

KONVENSI-KONVENSI ILO TENTANG KESETARAAN GENDER DI DUNIA KERJA



Kantor Perburuhan Internasional





Pengantar

Kaum perempuan menghadapi beragam masalah dalam mengakses pendidikan dan pelatihan, dalam mendapatkan pekerjaan, dan dalam memperoleh perlakuan yang sama di tempat kerja. Kendala-kendala ini dapat menimbulkan pelanggaran akan hak-hak dasar serta menghambat kesempatan kaum perempuan – dan pada gilirannya akan merugikan masyarakat dan perekonomian Indonesia mengingat hilangnya kontribusi besar yang dapat diberikan kaum perempuan melalui tempat kerja.

Kita perlu mengidentifikasi langkah-langkah yang efektif dalam menyikapi masalah gender serta mempromosikan kesetaraan gender di Indonesia – dan dunia kerja merupakan tempat yang tepat untuk melakukan kegiatan-kegiatan terkait dengan upaya mempromosikan kesetaraan gender.

ILO di Indonesia telah mengembangkan beragam program untuk menyikapi permasalahan gender di dunia kerja. Ini termasuk prakarsa ketenagakerjaan muda, kegiatan menyangkut masalah pekerja anak dan pekerja migran, serta perekonomian formal, hubungan industrial dan pelatihan perundingan bersama yang mendorong perwakilan dan partisipasi yang sensitif gender dalam pertemuan dan pelatihan, mempromosikan prinsip dan pelaksanaan Konvensi-konvensi yang sudah diratifikasi, dan membantu pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja melangkah maju dengan program-program gender.

Gender merupakan isu yang terkait erat dengan isu-isu lainnya dalam Rencana Aksi Tripartit tentang Pekerjaan yang Layak 2002 – 2005. Strategi Pengarustutamaan Gender ILO Jakarta berupaya membangun komitmen yang lebih besar lagi dalam mempromosikan kesetaraan gender di seluruh bidang kegiatan ILO dan para mitra sosialnya.

Publikasi ini disusun untuk membantu upaya mempromosikan kesetaraan gender di tempat kerja. Ini mencakup informasi dan pemaparan dasar mengenai Konvensi-konvensi dan Rekomendasi-rekomendasi pokok ILO serta tindakan-tindakan yang sudah diambil Indonesia setelah meratifikasi Konvensi-konvensi tersebut.

Kami berharap bahwa buku saku mengenai “Konvensi dan Rekomendasi ILO tentang Kesetaraan Gender di Dunia Kerja” ini dapat membantu memberikan informasi yang lebih mendalam bagi seluruh masyarakat Indonesia yang berminat mempromosikan kesetaraan gender di dunia kerja.

September 2006

Alan Boulton

Direktur, Kantor ILO Jakarta



Daftar Isi

Kata Pengantar	iii
Isu-isu Gender dan Standar Perburuhan Internasional	1
C100 Konvensi Kesetaraan Upah, 1951	11
R90 Rekomendasi Kesetaraan Upah, 1951	17
Undang-undang No. 80	21
Presentasi No. 100	25
C111 Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958	29
R111 Rekomendasi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958	35
Undang-undang No. 21	41
Presentasi No. 111	49
C156 Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981	55
R165 Rekomendasi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981	63
Presentasi No. 156	73
C183 Konvensi Perlindungan Kehamilan, 2000	83
R191 Rekomendasi Perlindungan Kehamilan, 2000	93
Presentasi No. 183	99





Isu-isu Gender dan Standar Perburuhan Internasional

Standarisasi adalah salah satu cara utama ILO untuk meningkatkan kondisi kerja dan kehidupan di seluruh dunia. Standar ILO adalah kumpulan konvensi dan Rekomendasi yang diadopsi oleh Konferensi Perburuhan Internasional. Saat ini telah ada 185 Konvensi and 195 Rekomendasi yang diadopsi. Jumlah keseluruhan ratifikasi konvensi yang telah dilakukan oleh negara-negara anggota ILO sebanyak 7,246 buah.

Setiap Konvensi merupakan instrumen sah yang mengatur aspek-aspek administrasi perburuhan, kesejahteraan sosial atau hak asasi manusia. Bagi negara anggota yang meratifikasi konvensi mengemban dua tugas sekaligus, yakni komitmen resmi untuk menerapkan aturan-aturan Konvensi, dan kemauan untuk menerima ukuran-ukuran penerapan yang diawasi secara internasional.

Rekomendasi Perburuhan Internasional tidak selalu harus diratifikasi tetapi panduan-panduan turunan yang bersifat umum atau tehnik diterapkan di tingkat nasional. Rekomendasi tersebut seringkali berisikan panduan yang terinci untuk memperjelas prinsip-prinsip yang telah ada dalam Konvensi, atau rekomendasi tersebut memberikan panduan tentang sesuatu yang tidak tercakup dalam Konvensi.

Baik Konvensi maupun Rekomendasi menetapkan standard dan memberikan suatu model dan merangsang adanya peraturan perundangan tingkat nasional dan praktik-praktiknya di negara-negara anggota.

Indonesia meratifikasi 17 Konvensi ILO

(per 6 April 2004)

Konvensi	Tanggal diratifikasi	Status
C19 Konvensi tentang Kesetaraan Perlakuan (Konpensasi Kecelakaan)	12:06:1950	ratifikasi
C27 Konvensi tentang Pencatatan Beban (Paket yang di kirim dengan Kapal Besar)	12:06:1950	ratifikasi
C29 Konvensi tentang Kerja Paksa	12:06:1950	ratifikasi
C45 Konvensi tentang Kerja Bawah Tanah (bagi Perempuan)	12:06:1950	ratifikasi
C69 Konvensi tentang Sertifikasi Juru Masak Kapal	30:03:1992	ratifikasi
C81 Konvensi tentang Pengawasan Perburuhan	29:01:2004	ratifikasi
C87 Konvensi tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi	09:06:1998	ratifikasi
C88 Konvensi tentang Pelayanan Ketenagakerjaan	08:08:2002	ratifikasi
C98 Konvensi tentang Hak Berorganisasi dan Perjanjian Kerja Bersama	15:07:1957	ratifikasi

Convention	Ratificationdate	Status
C100 Konvensi tentang Upah yang Sama untuk Jenis Pekerjaan yang sama	11:08:1958	ratifikasi
C105 Konvensi tentang Penghapusan Kerja Paksa	07:06:1999	ratifikasi
C106 Konvensi tentang Istirahat Akhir Pekan (Komersial dan Perkantoran)	23:08:1972	ratifikasi
C111 Konvensi tentang Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan)	07:06:1999	ratifikasi
C120 Konvensi tentang Kebersihan (Komersial dan Perkantoran)	13:06:1969	ratifikasi
C138 Konvensi tentang Upah Minimum	07:06:1999	ratifikasi
C144 Konvensi tentang Konsultasi Tripartit (Standar Perburuhan Internasional)	17:10:1990	ratifikasi
C182 Konvensi tentang Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Anak-Anak	28:03:2000	ratifikasi

(Sumber: ILOLEX <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>)

Standar ILO mencakup secara luas permasalahan perburuhan dan sosial termasuk isu-isu tentang hak asasi yang mendasar seperti kebebasan berserikat, penghapusan kerja paksa, pekerja anak dan penghapusan diskriminasi di dunia kerja.

Sebagian besar Konvensi dan Rekomendasi menerapkan kesetaraan bagi laki-laki dan perempuan. Namun demikian beberapa Konvensi secara khusus memberi perhatian pada masalah yang dialami oleh pekerja perempuan. Standar ILO menjadi katalisator bagi tata ekonomi yang baru dan norma-norma hukum yang berdampak kepada pekerja perempuan sebagai berikut:

- ◆ kesetaraan upah
- ◆ diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan
- ◆ perlindungan kehamilan
- ◆ pekerja dengan tanggung jawab keluarga
- ◆ aturan-aturan tertentu terkait dengan kerja malam, bawah tanah dan paruh waktu serta isu-isu kesehatan lainnya

Pada prinsipnya standar-standar internasional yang diadopsi oleh ILO di awal berdirinya bertujuan untuk melindungi perempuan dari kondisi berat yang diakibatkan oleh pekerjaan dan untuk melindungi fungsi reproduksi. Kesadaran bahwa perempuan membutuhkan perlindungan dari kerugian yang diakibatkan karena jenis kelaminnya adalah hasil adopsi perangkat yang memberi perhatian khusus dengan cara menghapus diskriminasi antara laki-laki dan perempuan sepanjang tahun 1950an.

Sejak pertengahan tahun 1960an, perhatian ditujukan untuk mempromosikan kesetaraan hak antara laki-laki dan perempuan melalui adopsi praktik-praktik yang memungkinkan perempuan mencapai potensi penuh dalam pembangunan sosial dan ekonomi. Hal penting dari standar-standar tersebut adalah bertujuan mengharmoniskan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, yang mengakui adanya tanggung jawab bersama antara laki-laki dan perempuan dalam keluarga.

Ini adalah bukti contoh-contoh standar internasional ILO yang diadopsi yang mencakup penerapan prinsip kesetaraan antara laki-laki dan perempuan telah berlanjut dengan kesadaran bahwa keadilan di satu bidang hanya dapat terjadi melalui pencapaian keadilan, harga diri dan penghargaan terhadap semua aspek kehidupan.

Terlebih lagi untuk menjadi perangkat hukum, standar perburuhan internasional perlu dilihat sebagai alat pendukung untuk menjaga hak-hak perempuan atas kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan kehidupan sosial. Pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja dan organisasi kemasyarakatan

lainnya didorong untuk memastikan meningkatnya keterlibatan perempuan dalam perencanaan pembangunan nasional dan program-program, agar supaya prinsip-prinsip yang ada di dalam standar-standar ILO di implementasikan lebih lanjut.

Standar-Standar Perburuhan ILO yang Relevan dengan Kesetaraan Kesempatan dan Perlakuan

- ◆ Kerangka kerja standar ILO di bidang ini didasarkan pada dua perhatian utama:
 1. Menjamin **kesetaraan kesempatan dan perlakuan di dalam mengakses pelatihan, pekerjaan, promosi jabatan, keorganisasian dan pengambilan keputusan**, demikian juga **kepastian kondisi yang setara dalam upah, tunjangan, jaminan sosial dan pelayanan kesejahteraan**.
 2. **Melindungi pekerja perempuan** khususnya terkait dengan syarat-syarat dan kondisi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan **kehamilan**.

Empat Konvensi utama ILO yang melarang diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dan promosi kesetaraan adalah: **Konvensi Upah yang Setara, 1951 (No.100)**, **Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No.111)**, **Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981 (No.156)** dan **Konvensi Perlindungan Kehamilan, 2000 (No.183)**. Dua konvensi yang pertama merupakan konvensi dasar.

Konvensi-Konvensi dan Rekomendasi-Rekomendasi ILO yang Terkait dengan Kesetaraan Kesempatan Kerja

<p>Konvensi No. 100</p> <p>Rekomendasi No. 90</p>	<p>Upah yang setara, 1951 Memberi upah yang setara untuk pekerjaan yang mempunyai nilai setara antara laki-laki dan perempuan Upah yang Setara</p> <p>Upah yang setara, 1951 Pelengkap Konvensi No. 100</p>
<p>Konvensi No. 111</p> <p>Rekomendasi No. 111</p>	<p>Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 Melarang diskriminasi dan mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan asal muasal termasuk jenis kelamin.</p> <p>Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 Pelengkap Konvensi No. 100</p>
<p>Konvensi No. 156</p> <p>Rekomendasi No. 165</p>	<p>Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981 1981 Mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi laki-laki dan perempuan yang memiliki tanggung jawab terhadap keluarga.</p> <p>Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981 Pelengkap Konvensi No. 156</p>
<p>Konvensi No. 183</p> <p>Rekomendasi No. 191</p>	<p>Perlindungan Kehamilan, 2000 Perluasan jangkauan terhadap perempuan yang bekerja yang dicakup dalam konvensi dan perpanjangan hak cuti menjadi 14 minggu.</p> <p>Perlindungan Kehamilan, 2000 Pelengkap Konvensi No. 183</p>



Ringkasan Ketetapan-Ketetapan dalam Konvensi dan Rekomendasi terkait dengan Kesetaraan Kesempatan dan Perlakuan

Konvensi Upah yang Setara, 1951 (No.100)

- ◆ Upah yang setara untuk jenis pekerjaan yang memiliki nilai yang setara berarti suatu standar upah yang baku tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin
- ◆ Memberikan upah sebagai imbalan dan honorarium baik dalam bentuk tunai maupun natura.
- ◆ melakukan penilaian terhadap pekerjaan secara obyektif berdasarkan isi dari pekerjaan tersebut.

Rekomendasi Upah yang Setara, 1951 (No.90)

- ◆ Merekomendasi pemerintah untuk memastikan bahwa pengusaha dan pekerja memperoleh informasi tentang persyaratan hukumnya.
- ◆ Prinsip upah yang setara dapat diterapkan dengan memadai melalui:
 - penetapan metode analisis terhadap pekerjaan yang dilakukan secara memadai.
 - pemberian fasilitas panduan magang, pelatihan dan penempatan untuk meningkatkan efisiensi perempuan yang setara bagi ke dua jenis kelamin.
 - Pemberian pelayanan sosial dan kesejahteraan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan perempuan.
 - Promosi kesetaraan laki-laki dan perempuan dalam mengakses pekerjaan.
 - Promosi pemahaman publik tentang prinsip-prinsip kesetaraan, dan penelitian serta studi-studi lapangan.

Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No.111)

- ◆ Mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan
- ◆ Melarang diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan (artinya, setiap pembedaan, pengabaian atau preferensi berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, aliran politik, pencabutan kewarganegaraan atau asal muasal yang mengakibatkan

lemahnya atau batalnya untuk memperoleh kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pelatihan, akses ke pekerjaan dan atau jabatan tertentu, keamanan dan kondisi terkait dengan pekerjaan.

- ◆ Persyaratan yang melekat pada pekerjaan bukan merupakan diskriminasi.
- ◆ Perlunya adopsi suatu kebijakan nasional tentang kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan.
- ◆ Perlunya mencabut atau merevisi peraturan perundangan dan merubah segala instruksi-instruksi administrasi atau praktik-praktik, yang tidak sesuai dengan kebijakan tersebut.
- ◆ Pemberian konsultasi oleh pemerintah kepada perwakilan pengusaha dan pekerja untuk mempromosikan tujuan konvensi.

Rekomendasi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No.111)

- ◆ Sesuai dengan Rekomendasi, pemerintah diminta untuk menerapkan kebijakan yang non-diskriminatif, dan tidak satupun pengusaha, organisasi pekerja, pengusaha yang melakukan atau diijinkan melakukan diskriminatif.

Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981 (No.156)

menyatakan bahwa:

- ◆ Semua upaya yang mungkin dilakukan untuk membantu pekerja-pekerja dalam menggunakan haknya untuk bebas memilih pekerjaan dan mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan terkait dengan kondisi kerja dan keamanan social serta membangun pelayanan masyarakat seperti tempat penitipan anak dan pelayanan keluarga serta fasilitas-fasilitas.
- ◆ Pendidikan dan informasi hendaknya diberikan untuk memastikan pemahaman yang lebih luas tentang prinsip-prinsip kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi pekerja laki-laki dan perempuan yang memiliki tanggung jawab keluarga. Tindakan khusus juga harusnya diambil di bidang pelatihan dan panduan kejuruan.
- ◆ Tanggung jawab keluarga tidak dapat menjadi suatu alasan pemecatan.

Rekomendasi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981 (No.165)

- ◆ Merekomendasi bahwa tindakan khusus dapat diadopsi dan diterapkan untuk mencegah diskriminasi langsung atau tidak langsung di dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan tanggung jawab keluarga dari status perkawinan.
- ◆ Ada sejumlah rekomendasi khusus untuk memfasilitasi akses, partisipasi dan peningkatan (karir) dalam pekerjaan:
 - Pengurangan progresif jam kerja dan pengurangan jam lembur
 - Memperkenalkan pengaturan yang fleksibel dalam jadwal kerja, waktu istirahat dan hari libur;
 - Penetapan kondisi kerja untuk pekerja paruh waktu, pekerja sementara dan pekerja rumah setara dengan pekerja tetap dan penuh waktu;

Pengembangan pusat-pusat penitipan anak yang memadai untuk anak-anak dalam berbagai usia, tidak dipungut biaya atau terserah kemampuan membayar dari si pekerja;

Pengembangan pelayanan masyarakat seperti transportasi umum dan suplai air serta listrik di dekat atau sekitar perumahan pekerja;

Mendorong adanya berbagi tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan dengan memperkenalkan cuti bagi pekerja laki-laki dalam mendampingi kelahiran anak atau anak atau anggota keluarga yang menjadi tanggungannya mengalami sakit.

Konvensi Perlindungan Kehamilan, 2000 (No.183) (Direvisi)

- ◆ Mencakup empat elemen utama dari perlindungan kehamilan:
 - Cuti melahirkan
 - Tunjangan finansial dan kesehatan
 - Perlindungan kesehatan
 - Menyusui
- ◆ Memperpanjang jangka waktu cuti dari 12 minggu menjadi 14 minggu, dengan cuti wajib enam minggu setelah kelahiran anak, selama itu si ibu tidak diijinkan untuk bekerja.
- ◆ Mengeluarkan kebijakan adanya suatu hak untuk cuti tambahan jika menhalami sakit, komplikasi atau resiko dari komplikasi tersebut yang membahayakan kehamilan.

- ◆ Pemberian tunjangan finansial pada tingkat dimana perempuan dapat menjaga dirinya dan anaknya dalam kondisi sehat dan dengan suatu standar kehidupan yang layak. Tunjangan finansial tersebut hendaknya seperti yang diterima oleh kebanyakan perempuan yang bekerja.
- ◆ Memberikan tunjangan kesehatan termasuk sebelum kelahiran, pada saat kelahiran dan setelah kelahiran serta perawatan di rumah sakit jika diperlukan.
- ◆ Mengakui hak atas perlindungan kesehatan untuk memastikan bahwa tidak ada kewajiban bekerja karena sedang hamil atau menjalani perawatan kewanitaan karena akan merugikan kesehatan ibu dan anaknya atau telah diketahui sebelumnya bahwa pekerjaan tersebut akan beresiko terhadap kesehatan ibu atau anaknya.
- ◆ Memberikan perempuan satu jam atau lebih istirahat sehari-hari untuk menyusui atau mengurangi jam kerjanya.

Rekomendasi Perlindungan Kehamilan, 2000 (No.191)

- ◆ Menyarankan bahwa cuti melahirkan sekurang-kurangnya 18 bulan
- ◆ Memberikan suatu kondisi kerja yang memungkinkan perempuan mampu mengadaptasi kondisinya yang sedang hamil atau menyusui sehingga resiko yang mengancam keselamatannya berkurang.



KONVENSI 100

mengenai

UPAH YANG SETARA BAGI PEKERJA LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN UNTUK PEKERJAAN YANG SAMA NILAINYA

Konvensi:	C100
Tempat:	Jenewa
Sidang Konferensi:	34
Tanggal Disetujui:	29:06:1951

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional (ILO),

Setelah disidangkan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional dan setelah mengadakan sidangnya yang ketiga puluh empat pada tanggal 6 Juni 1951, dan

Setelah memutuskan untuk menerima beberapa usulan mengenai azas pengupahan yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya, yang merupakan mata acara ketujuh dari agenda sidang tersebut, dan

Setelah menetapkan bahwa usulan-usulan ini harus dibuat dalam bentuk Konvensi internasional,

Menetapkan pada tanggal 29 Juni tahun 1951 Konvensi berikut ini, yang dapat disebut sebagai **Konvensi mengenai Kesetaraan Upah, 1951:**

Pasal 1

Dalam Konvensi ini-

- 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.

Pasal 2

1. Dengan cara yang sesuai dengan metoda-metoda yang berlaku untuk menetapkan nilai upah, setiap Anggota harus mempromosikan dan, sesuai dengan cara tersebut, menjamin pelaksanaan azas pengupahan yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan atas pekerjaan yang sama nilainya untuk semua pekerja.
2. Azas ini dapat dilaksanakan -
 - (a) dengan Undang-Undang atau peraturan nasional;
 - (b) oleh badan penetapan upah yang dibentuk menurut peraturan yang berlaku atau yang diakui sah;
 - (c) melalui kesepakatan kerja bersama di antara pengusaha dengan pekerja; atau
 - (d) dengan menggabungkan cara-cara ini.

Pasal 3

1. Apabila tindakan ini dapat membantu pelaksanaan ketentuan Konvensi ini, maka langkah-langkah akan diambil untuk mempromosikan penilaian kerja yang obyektif berdasarkan pekerjaan yang akan dilakukan.
2. Cara-cara yang akan ditempuh dalam penilaian ini dapat diputuskan oleh petugas yang bertanggung jawab untuk menentukan nilai upah atau bila nilai upah tersebut ditetapkan melalui kesepakatan kerja bersama, oleh pihak-pihak terkait.
3. Nilai upah yang berbeda antar pekerja, tanpa memandang jenis kelamin mereka, yang sesuai dengan perbedaan, seperti yang ditetapkan melalui penilaian yang obyektif, pekerjaan yang akan dilaksanakan, tidak akan dianggap bertentangan dengan asas pengupahan yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan atas pekerjaan yang sama nilainya.

Pasal 4

Setiap Anggota harus bekerja sama, bila perlu, dengan organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja terkait untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan Konvensi ini.



Pasal 5

Ratifikasi resmi atas Konvensi ini harus disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk selanjutnya didaftarkan.

Pasal 6

1. Konvensi ini hanya akan mengikat Anggota-Anggota ILO yang ratifikasinya telah didaftarkan kepada Direktur Jenderal.
2. Konvensi ini akan belaku selama dua belas bulan setelah tanggal ratifikasi oleh dua Anggota didaftarkan pada Direktur Jenderal.
3. Selanjutnya Konvensi ini akan berlaku untuk setiap Anggota selama dua belas bulan setelah tanggal ratifikasi Anggota tersebut didaftarkan.

Pasal 7

1. Pernyataan yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional sesuai dengan ayat 2 pasal 35 dari Konstitusi ILO harus menyebutkan -
 - (a) daerah-daerah dimana Anggota tersebut menyetujui bahwa ketentuan-ketentuan Konvensi ini akan dilaksanakan tanpa perubahan;
 - (b) daerah-daerah dimana Anggota tersebut menyetujui bahwa ketentuan-ketentuan Konvensi ini akan dilaksanakan dengan beberapa perubahan, beserta informasi rinci tentang perubahan tersebut;
 - (c) daerah-daerah dimana Konvensi ini tak dapat dilaksanakan dan dalam hal ini, alasan-alasan apa yang menyebabkan Konvensi ini tidak dapat dilaksanakan;
 - (d) daerah-daerah dimana Anggota menanggukkan keputusannya sambil menunggu pertimbangan lebih lanjut tentang keadaan di daerah itu.
2. Pelaksanaan yang dimaksud pada huruf (a) dan (b) ayat 1 Pasal ini akan dianggap sebagai bagian yang tak terpisahkan dari ratifikasi tersebut dan akan berlaku sebagai ratifikasi.
3. Dengan memberikan pernyataan baru, setiap Anggota sewaktu-waktu dapat membatalkan seluruh atau sebagian dari persyaratan apapun yang tercantum dalam pernyataan lama sesuai dengan ayat 1 huruf (b), (c) atau (d) Pasal ini.
4. Setiap Anggota, pada setiap waktu Konvensi ini dapat dibatalkan menurut ketentuan-ketentuan pada Pasal 9, dapat menyampaikan pernyataannya kepada Direktur Jenderal untuk mengubah bunyi pernyataan sebelumnya dan memberitahukan keadaan sekarang dari daerah-daerah tersebut.

Pasal 8

1. Pernyataan yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional sesuai dengan ayat 4 atau 5 pasal 35 dari Konstitusi ILO akan menerangkan apakah ketentuan Konvensi ini akan dilaksanakan di daerah terkait tanpa perubahan atau dengan perubahan; apabila pernyataan tersebut menyatakan bahwa ketentuan Konvensi ini akan dilaksanakan dengan perubahan, maka pernyataan tersebut harus dilengkapi dengan informasi rinci tentang perubahan tersebut.
2. Anggota tersebut, Para Anggota atau otoritas internasional terkait, sewaktu-waktu dapat melepaskan seluruh atau sebagian haknya untuk melakukan perubahan apapun yang telah dinyatakan dalam pernyataan sebelumnya dengan memberi pernyataan baru.
3. Anggota tersebut, Para Anggota atau otoritas internasional terkait, pada setiap waktu Konvensi ini dapat dibatalkan menurut ketentuan Pasal 9, dapat menyampaikan pernyataan kepada Direktur Jenderal untuk mengubah bunyi pernyataan sebelumnya dan memberitahukan keadaan sekarang mengenai pelaksanaan Konvensi ini.

Pasal 9

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat membatalkannya, setelah melewati jangka waktu 10 tahun terhitung dari tanggal Konvensi ini mulai diberlakukan, dengan menyampaikan pernyataan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan. Pembatalan ini baru akan berlaku satu tahun setelah tanggal pendaftarannya.
2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini namun tidak menggunakan haknya untuk melakukan pembatalan sesuai dengan ketentuan yang tercantum pada Pasal ini dalam waktu satu tahun setelah melewati masa sepuluh tahun seperti yang dimaksud dalam ayat 1, maka Anggota tersebut akan terikat selama jangka waktu 10 tahun berikutnya dan setelah itu dapat membatalkan Konvensi ini pada saat berakhirnya setiap masa 10 tahun sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal ini.

Pasal 10

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional akan memberitahukan semua Anggota ILO tentang pendaftaran semua ratifikasi, pernyataan dan pencabutan yang disampaikan kepadanya oleh Anggota ILO.

2. Pada waktu memberitahukan Anggota ILO tentang pendaftaran ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal akan mengingatkan Anggota-Anggota ILO tentang tanggal mulai berlakunya Konvensi ini.

Pasal 11

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional akan memberitahukan Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) tentang pendaftaran sesuai dengan Pasal 102 Piagam PBB mengenai semua ratifikasi, pernyataan dan pencabutan yang didaftarkan olehnya sesuai dengan ketentuan Pasal-Pasal tersebut di atas.

Pasal 12

Pada saat yang dipandang perlu, Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional akan menyerahkan laporan mengenai pelaksanaan Konvensi ini kepada Konferensi Umum dan akan mempelajari perlunya memasukkan semua atau sebagian revisinya ke dalam Agenda Konferensi.

Pasal 13

1. Apabila Konferensi ini mengesahkan Konvensi baru yang mengubah sebagian atau seluruh Konvensi ini, kecuali kalau ditentukan lain oleh Konvensi baru tersebut, maka -
 - (a) dengan menyimpang dari ketentuan Pasal 9 di atas, ratifikasi atas Konvensi baru oleh Anggota berarti membatalkan Konvensi ini saat itu juga demi hukum, apabila dan pada saat Konvensi yang baru tersebut mulai diberlakukan;
 - (b) mulai tanggal berlakunya Konvensi yang baru direvisi tersebut, Konvensi ini tidak dapat diratifikasi lagi oleh Para Anggota.
2. Namun Konvensi ini akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi yang asli bagi Para Anggota yang telah meratifikasinya tetapi belum meratifikasi Konvensi yang baru tersebut.

Pasal 14

Bunyi naskah Konvensi ini dalam bahasa Inggris dan Perancis memiliki kekuatan hukum yang sama.



REKOMENDASI 90

KESETARAAN UPAH, TAHUN 1951

REKOMENDASI MENGENAI KESETARAAN UPAH BAGI PEKERJA LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN UNTUK PEKERJAAN YANG SAMA NILAINYA

Rekomendasi:	R090
Tempat:	Jenewa
Sidang Konferensi:	34
Tanggal Disetujui:	29:06:1951

Sidang Umum Organisasi Perburuhan Internasional (ILO),

Setelah disidangkan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional dan setelah mengadakan sidangnya yang ketigapuluh empat pada tanggal 6 Juni 1951, dan

Setelah memutuskan pemberlakuan usulan-usulan tertentu yang terkait dengan prinsip pengupahan yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan, yang menjadi mata acara ketujuh dari agenda sidang, dan

Setelah menetapkan bahwa usulan-usulan ini harus dibuat dalam bentuk Rekomendasi, sebagai peraturan tambahan dari Konvensi mengenai Kesetaraan Upah, tahun 1951,

Dengan mengadopsi pada tanggal duapuluh sembilan Juni tahun seribu sembilan ratus lima puluh satu ini, maka Rekomendasi berikutnya, dikutip sebagai Rekomendasi Kesetaraan Upah, 1951:

Mengingat Konvensi mengenai Kesetaraan Upah, tahun 1951, telah menetapkan prinsip-prinsip umum yang terkait dengan kesetaraan upah bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya;

Mengingat Konvensi ini menyatakan bahwa penerapan prinsip kesetaraan upah bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya harus dipromosikan dan dijamin melalui sarana yang sesuai dengan metoda pelaksanaan untuk menentukan tingkat upah di negara-negara yang bersangkutan;

Mengingat prosedur-prosedur tertentu perlu ditunjukkan untuk penerapan secara progresif dari prinsip-prinsip yang telah ditetapkan dalam Konvensi tersebut;

Mengingat semua Anggota juga perlu, dalam menerapkan prinsip-prinsip ini, memiliki metoda-metoda penerapan yang terbukti memuaskan di beberapa negara tertentu;

Konferensi mengusulkan setiap Anggota, berdasarkan ketentuan-ketentuan dalam Pasal 2 Konvensi ini, perlu menerapkan ketentuan-ketentuan berikut ini dan memberikan laporannya kepada Kantor ILO sebagaimana yang diminta oleh Badan Pimpinan mengenai tindakan-tindakan yang diambil untuk memberlakukan ketentuan-ketentuan tersebut:

1. Tindakan yang tepat perlu dilakukan, setelah berkonsultasi dengan organisasi pekerja terkait atau, apabila organisasi ini tidak ada, dengan pekerja terkait —
 - (a) untuk menjamin penerapan prinsip kesetaraan upah bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya bagi semua pegawai departemen atau lembaga Pemerintahan pusat, dan
 - (b) untuk mendorong penerapan prinsip bagi pegawai departemen atau lembaga pemerintahan di tingkat pusat, provinsi maupun lokal, dimana mereka mempunyai wewenang untuk menentukan tingkat upah.
2. Tindakan yang tepat perlu dilakukan, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja terkait, untuk menjamin, secepatnya mungkin, penerapan prinsip kesetaraan upah bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya di semua jabatan, selain dari yang telah disebutkan dalam Ayat 1, dimana tingkat upah ditentukan berdasarkan peraturan perundang-undangan atau kontrol publik, khususnya mengenai —
 - (a) penetapan upah minimum atau upah lainnya di sektor industri dan jasa dimana tingkat upah tersebut ditentukan oleh pejabat publik yang berwenang;
 - (b) industri dan perusahaan yang dioperasikan di bawah kepemilikan atau kontrol publik; dan
 - (c) Bila mungkin, pekerjaan yang dilaksanakan berdasarkan kontrak publik.
3. (1) Apabila sesuai dengan metoda-metoda pengoperasian untuk menentukan tingkat upah, maka ketentuan harus dibuat melalui penegakan hukum untuk penerapan umum dari prinsip kesetaraan upah bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

- (2) Pejabat publik yang berkompeten harus melakukan segala tindakan yang diperlukan dan tepat untuk menjamin bahwa pengusaha dan pekerja telah sepenuhnya diberitahu tentang persyaratan hukum tersebut dan, bila mungkin, diberi nasehat tentang penerapannya.
4. Apabila setelah berkonsultasi dengan organisasi pekerja dan pengusaha terkait, bila ada, tidak dianggap layak untuk segera melaksanakan prinsip kesetaraan upah bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya, sesuai dengan pekerjaan yang tercantum dalam Ayat 1, 2 atau 3, maka ketentuan yang tepat harus dibuat atau diupayakan untuk dibuat sesegera mungkin, untuk penerapannya secara progresif, melalui tindakan-tindakan berikut ini—
 - (a) mengurangi perbedaan antara tingkat upah untuk pekerja laki-laki dengan tingkat upah bagi pekerja perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya;
 - (b) dimana berlaku sistem kenaikan upah, memberikan kenaikan upah yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan yang melakukan pekerjaan yang sama nilainya.
5. Bilamana mungkin untuk tujuan memfasilitasi penetapan tingkat atau pemberian upah sesuai dengan prinsip kesetaraan upah bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya, setiap Anggota, setelah disetujui oleh organisasi pengusaha dan pekerja bersangkutan, harus menetapkan atau mendorong penetapan metoda untuk menilai secara obyektif pekerjaan yang akan dilaksanakan, baik melalui analisa kerja maupun melalui prosedur lain, untuk menyediakan klasifikasi kerja tanpa memandang jenis kelamin; metoda-metoda ini harus diterapkan sesuai dengan ketentuan-ketentuan Pasal 2 Konvensi ini.
6. Untuk memfasilitasi penerapan prinsip kesetaraan upah bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya, tindakan yang tepat harus dilakukan, bila mungkin, untuk meningkatkan efisiensi produktif dari pekerja perempuan melalui tindakan-tindakan seperti —
 - (a) memastikan bahwa pekerja dari kedua jenis kelamin mendapatkan fasilitas yang setara atau sebanding untuk bimbingan pelatihan kerja atau konseling kerja, untuk pelatihan dan penempatan kerja;
 - (b) mengambil tindakan yang tepat untuk mendorong perempuan menggunakan fasilitas untuk bimbingan pelatihan kerja atau konseling kerja, pelatihan dan penempatan kerja;
 - (c) Menyediakan layanan sosial dan kesejahteraan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerja perempuan, khususnya mereka yang memiliki tanggung jawab keluarga, dan

mendanai layanan-layanan tersebut dari pendanaan masyarakat umum atau dari dana jaminan sosial atau dana kesejahteraan industri yang berasal dari pembayaran yang dilakukan oleh para pekerja tanpa memandang jenis kelamin mereka; dan

- (d) Mempromosikan kesetaraan di antara pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan dalam memperoleh akses ke jabatan dan posisi tertentu tanpa melanggar ketentuan-ketentuan perundang-undangan internasional dan undang-undang dan peraturan nasional yang terkait dengan upaya perlindungan kesehatan dan kesejahteraan bagi perempuan.
7. Setiap upaya perlu dilakukan untuk mempromosikan pemahaman masyarakat tentang alasan-alasan yang harus dipertimbangkan agar prinsip kesetaraan upah bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya dapat dilaksanakan dengan baik.
 8. Investigasi yang mungkin diperlukan untuk mempromosikan penerapan prinsip ini perlu dilakukan.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

UNDANG-UNDANG NO. 80 TAHUN 1957

tentang

PERSETUJUAN KONVENSI ILO NO. 100 MENGENAI KESETARAAN UPAH BAGI PEKERJA LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN UNTUK PEKERJAAN YANG SAMA NILAINYA

(LEMBARAN NEGARA NO.171 TAHUN 1957)

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang

- a. bahwa sejak tanggal 12 Juli 1950, Indonesia telah menjadi anggota Organisasi Perburuhan Internasional (ILO);
- b. bahwa Konvensi ILO No.100 tentang kesetaraan upah bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya, yang telah diterima oleh perwakilan anggota ILO dalam sidang yang ketigapuluh empat di Jenewa (1951) dapat disetujui;

Mengingat

- a. Pasal 19 Konstitusi ILO;
- b. Pasal 89 dan Pasal 120 Undang-Undang Dasar Sementara Republik Indonesia, dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat:

MEMUTUSKAN

UNDANG-UNDANG TENTANG RATIFIKASI KONVENSI ILO NO. 100 MENGENAI KESETARAAN UPAH BAGI PEKERJA LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN UNTUK PEKERJAAN YANG NILAINYA SAMA

Pasal 1

Konvensi ILO No.100 mengenai kesetaraan upah bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya, yang telah diratifikasi oleh perwakilan anggota-anggota ILO dalam sidangnya yang ke tigapuluh empat (1951) dan yang bunyinya dilampirkan dalam Undang-Undang ini, dengan ini diratifikasi.

Pasal 2

Undang-undang ini mulai berlaku pada hari diundangkan. Untuk mensosialisasikan pengakuan ini kepada masyarakat umum, pengumuman atas Undang-undang ini dengan ini diperintahkan untuk diumumkan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta
pada tanggal 19 Desember 1957

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA
SOEKARNO

Menteri Perburuhan,
SAMIJONO

Menteri Luar Negeri
SUBANDRIO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 31 Desember 1957,
Menteri Kehakiman,
G.A. MAENKON



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

PENJELASAN

UNDANG-UNDANG TENTANG RATIFIKASI KONVENSI ILO NO. 100

MENGENAI

KESETARAAN UPAH BAGI PEKERJA LAKI- LAKI DAN PEREMPUAN UNTUK PEKERJAAN YANG SAMA NILAINYA

(TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA NO.1492)

Dalam penjelasan Undang-Undang tentang ratifikasi Konvensi ILO No.98 mengenai penerapan prinsip-prinsip dari hak untuk berorganisasi dan melakukan perundingan bersama, telah diuraikan bahwa salah satu kewajiban Indonesia sebagai anggota ILO menurut Pasal 19 ayat (5) dari Konstitusi ILO adalah meratifikasi 'Konvensi' yang telah diterima oleh Konferensi ILO dan yang isinya mungkin atau telah dilaksanakan di Indonesia.

Menurut Pasal 120 Undang-Undang Dasar Sementara Republik Indonesia ratifikasi ini harus disetujui oleh Undang-Undang.

Pokok-pokok Konvensi ILO No.100 ini adalah sebagai berikut:

- a. negara yang telah meratifikasi Konvensi ini harus menjamin kesetaraan upah bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya;
- b. jaminan ini dapat diterapkan melalui mekanisme Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dalam hal penetapan upah atau dengan menggabungkan cara-cara ini;
- c. tindakan harus diambil untuk mengadakan penilaian pekerjaan yang obyektif berdasarkan pekerjaan yang akan dilakukan;
- d. perbedaan nilai upah di antara para pekerja, tanpa memandang jenis kelamin, namun berdasarkan penilaian pekerjaan yang

obyektif menurut jenis pekerjaan yang akan dilakukan, tidak akan dianggap bertentangan dengan prinsip-prinsip Konvensi ini.

Di negara kita, prinsip kesetaraan upah pekerjaan telah dijamin oleh Pasal 28, ayat (3) Undang-Undang Dasar Sementara yang menyatakan bahwa setiap orang yang melakukan pekerjaan yang sama dalam hal yang sama, berhak atas kesetaraan upah dan kontrak-kontrak kerja dengan nilai yang setara.

Sesuai dengan prinsip ini, diskriminasi dalam undang-undang perburuhan tidak pernah dilakukan dalam hal upah berdasarkan jenis kelamin.

Diketahui
Menteri Kehakiman,
GA. MAENKON



presentasi C-100

KONVENSI UPAH YANG SAMA BAGI LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN UNTUK PEKERJAAN YANG SAMA NILAINYA, 1951

DIRATIFIKASI OLEH : 141 NEGARA ANGGOTA
DIRATIFIKASI OLEH INDONESIA PADA 11 AGUSTUS 1958

MAKSUD STANDAR

Mengajak negara-negara anggota untuk mempromosikan penerapan prinsip **upah yang sama** bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk **pekerjaan yang sama nilainya** kepada semua pekerja

CAKUPAN UMUM

- ♦ Diterapkan ke semua pekerja
- ♦ Tidak ada kegiatan atau sektor ekonomi yang tidak tercakup dalam standar ini

UPAH

- ◆ Termasuk upah biasa, upah dasar atau upah minimum
- ◆ Tambahan honorarium apapun sebutannya (seperti bonus, tunjangan)
- ◆ Dapat dibayar langsung maupun tidak langsung
- ◆ Dalam bentuk tunai atau natura
- ◆ Ditimbulkan oleh pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja

UPAH YANG SAMA

Mengacu ke tarif upah yang telah ditetapkan tanpa dibedakan berdasarkan jenis kelamin

CARA-CARA MENERAPKAN PRINSIP

- ◆ Hukum nasional atau peraturan
- ◆ Ditetapkan secara sah atau perlengkapan yang sudah dikenal atau penetapan upah
- ◆ Kesepakatan bersama

TUJUAN PENILAIAN (1)

- ◆ Prosedur formal, melalui analisis isi jabatan, mencari jenjang posisi
Ditetapkan secara sah atau perlengkapan yang sudah dikenal atau penetapan upah
- ◆ Kesepakatan bersama

PENILAIAN OBYEKTIF (2)

ANALISIS JABATAN

URAIAN TUGAS

- ◆ Kinerja tugas-tugas
- ◆ Ketrampilan dan usaha yang diperlukan
- ◆ Tanggung jawab
- ◆ Kondisi kerja

KEQUALI,

Perbedaan tarif antara pekerja yang mengacu, tanpa perbedaan jenis kelamin, ke perbedaan yang ditetapkan berdasarkan penilaian obyektif, atas pekerjaan yang dihasilkan



KONVENSI 111

DISKRIMINASI DALAM PEKERJAAN DAN JABATAN

Konvensi:	C111
Tempat:	Jenewa
Sidang Konferensi:	34
Tanggal Disetujui:	29:06:1951

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional (ILO),

Setelah disidangkan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional dan setelah mengadakan sidangnya yang keempat puluh dua pada tanggal 4 Juni 1958, dan

Setelah memutuskan untuk menyetujui beberapa usulan tertentu mengenai diskriminasi di bidang pekerjaan dan jabatan, yang merupakan mata acara keempat dalam agenda sidang tersebut, dan

Setelah menetapkan bahwa usulan-usulan ini harus dibuat dalam bentuk Konvensi internasional, dan

Dengan mempertimbangkan bahwa Deklarasi Philadelphia menyatakan bahwa semua manusia, tanpa memandang ras, kepercayaan, dan jenis kelamin, berhak memperoleh kesejahteraan materil maupun pengembangan spiritual dalam kondisi yang bebas dan terhormat, dan dalam kondisi perekonomian yang aman dan kesetaraan kesempatan, dan

Dengan mempertimbangkan juga bahwa diskriminasi merupakan pelanggaran hak-hak yang dinyatakan dalam Deklarasi Universal tentang Hak-Hak Asasi Manusia,

Menetapkan pada tanggal 25 Juni tahun 1958, Konvensi berikut ini, yang dapat disebut sebagai Konvensi tentang Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan) tahun 1958:

Pasal 1

1. Dalam Konvensi ini, istilah “*diskriminasi*” meliputi -
 - (a) setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal usul dalam masyarakat, yang mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan;
 - (b) setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan lain yang mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan sebagaimana yang ditentukan oleh Anggota terkait setelah berkonsultasi dengan organisasi yang mewakili pengusaha dan pekerja, bila ada, dan dengan badan-badan terkait lainnya.
2. Perbedaan, pengecualian atau pilihan dalam hal pekerjaan tertentu yang didasarkan pada persyaratan khusus untuk pekerjaan tersebut, tidak akan dianggap sebagai diskriminasi.
3. Untuk tujuan Konvensi ini, istilah “pekerjaan” dan “jabatan” mencakup akses untuk memperoleh pelatihan keterampilan, akses untuk memperoleh pekerjaan dan jabatan tertentu, serta persyaratan dan ketentuan kerja.

Pasal 2

Setiap Anggota yang melaksanakan Konvensi ini perlu berupaya untuk menetapkan dan mencari suatu kebijakan nasional yang bertujuan untuk mempromosikan, melalui cara yang sesuai dengan keadaan dan kebiasaan nasional, kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam hal pekerjaan dan jabatan, dengan tujuan untuk menghapus diskriminasi apapun di bidang tersebut.

Pasal 3

Setiap Anggota yang melaksanakan Konvensi ini perlu berupaya dengan cara yang sesuai dengan keadaan dan kebiasaan nasional untuk -

- (a) menjalin kerjasama dari organisasi pengusaha dan pekerja serta badan-badan terkait lainnya guna mempromosikan penerimaan dan ketaatan terhadap kebijakan ini;
- (b) mengadakan perundang-undangan serta mempromosikan program-program pendidikan yang diperkirakan dapat menjamin diterimanya dan ditaatinya kebijakan ini;
- (c) mencabut ketentuan perundang-undangan serta mengubah petunjuk atau kebiasaan administratif yang tidak sesuai dengan kebijakan ini;

- (d) mendorong diberlakukannya kebijakan tentang pekerjaan ini yang langsung diawasi oleh penguasa nasional;
- (e) menjamin ditaatinya kebijakan ini dalam kegiatan bimbingan keterampilan, latihan keterampilan serta layanan penempatan yang dipimpin oleh penguasa nasional;
- (f) mencantumkan dalam laporan-laporan tahunannya tentang penerapan Konvensi ini, tindakan apa yang telah diambil untuk melaksanakan kebijakan ini serta hasil yang dicapai dengan melakukan tindakan tersebut.

Pasal 4

Setiap tindakan terhadap seseorang yang diperkirakan atau benar-benar melakukan kegiatan yang mengancam keselamatan Negara, tidak akan dianggap sebagai diskriminasi, selama yang bersangkutan diberi hak untuk mengajukan banding kepada badan yang berkompeten yang didirikan sesuai dengan kebiasaan nasional.

Pasal 5

1. Langkah-langkah khusus untuk memperoleh perlindungan atau bantuan yang diberikan oleh Konvensi atau Rekomendasi lain yang telah disetujui oleh Konferensi ILO, tidak akan dianggap sebagai diskriminasi.
2. Setiap Anggota dapat, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja, bila ada, menetapkan bahwa perlu diambil langkah-langkah khusus lain yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan khusus manusia, yang dikarenakan oleh jenis kelamin, usia, cacad, tanggung jawab keluarga atau status sosial atau budaya, secara umum diakui perlu diberi perlindungan atau bantuan khusus, tidak akan dianggap sebagai diskriminasi.

Pasal 6

Setiap Anggota yang meratifikasi Konvensi ini akan berupaya menerapkannya di wilayah-wilayah non-metropolitan, sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Konstitusi ILO.

Pasal 7

Ratifikasi secara formal atas Konvensi ini harus diberitahukan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan.

Pasal 8

1. Konvensi ini hanya akan mengikat Anggota-Anggota ILO yang ratifikasinya telah didaftarkan kepada Direktur Jenderal.
2. Konvensi ini akan berlaku selama duabelas bulan setelah tanggal ratifikasi oleh dua Anggota didaftarkan pada Direktur Jenderal.
3. Selanjutnya Konvensi ini akan berlaku untuk setiap Anggota selama duabelas bulan setelah tanggal ratifikasi Anggota tersebut didaftarkan.

Pasal 9

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat mencabutnya setelah melewati masa sepuluh tahun dari tanggal pertama kali Konvensi ini diberlakukan, melalui tindakan yang telah diberitahukan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan. Pencabutan ini tidak akan berlaku sebelum satu tahun setelah tanggal pendaftarannya.
2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini namun tidak menggunakan haknya untuk mencabut sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal ini dalam waktu satu tahun setelah berakhirnya masa sepuluh tahun yang disebutkan dalam ayat di atas, maka Anggota tersebut akan terikat selama jangka waktu sepuluh tahun berikutnya, dan setelah itu, dapat membatalkan Konvensi ini pada saat berakhirnya setiap masa sepuluh tahun sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal ini.

Pasal 10

1. Direktur Jenderal Organisasi Perburuhan Internasional akan memberitahukan semua Anggota ILO tentang pendaftaran semua ratifikasi dan pencabutan yang disampaikan kepadanya oleh Anggota ILO.
2. Pada waktu memberitahukan Anggota ILO tentang pendaftaran ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal akan mengingatkan Anggota-Anggota ILO tentang tanggal mulai berlakunya Konvensi ini.

Pasal 11

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional akan memberitahukan Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) sesuai dengan Pasal 102 Piagam PBB tentang informasi rinci mengenai semua ratifikasi dan pencabutan yang didaftarkan olehnya sesuai dengan ketentuan Pasal-Pasal tersebut di atas.

Pasal 12

Pada saat yang dipandang perlu, Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional akan menyerahkan laporan mengenai pelaksanaan Konvensi ini kepada Konferensi Umum dan akan mempelajari perlunya memasukkan semua atau sebagian revisinya ke dalam agenda Konferensi.

Pasal 13

1. Apabila Konferensi ini mengesahkan Konvensi baru yang mengubah sebagian atau seluruh Konvensi ini, kecuali kalau ditentukan lain oleh Konvensi baru tersebut, maka -
 - (a) dengan menyimpang dari ketentuan Pasal 5 di atas, ratifikasi atas Konvensi baru oleh Anggota berarti membatalkan Konvensi ini saat itu juga demi hukum, apabila dan pada saat Konvensi yang baru tersebut mulai diberlakukan;
 - (b) mulai tanggal berlakunya Konvensi yang baru direvisi tersebut, Konvensi ini tidak dapat diratifikasi lagi oleh Para Anggota.
2. Namun Konvensi ini akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi yang asli bagi para Anggota yang sudah meratifikasinya tetapi belum meratifikasi Konvensi yang baru tersebut.

Pasal 14

Bunyi naskah Konvensi ini dalam bahasa Inggris dan Perancis memiliki kekuatan hukum yang sama.



REKOMENDASI 111

Diskriminasi (dalam hal Pekerjaan dan Jabatan), 1958

REKOMENDASI MENGENAI DISKRIMINASI DALAM HAL PEKERJAAN DAN JABATAN

Rekomendasi:	R111
Tempat:	Jenewa
Sidang Konferensi:	42
Tanggal Disetujui:	25:06:1958

Sidang Umum Organisasi Perburuhan Internasional (ILO),

Setelah disidangkan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional dan setelah mengadakan sidangnya yang ke-Empat puluh dua pada tanggal 4 Juni 1958, dan

Setelah memutuskan pemberlakuan usulan-usulan tertentu yang terkait dengan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan, yang menjadi mata acara keempat dari agenda sidang, dan

Setelah menetapkan bahwa usulan-usulan ini harus dibuat dalam bentuk Rekomendasi, sebagai peraturan tambahan dari Konvensi mengenai Diskriminasi (dalam hal Pekerjaan dan Jabatan), 1958,

Dengan mengadopsi pada tanggal dua puluh lima Juni tahun seribu sembilan ratus lima puluh delapan, maka Rekomendasi berikutnya, dikutip sebagai Rekomendasi mengenai Diskriminasi (dalam hal Pekerjaan dan Jabatan), 1958:

Konferensi merekomendasikan setiap Negara Anggota untuk menerapkan ketentuan-ketentuan berikut ini:

I. Definisi

- (2) Dalam Rekomendasi ini, istilah *diskriminasi* meliputi —
 - Segala bentuk pembedaan, pengabaian atau pilih kasih yang dilakukan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, paham politik, pencabutan (ekstraksi) secara nasional atau asal-usul sosial, yang berdampak

pada penghapusan atau hambatan terhadap kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan;

- (b) Pembedaan, pengabaian atau pilih kasih dalam bentuk lain yang berdampak pada penghapusan atau hambatan terhadap kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan atau sebagaimana yang ditentukan oleh Negara Anggota terkait setelah berkonsultasi dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja, bila ada, dan dengan badan-badan terkait.
- (2) Setiap pembedaan, pengabaian atau pilih kasih yang dilakukan dalam hal pekerjaan tertentu berdasarkan pada kebutuhan, tidak dapat dianggap sebagai diskriminasi.
 - (3) Dalam Rekomendasi ini, istilah *pekerjaan* dan *jabatan* meliputi akses untuk mendapatkan pelatihan kerja, akses untuk mendapat pekerjaan dan jabatan tertentu, serta ketentuan dan persyaratan kerja.

II. Formulasi dan Penerapan Kebijakan

- 2. Setiap Negara Anggota harus merumuskan suatu kebijakan nasional untuk mencegah diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Kebijakan ini harus diterapkan melalui tindakan legislatif, kesepakatan kerja bersama antara perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja atau dalam cara lain yang sesuai dengan kondisi dan kebiasaan setiap negara, dan harus memperhatikan prinsip-prinsip berikut ini:
 - (a) promosi kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan adalah masalah kepedulian masyarakat;
 - (b) tanpa diskriminasi, semua pihak perlu menikmati kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam hal —
 - (i) akses untuk mendapatkan bimbingan pelatihan kerja dan layanan penempatan kerja;
 - (ii) akses untuk mendapatkan pelatihan dan pekerjaan sesuai dengan pilihan mereka sendiri berdasarkan kemampuan individu untuk mengikuti pelatihan atau melaksanakan pekerjaan tersebut;
 - (iii) kemajuan sesuai dengan sifat, pengalaman, kemampuan dan ketekunan masing-masing;
 - (iv) keamanan masa kerja;
 - (v) Memperoleh upah atas pekerjaan yang sama nilainya;
 - (vi) kondisi kerja meliputi jam kerja, waktu istirahat, cuti tahunan dengan tetap dibayar, tindakan keselamatan

- dan kesehatan kerja, serta tindakan pengaman sosial dan fasilitas kesejahteraan dan tunjangan yang disediakan dalam hubungannya dengan pekerjaan;
- (c) lembaga-lembaga pemerintahan harus menerapkan kebijakan kerja yang non diskriminatif dalam segala kegiatan mereka;
 - (d) pengusaha tidak boleh mempraktikkan atau menyetujui diskriminasi dalam mempekerjakan atau melatih seseorang untuk bekerja, dalam memajukan atau mempertahankan seseorang dalam pekerjaan, atau dalam memperbaiki ketentuan dan persyaratan kerja; dan pihak perorangan maupun organisasi tidak boleh menghalangi atau mengganggu, baik secara langsung maupun tak langsung, pengusaha yang ingin menerapkan prinsip ini;
 - (e) Dalam negosiasi bersama dan hubungan industri, para pihak harus menghormati prinsip kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan, dan harus menjamin bahwa kesepakatan kerja bersama tidak mengandung ketentuan-ketentuan yang bersifat diskriminatif dalam hal akses untuk mendapatkan, pelatihan untuk, kemajuan atau mempertahankan pekerjaan atau dalam kaitannya dengan ketentuan dan persyaratan kerja;
 - (f) organisasi pengusaha dan pekerja tidak boleh mempraktikkan atau menyetujui diskriminasi dalam hal penerimaan kerja, mempertahankan keanggotaan atau partisipasi dalam pekerjaan mereka.
3. Setiap Negara Anggota harus —
- (a) menjamin penerapan prinsip-prinsip yang non-diskriminatif—
 - (i) dalam hal pekerjaan, di bawah kendali langsung dari otoritas nasional;
 - (ii) dalam kegiatan-kegiatan bimbingan kerja, pelatihan kerja dan layanan penempatan kerja, di bawah arahan dari otoritas nasional;
 - (b) mempromosikan kepatuhan mereka, bila mungkin dan perlu, dalam hal pekerjaan lain serta bimbingan kerja, latihan kerja dan layanan penempatan kerja yang lain misalnya melalui cara berikut ini —
 - (i) mendorong departemen atau lembaga pemerintahan di tingkat pusat, propinsi, maupun lokal serta industri dan perusahaan yang beroperasi di bawah kepemilikan atau pengawasan publik untuk menjamin penerapan prinsip-prinsip ini;

- (ii) membuat pemenuhan persyaratan kontrak-kontrak yang melibatkan pengeluaran dana publik tergantung pada kepatuhan mereka terhadap prinsip-prinsip ini;
 - (iii) membuat pemenuhan persyaratan untuk memperoleh dana bantuan guna melatih perusahaan-perusahaan dan untuk memperoleh izin beroperasi agen kerja swasata atau kantor bimbingan kerja swasta tergantung pada kepatuhan mereka terhadap prinsip-prinsip ini.
4. lembaga-lembaga yang tepat, yang akan dibantu bilamana mungkin oleh komite penasihat yang terdiri dari perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja, bila ada, dan lembaga-lembaga terkait lainnya, harus ditetapkan untuk tujuan mempromosikan penerapan kebijakan dalam segala bidang pekerjaan sektor publik dan swasta, dan terutama dalam —
- (a) melakukan segala tindakan yang praktis untuk mendorong masyarakat untuk memahami dan menerima prinsip-prinsip yang non-diskriminatif;
 - (b) menerima, memeriksa dan menyelidiki komplain yang menyatakan kebijakan ini tidak dipatuhi dan, bila perlu melalui upaya konsiliasi, untuk membetulkan praktik-praktik yang dianggap bertentangan dengan kebijakan ini; dan
 - (c) mempertimbangkan lebih jauh setiap komplain yang tidak dapat diselesaikan secara efektif melalui konsiliasi dan memberikan pendapat atau mengeluarkan keputusan yang terkait dengan cara memperbaiki praktik-praktik diskriminatif yang diajukan.
5. Setiap Negara Anggota harus mencabut setiap ketentuan perundang-undangan dan memodifikasi setiap instruksi atau praktik administratif yang tidak sesuai dengan kebijakan ini.
6. Penerapan kebijakan ini tidak boleh merugikan tindakan-tindakan khusus yang dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan tertentu dari mereka yang, atas alasan tertentu seperti jenis kelamin, usia, cacat, tanggung jawab keluarga maupun status sosial budaya, biasanya diakui membutuhkan perlindungan dan bantuan khusus.
7. Setiap tindakan yang membuat seseorang berhak dicurigai atau terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang merugikan keamanan Negara, tidak dapat dianggap sebagai perlakuan diskriminasi, selama individu tersebut berhak mengajukan banding ke badan yang berkompoten yang dibentuk sesuai dengan kebiasaan nasional.

8. Dalam hal pekerja imigran yang berkewarganegaraan asing beserta anggota keluarga mereka, pengakuan perlu diberikan pada ketentuan-ketentuan dari Konvensi mengenai Perpindahan untuk Bekerja (sudah Direvisi), tahun 1949, yang terkait dengan kesetaraan perlakuan dan ketentuan-ketentuan dari Rekomendasi mengenai Perpindahan untuk Bekerja (sudah Direvisi), tahun 1949, yang terkait dengan upaya mengurangi pembatasan terhadap akses untuk bekerja.
9. Harus ada kerjasama secara terus-menerus antara otoritas yang berkompeten, perwakilan pengusaha dan pekerja serta lembaga-lembaga terkait untuk mempertimbangkan tindakan-tindakan positif apa yang mungkin diperlukan sesuai dengan kondisi nasional agar prinsip-prinsip non-diskriminatif ini dapat diberlakukan.

III. Koordinasi Tindakan untuk Mencegah Diskriminasi di Segala Bidang

10. Pejabat berwenang yang bertanggung jawab atas tindakan terhadap diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan, harus bekerjasama secara erat dan berkesinambungan dengan pejabat berwenang yang bertanggung jawab atas tindakan terhadap diskriminasi di bidang-bidang lain, agar tindakan-tindakan yang diambil di segala bidang dapat terkoordinir dengan baik.



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 21 TAHUN 1999

tentang PENGESAHAN KONVENSI ILO NO. 111 MENGENAI DISKRIMINASI DALAM PEKERJAAN DAN JABATAN

Dengan Rahmat Tuhan yang Maha Esa
Presiden Republik Indonesia,

Menimbang:

- a. bahwa negara Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 adalah negara hukum yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia serta menjamin semua warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum, sehingga segala bentuk diskriminasi terhadap pekerja berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan harus dihapuskan;
- b. bahwa bangsa Indonesia sebagai bagian masyarakat internasional menghormati, menghargai, dan menjunjung tinggi prinsip dan tujuan Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa, Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia Tahun 1948, Deklarasi Philadelphia Tahun 1944, dan Konstitusi Organisasi Ketenagakerjaan Internasional (ILO).

- c. bahwa Konferensi Ketenagakerjaan Internasional dalam sidangnya yang keempat puluh dua tanggal 25 Juni 1958, telah menyetujui *ILO Convention No. 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan);
- d. bahwa ketentuan Konvensi tersebut selaras dengan keinginan bangsa Indonesia untuk secara terus menerus menegakkan dan memajukan pelaksanaan hak-hak dasar pekerja dalam kehidupan berbangsa dan bernegara;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut dalam huruf a, b, c, dan d, dipandang perlu mengesahkan *ILO Convention No. 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan) dengan Undang-undang;

Mengingat:

1. Pasal 5 ayat (1), Pasal 11, Pasal 20 ayat (1) dan Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945;
2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia;

Dengan persetujuan

Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia

Memutuskan:

Menetapkan:

Undang-undang tentang pengesahan Konvensi ILO No. 111 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.

Pasal 1

Mengesahkan *ILO Convention No.111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO No. 111 mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan) yang salinan naskah aslinya dalam bahasa Inggris dan terjemahannya dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlampir merupakan bagian tidak terpisahkan dari Undang-undang ini.



Pasal 2

Undang-undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Undang-undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta pada tanggal 7 Mei 1999

Presiden Republik Indonesia
Bacharuddin Jusuf Habibie

Diundangkan di Jakarta pada tanggal 7 Mei 1999

Menteri Negara/Sekretaris Negara
Republik Indonesia
Akbar Tanjung

Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 57 tahun 1999
Salinan sesuai dengan aslinya

Sekretaris Kabinet Republik Indonesia
Kepala Biro Pertama yang menangani
peraturan dan ketentuan perundang-undangan
Lombock V. Nahattands



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

PENJELASAN ATAS UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 21 TAHUN 1999

tentang

PENGESAHAN KONVENSI ILO NO. 111 MENGENAI DISKRIMINASI DALAM PEKERJAAN DAN JABATAN

I. Umum

Manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa memiliki hak asasi atau hak dasar sejak dilahirkan, sehingga tidak ada manusia atau pihak lain yang dapat merampas hak tersebut. Hak asasi manusia diakui secara universal sebagaimana tercantum dalam piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia yang disetujui PBB Tahun 1948, Deklarasi ILO di Philadelphia Tahun 1944, dan Konstitusi ILO. Dengan demikian semua negara di dunia secara moral dituntut untuk menghormati, menegakkan, dan melindungi hak tersebut.

Salah satu bentuk hak asasi adalah persamaan kesempatan, dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan. Persamaan tersebut sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan telah diatur dalam UUD 1945 Pasal 27. Ketentuan tersebut telah pula diatur dalam Ketetapan MPR RI No. XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia dan berbagai peraturan perundang-undangan lainnya. Sebagai anggota PBB dan Organisasi Ketenagakerjaan Internasional atau *International Labour Organization* (ILO), Indonesia menghargai, menjunjung tinggi dan



berupaya menerapkan keputusan-keputusan kedua lembaga internasional dimaksud.

Konvensi ILO Nomor 111 mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan yang disetujui pada Konferensi Ketenagakerjaan Internasional keempat puluh dua tanggal 25 Juni 1958 di Jenewa merupakan bagian dari perlindungan hak asasi pekerja. Konvensi ini mewajibkan setiap negara anggota ILO yang telah meratifikasi untuk menghapuskan segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan.

II. Pokok-pokok Pikiran yang Mendorong Lahirnya Konvensi No. 111

1. Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 mengenai kesamaan remunerasi dan pengupahan bagi pekerja laki-laki dan pekerja perempuan meminta semua negara untuk menjamin pelaksanaan prinsip pengupahan yang sama bagi pekerja laki-laki dan pekerja perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.
2. Kenyataan menunjukkan bahwa praktik diskriminasi terjadi tidak hanya mengenai prinsip pengupahan yang sama bagi pekerja laki-laki dan pekerja perempuan, akan tetapi juga mengenai perlakuan dan kesempatan dalam pekerjaan dan jabatan. Oleh sebab itu dirasakan perlu menyusun dan mengesahkan Konvensi yang secara khusus melarang diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan.

III. Alasan Indonesia Mengesahkan Konvensi

1. Pancasila sebagai falsafah dan pandangan hidup bangsa Indonesia dan Undang Undang Dasar 1945 sebagai sumber dan landasan hukum nasional, menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia sebagaimana tercermin dalam Sila-sila Pancasila khususnya Sila Kemanusiaan yang Adil dan Beradab. Untuk itu bangsa Indonesia bertekad untuk mencegah, melarang dan menghapuskan segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan sesuai dengan ketentuan Konvensi ini.
2. Dalam rangka pengamalan Pancasila dan pelaksanaan Undang Undang Dasar 1945, Indonesia telah menetapkan peraturan perundang-undangan yang mengatur pencegahan dan pelarangan segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.

3. Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia melalui Ketetapan Nomor XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia menugasi Presiden dan DPR untuk meratifikasi berbagai instrumen PBB yang berkaitan dengan hak asasi manusia. Indonesia telah meratifikasi Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa tanggal 18 Desember 1979 mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984. Disamping itu Presiden Republik Indonesia telah ikut menandatangani Keputusan Pertemuan Tingkat Tinggi mengenai Pembangunan Sosial di Kopenhagen Tahun 1995. Keputusan pertemuan tersebut antara lain mendorong anggota PBB meratifikasi tujuh Konvensi ILO yang memuat hak-hak dasar pekerja, termasuk Konvensi Nomor 111 Tahun 1958 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.
4. ILO dalam Sidang Umumnya yang ke-86 di Jenewa bulan Juni 1998 telah menyepakati Deklarasi ILO mengenai Prinsip dan Hak-Hak Dasar di Tempat Kerja. Deklarasi tersebut menyatakan bahwa setiap negara wajib menghormati dan mewujudkan prinsip-prinsip ketujuh Konvensi Dasar ILO.
5. Dalam pengamalan Pancasila dan penerapan peraturan perundang-undangan masih dirasakan adanya penyimpangan perlindungan hak pekerja. Oleh karena itu pengesahan Konvensi ini dimaksudkan untuk meningkatkan perlindungan dan penegakan hukum secara efektif sehingga akan lebih menjamin perlindungan hak pekerja dari setiap bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.
6. Pengesahan Konvensi ini menunjukkan kesungguhan Indonesia dalam memajukan dan melindungi hak-hak dasar pekerja khususnya hak mendapatkan persamaan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan. Hal ini akan lebih meningkatkan citra positif Indonesia dan memantapkan kepercayaan masyarakat internasional.

IV. Pokok-pokok Konvensi

1. Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib melarang setiap bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan termasuk dalam memperoleh pelatihan dan keterampilan yang didasarkan atas ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan.
2. Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib mengambil langkah-langkah kerja sama dalam peningkatan pentaatan pelaksanaannya, peraturan perundang-undangan, administrasi, penyesuaian kebijaksanaan, pengawasan, pendidikan dan pelatihan.



3. Negara anggota ILO yang mengesahkan Konvensi ini wajib melaporkan pelaksanaannya.

V. Pasal demi Pasal

Pasal 1

Apabila terjadi perbedaan penafsiran terhadap terjemahannya dalam bahasa Indonesia, maka yang berlaku adalah naskah asli Konvensi dalam bahasa Inggris.

Pasal 2

Cukup jelas

Tambahan Berita Negara Republik Indonesia Nomor 3836



presentasi 111

DISKRIMINASI (DALAM PEKERJAAN DAN JABATAN KONVENSI 1958)

DIRATIFIKASI OLEH : 138 NEGARA ANGGOTA
DIRATIFIKASI OLEH INDONESIA PADA 7 JULI 1999

MAKSUD STANDAR

Mengajak negara anggota untuk mendeklarasikan dan mewujudkan suatu kebijakan untuk mempromosikan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan dan jabatan yang mengarah kepada penghapusan segala bentuk diskriminasi melalui metode yang sesuai dengan kondisi nasional

DISKRIMINASI

- ♦ Setiap perbedaan, pengecualian atau pengistimewaan berdasarkan ras, warna kulit, agama, aliran politik, keturunan atau asal muasal yang berakibat pada pengabaian atau perusakan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan dan jabatan
- ♦ Setiap alasan diskriminasi yang berakibat sama, terbentuk setelah konsultasi secara tripartit (misalnya, usia)

CAKUPAN UMUM

- ◆ Termasuk pekerja mandiri
- ◆ Termasuk pekerja warga negara asing (diantara mereka sendiri)
- ◆ Tidak kecuali diskriminasi antara pekerja nasional dan pekerja asing

DAMPAK

PENGABAIAN ATAU PERUSAKAN KESEMPATAN
DAN PERLAKUAN YANG SAMA DALAM
PEKERJAAN

DISKRIMINASI
LANGSUNG DAN
TIDAK LANGSUNG

DISKRIMINASI
DISENGAJA DAN
TIDAK DISENGAJA

DISKRIMINASI TIDAK LANGSUNG

- ◆ Pembedaan berdasarkan pada sesuatu yang kelihatannya merupakan kriteria obyektif namun pada praktiknya disproporsional terhadap seseorang, sementara hal itu tidak terkait dengan persyaratan yang diminta oleh pekerjaan
misalnya, pembedaan berdasarkan latar belakang sosial-psikologi, seperti tinggi badan, yang hanya akan bisa dipenuhi oleh jenis kelamin tertentu

DISKRIMINASI TIDAK SENGAJA

Contoh: mengeluarkan lokasi proses ekspor dari wilayah yurisdiksi undang-undang perburuhan

Tujuan: untuk promosi ekspor atau investasi luar negeri

Hasil yang mungkin terjadi adalah: diskriminasi tidak sengaja berdasarkan jenis kelamin atau usia jika pekerja di lokasi itu didominasi oleh perempuan dan anak muda

PEKERJAAN DAN JABATAN

PENGABAIAN ATAU PERUSAKAN KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA DALAM PEKERJAAN

- ♦ akses ke pekerjaan
- ♦ akses ke panduan magang dan penempatan
- ♦ kenaikan pangkat sesuai dengan pengalaman
- ♦ keamanan kedudukan
- ♦ kondisi pekerjaan
- ♦ termasuk upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya

KECUALI [1]

- ♦ pembedaan berdasarkan persyaratan kerja yang diminta
- ♦ pembedaan yang adil berdasarkan kebutuhan jabatan yang sesungguhnya

misalnya: aliran politik untuk pos-pos administrasi senior tertentu, keyakinan/agama untuk jabatan menteri, jenis kelamin berdasarkan pertimbangan yang benar, estetika, atau tradisi, atau pertunjukan seni

KEQUALI [2]

- ◆ Seseorang yang patut dicurigai, atau terkait dengan kegiatan yang mengancam keamanan negara
- ◆ Mempunyai hak atas daya tarik tubuh yang sudah terberi
- ◆ Keanggotaan suatu kelompok yang ajarannya pada prinsipnya bertujuan untuk membuat tidak adanya perubahan damai yang memadai

KEQUALI [3]

- ◆ Tindakan-tindakan khusus yang diberikan di dalam instrumen-instrumen ILO lainnya, misalnya, perlindungan kehamilan dari pekerjaan malam hari
- ◆ Aksi positif untuk mengembalikan keseimbangan

AKSI POSITIF

Sementara, tindakan khusus untuk menghapus diskriminasi langsung dan tidak langsung yang telah terjadi dimasa lampau agar supaya kesamaan kesempatan secara nyata dapat terjadi

AKSI POSITIF DAPAT MEMASUKKAN

PENGABAIAN ATAU PERUSAKAN KESEMPATAN
DAN PERLAKUAN YANG SAMA DALAM
PEKERJAAN

AKSI PERBAIKAN
(MENETAPKAN
TARGET UNTUK
MEMASTIKAN
PARTISIPASI
PEREMPUAN)

STANDAR PROMOSI
YANG MEMBERIKAN
PEREMPUAN AKSES
KEPADA
KESEMPATAN LEBIH
LUAS (PENDIDIKAN,
PELATIHAN
KEJURUAN, SEKTOR-
SEKTOR NON-
TRADISIONAL)



KONVENSI 156

mengenai

KESETARAAN KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA BAGI PEKERJA LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN: PEKERJA DENGAN TANGGUNG JAWAB KELUARGA'

Konvensi:	C156
Tempat:	Jenewa
Sidang Konferensi:	60
Tanggal Disetujui:	03:06:1981

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional (ILO),

Setelah disidangkan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional dan setelah mengadakan sidangnya yang Keenampuluh tujuh pada tanggal 3 Juni 1981, dan

Mengetahui bahwa Deklarasi Philadelphia tentang Maksud dan Tujuan ILO yang mengakui bahwa "semua umat manusia, tanpa memandang ras, kepercayaan atau jenis kelamin, berhak memperoleh kesejahteraan materil maupun pengembangan spiritual dalam kondisi yang bebas dan terhormat, dan dalam kondisi perekonomian yang aman dan kesetaraan kesempatan", dan

Mengetahui adanya ketentuan dari Deklarasi tentang Kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi Pekerja Perempuan dan ketentuan resolusi tentang rencana aksi yang bertujuan untuk mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi pekerja perempuan, yang ditetapkan oleh Konferensi ILO pada tahun 1975, dan

Mengetahui adanya ketentuan-ketentuan dari beberapa Konvensi dan Rekomendasi ILO yang bertujuan untuk memastikan adanya kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan, yaitu Konvensi dan Rekomendasi tentang Kesetaraan Upah tahun 1951, Konvensi dan Rekomendasi tentang Diskriminasi (dalam hal Pekerjaan dan Jabatan) tahun 1958,

dan Bab VIII dari Rekomendasi tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 1975, dan

Mengingat bahwa Konvensi tentang Diskriminasi (dalam hal Pekerjaan dan Jabatan) tahun 1955, tidak secara tegas mencakup pembatasan-pembatasan yang dibuat berdasarkan tanggung jawab keluarga, dan mengingat bahwa standar-standar tambahan diperlukan untuk maksud tersebut, dan

Mengetahui ketentuan-ketentuan Rekomendasi tentang Pekerjaan (Perempuan dengan Tanggung jawab Keluarga) tahun 1965, dan mempertimbangkan perubahan-perubahan yang telah dilakukan sejak penerapannya, dan

Mengetahui bahwa instrumen-instrumen tentang kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi laki-laki dan perempuan juga telah ditetapkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) dan badan-badan khusus lainnya, dan mengingat, khususnya, ayat keempatbelas dari Mukadimah Konvensi PBB tentang Penghapusan Semua Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, tahun 1979, dimana Negara-negara Anggota "menyadari bahwa perubahan dalam peran tradisional laki-laki serta peran perempuan dalam masyarakat dan dalam keluarga diperlukan untuk mencapai kesetaraan penuh di antara laki-laki dan perempuan", dan

Mengakui bahwa masalah pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga adalah aspek yang lebih luas permasalahannya dalam keluarga dan masyarakat yang harus dipertimbangkan dalam menyusun kebijakan nasional, dan

Mengakui perlunya menciptakan kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang sama yang efektif di antara pekerja laki-laki dan perempuan yang memiliki tanggung jawab keluarga dan di antara pekerja tersebut dengan pekerja lain, dan

Menimbang bahwa banyak masalah yang semakin rumit dihadapi semua pekerja, terutama pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga dan dengan mengakui perlunya meningkatkan kondisi mereka melalui tindakan-tindakan yang mampu memenuhi kebutuhan khusus mereka dan melalui tindakan-tindakan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kondisi pekerja pada umumnya, dan

Setelah memutuskan pemberlakuan usulan-usulan tertentu yang terkait dengan kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan, yaitu pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga, yang menjadi mata acara kelima dari agenda sidang, dan

Setelah menetapkan bahwa usulan-usulan ini harus dibuat dalam bentuk Konvensi internasional,



Menetapkan pada tanggal duapuluh tiga Juni tahun 1981, Konvensi berikut ini, yang dapat disebut sebagai Konvensi mengenai Pekerja dengan Tanggung jawab Keluarga, 1981.

Pasal I

1. Konvensi ini berlaku untuk pekerja laki-laki dan perempuan yang memiliki tanggung jawab yang terkait dengan anak-anak yang menjadi tanggungan mereka, dimana tanggung jawab ini membatasi peluang mereka untuk mempersiapkan diri untuk masuk, dan ikut serta atau memperoleh kemajuan dalam kegiatan ekonomi.
2. Ketentuan-ketentuan dalam Konvensi ini juga berlaku untuk pekerja laki-laki dan perempuan yang memiliki tanggung jawab kepada anggota lain dari keluarga dekat mereka, yang secara jelas membutuhkan perhatian dan bantuan mereka, dimana tanggung jawab ini membatasi peluang mereka untuk mempersiapkan diri untuk masuk, dan ikut serta atau memperoleh kemajuan dalam kegiatan ekonomi.
3. Dalam Konvensi ini, istilah "anak yang menjadi tanggungan" dan "anggota lain dari keluarga dekat yang secara jelas membutuhkan perhatian dan bantuan mereka" berarti orang-orang yang ditetapkan demikian di masing-masing negara melalui salah satu dari cara-cara yang disebut dalam Pasal 9 Konvensi ini.
4. Pekerja yang dicakup dalam ketentuan ayat 1 dan ayat 2 Pasal ini selanjutnya disebut "pekerja dengan tanggung jawab keluarga".

Pasal 2

Konvensi ini berlaku untuk segala jenis kegiatan ekonomi dan semua kategori pekerja.

Pasal 3

1. Dalam menciptakan kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang sama yang efektif bagi pekerja laki-laki dan perempuan, setiap Anggota perlu menjadikannya sebagai tujuan dari kebijakan nasional agar mereka yang memiliki tanggung jawab keluarga yang terikat atau ingin terikat dalam pekerjaan, dapat menggunakan hak mereka untuk melakukannya tanpa mengalami diskriminasi dan, bila mungkin, tanpa konflik antara pekerjaan dengan tanggung jawab mereka terhadap keluarga.

2. Dalam ayat 1 Pasal ini, istilah “diskriminasi” berarti diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan sebagaimana yang ditetapkan dalam Pasal 1 dan Pasal 5 Konvensi mengenai Diskriminasi dalam hal (Pekerjaan dan Jabatan), 1958.

Pasal 4

Dalam menciptakan kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang sama yang efektif bagi pekerja laki-laki dan perempuan, segala tindakan yang sesuai dengan kemungkinan dan kondisi di masing-masing negara perlu ditempuh—

- (a) agar pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga dapat menggunakan hak mereka untuk memilih pekerjaan secara bebas; dan
- (b) untuk mempertimbangkan kebutuhan mereka dalam hal ketentuan dan persyaratan kerja dan dalam hal jaminan sosial.

Pasal 5

Segala tindakan yang sesuai dengan kemungkinan dan kondisi di masing-masing negara perlu ditempuh lebih lanjut

- (a) untuk mempertimbangkan kebutuhan para pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga dalam perencanaan masyarakat; dan
- (b) untuk mengembangkan atau meningkatkan layanan masyarakat, baik layanan publik maupun swasta, seperti perawatan anak serta layanan dan fasilitas untuk keluarga.

Pasal 6

Pihak berwenang dan lembaga-lembaga yang berkompeten di masing-masing negara harus mengambil langkah yang diperlukan guna mempromosikan informasi dan pendidikan yang dapat menciptakan pemahaman masyarakat yang lebih luas tentang prinsip kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan dan tentang masalah-masalah pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga, serta penciptaan iklim pendapat yang kondusif untuk mengatasi permasalahan ini.

Pasal 7

Segala tindakan yang sesuai dengan kemungkinan dan kondisi di masing-masing negara, termasuk upaya di bidang bimbingan dan pelatihan keterampilan, perlu dilakukan agar para pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga dapat menjadi dan tetap masuk



dalam jajaran tenaga kerja, serta untuk kembali bekerja setelah absen karena tanggung jawab mereka.

Pasal 8

Tanggung jawab keluarga tidak dapat dijadikan alasan sah untuk memutuskan hubungan kerja.

Pasal 9

Ketentuan-ketentuan dalam Konvensi ini dapat diterapkan melalui undang-undang atau peraturan, kesepakatan kerja bersama, ketentuan kerja, keputusan arbitrase, keputusan pengadilan atau gabungan dari metoda-metoda ini, atau dengan cara lain, sesuai dengan kebiasaan nasional yang sesuai, dengan mempertimbangkan kondisi nasional.

Pasal 10

1. Ketentuan-ketentuan dari Konvensi ini dapat diterapkan secara bertahap bila perlu, dengan mempertimbangkan kondisi nasional yaitu selama langkah-langkah yang ditempuh tersebut berlaku bagi semua pekerja yang termasuk dalam Pasal 1, ayat 1.
2. Setiap Anggota yang meratifikasi Konvensi ini perlu melaporkan, dalam laporan pertamanya, tentang penerapan Konvensi ini yang diserahkan berdasarkan Pasal 22 Konstitusi ILO dimana, bila ada, anggota terkait ingin menggunakan kesempatan memilih yang diberikan dalam ayat 1 Pasal ini, dan perlu menyatakan dalam laporan-laporan selanjutnya, sejauh mana dampak yang diberikan atau diusulkan untuk diberikan kepada Konvensi yang terkait dengan persoalan ini.

Pasal 11

Organisasi pengusaha dan pekerja berhak untuk ikut serta, dengan cara yang sesuai dengan kondisi dan kebiasaan di masing-masing negara, dalam menyusun dan menetapkan langkah-langkah yang dimaksudkan untuk memberlakukan ketentuan-ketentuan dari Konvensi ini.

Pasal 12

Ratifikasi resmi atas Konvensi ini harus disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk selanjutnya didaftarkan.

Pasal 13

1. Konvensi ini hanya akan mengikat Anggota-Anggota ILO yang ratifikasinya telah didaftarkan kepada Direktur Jenderal.
2. Konvensi ini akan belaku selama dua belas bulan setelah tanggal ratifikasi oleh dua Anggota didaftarkan pada Direktur Jenderal.
3. Selanjutnya Konvensi ini akan berlaku untuk setiap Anggota selama dua belas bulan setelah tanggal ratifikasi Anggota tersebut didaftarkan.

Pasal 14

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat membatalkannya, setelah melewati jangka waktu 10 tahun terhitung dari tanggal Konvensi ini mulai diberlakukan, dengan menyampaikan pernyataan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk didaftarkan. Pembatalan ini baru akan berlaku satu tahun setelah tanggal pendaftarannya.
2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini namun tidak menggunakan haknya untuk melakukan pembatalan sesuai dengan ketentuan yang tercantum pada Pasal ini dalam waktu satu tahun setelah melewati masa sepuluh tahun seperti yang dimaksud dalam ayat 1, maka Anggota tersebut akan terikat selama jangka waktu 10 tahun berikutnya dan setelah itu dapat membatalkan Konvensi ini pada saat berakhirnya setiap masa 10 tahun sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal ini.

Pasal 15

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional akan memberitahukan semua Anggota ILO tentang pendaftaran semua ratifikasi, pernyataan dan pencabutan yang disampaikan kepadanya oleh Anggota ILO.
2. Pada waktu memberitahukan Anggota ILO tentang pendaftaran ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal akan mengingatkan Anggota-Anggota ILO tentang tanggal mulai berlakunya Konvensi ini.

Pasal 16

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional akan memberitahukan Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) tentang pendaftaran sesuai dengan Pasal 102 Piagam PBB



mengenai semua ratifikasi, pernyataan dan pencabutan yang didaftarkan olehnya sesuai dengan ketentuan Pasal-Pasal tersebut di atas.

Pasal 17

Pada saat yang dipandang perlu, Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional akan menyerahkan laporan mengenai pelaksanaan Konvensi ini kepada Konferensi Umum dan akan mempelajari perlunya memasukkan semua atau sebagian revisinya ke dalam Agenda Konferensi.

Pasal 18

1. Apabila Konferensi ini mengesahkan Konvensi baru yang mengubah sebagian atau seluruh Konvensi ini, kecuali kalau ditentukan lain oleh Konvensi baru tersebut, maka -
 - (a) dengan menyimpang dari ketentuan Pasal 9 di atas, ratifikasi atas Konvensi baru oleh Anggota berarti membatalkan Konvensi ini saat itu juga demi hukum, apabila dan pada saat Konvensi yang baru tersebut mulai diberlakukan;
 - (b) mulai tanggal berlakunya Konvensi yang baru direvisi tersebut, Konvensi ini tidak dapat diratifikasi lagi oleh Para Anggota.
2. Namun Konvensi ini akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi yang asli bagi Para Anggota yang telah meratifikasinya tetapi belum meratifikasi Konvensi yang baru tersebut.

Pasal 19

Bunyi naskah Konvensi ini dalam bahasa Inggris dan Perancis memiliki kekuatan hukum yang sama.



REKOMENDASI 156

KESETARAAN KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA BAGI PEKERJA LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN: PEKERJA DENGAN TANGGUNG JAWAB KELUARGA

Rekomendasi:	R156
Tempat:	Jenewa
Sidang Konferensi:	60
Tanggal Disetujui:	03:06:1981

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional (ILO),

Setelah disidangkan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional dan setelah mengadakan sidangnya yang Keenam puluh tujuh pada tanggal 3 Juni 1981, dan

Mengetahui bahwa Deklarasi Philadelphia tentang Maksud dan Tujuan ILO yang mengakui bahwa "semua umat manusia, tanpa memandang ras, kepercayaan atau jenis kelamin, berhak memperoleh kesejahteraan materil maupun pengembangan spiritual dalam kondisi yang bebas dan terhormat, dan dalam kondisi perekonomian yang aman dan kesetaraan kesempatan", dan

Mengetahui adanya ketentuan dari Deklarasi tentang Kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi Pekerja Perempuan dan ketentuan resolusi tentang rencana aksi yang bertujuan untuk mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi pekerja perempuan, yang ditetapkan oleh Konferensi ILO pada tahun 1975, dan

Mengetahui adanya ketentuan-ketentuan dari beberapa Konvensi dan Rekomendasi ILO yang bertujuan untuk memastikan adanya kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan, yaitu Konvensi dan Rekomendasi tentang Kesetaraan Upah tahun 1951, Konvensi dan Rekomendasi tentang Diskriminasi (dalam hal Pekerjaan dan Jabatan) tahun 1958, dan Bab VIII dari Rekomendasi tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 1975, dan

Mengingat bahwa Konvensi tentang Diskriminasi (dalam hal Pekerjaan dan Jabatan) tahun 1955, tidak secara tegas mencakup pembatasan-pembatasan yang dibuat berdasarkan tanggung jawab keluarga, dan mengingat bahwa standar-standar tambahan diperlukan untuk maksud tersebut, dan

Mengetahui ketentuan-ketentuan Rekomendasi tentang Pekerjaan (Perempuan dengan Tanggung jawab Keluarga) tahun 1965, dan mempertimbangkan perubahan-perubahan yang telah dilakukan sejak penerapannya, dan

Mengetahui bahwa instrumen-instrumen tentang kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi laki-laki dan perempuan juga telah ditetapkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) dan badan-badan khusus lainnya, dan mengingat, khususnya, ayat keempatbelas dari Mukadimah Konvensi PBB tentang Penghapusan Semua Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, tahun 1979, dimana Negara-negara Anggota "menyadari bahwa perubahan dalam peran tradisional laki-laki serta peran perempuan dalam masyarakat dan dalam keluarga diperlukan untuk mencapai kesetaraan penuh di antara laki-laki dan perempuan", dan

Mengakui bahwa masalah pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga adalah aspek yang lebih luas permasalahannya dalam keluarga dan masyarakat yang harus dipertimbangkan dalam menyusun kebijakan nasional, dan

Mengakui perlunya menciptakan kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang sama yang efektif di antara pekerja laki-laki dan perempuan yang memiliki tanggung jawab keluarga dan di antara pekerja tersebut dengan pekerja lain, dan

Menimbang bahwa banyak masalah yang semakin rumit dihadapi semua pekerja, terutama pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga dan dengan mengakui perlunya meningkatkan kondisi mereka melalui tindakan-tindakan yang mampu memenuhi kebutuhan khusus mereka dan melalui tindakan-tindakan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kondisi pekerja pada umumnya, dan

Setelah memutuskan pemberlakuan usulan-usulan tertentu yang terkait dengan kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan, yaitu pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga, yang menjadi mata acara kelima dari agenda sidang, dan

Setelah menetapkan bahwa usulan-usulan ini harus dibuat dalam bentuk Rekomendasi,

Menetapkan pada tanggal duapuluhtiga Juni tahun 1981, Rekomendasi berikut ini, yang dapat disebut sebagai Rekomendasi mengenai Pekerja dengan Tanggung jawab Keluarga, 1981.

I. DEFINISI, RUANG LINGKUP DAN PETUNJUK PELAKSANAAN

1.
 - (1) Rekomendasi ini berlaku untuk pekerja laki-laki dan perempuan yang memiliki tanggung jawab yang terkait dengan anak-anak yang menjadi tanggungan mereka, dimana tanggung jawab ini membatasi peluang mereka untuk mempersiapkan diri untuk masuk, dan ikut serta atau memperoleh kemajuan dalam kegiatan ekonomi.
 - (2) Ketentuan dalam Rekomendasi ini juga berlaku untuk pekerja laki-laki dan perempuan yang memiliki tanggung jawab kepada anggota lain dari keluarga dekat mereka, yang secara jelas membutuhkan perhatian dan bantuan mereka, dimana tanggung jawab ini membatasi peluang mereka untuk mempersiapkan diri untuk masuk, dan ikut serta atau memperoleh kemajuan dalam kegiatan ekonomi.
 - (3) Dalam Rekomendasi ini, istilah “anak yang menjadi tanggungan” dan “anggota lain dari keluarga dekat yang secara jelas membutuhkan perhatian dan bantuan mereka” berarti orang-orang yang ditetapkan demikian di masing-masing negara melalui salah satu dari cara-cara yang disebut dalam Ayat 3 Rekomendasi ini.
 - (4) Pekerja yang dicakup dalam ketentuan sub-ayat 1 dan 2 Pasal ini selanjutnya disebut “pekerja dengan tanggung jawab keluarga”.
2. Rekomendasi ini berlaku untuk segala jenis kegiatan ekonomi dan semua kategori pekerja.
3. Ketentuan-ketentuan dalam Rekomendasi ini dapat diterapkan melalui undang-undang atau peraturan, kesepakatan kerja bersama, ketentuan kerja, keputusan arbitrase, keputusan pengadilan atau gabungan dari metode-metode ini, atau dengan cara lain, sesuai dengan kebiasaan nasional yang sesuai, dengan mempertimbangkan kondisi nasional.
4. Ketentuan-ketentuan dan Rekomendasi ini dapat diterapkan secara bertahap bila perlu, dengan mempertimbangkan kondisi nasional yaitu selama langkah-langkah yang ditempuh tersebut berlaku bagi semua pekerja yang termasuk dalam Ayat 1, sub-ayat (1)
5. Organisasi pengusaha dan pekerja berhak untuk ikut serta, dengan cara yang sesuai dengan kondisi dan kebiasaan di masing-masing negara, dalam menyusun dan menetapkan langkah-langkah yang dimaksudkan untuk memberlakukan ketentuan-ketentuan dari Rekomendasi ini.

II. KEBIJAKAN NASIONAL

6. Dalam menciptakan kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang sama yang efektif bagi pekerja laki-laki dan perempuan, setiap Anggota perlu menjadikannya sebagai tujuan dari kebijakan nasional agar mereka yang memiliki tanggung jawab keluarga yang terikat atau ingin terikat dalam pekerjaan, dapat menggunakan hak mereka untuk melakukannya tanpa mengalami diskriminasi dan, bila mungkin, tanpa konflik antara pekerjaan dengan tanggung jawab mereka terhadap keluarga.
7. Dalam kerangka kerja kebijakan nasional untuk mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan, perlu ditentukan dan diterapkan langkah-langkah untuk mencegah diskriminasi langsung maupun tak langsung atas dasar status perkawinan atau tanggung jawab keluarga.
8.
 - (1) Dalam Ayat 6 dan 7 di atas, istilah "diskriminasi" berarti diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan sebagaimana yang ditetapkan dalam Pasal 1 dan Pasal 5 Konvensi mengenai Diskriminasi dalam hal (Pekerjaan dan Jabatan), 1958.
 - (2) Selama masa peralihan, langkah-langkah khusus yang bertujuan untuk mencapai kesetaraan yang efektif antara pekerja laki-laki dan perempuan, tidak dapat dianggap sebagai diskriminasi.
9. Dalam menciptakan kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang sama dan efektif bagi pekerja laki-laki dan perempuan, segala tindakan yang sesuai dengan kemungkinan dan kondisi di masing-masing negara perlu ditempuh:
 - (a) agar pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga dapat menggunakan hak mereka untuk memilih pekerjaan secara bebas;
 - (b) untuk mempertimbangkan kebutuhan mereka dalam hal ketentuan dan persyaratan kerja dan dalam hal jaminan sosial; dan
 - (c) untuk mengembangkan atau mempromosikan perawatan anak, keluarga serta layanan masyarakat lainnya, baik layanan publik maupun swasta, guna memenuhi kebutuhan mereka.
10. Pihak berwenang dan lembaga-lembaga yang berkompeten di masing-masing negara harus mengambil langkah yang diperlukan guna mempromosikan informasi dan pendidikan yang dapat menciptakan pemahaman masyarakat yang lebih

luas tentang prinsip kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan dan tentang permasalahan pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga, serta penciptaan iklim pendapat yang kondusif untuk mengatasi permasalahan ini.

11. Pihak berwenang dan badan-badan di masing-masing negara perlu mengambil langkah-langkah yang tepat:
 - (a) untuk melaksanakan atau mempromosikan penelitian yang diperlukan tentang berbagai aspek pekerjaan yang terkait dengan para pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga agar dapat memberi informasi obyektif yang dapat dijadikan landasan untuk menyusun kebijakan dan pelaksanaan kegiatan yang tepat; dan
 - (b) untuk mempromosikan pendidikan yang dapat mendorong keikutsertaan dalam tanggung jawab keluarga antara laki-laki dan perempuan dan agar pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga dapat lebih mampu memenuhi tanggung jawab mereka dalam hal pekerjaan dan keluarga.

III. PELATIHAN DAN PEKERJAAN

12. Segala tindakan yang sesuai dengan kemungkinan dan kondisi di masing-masing negara, termasuk upaya di bidang bimbingan dan pelatihan keterampilan, perlu dilakukan agar para pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga dapat menjadi dan tetap masuk dalam jajaran tenaga kerja, serta untuk kembali bekerja setelah absen karena tanggung jawab mereka.
13. Sesuai dengan kebijakan dan kebiasaan di masing-masing negara, fasilitas pelatihan keterampilan dan, bila mungkin, peraturan tentang cuti pendidikan dengan gaji untuk menggunakan fasilitas-fasilitas tersebut, perlu disediakan untuk pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga.
14. Layanan-layanan seperti ini, yang mungkin diperlukan agar pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga dapat masuk atau kembali bekerja, perlu disediakan, dalam kerangka kerja dari layanan-layanan yang ada bagi semua pekerja atau, bila tidak mungkin, dalam cara yang sesuai dengan kondisi nasional; layanan-layanan ini perlu meliputi layanan gratis bagi para pekerja dalam bentuk bimbingan keterampilan, konseling, layanan informasi dan penempatan kerja yang diselenggarakan oleh personil terlatih yang sesuai, dan yang mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan khusus para pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga.

15. Para pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga harus menikmati kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang sama dengan pekerja lain dalam hal persiapan kerja, akses ke pekerjaan, kenaikan jabatan dan jaminan kerja.
16. Status perkawinan, keadaan atau tanggung jawab keluarga tidak dapat dijadikan alasan sah untuk menolak atau memutuskan hubungan kerja.

IV. PERSYARATAN DAN KETENTUAN KERJA

17. Segala tindakan yang sesuai dengan kemungkinan dan kondisi di masing-masing negara dan kepentingan sah dari pekerja lain, perlu dilakukan guna menjamin persyaratan dan ketentuan kerja disusun sedemikian rupa sehingga memungkinkan para pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga menyesuaikan pekerjaan mereka dengan tanggung jawab keluarga.
18. Perhatian khusus perlu diberikan pada langkah-langkah umum untuk meningkatkan kondisi kerja dan mutu kehidupan kerja, termasuk langkah-langkah yang bertujuan:
 - (a) untuk mengurangi secara bertahap jam kerja harian dan mengurangi waktu lembur, dan
 - (b) untuk menyusun aturan yang lebih fleksibel dalam hal jadwal kerja, waktu istirahat dan liburan, dengan mempertimbangkan tahap pengembangan dan kebutuhan khusus dari negara terkait dan berbagai sektor kegiatan.
19. Bila mungkin dan layak, kebutuhan khusus para pekerja, termasuk mereka yang memiliki tanggung jawab keluarga, perlu dipertimbangkan dalam menyusun peraturan kerja *shift* dan pemberian tugas di malam hari.
20. Tanggung jawab keluarga serta pertimbangan misalnya tentang tempat kerja pasangannya dan fasilitas pendidikan anak-anak, perlu dipertimbangkan sebelum memindahkan pekerja dari satu tempat ke tempat lain.
21.
 - (1) Untuk melindungi pekerja paruh-waktu, pekerja sementara dan pekerja yang ditempatkan di rumah, dimana sebagian besar dari mereka memiliki tanggung jawab keluarga, persyaratan dan ketentuan kerja untuk jenis-jenis pekerjaan ini perlu diatur dan diawasi secara tepat.
 - (2) Persyaratan dan ketentuan kerja, termasuk pemberian jaminan sosial bagi para pekerja paruh waktu dan pekerja sementara, sepanjang dapat diterapkan, perlu diatur sama

- dengan mereka yang bekerja penuh-waktu dan tetap; bila mungkin, hak-hak mereka dapat dihitung secara pro-rata.
- (3) Para pekerja paruh-waktu perlu diberi kesempatan untuk memilih memperoleh atau kembali bekerja penuh-waktu bila ada lowongan dan bila tugas sebagai pekerja paruh-waktu sudah tidak lagi dibutuhkan.
22.
 - (1) Salah satu orang tua (ayah atau ibu) perlu diberi kesempatan, segera setelah cuti hamil, untuk memperoleh cuti tanpa gaji (cuti orang tua) tanpa kehilangan pekerjaan dan dengan hak-hak yang terkait dengan perlindungan kerja.
 - (2) Jangka waktu cuti setelah hamil dan jangka waktu serta kondisi cuti tanpa gaji sebagaimana dimaksud dalam sub-ayat (1) Ayat ini, perlu ditetapkan di masing-masing negara melalui salah satu cara yang ditentukan dalam Ayat 3 Rekomendasi ini.
 - (3) Cuti tanpa gaji sebagaimana dimaksud dalam sub-ayat (1) Ayat ini dapat dilaksanakan secara bertahap.
 23.
 - (1) Seorang pekerja, laki-laki atau perempuan, yang memiliki tanggung jawab terhadap anak tanggungan harus diperbolehkan mengambil cuti tanpa gaji bila anaknya jatuh sakit.
 - (2) Pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga harus diperbolehkan cuti tanpa gaji bila ada anggota keluarga dekatnya yang jatuh sakit yang butuh perhatian atau bantuan dari pekerja tersebut.
 - (3) Jangka waktu dan kondisi cuti tanpa gaji sebagaimana dimaksud dalam sub-ayat (1) dan (2) Ayat ini perlu ditetapkan di masing-masing negara melalui salah satu cara yang ditentukan dalam Ayat 3 Rekomendasi ini.

V. PERAWATAN ANAK SERTA LAYANAN KELUARGA SERTA FASILITASNYA

24. Untuk menetapkan ruang lingkup dan sifat dari perawatan anak serta layanan keluarga serta fasilitasnya yang diperlukan untuk membantu pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga memenuhi kewajiban pekerjaan dan tanggung jawab keluarga mereka, pihak yang berwenang, bekerjasama dengan instansi pemerintah dan organisasi swasta terkait, terutama organisasi pengusaha dan pekerja, dan dalam lingkup sumber daya mereka untuk mengumpulkan informasi, perlu menempuh langkah-langkah yang tepat dan diperlukan:

- (a) untuk mengumpulkan dan mempublikasikan data statistik yang memadai tentang jumlah pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga yang bekerja atau sedang mencari pekerjaan, dan data tentang jumlah dan usia anak-anak mereka serta semua tanggungan lain yang memerlukan perhatian; dan
 - (b) untuk memastikan, melalui survei yang sistematis dan dilaksanakan secara khusus di tingkat masyarakat, kebutuhan dan keinginan akan perawatan anak dan layanan keluarga serta fasilitasnya.
25. Pihak berwenang, bekerjasama dengan instansi pemerintah dan organisasi swasta terkait, perlu mengambil langkah-langkah untuk memastikan perawatan anak dan layanan keluarga serta fasilitasnya dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan sebagaimana yang dikemukakan; dalam hal ini secara khusus mereka perlu, dengan mempertimbangkan kemungkinan dan kondisi nasional maupun lokal:
- (a) mendorong dan membantu penyusunan, terutama di lingkungan masyarakat setempat, rencana yang sistematis untuk membangun sarana perawatan anak dan layanan keluarga serta fasilitasnya, dan
 - (b) mengusahakan sendiri atau mendorong dan memfasilitasi penyediaan sarana perawatan anak dan layanan keluarga serta fasilitasnya, secara gratis atau dengan mengenakan biaya yang wajar sesuai dengan kemampuan pekerja, yang dibangun sesuai dengan ketentuan yang fleksibel dan memenuhi kebutuhan anak dari berbagai kelompok umur, serta tanggungan lain yang memerlukan perawatan dan kebutuhan pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga.
26. (1) Segala jenis sarana perawatan anak dan layanan keluarga serta fasilitasnya harus sesuai dengan standar-standar yang ditetapkan dan diawasi oleh pihak berwenang.
- (2) Standar-standar ini perlu menentukan khususnya peralatan, persyaratan kesehatan dan teknis dari layanan dan fasilitas yang disediakan tersebut, serta jumlah dan kualifikasi staf pelaksana.
 - (3) Pihak berwenang perlu menyediakan atau membantu memastikan penyediaan pelatihan yang memadai di berbagai tingkat untuk personil yang diperlukan untuk mengangkat pegawai yang melaksanakan kegiatan perawatan anak dan layanan keluarga serta fasilitasnya.

VI. JAMINAN SOSIAL

27. Tunjangan jaminan sosial, pembebasan pajak, serta langkah-langkah lain yang sesuai dengan kebijakan nasional, bila perlu, harus disediakan bagi pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga.
28. Selama masa cuti tanpa gaji sebagaimana dimaksud dalam Ayat 22 dan 23, pekerja yang bersangkutan dapat, sesuai dengan kondisi dan kebiasaan di negara yang bersangkutan, dan melalui salah satu cara yang ditentukan dalam Ayat 3 Rekomendasi ini, dilindungi dengan jaminan sosial.
29. Pekerja tidak boleh dikecualikan dari pertanggungjawaban jaminan sosial yang terkait dengan kegiatan kerja suami/istrinya, serta hak untuk memperoleh tunjangan dari kegiatan itu.
30. (1) Tanggung jawab keluarga seorang pekerja harus menjadi elemen yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan apakah pekerjaan yang ditawarkan sudah sesuai, dalam arti bahwa penolakan atas tawaran ini dapat mengakibatkan hilangnya atau ditundanya tunjangan saat tidak bekerja.
(2) Secara khusus, apabila pekerjaan yang ditawarkan tersebut mengharuskan pekerja pindah ke tempat lain, maka hal yang perlu dipertimbangkan antara lain adalah tempat kerja suami/istri dan fasilitas pendidikan bagi sang anak.
31. Dalam menerapkan Ayat 27 sampai 30 Rekomendasi ini, Negara Anggota yang ekonominya belum berkembang secara memadai, dapat mempertimbangkan sumber daya nasional dan ketentuan jaminan sosial yang ada.

VII. BANTUAN UNTUK MELAKSANAKAN TANGGUNG-JAWAB KELUARGA

32. Pihak berwenang dan badan-badan terkait di masing-masing negara perlu mempromosikan tindakan yang diambil oleh sektor publik dan swasta tersebut guna meringankan beban yang timbul dari tanggung jawab keluarga para pekerja.
33. Semua langkah yang sesuai dengan kemungkinan dan kondisi nasional perlu diambil untuk mengembangkan layanan bantuan-di-rumah dan layanan perawatan-di-rumah yang

diatur dan diawasi secara memadai dan yang dapat memberi bantuan yang sesuai bagi para pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga untuk mengenakan biaya yang wajar sesuai dengan kemampuan para pekerja.

34. Karena banyak tindakan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kondisi pekerja pada umumnya dapat menimbulkan dampak yang menguntungkan bagi para pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga, maka pihak berwenang dan badan-badan terkait di masing-masing negara perlu mempromosikan tindakan publik dan swasta ini untuk sedapat mungkin menyediakan layanan-layanan masyarakat, seperti jasa angkutan umum, penyediaan air bersih dan tenaga listrik di dalam atau di dekat perumahan para pekerja, dengan tataletak yang menjamin efisiensi penggunaannya, sehingga dapat memenuhi kebutuhan para pekerja.

VIII. PEMBERLAKUAN REKOMENDASI YANG ADA

35. Rekomendasi ini mengganti Rekomendasi tentang Pekerjaan (Perempuan dengan Tanggung jawab Keluarga), tahun 1965.

presentasi 156

Berlandaskan pemikiran untuk menciptakan kesetaraan kesempatan dan perlakuan yang efektif, negara-negara anggota akan

Menjadikan pemikiran tersebut sebagai suatu tujuan kebijakan nasional agar pekerja yang mempunyai tanggung jawab keluarga dapat menjalankan pekerjaan tanpa diskriminasi dan memungkinkan mereka bekerja tanpa konflik antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga.

TUJUAN

Menegakkan kesempatan dan perlakuan yang setara

- ♦ Antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan yang mempunyai tanggung jawab keluarga
- ♦ Antara pekerja yang mempunyai dan yang tidak mempunyai tanggung jawab keluarga

APAKAH TANGGUNG JAWAB KELUARGA ITU?

- ♦ Tanggung jawab terhadap "anak-anak yang menjadi tanggungan" dan "anggota keluarga langsung lainnya"
- ♦ tergantung setiap negara dalam mendefinisikan keluarga
- ♦ pekerjaan rumah-tangga

MENGHILANGKAN BATASAN

Apabila tanggung jawab tersebut membatasi kemungkinan-kemungkinan mereka untuk:

- ◆ melakukan persiapan
- ◆ masuk
- ◆ berpartisipasi
- ◆ memajukan kegiatan-kegiatan ekonomi

KEBIJAKAN NASIONAL

Mengambil semua langkah yang sesuai dengan kondisi nasional dan kemungkinan untuk:

- ◆ Menjamin para pekerja ini bebas memilih pekerjaan
- ◆ Memperhitungkan kebutuhan mereka terkait dengan kondisi kerja dan jaminan sosial
- ◆ Memperhitungkan kebutuhan mereka dalam rencana publik dan dalam pengembangan layanan masyarakat baik umum maupun swasta

PERSYARATAN LAIN

- ◆ Menyusun panduan profesi dan pelatihan yang dapat menjamin seseorang untuk masuk kembali atau tetap sebagai angkatan kerja.
- ◆ Menggalakkan informasi dan edukasi untuk menambah kesadaran masyarakat.
- ◆ Menjamin bahwa tanggung jawab keluarga tidak dapat dipakai sebagai alasan untuk memberhentikan pekerja.

MITRA SOSIAL

Organisasi Pengusaha dan Pekerja mempunyai hak untuk berpartisipasi dengan cara-cara yang sesuai kondisi nasional, dalam mengembangkan dan menerapkan langkah-langkah yang perlu diambil

PENERAPAN PROGRESIF

- ◆ Diberikan kelonggaran untuk penerapan secara bertahap sesuai dengan kondisi nasional
- ◆ Setiap langkah yang diambil akan dapat diterapkan pada semua pekerja yang mempunyai tanggung jawab keluarga

LANGKAH-LANGKAH UNTUK MEMPROMOSIKAN REKONSILIASI KELUARGA-PEKERJAAN

- ◆ Layanan keluarga – penitipan anak, perawatan untuk orang lanjut usia, layanan lainnya yang dapat mengurangi beban tugas rumah-tangga
- ◆ Cuti – cuti melahirkan, cuti suami yang isterinya melahirkan, cuti bagi orangtua untuk mengurus keperluan anak, cuti keperluan darurat untuk keluarga, reintegrasi
- ◆ Jam kerja – jangka waktu, paruh-waktu, waktu fleksibel, jam kerja yang dapat diprediksikan
- ◆ Mempromosikan kesadaran

MEMBUAT TANGGUNG JAWAB KELUARGA LEBIH HARMONIS DENGAN PEKERJAAN

Semua langkah akan diambil untuk mengembangkan atau mempromosikan layanan masyarakat, umum atau swasta seperti penitipan anak dan layanan serta fasilitas keluarga (Konvensi 156, Pasal 5(b))

"Penitipan anak sangat menentukan bagi kaum perempuan untuk mencapai kesetaraan dalam kesempatan"

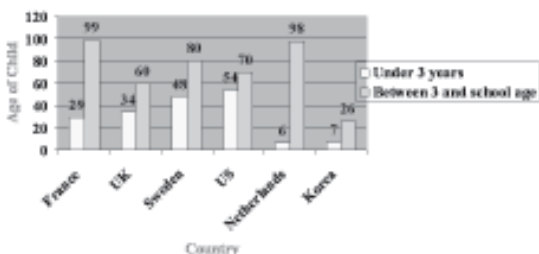
Equal Opportunities Commission, Britain

MENJAGA ANAK USIA PRA-SEKOLAH

Tipe penitipan anak yang resmi :

- ♦ Penjaga anak di rumah dan dibayar - suster
- ♦ Penitipan secara kelompok di suatu tempat – tempat penitipan anak, dijalankan oleh perorangan, kelompok, masyarakat setempat baik untuk mencari keuntungan maupun tidak
- ♦ Penjaga anak yang berlisensi dan dibayar (ibu pengasuh), bertempat di rumah ybs sendiri (mis: Perancis, Peru, Singapore)

PENGUNTA TEMPAT PENITIPAN ANAK RESMI: PROPORSI ANAK USIA MUDA DI TEMPAT PENITIPAN



KEBIJAKAN PEMERINTAH MENGENAI PERAWATAN UNTUK ANAK USIA DIBAWAH 3 TAHUN

- ◆ Menghimbau perawatan oleh orangtua di rumah
- ◆ Kemampuan dana masyarakat untuk tempat penitipan anak yang berubah-ubah
 - DARI kira-kira 1/3 biaya seperti di Swedia dan Norwegia (sebagian besar melalui subsidi kepada kotamadya)
 - SAMPAI yang paling kecil (sebagian besar fasilitas dijalankan oleh kelompok relawan, perusahaan swasta atau pengusaha)
- ◆ Masalah kemampuan mengakses dari mereka yang berpenghasilan rendah
- ◆ Masalah mutu dan biaya

ANAK USIA SEKOLAH

- ◆ Sebagai kompensasi terhadap kenyataan bahwa jam sekolah lebih singkat daripada jam kerja:
 - Kantin untuk makan siang
 - Penitipan anak sesuai jam sekolah (di rumah si penjaga atau melakukan kegiatan yang diawasi di sekolah)
 - Prakarsa dari pengusaha
- ◆ Program liburan (berkemah)

MERINGANKAN BEBAN

- ◆ Penguasa dan badan yang berwenang di setiap negara harus mempromosikan aksi masyarakat maupun swasta semacam ini apabila memungkinkan untuk mengurangi beban tanggung jawab keluarga pekerja (Rekomendasi 165, alinea 32)

KETENTUAN CUTI

- ♦ Cuti Melahirkan – bagi ibu yang akan melahirkan
- ♦ Cuti bagi Ayah – cuti bagi suami yang isterinya akan melahirkan
 - 3 hari di Aljazair; 2 di Argentina; 10 di Swedia; 5 hari di ILO
- ♦ Cuti bagi orangtua – ketentuan perpanjangan cuti (seringkali setelah cuti melahirkan) untuk merawat anak yang masih kecil, seringkali tidak dibayar atau dibayar dengan upah rendah
 - Ayah dan ibu
 - Paling efektif apabila ada fleksibilitas; paruh-waktu
 - Tingkat pengambilan cuti cenderung lebih tinggi diantara perempuan
 - Menggunakan atau kehilangan kesempatan bagi bagi laki-laki

CUTI DARURAT KEPERLUAN KELUARGA ” (MIS. ANAK SAKIT)

- ♦ Sejumlah hari tertentu mungkin diperbolehkan oleh undang-undang (cuti darurat, acara keluarga)
- ♦ Kemungkinan kebijakan perusahaan – mungkin disetujui untuk cuti darurat, terkadang sebagai bagian dari cuti sakit atau cuti dengan penggantian hari

MEMBUAT KERJA “NORMAL” LEBIH HARMONIS DENGAN KELUARGA

Perhatian tertentu harus diberikan pada langkah-langkah umum untuk memperbaiki kondisi kerja dan kualitas hidup, termasuk langkah-langkah yang ditujukan untuk

- (a) pengurangan secara progresif jam kerja setiap hari dan pengurangan lembur;
- (b) pengaturan jam kerja, waktu istirahat dan libur yang lebih fleksibel.

Rekomendasi 165 mengenai Pekerja yang mempunyai tanggung jawab keluarga. Pasal 18

JAM KERJA YANG TIDAK MENGINDAHKAN KELUARGA:

Masalah batasan resmi dan jam kerja yang sebenarnya

- ◆ Dampak negatif terhadap kesehatan pekerja: Lebih dari 48 jam seminggu mungkin akan mengakibatkan stres yang berarti
- ◆ Dampak negatif terhadap kehidupan keluarga
- ◆ Dapat memperkuat pembagian kerja gender

Lembur sering yang "dipaksa" harus dihindari

Masalah mengenai lembur yang tidak dibayar

Adalah penting untuk tahu terlebih dahulu

WAKTU YANG FLEKSIBEL

Waktu yang fleksibel mempermudah karyawan untuk menjadwalkan jam kerja mereka dalam batasan waktu tertentu.

- ◆ Dua tipe waktu fleksibel
 - Waktu fleksibel resmi: karyawan dapat mengubah jam kerja harian, selama mereka bekerja memenuhi jumlah waktu yang ditentukan ("core-hours")
 - Waktu fleksibel tidak resmi: karyawan dapat memulai dan mengakhiri waktu kerja mereka secara bervariasi (mis. dalam batasan 30 menit)

WAKTU FLEKSI – PROGRAM RESMI

Biasanya dikombinasikan dengan "tabungan waktu"

- ◆ Kelebihan dan kekurangan jam kerja
- ◆ Kelebihan jam kerja dapat diambil sebagai waktu luang
- ◆ Populer di antara pekerja kantor
- ◆ Kesulitan teknik dalam memperkenalkan hal ini kepada buruh

Peningkatan Penggunaan skema ini

- ◆ Lebih dari 30% pekerja di Jerman memakai skema ini
- ◆ Sekitar 10 % di Inggris, AS dan Jepang

KERJA PARUH-WAKTU

- ◆ Semakin populer mengkombinasikan kerja dan keluarga
 - 18% dari karyawan di Eropa di tahun 2000
 - 41% di Belanda (“negara pertama di dunia yang menggunakan paruh-waktu”)
- ◆ Bagaimanapun, ada kekhawatiran mengenai:
 - Diskriminasi dalam upah, pengembangan karir, perlindungan sosial dsb.
 - Perempuan pada pekerjaan paruh-waktu: Lebih dari 70% pekerjaan paruh-waktu diambil oleh perempuan
 - Memperkuat ketidaksetaraan gender dalam pekerjaan domestik?

Mempromosikan kerja paruh-waktu berkualitas yang tinggi

TEMPAT KERJA DIMANA KONSILIASI KELUARGA DAN PEKERJAAN DILAKUKAN

- ◆ Konsep perusahaan yang mengindahkan keluarga
 - Menerima bahwa tanggung jawab semacam ini dapat berdampak terhadap kehidupan kerja karyawan
 - Mencoba untuk memfasilitasi rekonsiliasi
- ◆ Menciptakan tercapainya situasi “semua beruntung/win-win” baik bagi keefektifan organisasi maupun kesejahteraan karyawan
- ◆ Serikat Pekerja mengambil peran utama
 - Dalam bernegosiasi mengenai kesepakatan kerja bersama
 - Dalam menginformasikan hak dan mengidentifikasi kebutuhan

INFORMASI DAN PENDIDIKAN

- ◆ Untuk pemahaman publik yang lebih luas mengenai:
 - prinsip kesetaraan
 - masalah pekerja dengan tanggung jawab keluarga
 - Menciptakan iklim kondusif untuk mengatasi masalah (Konvensi 156 Pasal 6)
- ◆ Mempromosikan pendidikan semacam itu yang akan mendorong laki-laki dan perempuan berbagi tanggung jawab keluarga (Rekomendasi 165, alinea 11(b))
- ◆ Bagi pengusaha: Untuk mendorong kebijakan perusahaan – hadiah, pedoman, studi kasus
Ada hadiah dari perusahaan Di beberapa negara - Australia, Hongaria, Singapore

REKONSILIASI UNTUK PROMOSI KESETARAAN

- ◆ Membuat kerja “normal” lebih harmonis untuk keluarga (jam kerja, fleksibilitas)
- ◆ Regulasi dan supervisi yang cukup untuk skema kerja paruh-waktu dan kerja rumah
- ◆ Membuat tanggung jawab keluarga lebih harmonis dengan pekerjaan (fasilitas penitipan anak, jam sekolah dsb.)
- ◆ Mengurangi beban
- ◆ Mengakui adanya peran perawatan dari laki-laki dan berbagi tanggung jawab dalam keluarga lebih setara



KONVENSI 183

Perlindungan terhadap Ibu Hamil, 2000

KONVENSI YANG MEREVISI KONVENSI MENGENAI PERLINDUNGAN TERHADAP IBU HAMIL (DIREVISI), 1952

(Catatan: Tanggal masuk untuk diterapkan:07:02:2002.)

Konvensi:	C183
Tempat:	Jenewa
Sidang Konferensi:	88
Tanggal Disetujui:	15:06:2000

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional (ILO),

Setelah disidangkan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional dan setelah mengadakan sidangnya yang ke-88 pada tanggal 30 Mei 2000, dan

Mengakui perlunya merevisi Konvensi mengenai Perlindungan Terhadap Ibu Hamil (sudah Direvisi), tahun 1952, dan Rekomendasi mengenai Perlindungan terhadap Ibu Hamil, tahun 1952, untuk lebih mempromosikan kesetaraan bagi semua pekerja perempuan serta kesehatan dan keselamatan ibu dan anak, dan mengakui keragaman dalam perekonomian dan pembangunan sosial negara-negara Anggota, maupun keragaman perusahaan, dan peningkatan perlindungan bagi ibu hamil dalam perundang-undangan dan kebijakan nasional, dan

Mengakui adanya ketentuan-ketentuan dalam Deklarasi Universal tentang Hak Asasi Manusia (1948), Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (1979), Konvensi PBB mengenai Hak-Hak Anak (1989), Deklarasi Beijing dan Platform Aksi (1995), Deklarasi ILO mengenai Kesetaraan Kesempatan dan Perlakuan bagi Pekerja Perempuan (1975), Deklarasi ILO mengenai Prinsip dan Hak

Fundamental di Tempat Kerja beserta Tindak Lanjutnya (1998), serta Konvensi dan Rekomendasi ILO yang dimaksudkan untuk menjamin kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi pekerja laki-laki dan perempuan, khususnya Konvensi mengenai Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga (1981), dan

Mempertimbangkan keadaan pekerja perempuan dan perlunya memberi perlindungan bagi ibu hamil, yang merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah dengan masyarakat, dan

Setelah memutuskan pemberlakuan usulan-usulan tertentu yang terkait dengan revisi terhadap Konvensi dan Rekomendasi mengenai Perlindungan terhadap Ibu Hamil (Direvisi), tahun 1952, yang merupakan mata acara keempat dari agenda sidang, dan

Setelah menetapkan bahwa usulan-usulan ini harus dibuat dalam bentuk Konvensi internasional;

Menetapkan pada tanggal 15 Juni 200, Konvensi berikut ini, yang dapat disebut sebagai Konvensi mengenai Perlindungan terhadap Ibu Hamil, 2000.

RUANG LINGKUP

Pasal 1

Dalam konvensi ini, istilah *perempuan* berlaku untuk setiap perempuan tanpa diskriminasi apapun dan istilah *anak* berlaku untuk setiap anak tanpa diskriminasi apapun.

Pasal 2

1. Konvensi ini berlaku untuk semua perempuan yang bekerja, termasuk mereka yang melakukan bentuk-bentuk pekerjaan yang tidak teratur.
2. Namun setiap Negara Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini, setelah berkonsultasi dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja terkait, dapat mengabaikan keseluruhan atau sebagian dari lingkup kategori pekerja yang terbatas berdasarkan Konvensi ini apabila penerapan Konvensi ini terhadap mereka dapat menimbulkan permasalahan khusus yang sifatnya substansial.
3. Setiap Negara Anggota yang dianggap mampu menerapkan ayat sebelumnya, sesuai dengan laporan pertamanya mengenai penerapan Konvensi ini berdasarkan Pasal 22 Konstitusi ILO, harus membuat daftar kategori pekerja yang akan diabaikan beserta alasan mereka. Dalam laporan-laporan selanjutnya,

Negara Anggota tersebut harus menjelaskan tindakan-tindakan yang diambil dalam upaya memperluas ketentuan-ketentuan Konvensi ini secara progresif hingga mencakup kategori-kategori ini.

PERLINDUNGAN KESEHATAN

Pasal 3

Setelah berkonsultasi dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja, setiap Negara Anggota harus menerapkan beberapa tindakan yang tepat guna menjamin perempuan yang sedang hamil atau menyusui tidak diwajibkan untuk melaksanakan pekerjaan yang ditetapkan oleh pejabat berwenang yang dapat membahayakan kesehatan sang ibu maupun si anak, atau apabila penilaian telah menetapkan bahwa resiko yang membahayakan dapat terjadi pada kesehatan sang ibu maupun anaknya.

CUTI HAMIL

Pasal 4

1. Pada saat surat keterangan medis atau surat keterangan terkait lainnya, sebagaimana yang ditentukan oleh perundang-undangan dan kebijakan nasional, yang menyebutkan tentang perkiraan tanggal kelahiran, ibu hamil yang tercakup dalam Konvensi ini harus mendapatkan haknya untuk memperoleh cuti hamil tidak kurang dari 14 minggu.
2. Lamanya masa cuti yang disebutkan di atas harus ditetapkan oleh masing-masing Anggota dalam deklarasi yang menyertai ratifikasi atas Konvensi ini.
3. Setiap Negara Anggota kemudian dapat menyerahkan kepada Direktur Jenderal Kantor ILO deklarasi selanjutnya tentang perpanjangan masa cuti hamil.
4. Dalam hal perlindungan terhadap kesehatan ibu dan anak, cuti hamil harus meliputi masa cuti wajib enam minggu setelah persalinan, kecuali kalau disetujui lain oleh pemerintah dan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja di tingkat nasional.
5. Porsi cuti hamil sebelum persalinan harus diperpanjang dengan masa cuti yang sudah diambil antara perkiraan tanggal kelahiran dengan tanggal kelahiran sebenarnya, tanpa mengurangi porsi wajib untuk cuti setelah persalinan.

CUTI SAKIT ATAU KOMPLIKASI

Pasal 5

Pada saat mengeluarkan surat keterangan medis, cuti harus diberikan sebelum atau setelah masa cuti hamil apabila ia mengalami sakit, komplikasi atau resiko komplikasi yang diakibatkan oleh kehamilan atau persalinannya. Sifat dan jangka waktu maksimal dari cuti ini dapat ditentukan sesuai dengan undang-undang dan kebijakan nasional.

TUNJANGAN

Pasal 6

1. Tunjangan uang tunai harus diberikan, sesuai dengan perundang-undangan dan peraturan nasional, atau dengan cara lain yang sesuai dengan kebijakan nasional, kepada pekerja perempuan yang tidak masuk kerja karena cuti sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 4 atau 5.
2. Tunjangan uang tunai harus dalam jumlah yang dapat menjamin pekerja perempuan tersebut menjaga kondisi kesehatan dirinya sendiri maupun anaknya dan dengan standar kehidupan yang layak.
3. Berdasarkan perundang-undangan atau kebijakan nasional, tunjangan uang tunai yang dibayarkan untuk cuti seperti yang ditetapkan dalam Pasal 4 adalah berdasarkan pada upah-upah sebelumnya, dimana jumlah tunjangan tersebut tidak boleh kurang dari dua pertiga upah pekerja perempuan tersebut sebelumnya atau senilai dengan upah yang dianggap sesuai dengan penghitungan tunjangan.
4. Apabila berdasarkan perundang-undangan dan kebijakan nasional, cara-cara lain digunakan untuk menentukan jumlah tunjangan uang tunai yang dibayar untuk cuti sebagaimana yang ditetapkan dalam Pasal 4, maka nilai tunjangan tersebut harus sebanding dengan jumlah rata-rata yang diperoleh dari penerapan ayat sebelumnya.
5. Setiap Negara Anggota harus menjamin bahwa persyaratan yang digunakan untuk memperoleh tunjangan uang tunai dapat dipenuhi oleh mayoritas pekerja perempuan dimana Konvensi ini diterapkan.
6. Apabila seorang perempuan tidak dapat memenuhi persyaratan untuk memperoleh tunjangan tunai tersebut berdasarkan perundang-undangan dan peraturan nasional atau dalam cara lain yang sesuai dengan kebijakan nasional, maka perempuan

tersebut berhak memperoleh tunjangan yang memadai, yang diperoleh dari dana bantuan sosial, tergantung dari sarana pengujian yang dibutuhkan untuk memperoleh bantuan tersebut.

7. Tunjangan medis harus diberikan bagi pekerja perempuan dan anaknya sesuai dengan perundang-undangan dan peraturan nasional atau dalam cara lain yang sesuai dengan kebijakan nasional. Tunjangan medis ini harus mencakup perawatan sebelum, selama dan setelah persalinan, serta perawatan di rumah sakit bilamana perlu.
8. Untuk melindungi kondisi pekerja perempuan di pasar tenaga kerja, tunjangan yang terkait dengan cuti sebagaimana yang ditetapkan dalam Pasal 4 dan 5 harus diberikan melalui asuransi sosial wajib atau dana umum, atau dalam cara yang ditetapkan oleh perundang-undangan dan kebijakan nasional. Pengusaha tidak boleh menanggung sendiri semua biaya langsung dari tunjangan keuangan tersebut kepada pekerja perempuan yang dipekerjakan olehnya tanpa persetujuan khusus dari pengusaha tersebut kecuali kalau:
 - (a) diberikan berdasarkan perundang-undangan atau kebijakan nasional di Negara Anggota sebelum tanggal penerapan Konvensi ini oleh Konferensi ILO; atau
 - (b) telah disepakati di tingkat nasional oleh pemerintah dan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja.

Pasal 7

1. Negara Anggota yang sistem perekonomiannya dan keamanan sosialnya belum berkembang dengan baik, harus dianggap sesuai dengan Pasal 6, ayat 3 dan 4, apabila tunjangan uang tunai tersebut diberikan dengan jumlah yang tidak lebih rendah dari jumlah yang dapat dibayarkan untuk cuti sakit atau cacat sementara sesuai dengan perundang-undangan dan peraturan nasional.
2. Negara Anggota yang dianggap mampu menerapkan ayat di atas, maka dalam laporan pertamanya mengenai penerapan Konvensi ini berdasarkan pasal 22 Konstitusi ILO, harus menjelaskan alasannya dan menyebutkan besar tunjangan uang tunai yang diberikan. Dalam laporan-laporan selanjutnya, Negara Anggota tersebut harus menjelaskan tindakan-tindakan yang diambil dalam upaya meningkatkan jumlah tunjangan tersebut secara progresif.

PERLINDUNGAN KERJA DAN NON-DISKRIMINASI

Pasal 8

1. Pengusaha dianggap melanggar undang-undangan bila memutuskan hubungan kerja seorang pekerja perempuan yang sedang hamil atau cuti sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 4 atau 5, atau selama jangka waktu tertentu setelah iakembali bekerja yang akan ditentukan oleh perundang-undangan atau peraturan nasional, kecuali dengan alasan-alasan yang tidak berhubungan dengan kehamilan atau kelahiran anaknya beserta akibatnya atau pengasuhan anaknya. Pengusaha harus membuktikan alasan-alasan pemecatan yang tidak terkait dengan kehamilan atau persalinan beserta akibatnya atau pengasuhan anak tersebut.
2. Pekerja perempuan dijamin haknya untuk kembali ke jabatan semula atau ke jabatan yang setara dengan yang sama di akhir masa cuti hamalnya.

Pasal 9

1. Setiap Negara Anggota harus mengambil beberapa tindakan yang tepat untuk menjamin bahwa kehamilan tidak akan menjadi sumber perlakuan diskriminasi dalam pekerjaan, termasuk akses untuk mendapatkan pekerjaan - sekalipun tercantum dalam Pasal 2, ayat 1.
2. Tindakan-tindakan yang dimaksud dalam ayat di atas harus mencakup larangan untuk melakukan tes kehamilan atau surat keterangan tes kehamilan pada saat perempuan mengajukan permohonan kerja, kecuali kalau diharuskan oleh perundang-undangan atau peraturan nasional yang terkait dengan pekerjaan yang:
 - (a) melarang atau membatasi perempuan hamil atau perempuan yang sedang menyusui berdasarkan perundang-undangan atau peraturan nasional; atau
 - (b) diakui mengandung bahaya yang signifikan terhadap kesehatan ibu dan anak.



IBU YANG SEDANG MENYUSUI

Pasal 10

1. Pekerja perempuan harus diberikan hak untuk memperoleh istirahat satu kali atau lebih setiap hari atau pengurangan jam kerja agar dapat menyusui anaknya.
2. Jangka waktu istirahat untuk menyusui atau pengurangan jam kerja harian ini diperbolehkan, serta jumlahnya, lama istirahat untuk menyusui dan prosedur pengurangan jam kerja harian ini harus ditentukan oleh perundang-undangan dan kebijakan nasional. Istirahat atau pengurangan jam kerja harian ini harus tetap dihitung sebagai jam kerja dan tetap dibayar secara bersesuaian.

KAJIAN SECARA BERKALA

Pasal 11

Setiap Negara Anggota, setelah berkonsultasi dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja, harus mengevaluasi secara periodik kepastan untuk memperpanjang masa cuti yang disebutkan dalam Pasal 4 atau mengevaluasi meningkatnya jumlah atau besar tunjangan tunai yang disebutkan dalam Pasal 6.

PELAKSANAAN

Pasal 12

Konvensi ini harus dilaksanakan melalui perundang-undangan atau peraturan, kecuali kalau ada perangkat lain yang dapat memberlakukan Konvensi ini seperti kesepakatan kerja bersama, keputusan arbitase, keputusan pengadilan, atau cara lain yang sesuai dengan kebijakan nasional.

KETENTUAN AKHIR

Pasal 13

Konvensi ini merevisi Konvensi mengenai Perlindungan Terhadap Ibu Hamil (sudah Direvisi), tahun 1952.

Pasal 14

Ratifikasi resmi atas Konvensi ini harus disampaikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional untuk selanjutnya didaftarkan

Pasal 15

1. Konvensi ini hanya akan mengikat Negara-negara Anggota ILO yang ratifikasinya telah didaftarkan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional
2. Konvensi ini akan belaku selama dua belas bulan setelah tanggal ratifikasi oleh dua Anggota didaftarkan pada Direktur Jenderal.
3. Selanjutnya Konvensi ini akan berlaku untuk setiap Anggota selama dua belas bulan setelah tanggal ratifikasi Anggota tersebut didaftarkan.

Pasal 16

1. Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat membatalkannya, setelah melewati jangka waktu 10 tahun terhitung dari tanggal Konvensi ini mulai diberlakukan, dengan menyampaikan pernyataan kepada Direktur Jenderal Kantor ILO untuk didaftarkan. Pembatalan ini baru akan berlaku satu tahun setelah tanggal pendaftarannya.
2. Setiap Anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini namun tidak menggunakan haknya untuk melakukan pembatalan sesuai dengan ketentuan yang tercantum pada Pasal ini dalam waktu satu tahun setelah melewati masa sepuluh tahun seperti yang dimaksud dalam ayat 1, maka Anggota tersebut akan terikat selama jangka waktu 10 tahun berikutnya dan setelah itu dapat membatalkan Konvensi ini pada saat berakhirnya setiap masa 10 tahun sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal ini.

Pasal 17

1. Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional akan memberitahukan semua Anggota ILO tentang pendaftaran semua ratifikasi, pernyataan dan pencabutan yang disampaikan kepadanya oleh Anggota ILO.
2. Pada waktu memberitahukan Anggota ILO tentang pendaftaran ratifikasi kedua yang disampaikan kepadanya, Direktur Jenderal akan mengingatkan Anggota-Anggota ILO tentang tanggal mulai berlakunya Konvensi ini.

Pasal 18

Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional akan memberitahukan Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) tentang pendaftaran sesuai dengan Pasal 102 Piagam PBB mengenai semua ratifikasi, pernyataan dan pencabutan yang didaftarkan olehnya sesuai dengan ketentuan Pasal-Pasal tersebut di atas.

Pasal 19

Pada saat yang dipandang perlu, Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional akan menyerahkan laporan mengenai pelaksanaan Konvensi ini kepada Konferensi Umum dan akan mempelajari perlunya memasukkan semua atau sebagian revisinya ke dalam Agenda Konferensi.

Pasal 20

1. Apabila Konferensi ini mengesahkan Konvensi baru yang mengubah sebagian atau seluruh Konvensi ini, kecuali kalau ditentukan lain oleh Konvensi baru tersebut, maka:
 - (a) dengan menyimpang dari ketentuan Pasal 16 di atas, ratifikasi atas Konvensi baru oleh Anggota berarti membatalkan Konvensi ini saat itu juga demi perundang-undangan, apabila dan pada saat Konvensi yang baru tersebut mulai diberlakukan;
 - (b) mulai tanggal berlakunya Konvensi yang baru direvisi tersebut, Konvensi ini tidak dapat diratifikasi lagi oleh Para Anggota.
2. Namun Konvensi ini akan tetap berlaku dalam bentuk dan isi yang asli bagi Para Anggota yang telah meratifikasinya tetapi belum meratifikasi Konvensi yang baru direvisi tersebut..

Pasal 21

Bunyi naskah Konvensi ini dalam bahasa Inggris dan Perancis memiliki kekuatan hukum yang sama.



REKOMENDASI 191

Perlindungan terhadap Ibu Hamil, 2000

REKOMENDASI MENGENAI REVISI ATAS REKOMENDASI MENGENAI PERLINDUNGAN TERHADAP IBU HAMIL, 1952

Rekomendasi:	R191
Tempat:	Jenewa
Sidang Konferensi:	88
Tanggal Disetujui:	15:06:2000

Sidang Umum Organisasi Perburuhan Internasional (ILO),

Setelah diadakan di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan

Setelah disidangkan dalam sidangnya yang ke-88 pada tanggal 30 Mei 2000, dan setelah memutuskan pemberlakuan usulan-usulan tertentu yang terkait dengan perlindungan terhadap ibu hamil, yang merupakan mata acara keempat dari agenda sidang, dan

Setelah menetapkan bahwa usulan-usulan ini harus dibuat dalam bentuk Rekomendasi, sebagai peraturan tambahan dari Konvensi mengenai Perlindungan terhadap Ibu Hamil, tahun 2000 (selanjutnya disebut "Konvensi"),

Dengan mengadopsi pada tanggal lima belas Juni tahun dua ribu, maka Rekomendasi berikut ini, yang dapat disebut sebagai Rekomendasi mengenai Perlindungan terhadap Ibu Hamil, tahun 2000.

Cuti Hamil

1. (1) Negara anggota harus berupaya memperpanjang masa cuti hamil seperti yang dimaksud dalam Pasal 4 Konvensi ini hingga sedikitnya 18 minggu.

- (2) Ketentuan harus dibuat untuk memperpanjang cuti hamil dalam hal kelahiran kembar.
- (3) Hingga ke tingkat terluas yang memungkinkan, beberapa tindakan perlu diambil untuk menjamin perempuan tersebut memperoleh hak untuk memilih secara bebas bagian tak wajib dari masa cuti hamilnya, sebelum atau setelah kelahiran.

Tunjangan

2. Bila mungkin, dan setelah berkonsultasi dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja, tunjangan dalam bentuk uang tunai yang menjadi hak perempuan tersebut selama cuti seperti yang tercantum dalam Pasal 4 dan 5 Konvensi ini harus diberikan hingga senilai dengan jumlah upah penuh sebelumnya dari perempuan tersebut atau senilai dengan upah yang dianggap sesuai dengan penghitungan tunjangannya.
3. Hingga ke tingkat terluas yang memungkinkan, tunjangan medis yang diberikan sesuai Pasal 6 ayat 7 Konvensi ini harus meliputi:
 - (a) perawatan yang diberikan di ruang dokter, di rumah atau di rumah sakit atau layanan medis lain yang diberikan oleh dokter umum atau spesialis;
 - (b) perawatan persalinan yang diberikan oleh bidan yang memenuhi syarat atau oleh layanan persalinan lain di rumah atau di rumah sakit atau tempat layanan medis yang lain;
 - (c) perawatan di rumah sakit atau tempat layanan medis yang lain;
 - (d) obat-obatan dan suplai, pemeriksaan dan pengujian medis yang diperlukan sebagaimana yang ditentukan oleh dokter atau petugas lain yang memenuhi syarat; dan
 - (e) perawatan gigi dan bedah.

Pendanaan tunjangan

4. kontribusi dari asuransi sosial wajib yang menyediakan tunjangan persalinan, dan pajak berdasarkan gaji yang diperoleh untuk menyediakan tunjangan-tunjangan tersebut, baik yang dibayarkan oleh pengusaha dan pekerja atau oleh pengusaha, harus dibayarkan untuk jumlah keseluruhan pekerja laki-laki dan, tanpa membedakan jenis kelamin.

Perlindungan Kerja dan Non-Diskriminasi

5. Perempuan berhak kembali ke jabatannya sebelumnya atau jabatan dengan upah yang setara di akhir masa cutinya yaitu seperti yang tercantum dalam Pasal 5 Konvensi ini. Masa cuti sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 4 dan 5 Konvensi ini harus dianggap sebagai masa kerja untuk menentukan hak-haknya.

Perlindungan Kesehatan

6. (1) Negara Anggota harus mengambil tindakan untuk memastikan adanya penilaian atas segala resiko di tempat kerja yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan perempuan yang sedang hamil atau dirawat beserta anaknya. Hasil penilaian ini harus diberitahukan kepada perempuan terkait.
- (2) Dalam situasi-situasi yang disebutkan dalam Pasal 3 Konvensi ini atau bila resiko besar telah diidentifikasi berdasarkan sub-ayat (1) di atas, maka tindakan perlu dilakukan, berdasarkan surat keterangan medis terkait, untuk menyediakan alternatif bagi pekerjaan tersebut dalam bentuk:
 - (a) penghapusan resiko;
 - (b) adaptasi dengan kondisi kerja perempuan tersebut;
 - (c) pindah ke jabatan lain, tanpa kehilangan upah, bila adaptasi tersebut tidak layak dilakukan; atau
 - (d) cuti dibayar, sesuai dengan perundang-undangan, peraturan atau kebijakan nasional, apabila perpindahan jabatan tersebut tidak layak dilakukan.
- (3) Tindakan-tindakan yang tercantum dalam sub-ayat (2) secara khusus harus dilakukan dalam hal:
 - (a) pekerjaan sulit yang melibatkan upaya untuk mengangkat, membawa, mendorong atau menarik beban secara manual;
 - (b) pekerjaan yang terekspos bahan biologis, kimia atau fisika yang mengandung bahaya kesehatan reproduktif;
 - (c) pekerjaan yang membutuhkan keseimbangan khusus;
 - (d) pekerjaan yang melibatkan ketegangan fisik akibat duduk atau berdiri terlalu lama, atau akibat suhu atau getaran yang terlalu ekstrim.
- (4) Perempuan hamil atau yang sedang dirawat tidak boleh diharuskan untuk kerja malam jika surat keterangan medis

menyatakan bahwa pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kehamilan atau perawatannya.

- (5) Perempuan berhak kembali ke pekerjaannya semula atau pekerjaan setara sesegera setelah ia merasa aman untuk melakukannya.
- (6) Perempuan harus diijinkan meninggalkan tempat kerjanya, bila perlu, setelah memberitahukan majikannya, untuk menjalani pemeriksaan medis yang terkait dengan kehamilannya.

Ibu yang menyusui

7. Dalam membuat surat keterangan medis atau surat keterangan lain yang tepat sebagaimana yang ditentukan oleh perundang-undangan dan kebijakan nasional, frekuensi dan lamanya masa perawatan harus disesuaikan dengan kebutuhan khusus.
8. Bila mungkin dan atas persetujuan pengusaha dan pekerja perempuan terkait, waktu yang disediakan untuk istirahat menyusui setiap hari dapat dikombinasikan agar jam kerja di awal atau di akhir hari kerja dapat dikurangi.
9. Bila mungkin, ketentuan harus dibuat untuk menyediakan fasilitas menyusui dengan kondisi yang cukup higienis di dalam atau di dekat tempat kerja.

Jenis-jenis cuti yang terkait

10. (1) Apabila sang ibu meninggal dunia sebelum masa cuti setelah persalinan berakhir, maka ayah pekerja dari si bayi berhak mendapatkan cuti selama jangka waktu yang sama dengan sisa cuti setelah persalinan tersebut.
- (2) Apabila sang ibu sakit atau diopname setelah bersalin dan sebelum masa cuti setelah persalinannya berakhir, dan apabila sang ibu tidak dapat merawat anaknya, maka sang ayah dari anak tersebut berhak memperoleh cuti dengan jangka waktu yang sama dengan sisa masa cuti setelah persalinan, sesuai dengan perundang-undangan dan kebijakan nasional, untuk merawat anaknya.
- (3) sang ibu atau ayah yang pekerja berhak memperoleh cuti orang tua setelah cuti hamil berakhir.
- (4) Masa selama cuti orang tua diberikan, lama masa cuti dan modalitas lainnya, termasuk pembayaran tunjangan orang tua serta penggunaan dan pembagian cuti orang tua di antara kedua orang tua yang bekerja, harus ditentukan oleh



perundang-undangan atau peraturan nasional atau dengan cara yang sesuai dengan kebijakan nasional.

- (5) Apabila undang-undang dan kebijakan nasional memperbolehkan adopsi, maka orang tua angkat harus mendapat akses ke sistem perlindungan yang ditawarkan oleh Konvensi ini, khususnya yang terkait dengan cuti, tunjangan dan perlindungan kerja.

presentasi 183

RUANG LINGKUP

- ♦ Berlaku untuk Semua Pekerja Wanita.
- ♦ Negara-negara anggota (sesudah konsultasi tripartit) boleh untuk tidak memasukkan kategori pekerja tertentu APABILA penerapan konvensi ini dapat menimbulkan masalah yang substansial.
- ♦ Negara-negara anggota harus membuat daftar kategori pekerja yang tidak dimasukkan tersebut beserta alasannya.

PERLINDUNGAN KESEHATAN

- ♦ Negara-negara anggota supaya mengambil langkah-langkah yang menjamin perempuan hamil atau menyusui untuk tidak wajib bekerja, seperti yang telah ditentukan oleh pihak yang berkompeten dan berwenang, apabila membahayakan kesehatan ibu atau anaknya

CUTI MELAHIRKAN

- ♦ Dengan dibuatnya sertifikat medis yang menyatakan perkiraan hari melahirkan, seorang perempuan berhak untuk mendapat cuti melahirkan selama tidak kurang dari 14 minggu (kira-kira tiga setengah bulan)
- ♦ Wajib cuti 6 minggu SETELAH MELAHIRKAN merupakan keharusan
- ♦ Jangka waktu cuti sebelum melahirkan tidak boleh mengurangi keharusan cuti 6 minggu setelah melahirkan.

CUTI DISEBABKAN SAKIT/KOMPLIKASI

- ◆ Dengan adanya sertifikat medis, cuti akan diberikan sebelum atau sesudah masa cuti melahirkan, bilamana sakit, komplikasi atau adanya resiko komplikasi yang muncul karena kehamilan atau saat melahirkan.
- ◆ Undang-undang dan praktek nasional mungkin telah menentukan cara dan jangka waktu maksimal untuk cuti semacam itu

MANFAAT

- ◆ Manfaat uang tunai akan diberikan kepada calon ibu saat cuti melahirkan, sesuai dengan undang-undang nasional.
- ◆ Manfaat uang tunai dengan jumlah tertentu untuk menjamin calon ibu dapat mengurus dirinya sendiri dan anaknya secara pantas sesuai dengan aturan kesehatan.
- ◆ Persyaratan mendapatkan manfaat uang tunai tersebut haruslah disetujui sebagian besar kaum perempuan.

MANFAAT (2)

- ◆ Manfaat pengobatan akan diberikan bagi ibu dan anaknya. Hal ini termasuk perawatan sebelum, saat melahirkan dan sesudah melahirkan serta rawat inap apabila diperlukan.
- ◆ Negara-negara anggota yang ekonomi dan sistem perlindungan sosialnya belum memadai dianggap telah sesuai dengan Konvensi, apabila manfaat uang tunai tidak lebih rendah dari jumlah yang dibayarkan pada waktu sakit atau ketidakmampuan fisik sementara. Tetapi harus dijelaskan alasannya dan menyerahkan laporan berkala mengenai langkah-langkah yang diambil untuk menaikkan jumlah manfaat uang tunai tersebut.

PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN & NON-DISKRIMINASI

- ♦ Melanggar hukum bagi seorang pengusaha memberhentikan seorang pekerja perempuan yang sedang hamil atau cuti melahirkan, kecuali disebabkan hal-hal yang TIDAK ADA HUBUNGANNYA dengan kehamilan atau kelahiran anak. Pembuktian mengenai hal tersebut dibebankan kepada pengusaha.
- ♦ Seorang perempuan DIJAMIN haknya kembali bekerja di posisi semula atau yang setingkat, dibayar dengan jumlah sama seperti saat terakhir dia bekerja sebelum cuti melahirkan.

PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN & NON-DISKRIMINASI (2)

- ♦ Negara-negara anggota mengambil langkah-langkah yang menjamin bahwa melahirkan BUKAN menjadi sumber diskriminasi dalam ketenagakerjaan, termasuk akses mendapatkan pekerjaan.
- ♦ Seperti apa? Melarang dilakukannya tes kehamilan (atau sertifikasi tes semacam itu) apabila seorang perempuan mengajukan lamaran kerja, KECUALI undang-undang mensyaratkan pernyataan semacam itu sehubungan dengan jenis pekerjaan yang terlarang bagi perempuan hamil atau menyusui, atau apabila ada resiko terhadap kesehatan calon ibu dan anaknya.

IBU MENYUSUI

- ♦ Seorang perempuan akan diberi hak istirahat satu kali atau lebih setiap hari (atau pengurangan jumlah jam kerja setiap hari) untuk menyusui anak.
- ♦ Lamanya istirahat ditentukan oleh undang-undang nasional.
- ♦ Istirahat semacam itu akan dihitung sebagai jam kerja dan dibayar sesuai waktu yang digunakan.

TINJAUAN BERKALA

- ◆ Negara-negara anggota akan memeriksa secara berkala, berkonsultasi dengan wakil-wakil pengusaha dan pekerja, kelayakan dalam pemberian waktu cuti melahirkan atau menaikkan jumlah manfaat uang tunai.

IMPLEMENTASI

- ◆ Konvensi tersebut harus diimplementasikan dengan undang-undang atau peraturan, atau dalam bentuk yang konsisten dengan praktek nasional, misalnya persetujuan kolektif, melalui arbitrase, keputusan pengadilan.