunia Kerja Tahun 2018-2020, <https://neverokayproject.org/pusat-data/riset/laporan-data-kekerasan-dan-pelecehan-seksual-di-dunia-kerja-tahun-2018-2020-2/>, (Jakarta: 2020).

Pada 2022, Never Okay Project bekerja sama dengan ILO kembali melakukan survei kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, dan menemukan bahwa 852 dari 1.773 pekerja (70,93%) yang menjadi responden pernah mengalami salah satu bentuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.²⁴ Kekerasan dan pelecehan psikologis adalah bentuk yang paling sering dialami, disusul dengan kekerasan dan pelecehan seksual.

Berbagai kajian tentang kekerasan seksual di tempat kerja menyatakan bahwa isu ini merupakan masalah struktural. Bahkan dalam situasi pandemi COVID-19 di mana banyak perusahaan menerapkan sistem kerja jarak jauh (work from home), risiko kekerasan seksual masih tinggi karena para pekerja tersebut tidak dilindungi oleh sebuah instrumen keselamatan kerja berupa kebijakan anti pelecehan seksual.²⁵ Praktik pelecehan seksual saat bekerja dari rumah terjadi secara daring dengan berbagai pelantar karena penggunaan teknologi digital sebagai sarana komunikasi kerja tidak dapat dihindari. Dikarenakan meningkatnya aktivitas di ruang digital, jumlah pelecehan seksual secara daring juga meningkat.²⁶

Korban kekerasan seksual di tempat kerja pada umumnya dapat mengalami dampak psikologis seperti malu, kaget, menyalahkan diri sendiri, marah, frustrasi, depresi dan mengisolasi diri. Kondisi ini tentu saja akan mempengaruhi kinerja dan menciptakan hubungan kerja yang tidak kondusif. Karenanya menjadi penting bagi para pihak, termasuk pengawas ketenagakerjaan untuk dapat turut terlibat melakukan upaya pencegahan maupun penanganan kekerasan seksual yang berpihak pada korban.

► 1. Definisi kekerasan seksual di tempat kerja

Komnas Perempuan, dalam Naskah Akademik Undang-Undang Penghapusan Kekerasan Seksual, mendefinisikan **kekerasan seksual** sebagai setiap perbuatan merendahkan, menghina, menyerang dan/atau tindakan lainnya, terhadap tubuh yang terkait dengan nafsu perkelaminan, hasrat seksual seseorang, dan/atau fungsi reproduksi, secara paksa, bertentangan dengan kehendak seseorang, dan/atau tindakan lain yang menyebabkan seseorang itu tidak mampu memberikan persetujuan dalam keadaan bebas, karena ketimpangan relasi kuasa, relasi gender dan/atau sebab lain, yang berakibat atau dapat berakibat penderitaan atau kesengsaraan terhadap secara fisik, psikis, seksual, kerugian secara ekonomi, sosial, budaya, dan/atau politik.²⁷

Sedangkan **pelecehan seksual** adalah tindakan seksual lewat sentuhan fisik maupun nonfisik dengan sasaran organ seksual atau seksualitas korban. Tindakan yang dimaksud termasuk juga siulan, main mata, ucapan bernuansa seksual, mempertunjukkan materi pornografi dan keinginan seksual, colekan atau sentuhan di bagian tubuh, dan gerakan atau isyarat yang bersifat seksual sehingga mengakibatkan rasa tidak nyaman, tersinggung, merasa direndahkan martabatnya, dan mungkin sampai menyebabkan masalah kesehatan dan keselamatan. Dengan definisi ini, maka dapat dikatakan bahwa pelecehan seksual adalah salah satu jenis perbuatan kekerasan seksual.

Pada 2019, ILO mengeluarkan **Konvensi ILO tentang Kekerasan dan Pelecehan, 2019 (No. 190)**, yang menjadi instrumen hukum pertama terkait kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Konvensi ini mendefinisikan **kekerasan dan pelecehan** sebagai serangkaian perilaku dan praktik yang tidak dapat diterima, atau ancamannya, baik kejadian tunggal atau berulang, yang bertujuan, mengakibatkan, atau mungkin mengakibatkan cedera fisik, psikologis, bahaya seksual atau ekonomi dan termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender.

Ini adalah konsep yang relatif luas terhadap kekerasan dan pelecehan, karena menyatukan 'kekerasan dan pelecehan' sebagai gagasan yang saling terkait. Definisi tersebut juga secara eksplisit menyebutkan bahwa kekerasan dan pelecehan berbasis gender mungkin terjadi sebagai akibat dari kekerasan dan pelecehan. Pasal 2 (b) C190 sendiri mendefinisikan kekerasan dan pelecehan berbasis gender sebagai "...kekerasan dan pelecehan yang ditujukan kepada orang-orang karena jenis kelamin atau gender mereka, atau mempengaruhi orang-orang dari jenis kelamin atau gender tertentu secara tidak proporsional, dan termasuk pelecehan seksual."

24 Never Okay Project: Laporan Hasil Survei Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja Indonesia 2022, <https://neverokayproject.org/pusat-data/riset/semua-bisa-kena-laporan-hasil-survei-kekerasan-dan-pelecehan-di-dunia-kerja-indonesia-2022/>

25 Never Okay Project and SAFEnet: Laporan Survei Pelecehan Seksual Di Dunia Kerja Selama WfH, 2020, <https://neverokayproject.org/pusat-data/riset/wfh-rentan-pelecehan-seksual-perusahaan-didesak-buat-protokol-anti-pelecehan-seksual/>, (Jakarta: 2021).

26 Diskusi Online, Kekerasan Seksual di tempat kerja, Serial diskusi RUU Penghapusan Kekerasan Seksual, Law Gender and Society, 30 Juli 2021, tersedia di <https://www.youtube.com/watch?v=68dfhRGdtic>.

27 Komnas Perempuan: Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang tentang Penghapusan Kekerasan Seksual, 2017, <https://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/RJ1-20170307-091105-5895.pdf>

Selanjutnya, konvensi ini juga mendefinisikan dunia kerja dalam ruang lingkup yang luas, yakni meliputi:

- a. tempat kerja, termasuk ruang publik dan pribadi tempat mereka bekerja;
- b. tempat-tempat di mana pekerja dibayar, istirahat atau makan atau menggunakan fasilitas sanitasi, cuci dan ganti pakaian;
- c. selama perjalanan yang berhubungan dengan pekerjaan, perjalanan, pelatihan, acara atau kegiatan sosial;
- d. melalui komunikasi yang berhubungan dengan pekerjaan, termasuk yang dimungkinkan oleh teknologi informasi dan komunikasi;
- e. di akomodasi yang disediakan majikan; dan
- f. saat berangkat dan pulang kerja.

Definisi kekerasan dan pelecehan di dunia kerja yang digariskan oleh konvensi ini dapat menjadi rujukan dalam mempromosikan penghapusan tindakan kekerasan seksual di tempat kerja.

► 2. Aturan hukum tentang kekerasan seksual di tempat kerja

Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia tidak memiliki ketentuan yang secara khusus mengatur mengenai kekerasan dan pelecehan dalam dunia kerja. Namun, Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menjamin bahwa pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Pada 2011, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja. Surat edaran ini diharapkan dapat memberikan pedoman atau acuan bagi pengusaha, pekerja dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk mencegah dan menangani pelecehan seksual di tempat kerja.

Surat edaran ini mendefinisikan pelecehan seksual sebagai:

“...segala tindakan seksual yang tidak diinginkan, permintaan untuk melakukan perbuatan seksual, tindakan lisan atau fisik atau isyarat yang bersifat seksual, atau perilaku lain apa pun yang bersifat seksual, yang membuat seseorang merasa tersinggung, dipermalukan dan/atau terintimidasi di mana reaksi seperti itu adalah masuk akal dalam situasi dan kondisi yang ada, dan tindakan tersebut mengganggu kerja, dijadikan persyaratan kerja atau menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, bermusuhan atau tidak sopan.”

Surat edaran ini juga menyebutkan bahwa baik pekerja maupun pengusaha harus melakukan upaya untuk mencegah pelecehan seksual di tempat kerja. Pekerja dan pengusaha memiliki kewajiban untuk membentuk mekanisme internal di tingkat perusahaan atau organisasi untuk mencegah dan menangani kasus pelecehan seksual di tempat kerja.

Namun, masalah utama dari surat edaran ini adalah sifatnya yang tidak mengikat. Dalam surat edaran tersebut dengan jelas dinyatakan bahwa: “Pedoman ini tidak mengikat secara hukum tetapi digunakan sebagai dasar untuk mendorong perwujudan non-diskriminasi di tempat kerja dan pencegahan pelecehan seksual di tempat kerja.”

Di tataran hukum pidana, Indonesia telah memiliki Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UUTPKS) yang mengatur tentang larangan terhadap segala bentuk kekerasan seksual sebagai kejahatan yang relevan dan dapat terjadi dalam dunia kerja. Menurut UUTPKS Pasal 4 ayat (1), tindak pidana kekerasan seksual terdiri atas:

- a. pelecehan seksual nonfisik;
- b. pelecehan seksual fisik;
- c. pemaksaan kontrasepsi;
- d. pemaksaan sterilisasi;
- e. pemaksaan perkawinan;

- f. penyiksaan seksual;
- g. eksploitasi seksual;
- h. perbudakan seksual; dan
- i. kekerasan seksual berbasis elektronik.

Selain itu, Pasal 4 ayat (2) menyebutkan bahwa tindak pidana kekerasan seksual juga meliputi:

- a. pemerkosaan;
- b. perbuatan cabul;
- c. persetubuhan terhadap anak, perbuatan cabul terhadap anak, dan/atau eksploitasi seksual terhadap anak;
- d. perbuatan melanggar kesusilaan yang bertentangan dengan kehendak korban;
- e. pornografi yang melibatkan anak atau pornografi yang secara eksplisit memuat kekerasan dan eksploitasi seksual;
- f. pemaksaan pelacuran;
- g. tindak pidana perdagangan orang yang ditujukan untuk eksploitasi seksual;
- h. kekerasan seksual dalam lingkup rumah tangga;
- i. tindak pidana pencucian uang yang tindak pidana asalnya merupakan tindak pidana kekerasan seksual; dan
- j. tindak pidana lain yang dinyatakan secara tegas sebagai tindak pidana kekerasan seksual sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

Apabila suatu tindakan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja masuk ke dalam jenis perbuatan dalam lingkup tindak pidana kekerasan seksual, maka mekanisme penyelesaiannya dapat melalui proses pidana dan menggunakan ketentuan Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual.

Pada 2023, Kementerian Ketenagakerjaan mengeluarkan **Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja (Kepmenaker 88/2023)** yang mengacu pada Undang-Undang No.12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual. Kepmenaker No. 88 Tahun 2023 dimaksudkan untuk memberikan petunjuk teknis agar pelaksanaan pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja dapat dilakukan secara optimal dan dapat menjaga hubungan industrial yang harmonis dan produktif. Kepmenaker No. 88 Tahun 2023 ditujukan terutama bagi pengusaha/perusahaan, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pihak terkait lainnya di tempat kerja, serta kementerian dan dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi/kabupaten/kota.

► 3. Mengidentifikasi kekerasan seksual di tempat kerja

Kepmenaker No. 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja mendefinisikan kekerasan seksual sebagai *setiap perbuatan merendahkan, menghina, melecehkan dan/atau menyerang tubuh dan/atau fungsi reproduksi seseorang, karena ketimpangan relasi kuasa dan/atau gender, yang berakibat atau dapat berakibat penderitaan psikis dan/atau fisik termasuk yang mengganggu kesehatan reproduksi seseorang dan hilang kesempatan bekerja dengan aman dan optimal.*

Sedangkan **pelecehan seksual** yang merupakan salah satu bagian dari kekerasan seksual didefinisikan sebagai *segala tindakan seksual yang tidak diinginkan, permintaan untuk melakukan perbuatan seksual, tindakan lisan atau fisik atau isyarat yang bersifat seksual, atau perilaku lain apa pun yang bersifat seksual, yang membuat seseorang merasa tersinggung, dipermalukan dan/atau terintimidasi sehingga tindakan tersebut mengganggu kondisi dan lingkungan kerja.*

Selanjutnya, **tempat kerja** sendiri didefinisikan sebagai *setiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, di mana tenaga kerja bekerja, atau sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat sumber-sumber bahaya termasuk semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut.*

Kepmenaker No. 88 Tahun 2023 ini juga menjelaskan bahwa lingkup terjadinya kekerasan seksual cukup luas, yakni di tempat kerja ataupun yang berhubungan dengan tempat kerja, misalnya di kendaraan antar jemput pekerja/buruh, atau di tempat lain.

Relasi kuasa menjadi frasa penting yang disebut dalam definisi kekerasan seksual di tempat kerja, karena hal ini memang merupakan salah satu faktor terjadinya kekerasan seksual di tempat kerja. Relasi kuasa yang beragam dan berlapis di dunia kerja, menyebabkan kekerasan dan pelecehan lebih rentan terjadi. Sebagai ilustrasi, meskipun pelaku kekerasan dan pelecehan bisa siapa saja, namun lebih banyak tindakan kekerasan dan pelecehan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan (relasi kuasa posisi dan jabatan); atau oleh laki-laki kepada perempuan (relasi kuasa gender).

Penting bagi pengawas ketenagakerjaan untuk dapat membedakan mana yang merupakan kekerasan dan pelecehan seksual dan mana yang bukan. Perilaku kekerasan dan pelecehan terjadi jika **perbuatan tersebut tidak disambut dan tidak diinginkan**. Dengan kata lain, perbuatan masuk ke dalam kategori kekerasan dan pelecehan jika korban menganggap perilaku itu menyerang atau memalukan dan tidak dapat diterima oleh korban.²⁸

Tindakan yang tidak diinginkan adalah tindakan yang tidak diminta oleh pekerja, dan pekerja yang bersangkutan menganggap tindakan tersebut tidak diharapkan atau tidak sopan. Perilaku tidak diinginkan dilihat dari sudut pandang orang yang merasa mendapat pelecehan seksual. Dalam hal ini yang penting bahwa tindakan tersebut dipandang dan dialami oleh penerimanya, bukan maksud yang ada dibaliknya. Dengan kata lain, niat pelaku dalam melakukan perbuatan bukan merupakan unsur utama yang dipertimbangkan, karena penerimalah yang menentukan apakah perbuatan itu dapat diterima atau tidak.

Tindakan tidak diinginkan dapat dilihat dengan ciri:

- Korban telah menjelaskan bahwa perlakuan tidak diinginkan;
- Korban merasa terhina, tersinggung dan/atau terintimidasi oleh pelaku; atau
- Pelaku menyadari dengan perbuatannya akan mengakibatkan orang lain tersinggung, dipermalukan dan/atau terintimidasi oleh perbuatannya.

Bahkan jika misalnya seorang pekerja menyetujui aktivitas seksual, hal itu tetap dapat dianggap sebagai kekerasan dan pelecehan jika korban merasa tertekan untuk menyetujuinya, terutama ketika terjadi relasi kuasa yang timpang antara kedua belah pihak.

Kekerasan dan pelecehan seksual dapat terjadi dalam dua bentuk yang berbeda: *“quid pro quo”* dan lingkungan kerja yang tidak bersahabat.

- **“Quid pro quo” atau “sesuatu untuk sesuatu”** yakni suatu situasi ketika pengusaha, pemberi kerja, manajemen, penyelia atau pekerja lain melakukan atau berusaha mempengaruhi proses hubungan kerja atau kondisi kerja dengan imbalan seksual tertentu;
- **“Lingkungan kerja yang tidak bersahabat”** yakni perilaku yang menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, memusuhi atau memermalukan korban.

Kepmenaker No. 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja membedakan jenis-jenis Kekerasan Seksual berdasarkan ketentuan dalam UUTPKS yang mengatur bahwa terdapat 9 (Sembilan) bentuk tindakan kekerasan seksual, yaitu:

- a. Pelecehan seksual nonfisik;
- b. Pelecehan seksual fisik;
- c. Pemaksaan kontrasepsi;
- d. Pemaksaan sterilisasi;
- e. Pemaksaan perkawinan;
- f. Penyiksaan seksual;
- g. Eksploitasi seksual;
- h. Perbudakan seksual; dan
- i. Kekerasan seksual berbasis elektronik.

28 UN Women dan ILO: Panduan Mengatasi Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja Bagi Perusahaan dan Pekerja, hlm. 15 (Jakarta: 2022).

Dari kesembilan bentuk kekerasan seksual di atas, yang paling sering terjadi di tempat kerja adalah:

a. Pelecehan seksual nonfisik, yakni perbuatan seksual secara nonfisik yang ditujukan terhadap tubuh, keinginan seksual, dan/atau organ reproduksi dengan maksud merendahkan harkat dan martabat seseorang berdasarkan seksualitas dan/atau kesusilaannya, antara lain:

1) **pelecehan verbal atau lisan** yang merupakan komentar bernada seksual, lelucon yang bersifat ofensif, ungkapan yang bersifat menghina mengenai kehidupan pribadi atau bagian tubuh atau penampilan seseorang;

Contoh: Seorang penyelia berkomentar “wah, makin montok aja nih” kepada anak buahnya yang baru masuk kembali dari istirahat melahirkan.

2) **pelecehan isyarat atau visual** yang merupakan bahasa tubuh dan/atau gerakan tubuh yang menyiratkan sesuatu yang bersifat seksual, mendelik, mengerling atau bersiul yang dilakukan berulang-ulang, isyarat dengan jari, dan menjilat bibir serta melirik atau menatap penuh nafsu;

Contoh: Seorang rekan kerja membuat isyarat tangan seperti memegang payudara rekan kerja perempuannya, ke arah rekan kerja yang lain

3) **pelecehan psikologis atau emosional** yang merupakan permintaan, ajakan rayuan yang berulang-ulang dan tidak diinginkan, ajakan kencan yang tidak diharapkan, penghinaan atau celaan yang bersifat seksual.

Contoh: A menyukai B dan ingin mengajaknya pergi kencan sepulang kantor. B menjawab tidak, karena dia tidak tertarik dengan A dan tidak mau berhubungan dengan rekan kerja sekantor. Merasa tertantang untuk menaklukkan B, A pantang mundur dan terus saja setiap hari mengajak B untuk kencan.

b. Pelecehan seksual fisik, merupakan perbuatan seksual secara fisik yang ditujukan terhadap tubuh, keinginan seksual, dan/atau organ reproduksi dengan maksud merendahkan harkat dan martabat seseorang berdasarkan seksualitas, antara lain mencium, menepuk, mencubit dan menempelkan tubuh penuh nafsu.

Contoh: Seorang rekan kerja yang dengan sengaja menempelkan badan ketika sedang berbicara, hingga membuat rekan kerja yang lain tidak nyaman.

c. Kekerasan seksual berbasis elektronik, dilakukan oleh pelaku yang tanpa hak:

1) melakukan perekaman dan/atau mengambil gambar atau tangkapan layar yang bermuatan seksual di luar kehendak atau tanpa persetujuan orang yang menjadi objek perekaman atau gambar atau tangkapan layar;

2) mentransmisikan informasi elektronik dan/atau dokumen elektronik yang bermuatan seksual di luar kehendak penerima yang ditujukan terhadap keinginan seksual; dan/atau

3) melakukan penguntitan dan/atau pelacakan menggunakan sistem elektronik terhadap orang yang menjadi objek dalam informasi/dokumen elektronik untuk tujuan seksual.

Beberapa contoh perbuatan yang dapat diidentifikasi sebagai tindakan kekerasan seksual di tempat kerja antara lain:

Fisik	Verbal	Non-Verbal	Daring (Online)
<ul style="list-style-type: none"> • Sentuhan-sentuhan yang tidak diinginkan dan tidak diperlukan • Cumbuan • Ciuman • Upaya mendekatkan badan 	<ul style="list-style-type: none"> • Ungkapan-ungkapan yang mengarah pada seksualitas atau menyerang seksualitas • Pertanyaan-pertanyaan yang bersifat pribadi, ke arah penampilan fisik, identitas gender, atau orientasi seksual • Permintaan, arahan, atau undangan aktivitas seksual 	<ul style="list-style-type: none"> • Menatap secara dalam dan/atau penuh nafsu • Menunjukkan foto-foto, video atau gambar yang sensual • Bahasa tubuh yang menyerang • Memberikan hadiah-hadiah yang berkonotasi seksual 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengirimkan teks-teks, informasi, foto, simbol, emoji, gambar atau video yang bernuansa seksual atau ajakan-ajakan berkonotasi seksual • Perundungan atau “bullying”: menyebarkan berita atau informasi pribadi yang benar atau tidak benar melalui elektronik, termasuk melalui media sosial

Kekerasan seksual dapat datang dari siapa saja: penyelia, guru, rekan kerja, klien, vendor atau kontraktor. Kekerasan seksual di tempat kerja dapat terjadi di tempat-tempat selain kantor, pabrik, atau pertanian, termasuk semua lokasi di mana bisnis terkait ketenagakerjaan dilakukan, seperti: acara sosial terkait pekerjaan, konferensi, sesi pelatihan, perjalanan bisnis resmi, makan siang dan makan malam bisnis, promosi kampanye yang diselenggarakan untuk klien atau mitra, percakapan telepon dan komunikasi melalui media elektronik.²⁹

Kekerasan dan pelecehan seksual dapat terjadi pada siapa saja, baik laki-laki maupun perempuan. Namun, kecenderungannya sebagian besar korban kekerasan dan pelecehan adalah perempuan, terutama mereka yang masih muda, janda, cacat atau berasal dari etnis minoritas. Perempuan dalam pekerjaan berupah rendah, berstatus rendah dengan kontrak kerja tidak tetap juga sangat rentan dan sulit untuk mengadu atau mencari dukungan karena takut membahayakan pekerjaan mereka.

► 4. Peran pengawas ketenagakerjaan dalam pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja

Menurut Kepmenaker No. 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja, pihak yang berperan dalam pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja adalah pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, Pihak terkait lainnya yang sedang berada di tempat kerja, Satuan Tugas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja yang dibentuk di perusahaan, serta kementerian dan dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan pada kabupaten/kota/provinsi.

Dengan kata lain, pengawas ketenagakerjaan merupakan salah satu pemangku kepentingan penting dalam upaya pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja. Beberapa hal yang dapat dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan, antara lain:

a. Melakukan sosialisasi tentang kekerasan seksual di tempat kerja

Edukasi mengenai kekerasan seksual kepada seluruh pihak merupakan langkah penting dalam upaya mencegah dan menangani kekerasan seksual khususnya di tempat kerja.

Pemahaman yang mendalam mengenai kekerasan seksual merupakan pegangan penting agar setiap orang dapat terhindar dari bentuk-bentuk perbuatan kekerasan seksual yang berpotensi terjadi di tempat kerja. Untuk itu, pengawas ketenagakerjaan dapat melakukan sosialisasi terkait kekerasan seksual di tempat kerja terhadap pengusaha, pekerja maupun pemangku kepentingan terkait. Sosialisasi ini dilakukan untuk membangun kesadaran atau kepedulian terhadap bentuk-bentuk kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, serta hal-hal yang dapat dilakukan untuk mencegahnya.

b. Mendorong pengusaha untuk membuat kebijakan perusahaan tentang kekerasan seksual

Kekerasan seksual merupakan tindak pidana yang dapat dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kekerasan seksual juga merupakan pelanggaran norma di perusahaan yang dapat diberikan sanksi berupa surat peringatan hingga pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu pengusaha wajib mengatur kebijakan perusahaan terkait pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja secara jelas dan rinci yang dapat dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Sebagai perlindungan minimum, kebijakan tempat kerja tersebut dapat mengacu pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No: SE 03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja, dan berisi:³⁰

- 1) Pernyataan *zero tolerance* terhadap kekerasan dan pelecehan;
- 2) Program pencegahan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja;
- 3) Peran dan tanggung jawab yang jelas antara pekerja dengan pemberi kerja;
- 4) Hak-hak pekerja yang berkaitan dengan kekerasan dan pelecehan;

29 Pemerintah Indonesia - Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) dan ILO: *Panduan tentang seksual pencegahan pelecehan di pekerjaan*, hal.7 (Jakarta, 2011).

30 UN Women dan ILO: *Panduan Mengatasi Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja Bagi Perusahaan dan Pekerja*, hlm. 47 (Jakarta: 2022).

- 5) Prosedur keluhan/pelaporan dan mekanisme penanganannya;
- 6) Kepastian komunikasi internal dan eksternal yang terkait dengan peristiwa kekerasan dan pelecehan akan dipertimbangkan dan ditindaklanjuti;
- 7) Langkah-langkah perlindungan terhadap pihak yang mengajukan keluhan/laporan, korban, saksi dan *whistle-blower*;
- 8) Penindakan terhadap pelaku;
- 9) Pemulihan korban.

C. Mendorong kebijakan perusahaan tentang kekerasan seksual terkomunikasikan secara efektif

Kunci untuk mencegah pelecehan seksual adalah memastikan bahwa semua jajaran manajemen, pekerja, dan siapa pun yang berinteraksi dengan tempat kerja mengetahui tentang kebijakan anti kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, dan menyadari bahwa tidak ada toleransi terhadap tindakan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja. Untuk itu, pengawas ketenagakerjaan dapat mendorong pengusaha untuk melakukan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Meluncurkan kebijakan secara resmi dan mengingatkan pengusaha untuk dapat memberikan informasi baru secara rutin di rapat manajemen dan staf.
- 2) Mendistribusikan salinan kebijakan kepada semua pekerja dalam bahasa yang dapat mereka mengerti, atau dapat dengan diagram dan gambar yang mudah dimengerti bagi pekerja yang buta huruf. Menyosialisasikan kebijakan dengan semua jajaran manajemen dan pekerja baru selama orientasi.
- 3) Meminta semua jajaran manajemen dan pekerja, termasuk kontraktor dan pekerja alih daya, untuk menandatangani salinan kebijakan tersebut, menyatakan bahwa mereka telah membaca dan memahaminya.
- 4) Menampilkan kebijakan di papan pengumuman di tempat kerja.

► 5. Peran pengawas ketenagakerjaan dalam penanganan kasus kekerasan seksual di tempat kerja

Menurut Kepmenaker No. 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja, pengaduan kasus kekerasan seksual di tempat kerja dapat disampaikan kepada:

- a. Satuan Tugas yang dibentuk di perusahaan;
- b. Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota/provinsi; dan/atau
- c. Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Penanganan atas pengaduan yang disampaikan kepada dinas ketenagakerjaan setempat, atau pun kepada Kementerian Ketenagakerjaan dilakukan sesuai kewenangannya dan ditangani oleh:

- a. Unit kerja yang membidangi hubungan industrial atau pengawasan ketenagakerjaan pada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota/provinsi; dan/atau
- b. Unit kerja yang membidangi hubungan industrial atau pengawasan ketenagakerjaan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

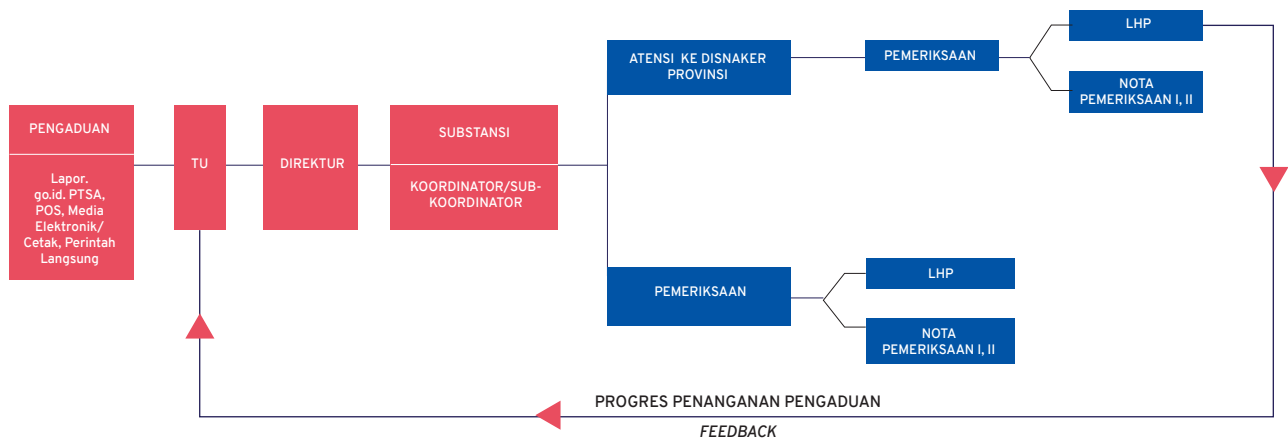
Dengan kata lain, pengawas ketenagakerjaan memiliki kewajiban untuk melakukan penanganan aduan kasus kekerasan seksual di tempat kerja yang disampaikan kepada dinas ketenagakerjaan setempat, atau pun kepada Kementerian Ketenagakerjaan. Dalam hal ini, penanganan pengaduan kekerasan seksual di tempat kerja harus dilaksanakan secara serius dengan memastikan bahwa pengaduan tersebut ditangani dengan segera dan tanpa diskriminasi. Namun, perlu dipahami bahwa kewenangan yang dimiliki oleh pengawas ketenagakerjaan dalam menangani kasus kekerasan seksual juga tetap dibatasi oleh tugas pokok dan fungsinya.

Penanganan kekerasan seksual di tempat kerja oleh pengawas ketenagakerjaan dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. Pihak yang menangani pengaduan mengumpulkan informasi antara lain melalui permintaan keterangan terkait pengaduan kekerasan seksual di tempat kerja dengan menerapkan prinsip praduga tak bersalah, memeriksa hasil pantauan kamera pengawas (CCTV), dan sumber informasi lainnya.
- b. Permintaan keterangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dapat dilakukan terhadap korban dan/atau pihak yang mengadukan, pihak yang diadukan, dan pihak terkait lainnya.
- c. Hasil pengumpulan informasi dibuat secara tertulis oleh pihak yang menangani pengaduan.
- d. Dari hasil pengumpulan informasi, pihak yang menangani pengaduan dapat memberikan pertimbangan kepada:
 - 1) Korban, untuk mengadukan tindakan kekerasan seksual di tempat kerja kepada kepolisian; dan/atau
 - 2) Perusahaan, untuk memberikan sanksi kepada pihak yang diadukan sesuai ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Di bawah ini adalah alur proses pengaduan terkait perlindungan norma kerja perempuan, yang dapat diterapkan dalam penanganan pengaduan kasus kekerasan seksual di tempat kerja yang diterima oleh pengawas ketenagakerjaan:

ALUR PROSES PENGADUAN TERKAIT PERLINDUNGAN NORMA KERJA PEREMPUAN



Keterangan:

1. Dari Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) jika ditemukan dugaan pelanggaran maka Pengawas Ketenagakerjaan wajib membuat Nota Pemeriksaan
2. Nota Pemeriksaan I dibuat paling lama 3 (tiga) hari sejak Pemeriksaan selesai dilakukan
3. Jangka Waktu Pelaksanaan Nota Pemeriksaan I diberikan batas waktu paling wajar paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak Nota I diterima.
4. Jika dalam jangka waktu yang telah ditetapkan, Nota I tidak dilaksanakan maka pengawas ketenagakerjaan menerbitkan Nota Pemeriksaan II dan diberikan batas waktu 14 (empat belas) hari sejak Nota II diterima.

Pengawas ketenagakerjaan **dapat berkoordinasi** dengan instansi kementerian/lembaga lain yang terkait dengan penanganan kasus kekerasan dan pelecehan di tempat kerja. Pengawas ketenagakerjaan juga dapat memberikan pendampingan kepada korban sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Selain itu, dinas dan/atau kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dapat memberikan perlindungan dalam bentuk layanan pengaduan kepada korban dan/atau pihak yang diadukan apabila terjadi pelanggaran norma ketenagakerjaan dan/atau perselisihan hubungan industrial oleh perusahaan, akibat tindakan kekerasan seksual di tempat kerja.

Prinsip yang harus diterapkan dalam pemeriksaan kasus kekerasan seksual di tempat kerja, antara lain:

a. Berperspektif korban

Penanganan kasus kekerasan seksual harus selalu dilakukan dengan berperspektif korban. Hal ini berarti bahwa upaya penanganan akan dilakukan dengan berorientasi pada kebutuhan korban, melibatkan persetujuan korban dalam setiap tahapnya, melindungi dan memberdayakan, serta menjaga kerahasiaan identitas dan keselamatan korban. Pemberdayaan dimaknai sebagai upaya penguatan korban, sehingga dia tahu risiko dalam setiap tahapan penanganan, dan dapat melakukan asesmen atau penilaian terhadap risiko tersebut. Pemberdayaan dimaksudkan korban dapat mengambil pilihan atas segala keputusan penting terkait penyelesaian kasus dan dapat memulai hidup yang lebih baik. Dengan kata lain, prinsip dalam penanganan kekerasan seksual yang berperspektif korban berarti korban yang akan menentukan tahap yang ingin dijalankan olehnya setelah ia mengetahui tahapan penanganan yang tersedia, risiko di setiap tahapannya, dan upaya meminimalkan risiko.

b. Keadilan dan kesetaraan gender

Penanganan dugaan kasus kekerasan seksual harus dilakukan dengan menerapkan nilai keadilan dan perspektif kesetaraan gender. Hal ini dilakukan melalui mekanisme penanganan yang empatik dan sensitif terhadap kemungkinan adanya ketimpangan relasi kuasa dan/atau ketimpangan relasi gender dalam laporan kekerasan seksual. Perspektif adil gender diperlukan agar pihak yang melakukan penanganan dapat memahami bagaimana kekerasan seksual dimungkinkan karena konstruksi gender yang membuat beberapa kelompok khususnya perempuan dan anak cenderung lebih rentan daripada yang lain.

c. Kehati-hatian

Prinsip kehati-hatian dalam proses penanganan kasus kekerasan seksual sangatlah diperlukan. Prinsip ini diwujudkan dalam hal:

- 1) Menerima laporan kekerasan seksual dengan menjaga kerahasiaan identitas pihak yang terkait langsung dengan laporan.
- 2) Memprioritaskan keamanan data dan keselamatan korban, saksi, dan/atau pelapor dan terlapor dalam proses penanganan kasus kekerasan seksual;
- 3) Memberi informasi kepada korban dan saksi mengenai hak-haknya, mekanisme penanganan laporannya, dan kemungkinan risiko yang akan dihadapi serta rencana mitigasi atas risiko tersebut;
- 4) Melakukan pemeriksaan secara teliti terhadap data atau informasi yang diberikan oleh pelapor, penyintas, saksi, terlapor dan pihak terkait lainnya;
- 5) Memberikan informasi kepada pihak terkait mengenai aturan-aturan hukum yang berlaku dalam kasus kekerasan seksual di tempat kerja;
- 6) Menghubungkan korban dengan layanan pengaduan dan perlindungan korban, seperti: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, atau Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan.
- 7) Mengarahkan korban untuk melaporkan kasusnya ke kepolisian bilamana kasus tersebut termasuk tindak pidana.

d. Prinsip imparzialità

Prinsip imparzialità mengandung makna perlakuan yang adil. Proses penanganan kasus dugaan kekerasan seksual yang imparisial berarti bebas dari tekanan manapun, serta bersifat tidak memihak kecuali pada kebenaran dan seimbang dalam mempertimbangkan fakta-fakta dan informasi yang didapatkan selama proses pemeriksaan.

e. Pemenuhan hak-hak normatif ketenagakerjaan

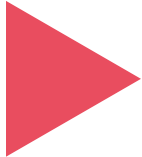
Penanganan kasus kekerasan seksual oleh pengawas ketenagakerjaan perlu juga mempertimbangkan pemenuhan hak-hak normatif ketenagakerjaan, baik bagi pelaku, dan utamanya juga bagi korban. Beberapa rekomendasi yang dapat diberikan oleh pengawas ketenagakerjaan kepada perusahaan, antara lain:

- 1) mengembalikan hak atas cuti sakit atau cuti tahunan yang diambil karena proses yang harus dilalui dalam penanganan kekerasan seksual;
- 2) mempertimbangkan pemberian cuti sakit tambahan apabila korban memerlukan konseling karena trauma;
- 3) menghapus penilaian negatif dalam catatan di bagian kepegawaian perusahaan karena terjadinya kekerasan seksual;

- 4) mempekerjakan kembali korban bila yang bersangkutan diberhentikan dengan cara yang tidak benar;
- 5) meninjau kembali pemberlakuan dan keputusan terkait hubungan kerja yang merugikan korban dan/atau pihak yang mengadukan untuk memastikan bahwa perlakuan atau keputusan tersebut tidak dilakukan sebagai tindakan pembalasan; dan/atau
- 6) memberi bantuan kepada korban seperti biaya pengobatan.

Menangani pengaduan kasus kekerasan seksual di tempat kerja bukanlah hal yang mudah. Seringkali korban merasa malu, dan perusahaan juga menutup-nutupi demi menjaga nama baik perusahaan. Apalagi, relasi kuasa di tempat kerja sering kali menyulitkan penyelidikan dan investigasi. Karena itu, diperlukan strategi dan pedoman yang jelas untuk menangani kasus kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.

Agar dapat menangani pengaduan secara efektif, pengawas ketenagakerjaan yang ditunjuk, baik perempuan ataupun laki-laki, harus dilatih dan diberikan dukungan sumber daya yang sesuai untuk memenuhi tugas ini. Jika kekerasan seksual di tempat kerja telah terbukti, maka pengawas ketenagakerjaan dapat memberikan Nota Pemeriksaan kepada perusahaan untuk memberikan sanksi kepada pihak yang diadukan sesuai ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.



4

Pencegahan dan penanganan diskriminasi di berbagai tahap siklus kerja

Tindakan-tindakan diskriminasi sangat mungkin terjadi di berbagai tahap siklus kerja. Pada tahap perekrutan dan penempatan, misalnya, tindakan diskriminasi secara langsung maupun tidak langsung, justru paling sering terjadi. Imbas dari tindakan diskriminatif berbasis gender ini berimplikasi salah satunya terhadap segregasi pasar kerja yang hingga kini masih terjadi. Sedangkan, ketika telah berada dalam hubungan kerja, isu terkait diskriminasi dan kesetaraan gender di tempat kerja yang banyak terjadi antara lain terkait kesetaraan upah, perlindungan maternitas, waktu kerja dan kerja malam, cuti dan tanggung jawab keluarga, serta keselamatan dan kesehatan kerja.

Bab ini akan menjabarkan berbagai isu diskriminasi yang mungkin dialami oleh pekerja maupun calon pekerja, serta upaya-upaya pencegahan dan penanganan yang dapat dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan.

► 1. Perekrutan dan penempatan

Perekrutan mengacu pada keterlibatan pengusaha/orang yang mewakili pengusaha kepada seseorang untuk memberinya pekerjaan. Ini termasuk semua proses pencarian dan penyaringan pekerja (misalnya: iklan pekerjaan, wawancara kerja dan ujian atau tes masuk).

Penempatan mengacu pada setiap tindakan yang bertujuan untuk memastikan atau memfasilitasi seseorang untuk pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya. Layanan semacam ini biasanya ditawarkan oleh agen tenaga kerja publik dan swasta.

Perempuan termasuk yang paling terdampak oleh kebijakan perekrutan dan penempatan yang diskriminatif, sehingga berimplikasi pada sulitnya perempuan mendapatkan pekerjaan yang layak. Di Indonesia, terdapat bukti bahwa perempuan didiskriminasi dalam perekrutan dan pekerjaan salah satunya karena (memiliki potensi) hamil, melahirkan dan mengasuh anak. Menurut sebuah penelitian yang dilakukan di perusahaan formal yang berserikat, misalnya, 18 persen tempat kerja mempertimbangkan status perkawinan pelamar pada saat perekrutan.³¹

Selain itu, gagasan tradisional tentang jenis pekerjaan apa yang cocok untuk perempuan dan laki-laki, dan prasangka yang berlaku mengenai kemampuan perempuan, berimplikasi pada kecenderungan perempuan dan laki-laki direkrut dan

31 ILO: Ketenagakerjaan dan tren sosial di Indonesia – 2011, hal. 46 (Jakarta, 2012).

dipekerjakan ke dalam pekerjaan yang secara tradisional mencerminkan peran “perempuan” dan “laki-laki”. Pekerjaan perempuan sebagian besar ditemukan dalam ekonomi perawatan dan terkonsentrasi pada lima pekerjaan “C”: *caring* (merawat), *cashiering* (kasir), *catering* (memasak), *cleaning* (kebersihan) dan *clerical* (admin), yang semuanya memiliki di tingkat yang lebih rendah dalam hierarki pekerjaan terkait dengan gaji, status, pekerjaan, kondisi dan keamanan kerja. Banyak dari posisi ini juga bercirikan pekerjaan dengan kontrak jangka pendek, serta pekerjaan paruh waktu, tidak tetap, dan di luar hubungan kerja.

a. Standar hukum internasional dan nasional terkait anti diskriminasi dalam perekrutan dan penempatan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 5 menyatakan: “Setiap pekerja mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi.” Penjelasan Pasal 5 menyatakan “Setiap orang yang mencari pekerjaan mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang layak tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.”³²

Yang penting untuk dicatat adalah bahwa penjelasan ketentuan terkait diskriminasi ini sebenarnya tidak sepenuhnya selaras dengan definisi diskriminasi dalam Konvensi ILO No. 111 tentang diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan yang secara tegas melarang diskriminasi berbasis jenis kelamin, ras, warna kulit, keyakinan agama, asal muasal, asal negara, pendapat politik, dan alasan-alasan lain yang ditetapkan secara nasional.

Survei Umum ILO 1996 tentang pelaksanaan Konvensi ILO No. 111 (Pekerjaan dan Jabatan) mencatat bahwa “mengenai laki-laki dan perempuan, perbedaan berdasarkan jenis kelamin mungkin diperlukan untuk pekerjaan tertentu, seperti pekerjaan seni pertunjukan atau yang dianggap melibatkan keintiman fisik tertentu; perbedaan seperti itu juga dapat dikaitkan dengan tindakan perlindungan khusus. Perbedaan-perbedaan ini harus ditentukan secara objektif dan harus mempertimbangkan kapasitas individu. Namun, eksklusi terhadap perempuan secara terusan-menerus dari jabatan kewenangan tertentu yang dilakukan hanya karena mereka adalah perempuan dan menghadapi prasangka negatif adalah salah satu tindakan yang harus dihilangkan dengan cara yang sesuai dengan kondisi dan praktik nasional, di bawah instrumen 1958.”³³

b. Peran pengawas ketenagakerjaan

Pengawas ketenagakerjaan dapat berperan untuk menghilangkan tindakan-tindakan diskriminasi berbasis jenis kelamin dalam proses perekrutan dan penempatan melalui:

- **Upaya penegakan hukum.** Memastikan kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan dengan menggunakan pengawasan *secara reaktif* untuk menangani keluhan dan insiden diskriminasi dalam proses perekrutan dan penempatan, dan *secara proaktif* mengidentifikasi tindakan-tindakan ketidakpatuhan dan menyarankan tindakan korektif sebelum keluhan diajukan.
- **Identifikasi tindakan diskriminasi dalam proses perekrutan.** Iklan pekerjaan tidak boleh menunjukkan preferensi untuk pelamar dari jenis kelamin tertentu *kecuali* preferensi tersebut secara jelas dibenarkan karena terkait pekerjaan dan diperlukan. Selain itu, iklan pekerjaan yang mencantumkan deskripsi menggunakan kata benda atau kata sifat yang terkait dengan laki-laki atau perempuan, yang kemudian menghalangi jenis kelamin lain untuk ikut serta dalam proses seleksi, dapat pula dimasukkan ke dalam kriteria diskriminatif.
- **Meninjau kriteria seleksi untuk posisi yang diiklankan.** Kriteria harus objektif dan terkait dengan persyaratan pekerjaan yang melekat dan diterapkan secara konsisten kepada semua pelamar terlepas dari kelompok atau jenis kelamin mereka. Selain itu, dalam sektor yang didominasi laki-laki, pengawas dapat menganalisis apakah persyaratan pelatihan yang diminta untuk perekrutan, secara tidak langsung, mendiskriminasi perempuan tanpa alasan terkait pekerjaan.
- **Meninjau saluran perekrutan.** Perekrutan harus dilakukan melalui berbagai tempat dan media yang memiliki keterwakilan yang memadai baik bagi laki-laki maupun perempuan.
- **Meninjau sistem yang digunakan oleh perusahaan dalam mengumpulkan dan mendapatkan informasi dari pencari kerja.** Formulir lamaran kerja, penawaran kerja, wawancara dan ujian harus terkait dengan pekerjaan dan bebas dari bias gender atau etnis. Misalnya, pengusaha harus menghindari bertanya kepada pencari kerja perempuan tentang status perkawinan atau tanggung jawab keluarga mereka.

32 Pemerintah Republik Indonesia – Sekretaris Negara: Penjelasan UU Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003.

33 ILO: Survei umum tentang kesetaraan dalam pekerjaan dan jabatan, para. 118 (Jenewa, 1996).

- **Mengumpulkan informasi dari pekerja melalui wawancara atau kuesioner untuk mengetahui apakah ada indikasi perilaku diskriminatif sehubungan dengan praktik perekrutan dan hubungan kerja di perusahaan.** Hasil survei terhadap pekerja laki-laki dan perempuan yang telah bergabung dengan perusahaan dalam beberapa tahun terakhir akan bisa menggambarkan apakah terjadi bias gender di perusahaan, dan sejauh mana bias gender telah mempengaruhi proses perekrutan dan menyebabkan hasil yang tidak setara bagi kelompok yang terdiskriminasi.
- **Memantau dengan cermat perantara pekerjaan seperti agen penyalur tenaga kerja dan perusahaan penempatan kerja.** Para pengawas juga harus menerapkan prinsip-prinsip di atas kepada agen penyalur tenaga kerja maupun subkontraktor (*outsourcing*). Sebagai contoh, agen penyalur tenaga kerja tidak boleh menyaring atau mengikuti instruksi diskriminatif dari organisasi atau perusahaan yang menggunakan layanan penempatan mereka, dan pengusaha memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa agen tersebut tidak terlibat dalam praktik ketenagakerjaan yang diskriminatif.³⁴

► 2. Segregasi pasar tenaga kerja

Segregasi (pemisahan) pasar tenaga kerja mengacu pada situasi di mana laki-laki terkonsentrasi pada jenis pekerjaan tertentu dan perempuan di pekerjaan lain seringkali dengan gaji dan keamanan kerja yang lebih rendah. Hal ini sebagian disebabkan oleh stereotip peran gender yang terus-menerus, yang menyebabkan pengusaha menolak menerima perempuan di posisi tertentu dan laki-laki di posisi lain, dan membuat pengusaha enggan mempromosikan perempuan ke posisi manajemen. Stereotip berbasis gender juga sering menjadi alasan mengapa laki-laki tidak diizinkan untuk bekerja dengan waktu kerja lebih pendek atau mengambil cuti orang tua, dan mengapa banyak pekerjaan yang didominasi perempuan cenderung diremehkan. Situasi ini mengakibatkan dunia kerja yang tidak setara dan mengganggu pasar tenaga kerja berfungsi secara efisien.

a. Segregasi gender dalam angkatan kerja Indonesia

Secara konvensional, segregasi gender biasanya dibedakan menjadi *segregasi pekerjaan secara vertikal*, di mana laki-laki terkonsentrasi pada pekerjaan dengan status yang lebih tinggi dan posisi dengan gaji yang lebih baik, dan *segregasi pekerjaan secara horizontal*, di mana jenis kelamin yang berbeda bekerja di jenis pekerjaan dan sektor yang berbeda. Kedua jenis segregasi pekerjaan ini biasanya didasarkan pada stereotip gender dan asumsi tentang kemampuan perempuan dan laki-laki, bukan berdasarkan fakta.

Di Indonesia, segregasi vertikal maupun horizontal merupakan faktor utama yang menyebabkan berkurangnya perempuan dalam pekerjaan berkualitas rendah dan jabatan yang kurang menguntungkan dalam pekerjaan. Perempuan Indonesia terkonsentrasi dalam jumlah banyak pada pekerjaan paruh waktu dan tidak tetap, di mana mereka memperoleh upah yang jauh lebih rendah daripada pekerja penuh waktu dan tetap, yang sebagian besar adalah laki-laki.³⁵ Data Sakernas S Badan Pusat Statistik tahun 2019-2021, menunjukkan bahwa :

- Perempuan Indonesia 15-20 persen lebih mungkin bekerja secara informal dibandingkan laki-laki.
- Perempuan Indonesia jauh lebih kecil kemungkinannya dibandingkan laki-laki untuk menjadi majikan/ pengusaha.
- Perempuan sangat terwakili dalam kategori pekerja keluarga yang tidak dibayar, dan jumlahnya jauh lebih banyak dibandingkan laki-laki.

³⁴ ILO: *Equality and non-discrimination at work in East and South-East Asia – Guide*, pp.47-8 (Bangkok, 2011).

³⁵ Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan: *Ketenagakerjaan dalam data*, edisi 5 tahun 2022 (Jakarta, 2022).

Menantang ide-ide stereotip tentang kemampuan fisik pekerja laki-laki dan perempuan

Promosi kesetaraan gender di tempat kerja mensyaratkan bahwa perempuan dan laki-laki harus memiliki akses yang sama ke pelatihan dan pekerjaan pilihan mereka sendiri, berdasarkan kesesuaian individu untuk pelatihan atau pekerjaan tersebut. Gagasan tradisional tentang kesesuaian pekerjaan tertentu bagi perempuan dan laki-laki tidak boleh mengganggu pilihan yang dibuat oleh individu. Kesesuaian untuk pekerjaan tertentu harus dinilai dengan mengacu pada karakteristik individu dari orang tersebut dan persyaratan yang melekat pada pekerjaan tersebut.

Penelitian ilmiah tentang kemampuan mengangkat beban maupun kemampuan fisik lainnya dari pekerja perempuan dan laki-laki menunjukkan bahwa asumsi tentang kemampuan ini tidak dapat dibuat berdasarkan jenis kelamin seseorang. Misalnya, penelitian yang dilakukan di AS dan Eropa berdasarkan data antropometrik pekerja kulit putih Anglo-Saxon menunjukkan bahwa kisaran kapasitas untuk kelompok pekerja perempuan dan laki-laki sangat mirip. Juga penelitian berorientasi gender lainnya pada aspek kesehatan telah menunjukkan bahwa perbedaan di antara populasi pekerja terutama didasarkan pada variabilitas individu manusia daripada perbedaan biologis antara jenis kelamin.

Sumber: V. Foratieri: *Catatan informasi tentang pekerja perempuan dan isu gender tentang keselamatan dan kesehatan kerja* (Jenewa, ILO, 2000).

Meskipun kesenjangan upah gender (*gender pay gap*) di Indonesia telah menyempit dalam satu dekade terakhir, kesenjangan tersebut masih bertahan sebagian karena segregasi gender dalam angkatan kerja. Diperkirakan bahwa seorang perempuan dengan pendidikan dan pengalaman yang persis sama dengan laki-laki akan memperoleh upah, rata-rata, sekitar 23 persen lebih rendah dari upah yang didapatkan oleh laki-laki.³⁶

Untuk membantu mengatasi masalah diskriminasi berdasarkan gender, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada 2005 telah menerbitkan Panduan Kesempatan yang Sama dalam Pekerjaan di Indonesia (*Equal Employment Opportunity*).³⁷ Pedoman ini dimaksudkan untuk membantu pengusaha dan pekerja dalam menanggapi secara efektif praktik-praktik diskriminatif di Indonesia. tempat kerja, merupakan titik awal yang baik untuk mengatasi diskriminasi atas dasar jenis kelamin.

Pada 2022, perwakilan pelaku ketenagakerjaan Indonesia dari pemerintah, pekerja dan pengusaha kembali berkumpul di Lokakarya Panduan Tripartit untuk Kesempatan dan Perlakuan yang Sama dalam Pekerjaan (EEO) dan Tempat Kerja yang Aman untuk bersama-sama memperbarui Pedoman EEO agar lebih relevan dengan perkembangan terkini di dunia kerja. Beberapa isu yang penting untuk diintegrasikan dalam Pedoman EEO yang terbaru adalah diadopsinya Konvensi ILO No. 190 tentang Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja serta dampak pandemi COVID-19 bagi pekerja.

Komite Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi ILO (CEACR) telah meminta Indonesia untuk mengatasi masalah segregasi gender dengan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan akses perempuan ke pasar kerja yang lebih luas di semua tingkatan, termasuk di sektor-sektor di mana mereka saat ini tidak ada atau kurang terwakili.³⁸

Komite PBB untuk Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) juga telah mengingatkan Indonesia tentang pentingnya mengatasi stereotip gender yang menyebabkan ketidaksetaraan dalam pekerjaan dan jabatan. Komite ini telah mendesak pemerintah untuk mempercepat upaya memastikan akses perempuan ke lapangan kerja di bidang pekerjaan dan industri yang lebih luas.³⁹

b. Peran pengawas ketenagakerjaan

Pengawas ketenagakerjaan seharusnya bisa mendeteksi praktik diskriminatif yang membatasi perempuan untuk mengejar kesempatan kerja produktif, dan melanggengkan segregasi jenis kelamin atau kelompok tertentu. Misalnya, jika selama pengawasan terdapat indikasi bahwa terdapat tindakan diskriminatif gender di perusahaan tersebut, pengawas dapat mengumpulkan informasi terpilah berdasarkan jenis kelamin terkait dengan (i) pekerjaan (tingkat partisipasi, populasi yang diduduki, orang yang bekerja paruh waktu atau dengan perjanjian kerja yang "non-standar")

36 UN Women: *Gender Pay Gaps in Indonesia* (Jakarta, 2020).

37 Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi: *Panduan Kesempatan dan Perlakuan yang Sama dalam Pekerjaan di Indonesia (Equal Employment Opportunity - EEO)*, (Jakarta, 2005).

38 ILO: "Permintaan langsung mengenai Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Ketenagakerjaan), 1958 (No. 111) sehubungan dengan Indonesia, dalam Laporan Komite Ahli tentang Penerapan Konvensi dan Rekomendasi (Jenewa, 2011).

39 CEDAW: *Komentar Penutup Komite Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan: Indonesia* (Jenewa, 2007).

dan (ii) gaji (penghasilan tahunan rata-rata, gaji bulanan kotor, dan upah kotor per jam). Setelah terkumpul, data ini dapat digunakan untuk menilai situasi ketenagakerjaan sebuah perusahaan dari perspektif gender.

Pengawasan ketenagakerjaan juga dapat:

- Mendorong para manajer untuk memanfaatkan seluruh potensi tenaga kerja mereka dengan **mengidentifikasi kekurangan keterampilan** di dalam perusahaan, dan memastikan bahwa baik laki-laki maupun perempuan diberikan pelatihan dan kesempatan kerja yang sama untuk meningkatkan keahlian mereka.
- Mendorong pengusaha untuk **mempekerjakan perempuan dan laki-laki dalam bidang pekerjaan yang biasanya diisi oleh lawan jenis**, dan memastikan bahwa mereka didukung ketika mengambil posisi ini. Namun, agar hal ini efektif, langkah lain yang harus diambil adalah mengatasi rendahnya gaji di sektor-sektor pekerjaan yang banyak dilakukan perempuan (misalnya pekerjaan perawatan), karena gaji yang memadai sangat penting untuk menarik laki-laki ke posisi ini.
- **Melakukan program pelatihan** yang dirancang untuk meningkatkan kesadaran tentang segregasi dengan pengusaha dan memastikan manajemen dapat mengidentifikasi dan menentang bias dalam: prosedur evaluasi pekerjaan, sistem pembayaran, dan dalam praktik organisasi lainnya terkait seleksi, rekrutmen, promosi dan penugasan pekerjaan yang mengarah pada segregasi.
- Mengusulkan agar perusahaan dengan serikat pekerja atau organisasi perwakilan pekerja lainnya melakukan **perundingan bersama khusus setiap tahun terkait kesetaraan jabatan pekerjaan** di tingkat perusahaan.
- Mendorong dan mendukung **acara motivasi dan kampanye pendidikan** untuk membantu mengatasi stereotip yang mengarah pada pemilahan pekerja berdasarkan gender. Inisiatif ini harus bertujuan untuk memperluas pola pikir, kompetensi dan pilihan pekerja laki-laki dan perempuan di perusahaan tersebut.

► 3. Upah dan tunjangan (kesetaraan upah)

a. Kesenjangan upah berbasis gender

Di Indonesia, ketimpangan ekonomi yang dihadapi mayoritas perempuan terus membatasi kemampuan mereka untuk berpartisipasi secara setara dalam ekonomi. Diperkirakan bahwa Indonesia kehilangan sekitar US\$2,4 miliar per tahun sebagai implikasi dari ketidaksetaraan partisipasi pasar tenaga kerja antara laki-laki dan perempuan.⁴⁰ Menutup kesenjangan upah berbasis gender bukan hanya masalah hak asasi manusia, tetapi juga masalah pembangunan sumber daya manusia dan ekonomi. Ketimpangan upah berbasis gender ini disebabkan oleh banyak hal, salah satunya akibat tindakan-tindakan diskriminatif di tempat kerja. Padahal, meningkatkan gaji pekerja perempuan yang selama ini kurang dihargai akan meningkatkan moral dan produktivitas di perusahaan, mengurangi pergantian pekerja dan menarik calon pekerja berkualitas—hal-hal yang justru akan bermanfaat bagi peningkatan keuntungan perusahaan.

b. Standar hukum internasional dan nasional terkait kesetaraan upah

Menutup kesenjangan upah berbasis gender dapat dicapai dengan memberikan kepastian remunerasi yang sama antara laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan dengan nilai yang sama – biasa disebut sebagai “upah yang sama” atau “kesetaraan upah”. Konsep ini ditetapkan dalam **Konvensi ILO No. 100 tentang Kesetaraan Upah, 1951**, pada Pasal 1 menyatakan:

- a) Istilah ‘upah’ mencakup upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatan-pendapatan lain apapun, yang dibayar secara langsung maupun tak langsung, secara tunai maupun dalam bentuk barang oleh majikan kepada pekerja terkait atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.
- b) Istilah ‘upah yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya’ mengacu pada nilai upah yang ditetapkan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.

⁴⁰ ILO: Kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja di Asia Timur dan Tenggara - Panduan, hal. 20 (Bangkok, 2011) mengutip Pemerintah Indonesia, BPS: Survei angkatan kerja (Jakarta, 2010).

Di Indonesia, **Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan**, Pasal 2 ayat (2) menyebut bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi”. Selanjutnya, Pasal 2 ayat (3) menyebut bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Namun, terdapat dua kendala utama bagi perempuan untuk menerima upah yang sama dengan laki-laki di Indonesia. Pertama, meskipun undang-undang secara tegas melarang diskriminasi upah berdasarkan jenis kelamin, pengusaha sering memberikan tunjangan tertentu (misal, tunjangan keluarga) hanya kepada “kepala rumah tangga”, yang didefinisikan oleh undang-undang perkawinan sebagai laki-laki atau suami **Undang-Undang Perkawinan No. 1 Tahun 1974** menganggap laki-laki sebagai kepala rumah tangga dan memberikan tanggung jawab kepada perempuan untuk memelihara rumah dan mengurus anak.⁴¹ Selain mempromosikan stereotip pekerjaan perawatan yang harus ditanggung oleh perempuan, undang-undang ini sering menjadi rujukan ketika perempuan tidak diberi tunjangan keluarga dan tunjangan terkait pekerjaan lainnya yang disediakan pengusaha bagi “kepala rumah tangga.”⁴²

Pada Pengamatan di tahun 2011, Komite Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi (CEACR) ILO mencatat masalah ini dan menyerukan kepada Pemerintah untuk mengambil langkah-langkah demi memastikan bahwa perempuan tidak menghadapi diskriminasi langsung atau pun tidak langsung sehubungan dengan tunjangan keluarga dan tunjangan terkait pekerjaan.³⁵ Selanjutnya, disebutkan bahwa untuk mematuhi Konvensi No. 100 “istilah ‘upah’ harus dijelaskan secara ketat, yakni mencakup upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatan-pendapatan lain apapun, yang dibayar secara langsung maupun tak langsung, secara tunai maupun dalam bentuk barang oleh majikan kepada pekerja terkait atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.”⁴³

Dalam ketentuan terbaru di Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021, upah saat ini telah didefinisikan sebagai: “hak pekerja/buruh yang diterima dan, dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Hambatan kedua terhadap kesetaraan upah adalah karena “upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama” sering diartikan bahwa orang yang melakukan pekerjaan yang sama atau serupa harus dibayar dengan upah yang sama. Padahal, kesetaraan upah yang sebenarnya bermakna lebih dari sekedar itu. Upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama mensyaratkan bahwa individu yang bekerja dalam pekerjaan yang **secara substansial membutuhkan keterampilan, usaha dan tanggung jawab yang sama** harus dibayar sama. Dengan kata lain, gaji untuk pekerjaan tertentu harus didasarkan pada karakteristik intrinsik dari pekerjaan tersebut, termasuk:

- Keterampilan dan kualifikasi yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.
- Tugas dan tanggung jawab dalam hal penggunaan teknologi, dan berhubungan dengan orang dan sumber-sumber keuangan.
- Upaya fisik, mental dan psikososial diperlukan.
- Kondisi kerja (fisik, psikologis dan sosial).⁴⁴

Pendekatan ini dapat membantu mengatasi penilaian yang rendah terhadap pekerjaan yang dilakukan terutama oleh perempuan (karena perempuan cenderung banyak terkonsentrasi di pekerjaan yang dianggap “rendahan”), dengan membandingkan pekerjaan tersebut dalam hal persyaratan aktual mereka dengan pekerjaan yang dilakukan terutama oleh laki-laki.

Isu lain terkait pengupahan adalah masih banyaknya pekerja di sektor informal yang upahnya tidak berdasarkan ketentuan upah minimum, namun menggunakan mekanisme upah berdasarkan penawaran. Karena perempuan juga cenderung terkonsentrasi di sektor informal, hal ini juga menjadi salah satu faktor yang mengakibatkan kesenjangan upah terus berlangsung.

41 Lihat: UU Perkawinan Nomor 1/1974, Pasal 31 ayat (3).

42 Pemerintah Republik Indonesia: *Gabungan laporan ke-4 dan ke-5 kepada Komite Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan*, paras. 106 dan 161 (Jakarta, 2005).

43 ILO: “Pengamatan individu mengenai Konvensi Pengupahan yang Setara, 1951 (No. 100) sehubungan dengan Indonesia,” dalam Laporan Komite Ahli tentang Penerapan Konvensi dan Rekomendasi (Jenewa, 2011).

44 ILO: *Kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja di Asia Timur dan Tenggara - Panduan*, hal. 50 (Bangkok, 2011) mengutip Pemerintah Indonesia, BPS: Survei angkatan kerja (Jakarta, 2010).

Komite CEDAW meminta pemerintah Indonesia mengambil langkah-langkah konkret untuk: memastikan bahwa perempuan menerima upah yang sama baik untuk pekerjaan yang sama maupun untuk pekerjaan yang bernilai sama, termasuk tunjangan dan layanan sosial yang setara; dan menetapkan sanksi atas diskriminasi terhadap perempuan di bidang ketenagakerjaan baik di sektor publik maupun swasta.⁴⁵

Dalam upaya untuk memenuhi panduan di atas, penjelasan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan di Pasal 2 ayat (3) telah mengelaborasi bahwa yang dimaksud dengan “pekerjaan yang sama nilainya” adalah pekerjaan yang bobotnya sama diukur dari antara lain kompetensi, risiko kerja dan tanggung jawab dalam satu perusahaan. Kementerian Ketenagakerjaan juga telah menerbitkan “Panduan Penyusunan Kesetaraan Upah Netral Gender di Tempat Kerja”⁴⁶ sebagai upaya untuk mempromosikan kesetaraan upah di tempat kerja. Meski Panduan ini tidak mengikat secara hukum layaknya peraturan perundang-undangan, ini merupakan langkah positif dari pemerintah Indonesia untuk melaksanakan Konvensi ILO No. 100 dengan sepenuhnya.

Hal terakhir yang juga perlu dipertimbangkan terkait upah adalah fakta bahwa masih banyak perusahaan yang memberlakukan pemotongan upah bagi pekerja yang mengambil cuti keluarga. Karena perempuan cenderung lebih sering mengambil cuti keluarga (misalnya cuti karena mengurus anak sakit) dibanding laki-laki, hal ini dapat berimbas pada berkurangnya penghasilan pekerja perempuan.

a. Peran pengawas ketenagakerjaan

Terdapat beberapa isu empiris di lapangan terkait pengupahan yang berkelindan dengan isu kesetaraan upah yang perlu diperhatikan oleh pengawas ketenagakerjaan. Beberapa hal yang dapat dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan untuk memastikan kesetaraan upah di tempat kerja, antara lain:

► Mengidentifikasi kebijakan tempat kerja terkait kesetaraan upah

Pengawas ketenagakerjaan dapat memeriksa apakah perusahaan memiliki kebijakan atau peraturan perusahaan yang memastikan upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama, serta kesempatan yang sama untuk promosi bagi pekerja laki-laki maupun perempuan.

► Penilaian atas pemberian tunjangan di perusahaan

Pengawas ketenagakerjaan dapat menilai apakah perempuan maupun laki-laki di perusahaan tersebut memiliki kesetaraan akses tunjangan yang ditawarkan oleh perusahaan, seperti: perumahan, transportasi dan tunjangan keluarga, jaminan sosial dan tunjangan lain yang diberikan sehubungan dengan pekerjaan. Jika tunjangan kesehatan diberikan, tunjangan tersebut harus tersedia untuk semua pekerja, bahkan mereka yang berada di posisi tidak tetap (di mana sebagian besar biasanya adalah perempuan).

Pengawas ketenagakerjaan dapat pula mengevaluasi tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja, dan menilai apakah pemberiannya berdampak diskriminatif terhadap perempuan atau tidak. Sebagai contoh, meskipun sah secara hukum untuk membayar upah yang lebih tinggi dan tunjangan yang lebih baik kepada mereka yang berada di posisi manajemen yang lebih tinggi sebagai kompensasi atas tanggung jawab mereka yang lebih tinggi, jenis praktik pengupahan ini dapat menyebabkan hasil yang diskriminatif bagi perempuan. Saat menilai apakah suatu kasus merupakan diskriminasi berbasis gender, penting bagi pengawas untuk mengetahui apakah sebagian besar manajemen di tingkat yang lebih tinggi adalah laki-laki dan manajemen serta pekerja di tingkat yang lebih rendah adalah perempuan. Jika iya, hal ini dapat mengarah pada diskriminasi tidak langsung terhadap perempuan.

► Penilaian atas sistem bonus dan tunjangan

Karena sistem bonus umumnya terkonsentrasi pada pekerjaan penuh waktu, perempuan seringkali dirugikan, karena mereka lebih cenderung bekerja paruh waktu. Pengusaha harus mempertimbangkan untuk berkonsentrasi pada kenaikan gaji pokok, yang mungkin lebih bermanfaat bagi perempuan.

Sebagai alternatif, sistem bonus dapat diperluas untuk mencakup semua pekerja tanpa memandang status (termasuk pekerja tidak tetap), atau diperluas untuk mencakup tingkatan pekerjaan yang biasanya tidak mendapatkan pembayaran bonus. Penting untuk memastikan bahwa bonus dibayarkan tanpa diskriminasi, baik langsung maupun tidak langsung.

45 CEDAW: *Komentar penutup Komite Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan: Indonesia*, para. 35 (Jenewa, 2007).

46 Pemerintah Indonesia - Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans): *Penyusunan kesepakatan upah netral gender di tempat kerja (Pedoman kesetaraan upah netral gender langkah demi langkah untuk pengusaha di Indonesia)*, (Jakarta, 2014).

► **Penilaian atas skema pensiun**

Karena tunjangan pensiun biasanya dihitung berdasarkan masa kerja dan tingkat gaji sebelumnya dan sebagian besar perempuan bekerja dengan upah lebih rendah, mereka cenderung memiliki pensiun yang lebih rendah daripada laki-laki. Lebih banyak perempuan dibandingkan laki-laki yang mungkin pernah berhenti bekerja atau harus mengambil cuti panjang untuk memenuhi tuntutan tanggung jawab keluarga mereka. Beberapa perempuan juga baru memasuki dunia kerja setelah memiliki anak. Banyak perempuan bekerja paruh waktu dan karena itu mungkin tidak memiliki hak pensiun yang sama dengan pekerja penuh waktu, atau mungkin sama sekali tidak masuk dalam skema pensiun perusahaan. Situasi ini perlu untuk diatasi, karena pekerja dengan pemutusan hubungan kerja atau penundaan masuk ke dunia kerja kemungkinan besar tidak akan memiliki dana yang cukup dalam skema pensiun mereka untuk menerima manfaat pensiun yang memadai pada saat masa pensiun.

► **Mempromosikan penggunaan evaluasi pekerjaan**

Konvensi No. 100 menyerukan pelaksanaan penilaian kerja yang obyektif berdasarkan pekerjaan yang akan dilakukan dan bebas dari bias gender.⁴⁸ Oleh karena itu, pengawasan ketenagakerjaan dapat mendorong pengusaha untuk melakukan evaluasi kerja guna mendeteksi dan mengatasi bias gender dalam upah dan benefit di perusahaan. Evaluasi pekerjaan bertujuan untuk menetapkan nilai relatif dari pekerjaan yang berbeda dalam unsur, dengan memecah pekerjaan menjadi komponen atau “faktor” dan menetapkan poin untuk pekerjaan tersebut. Faktor-faktor tersebut umumnya mencakup keterampilan/kualifikasi, tanggung jawab kerja, usaha, serta kondisi kerja. Dua pekerjaan yang ditemukan memiliki nilai yang sama berhak atas upah yang sama. Penting untuk memastikan bahwa evaluasi pekerjaan berkaitan dengan *unsur* pekerjaan dan bukan dengan ciri-ciri pribadi atau kinerja orang yang melakukan pekerjaan itu.⁴⁹

► 4. Istirahat melahirkan dan perlindungan terhadap pekerja hamil dan menyusui

Perlindungan terhadap hak istirahat melahirkan dan perlindungan terhadap pekerja hamil dan menyusui merupakan salah satu syarat penting untuk menghapuskan diskriminasi di tempat kerja. Di Indonesia, isu terkait pelaksanaan istirahat melahirkan dan perlindungan terhadap pekerja hamil masih sangat banyak dan beragam. Dalam proses perekrutan, misalnya, terdapat beberapa kasus perempuan ditolak bekerja jika mereka dalam usia subur, atau mereka harus berjanji bahwa mereka tidak akan menikah atau hamil dalam jangka waktu tertentu, dengan konsekuensi akan menghadapi pemecatan langsung jika “melanggar”.

Ketika sudah berada dalam hubungan kerja, tidak jarang juga perempuan menghadapi pemecatan saat hamil atau menikah, atau adanya ketakutan untuk mengambil hak istirahat melahirkan karena takut kehilangan pekerjaan, meskipun mereka berhak atas manfaat ini. Masih banyak pula pekerja perempuan yang mendapatkan istirahat melahirkan tidak dibayar. Belum lagi sulitnya akses pekerja kontrak, pekerja alih daya, dan pekerja di sektor informal untuk mengakses hak istirahat melahirkan. Padahal, memastikan kelangsungan pekerjaan perempuan dan jaminan pendapatan selama dan setelah kehamilan sangat penting untuk memastikan akses perempuan terhadap kesetaraan kesempatan dan perlakuan di tempat kerja.

a. Ketentuan hukum terkait istirahat melahirkan dan perlindungan bagi pekerja hamil dan menyusui

Indonesia telah memiliki sejumlah peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk melindungi ibu hamil dan perempuan yang baru melahirkan dari diskriminasi, dan memastikan mereka mendapatkan dukungan di bulan-bulan pertama setelah melahirkan.

48 ILO-UN Global Compact: *Upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama: Bagaimana kita mencapainya?* (Jenewa, 2011).

49 ILO: *Kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja di Asia Timur dan Tenggara - Panduan*, hal. 20 (Bangkok, 2011) mengutip Pemerintah Indonesia, BPS: Survei angkatan kerja (Jakarta, 2010).

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No, 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang mengatur dalam Pasal 82 bahwa:

- 1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- 2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Karena hak istirahat melahirkan dan hak istirahat keguguran kandungan di atas diatur sebagai salah satu hak istirahat yang wajib diberikan oleh perusahaan, maka perusahaan tetap wajib membayar upah pekerja yang mengambil istirahat melahirkan selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan; maupun pekerja yang mengambil istirahat 1,5 bukan karena keguguran kandungan.

Selanjutnya dalam Pasal 83 Undang-Undang No. 13/2003 disebutkan bahwa “Pekerja perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.” Hal ini diperkuat dengan Pasal 128 Undang-Undang No. 39 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Undang-Undang Kesehatan) yang mengatur tentang kewajiban penyelenggaraan dan dukungan untuk pemberian ASI eksklusif bagi ibu oleh keluarga, pemerintah, pemerintah daerah dan perempuan, dalam hal ini termasuk pemberi kerja. Bahkan Pasal 200 dalam Undang-Undang Kesehatan juga telah mengatur larangan terhadap setiap orang termasuk perusahaan yang dengan sengaja menghalangi program pemberian air susu ibu eksklusif dengan konsekuensi adanya sanksi pidana penjara dan denda. Selain itu, terdapat pula Peraturan Pemerintah No. 33/2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif yang mengatur bahwa pengurus tempat kerja wajib memberikan kesempatan kepada ibu yang bekerja untuk memberikan ASI eksklusif kepada bayi atau memerah ASI selama waktu kerja di tempat kerja, serta wajib menyediakan fasilitas khusus untuk menyusui dan memerah ASI sesuai dengan kondisi kemampuan perempuan.

Dikaitkan dengan hak-hak di atas, Pasal 153 Undang-Undang 13 Tahun 2003 jo. UU 6 Tahun 2023 larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) mengatur bahwa salah satu alasan yang dilarang sebagai dasar PHK adalah hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya (Lihat huruf Pasal 153 huruf (e)).

Selain itu, terdapat pula ketentuan Pasal 100 Undang-Undang 13/2003 yang mengatur bahwa pengusaha menyediakan fasilitas kesejahteraan di tempat kerja. Bagian penjelasan Pasal 100 ayat (1) menyebutkan bahwa fasilitas kesejahteraan ini salah satunya adalah ruang laktasi dan tempat penitipan anak.

Di tataran standar internasional, **Konvensi Perlindungan Maternitas ILO, 2000 (No. 183)** memandatkan istirahat melahirkan setidaknya selama 14 minggu dan merekomendasikan untuk menaikkannya setidaknya 18 minggu guna memastikan ibu mendapatkan waktu istirahat dan pemulihan yang memadai. Jumlah tunjangan istirahat melahirkan (istirahat melahirkan yang dibayar) juga harus memadai sehingga ibu dan anak tetap sehat dan bisa terlepas dari jeratan kemiskinan dan kesulitan. Konvensi ini mensyaratkan jumlah tunjangan dalam bentuk tunai setidaknya dua pertiga dari pendapatan perempuan tersebut sebelumnya dan merekomendasikan menaikkannya menjadi 100 persen jika memungkinkan.

Konvensi Perlindungan Maternitas ILO, 2000 (No. 183)

- Berlaku untuk semua perempuan yang bekerja, termasuk mereka yang bekerja dalam bentuk pekerjaan non-standar, seperti pekerja informal, pekerja lepas, musiman, pekerja waktu tertentu dan pekerja alih daya, pekerja rumah tangga dan pekerja rumahan.
- Memberikan istirahat melahirkan berbayar selama 14 minggu, termasuk periode enam minggu cuti wajib setelah melahirkan.
- Perempuan yang tidak masuk kerja karena cuti hamil berhak atas tunjangan tunai yang memastikan mereka dapat memelihara diri mereka sendiri dan anak mereka dalam kondisi kesehatan yang layak dan dengan standar hidup yang layak (tidak kurang dari dua pertiga penghasilan sebelumnya atau jumlah yang sebanding).
- Melarang pengusaha untuk menghentikan pekerjaan seorang perempuan selama kehamilan atau ketidakhadiran dalam cuti hamil, atau selama periode setelah dia kembali bekerja, kecuali atas dasar yang tidak terkait dengan kehamilan, melahirkan dan konsekuensinya, atau menyusui. Beban pembuktian untuk hal ini ada pada pengusaha. Perempuan yang kembali bekerja pada akhir istirahat melahirkan dijamin haknya untuk kembali ke posisi yang sama atau posisi yang setara dengan bayaran yang sama.
- Mengharuskan negara-negara yang meratifikasi konvensi ini untuk mengambil langkah-langkah yang dapat memastikan bahwa seorang perempuan hamil atau ibu menyusui tidak diwajibkan untuk melakukan pekerjaan yang dianggap berbahaya bagi kesehatannya atau anaknya, dan memberikan perlindungan dari diskriminasi berdasarkan kehamilan.
- Memberikan hak kepada perempuan untuk satu kali atau lebih istirahat harian dengan tetap dibayar, atau pengurangan jam kerja harian untuk menyusui anaknya.
- Memberikan tunjangan medis termasuk perawatan pra-lahir, persalinan dan pasca-lahir, serta perawatan rawat inap bila diperlukan.
- Menetapkan bahwa perempuan yang tidak memenuhi persyaratan untuk jaminan maternitas tunai berhak atas manfaat yang memadai dari dana bantuan sosial.

Di sisi lain, Indonesia telah meratifikasi **Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi dan Pekerjaan dalam Jabatan**, yang melarang diskriminasi langsung dan tidak langsung berdasarkan jenis kelamin. Meskipun Konvensi ini tidak secara eksplisit melarang diskriminasi berdasarkan maternitas, mengingat hanya pekerja perempuan yang mengalami ini, diskriminasi langsung berdasarkan maternitas sama dengan diskriminasi tidak langsung berdasarkan jenis kelamin.⁵⁰ Indonesia juga telah meratifikasi **Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW)**. Pasal 11.2 CEDAW mewajibkan negara-negara untuk melarang diskriminasi di tempat kerja atas dasar perkawinan, kehamilan dan maternitas, untuk memberlakukan cuti maternitas berbayar tanpa kehilangan tunjangan atau peluang karier, dan untuk mendorong penyediaan layanan sosial pendukung yang memungkinkan orang tua menggabungkan kewajiban keluarga dengan tanggung jawab pekerjaan.

b. Tantangan di lapangan

Riset yang dilakukan oleh ILO dan lembaga demografi Universitas Indonesia di tiga kota besar di Indonesia menemukan kesenjangan antara ketentuan terkait istirahat melahirkan dan praktiknya. Presentase pekerja yang menikmati istirahat melahirkan adalah sebanyak 62,6%, dengan hanya sekitar 44,1% responden yang menerima gaji penuh selama istirahat melahirkan.⁵¹

Dialog sosial yang dilakukan dengan pekerja dan serikat pekerja juga menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan perusahaan menengah dan mikro/kecil tidak mampu memberikan istirahat melahirkan dan pembayaran gaji penuh. Masalah lainnya adalah karena ketentuan istirahat melahirkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya

50 ILO: *Kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja di Asia Timur dan Tenggara - Panduan*, hal. 33 (Bangkok, 2011) mencatat bahwa yurisprudensi Pengadilan Eropa mengakui setiap perlakuan merendahkan yang terkait dengan maternitas dan menyusui sebagai diskriminasi langsung terhadap perempuan, mengingat hanya perempuan yang bisa hamil.

51 Diahadi Setyonaluri, et. al., 2023, Maternity leave in metropolitan Indonesia: Evidence on duration, benefit, and job protection, International Labour Organization, hlm. 19.

mengikat bagi pekerja di sektor formal, sehingga para pekerja informal sama sekali tidak dapat menikmati istirahat melahirkan, alih-alih istirahat melahirkan dengan upah penuh.

Perlindungan bagi ibu hamil dan menyusui di tempat kerja juga masih menemui banyak tantangan. Misalnya, tidak semua perusahaan telah menyediakan fasilitas ruang laktasi di tempat kerja, dan walaupun ada, ruang laktasi tersebut cenderung tidak layak.

Masih terdapat pula kasus-kasus pekerja perempuan hamil yang dipekerjakan pada malam hari, yang kemudian berkorelasi dengan tingginya kasus keguguran.⁵² Praktik seperti ini sering tidak terdeteksi, salah satunya karena tidak semua perusahaan mempunyai akses pengaduan bagi pekerja perempuan dari tindak kekerasan dan diskriminasi.⁵³

Secara regulasi memang tidak ada peraturan yang melarang pekerja/buruh perempuan yang hamil dipekerjakan pada malam hari, kecuali jika pekerjaannya membahayakan keselamatan dan kesehatan diri pekerja perempuan dan/atau kandungannya. Sehingga penting bagaimana pengawas ketenagakerjaan dapat menganalisis apakah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh perempuan yang sedang hamil tersebut membahayakan keselamatan dan kesehatan diri dan/atau kandungannya atau tidak. Pengawas ketenagakerjaan dapat meminta perusahaan untuk melakukan pemeriksaan kesehatan pekerja perempuan yang sedang hamil secara berkala untuk memastikan pekerjaan yang dilakukan tidak membahayakan dirinya maupun kandungannya.

c. Peran pengawas ketenagakerjaan

Pengawas ketenagakerjaan memiliki peran untuk menegakkan hukum dan kebijakan terkait istirahat melahirkan dan perlindungan terhadap ibu hamil dan menyusui. Pengawas ketenagakerjaan juga dapat menyelidiki praktik perusahaan dan memastikan bahwa perempuan hamil dan mereka yang baru saja melahirkan: tidak terpapar bahaya kesehatan dan keselamatan; mendapatkan istirahat melahirkan dengan upah penuh; dapat mengambil istirahat menyusui bila diperlukan; dilindungi dari diskriminasi dan pemecatan; dan dijamin haknya untuk kembali bekerja setelah istirahat melahirkan.

Pengawas ketenagakerjaan dapat pula mempromosikan praktik-praktik baik yang dapat dilakukan oleh perusahaan, yang melampaui kewajiban normatif yang telah diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan. Praktik baik oleh perusahaan merupakan hal yang juga menguntungkan secara bisnis, karena pekerja yang merasa dihargai dan didukung lebih cenderung berkomitmen, pekerja keras dan pekerja lebih hati-hati karena ingin melakukan pekerjaan dengan baik.

Beberapa praktik baik yang dapat dipromosikan oleh pengawas ketenagakerjaan, antara lain:

► Istirahat setelah melahirkan dengan upah penuh

Memastikan bahwa perempuan mendapatkan istirahat setelah melahirkan yang memadai setelah melahirkan sangatlah penting agar pekerja dapat pulih kembali, mampu beradaptasi dengan perubahan akibat melahirkan, dan tetap dapat merawat anak dengan baik. Pengawas ketenagakerjaan dapat menunjukkan implikasi-implikasi positif yang akan didapatkan oleh perusahaan yang memberikan istirahat melahirkan dengan upah penuh kepada pekerja-pekerjanya.

► Istirahat keguguran

Meski telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, masih banyak perusahaan yang belum menerapkan istirahat keguguran karena menganggap bahwa keguguran bukanlah peristiwa yang 'sepenting' melahirkan. Padahal, ILO merekomendasikan istirahat keguguran dapat tersedia dan dapat diakses secara mudah oleh pekerja perempuan, baik untuk keguguran maupun lahir mati, terutama mengingat stres yang diderita oleh perempuan dan anggota keluarganya dalam keadaan seperti itu.

► Adopsi anak

Praktik baik lain yang dapat dipromosikan adalah pemberian hak istirahat setara istirahat setelah melahirkan (1,5 bulan) terhadap pekerja yang baru saja mengadopsi anak. Hal ini penting untuk memastikan bahwa anak dan orang tua angkat memiliki kesempatan yang memadai untuk terikat sebagai sebuah keluarga. Hanya saja dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan belum mengatur hak istirahat bagi pekerja yang baru mengadopsi anak.

52 Suara.com, "Buruh Hamil Dieksploitasi, Pekerja Pabrik Es Krim Aice Mogok Kerja", 27 Februari 2020, <https://www.suara.com/news/2020/02/27/135532/buruh-hamil-dieksploitasi-pekerja-pabrik-es-krim-aice-mogok-kerja>, diakses pada 8 April 2023.

53 Paparan Direktorat Hubungan Kerja dan Pengupahan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dalam Dialog Sosial yang diselenggarakan oleh ILO, 1 Maret 2023.

▶ **Hak ibu hamil dan menyusui**

Ibu hamil dan menyusui harus diizinkan untuk menghindari pekerjaan fisik yang berat yang dapat membahayakan kehamilan, dan memilih posisi alternatif seperti dapat duduk dengan nyaman daripada berdiri sepanjang hari, atau bergantian antara duduk dan berdiri. Bekerja dengan bahan beracun dan bahan kimia dapat berbahaya dan dapat merusak kesehatan bayi yang belum lahir. Mengangkat beban berat dan bekerja dengan mesin getar juga harus dihindari.

Hak untuk terus menyusui setelah kembali bekerja dan akses ke fasilitas yang layak dan higienis untuk menyusui juga penting untuk kesehatan ibu dan anaknya. Istirahat menyusui harus cukup sering dan cukup lama, dan harus diperlakukan sebagai jam kerja dengan tetap dibayar. Penyediaan fasilitas penitipan anak atau ruang untuk menyusui di atau dekat tempat kerja mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk istirahat menyusui.

▶ **Keamanan kerja**

Pengawas ketenagakerjaan harus memastikan bahwa pekerja dilindungi dari disiplin atau pemecatan karena alasan yang berkaitan dengan tanggung jawab ibu atau keluarga. Beberapa hal yang penting untuk diperhatikan dalam kaitannya dengan keamanan kerja dalam kaitannya dengan tanggung jawab ibu atau keluarga, antara lain:

- Tidak dijadikan korban atau kehilangan pekerjaan karena kehamilan
- Hak untuk kembali ke pekerjaan yang sama atau serupa setelah istirahat melahirkan.
- Tidak ada pemotongan masa kerja selama atau setelah istirahat melahirkan.
- Penugasan kembali ke tugas yang tidak berbahaya. Perlindungan khusus bagi perempuan hamil yang bekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dengan durasi pendek (kontrak yang tidak diperpanjang untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus harus dianggap sebagai pemecatan dan karena itu dilarang).
- Larangan tes kehamilan untuk perekrutan atau saat bekerja.

▶ **Cuti ayah**

Pengawas dapat memulai promosi dan dialog kepada perusahaan tentang pentingnya tanggung jawab ayah sebagai orang tua, dan kaitannya dengan urgensi kebijakan cuti ayah yang memadai di perusahaan. Cuti ayah yang diberikan tanpa memotong cuti tahunan, dapat membantu ayah baru untuk terikat dengan anak mereka, mendukung istri mereka dan mencapai keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga.

Cuti ayah di Indonesia belum diatur secara khusus, namun telah ada regulasi yang mengatur bahwa bagi seorang pekerja yang istrinya melahirkan, berhak istirahat paling lama 2 (dua) hari dengan tetap diberikan upah.

▶ **5. Waktu kerja dan kerja malam**a. **Jam kerja**

Meningkatkan partisipasi angkatan kerja perempuan akan berkontribusi pada peningkatan kemakmuran dan produktivitas. Namun, karena peran tradisional perempuan yang bertanggung jawab terhadap kerja-kerja perawatan keluarga, mereka sering memilih atau harus mengambil posisi kerja **paruh waktu**. Pekerja paruh waktu kemungkinan berada pada posisi yang kurang menguntungkan dibandingkan dengan rekan kerja yang melakukan pekerjaan penuh waktu yang setara karena:

- Tingkat upah per jam yang lebih rendah.
- Dampak pada skema pensiun dan manfaat lainnya.
- Tidak memenuhi syarat untuk berbagai bentuk cuti.
- Kemungkinan pelatihan dan promosi terbatas.
- Persepsi bahwa pekerja paruh waktu adalah pekerja yang kurang berkomitmen.⁵⁴

⁵⁴ ILO: *Kurikulum untuk Pengawas Ketenagakerjaan - Pengawasan Ketenagakerjaan dan Kesetaraan Gender, Modul 13*, hal. 45 (Jenewa, Turin, 2012).

Oleh karena itu, berbagai upaya harus dilakukan untuk meningkatkan kesempatan kerja paruh waktu yang berkualitas dan pengaturan kerja yang fleksibel di mana pekerja menerima gaji dan tunjangan per jam yang sama, dan memiliki kondisi yang sama dengan pekerja penuh waktu, termasuk istirahat mingguan.

Selain itu, bagi mereka yang bekerja penuh waktu dan paruh waktu, penting untuk memastikan bahwa jam kerja dasar tidak masuk ke dalam waktu lembur yang tidak dibayar atas permintaan pengusaha. Praktik yang diakui secara internasional adalah mengatur "jam kerja normal" dengan menentukan batas harian dan mingguan pada jam kerja, di luar batas waktu lembur yang berlaku. Umumnya, jam kerja normal pekerja berkisar antara 8-9 jam sehari dan 40-45 jam seminggu. Lembur dapat diizinkan tetapi harus dibatasi, misalnya hingga 12 jam sehari (termasuk lembur) dan 15 jam lembur seminggu.

Memiliki akses ke **lembur yang dibayar** penting bagi perempuan dan laki-laki yang ingin bekerja lembur untuk meningkatkan pendapatan mereka. Namun, kerja lembur yang berlebihan dapat merugikan dan harus dicegah. Data BPS pada 2021 menunjukkan bahwa presentase perempuan dengan jam kerja berlebih atau melebihi 48 jam per minggu adalah sebesar 21,92%.⁵⁵ Prinsip-prinsip kesetaraan gender menyatakan bahwa baik perempuan maupun laki-laki harus memiliki akses ke lembur dan dibayar untuk itu tetapi tetap membatasi persyaratan lembur yang berlebihan.

Yang juga penting untuk dipastikan adalah bahwa perempuan memiliki pilihan untuk bekerja di malam hari jika mereka memilih yang demikian. Saat ini, undang-undang Indonesia menawarkan perlindungan khusus bagi perempuan yang bekerja di malam hari untuk menjaga mereka dari kondisi kerja yang terlalu berat (Lihat pembahasan di bawah terkait Pasal 76 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Namun, hal ini mungkin memiliki efek yang tidak diinginkan, yaitu membatasi akses perempuan ke pilihan pekerjaan. Karena perusahaan diminta untuk menyediakan layanan khusus kepada perempuan, tetapi tidak untuk laki-laki, kemungkinan akan banyak pengusaha yang cenderung tidak mau mempekerjakan perempuan di malam hari karena faktor biaya. Di sisi lain, karena kompensasi untuk kerja malam seringkali lebih tinggi daripada upah siang hari, maka perempuan kehilangan kesempatan untuk meningkatkan penghasilan mereka.

b. Ketentuan hukum tentang waktu kerja dan waktu istirahat

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang menyebutkan ketentuan waktu kerja sebagai berikut:

- Pasal 77 (2) Waktu kerja meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- Pasal 78 (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
 - c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur.
- Pasal 79 (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti.
- Pasal 79 (2) Waktu istirahat paling sedikit meliputi istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan istirahat mingguan sekurangnya 1 (satu) untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Secara internasional, terdapat beberapa konvensi yang dapat dijadikan rujukan terkait pengaturan waktu kerja dan kerja malam. **Konvensi Kerja Paruh Waktu ILO, 1994 (No. 175)** menetapkan dalam Pasal 4 bahwa langkah-langkah harus diambil untuk memastikan bahwa pekerja paruh waktu menerima perlindungan yang sama seperti yang

55 BPS: Data Ketenagakerjaan Tahun 2021, (Jakarta: 2021).

diberikan kepada pekerja penuh waktu. Pelindungan yang sama ini salah satunya sehubungan dengan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan pekerjaan.

Selain itu, Pasal 5 mensyaratkan bahwa “pekerja paruh waktu, hanya karena mereka bekerja paruh waktu, tidak berarti tidak menerima upah pokok bila dihitung secara proporsional, lebih rendah dari upah pokok pekerja penuh waktu yang sebanding.” **Rekomendasi Kerja Paruh Waktu ILO, 1994 (No. 182)** mengklarifikasi lebih lanjut bahwa jika pengusaha membutuhkan pekerja untuk bekerja melebihi jam kerja yang disepakati, perubahan jadwal yang disepakati harus melalui pemberitahuan sebelumnya dan kompensasi untuk kerja lembur harus dirundingkan.⁵⁶

Konvensi ILO tentang Istirahat Mingguan di Perdagangan dan Kantor, 1957 (No. 106), yang diratifikasi oleh Indonesia pada 1972 menetapkan dalam Pasal 6 bahwa pekerja berhak atas 24 jam istirahat tanpa gangguan setiap minggunya yang, jika memungkinkan, bertepatan dengan hari dalam minggu yang ditetapkan untuk istirahat sesuai tradisi atau kebiasaan negara. Selain itu, Konvensi menetapkan bahwa tradisi dan kebiasaan agama minoritas harus, sebisa mungkin, dihormati.

Konvensi ILO tentang Kerja Malam, 1990 (No. 171), dan **Rekomendasi No. 178** yang menyertainya menyatakan bahwa semua pekerja, tanpa memandang jenis kelamin, yang bekerja pada malam hari harus dilindungi dengan langkah-langkah khusus, termasuk: (a) perlindungan kesehatan (fasilitas pertolongan pertama, pemeriksaan kesehatan); (b) perlindungan maternitas; (c) pelayanan sosial; (d) kesempatan untuk kemajuan pekerjaan; dan kompensasi tambahan (jam kerja, gaji atau tunjangan serupa). “Malam” didefinisikan sebagai setidaknya tujuh jam berturut-turut, termasuk jam antara tengah malam dan jam 5 pagi. Dikecualikan dari ruang lingkup Konvensi ini adalah pekerja yang bekerja di sektor pertanian, peternakan, perikanan, maritim, transportasi dan navigasi perairan darat yang bekerja pada malam hari.⁵⁷

Indonesia belum meratifikasi Konvensi Kerja Paruh Waktu, maupun Konvensi Kerja Malam. Kendati demikian, pengawas ketenagakerjaan dapat menggunakannya sebagai panduan untuk mempromosikan praktik yang baik dengan pengusaha.

Peraturan perundang-undangan di Indonesia memberikan perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, sebagaimana diatur dalam **Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 76**:

- 1) Pekerja/buruh perempuan yang berusia kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 hingga pukul 07.00.
- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut surat keterangan dokter berisiko mengganggu kesehatannya atau membahayakan keselamatan dirinya dan keselamatan bayi yang dikandungnya apabila bekerja antara pukul 23.00 malam dan jam 07.00 pagi.
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari (pukul 23.00 hingga pukul 07.00) wajib menyediakan makanan dan minuman bergizi bagi pekerja perempuannya dan menjaga 'kesopanan, moralitas dan keamanan' di tempat kerja selama jam-jam larut tersebut.
- 4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan pulang pergi bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 hingga pukul 05.00.

Terdapat konsensus internasional tentang perlunya memberi perempuan perlindungan maternitas untuk mencapai kesetaraan sejati dan memungkinkan perempuan untuk memenuhi peran sebagai ibu tanpa terpinggirkan di pasar tenaga kerja. Namun, di sejumlah negara, langkah-langkah perlindungan bagi perempuan melampaui perlindungan maternitas dan dapat menyebabkan diskriminasi dalam pekerjaan. Sebagai contoh, persyaratan dalam undang-undang Indonesia untuk menyediakan makanan, minuman dan transportasi bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari, dapat membuat mempekerjakan perempuan untuk bekerja pada malam hari menjadi lebih mahal bagi pengusaha, dan dengan demikian dapat membatasi peluang perempuan untuk terlibat dalam kerja malam.

Karena itu, mungkin perlu untuk mengevaluasi dan mencari alternatif langkah perlindungan lain yang dapat diterapkan bagi pekerja perempuan maupun laki-laki, seperti jaminan atas fasilitas transportasi dan keamanan yang memadai, jaminan sosial, termasuk jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan, serta hal-hal lain yang kiranya diperlukan untuk memastikan bahwa perempuan dapat mengakses jenis pekerjaan ini pada posisi yang setara dengan laki-laki.⁵⁸

56 ILO: *Kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja di Asia Timur dan Tenggara – Buku latihan dan alat untuk pelatih*, hal. 113 (Bangkok, 2011).

57 ILO: *ABC tentang hak-hak pekerja perempuan dan kesetaraan gender*, edisi ke-2, hal.137-8 (Jenewa, 2007).

58 ILO: “Memberi Globalisasi Wajah Manusia – Survei Umum,” dalam Laporan CEACR (Jenewa, 2012).

c. Peran pengawas ketenagakerjaan

Pengawas ketenagakerjaan memiliki beberapa peran untuk memastikan bahwa penerapan waktu kerja dan jam kerja malam tidak menjadi praktik yang diskriminatif. Beberapa hal yang dapat dievaluasi, antara lain:

- **Memastikan bahwa pekerjaan paruh waktu tidak diperlakukan sebagai pekerjaan kelas dua.**

Pekerja paruh waktu memiliki hak atas upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama sebagaimana pekerja penuh waktu. Mereka juga berhak menerima tunjangan dan kondisi yang sama dengan pekerja penuh waktu, termasuk kompensasi lembur untuk pekerjaan di luar jadwal kerja yang telah disepakati. Selain itu, tunjangan seperti perawatan medis dan akses ke fasilitas kesejahteraan, sebaiknya tidak menggunakan dasar perhitungan pro-rata.⁵⁹ Tunjangan transportasi dan beberapa tunjangan tunai lainnya juga tidak cocok dibuat dalam sistem pro-rata dan lebih tepat diberikan kepada semua pekerja berdasarkan kebutuhan. Memastikan bahwa pekerja paruh waktu memiliki hak terkait efisiensi juga penting. Jika pekerja paruh waktu secara otomatis dipilih sebelum pekerja penuh untuk efisiensi, perempuan kemungkinan besar akan dirugikan secara tidak proporsional. Ini merupakan diskriminasi tidak langsung dan harus dihindari. Pekerja paruh waktu seharusnya juga memiliki akses ke pesangon karena efisiensi.⁶⁰

- **Menganalisis apakah skema pembayaran yang memberi kompensasi kepada pekerja paruh waktu lebih sedikit dari pekerja penuh waktu dihasilkan oleh diskriminasi jenis kelamin tidak langsung.**

Data BPS tahun 2021 mencatat bahwa tingkat pekerja perempuan yang bekerja secara paruh waktu masih lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki.⁶¹ Pengawas harus menganalisis komposisi jenis kelamin kelompok pekerja penuh waktu dan paruh waktu di suatu perusahaan dan menentukan apakah mayoritas pekerja penuh waktu adalah laki-laki dan pekerja paruh waktu adalah perempuan. Jika hal ini ditemukan dan pekerja paruh waktu menerima tunjangan lebih sedikit daripada pekerja penuh waktu, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi sebuah kasus diskriminasi tidak langsung atas dasar jenis kelamin.

- **Menghitung jam kerja baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja lembur untuk mendeteksi perbedaan dan kemungkinan diskriminasi gender.**

Pengawas ketenagakerjaan harus memastikan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki akses ke lembur yang tersedia. Selain itu, jam kerja dasar tidak boleh diperpanjang menjadi jam lembur yang tidak dibayar atas permintaan pengusaha.

- **Mendorong pengusaha untuk memberikan perlindungan yang layak kepada semua pekerja yang terlibat dalam kerja malam, dan bukan hanya perempuan.**

Dalam komunitas internasional telah terjadi pergeseran dari konsep awal perlindungan perempuan terhadap kondisi kerja yang terlalu berat, termasuk kerja malam hari, menuju pemahaman bahwa perlindungan yang sesuai dengan sifat pekerjaan pada prinsipnya harus diberikan kepada semua pekerja terlepas dari jenis kelamin mereka.

Dengan pengecualian langkah-langkah perlindungan yang terkait dengan perlindungan maternitas, langkah-langkah perlindungan khusus lainnya bagi perempuan pada umumnya tidak memenuhi tujuan kesetaraan kesempatan, pengupahan dan perlakuan antara laki-laki dan perempuan, dan justru dapat meningkatkan diskriminasi.

► 6. Cuti dan tanggung jawab keluarga

Salah satu langkah yang harus dilakukan untuk mempromosikan kesetaraan gender adalah memastikan bahwa semua pekerja, baik laki-laki maupun perempuan, dapat terlibat dalam pekerjaan tanpa didiskriminasi karena tanggung jawab keluarga mereka. Banyak perempuan, sebagaimana juga beberapa laki-laki dalam angkatan kerja, adalah perawat utama dalam keluarga. Pekerja dengan tanggung jawab keluarga ini pada dasarnya kemudian memiliki dua pekerjaan, satu di rumah dan satu lagi di tempat kerja. Penting untuk mempromosikan kebijakan tempat kerja yang melindungi para

59 Pro-rata mengacu pada pengurangan jumlah pembayaran karena didasarkan atas hari atau jam kerja di mana pekerja bekerja. Semua pekerja harus menerima manfaat perawatan kesehatan dan akses ke kesejahteraan terlepas dari status paruh waktu atau penuh waktu mereka.

60 ILO: *Kurikulum untuk Pengawas Ketenagakerjaan - Pengawasan Ketenagakerjaan dan Kesetaraan Gender*, Modul 13, hal. 46 (Jenewa, Turin, 2012).

61 BPS: *Data Ketenagakerjaan 2021*, (Jakarta: 2021).

pekerja ini dari diskriminasi berdasarkan tanggung jawab ganda ini. Selain itu, merupakan kepentingan pengusaha untuk memastikan bahwa lingkungan tempat kerja kondusif untuk mencapai keseimbangan kehidupan-kerja. Hal ini bisa dilakukan salah satunya dengan memberikan jadwal kerja yang lebih fleksibel, atau bahkan pilihan untuk bekerja dari rumah jika diperlukan.

Beberapa praktik baik terkait kebijakan cuti yang dapat dipromosikan untuk tercapainya kesetaraan gender di tempat kerja, antara lain:

- **Cuti ayah**

Cuti ayah merupakan komponen penting untuk memastikan kesetaraan gender di tempat kerja. Mengizinkan ayah untuk mengambil cuti khusus yang diizinkan oleh hukum setelah kelahiran seorang anak merupakan pengakuan terhadap pentingnya tanggung jawab ayah sebagai orang tua, dan memberikan kesempatan kepada ayah baru untuk mengasuh bayi mereka. Ketentuan cuti ayah juga mencerminkan pandangan yang berkembang tentang peran sebagai ayah. Pergeseran dalam hubungan dan persepsi tentang peran pengasuhan ini dapat menghasilkan pendekatan yang lebih berimbang gender terhadap pekerjaan yang tidak dibayar dan perawatan.

- **Cuti sakit dan cuti tahunan**

Banyak perempuan dengan kontrak rentan (yaitu pekerja sementara, paruh waktu, borongan) tidak berhak atas cuti apa pun, dan karena itu harus bekerja sepanjang tahun tanpa cuti tetap. Para pekerja ini seharusnya memiliki setidaknya hak pro-rata yang sama untuk cuti seperti rekan kerja penuh waktu mereka. Selain itu, mengambil cuti tidak boleh mengakibatkan pengurangan keamanan pekerjaan bagi pekerja mana pun.

- **Cuti pendidikan dan pelatihan berbayar**

Perempuan, termasuk mereka yang bekerja paruh waktu, harus memiliki akses ke kesempatan pelatihan yang sama dengan laki-laki. Pelatihan harus digunakan sebagai sarana untuk memperbaiki bias yang ada dalam hierarki ketenagakerjaan.

a. **Ketentuan Hukum terkait Cuti dan Tanggung Jawab Keluarga**

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 93 (4) memberikan cuti berbayar selama dua hari kepada pekerja untuk menemani istrinya yang baru melahirkan. Tambahan dua hari cuti berbayar juga diberikan ketika seorang anak menikah, disunat atau dibaptis, atau ketika pasangan, orang tua atau mertua, anak, menantu perempuan atau menantu laki-laki meninggal. Satu hari cuti berbayar diberikan jika anggota keluarga pekerja yang tinggal di rumah yang sama meninggal dunia.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam kaitannya dengan cuti tahunan dan hari libur berbayar menyebutkan:

- Pengusaha wajib mengizinkan pekerjanya untuk mengambil cuti tahunan paling singkat 12 hari kerja jika pekerja telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut; dan istirahat panjang tidak kurang dari dua bulan, yang akan diberikan pada kerja ketujuh dan kedelapan masing-masing untuk jangka waktu satu bulan kepada pekerja yang telah bekerja selama enam tahun berturut-turut pada perusahaan yang sama dengan syarat tidak lagi berhak atas masa istirahat tahunannya dalam dua tahun berjalan. Penetapan ini berlaku setiap enam tahun kerja (Pasal 79).
- Pekerja tidak diwajibkan untuk bekerja pada hari libur resmi. Namun, pengusaha dapat mewajibkan pekerjanya untuk tetap bekerja pada hari libur resmi jika jenis dan sifat pekerjaannya memerlukan operasi yang terus menerus dan tidak terputus atau dalam keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Pengusaha yang mewajibkan pekerjanya tetap bekerja pada hari libur resmi wajib membayar uang lembur (Pasal 85).

Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 juga mengatur tentang **cuti haid**, yang berbunyi:

- Pekerja perempuan yang merasakan sakit pada saat haid dan memberitahukan hal tersebut kepada pengusaha tidak wajib masuk kerja pada hari pertama dan kedua haid (Pasal 81(1)).
- Pengusaha wajib membayar upah pekerja perempuan apabila pada hari pertama dan kedua haidnya tidak melakukan pekerjaannya karena sakit (Pasal 93(2)).
- Pengaturan pelaksanaan cuti haid tidak diatur dalam undang-undang, tetapi diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 81(2), 93(5)).

Secara Internasional, **Konvensi ILO tentang Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981 (No. 156)** mensyaratkan negara-negara untuk “menjadikan tujuan kebijakan nasional untuk memungkinkan semua orang dengan tanggung jawab keluarga yang terlibat atau ingin terlibat dalam pekerjaan untuk menggunakan hak mereka tanpa tunduk pada diskriminasi dan sejauh mungkin, tanpa konflik antara pekerjaan mereka dan tanggung jawab keluarga mereka.” Konvensi ini menekankan perlunya menciptakan kesetaraan kesempatan dan perlakuan antara pekerja laki-laki dan perempuan dengan tanggung jawab keluarga, dan juga antara pekerja dengan dan yang tanpa tanggung jawab keluarga. Konvensi No. 156 mendefinisikan “keluarga” sebagai tanggungan anak-anak dan anggota lain dari keluarga dekat yang membutuhkan perawatan atau dukungan pekerja. Pasal 1 dan 2 Konvensi menawarkan dukungan kepada pekerja di mana tanggung jawab tersebut membatasi kemungkinan mereka untuk mempersiapkan, memasuki, berpartisipasi dalam atau memajukan kegiatan ekonomi.

Indonesia belum meratifikasi Konvensi No. 156, namun pengawas dapat menggunakan ketentuannya sebagai panduan saat meningkatkan kesadaran pengusaha tentang pentingnya kebijakan yang memadai terkait cuti dan tanggung jawab keluarga dalam memerangi diskriminasi gender.

b, Peran pengawas ketenagakerjaan

Pengawas ketenagakerjaan harus mempertimbangkan kebutuhan pekerja dengan tanggung jawab keluarga ketika memeriksa tempat kerja, dan berdiskusi dengan pengusaha tentang pentingnya kebijakan yang memberikan cuti yang memadai dan beberapa fleksibilitas dalam kondisi kerja. Secara khusus, pengawas ketenagakerjaan dapat mempromosikan praktik-praktik baik berikut ini:

- **Memastikan semua pekerja berhak untuk cuti ketika anggota keluarga dekat yang menjadi tanggungan jatuh sakit** dan membutuhkan perawatan atau dukungan pekerja, atau dalam kasus kematian anggota keluarga dekat
- Advokasi untuk pengurangan progresif jam kerja dan **pembatasan lembur wajib dan berlebihan.**
- **Mempromosikan pengaturan kerja fleksibel yang ramah keluarga** yang memungkinkan perempuan dan laki-laki menyeimbangkan tugas mereka dengan lebih baik di rumah dan di tempat kerja. Misalnya, jam kerja enam jam per hari dapat diatur dengan jam kerja fleksibel selama jumlah jam kerja tertentu per minggu. Dalam kasus lain, dapat juga diatur rata-rata jam tahunan. Setiap kali jam kerja fleksibel diperkenalkan untuk meningkatkan produktivitas, perhatian harus diberikan untuk memastikan bahwa ini tidak memiliki efek negatif yang tidak proporsional pada perempuan.
- Memastikan bahwa semua syarat dan ketentuan kerja yang berlaku untuk **pekerja paruh waktu, pekerja dengan kontrak temporer dan pekerja rumahan**, termasuk jaminan sosial, cuti dan waktu istirahat pada hari libur nasional (atau kompensasi) setara dengan pekerja penuh waktu dan permanen.
- Memastikan bahwa pengambilan cuti tidak akan berdampak buruk pada akses pekerja ke pekerjaan, gaji atau kemajuan karier. Karena tingkat pengambilan ketentuan cuti cenderung lebih tinggi untuk perempuan daripada laki-laki,⁶² ketentuan cuti dapat dianggap sebagai peningkatan biaya tenaga kerja perempuan, dan ini dapat digunakan untuk membenarkan penawaran upah yang lebih rendah di industri yang didominasi oleh perempuan. Pengawas harus peka terhadap kemungkinan ini, dan memastikan bahwa diskriminasi tidak langsung terhadap perempuan tidak akan terjadi akibat penggunaan hak cuti.
- **Mempromosikan pentingnya cuti ayah dan mendorong pemanfaatan cuti ayah di perusahaan-perusahaan yang telah memiliki kebijakan terkait hal tersebut.** Tidak semua ayah memanfaatkan cuti ayah, bahkan ketika dibayar, karena takut mereka akan dianggap kurang berkomitmen pada pekerjaan mereka. Stereotip maskulinitas yang berlaku mungkin berbenturan dengan peran perawatan dan mempengaruhi keputusan mereka juga.⁶³ Pengawasan ketenagakerjaan, serikat pekerja dan pengusaha harus bekerja sama untuk mengubah sikap tersebut melalui kampanye dan inisiatif lain yang mendorong para ayah untuk memanfaatkan cuti mereka setelah kelahiran seorang anak.

62 ILO: *ABC hak-hak pekerja perempuan dan kesetaraan gender*, edisi ke-2, hal. 111 (Jenewa, 2007).

63 ILO: *Lindungi masa depan: Maternitas, paternitas dan pekerjaan*, hal. 5 (Jenewa, tidak bertanggal).

► 7. Keselamatan dan kesehatan kerja

Penting untuk memastikan bahwa karakteristik khusus perempuan dipertimbangkan saat mempromosikan kondisi kerja yang aman dan sehat. Laki-laki dan perempuan secara fisik berbeda dan seringkali terdapat perbedaan yang signifikan dalam pekerjaan yang mereka lakukan, kondisi kerja mereka dan bagaimana mereka diperlakukan oleh masyarakat. Hal ini berimplikasi dalam konteks keselamatan dan kesehatan kerja, karena tempat kerja yang secara tradisional didominasi laki-laki, seperti tempat kerja dengan mesin berat, bidang konstruksi dan pertambangan, biasanya tercakup dalam undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja (K3), sedangkan sektor yang didominasi perempuan seperti pekerjaan rumah tangga, berbasis rumahan, dan pekerjaan outsourcing, dan pertanian seringkali tidak tercakup.

Konvensi ILO tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981 (No. 155) berlaku untuk semua sektor ekonomi dan semua pekerja di sektor ekonomi tersebut. Namun, pengawas ketenagakerjaan harus menyadari bahwa pendekatan *“one size fit for all”* untuk K3 mungkin tidak selalu sesuai. Oleh karena itu, mereka harus memastikan bahwa perbedaan gender dipertimbangkan saat melakukan identifikasi bahaya dan evaluasi risiko, dan saat menyusun atau menyarankan tindakan pencegahan. Kebijakan dan program K3 serta sistem K3 termasuk pengumpulan dan analisis data, mekanisme pelaporan dan pengaturan kompensasi untuk kecelakaan dan cedera di tempat kerja juga harus mempertimbangkan aspek gender Konvensi ILO tentang Kerangka Promosi untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2006 (No. 187).

Isu terkait K3 yang juga penting untuk dipertimbangkan adalah keterwakilan perempuan dalam Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3). Meski tidak ada mandat peraturan perundang-undangan yang mengharuskan adanya keterwakilan perempuan dalam P2K3, ketiadaan perempuan dapat berimplikasi pada kurang diperhatikannya isu-isu yang spesifik perempuan dalam sistem K3 di perusahaan.

Isu lain yang beririsan dengan K3 dan kesetaraan di tempat kerja lainnya adalah terkait asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan. Data dari BPJS Kesehatan menunjukkan bahwa banyak pekerja perempuan yang tidak didaftarkan sebagai anggota BPJS oleh perusahaan, dengan alasan suaminya yang juga bekerja juga telah terdaftar BPJS (sehingga secara otomatis pekerja perempuan tersebut terdaftar sebagai keluarga dalam akun BPJS suami). Hal ini tidak dapat dibenarkan, mengingat ketentuan peraturan perundang-undangan sebenarnya mengharuskan pekerja, apapun jenis kelaminnya dan status perkawinannya, didaftarkan sebagai peserta BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan oleh perusahaan tempat dia bekerja.

Pengawas ketenagakerjaan dapat berperan untuk mempromosikan kebijakan dan inisiatif K3 yang peka gender di tempat kerja dengan mendorong pengusaha dan pekerja untuk melibatkan perempuan dalam kegiatan K3, termasuk partisipasi dalam penyusunan, penerapan dan pemantauan sistem manajemen K3 dan partisipasi dalam P2K3.

► 8. Perlindungan kelompok pekerja rentan

Pekerjaan di sektor informal dan dalam status kerja yang tidak tetap seperti jenis pekerjaan paruh waktu atau sementara, pekerjaan berbasis rumahan atau pekerja kontrak, cenderung merupakan pekerjaan dengan keamanan pekerjaan (*job security*) yang rendah.

Fakta bahwa perempuan terkonsentrasi pada pekerjaan ini berarti bahwa mereka terdampak secara tidak proporsional. Mereka yang terlibat dalam jenis pekerjaan ini umumnya tidak berserikat atau tidak terwakili. Mereka secara rutin mengalami diskriminasi dan pelecehan; diharuskan bekerja dalam isolasi fisik, geografis, sosial atau budaya dan mudah menjadi korban eksploitasi.⁶⁴ Padahal, kelompok pekerja ini juga berhak atas penghormatan, dan perlindungan hak asasi manusia dan pekerja mereka.

Kelompok-kelompok yang terlibat dalam bentuk-bentuk pekerjaan rentan dari banyak kategori berbeda dan hadir di berbagai sektor kegiatan ekonomi. Ini termasuk:

64 ILO: *Kurikulum untuk pengawas ketenagakerjaan - modul pengawasan ketenagakerjaan dan kesetaraan gender*, hal. 55-6 (Jenewa, 2012).

► **Pekerja PKWT, pekerja lepas, pekerja kontrak dan pekerja musiman**

Benang merah pekerja yang dipekerjakan dalam kategori ini adalah kurangnya akses ke status pekerjaan tetap. Terlebih pasca diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja yang memberikan keleluasaan pekerja dengan status PKWT untuk dipekerjakan secara kontrak dalam jangka waktu lebih lama. Akibatnya, banyak pekerja dengan status kontrak yang sebenarnya hampir seperti pekerja yang dipekerjakan dengan permanen, tetapi tidak pernah menerima bonus, cuti, tunjangan atau kenaikan upah. Banyak pekerja berstatus tidak tetap, bahkan ketika mereka sudah bekerja dalam jangka waktu tahunan di perusahaan yang sama.

► **Pekerja rumahan**

Banyak perempuan di Indonesia yang bekerja sebagai pekerja rumahan. Mereka mungkin bekerja untuk pengusaha atau perantara, atau mereka mungkin memproduksi barang yang mereka jual melalui agen. Survei dan diskusi kelompok terarah (FGD) di Jawa Timur dan Sumatera Utara menunjukkan bahwa perempuan merupakan mayoritas pekerja rumahan (sekitar 87%). Pekerja rumahan biasanya dipekerjakan melalui skema informal dan sangat rentan terhadap tingkat eksploitasi yang tinggi.⁶⁵

Pekerjaan rumahan tidak diakui atau didefinisikan secara eksplisit oleh undang-undang atau peraturan nasional sebagai kategori pekerjaan tertentu di Indonesia. Meskipun, definisi pekerja rumahan mencakup tiga elemen umum dari hubungan kerja di bawah undang-undang ketenagakerjaan Indonesia – yakni adanya pekerjaan, upah dan perintah kerja.⁶⁶ Dengan ketiadaan undang-undang yang secara eksplisit mengatur pekerjaan rumahan, terdapat hambatan yang signifikan untuk mempromosikan dan melindungi hak-hak pekerja rumahan, terutama karena mereka sebagian besar terisolasi dan bekerja dalam rumah pribadi mereka.

Seperti pekerja *outsourcing* dan kontrak lainnya, pekerja rumahan juga menghadapi hambatan yang signifikan untuk bergabung dengan organisasi pekerja karena rentannya kontrak kerja mereka. Sebagian besar pekerja rumahan ditandai dengan pekerjaan yang tidak dapat diprediksi (karena pesanan untuk pekerjaan berfluktuasi sesuai permintaan pengusaha), upah yang sangat rendah, jam kerja yang panjang, pemotongan gaji dan pemecatan yang sewenang-wenang, dan bahaya kesehatan dan keselamatan kerja yang serius, pengawasan ketenagakerjaan harus terus melanjutkan mencari cara mempromosikan dan melindungi hak-hak pekerja rumahan dengan lebih baik.

► **Pekerja rumah tangga**

Secara global, ada 61 juta pekerja rumah tangga dan lebih dari empat dari setiap lima di antaranya adalah perempuan (83 persen). Terlepas dari kenyataan bahwa pekerja rumah tangga merupakan bagian yang signifikan dari angkatan kerja, hak-hak asasi mereka yang paling dasar sering diabaikan, termasuk perlindungan di bawah undang-undang ketenagakerjaan. Di wilayah Asia Pasifik:

- Hanya 3 persen pekerja rumah tangga yang dilindungi pada tingkat yang sama dengan pekerja lainnya oleh undang-undang ketenagakerjaan umum, dan 61 persennya dikecualikan dari **semua** undang-undang ketenagakerjaan.
- 97 persen tidak memiliki hak meskipun hanya satu hari libur kerja per minggu.
- 99 persen tidak memiliki batasan jam kerja mingguan.
- 88 persen dikecualikan dari cakupan upah minimum.

Kasus-kasus kekerasan terhadap pekerja rumah tangga juga masih sangat sering terjadi. Secara demografi, pekerja rumah tangga biasanya berpendidikan rendah dan berasal dari keluarga miskin di pedesaan. Pekerjaan mereka seringkali tidak terlihat, dilakukan di rumah-rumah pribadi untuk kepentingan warga negara yang pada umumnya tidak menganggap dirinya sebagai majikan/pengusaha, meskipun sebenarnya mereka adalah majikan/pengusaha. Diskriminasi jenis kelamin memainkan peran penting dalam eksploitasi dan pelecehan yang diderita oleh banyak pekerja rumah tangga perempuan, yang diharapkan siap sedia kapan saja dan harus bekerja berjam-jam, sebagai 'bagian dari keluarga' dengan bayaran kecil. Selain itu, sikap dan prasangka tradisional tentang perempuan sebagai subordinat juga berkontribusi pada maraknya praktik pemaksaan dan kekerasan terhadap pekerja rumah tangga.

65 ILO: *Data dasar tentang pekerja rumahan dari Jawa Timur* (Jakarta, Proyek Pemberdayaan Perempuan Indonesia untuk Pengurangan Kemiskinan (MAMPU), (tidak diterbitkan). Sumatera.

66 Lihat: Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 (15).

► **Pekerja anak**

Mempekerjakan pekerja anak merupakan bentuk pelanggaran hak asasi manusia dan menghambat perkembangan anak. Anak-anak yang bekerja seringkali tidak bersekolah, yang artinya membatasi prospek mereka untuk mobilitas sosial ke atas dan berkontribusi pada kemiskinan generasi, dan mempengaruhi lambatnnya pertumbuhan ekonomi dan pembangunan sosial.

Penelitian telah menunjukkan bahwa penghapusan pekerja anak di ekonomi transisi dan berkembang dapat menghasilkan keuntungan ekonomi hampir tujuh kali lebih besar daripada biayanya, sebagian besar terkait dengan investasi dalam pendidikan yang lebih baik dan layanan sosial.⁶⁷ Meskipun pekerja anak terjadi pada anak laki-laki dan perempuan, hal itu memiliki dampak lebih signifikan pada anak perempuan karena memperkuat diskriminasi gender, mengakibatkan penolakan pendidikan dan kesempatan lainnya. Selain itu, banyak pekerja anak perempuan yang kemungkinan tidak diperhitungkan dalam statistik tentang pekerja anak karena pekerjaan mereka seringkali dilakukan secara tertutup sehingga tidak terlihat.

► **Kerja paksa dan perdagangan orang**

Kerja paksa memiliki berbagai bentuk, termasuk penjeratan utang, perdagangan orang dan bentuk perbudakan modern lainnya. Pekerja perempuan sangat rentan terhadap kerja paksa dan perdagangan, terutama di sektor ekonomi seperti tekstil dan garmen, pekerjaan rumah tangga, pekerja seks, dan pekerjaan di industri hiburan.

a. Ketentuan hukum terkait pekerja rentan

Konvensi Usia Minimum, 1973 (No. 138), dan Konvensi Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak, 1999 (No. 182), kedua konvensi dasar yang telah diratifikasi oleh Indonesia, mendorong tindakan segera terhadap penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, seperti penggunaan anak perempuan atau laki-laki di bawah usia 18 tahun untuk kerja paksa atau kerja wajib, termasuk: konflik bersenjata; pelacuran; produksi pornografi, atau untuk pertunjukan pornografi; produksi dan perdagangan obat-obatan dan pekerjaan yang mungkin membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak-anak.

Konvensi Kerja Paksa, 1930 (No. 29), dan Konvensi Penghapusan Kerja Paksa, 1957 (No. 105), juga merupakan dua konvensi dasar ILO yang telah diratifikasi oleh Indonesia, yang bertujuan untuk menekan segala bentuk kerja paksa, termasuk perdagangan orang dan perbudakan. Kerja paksa didefinisikan sebagai: "Semua pekerjaan atau layanan yang dituntut dari seseorang di bawah ancaman hukuman apa pun dan untuk itu orang tersebut tidak menawarkan dirinya secara sukarela."

Konvensi Pekerjaan Rumahan ILO, 1996, (No. 177), mengakui bahwa pekerja rumahan berada dalam posisi terpinggirkan, dan membutuhkan perlindungan hukum khusus. Penting untuk dicatat bahwa meskipun ada banyak kategori "pekerja rumahan", ciri umumnya adalah kurangnya tunjangan berbasis ketenagakerjaan dan perlindungan sosial. Konvensi tersebut mendefinisikan pekerja rumahan sebagai: "*seseorang yang melakukan pekerjaan di rumahnya atau di tempat lain pilihannya, selain tempat kerja pengusaha; untuk remunerasi dengan menghasilkan produk atau jasa seperti yang ditentukan oleh pengusaha, terlepas dari siapa yang menyediakan peralatan, bahan atau input lain yang digunakan.*" (Pasal 1).

Konvensi ini mensyaratkan kesetaraan dalam perlakuan terhadap pekerja rumahan, dengan menyatakan bahwa mereka harus diperlakukan tidak kurang dari kategori pekerja lainnya sehubungan dengan:

- Kebebasan berserikat dan perundingan bersama.
- Perlindungan dari diskriminasi.
- Kesehatan dan keselamatan kerja.
- Upah minimum dan remunerasi.
- Perlindungan jaminan sosial.
- Akses ke pelatihan.
- Usia minimum.
- Perlindungan maternitas.

⁶⁷ ILO: Standar perburuhan internasional tentang pekerja anak (Jenewa, 2014), mengutip ILO: Berinvestasi pada setiap anak – Sebuah studi ekonomi tentang biaya dan manfaat penghapusan pekerja anak, hlm. 4-5 (Jenewa, IPEC, 2004).

Indonesia belum meratifikasi Konvensi ILO tentang Pekerjaan Rumahan, namun konvensi ini dapat digunakan sebagai panduan untuk mengembangkan praktik terbaik dan memastikan kesetaraan gender bagi mereka yang bekerja di sektor ini.

Konvensi Pekerja Rumah Tangga ILO, 2011 (No. 189) memberikan standar internasional pertama tentang pekerja rumah tangga, dan **Rekomendasi Pekerja Rumah Tangga, 2011 (R. 201)** memberikan panduan untuk pembuatan undang-undang dan praktik nasional. Ketentuan substantif Konvensi dan Rekomendasi ini meliputi:

- Hak atas kebebasan berserikat dan non-diskriminasi, penghapusan kerja paksa dan pekerja anak.
- Perlindungan dari penyalahgunaan, pelecehan dan kekerasan.
- Persyaratan kerja yang adil dan kondisi kerja dan hidup yang layak.
- Informasi tentang syarat dan ketentuan, kontrak tertulis.
- Waktu kerja dan remunerasi yang adil.
- Perlindungan sosial.
- Peninjauan dan pengawasan agen tenaga kerja.
- Kepatuhan dan penegakan.

Saat ini Pemerintah Indonesia sedang menyusun Rencana Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT) di Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dan diharapkan untuk dapat segera disahkan. RUU PPRT akan menjadi langkah pertama dalam memastikan perlindungan hukum dan sosial dari pekerja rumah tangga.

b. Peran pengawas ketenagakerjaan

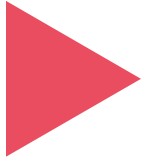
Tidak mudah bagi pengawas ketenagakerjaan untuk melindungi kelompok pekerja yang terlibat dalam bentuk pekerjaan rentan. Karena kurangnya sumber daya pengawas ketenagakerjaan, banyak pekerja rentan yang sulit dijangkau, terutama karena undang-undang umumnya membatasi kegiatan pengawas hanya pada pekerjaan berbasis upah dan di sektor formal. Selain itu, kurangnya data terpilah berdasarkan jenis kelamin dan kesadaran tentang masalah gender di dunia kerja menjadi kendala untuk mendeteksi dan menangani kondisi dan kebutuhan khusus perempuan di antara kelompok-kelompok ini.

Namun ada langkah-langkah yang dapat diambil pengawas untuk dapat melindungi semua pekerja dengan lebih baik dalam pekerjaan-pekerjaan rentan ini:⁶⁸

- Menegakkan peraturan yang ada tentang pekerjaan **alih daya (outsourcing)**, misalnya, memastikan bahwa pekerja alih daya mendapatkan hak-hak normatif dari perusahaan penyedia jasanya.
- Jika dicurigai adanya diskriminasi di tempat kerja, lakukan **pengawasan perusahaan dengan fokus khusus pada kelompok pekerja yang rentan**, khususnya pekerja anak, pekerja rumahan, pekerja rumah tangga, pekerja pedesaan, korban kerja paksa dan perdagangan orang.
- Meningkatkan metode untuk mendeteksi hubungan kerja yang tidak tetap dan pelanggaran di antara pekerja lepas, pekerja sementara dan musiman, dan **mengadvokasi kontrak kerja yang lebih permanen dan tidak rentan**.
- **Memberikan perhatian khusus untuk mengidentifikasi anak perempuan dan perempuan muda yang terlibat dalam pekerjaan.**
- Memastikan pengawas ketenagakerjaan perempuan hadir saat melakukan pengawasan di tempat kerja yang mempekerjakan banyak perempuan. Pengawas perempuan sebaiknya diutamakan untuk ditugaskan menangani klaim pekerja perempuan, terutama jika melibatkan **pelecehan atau kekerasan di tempat kerja**.

68 ILO: *Kurikulum untuk Pengawas Ketenagakerjaan – Pengawasan Ketenagakerjaan dan Kesetaraan Gender*, Modul 13, hal. 57-58 (Jenewa, Turin, 2012).





5

Mengidentifikasi diskriminasi di tempat kerja melalui penilaian kepatuhan terhadap ketentuan perundangan dan praktik-praktik baik keadilan gender

Pengawas ketenagakerjaan memiliki peran strategis untuk mempromosikan kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan, serta praktik-praktik baik yang dapat menuju pencapaian pekerjaan yang layak untuk semua. Sebagai bagian dari upaya ini, penting untuk menjadikan diskriminasi gender sebagai salah satu hal isu penting yang harus segera diselesaikan. Hal ini bisa dilakukan melalui kombinasi langkah-langkah bimbingan dan pengawasan yang mempromosikan kesadaran dan kepatuhan terhadap ketentuan perundangan yang berkaitan dengan kesetaraan gender, maupun ketentuan-ketentuan internasional yang dapat dijadikan sebagai rujukan.

Penegakan praktik-praktik keadilan gender di tempat kerja tidak hanya bertujuan untuk kepentingan pekerja perempuan saja, namun juga agar:

- Semua pekerja dan keluarganya dilindungi.
- Pengusaha yang berinvestasi dalam pekerjaan yang layak tidak dikalahkan oleh pesaing yang tidak patuh.
- Ekonomi dan masyarakat terus menikmati peluang pertumbuhan
- Semua pekerja menerima bagian yang adil dari hasil produksi yang mereka bantu hasilkan.

Salah satu cara agar pengawas ketenagakerjaan dapat menentukan apakah suatu perusahaan mematuhi undang-undang yang melarang diskriminasi jenis kelamin adalah dengan melakukan **Penilaian Kepatuhan Perusahaan terhadap Isu Diskriminasi, Pelecehan dan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja**. Formulir penilaian ini dapat membantu pengawas mengumpulkan dan menganalisis informasi, yang dapat digunakan untuk: (a) mendeteksi diskriminasi berbasis gender dan jenis kelamin; (b) memperkenalkan langkah-langkah yang diperlukan untuk menghapuskan diskriminasi dan mempromosikan kesetaraan gender; (c) menetapkan patokan awal (*baseline*) untuk memantau dan mengevaluasi kemajuan upaya penghapusan diskriminasi; (d) mendokumentasikan praktik yang baik untuk mencapai kesetaraan gender dan; (e) lebih memahami kebutuhan perempuan di tempat kerja.

Penilaian Kepatuhan Perusahaan terhadap Isu Diskriminasi, Pelecehan dan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja dapat dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dengan mengumpulkan data kuantitatif dan kualitatif melalui tinjauan dokumen, dan wawancara atau diskusi kelompok terarah dengan semua pemangku kepentingan termasuk manajemen,

atasan langsung, pekerja dan perwakilan serikat pekerja. Agar efektif, kegiatan ini dapat dilakukan dengan memeriksa semua bidang hubungan kerja, termasuk:

- Istirahat melahirkan, keguguran kandungan dan cuti ayah
- Kekerasan dan pelecehan di tempat kerja
- Pengupahan yang setara
- Perekrutan dan penempatan kerja
- Jenis kontrak (termasuk kontrak PKWT, pekerja rumahan dan sebagainya)
- Promosi dan pelatihan
- Waktu kerja (jam kerja, paruh waktu dan penuh waktu, dll.).
- Keselamatan dan kesehatan kerja
- Jaminan masa kerja dan pemutusan kontrak
- Hubungan industrial

Untuk melakukan penilaian yang efektif, pengawas harus memiliki akses ke informasi dan data tentang perusahaan. Oleh karena itu, pengusaha perlu didorong untuk menyimpan catatan yang baik termasuk data terpilah berdasarkan jenis kelamin mengenai perekrutan, gaji, promosi, pelatihan dan lain-lain. Hal ini akan memberi pengawas informasi yang diperlukan untuk menentukan apakah kebijakan atau tindakan tertentu yang dilakukan oleh perusahaan memiliki dampak yang berbeda terhadap perempuan.

Penilaian Kepatuhan Perusahaan terhadap Isu Diskriminasi, Pelecehan dan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, dan pengawasan ketenagakerjaan didorong untuk melakukan eksperimen guna menentukan format mana yang terbaik. Salah satu cara melakukannya adalah dengan menggunakan daftar pertanyaan dan/atau kuesioner untuk: mewawancarai manajemen dan pekerja dan mengamati praktik di tempat kerja; menginspirasi diskusi dan menjawab pertanyaan tentang diskriminasi; dan membantu melacak kemajuan dalam promosi kesetaraan di tempat kerja. Di bawah ini adalah daftar pertanyaan dan kuesioner yang lebih mendalam yang dapat digunakan bersama atau terpisah sebagai bagian dari audit gender perusahaan.

Daftar pertanyaan pengawasan ketenagakerjaan untuk mengidentifikasi diskriminasi jenis kelamin di tempat kerja ("Daftar Pertanyaan") dirancang untuk membahas secara singkat isu-isu penting terkait kesetaraan gender, dan membantu pengawas mengidentifikasi bidang-bidang yang menjadi perhatian dalam perusahaan dalam waktu yang relatif singkat. Setelah suatu bidang perhatian diidentifikasi, para pengawas kemudian dapat menggunakan bagian-bagian yang relevan dari "Kuesioner Pengawasan Ketenagakerjaan tentang diskriminasi dan kesetaraan jenis kelamin" ("Kuesioner") yang lebih mendalam untuk menggali lebih dalam masalah ini dan memberikan saran untuk perbaikan. Pertanyaan dalam daftar pertanyaan dan kuesioner dirancang untuk diterapkan pada semua jenis pekerja.

▶ **Panduan Pengawasan
Ketenagakerjaan
dalam Pencegahan dan
Penanganan Diskriminasi,
Pelecehan dan Kekerasan
Seksual di Tempat Kerja**
Daftar Pertanyaan dan Kuesioner

▶ DAFTAR PERTANYAAN

▶ PANDUAN SENSITIF GENDER DALAM PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

Pencegahan dan Penanganan Diskriminasi, Kekerasan Seksual di Tempat Kerja, dan Promosi Kesetaraan Gender untuk Mewujudkan *Respectful Workplace Policy*

Daftar pertanyaan berikut didasarkan pada undang-undang, peraturan dan pedoman yang berlaku di Indonesia, standar ketenagakerjaan internasional, serta memasukkan informasi dari dua formulir laporan yang digunakan oleh pengawas ketenagakerjaan untuk mengidentifikasi diskriminasi gender. Daftar pertanyaan diikuti dengan analisis hasil untuk membantu pengawas menentukan apakah jawaban yang mereka terima atas pertanyaan merupakan indikasi diskriminasi yang dilarang.

Beberapa pertanyaan dalam daftar pertanyaan ini bersifat opsional dan bisa ditanyakan jika konteks atau kondisi ketenagakerjaan di perusahaan tersebut dirasa sesuai dengan pertanyaannya. Pertanyaan yang bersifat opsional diberi warna kuning.

1 Lihat: Pemerintah Indonesia- Kemenakertrans Direktorat Jenderal Pengawasan Ketenagakerjaan- Unit Kondisi Kerja Perempuan: *Memeriksa hasil pelaksanaan penghapusan diskriminasi jenis kelamin di tempat kerja (CREDW) dan Identifikasi kondisi pekerja perempuan di laporan perusahaan (IWCC)* (Jakarta, Tidak Bertanggal).

Daftar Pertanyaan Pengawas Ketenagakerjaan untuk Pencegahan dan Penanganan Diskriminasi, Kekerasan Seksual di Tempat Kerja, dan Promosi Kesetaraan Gender

PROFIL PERUSAHAAN

Data Umum

1. Nama perusahaan		
2. Alamat/ No Telp dan email perusahaan		
3. Jenis usaha		
4. Total jumlah pekerja		Jumlah
	Laki-laki	
	Perempuan	
5. Jaminan Sosial (BPJS TK)		Jumlah
	Laki-laki	
	Perempuan	
6. Tenaga Kerja Asing		Jumlah
	Laki-laki	
	Perempuan	
7. Jam Kerja		Jumlah
Perjanjian Kerja		Jumlah
8. Waktu Tertentu (PKWT)	Laki-laki	
	Perempuan	
9. Permanen (PKWTT)	Laki-laki	
	Perempuan	

Posisi Manajemen		Jumlah
10. Manajer	Laki-laki	
	Perempuan	
11. Penyelia	Laki-laki	
	Perempuan	

KEBIJAKAN PELAPORAN KETENAGAKERJAAN	YA	TIDAK	CATATAN
12. Apakah perusahaan rutin melaporkan kondisi ketenagakerjaan setiap tahun? <i>[Laporan Wajib Ketenagakerjaan (UU No. 7 Tahun 1981)]</i>			
13. Apakah perusahaan melaporkan lowongan kerja secara rutin setiap tahun? <i>[Keppres No. 4 Tahun 1980 tentang Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan]</i>			
14. Apakah perusahaan sudah melakukan Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) secara daring? <i>[Laporan Wajib Ketenagakerjaan (UU No. 7 Tahun 1981)]</i>			
KEBIJAKAN KESETARAAN TEMPAT KERJA			
15. Apakah perusahaan memiliki kebijakan kesetaraan kesempatan kerja (<i>Equal Employment Opportunity/EEO</i>), kebijakan non-diskriminasi, dan/atau kebijakan kesetaraan gender? Jika ya, apakah kebijakan tersebut sudah dikomunikasikan dan diketahui oleh semua pekerja? <i>[Pedoman EEO Kemenakertrans, 2005]</i>			
16. Apakah perusahaan memiliki mekanisme pengaduan terkait diskriminasi di tempat kerja? Jika ya, jelaskan. <i>[Pedoman EEO Kemenakertrans, 2005]</i>			

KEBIJAKAN KESETARAAN TEMPAT KERJA	YA	TIDAK	CATATAN
<p>17. Apakah terdapat keluhan diskriminasi dalam satu tahun terakhir di perusahaan? Jika ya, jelaskan.</p>			
PRAKTIK PEREKRUTAN			
<p>18. Apakah terdapat iklan lowongan kerja di perusahaan yang membatasi pada jenis kelamin tertentu?</p>			
<p>19. Apakah terdapat persyaratan jenis kelamin tertentu untuk posisi kerja tertentu di perusahaan? Jika ya, jelaskan posisi apa dan alasan pembatasan pada jenis kelamin tertentu.</p> <p><i>[UU Ketenagakerjaan 13/2003, Pasal 5, 31 & 32]</i></p>			
<p>20. Apakah perusahaan mensyaratkan tes kehamilan sebelum merekrut untuk posisi tertentu?</p>			
<p>21. Apakah terdapat jenis pekerjaan di perusahaan ini yang mayoritas pekerjanya adalah perempuan atau laki-laki? Jika ya, jelaskan posisi pekerjaan apa saja.</p>			
<p>22. Apakah perusahaan memiliki langkah-langkah khusus untuk merekrut perempuan atau laki-laki yang memiliki kualifikasi untuk posisi di mana mereka kurang terwakili? Jika ya, jelaskan langkah apa saja.</p>			
UPAH YANG SAMA			
<p>23. Apakah pekerjaan yang diisi oleh mayoritas perempuan upahnya lebih rendah dibandingkan dengan posisi pekerjaan yang mayoritas diisi oleh laki-laki? Jika ya, jelaskan.</p> <p><i>[Panduan Kesetaraan Upah Netral Gender untuk Pengusaha di Indonesia]</i></p>			

UPAH YANG SAMA	YA	TIDAK	CATATAN
<p>24. Apakah laki-laki dan perempuan yang melakukan pekerjaan yang sama dibayar dengan upah yang sama?</p> <p><i>[Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan]</i></p>			
<p>25. Apakah laki-laki dan perempuan yang melakukan pekerjaan tugas dan tanggung jawab yang sama dibayar dengan upah yang sama?</p> <p><i>[Panduan EEO Kemenakertrans, 2005]</i></p>			
<p>26. Apakah pekerja perempuan yang sudah menikah menerima tunjangan keluarga yang sama sebagaimana dengan pekerja laki-laki yang sudah menikah?</p> <p><i>[Panduan EEO Kemenakertrans, 2005]</i></p>			
<p>27. Apakah laki-laki dan perempuan diberikan kesempatan yang sama untuk mendapatkan bonus?</p> <p><i>[Panduan Kesetaraan Upah Netral Gender untuk Pengusaha di Indonesia]</i></p>			
<p>28. Apakah perempuan dan laki-laki didaftarkan pada jaminan sosial dengan manfaat yang sama (Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun)? Jika tidak, jelaskan alasan kenapa berbeda.</p> <p><i>[UU Ketenagakerjaan 13/2003, Pasal 99(1)]</i></p>			
<p>29. Apakah perempuan dan laki-laki diberikan tunjangan yang sama di tempat kerja? Jika tidak, jelaskan tunjangan apa yang hanya diberikan kepada laki-laki atau perempuan.</p> <p><i>[Panduan EEO Kemenakertrans, 2005]</i></p>			
<p>30. Apakah perusahaan memiliki struktur skala upah? [PP 36/2021 tentang Pengupahan]</p>			

UPAH YANG SAMA	YA	TIDAK	CATATAN
<p>31. Apakah terdapat perbedaan batas usia pensiun antara perempuan dan laki-laki di perusahaan?</p> <p><i>[Panduan Kesetaraan Upah Netral Gender untuk Pengusaha di Indonesia]</i></p>			
<p>32. Apakah perusahaan melaksanakan kewajiban untuk membayar upah minimum? Adakah pekerja yang masih menerima upah di bawah upah minimum, jika ada, bagaimana presentasinya antara laki-laki dan perempuan?</p> <p><i>[PP 36/2021 tentang Pengupahan]</i></p>			
<p>33. Apakah perusahaan mempekerjakan pekerja yang melakukan pekerjaannya di rumah (putting out system)? Jika ada, apakah upah yang dibayarkan sama dengan pekerja yang bekerja di perusahaan untuk pekerjaan yang sama?</p>			
<p>ISTIRAHAT SEBELUM DAN SESUDAH MELAHIRKAN, KEGUGURAN KANDUNGAN, KESEMPATAN DAN FASILITAS MENYUSUI, DAN CUTI AYAH</p>			
<p>34. Apakah istirahat melahirkan diberikan kepada pekerja perempuan selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan? Jika tidak, jelaskan.</p> <p><i>[UU Ketenagakerjaan 13/2003, Pasal. 82]</i></p>			
<p>35. Apakah upah dibayarkan secara penuh kepada pekerja perempuan yang mengambil istirahat melahirkan? Jika tidak, jelaskan.</p> <p><i>[UU Ketenagakerjaan 13/2003, Pasal. 84]</i></p>			
<p>36. Apakah pekerja perempuan yang keguguran istirahat selama 1,5 bulan karena mengalami keguguran kandungan upahnya dibayar penuh? Jika tidak, jelaskan.</p> <p><i>[UU Ketenagakerjaan 13/2003 Pasal. 82 & 84]</i></p>			

ISTIRAHAT SEBELUM DAN SESUDAH MELAHIRKAN, KEGUGURAN KANDUNGAN, KESEMPATAN DAN FASILITAS MENYUSUI, DAN CUTI AYAH	YA	TIDAK	CATATAN
37. Apakah pekerja perempuan yang hamil akan diminta untuk mengundurkan diri dari pekerjaan atau jabatannya? Jika ya, jelaskan. <i>[UU Ketenagakerjaan 13/2003, Pasal. 153(e)]</i>			
38. Apakah pekerja perempuan hamil dikecualikan untuk bekerja pada posisi tertentu di dalam perusahaan? Jika ya, jelaskan.			
39. Apakah pekerja perempuan yang mengambil cuti melahirkan diwajibkan oleh perusahaan untuk mencari penggantinya selama istirahat cuti melahirkan?			
40. Apakah pekerja perempuan diberikan kesempatan untuk menyusui anaknya setelah kembali bekerja? <i>[UU Ketenagakerjaan 13/2003, Pasal. 83]</i>			
41. Apakah perusahaan menyediakan fasilitas ruang laktasi?			
42. Apakah perempuan yang mengambil istirahat melahirkan dijamin akan kembali ke posisi yang sama setelah kembali bekerja?			
43. Apakah pekerja laki-laki diberikan cuti paternitas (cuti untuk ayah setelah kelahiran anak)? Jika ya, sebutkan jumlah hari dan apakah cuti tersebut dibayar atau tidak. <i>[UU Ketenagakerjaan 13/2003, Pasal. 93(2)(c) & 93(4)(e)]</i>			
44. Apakah perusahaan menyediakan fasilitas penitipan anak atau memberikan tunjangan untuk biaya penitipan anak bagi pekerja yang memiliki anak?			

KEKERASAN SEKSUAL DI TEMPAT KERJA	YA	TIDAK	CATATAN
<p>45. Apakah perusahaan memiliki kebijakan terkait pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja? Jika ya, apakah kebijakan tersebut telah dikomunikasikan kepada pekerja?</p> <p><i>[Kepmenaker No. 88 Tahun 2023]</i></p>			
<p>46. Apakah perusahaan telah memiliki Satuan Tugas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di tempat kerja?</p> <p><i>[Kepmenaker No. 88 Tahun 2023]</i></p>			
<p>47. Apakah perusahaan melakukan upaya pencegahan kekerasan seksual, misalnya melalui edukasi kebijakan perusahaan terkait kekerasan seksual, pelatihan terkait kekerasan seksual di tempat kerja, peningkatan kesadaran pekerja tentang kekerasan seksual di tempat kerja, dsb?</p> <p><i>[Kepmenaker No. 88 Tahun 2023]</i></p>			
<p>48. Apakah perusahaan memiliki mekanisme dan alur untuk pengaduan dan penanganan kasus kekerasan seksual di tempat kerja?</p> <p><i>[Kepmenaker No. 88 Tahun 2023]</i></p>			
<p>49. Apakah pengaduan dan penanganan kasus kekerasan seksual dicatat dan didokumentasikan?</p> <p><i>[Kepmenaker No. 88 Tahun 2023]</i></p>			
<p>50. Apakah ada pengaduan kasus kekerasan seksual di tempat kerja dalam setahun terakhir?</p> <p><i>[Kepmenaker No. 88 Tahun 2023]</i></p>			
<p>51. Apakah perusahaan menangani aduan kasus kekerasan seksual yang dilaporkan ke perusahaan?</p> <p><i>[Kepmenaker No. 88 Tahun 2023]</i></p>			

JAM KERJA DAN CUTI	YA	TIDAK	CATATAN
52. Apakah perempuan dan laki-laki diberi kesempatan yang sama untuk memilih jam kerjanya?			
53. Apakah perempuan dan laki-laki diberi kesempatan yang sama untuk bekerja di malam hari?			
54. Apakah perempuan dan laki-laki diberi kesempatan yang sama untuk bekerja lembur secara sukarela?			
55. Apakah kebijakan cuti sakit berlaku sama untuk laki-laki dan perempuan?			
56. Apakah perempuan dan laki-laki diberikan kesempatan yang sama untuk mengambil cuti keluarga, seperti: untuk mengkhitan, membaptiskan anaknya, atau suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia?			
57. Apakah perusahaan memiliki kebijakan terkait cuti untuk kepentingan keluarga di luar yang telah diatur oleh peraturan perundang-undangan? Misalnya, cuti saat anak sakit.			
58. Apakah pekerja perempuan diberikan kesempatan untuk mengambil istirahat haid berbayar selama dua hari? Jika iya, apakah diperlukan surat keterangan dokter? <i>[UU Ketenagakerjaan 13/2003, Pasal. 81(1) & 93(2)(b)]</i>			
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA			
59. Apakah perusahaan memiliki aturan keselamatan khusus terkait pekerja hamil? Jika ya, jelaskan. <i>[UU Ketenagakerjaan 13/2003, Pasal. 76]</i>			

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	YA	TIDAK	CATATAN
60. Apakah perusahaan mengatur jenis pekerjaan yang memiliki risiko tinggi bagi pekerja perempuan dan laki-laki?			
61. Apakah pekerja perempuan dan laki-laki diberi pendidikan dan pelatihan yang sama sehubungan dengan bahaya dan keselamatan kerja?			
62. Apakah perusahaan menyediakan alat pelindung diri (APD) bagi pekerja?			
63. Apakah perempuan dan laki-laki diberi APD yang sama?			
64. Apakah tersedia toilet terpisah untuk perempuan dan laki-laki?			
KESEMPATAN UNTUK KEMAJUAN KARIER			
65. Apakah perusahaan memiliki kebijakan terkait jenjang dan pengembangan karier? <i>[UU Ketenagakerjaan 13/2003, Pasal. 12(3)]</i>			
66. Apakah perempuan dan laki-laki memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan dan pendidikan di perusahaan? <i>[UU Ketenagakerjaan 13/2003, Pasal. 12(3)]</i>			
67. Apakah perempuan dan laki-laki diberikan kesempatan promosi yang sama di perusahaan?			
68. Apakah perusahaan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan jumlah perempuan di posisi kepemimpinan?			
PHK DAN MASA KERJA			
69. Apakah perempuan yang di-PHK diberikan pesangon/kompensasi yang sama dengan laki-laki?			
70. Apakah perempuan dan laki-laki melalui masa percobaan dengan jangka waktu yang sama?			

PHK DAN MASA KERJA	YA	TIDAK	CATATAN
71. Apakah laki-laki atau perempuan diprioritaskan untuk menjadi pekerja tetap dalam suatu posisi di perusahaan?			
HUBUNGAN INDUSTRIAL			
72. Apakah perusahaan rutin menggelar forum LKS Bipartit di perusahaan?			
73. Apakah isu gender dan diskriminasi pernah atau rutin menjadi topik dalam forum LKS Bipartit di perusahaan?			
74. Apakah terdapat serikat pekerja di dalam perusahaan? Jika ada, berapa jumlah serikat yang ada di perusahaan?			
75. a) Berapa jumlah anggota serikat pekerja yang berjenis kelamin perempuan? b) Berapa jumlah anggota serikat yang berjenis kelamin laki-laki?			
76. a) Berapa jumlah pemimpin serikat pekerja yang berjenis kelamin laki-laki di perusahaan? b) Berapa jumlah pemimpin serikat pekerja yang berjenis kelamin perempuan di perusahaan?			

Analisis hasil

Setelah melengkapi daftar pertanyaan, analisis area/isu di mana diskriminasi jenis kelamin tampaknya menjadi masalah. Misalnya:

Profil perusahaan

- ▶ Pertanyaan 4-5: Jika jumlah pekerja yang didaftarkan dalam jaminan sosial tidak sama dengan total jumlah pekerja, dan terlihat bahwa pekerja laki-laki cenderung didaftarkan dalam program jaminan sosial sementara pekerja perempuan tidak, maka ini adalah potensi diskriminasi.
- ▶ Pertanyaan 8-9: Jika sebagian besar PKWT diisi oleh perempuan, dan sebagian besar perjanjian kerja permanen diisi oleh laki-laki, ini adalah potensi diskriminasi dan harus ditangani.
- ▶ Pertanyaan 10-11: Jika sebagian besar manajer, penyelia atau pengurus serikat pekerja adalah laki-laki, hal ini mungkin merupakan akibat dari diskriminasi langsung atau tidak langsung dan harus ditangani.

Pelaporan tenaga kerja

- ▶ Pertanyaan 12-14: Perusahaan harus melaporkan kondisi dan rencana tenaga kerja secara berkala. Kurangnya data dan statistik tentang komposisi tenaga kerja mempersulit analisis dan penanganan masalah yang berkaitan dengan diskriminasi.

Kebijakan kesetaraan tempat kerja

- ▶ Pertanyaan 15-17: Tanpa adanya kebijakan kesetaraan kesempatan kerja (*Equal Employment Opportunity/EEO*), kebijakan non-diskriminasi, dan/atau kebijakan kesetaraan gender, maupun mekanisme pengaduan yang efektif, sulit untuk mencegah terjadinya diskriminasi, sehingga perusahaan harus didorong untuk mulai membuat kebijakan-kebijakan tersebut.

Praktik perekrutan

- ▶ Pertanyaan 18-21: Mempekerjakan seorang pekerja berdasarkan jenis kelamin, atau menolak mempekerjakan seseorang karena dia hamil,

merupakan diskriminasi langsung dan dilarang (dengan pengecualian yang sangat terbatas). Tenaga kerja yang dipisahkan berdasarkan gender juga dapat mengindikasikan diskriminasi dan harus diselidiki lebih lanjut.

- ▶ Pertanyaan 22: Mengambil langkah-langkah khusus untuk meningkatkan jumlah laki-laki dan perempuan ke posisi di mana mereka kurang terwakili menunjukkan bahwa perusahaan serius mempromosikan kesetaraan yang nyata di tempat kerja.

Upah yang sama

- ▶ Pertanyaan 23: Jawaban “ya” menunjukkan diskriminasi jenis kelamin dan perusahaan harus mengambil langkah-langkah untuk menghilangkan kesenjangan upah gender.
- ▶ Pertanyaan 24-30: Jawaban “Ya” atas pertanyaan-pertanyaan inimenunjukkan bahwa perusahaan tersebut berjalan dengan baik memastikan kesetaraan sehubungan dengan remunerasi.
- ▶ Pertanyaan 31: Jawaban “Ya” mengindikasikan diskriminasi jenis kelamin.
- ▶ Pertanyaan 32: Semua karyawan harus dibayar sekurang-kurangnya upah minimum yang disyaratkan oleh undang-undang. Namun, jika sebagian besar perempuan di perusahaan dibayar dengan upah minimum dan sebagian besar laki-laki dibayar di atas upah minimum, ini merupakan indikator diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dan harus diselidiki.
- ▶ Pertanyaan 33: Pekerja rumahan (*putting out system*) harus dibayar sama dengan pekerja yang melakukan pekerjaan serupa di tempat pengusaha. Jika tidak, dan mayoritas dari mereka yang terlibat dalam pekerjaan rumahan adalah perempuan, ini merupakan indikator diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dan harus diselidiki.

Istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, keguguran kandungan, kesempatan dan fasilitas menyusui dan cuti ayah

- ▶ Pertanyaan 34-42: Jika perusahaan tidak memberikan cuti maternitas yang diwajibkan; memaksa ibu hamil untuk mencari pengganti selama

cuti; tidak menjamin ibu baru mendapatkan pekerjaan setelah kembali bekerja; atau tidak memberikan istirahat dan fasilitas menyusui, ini menunjukkan diskriminasi jenis kelamin dan harus ditangani.

- ▶ **Pertanyaan 43:** Pemberian cuti ayah yang memadai merupakan langkah positif untuk memastikan kesetaraan bagi perempuan dan laki-laki di tempat kerja.
- ▶ **Pertanyaan 44:** Penyediaan fasilitas penitipan anak untuk semua pekerja dengan manfaat anak bagi pekerja dan perusahaan. Penyediaan fasilitas penitipan anak di perusahaan yang hanya memiliki banyak pekerja perempuan, dapat berdampak negatif terhadap kesempatan kerja pekerja perempuan, terutama jika pengusaha harus menanggung sepenuhnya biayanya.

Kekerasan seksual di tempat kerja

- ▶ **Pertanyaan 45-49:** Jawaban “Tidak” untuk pertanyaan ini menunjukkan bahwa perusahaan belum menganggap serius isu kekerasan seksual di tempat kerja. Perusahaan harus didorong untuk: membuat kebijakan untuk mencegah kekerasan seksual dan membuat mekanisme pengaduan; menyelidiki secara menyeluruh tuduhan pelecehan kekerasan seksual yang dilaporkan; serta membetuk satuan tugas khusus untuk pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja.
- ▶ **Pertanyaan 50-51:** Jawaban “Ya” perlu ditindaklanjuti dengan mengevaluasi bagaimana mekanisme penanganan pengaduan kekerasan seksual. Jawaban “Tidak” perlu dilihat lebih jauh, apakah kira-kira disebabkan oleh ketiadaan kebijakan dan satgas sehingga korban tidak berani melapor, atau karena memang tidak ada kasus kekerasan seksual di perusahaan tersebut.

Jam kerja dan cuti

- ▶ **Pertanyaan 52-56:** Jawaban “Tidak” untuk salah satu pertanyaan ini menunjukkan diskriminasi jenis kelamin dan harus diselidiki.
- ▶ **Pertanyaan 57:** Perusahaan yang memiliki kebijakan cuti keluarga di luar yang dimandatkan oleh peraturan perundang-undangan dapat

menjadi praktik baik yang mempromosikan kesetaraan di tempat kerja.

- ▶ Pertanyaan 58: Ketentuan ketenagakerjaan telah memandatkan hak cuti haid yang diatur lebih lanjut di perusahaan. Pengawas ketenagakerjaan dapat melihat apakah pelaksanaan cuti haid dihalang-halangi, dan apakah pengambilan cuti haid ini merugikan pekerja perempuan.

Keselamatan dan kesehatan kerja

- ▶ Pertanyaan 59-63: Baik laki-laki maupun perempuan harus diberikan akses yang sama terhadap pelatihan dan peralatan keselamatan. Namun, penting juga untuk memastikan bahwa perbedaan fisik antara laki-laki dan perempuan diperhitungkan saat menyediakan peralatan keselamatan (misalnya, sarung tangan yang lebih kecil, masker dan lain-lain harus tersedia untuk perempuan).
- ▶ Pertanyaan 64: Perempuan harus memiliki akses ke fasilitas toilet bersih yang terpisah dari fasilitas laki-laki.

Kesempatan untuk kemajuan karier

- ▶ Pertanyaan: 65-68: Pengusaha secara hukum berkewajiban untuk memastikan kesetaraan antara perempuan dan laki-laki dalam pelatihan dan promosi. Mengambil tindakan positif untuk meningkatkan jumlah perempuan dalam kepemimpinan menunjukkan bahwa perusahaan serius dalam mempromosikan kesetaraan yang nyata di tempat kerja.

PHK dan masa kerja

- ▶ Pertanyaan 69-70: Jawaban “Tidak” untuk pertanyaan-pertanyaan ini menunjukkan bahwa telah terjadi diskriminasi berbasis jenis kelamin di perusahaan.
- ▶ Pertanyaan 71: Jawaban “Ya” untuk pertanyaan ini dapat mengindikasikan terjadinya diskriminasi karena perempuan atau laki-laki diprioritaskan untuk suatu posisi yang tetap.

Hubungan Industrial

- ▶ **Pertanyaan 72-74:** Dilaksanakannya forum LKS Bipartit secara rutin dan serikat pekerja di perusahaan mengindikasikan relasi hubungan industrial yang sehat. Isu kesetaraan dan gender dapat didorong menjadi salah satu topik yang dibahas dalam LKS Bipartit dan juga dipromosikan melalui serikat pekerja.
- ▶ **75-76:** Proporsi laki-laki dan perempuan dalam serikat pekerja dan di antara pimpinan serikat pekerja harus mencerminkan proporsi laki-laki dan perempuan di tempat kerja, untuk memastikan bahwa kebutuhan dan kepentingan laki-laki dan perempuan terpenuhi.

Jika analisis hasil menunjukkan bahwa diskriminasi dan ketidaksetaraan merupakan masalah di wilayah tertentu, pengawas disarankan untuk menggunakan Kuesioner berikut untuk melakukan analisis yang lebih mendalam dan menentukan cara terbaik untuk mengatasi masalah tersebut.

▶ KUESIONER

▶ PANDUAN SENSITIF GENDER DALAM PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

Pencegahan dan Penanganan Diskriminasi, Kekerasan Seksual di Tempat Kerja, dan Promosi Kesetaraan Gender untuk Mewujudkan *Respectful Workplace Policy*

Kuesioner berikut mencakup berbagai isu dan dapat membantu dalam: (1) menganalisis bagaimana diskriminasi mewujud di tempat kerja dan (2) mengidentifikasi praktik terbaik untuk mempromosikan kesetaraan gender. Setiap bagian dari Kuesioner berfokus pada isu yang berbeda.

Pada akhir setiap bagian terdapat indikator diskriminasi yang memerlukan tindak lanjut oleh pengawas ketenagakerjaan yang melakukan **Penilaian Kebijakan dan Rencana Aksi Gender Perusahaan**. Pengawas didorong untuk menggunakan keseluruhan kuesioner ini secara bersamaan untuk melakukan penilaian menyeluruh, atau sebagai alternatif, dapat pula fokus pada bagian tertentu apabila pengawas mendapatkan laporan terkait isu tertentu dan ingin memusatkan pengambilan data terkait isu tersebut.

BAGIAN 1:

Profil pekerjaan di perusahaan: tinjauan dokumen

Saat melakukan Penilaian Kebijakan dan Rencana Aksi Gender Perusahaan, data penting terkait kesetaraan dan diskriminasi gender dapat ditemukan dengan melakukan tinjauan literatur terhadap:

1. Laporan perusahaan terkait kondisi ketenagakerjaan yang telah disampaikan kepada dinas ketenagakerjaan setempat.
2. Statistik pekerja di perusahaan tersebut, dipilah berdasarkan jenis kelamin.
3. Jenis jabatan dan kategori pekerjaan di perusahaan, dipilah berdasarkan jenis kelamin.
4. Upah/gaji dari berbagai jabatan dan kategori pekerjaan dalam perusahaan.
5. Jumlah dan proporsi perempuan dan laki-laki yang bekerja dalam PKWT dan PKWTT.
6. Jumlah dan proporsi perempuan dan laki-laki dalam posisi manajemen/pengambil keputusan di perusahaan.
7. Jumlah dan proporsi perempuan dan laki-laki yang dipekerjakan dalam kontrak alih daya/*outsourcing*.
8. Apakah ada kasus diskriminasi kerja dan/atau kekerasan dan pelecehan selama beberapa tahun belakangan, dan bagaimana kasus-kasus ini ditangani dan diselesaikan.

Indikator diskriminasi:

- Jika perusahaan tidak secara teratur melaporkan kondisi dan rencana tenaga kerja, hal ini akan menyulitkan untuk mendeteksi, menganalisis dan mengatasi masalah yang berkaitan dengan diskriminasi.
- Jika sebagian besar PKWT diisi oleh perempuan, dan sebagian besar PKWTT diisi oleh laki-laki, terdapat indikasi bahwa telah terjadi diskriminasi jenis kelamin.
- Jika sebagian besar manajer, penyelia atau pengurus serikat pekerja adalah laki-laki, kemungkinan besar ini adalah akibat dari diskriminasi langsung atau tidak langsung.
- Jika beberapa kategori pekerjaan sebagian besar diisi oleh perempuan dan kategori lain sebagian besar diisi oleh laki-laki, atau sebagian besar pekerjaan bergaji tinggi diisi oleh laki-laki dan sebagian besar posisi bergaji rendah diisi oleh perempuan, ini merupakan indikasi segregasi jenis kelamin dalam angkatan kerja, yang kemungkinan terjadi sebagai akibat dari diskriminasi.

BAGIAN 2:

Kebijakan kesetaraan tempat kerja

Saat menilai kebijakan tempat kerja tentang kesetaraan dan diskriminasi, pertimbangkan hal-hal berikut:

1. Apakah perusahaan memiliki kebijakan kesetaraan kesempatan kerja (*Equal Employment Opportunity/EEO*), kebijakan non-diskriminasi, dan/atau kebijakan kesetaraan gender di tempat kerja? Jika ya, jelaskan kebijakannya – misalnya apakah kebijakan tersebut menjamin upah yang sama untuk pekerjaan yang sama dan untuk pekerjaan dengan nilai yang sama; kesempatan yang sama untuk promosi dan/atau larangan pelecehan seksual? Diskriminasi berdasarkan apa saja yang diatur dalam kebijakan tersebut?
2. Apakah memiliki kebijakan EEO, kebijakan non-diskriminasi, dan/atau kebijakan kesetaraan gender di perusahaan cukup mencerminkan standar ketenagakerjaan nasional dan internasional terkait kesetaraan dan non-diskriminasi?
3. Apakah ada komite kesetaraan gender di dalam perusahaan? Jika ya, berapa jumlah dan proporsi perempuan dan laki-laki dalam komite tersebut, dan apa mandatnya?
4. Bagaimana proses peninjauan dan pembaruan kebijakan tempat kerja secara teratur untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut sesuai dengan standar ketenagakerjaan nasional dan internasional?
5. Bagaimana memiliki kebijakan EEO, kebijakan non-diskriminasi, dan/atau kebijakan kesetaraan gender di tempat kerja dikomunikasikan ke pekerja?
6. Apakah ada mekanisme pengaduan untuk menangani pelanggaran kebijakan perusahaan?
7. Apakah ada keluhan terkait diskriminasi dalam satu tahun terakhir? Jika iya, jelaskan.

▶ Indikator diskriminasi:

- Tanpa kebijakan kesetaraan kesempatan kerja (*Equal Employment Opportunity/EEO*), kebijakan non-diskriminasi, dan/atau kebijakan kesetaraan gender di tempat kerja maupun mekanisme pengaduan yang efektif, sulit untuk mencegah atau menangani diskriminasi.

- Kurangnya pengaduan tidak berarti tidak ada diskriminasi. Sebaliknya hal ini dapat mengindikasikan bahwa kebijakan EEO perusahaan dan mekanisme pengaduan tidak efektif atau tidak diketahui dengan baik oleh para pekerja. Sebaliknya, adanya pengaduan tidak serta merta berarti terdapat masalah yang serius, namun merupakan indikasi bahwa perusahaan telah menerapkan dan mensosialisasikan mekanisme penyelesaian masalah terkait EEO, yang merupakan langkah positif. Pengawas harus menindaklanjuti semua keluhan terkait EEO untuk memastikan bahwa manajemen menangani masalah secara memadai dengan cara yang tidak diskriminatif.

BAGIAN 3:

Praktik Perekrutan

Ketika menilai kesetaraan dan diskriminasi di tempat kerja, pertimbangkan pertanyaan-pertanyaan berikut tentang praktik perekrutan:

I. Kebijakan dan praktik perekrutan

1. Jika perusahaan memiliki kebijakan EEO atau kesetaraan gender, adakah kebijakan yang mengatur agar perekrutan dilakukan dengan tidak diskriminatif?
2. Apakah anggota staf yang terlibat dalam perekrutan menerima pelatihan tentang kesetaraan dan non diskriminasi?
3. Apakah agen tenaga kerja dan sumber perekrutan lainnya diinstruksikan untuk melihat pelamar memenuhi syarat dari kedua jenis kelamin untuk posisi di semua tingkatan?
4. Apakah pekerja baru direkrut dari berbagai sumber, termasuk sekolah, universitas, lembaga pelatihan dan tempat kerja?
5. Apakah ada tindakan khusus yang diambil untuk merekrut perempuan dan laki-laki yang memenuhi syarat ke dalam posisi di mana mereka kurang terwakili? Jika ya, jelaskan langkah-langkahnya.
6. Apakah perusahaan menghindari penggunaan “dari mulut ke mulut” dan “kontak informal” untuk merekrut pekerja baru staf?

II. Iklan

1. Apakah iklan pekerjaan dirancang secara netral dan mendorong baik laki-laki dan perempuan untuk melamar pekerjaan?
2. Apakah deskripsi pekerjaan menentukan kriteria pemilihan yang adil dan tidak diskriminatif yang merupakan persyaratan pekerjaan asli seperti kualifikasi, keterampilan, dan pengalaman kerja?
3. Apakah iklan pekerjaan tertentu mencantumkan syarat jenis kelamin pelamar kerja?
4. Dalam kasus luar biasa di mana karakteristik pribadi tertentu, seperti jenis kelamin diperlukan untuk kinerja pekerjaan yang memadai, apakah iklan tersebut dengan jelas menyatakan persyaratan pekerjaan yang melekat yang memerlukan karakteristik ini?

III. Prosedur seleksi: tes dan wawancara

1. Apakah ada persyaratan jenis kelamin untuk posisi tertentu di perusahaan? Jika ya, jelaskan posisi dan alasan menentukan jenis kelamin tertentu.
2. Apakah perusahaan menggunakan formulir lamaran netral yang hanya mengajukan pertanyaan yang berhubungan dengan persyaratan pekerjaan saja?
3. Apakah tes penempatan tidak diskriminatif dan bebas dari bias terhadap kelompok tertentu? Pertanyaan lain yang bisa ditanyakan misalnya:
 - Apakah isi tes penempatan berhubungan dengan pekerjaan? Apakah terdapat perbedaan dalam tes yang disesuaikan dengan kelompok atau jenis kelamin tertentu?
 - Apakah penyelenggaraan tes seleksi mempertimbangkan kebutuhan kelompok atau jenis kelamin tertentu yang kurang terwakili dalam kategori pekerjaan yang sedang diisi?
 - Apakah instruksi tes diberikan dengan jelas dan lokasi tes dapat diakses, misalnya di dekat dengan angkutan umum?

- . Apakah pertanyaan wawancara terkait dengan pekerjaan dan dirancang untuk mencakup setiap pelamar yang relevan kualifikasi? Misalnya:
 - Apakah pertanyaan yang sama atau serupa diajukan kepada setiap pelamar?
 - Apakah jawaban pelamar dievaluasi secara objektif? Untuk menghindari bias, akan sangat membantu jika lebih dari satu orang menilai kandidat.
 - Apakah pewawancara menghindari menanyakan pelamar pekerjaan tentang kehidupan pribadi mereka, seperti status perkawinan atau jumlah anak?
 - Jika pertanyaan tidak secara jelas berhubungan dengan pekerjaan, apakah pelamar diberi tahu mengapa pertanyaan itu perlu diajukan?
 - Apakah pewawancara berhati-hati untuk tidak mengintimidasi atau menggurui pelamar mana pun terlepas dari kelompok atau jenis kelaminnya, dan terlepas dari posisi yang mereka lamar?
 - Apakah catatan wawancara disimpan secara sistematis dan dapat diambil untuk dilihat?
- 5. Apakah calon pekerja dites kehamilan saat pemeriksaan kesehatan?

 **Indikator diskriminasi:**

- Diskriminasi mungkin terjadi jika staf perekrutan dan agen tenaga kerja tidak dilatih tentang bagaimana memastikan kesetaraan dan non-diskriminasi dalam proses perekrutan dan mempekerjakan.
- Membatasi perekrutan pada sejumlah sumber yang terbatas, atau menggunakan terutama “dari mulut ke mulut” atau “kontak informal” untuk merekrut staf baru, kemungkinan akan mengarah pada diskriminasi.
- Iklan pekerjaan yang menyebutkan jenis kelamin tertentu biasanya bersifat diskriminatif. Kecuali itu merupakan persyaratan yang melekat pada pekerjaan, jenis kelamin/gender tidak boleh disebutkan dalam iklan pekerjaan.
- Pertanyaan wawancara, tes penempatan dan pemeriksaan kesehatan yang tidak berhubungan dengan persyaratan pekerjaan (misalnya, pertanyaan tentang status perkawinan, kehamilan, keadaan keluarga) dapat menimbulkan diskriminasi dan harus dihindari.
- Merekrut perempuan dan laki-laki yang memenuhi syarat ke posisi di mana mereka kurang terwakili bukanlah diskriminasi. Langkah-langkah positif tersebut akan memastikan tenaga kerja yang lebih beragam, puas dan produktif serta dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

BAGIAN 4:

Upah yang sama

Saat menilai upah yang sama, pertimbangkan hal-hal berikut:

1. Apakah upah untuk pekerjaan yang didominasi laki-laki pada umumnya lebih tinggi daripada upah dari pekerjaan yang didominasi perempuan?
2. Apakah semua pekerja laki-laki dan perempuan, baik dengan kontrak PKWTT atau PKWT, yang melakukan pekerjaan yang sama atau sangat mirip menerima upah yang sama?
3. Apakah semua pekerja laki-laki dan perempuan, baik dengan kontrak PKWTT atau PKWT, yang melakukan pekerjaan dengan tugas dan tanggung jawab yang sama, menerima remunerasi yang sama?
4. Jika tidak, apakah pengusaha memberikan alasan pembenaran untuk perbedaan tersebut melalui kriteria objektif yang ada tidak berhubungan dengan jenis kelamin?
5. Apakah perempuan secara tidak proporsional diberikan kontrak yang tidak standar, sehingga terjadi ketidaksetaraan remunerasi?
6. Apakah pekerja perempuan dan laki-laki memiliki akses yang sama terhadap tunjangan-tunjangan tambahan yang diberikan perusahaan, juga jaminan sosial yang didaftarkan oleh perusahaan?
7. Apakah bonus, insentif dan hadiah diberikan kepada seluruh pegawai secara tidak diskriminatif?
8. Apakah ada perbedaan usia pensiun antara perempuan dan laki-laki di perusahaan?
9. Apakah perusahaan melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah di atas upah minimum? Jika tidak, berapakah presentase laki-laki dan perempuan yang menerima upah kurang dari upah minimum?
10. Berapa besaran upah untuk pekerja rumahan yang dipekerjakan oleh perusahaan tersebut?

▶ Indikator diskriminasi:

- Jika kebanyakan laki-laki di perusahaan digaji lebih tinggi daripada kebanyakan perempuan, ini menunjukkan diskriminasi jenis kelamin dan harus diselidiki.
- Upaya aktif harus dilakukan untuk memastikan bahwa perempuan dan laki-laki yang melakukan **pekerjaan yang sama atau serupa**, ATAU **pekerjaan**

dengan tugas dan tanggung jawab yang sama menerima upah yang sama. Menentukan “nilai” pekerjaan memerlukan pelaksanaan evaluasi pekerjaan berdasarkan kriteria objektif seperti keterampilan, kondisi kerja, usaha dan tanggung jawab.

- Jika laki-laki dan perempuan tidak memiliki akses yang sama terhadap tunjangan-tunjangan tambahan, termasuk: tunjangan keluarga, perumahan dan transportasi; keamanan sosial; bonus; insentif dan hadiah – ini diskriminatif.
- Menetapkan usia pensiun yang berbeda untuk laki-laki dan perempuan adalah diskriminatif.
- Pekerja rumahan harus dibayar dengan upah yang sama dengan pekerja yang melakukan pekerjaan serupa di lokasi perusahaan.

BAGIAN 5:

Istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, keguguran kandungan, kesempatan dan fasilitas menyusui, dan cuti ayah

Pertimbangkan pertanyaan-pertanyaan berikut untuk menilai kecukupan kebijakan perlindungan maternitas pengusaha:

1. Apakah perusahaan menerapkan ketentuan hukum tentang istirahat melahirkan dan apakah mereka memiliki kebijakan khusus terkait istirahat melahirkan? Jika ya, periksa ketentuan istirahat melahirkan di perusahaan tersebut.
2. Apakah perusahaan memiliki kebijakan terkait perlindungan bagi pekerja hamil dan menyusui?
3. Apakah perusahaan memiliki ruang laktasi dan/atau fasilitas lain yang menunjang kebutuhan ibu menyusui?
4. Apakah perusahaan memberikan kesempatan bagi pekerja perempuan yang perlu menyusui?
5. Apakah perempuan yang mengalami keguguran diberikan kesempatan untuk mengambil istirahat keguguran?
6. Apakah pekerja diberi kesempatan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga?
7. Apakah perempuan diperlakukan kurang menyenangkan dibandingkan laki-laki atas dasar status perkawinan atau kehamilan? Misalnya, apakah

perempuan harus berjanji untuk tidak menikah atau tidak boleh hamil untuk jangka waktu tertentu, atau harus melepaskan pekerjaan ketika terjadi?

8. Apakah perempuan yang mengambil istirahat melahirkan wajib mencari penggantinya selama cuti?
9. Apakah pengusaha memberikan cuti ayah kepada ayah baru? Jika ya, berapa hari? Apakah cuti ini dibayar?
10. Apakah perusahaan menyediakan fasilitas penitipan anak bagi pekerja yang memiliki anak?

▶ Indikator diskriminasi:

- Menolak atau pengabaian untuk memastikan istirahat melahirkan yang berbayar merupakan diskriminasi terhadap perempuan.
- Memperlakukan perempuan secara kurang menyenangkan dibandingkan laki-laki atas dasar status perkawinan atau kehamilan adalah diskriminasi.
- Mewajibkan perempuan yang berencana mengambil cuti hamil untuk mencari penggantinya agar dapat mempertahankan pekerjaannya adalah diskriminasi.
- Memberikan cuti ayah yang cukup untuk memungkinkan ayah terikat dengan anak mereka yang baru lahir dan mendukung istri mereka dalam tugas mengasuh anak adalah praktik yang baik dan mempromosikan kesetaraan bagi laki-laki dan perempuan.
- Kurangnya pilihan pengasuhan anak menyebabkan banyak perempuan meninggalkan angkatan kerja formal, yang berkontribusi pada kesenjangan upah gender. Pengasuhan anak yang disponsori/dibantu oleh pengusaha memungkinkan perempuan untuk mempertahankan pekerjaan sambil memastikan anak mereka diasuh secara memadai.

BAGIAN 6:

Kekerasan seksual di tempat kerja

Pertimbangkan pertanyaan-pertanyaan berikut untuk menilai apakah isu kekerasan seksual telah ditangani secara memadai di tempat kerja:

1. Apakah perusahaan telah memiliki kebijakan perusahaan terkait pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja? Jika iya, apakah kebijakan ini telah disosialisasikan kepada semua stakeholder terkait di perusahaan?
2. Apakah perusahaan telah memiliki satuan tugas pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja?
3. Apakah perusahaan memiliki mekanisme pengaduan bagi korban atau pihak lain yang ingin melaporkan kasus kekerasan seksual di tempat kerja?
4. Bagaimana pengaduan kasus kekerasan seksual di tempat kerja didokumentasikan?
5. Apakah perusahaan memiliki mekanisme yang menjamin kerahasiaan korban dan/atau pelapor kasus kekerasan seksual?
6. Apakah perusahaan memiliki sumber daya untuk mendampingi korban kekerasan seksual di tempat kerja, baik dalam proses penanganan internal perusahaan, maupun jika korban ingin melaporkan kasus ke ranah pidana?
7. Apa peran serikat pekerja atau kelompok perwakilan pekerja lainnya dalam menangani masalah kekerasan dan pelecehan di tempat kerja?
8. Apakah terdapat pengaduan kekerasan seksual di tempat kerja dalam setahun terakhir? Jika ada, jelaskan
9. Bagaimana proses penanganan pengaduan kasus kekerasan seksual di tempat kerja yang masuk ke perusahaan?

Indikator diskriminasi:

- Jika perusahaan tidak memiliki kebijakan perusahaan terkait kekerasan dan pelecehan; belum melatih manajer dan pekerja untuk mengenali dan menangani kekerasan dan pelecehan; atau belum menerapkan mekanisme pengaduan yang efektif untuk melaporkan pelecehan – ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak berkomitmen terhadap isu kekerasan seksual di tempat kerja. Perempuan lebih sering menjadi korban pelecehan di tempat

kerja, sehingga kurangnya perhatian terhadap masalah ini dapat berimplikasi pada isu diskriminasi gender yang lebih luas.

- Kurangnya pengaduan tidak berarti tidak ada pelecehan. Sebaliknya, hal itu dapat mengindikasikan bahwa belum ada kebijakan kekerasan seksual dan mekanisme pengaduan yang berjalan dengan efektif di perusahaan. Sebaliknya, adanya pengaduan kasus kekerasan seksual dapat menjadi indikasi bahwa perusahaan telah menerapkan dan mempublikasikan mekanisme penanganan kekerasan seksual di tempat kerja, yang merupakan langkah positif. Pengawas harus menindaklanjuti semua aduan kekerasan seksual untuk memastikan bahwa manajemen menangani masalah secara memadai dengan cara yang tidak diskriminatif.

BAGIAN 7:

Jam kerja dan cuti

Pertimbangkan pertanyaan-pertanyaan berikut untuk menilai kesetaraan dan non-diskriminasi dalam hal jam kerja dan cuti:

1. Apakah perusahaan memberikan jam kerja dan cuti yang sama bagi laki-laki dan perempuan?
2. Apakah laki-laki dan perempuan diberi kesempatan yang sama untuk bekerja lembur secara sukarela?
3. Apakah perempuan dan laki-laki diberikan kesempatan yang sama untuk memilih jam kerjanya?
4. Apakah laki-laki dan perempuan diberi kesempatan yang sama untuk bekerja di malam hari?
5. Apakah kebijakan cuti sakit berlaku sama untuk perempuan dan laki-laki?
6. Apakah perusahaan memiliki kebijakan perusahaan terkait cuti keluarga di luar ketentuan perundang-undangan (misal: cuti jika anak sakit)? Apakah kebijakan terkait cuti keluarga berlaku sama untuk perempuan dan laki-laki?

▶ Indikator diskriminasi:

- Jika laki-laki dan perempuan tidak diberikan kesempatan yang sama untuk bekerja lembur atau memilih jam kerja mereka, ini adalah diskriminasi.
- Untuk menghindari diskriminasi, cuti sakit dan cuti keluarga keluarga harus tersedia secara setara bagi laki-laki dan perempuan di tempat kerja.

BAGIAN 8 :

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Saat menilai kesetaraan dan non-diskriminasi dalam keselamatan dan kesehatan kerja, pertimbangkan hal-hal berikut:

1. Apakah ada aturan keselamatan khusus terkait pekerja hamil? Jika ya, jelaskan.
2. Apakah perusahaan mengatur jenis pekerjaan yang memiliki risiko tinggi bagi pekerja perempuan dan laki-laki?
3. Apakah perempuan dan laki-laki diberikan pendidikan dan pelatihan yang sama sehubungan dengan bahaya kerja dan keamanan?
4. Apakah laki-laki dan perempuan diberikan akses yang sama terhadap peralatan keselamatan?
5. Apakah perusahaan memperhitungkan perbedaan fisik antar jenis kelamin saat memberikan peralatan keamanan (misalnya sarung tangan yang lebih kecil untuk perempuan)?
6. Jika ada komite K3 di perusahaan, apakah perempuan dan laki-laki secara proporsional diwakili dalam Komite tersebut?

▶ Indikator diskriminasi:

- Pengusaha harus mengambil tindakan yang memadai untuk memastikan kesehatan dan keselamatan pekerja hamil. Namun, tindakan perlindungan yang tidak perlu yang mengakibatkan hilangnya kesempatan bagi ibu hamil dan bersifat diskriminatif harus dihindari.
- Mengabaikan untuk memberikan akses yang sama kepada perempuan dan laki-laki terhadap pelatihan dan peralatan keselamatan merupakan tindakan diskriminatif. Namun, pendekatan *"one size fit for all"* yang mengabaikan perbedaan fisik antara perempuan dan laki-laki juga dapat mengakibatkan diskriminasi. Jadi, ketika mendesain tempat kerja dan memberikan peralatan keselamatan, perbedaan fisik antara jenis kelamin harus diperhitungkan untuk memastikan bahwa laki-laki dan perempuan sama-sama dapat menghindari cedera di tempat kerja.

BAGIAN 9:

Kesempatan untuk kemajuan karier

Pertimbangkan pertanyaan-pertanyaan berikut untuk menilai kesempatan yang sama untuk kemajuan karier:

1. Apakah semua laki-laki dan perempuan yang memenuhi syarat di perusahaan diinformasikan ketika kesempatan untuk promosi atau pelatihan muncul? Apakah laki-laki dan perempuan memiliki akses yang sama terhadap kesempatan pendidikan, pelatihan kerja atau persiapan kenaikan jabatan?
2. Dalam menyeleksi pekerja untuk mengikuti pelatihan, apakah perusahaan menggunakan kriteria seleksi yang adil dan tidak diskriminatif yang hanya mengacu pada karakter, pengalaman, kemampuan dan ketekunan kandidat?
3. Apakah pengusaha menggunakan kriteria seleksi yang adil dan tidak diskriminatif dalam pengambilan keputusan promosi?
4. Apakah anggota kelompok tertentu diberikan preferensi saat memutuskan promosi? Jika ya, apa alasan preferensi tersebut?
5. Apakah pengusaha telah mengadopsi langkah-langkah positif untuk meningkatkan peluang dari kelompok yang kurang terwakili agar dapat bersaing demi kemajuan dalam pekerjaan?

▶ Indikator diskriminasi:

- Mengabaikan pemberian kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki untuk pelatihan dan promosi adalah diskriminasi.
- Jika terdapat lebih sedikit perempuan daripada laki-laki dalam posisi manajemen/supervisor dalam perusahaan, mengambil tindakan positif untuk meningkatkan jumlah perempuan dalam kepemimpinan tidak diskriminatif dan menunjukkan bahwa perusahaan serius mempromosikan kesetaraan di tempat kerja.

BAGIAN 10:

PHK dan masa kerja

Pertimbangkan pertanyaan-pertanyaan berikut untuk menilai kesetaraan dan non-diskriminasi dalam isu PHK dan masa kerja:

1. Apakah terdapat kelompok tertentu yang didiskriminasi sehubungan dengan durasi kontrak kerja atau lamanya masa percobaan?
2. Apakah terdapat kelompok tertentu yang diprioritaskan saat memutuskan PHK?
3. Apakah PHK hanya didasarkan pada alasan yang berkaitan dengan perilaku pekerja, kemampuan untuk melakukan pekerjaan atau kebutuhan perusahaan, sebagaimana diatur dalam undang-undang dan peraturan yang relevan?
4. Apakah kompensasi yang ditawarkan kepada pekerja yang di-PHK ditetapkan secara non-diskriminatif?

Indikator diskriminasi:

- Memperlakukan perempuan dan laki-laki secara berbeda ketika memutuskan durasi kontrak, masa percobaan, phk, pengurangan atau kompensasi untuk pemutusan hubungan kerja merupakan diskriminasi yang dilarang.

BAGIAN 10:

Hubungan industrial

Pertimbangkan pertanyaan-pertanyaan berikut untuk menilai representasi pekerja dan kesetaraan gender:

1. Apakah terdapat serikat pekerja atau kelompok perwakilan pekerja lainnya yang aktif di tempat kerja? Jika ya, apa peran mereka dalam mempromosikan kesetaraan di tempat kerja?
2. Berapa proporsi perempuan di antara anggota serikat pekerja atau perwakilan pekerja lainnya?
3. Berapa proporsi perempuan di antara pimpinan serikat pekerja atau kelompok perwakilan pekerja lainnya?
4. Kapan atau seberapa sering konsultasi antara manajemen-pekerja tentang kesetaraan di tempat kerja berlangsung?
5. Apakah perempuan terwakili secara memadai dalam konsultasi dan pertemuan antara manajemen-pekerja?
6. Apakah terdapat LKS Bipartit di perusahaan? Jika ya, apa komposisinya (misalnya: manajer dan staf sumber daya manusia, perwakilan pekerja, berapa banyak laki-laki dan perempuan?)
7. Apakah serikat pekerja atau kelompok pekerja lain atau dewan pekerja memiliki EEO atau komite perempuan? Jika ya, bagaimana komposisi jenis kelamin komite?

▶ Indikator diskriminasi:

- Serikat pekerja aktif dengan beragam keanggotaan dan kepemimpinan yang mencerminkan proporsi laki-laki dan perempuan dalam angkatan kerja paling mampu menuntut kesetaraan sejati di tempat kerja.
- Perempuan dan laki-laki harus didorong untuk berperan aktif dalam komite EEO serikat pekerja, dan harus menjadi bagian dari semua konsultasi manajemen-pekerja untuk memastikan bahwa kebutuhan dan persoalan pekerja perempuan terpenuhi.
- Agenda kebijakan, perjanjian kerja bersama, dan kampanye advokasi perlu menangani masalah dan kebutuhan pekerja laki-laki dan perempuan serta memperhatikan masalah kesetaraan gender.

► RENCANA AKSI KESETARAAN GENDER

Data kuantitatif dan kualitatif yang dikumpulkan melalui penggunaan daftar pertanyaan dan kuesioner di atas dapat membantu dalam mengidentifikasi tingkat perilaku dan praktik diskriminatif yang terjadi di perusahaan. Selanjutnya, pengawas ketenagakerjaan dapat menggunakan data ini untuk menentukan apakah praktik, kriteria, aturan atau tindakan yang ditemukan di perusahaan tersebut dapat dibenarkan atau termasuk dalam praktik diskriminatif.

Jika pengawas meyakini bahwa telah terjadi praktik diskriminatif di perusahaan, maka pengawas dapat bekerja sama dengan pengusaha dan perwakilan pekerja untuk menyusun **Rencana Aksi Pencegahan dan Penanganan Diskriminasi, Pelecehan dan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja** untuk mengatasi hal-hal ini. Rencana aksi ini dapat berupa beragam bentuk yang berbeda, namun agar efektif rencana tersebut harus merinci langkah-langkah praktis spesifik yang harus diambil perusahaan untuk memperbaiki kesenjangan atau masalah yang teridentifikasi melalui analisis Daftar pertanyaan dan/atau kuesioner. Rencana aksi harus mencakup :

- **Langkah-langkah korektif segera** yang ditujukan untuk menghilangkan praktik diskriminatif yang diidentifikasi.
- **Tindakan praktis yang dirancang untuk mencegah berulangnya diskriminasi.**
- **Langkah-langkah tindakan positif atau afirmatif** (sebagaimana dijelaskan dalam Bab 2 Panduan ini) untuk membantu mempercepat kesetaraan gender di dalam perusahaan.

Beberapa contoh tindakan praktis yang dapat menjadi bagian dari rencana aksi perusahaan untuk pencegahan dan penanganan diskriminasi, pelecehan dan kekerasan seksual di tempat kerja, antara lain:

1. **Memastikan komitmen manajemen senior terhadap kesetaraan gender dengan mengadakan pelatihan** untuk meninjau undang-undang dan pedoman pemerintah yang relevan tentang penghapusan diskriminasi dan mempromosikan kesetaraan.

2. **Melakukan tinjauan menyeluruh terhadap langkah-langkah perekrutan** untuk memastikan, misalnya, bahwa pengumuman lowongan tidak menunjukkan preferensi untuk jenis kelamin tertentu dan bahwa lowongan tidak diisi hanya dengan “dari mulut ke mulut”.
3. **Mengembangkan kebijakan kesetaraan kesempatan kerja (*Equal Employment Opportunity/EEO*), kebijakan non-diskriminasi, dan/atau kebijakan kesetaraan gender di tempat kerja** dengan pesan yang jelas bahwa diskriminasi tidak akan ditoleransi.
4. **Membuat kebijakan pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja** sebagaimana dimandatkan oleh Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 88 Tahun 2023.
5. **Membentuk satuan tugas pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja.**
6. **Membuat mekanisme pengaduan** untuk pelaporan kasus diskriminasi atau pelecehan.
7. **Mengevaluasi struktur skala upah dan melakukan evaluasi pekerjaan** untuk memastikan bahwa perempuan dan laki-laki menerima upah yang sama untuk pekerjaan sama dan pekerjaan dengan nilai yang sama.
8. **Meningkatkan jumlah perempuan dalam manajemen dan pekerjaan di mana mereka kurang terwakili**, misalnya melakukan upaya penjangkauan khusus, melakukan pelatihan khusus atau mempromosikan peluang pendampingan dan jaringan.
9. **Memastikan bahwa semua pekerja perempuan mendapatkan hak istirahat melahirkan, istirahat keguguran, dan istirahat haid** jika diperlukan.
10. **Memberlakukan kebijakan cuti ayah bagi pekerja laki-laki** yang memberi ayah baru waktu yang cukup untuk terikat dengan anak mereka yang baru lahir dan mendukung pasangan mereka dalam tugas pengasuhan anak.

Template berikut dapat digunakan untuk menyusun ringkasan rencana aksi perusahaan kesetaraan gender. Pengawas dapat pula mendorong perusahaan untuk membuat rencana aksi kesetaraan gender mereka sendiri.

REKOMENDASI PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN UNTUK RENCANA AKSI KESETARAAN GENDER PERUSAHAAN				
Nama Perusahaan:				
Nama pengawas yang mencatat pelaporan & pemberitahuan tanggal dikirim ke perusahaan	Rekomendasi untuk perubahan dan tindakan yang akan diambil	Individu di perusahaan yang bertanggung jawab untuk mengimplementasikan perubahan	Tenggat waktu penyelesaian	Cara pemberitahuan perubahan pekerja

Setelah rencana aksi kesetaraan gender dibuat, sangat penting untuk menindaklanjuti secara teratur demi memastikan rencana tersebut dilaksanakan, tujuan tercapai dan perubahan positif terwujud.

