

Mengkreasi Bisnis yang Produktif dan Inklusif Keragaman Seksualitas



Modul Ketenagakerjaan Inklusif LGBTIQ

Penyusun oleh
Dewi Nova



Mengkreasi Bisnis yang Produktif dan Inklusif Keragaman Seksualitas

Modul Ketenagakerjaan Inklusif LGBTIQ

Dewi Nova



2021

Mengkreasi Bisnis yang Produktif dan Inklusif Keragaman Seksualitas

Modul Ketenagakerjaan Inklusif LGBTIQ

©2021 SuaraKita

Peyusun oleh: Dewi Nova
Desain cover & Layout: C.J. Napiun

Diterbitkan pertama kali oleh:
Suara Kita

Website: www.suarakita.org

Dicetak di Indonesia oleh Percetakan PT Grafilin Desa Putera
Isi di luar tanggung jawab percetakan

Pengantar dari SuaraKita

Perkumpulan SuaraKita sebagai organisasi yang selalu memperjuangkan hak-hak komunitas LGBTIQ untuk kesetaraan dan keadilan di Indonesia, tak henti-hentinya melakukan strategi dan advokasi untuk mencapai mimpi tersebut. Salah satunya dengan karya ini yang berjudul **Mengkreasi Bisnis yang Produktif dan Inklusif Keragaman Seksualitas . Modul Ketenagakerjaan Inklusif LGBTIQ.**

Sebuah modul sederhana yang diharapkan dapat dipakai di dunia usaha dan komunitas LGBTQI itu sendiri sebagai sarana untuk mengenal satu dengan yang lain melalui cara yang lebih baik. Bagi pengusaha dan pemberi kerja ,ketenagakerjaan yang inklusif mutlak tidak bisa ditawar-tawar lagi, ada nilai ekonomis jika ruang kerja tercipta nyaman bagi semua orang yang ada didalamnya, tak terkecuali bagi pribadi pribadi yang memiliki keragaman gender dan seksualitas.

Karya sederhana ini kiranya dapat memberikan referensi atau acuan sederhana bagaimana dunia usaha dapat mengenal keragaman gender dan seksualitas yang ada, agar tercipta kinerja kerja yang lebih baik yang akhirnya dapat mendorong produktivitas usaha.

Tak lupa pada kesempatan ini SuaraKita berterima kasih kepada APCOM yang memungkinkan karya ini ada, juga kepada Team Penulis yang mencurahkan waktu dan perhatiannya. Tentu *Tak ada gading yang tak retak*, demikian modul ini sekiranya kedepan dapat terus untuk diperbaiki dan disempurnakan.

Salam Keberagaman

Perkumpulan SuaraKita



Pengantar

Mengapa Modul Inklusi SOGIE-LGBTIQ dalam Ketenagakerjaan ini Penting?

Modul ini disusun untuk menjadi salah satu inspirasi-panduan bagi pengusaha atau pemberi kerja dalam mengembangkan ketenagakerjaan yang inklusif terhadap SOGIE (*Sex Orientation, Sexual Orientation, Gender Identity, and Gender Expression*) atau orientasi seks, identitas gender dan ekspresi gender, khususnya bagi pekerja yang LGBTIQ (Lesbian Gay Biseksual Interseks dan Queer).

Perlindungan SOGIE para pekerja menjadi semakin penting dalam dunia kerja saat ini. Karena secara etis memperluas penghormatan hak asasi dan martabat pekerja, secara benefit menyumbang pada lingkungan kerja yang sehat, bermartabat yang dapat meningkatkan produktifitas kerja. Dalam perkembangan tren kultur bisnis yang inklusif pada berbagai keberagaman manusia, perusahaan/usaha yang mengadopsi penghormatan pekerja yang LGBTIQ dapat meningkatkan nilai usaha.

Meskipun tantangannya, belum tersedia regulasi dan hukum ketenagakerjaan di tingkat nasional dan perda, yang secara eksplisit sudah inklusif SOGIE. Tetapi hal itu dapat menjadi peluang bagi pengusaha/pemberi kerja untuk mengembangkan kreatifitas di tingkat perusahaan/usaha sebagai tanggung jawab sosial untuk turut mencipta dunia yang respek pada setiap keberagaman. Baik dengan bertumpu pada nilai etis yang dikembangkan sendiri maupun konvensi, statemen dan kebijakan ILO (Organisasi Buruh Internasional), kususnya terkait isu SOGIE.

Modul ini disusun secara ringkas dan berupaya menyajikan inti sari yang kemudian dapat dikembangkan secara leluasa oleh para pengusaha/pemberi kerja sesuai dengan 'nature' jenis usahanya. Karena itu dalam penyajiannya menghindari informasi yang



terlalu detil. Modul terbagi ke dalam 4 bagian. Bab I mengantarkan pengertian, prinsip, dan cara kerja secara umum terkait apa, siapa, dan bagaimana mengembangkan ketenagakerjaan yang inklusif terhadap SOGIE – pekerja yang LGBTIQ. Bab selanjutnya, merupakan uraian lebih dalam dari Bab I yang disajikan secara tematik yaitu: Bab II fokus pada tema ketenagakerjaan yang inklusif terhadap perlindungan LGBTIQ dari diskriminasi dan kekerasan berbasis SOGIE di dunia kerja, yang diintegrasikan dengan sistem perlindungan pekerja yang lebih dulu establish yaitu mekanisme K3 (Keamanan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Bab III bertema ketenagakerjaan yang inklusif – mengintegrasikan perlindungan hak reproduktif dan maternitas perempuan lesbian, biseksual dan transman, transpuan kepada perlindungan hak reproduktif dan maternitas perempuan hetero yang sudah lebih dulu diakui dan dilindungi oleh hukum ketenagakerjaan. Bab IV bertema ketenakerjaan yang inklusif terhadap LGBTIQ yang juga terdampak HIV&AIDS. Dalam hal ini bagaimana cara pengusaha/pemberi kerja melindungi pekerjanya dari resiko diskriminasi dan kekerasan berlipat ganda atas dasar status HIV sekaligus SOGIE para pekerjanya.

Demikian modul ini sebagai upaya awal – gagasan tumbuh yang masih memerlukan masukan dari pekerja yang LGBTIQ sekaligus yang terdampak HIV&AIDS, serikat pekerja/perwakilan pekerja yang sudah lama berkecimpung dalam pembelaan hak buruh dan pengusaha/pemberi kerja yang memiliki tanggung jawab pertama dalam mewujudkan dunia kerja yang sehat dan bermartabat. Juga dari organisasi dan individu yang berpengalaman dalam isu ketenagakerjaan, perburuhan, seksualitas dan HIV&AIDS.

Hormat penyusun,

Dewi Nova

Daftar Isi

Pengantar dari Suara Kita	3
Pengantar Penulis	5
Bab I. Ketenagakerjaan yang Inklusif LGBTIQ	9
I.1. Apakah Ketenagakerjaan yang inklusif terhadap LGBTIQ	9
I.2. Siapakan Pengusaha, Pemberi Kerja dan LGBTIQ Pekerja	11
I.3. Hak-hak LGBTIQ sebagai Pekerja yang Melekat pada Hak Pekerja dalam UU Ketenagakerjaan dan Yang Perlu Dikreasi	11
I.4. Mengapa Inklusi Seksualitas LGBTIQ Perlu Diadopsi dalam Ketenagakerjaan	14
I.5. Prinsip-Prinsip Inklusi LGBTIQ dan Cara Mempraktikannya di Tingkat Perusahaan	17
I.7. Manfaat ketenagakerjaan yang inklusif bagi LGBT Pekerja dan Perusahaan	20
Bab II. Inklusi Perlindungan LGBTIQ dari Diskriminasi-Kekerasan Berbasis SOGIE sebagai Bagian Integral Keamanan Kesehatan dan Keselamatan Kerja	23
II.1. Apakah Perlindungan Keamanan Kesehatan dan Keselamatan Kerja	23
II.2. Bagaimana Inklusi Pencegahan dan Perlindungan dari Kekerasan berbasis Orientasi Seks, Ekpresi Gender, Identitas Gender Diintegrasikan pada Perlindungan K3	26
II.3. Bagaimana Mewujudkan Inklusi Pencegahan dan Perlindungan Pekerja dari Diskriminasi dan Kekerasan berbasis SOGIE di Tingkat Perusahaan	28
Catatan Etis	



Bab III . Inklusi Perlindungan Perempuan Biseksual, Lesbian dan Transman pada Perlindungan Reproduksi-Maternitas Perempuan Pekerja	33
III.1. Apakah Perlindungan Reproduksi dan Maternitas Perempuan Pekerja	33
III.2. Bagaimana Inklusi hak Perempuan Biseks, Lesbian dan Transman pada Hak Reproduksi-Maternitas	37
III.3. Bagaimana Mewujudkan Inklusi Hak Perempuan Lesbian, Biseks, dan Transman terkait Perlindungan Reproduksi dan Maternitas di Tingkat Perusahaan	39
Catatan Etis	
Bab IV. Inklusi Perlindungan LGBTIQ Pekerja yang Terdampak dengan HIV & AIDS	43
IV.1. Apakah HIV&AIDS dan Siapakah Pekerja yang terdampak HIV&AIDS?	43
IV.2. Mengapa Perusahaan/Pemberi Kerja Perlu Memberikan Perlindungan kepada pekerja yang terdampak HIV&AIDS?	44
IV.3. Prinsip Prinsip Perlindungan Bagi LGBTIQ Pekerja Yang Terdampak HIV&AIDS	46
IV.4. Bagaimana Mewujudkan Inklusi Perlindungan LGBTIQ Pekerja yang Hidup dengan HIV&AID?	48
Catatan Etis	
Tentang Penulis	53

Bab I.

Ketenagakerjaan yang Inklusif LGBTIQ

I.1. Apakah Ketenagakerjaan yang inklusif terhadap LGBTIQ

Ketenagakerjaan inklusif adalah proses membangun hubungan ketenagakerjaan yang menghormati setiap individu di lingkungan kerja yang memiliki perbedaan latar belakang agama, ras, pilihan politik, jenis kelamin, status kesehatan, orientasi seksual, disabilitas, dan lain-lain, yang selama ini mengalami diskriminasi, sehingga dapat berpartisipasi penuh dalam setiap proses pengambilan keputusan.¹

Harvard Business Review edisi Desember 2013 turut memaparkan isu ketenagakerjaan inklusif. Di dalamnya, ketenagakerjaan inklusif bermakna “Setiap orang memiliki akses dan kontrol yang sama atas sumber daya, kesempatan dalam pengembangan karier dan manfaat yang sama dari setiap kebijakan ketenagakerjaan yang dibuat dalam sebuah perusahaan”. Inklusi juga bisa dimaknai bahwa perusahaan melakukan penerimaan tenaga kerja dengan beragam kondisi fisik maupun psikososial, termasuk perempuan rentan dan orang dengan disabilitas.²

1 Sumber: *Panduan Kesetaraan dan Inklusifitas di Tempat Kerja*. Diterbitkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI, Asosiasi Pengusaha Indonesia dan USAID (2020)

2 Sumber: *Panduan Kesetaraan dan Inklusifitas di Tempat Kerja*. Diterbitkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI, Asosiasi Pengusaha Indonesia dan USAID (2020)



Modul ini fokus pada ketenagakerjaan yang inklusif terhadap LGBTIQ (Lesbian Gay Biseksual Transgender Interseks dan Queer). Yaitu menekankan pada pentingnya membangun hubungan ketenagakerjaan yang menghormati latar belakang pekerja yang memiliki orientasi seksual, ekspresi gender, identitas gender dan peralihan gender dan jenis kelamin di luar norma hetero --seperti transgender dan transeksual-- dan gender non-koheren³ lainnya. Mereka adalah Lesbian, Gay, Biseksual, Transgender, Interseks, Queer dll yang menjadi pekerja.

Meskipun modul ini fokus pada inklusif seksualitas mereka, tidak bermaksud membatasi atau menutup mata pada keberagaman latar belakang LGBTIQ terkait agama, suku, ras, kelas sosial dan lainnya. Melainkan untuk mengarahkan pokok-pokok pikiran dan prosedur yang perlu diambil dalam perusahaan untuk mencegah timbulnya diskriminasi, kekerasan dan ketidakadilan lainnya atas dasar seksualitas mereka sebagai pekerja. Seksualitas ini mencakup orientasi seks, ekspresi gender, identitas gender, dekonstruksi peran gender dan dekonstruksi jenis kelamin yang belum banyak dimengerti dalam masyarakat dan secara khusus dalam dunia kerja. Bahkan seringkali keberadaan LGBTIQ diperhadapkan dengan isu agama, suku, ras dan kelas sosial. Akibatnya peraturan yang dibuat beresiko menormalkan (memaksa) mereka menjadi hetero, bukan menghormati, melindungi, memperkaya hak-hak mereka baik sebagai manusia maupun pekerja yang LGBTIQ.

3 Dalam norma hetero terdapat konsepsi koheren antara jenis kelamin, identitas gender, ekspresi gender dan orientasi seksual. Manusia yang bervagina selalu diidentikan perempuan dan harus menjalankan peran gender dan mengepresikan gender sebagai perempuan dan orientasi seksnya harus kepada laki-laki sebagai lawan jenisnya. Pada kenyataannya tidak setiap manusia menjalani gender koheren tersebut. Seperti transpuan, meskipun ia berpenis, penghayatan gendernya bukan laki-laki, melainkan perempuan atau trans. Dan orientasi seksnya mengarah pada laki-laki (sebagian kepada perempuan, tetapi dengan penghayatan sebagai transpuan lesbian bukan sebagai hetero).

I.2. Siapakan Pengusaha, Pemberi Kerja dan LGBTIQ Pekerja

Pengusaha adalah pemilik modal. Komponen modal meliputi alat produksi dan ongkos produksi.⁴ Pemberi Kerja adalah: seseorang atau organisasi yang mempekerjakan pekerja di bawah kontrak kerja tertulis atau verbal yang menetapkan hak dan tugas kedua belah pihak, sesuai dengan praktik dan hukum nasional. Pemberi kerja dapat instansi pemerintah, otoritas publik, perusahaan swasta dan individu.⁵

Sedangkan pekerja adalah orang yang menjual tenaga dan keahliannya untuk mendapatkan upah.⁶ Adapun yang dimaksud LGBTIQ pekerja dalam modul ini adalah orang yang menjual tenaga dan keahliannya untuk mendapatkan upah yang memerlukan perlindungan hak pekerja yang sudah diatur dalam UU ketenagakerjaan maupun yang perlu dikreasi karena belum diatur oleh UU ketenagakerjaan. Terutama terkait kerentanannya mendapatkan diskriminasi, kekerasan dan ketidakadilan lainnya dalam hubungan kerja atas dasar seksualitasnya.

I.3. Hak-hak LGBTIQ sebagai Pekerja yang Melekat pada Hak Pekerja dalam UU Ketenagakerjaan dan Yang Perlu Dikreasi

Secara umum pekerja yang LGBTIQ memiliki hak yang sama dengan pekerja yang perempuan dan laki-laki yang hetero yaitu hak atas⁷:

4 Sumber: *Manual Perjanjian Kerja Bersama Bagi Pekerja/Buruh Perempuan*, diterbitkan oleh industriall global union, FNV dan Union To Union LO, TCO & SACO GLOBAL.

5 Sumber: *An ILO code of practice on HIV/AIDS and the world of work, ILO HIV&AIDS Code of Conduct.pdf*

6 Sumber: *Manual Perjanjian Kerja Bersama Bagi Pekerja/Buruh Perempuan*, diterbitkan oleh industriall global union, FNV dan Union To Union LO, TCO & SACO GLOBAL.

7 Sumber: *Manual Perjanjian Kerja Bersama Bagi Pekerja/Buruh Perempuan*, diterbitkan oleh industriall global union, FNV dan Union To Union LO, TCO & SACO GLOBAL.



- 1) Mengorganisasi diri sebagai pekerja
- 2) Perundingan bersama
- 3) Aksi kolektif
- 4) Kegiatan serikat buruh
- 5) Tempat dan waktu bagi serikat buruh
- 6) Hak informasi
- 7) Hak konsultasi
- 8) Hak untuk partisipasi
- 9) Upah yang layak
- 10) Jam kerja yang pendek
- 11) Kondisi kerja yang layak
- 12) Tidak ada diskriminasi
- 13) Kesehatan dan keselamatan kerja
- 14) Tidak ada buruh anak
- 15) Tidak ada kerja paksa (termasuk jam berlebihan)
- 16) Pelatihan kerja

Hak-hak tersebut sudah diatur dalam UU ketenagakerjaan. Namun demikian, masih perlu perluasan makna dan terobosan untuk mengkreasi perlindungan LGBTIQ sebagai pekerja, terutama pada hak-hak yang terkait langsung dengan seksualitasnya. Seperti hak pekerja pada poin:

- 9) Upah yang layak: Bagaimana pengusaha mencegah misalnya upaya penghilangan tunjangan keluarga terhadap pekerja yang LGBTIQ. Karena, meskipun secara *de jure* kecil kemungkinan LGBTIQ menikah (karena UU Perkawinan belum mengatur pernikahan sesama jenis), tetapi secara *de facto* sebagian besar pekerja yang LGBTIQ menanggung hidup pasangan dan keluarganya (orang tua, kakak/adik dan keponakan, dll). Dengan kata lain, mungkinkan pengusaha mengkreasi pengaturan tunjangan keluarga dalam konteks seperti itu?

- 12) Tidak ada diskriminasi dalam hubungan kerja: Bagaimana pengusaha dapat mengkreasi baik merujuk UU ketenagakerjaan maupun inisiatif sendiri untuk menjamin tidak adanya diskriminasi atas dasar orientasi seksual, ekspresi gender, identitas gender dan peralihan gender atau jenis kelamin pekerjaanya.
- 13) Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Bagaimana pengusaha dapat mengembangkan cara pandang dan pendekatan, misalnya kesehatan reproduksi dan pemenuhan hak-hak maternalitas pada pekerja lesbian yang berbeda dengan perempuan hetero. Dalam hal keselamatan kerja, misalnya bagaimana pengusaha dapat mengembangkan lingkungan kerja yang mencegah pelecehan, *bullying*, bahkan kekerasan terhadap pekerja laki-laki yang mengekspresikan gender feminim dan pekerja perempuan yang berpenampilan laki-laki. Juga upaya-upaya koreksi gender melalui hubungan kerja. Misalnya: LGBT pekerja hanya akan mendapat promosi jabatan bila tidak menunjukkan identitas gendernya. Atau bagaimana lingkungan perusahaan dapat mencegah kekerasan baik oleh pihak manajemen maupun oleh sesama pekerja terhadap pekerja yang diketahui menyukai sesama jenis.

Tiga contoh kreatifitas pada perlindungan hak pekerja tersebut merupakan contoh yang dapat pengusaha kembangkan pada hak pekerja lainnya.

Dengan kata lain, hak LGBTIQ sebagai pekerja di satu sisi melekat pada hak pekerja yang sudah diatur UU ketnagakerjaan, di sisi lain perlu pengembangan bahkan mencipta hak tambahan --bila diperlukan-- dari hak pekerja yang sudah diatur tersebut. Hal itu karena, pada saat menyusun UU Ketenagakerjaan yang eksis saat ini belum menggunakan paradigma inklusif yang memperhatikan kebutuhan perlindungan khusus atau tambahan terkait pekerja yang LGBTIQ.



I.4. Mengapa Inklusi Seksualitas LGBTIQ Perlu Diadopsi dalam Ketenagakerjaan

Penelitian ILO (Organisasi Buruh Internasional) mengenai diskriminasi terhadap pekerja yang LGBTIQ di seluruh dunia dan praktik baik yang mempromosikan inklusi di Argentina, Hongaria, Thailand, Kosta Rika, Prancis, India, Indonesia, Montenegro, dan Afrika Selatan (2012)⁸, menunjukkan: tantangan yang dihadapi LGBTIQ pekerja di dunia kerja, antara lain, perilaku diskriminatif, prasangka berdasarkan orientasi seksual dan identitas gender pada proses perekrutan dan promosi di dunia kerja. Praktik seperti itu, sebenarnya menimbulkan kerugian pada perusahaan untuk mendapatkan kandidat terbaik dalam dunia kerja.

ILO melalui PRIDE (Promoting Rights, Diversity and Equality in the World of Work) sejak tahun 2012⁹ menemukan pokok-pokok persoalan yang dihadapi LGBT di dunia kerja sebagai berikut:

- 1) Diskriminasi terhadap LGBTIQ di dunia kerja.** LGBTIQ sering mengalami diskriminasi dan pelecehan dalam pendidikan, yang kemudian menghambat prospek mereka untuk mendapatkan pekerjaan. Diskriminasi terus berlanjut dalam akses ketenagakerjaan dan sepanjang siklus kerja, yang dapat mengakibatkan LGBTIQ pekerja beresiko diganggu, dikeroyok, dan diserang secara psikis, fisik dan seksual. Diskriminasi dapat didasarkan pada orientasi seksual atau identitas gender mereka yang dianggap tidak sesuai dengan stereotip gender tradisional, seperti pria melambai atau perempuan maskulin. Akibatnya LGBTIQ pekerja menggunakan strategi menyembunyikan identitas-orientasi seksualnya agar mendapatkan pekerjaan dan tetap dapat bekerja. Penelitian ILO juga menunjukkan LGBTIQ

8 Sumber: [Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender rights: LGBT workers entitled to equal rights and benefits at the workplace \(ilo.org\)](#)

9 Sumber: [wcms_481575.pdf \(ilo.org\)](#)

pekerja yang *coming out* di tempat kerja, memiliki lebih sedikit gejala kecemasan, depresi, dan *burnout*. Yang perlu diperhatikan bahwa faktor sentral dalam keputusan untuk *coming out* di tempat kerja adalah lingkungan kerja yang mendukung dan proaktif pada keragaman dan pemberlakuan kebijakan yang inklusi.

- 2) **Segregasi (pemisahan) Jenis Pekerjaan Tertentu kepada LGBTIQ Pekerja.** Dalam lingkungan kerja yang toleran sekalipun, LGBTIQ pekerja sering diperlakukan cocok untuk pekerjaan tertentu dan dianggap tidak cocok untuk pekerjaan yang lain. Penelitian ILO ini menunjukkan: Di Argentina, gay pekerja diarahkan untuk bekerja di layanan pelanggan dan tidak dianjurkan untuk bekerja di sektor pertambangan. Di Thailand transpuan lebih banyak diterima bekerja di industri hiburan. Di Indonesia, Kementerian Sosial menawarkan program pelatihan menjahit dan kecantikan untuk transpuan. Di India, sektor kreatif seperti fashion, produksi TV, dan iklan lebih terbuka terhadap orang-orang LGBT. Kondisi itu membuat LGBTIQ seringkali jauh dari pekerjaan formal dan mengambil pekerjaan *freelance* atau informal.
- 3) **Belum ada pengakuan atas peran dan tanggung jawab LGBTIQ pekerja terhadap pasangan dan keluarganya yang berimplikasi pada belum ada pemenuhan tunjangan keluarga bagi mereka.** Dalam hal belum adanya pemenuhan tunjangan keluarga secara inheren terkait dengan ketentuan hukum untuk kesetaraan pernikahan dan kemitraan sipil. Namun demikian, bila hak LGBTIQ untuk menikah tidak memungkinkan atau LGBTIQ itu sendiri tidak menghendaki pernikahan. Maka seharusnya tidak mengurangi penghormatan atas relasi pekerja LGBTIQ dengan pasangannya, anak-anak adopsinya, keluarganya melalui pemenuhan hak mereka terkait tunjangan kesehatan



untuk pasangan dan anak-anaknya, berhak atas perawatan medis, pensiun, hak adopsi, sebagaimana diberikan kepada pekerja yang hetero.

- 4) **Hak LGBTIQ sebagai Hak Pekerja belum menjadi perhatian Serikat Buruh dan Pengusaha.** Penelitian ILO menunjukkan bahwa, di tingkat nasional, hak-hak LGBTIQ tidak dilihat sebagai isu yang menjadi perhatian serikat pekerja dan pengusaha. Karena itu, hak-hak LGBTIQ jarang ditampilkan dalam perjanjian kolektif.
- 5) **Stigma LGBTIQ terkait HIV dan AIDS.** Di luar persoalan orientasi seksual dan identitas gender, terdapat persoalan stigma dan diskriminasi di dunia kerja terhadap orang yang hidup dengan HIV, termasuk penolakan pekerja dengan alasan status HIV. Di tempat kerja, orang yang hidup dengan HIV dapat terpapar prasangka terkait praktik seksual mereka dan dapat dikucilkan karena ketakutan yang tidak berdasar mengenai penularan. Penelitian ILO juga mengidentifikasi mitos-mitos berbahaya yang menghubungkan orientasi seksual dan identitas gender dengan status HIV. Implikasinya LGBT pekerja beresiko distigma sebagai orang dengan HIV. Menurut penulis *double stigma* itu juga dapat mengakibatkan rendahnya bahkan hilangnya perlindungan layanan kesehatan kepada pekerja yang hidup dengan HIV. Baik bagi pekerja yang LGBT maupun hetero.

Dalam konteks Indonesia, penelitian Suara Kita mengenai Kondisi Inklusi Ekonomi LGBTIQ Indonesia dan seri webinar bertajuk "LGBTIQ dan Sektor Privat di Indonesia"¹⁰ menunjukkan:

- 1) **Masih terjadi hambatan dan diskriminasi terhadap kelompok LGBTIQ di dunia kerja** dari mulai proses perekrutan, wawancara, saat di tempat kerja, hingga promosi

10 Sumber: *Diseminasi Riset Kondisi Inklusi Ekonomi LGBTIQ Indonesia, Kerja sama Suara Kita, Voice dan apcom.org.*

jabatan. Gay feminim, lesbian maskulin, dan transgender menjadi target utama dari diskriminasi tersebut. Padahal kemandirian finansial penting bagi LGBT pekerja untuk menaikkan posisi tawar mereka di dunia kerja.

- 2) **Terjadi pengucilan terhadap komunitas LGBTIQ di Indonesia dan terus berlanjut. Pengucilan terjadi di sektor pekerjaan, jasa keuangan, pendidikan, hingga layanan kesehatan.** Diskriminasi terhadap kelompok LGBTIQ di Indonesia berpotensi merugikan negara antara USD 862 juta hingga USD 12 Miliar (Lee BadÅett). Tindakan afirmatif menjadi solusi, sekaligus polemik. Tabungan, investasi, serta asuransi kesehatan menjadi kebutuhan LGBTIQ di Indonesia

Dua penelitian di tingkat Internasional dan nasional tersebut dapat dijadikan titik tolak mengapa pengusaha perlu mengembangkan kreatifitas untuk memberlakukan ketenagakerjaan yang inklusif terhadap pekerjanya yang LGBTIQ. Hal itu baik untuk penghormatan pada kemanusiaan LGBT maupun untuk tujuan kemajuan usaha (lihat bagian 1.6 Manfaat Ketenagakerjaan yang Inklusif bagi LGBT Pekerja dan Perusahaan).

1.5. Prinsip-Prinsip Inklusi LGBTIQ dan Cara Mempraktikannya di Tingkat Perusahaan

Untuk menemukan dan mengkreasi prinsip-prinsip inklusi LGBTIQ dalam dunia kerja dapat dilakukan, antara lain dengan:

- (1) Memperluas, mempertajam, dan memperdalam prinsip-prinsip umum perlindungan pekerja yang sudah diatur dalam konvensi-konvensi ILO dan aturan lain yang relevan terkait di Internasional, hukum dan regulasi nasional, perda dan peraturan di tingkat perusahaan. Perluasan atau pengembangan prinsip dapat bersumber dari kesepakatan



internasional, regulasi nasional-perda yang menghormati LGBTIQ. Misalnya, mengintegrasikan perlindungan pekerja yang LGBTIQ dari tindakan diskriminasi, kekerasan dan ketidakadilan hubungan kerja lainnya pada kebijakan K3 (Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja).

- (2) Mengkreasi kebijakan dan prosedur di tingkat perusahaan, terutama apabila hukum nasional dan perda ketenagakerjaan yang responsif terhadap LGBTIQ belum tersedia. Dalam mengembangkan kreatifitas perlindungan pekerja yang LGBTIQ ini berpusat pada pengalaman, kebutuhan mereka. Artinya kreatifitas berdasarkan konsultasi dengan yang akan terdampak oleh kebijakan ini, yaitu para pekerja yang LGBTIQ (bila ada yang *coming out*) atau perwakilan pekerja dan pihak lain di luar perusahaan yang berpengalaman dalam advokasi perlindungan hak-hak LGBTIQ.

Pimpinan perusahaan dan manajemen atau pemberi kerja dapat memimpin terwujudnya ketenagakerjaan yang inklusif bagi LGBTIQ, sedikitnya melalui 4 cara yaitu:

- (1) Bekerjasama dengan sesama pengusaha atau pemberi kerja, serikat pekerja, badan negara, organisasi masyarakat atau individu yang berpengalaman dalam mengembangkan dan mempraktikkan ketenagakerjaan yang inklusif LGBTIQ sebagai mitra belajar untuk peningkatan kapasitas di lingkungan perusahaan/usaha.
- (2) Menumbukan-merawat kesadaran atas penghormatan-perindungan pekerja yang LGBTIQ sebagai sikap etis perusahaan pada kemanusiaan, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara sosial untuk produktifitas yang lebih baik. Hal itu melalui pendidikan sensitifitas-responsif LGBTIQ secara reguler sesuai dinamika perusahaan

di setiap level –pimpinan perusahaan, manajemen, atau pemberi kerja dan di tingkat pekerja.

- (3) Mengintegrasikan prinsip responsif perlindungan LGBTIQ pada setiap kebijakan ketenagakerjaan di tingkat perusahaan, antara lain pada proses penerimaan pekerja, promosi jabatan, pemberian gaji dan kesejahteraan lainnya, perlindungan hak reproduksi dan maternitas, K3, dll. Selanjutnya membangun sistem monitoring terhadap integrasi tersebut, sehingga dapat menjadi upaya perlindungan yang berkelanjutan.
- (4) Mengintegrasikan pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara pengusaha dan pekerja.

Berikut uraian singkat sejarah pendekatan Perjanjian Kerja Bersama: Di Indonesia pendekatan pemenuhan/perlindungan pekerja melalui PKB (Perjanjian Kerja Bersama) dimulai sejak UU No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan. Peraturan ini memberikan posisi yang kuat bagi serikat buruh saat berhadapan dengan pengusaha dan pemerintah. Pada tahun 1956, Indonesia meratifikasi Konvensi ILO No. 98 tentang Dasar-Dasar Hak untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama melalui UU No. 18 Tahun 1956. Sejak Tahun 1954 beberapa peraturan terkait PKB dan tata cara pembuatannya diatur oleh pemerintah.

Salah satu peraturan yang menjadi cetak biru isi PKB adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor PER-01/MEN/1985 Tahun 1985. Permenaker ini memuat Panduan dari pemerintah bagi serikat buruh dan pengusaha tentang isi PKB. Selama 30 tahun terakhir, pemerintah telah menerbitkan 8 peraturan terkait PKB. Berdasarkan data Kementerian Tenaga Kerja hingga Desember 2013 baru 12,113 perusahaan yang memiliki dan mendaftarkan PKB. Sedangkan 51,895 perusahaan memiliki dan mendaftarkan peraturan perusahaan. Sementara jumlah perusahaan di Indonesia yang tercatat jumlahnya 213,734



perusahaan. (www.hukumonline.com Perjanjian Kerja Bersama perlu Dimaksimalkan, diunduh pada tanggal 22 Juni 2015).¹¹

Tahapan perumusan PKB akan dijelaskan pada setiap bab sesuai dengan isu hak yang akan dimasukkan ke dalam PKB (lihat bagian tahapan perumusan PKB di bab II dan selanjutnya). Bagi pengusaha dan pemberi kerja yang belum memungkinkan mempraktikkan PKB, perlu mengembangkan terobosan lain yang dapat mewujudkan ketenagakerjaan yang inklusif terhadap LGBT pekerja yang berbasis pada dialog-konsultasi dengan pekerja.

Catatan Etis

Dalam hal berkonsultasi dengan pekerja yang LGBTIQ dapat dilakukan bila kehendak *coming out* atau menunjukkan diri sebagai LGBTIQ datang dari pekerja bukan atas dorongan atau paksaan dari pihak pengusaha/pemberi kerja. Bila tidak ada pekerja yang *coming out* bukan berarti kebutuhan khusus mereka diabaikan. Melainkan pengusaha/pemberi kerja harus berkonsultasi dengan organisasi yang berpengalaman dalam perlindungan hak mereka. Karena bagaimana pun keputusan untuk “*coming out*” atau “tidak *coming out*” sama-sama harus dihormati, mengingat norma, hukum, dan kultur negara dan masyarakat saat ini, belum sepenuhnya mengakui-menghormati kemanusiaan mereka.

1.6. Manfaat ketenagakerjaan yang inklusif bagi LGBT Pekerja dan Perusahaan

Pekerja yang LGBTIQ sebagai bagian dari keragaman pekerja dapat memperluas inovasi perusahaan dan target pasar. Tenaga kerja yang beragam dapat membawa ide dan cara yang berbeda

11 Sumber: *Manual Perjanjian Kerja Bersama Bagi Pekerja/Buruh Perempuan*, diterbitkan oleh industriall global union, FNV dan Union To Union LO, TCO & SACO GLOBAL.

untuk melakukan hal-hal yang dapat mendorong inovasi dan meningkatkan profitabilitas di dalam perusahaan. Terutama di era globalisasi di mana pasar melintasi perbatasan, tenaga kerja yang beragam dapat menjadi cermin pasar target yang lebih baik. Banyak perusahaan terbesar dan tersukses di dunia memiliki strategi keragaman canggih, termasuk dalam hal LGBTIQ. Hampir 90 persen perusahaan Fortune 500 melarang diskriminasi berdasarkan orientasi seksual dan identitas gender. Misalnya banyak Perusahaan Prancis, termasuk Kasino, Sodexo, dan Accenture telah mendaftar ke 'L'autre Cercle', sebuah asosiasi yang dikhususkan untuk inklusi LGBT di tempat kerja.¹²

Secara etis, sikap inklusif LGBTIQ menjadikan perusahaan atau usaha Anda sebagai bagian dari upaya memperluas masyarakat, dunia, yang aman, nyaman, dan produktif untuk setiap manusia. Dan membiasakan setiap yang terlibat di dalam perusahaan/usaha Anda, bahkan jaringan kerja, pasar Anda untuk mengembangkan sikap hormat-melindungi sesama dan menjauhkan dari kultur perusahaan yang buruk –tidak sehat, diskriminatif, diwarnai kekerasan dan ketidakadilan.

12 Sumber: [wcms_481575.pdf \(ilo.org\)](#)



Bab II.

Inklusi Perlindungan LGBTIQ dari Diskriminasi-Kekerasan Berbasis SOGIE sebagai Bagian Integral Keamanan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

II.1. Apakah Perlindungan Keamanan Kesehatan dan Keselamatan Kerja¹

Prinsip-prinsip Perlindungan Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja meliputi:

- 1) Pengusaha/pemberi kerja menjamin hak-hak pekerja dalam hal hak atas informasi, partisipasi, konsultasi dan pengawasan di dalam perlindungan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja.
- 2) Pengusaha menyusun dan menerapkan sistem manajemen K3 dengan memperhatikan masukan dari serikat pekerja/perwakilan pekerja/pekerja sesuai dengan peraturan perundangan.
- 3) Untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya kesehatan dan keselamatan kerja, untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan

¹ Sumber: *Model Perjanjian Kerja Bersama Tim PKB IndustriALL Indonesia Council* diterbitkan oleh industriall global union, FNW dan Union to Union LO, TCO & SACO GLOBAL



pekerja dengan cara pencegahan kecelakaan akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan pemulihan pekerja.

- 4) Pengusaha wajib menunjukan dan menjelaskan pada setiap pekerja tentang:
 - a) Kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya yang dapat timbul di tempat kerja termasuk bahan-bahan kimia berbahaya yang digunakan dalam proses produksi serta cara penanganannya.
 - b) Semua pengamanan dan alat-alat perlindungan yang diharuskan dalam tempat kerja.
 - c) Alat-alat perlindungan diri bagi pekerja yang bersangkutan.
 - d) Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 5) Pengusaha hanya dapat mempekerjakan pekerja setelah yakin bahwa pekerja tersebut telah memahami syarat-syarat tersebut.
- 6) Pekerja mempunyai hak untuk menyatakan keberatan pada pekerjaan di mana syarat kesehatan dan keselamatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan, diragukan oleh pekerja yang bersangkutan.
- 7) Pengusaha diwajibkan secara tertulis menempatkan semua syarat keselamatan kerja yang diwajibkan pada tempat-tempat yang mudah di lihat serta memasang semua gambar keselamatan kerja lainnya, termasuk di dalamnya informasi/ sosialisasi tentang kebijakan terkait pelecehan seksual dan kekerasan di tempat kerja.

Prinsip-prinsip tersebut intisari dari UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja; UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Catatan penting: Indonesia belum meratifikasi

2 konvensi terkait isu kesehatan dan keselamatan kerja yaitu Konvensi ILO No. 155 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Konvensi No. 176 tentang K3 di sektor Tambang. Namun demikian pengusaha/pemberi kerja dapat merujuk kepada kedua konvensi tersebut untuk mengkreasi K3 di tingkat perusahaan.

Selain prinsip-prinsip kesehatan dan keselamatan kerja yang sebagian besar mengatur secara fisik, terdapat prinsip yang mengatur keselamatan non-fisik, yaitu **prinsip non diskriminasi di tempat kerja**², meliputi:

- 1) Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a) Moral dan kesusilaan
 - b) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama tanpa memandang jenis kelamin, usia, suku/ras, agama, diabilitas, orientasi seksual, aliran politik, dan lain sebagainya.
- 2) Prinsip-prinsip non diskriminasi meliputi:
 - a) Kesempatan dan perlakuan yang sama untuk mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan dan pengembangan karir.
 - b) Pengusaha/pemberi kerja menjamin hak-hak dasar pekerja meliputi kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Lihat pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; Pasal 5 dan 6 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Penjelasan pasal 6:

2 Sumber: *Model Perjanjian Kerja Bersama Tim PKB IndustriALL Indonesia Council* diterbitkan oleh industriall global union, FNW dan Union to Union LO, TCO & SACO GLOBAL



Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.

II.2. Bagaimana Inklusi Pencegahan dan Perlindungan dari Kekerasan berbasis Orientasi Seks, Ekpresi Gender, Identitas Gender Diintegrasikan pada Perlindungan K3

Bila di dalam perkembangan perlindungan pekerja perempuan tumbuh upaya pencegahan dan perlindungan perempuan pekerja dari tindak diskriminasi dan kekerasan berbasis gender dan jenis kelamin. Maka bagi LGBTIQ pekerja, pengusaha/pemberi kerja perlu mengembangkan pengaturan dan perwujudan pencegahan dan perlindungan LGBTIQ dari kekerasan berbasis SOGIE. SOGIE ini singkatan dari *Sexual Orientation*(orientasi seks), Gender Identity dan Expression (Identitas Gender dan Ekpresi Gender).

Konsep diskriminasi dan kekerasan berbasis SOGIE ini, berkembang dari konsep diskriminasi dan kekerasan berbasis SOGIE yang diadopsi oleh PBB (Perserikatan Bangsa Bangsa). Pada tahun 2011, Dewan HAM PBB mengadopsi resolusi SOGI & HAM (HRC/RES/17/19) yang menolak segala bentuk kekerasan dan diskriminasi berbasis orientasi seksual dan identitas gender.

Pada UPR tahun 2012, Pemerintah Indonesia mendapat beberapa rekomendasi terkait pemenuhan hak-hak LGBTIQ di Indonesia, namun semua rekomendasi tersebut ditolak. Pada peninjauan ICCPR tahun 2013, Pemerintah Indonesia juga mendapat banyak pertanyaan terkait keberadaan instrumen Negara yang melindungi LGBTIQ di Indonesia, namun Indonesia tidak memberikan jawaban yang jelas bahkan memilih untuk diam ketika pertanyaan terkait SOGIE diajukan dalam proses persidangan. Pada bulan

September 2014, Dewan HAM PBB menyepakati perbaharuan resolusi tersebut (A/HRC/27/L.27/Rev.1) dan menekankan semua pihak untuk terus memerangi kekerasan dan diskriminasi berbasis SOGIE. Pemerintah Indonesia yang saat itu masuk dalam Dewan HAM PBB berada di barisan 14 Negara yang menolak resolusi tersebut. Walau demikian terdapat 25 negara yang mendukung sehingga resolusi tersebut tetap diadopsi.³

Dalam konteks demikian, pengusaha yang ingin mengembangkan perlindungan pekerja dari tindak diskriminasi dan kekerasan berbasis SOGIE mendapat tantangan lebih, karena cara pandang pemerintah yang demikian menghambat perspektif perlindungan ketenagakerjaan berbasis SOGIE. Namun, pengusaha masih mendapat celah dan terobosan lain, melalui sedikitnya dua hal:

1. Merujuk pada prinsip-prinsip K3 yang telah mengakomodir pentingnya melindungi pekerja dari diskriminasi berbasis orientasi seks pada prinsip non diskriminasi di tempat kerja.
2. Merujuk pada berbagai penelitian dan pernyataan ILO terkait perlindungan pekerja dari diskriminasi dan ketidakadilan berbasis SOGIE.
3. Mengembangkan norma dan sistem perlindungan sendiri di tingkat perusahaan yang bersandar pada hukum universal kemanusiaan, kearifan lokal dan kreatifitas lain yang berbasis pada etika peduli dan prinsip-prinsip menjalankan bisnis yang etis.
4. Pengusaha/pemberi kerja juga dapat mengembangkan praktik baik yang dikonsultasikan dengan buruh/pekerja dan mereka yang berpengalaman dalam advokasi perlindungan LGBTIQ yang tidak berlawanan dengan prinsip-prinsip dasar HAM, sebagai budaya kerja di tingkat perusahaan.

3 Sumber: [Organisasi LGBT Kecam Sikap Pemerintah dalam Sidang Dewan HAM PBB - Konde.co](#)



II.3. Bagaimana Mewujudkan Inklusi Pencegahan dan Perlindungan Pekerja dari Diskriminasi dan Kekerasan berbasis SOGIE di Tingkat Perusahaan

Beberapa cara untuk pencegahan dan perlindungan pekerja dari diskriminasi berbasis SOGIE di tingkat perusahaan dapat dilakukan, antara lain, melalui:

- 1) **Membangun mekanisme ketenagakerjaan yang non-diskriminatif berbasis SOGIE, seperti mekanisme:**
 - a) Perekrutan, promosi jabatan, pemberhentian pekerjaan yang menghormati keberadaan LGBTIQ pekerja dan tidak melakukan diskriminasi atas dasar SOGIE mereka.
 - b) Mekanisme untuk layanan pengaduan dan konseling bagi pekerja yang mengalami hambatan dalam bekerja, promosi jabatan, akibat perilaku sesama pekerja dan atau pihak manajemen dan pimpinan perusahaan yang merendahkan, mengucilkan SOGIE mereka. Pengaduan dan konseling untuk kasus diskriminasi dan kekerasan berbasis SOGIE ini atas prinsip sukarela dan kerahasiaan.
- 2) **Memberikan pendidikan** terkait pencegahan dan penanggulangan diskriminasi dan kekerasan berbasis SOGIE—di setiap tingkatan—pimpinan perusahaan, manager, dan pekerja. Pendidikan ini sebagai upaya menumbuhkan kesadaran bersama agar dapat membangun lingkungan kerja yang memahami SOGIE, responsif dalam penanganan kasus diskriminasi dan kekerasan berbasis SOGIE. Juga untuk mencegah perilaku yang tidak mendukung—stigma, diskriminasi dll—baik di antara sesama pekerja maupun antara pimpinan perusahaan dan manager terhadap pekerja yang dapat mengganggu rasa aman, nyaman dan pada akhirnya produktifitas kerja. Di dalam pendidikan ini, termasuk mengajak setiap level untuk melihat



mengembangkan sikap dan kultur respek, inklusif terhadap SOGIE sebagai perlindungan kepada pekerja sekaligus upaya bersama untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas dan keuntungan perusahaan.

- 3) **Mendorong pihak manajemen** untuk memimpin dalam upaya-upaya pencegahan dan penanganan diskriminasi dan kekerasan berbasis SOGIE.
- 4) **Membuka kerja sama dengan badan negara dan CSO yang memberikan perhatian pada perlindungan hak-hak LGBTIQ** guna mendapatkan pengetahuan, *up date*, keterampilan yang memadai untuk perlindungan pekerja.
- 5) **Mengintegrasikan perspektif seksualitas dalam program ini dapat berupa, tidak terbatas pada:**
 - a) Semua program harus sensitif gender, orientasi seks, identitas dan ekspresi gender, serta sensitif terhadap ras, suku dan agama/keyakinan.
 - b) Informasi yang mengingatkan pekerja yang LGBTIQ (bila ada yang *coming out*) bahwa mereka memiliki risiko yang lebih tinggi akibat norma hetero. Dan mendukung mereka untuk mengakses mekanisme pengaduan dan upaya lainnya untuk melindungi rasa aman, nyaman dan produktifitas mereka di lingkungan kerja.
 - c) Program harus membantu LGBTIQ untuk memahami hak-hak mereka di dunia kerja dan memberdayakan mereka untuk melindungi diri mereka sendiri.
 - d) Pendidikan untuk pimpinan perusahaan, manajemen dan pekerja yang hetero mencakup peningkatan kesadaran dan strategi untuk mempromosikan tanggung jawab mereka dalam pencegahan diskriminasi dan kekerasan berbasis SOGIE.



- 6) **Dimasukkannya gagasan tersebut ke dalam pasal-pasal pada Perjanjian Kerja Bersama sebagai bagian integral pada pasal yang mengatur K3.** Adapun tahapan perumusan PKB sebagai berikut:
- a) Melakukan evaluasi terhadap pasal-pasal K3 pada PKB sebelumnya terkait pencegahan dan perlindungan pekerja dari diskriminasi dan kekerasan berbasis SOGIE (jika ada).
 - b) Mengadakan rapat permulaan antara pihak perusahaan dengan serikat buruh atau perwakilan pekerja untuk mendapatkan masukan terkait perlindungan pekerja dari diskriminasi dan kekerasan berbasis SOGIE sebagai bagian dari pembahasan K3 pada aspek lingkungan kerja yang non diskriminatif. Dalam hal ini dapat menghadirkan representasi pekerja yang *coming out* sebagai LGBTIQ atau serikat pekerja/perwakilan pekerja/pekerja yang responsif terhadap isu ini.
 - c) Mempelajari dan merumuskan aspirasi dari pekerja/serikat pekerja dan atau memperkenalkan aspirasi ini, bila belum menjadi perhatian pekerja/serikat pekerja.
 - d) Menyusun konsep PKB dengan bahasa yang ringkas, jelas dan tegas.
 - e) Mengutus tim perunding dari pihak perusahaan yang dibekali perspektif memadai mengenai pasal-pasal yang akan dirundingkan terkait inklusif SOGIE.

Catatan Etis:

Dalam hal berkonsultasi dengan pekerja yang LGBTIQ dapat dilakukan bila kehendak *coming out* atau menunjukkan diri sebagai LGBTIQ datang dari pekerja bukan atas dorongan atau paksaan dari pihak pengusaha/pemberi kerja. Bila tidak ada pekerja yang *coming out* bukan berarti kebutuhan khusus mereka diabaikan.

Melainkan pengusaha/pemberi kerja harus berkonsultasi dengan organisasi yang berpengalaman dalam perlindungan hak mereka. Karena bagaimana pun keputusan untuk “*coming out*” atau “tidak coming out” sama-sama harus dihormati. Mengingat norma, hukum, dan kultur negara dan masyarakat saat ini, belum sepenuhnya mengakui-menghormati kemanusiaan mereka.



Bab III.

Inklusi Perlindungan Perempuan Biseksual, Lesbian dan Transman pada Perlindungan Reproduksi- Maternitas Perempuan Pekerja

III.1. Apakah Perlindungan Reproduksi dan Maternitas Perempuan Pekerja

Perlindungan reproduksi dan maternitas perempuan pekerja, antara lain meliputi:

- 1) **Cuti Haid.** Pekerja berhak mendapat cuti haid pada hari pertama dan kedua haid, dengan memberitahukan kepada atasannya tanpa dikurangi hak-haknya termasuk tunjangan kehadiran. Pengambilan cuti haid tidak memengaruhi penilaian prestasi dan kinerja serta pendapatan pekerja yang dikaitkan dengan kehadiran, seperti tunjangan kehadiran, bonus, penilaian dan prestasi kerja.¹ Berdasarkan ketentuan Pasal 81 UU Ketenagakerjaan No. 13/2003, cuti haid tidak perlu mencantumkan ketentuan menggunakan Surat Keterangan Dokter. Ini penting untuk menumbuhkan kesadaran haid bukan penyakit atau kesakitan tapi berkah kesuburan yang diberikan pencipta kepada pekerja yang memiliki ovarium atau indung telur, yang mesti dihormati dalam dunia ketenagakerjaan.

1 Sumber: *Model Perjanjian Kerja Bersama Tim PKB IndustriALL Indonesia Council* diterbitkan oleh industriall global union, FNW dan Union to Union LO, TCO & SACO GLOBAL



- 2) **Cuti Melahirkan.** Cuti melahirkan bagi pekerja diberikan 45 hari kerja sebelum melahirkan (sesuai dengan perkiraan yang dibuat oleh dokter/bidan) dan 60 hari kerja sesudah melahirkan atau gugur kandungan. Cuti melahirkan diberikan 1,5 (satu setengah bulan sebelum melahirkan, sesuai dengan perkiraan yang dibuat oleh dokter/bidan) dan 2 bulan sesudah melahirkan atau gugur kandungan. Konvensi ILO No. 183 tentang Perlindungan Maternitas mensyaratkan cuti melahirkan minimal 14 minggu (3,5 bulan) dengan pembayaran upah penuh dan jaminan untuk kembali kerja di posisi semula (sebelum cuti melahirkan).

Praktik Baik:

Perempuan IndustriALL Indonesia Council telah mengkampanyekan cuti 14 Minggu sejak 2004. Hingga saat ini sedikitnya 14 PKB (Perjanjian Kerja Bersama) di Perusahaan di Indonesia telah memuat pasal 14 Minggu Cuti Melahirkan.²

Praktik baik di Perusahaan Takeda Indonesia³

Pada bulan Maret 2017, Serikat Pekerja Takeda Indonesia yang berafiliasi dengan Federasi Serikat Pekerja Farmasi Kesehatan (FARKES) Reformasi berhasil memperjuangkan 14 Minggu Cuti Melahirkan dalam PKB 2017-2019. Berikut kutipan pasalnya:

“Pasal 20

Cuti Hamil/Melahirkan dan Keguguran

Cuti Hamil/Melahirkan diberikan atas permintaan pekerja berdasarkan atas pemeriksaan/keterangan dokter/bidan. Cuti

2 Sumber: *Model Perjanjian Kerja Bersama Tim PKB IndustriALL Indonesia Council* diterbitkan oleh industriall global union, FNW dan Union to Union LO, TCO & SACO GLOBAL

3 Sumber: *Manual Perjanjian Kerja Bersama Bagi Pekerja/Buruh Perempuan*, diterbitkan oleh industriall global union, FNV dan Union To Union LO, TCO & SACO GLOBAL.

diberikan selama 3,5 bulan(dihitung dari mulai saat cuti) yang pelaksanaannya dapat simulasi antara satu setengah sampai satu bulan sebelum perkiraan kelahiran dan diajukan secara tertulis.”

Praktik Baik di Perusahaan Unilever⁴

Serikat Pekerja Unilever yang merupakan salah satu afiliasi dari Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, Pertambangan (SP KEP SPSI) berhasil menegosiasikan bilangan cuti melahirkan menjadi 4 bulan lamanya, selain itu pekerja lelaki yang isterinya melahirkan cutinya diperpanjang menjadi 5 hari. Aturan cuti ini berlaku sejak 1 Juli 2017. Cuti Melahirkan di Unilever menjadi 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 2,5 bulan setelah melahirkan dengan upah dibayar penuh.

3) Perlindungan Ibu Hamil⁵.

- a) Pekerja hamil tidak diperbolehkan bekerja lembur melebihi pukul 18:00
- b) Pekerja hamil tidak dibenarkan bekerja pada bagian yang mengandung zat kimia, tempat-tempat yang berbahaya, dan mengangkat beban berat
- c) Pekerja hamil tidak dibenarkan dalam keadaan berdiri terlalu lama dan posisi lain yang membahayakan kondisi kehamilan
- d) Pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil di malam hari
- e) Pengusaha menyediakan jalur dan jam masuk khusus bagi pekerja perempuan hamil

4 Sumber: *Manual Perjanjian Kerja Bersama Bagi Pekerja/Buruh Perempuan*, diterbitkan oleh industriall global union, FNV dan Union To Union LO, TCO & SACO GLOBAL.

5 Sumber: *Model Perjanjian Kerja Bersama Tim PKB IndustriALL Indonesia Council* diterbitkan oleh industriall global union, FNV dan Union to Union LO, TCO & SACO GLOBAL



- f) Pengusaha menyediakan seragam khusus bagi pekerja yang hamil
 - g) Cuti pemeriksaan kehamilan bagi pekerja yang hamil adalah 14 kali dalam satu masa kehamilan
- 4) **Perlindungan Pekerja Perempuan yang Bekerja Malam** (Lihat Kepmenaker No. 224 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan pukul 23:00 – 07:00). Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari berkewajiban⁶:
- a) Memberikan makanan dan minuman bergizi sekurang-kurangnya memenuhi 1400 kalori
 - b) Menjaga kesusilaan dan keamanan pekerja perempuan dengan cara menyediakan petugas keamanan di tempat kerja dan menyediakan kamar mandi/toilet yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja perempuan dan laki-laki
 - c) Menyediakan angkutan antar jemput dengan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi terdekat dari rumah dan aman bagi perempuan pekerja perempuan
- 5) **Ruang Laktasi⁷.**
- a) Perusahaan menyediakan waktu menyusui dan ruang laktasi bagi pekerja perempuan yang menyusui anaknya
 - b) Ruang laktasi berupa ruangan yang aman, nyaman dilengkapi dengan alat pemerah ASI, kulkas dan pendingin ruangan.

6 Sumber: *Model Perjanjian Kerja Bersama Tim PKB IndustriALL Indonesia Council* diterbitkan oleh industriall global union, FNW dan Union to Union LO, TCO & SACO GLOBAL

7 Sumber: *Model Perjanjian Kerja Bersama Tim PKB IndustriALL Indonesia Council* diterbitkan oleh industriall global union, FNW dan Union to Union LO, TCO & SACO GLOBAL

Penjelasan Ruang Laktasi lihat pasal 49 ayat 2 UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia; Pasal 83 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003; Pasal 200, 201 UU No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan; Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 2012 tentang Pemberian ASI Eksklusif Peraturan Bersama 3 Menteri (Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Menteri Kesehatan Nomor 48/Men PP/XII/2008 Nomor PER.27/MEN/XII/2012 tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja).

Praktik Baik

Beberapa perusahaan di Indonesia yang telah menyediakan ruang laktasi yaitu Perusahaan Faber Castell dan PT Utac Manufacturing Service Indonesia.

III.2. Bagaimana Inklusi hak Perempuan Biseks, Lesbian dan Transman pada Hak Reproduksi-Maternitas

Secara biologis tidak ada yang membedakan antara kebutuhan perempuan lesbian, biseks, dan transman (bertubuh perempuan dan menghayati diri sebagai laki-laki atau transman) dengan perempuan hetero terkait perlindungan hak reproduksi-maternitas. Yang akan membedakan dan perlu menjadi perhatian adalah prosedur mereka dalam mengakses perlindungan reproduksi-maternitas.

Pengecualian bagi pekerja yang transman, yang telah melakukan peralihan-trans hormon, operasi payudara, kelamin dll yang mengkondisikannya tidak lagi membutuhkan secara khusus perlindungan maternitas.

Di tingkat substansi hukum ketenagakerjaan nasional dan peraturan di tingkat perusahaan mengasumsikan pekerja yang



haid, hamil dan menyusui adalah perempuan hetero. Yang seringkali diasumsikan ada dalam pernikahan secara legal menurut negara.

Dalam pengaturan perlindungan tersebut, belum dibayangkan, ada kebutuhan yang berbeda, misalnya:

- ✓ **Perempuan lesbian yang memutuskan hamil tanpa menikahi laki-laki yang menyumbang sperma.** Apakah sumbangan sperma itu melalui pembuahan alami (*intercourse* penis ke dalam vagina) maupun teknologi yang tidak memerlukan *intercourse*. Dalam kasus seperti ini, maka pengusaha/pemberi kerja dituntut mengembangkan prosedur perlindungan maternitas mereka melalui terobosan baru melampaui hukum ketenagakerjaan yang sudah ada. Misalnya: tetap memberikan perlindungan maternitas sepenuhnya tanpa memerlukan prasyarat pernikahan yang legal menurut negara.
- ✓ **Perempuan yang berpenampilan maskulin atau transman** yang mengenakan seragam/pakaian kerja laki-laki bukan berarti tidak perlu diperhatikan perlindungan cuti haid, bahkan cuti melahirkan (bila mereka memutuskan hamil). Dalam hal ini pilihan pekerja berpenampilan maskulin tidak menghilangkan hak-hak maternitas yang melekat pada tubuh biologisnya.
- ✓ **Juga perlindungan yang sama kepada perempuan yang berpenampilan maskulin atau yang diketahui lesbian, dan transman saat mereka diperkerjakan pada malam hari.** Setiap perempuan rentan mengalami pelecehan dan perkosaan di dunia kerja dan kerentanan itu bertambah saat mereka bekerja pada malam hari. Kerentanan berlipat apabila mereka berada dalam lingkungan yang tidak ramah LGBTIQ. Dalam konteks ini, bagaimana perusahaan dapat melindungi mereka dari ancaman pelecehan hingga

perkosaan yang bermotif kebencian terhadap mereka atas dasar orientasi seknya (homophobic) dan melindungi mereka dari perkosaan sebagai upaya untuk mengoreksi orientasi seks mereka. Isu ini akan dibahas lebih lanjut pada Bab Inklusi Perlindungan LGBT dari Tindak Kekerasan di Dunia Kerja.

Dalam hal ini, pengusaha/pemberi kerja perlu mengembangkan kreatifitas bagaimana mengintegrasikan kebutuhan pekerja perempuan non-hetero dan non-biner tersebut ke dalam pengaturan perlindungan reproduksi-maternitas di lingkungan perusahaan.

III.3. Bagaimana Mewujudkan Inklusi Hak Perempuan Lesbian, Biseks, dan Transman terkait Perlindungan Reproduksi dan Maternitas di Tingkat Perusahaan

Cara pemenuhan hak reproduksi-maternitas di tingkat perusahaan dapat dilakukan antara lain:

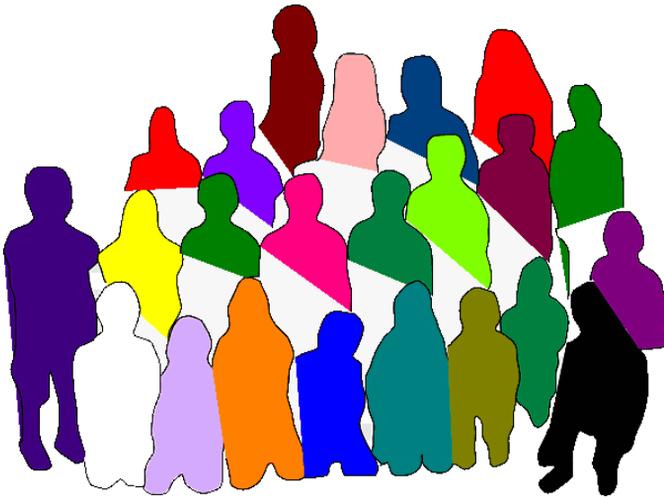
- 1) **Memberikan pendidikan** kepada pimpinan perusahaan, manajemen dan serikat kerja/perwakilan pekerja/pekerja terkait persamaan dan perbedaan kebutuhan perlindungan reproduktif dan maternitas antara perempuan hetero dan perempuan lesbian, biseksual dan transman. Prosesnya dapat diintegrasikan dengan pendidikan kesetaraan seksualitas –gender, jenis kelamin, orientasi seks, ekspresi gender, dll—di setiap tingkatan –pimpinan perusahaan, manager, dan pekerja dan perlindungan hak reproduktif dan maternitas sebagai bagian dari K3.
- 2) **Membuka kerja sama dengan badan negara dan CSO yang memberikan perhatian pada perlindungan hak-hak LGBTIQ** guna mendapatkan pengetahuan, *up date*, keterampilan yang memadai untuk perlindungan pekerja.



- 3) **Mengintegrasikan perspektif dan kebutuhan perempuan lesbian, biseksual dan transman yang secara sosial berbeda dengan perempuan hetero ke dalam kebijakan dan prosedur, mekanisme pekerja untuk mengakses hak atas cuti haid, melahirkan, menyusui, dan perlindungan reproduktif dan maternitas lainnya.**
- 4) **Mengintegrasikannya ke dalam pasal-pasal pada Perjanjian Kerja Bersama.** Tahapannya, antara lain, dapat seperti berikut ini:
 - a) Melakukan evaluasi terhadap pasal-pasal PKB sebelumnya terkait perlindungan reproduksi-maternitas (jika ada).
 - b) Mengadakan rapat permulaan antara pihak perusahaan dengan serikat buruh atau perwakilan pekerja untuk mendapatkan masukan terkait kebutuhan umum perempuan pekerja dan kebutuhan khusus pekerja yang lesbian, biseks, berpenampilan maskulin terkait cuti haid, cuti melahirkan, perlindungan ibu hamil dan ruang laktasi. Juga kebutuhan khusus pekerja yang transman, lesbian, biseks, berpenampilan maskulin terkait perlindungan perempuan yang bekerja malam. Dalam hal ini menghadirkan representasi perempuan lesbian, biseks, berpenampilan laki-laki dan transman atau pekerja atau serikat pekerja yang responsif terhadap isu ini, agar tidak ada kebutuhan mereka yang ditinggalkan.
 - c) Mempelajari dan merumuskan aspirasi dari pekerja/serikat pekerja
 - d) Menyusun konsep PKB dengan bahasa yang ringkas, jelas dan tegas
 - e) Mengutus tim perunding dari pihak perusahaan yang dibekali perspektif memadai mengenai pasal-pasal yang akan dirundingkan

Catatan Etis:

Dalam hal berkonsultasi dengan pekerja yang lesbian, biseksual dan transman dapat dilakukan bila kehendak *coming out* atau menunjukkan diri sebagai LBT datang dari pekerja bukan atas dorongan atau paksaan dari pihak pengusaha/pemberi kerja. Bila tidak ada pekerja yang *coming out* bukan berarti kebutuhan khusus mereka diabaikan. Melainkan pengusaha/pemberi kerja harus berkonsultasi dengan organisasi yang berpengalaman dalam perlindungan hak mereka. Karena bagaimana pun keputusan untuk “*coming out*” atau “tidak *coming out*” sama-sama harus dihormati, mengingat norma, hukum, dan kultur negara dan masyarakat saat ini, belum sepenuhnya mengakui-menghormati kemanusiaan mereka.



Bab IV.

Inklusi Perlindungan LGBTIQ Pekerja yang Terdampak dengan HIV & AIDS¹

IV.1. Apakah HIV&AIDS dan Siapakah Pekerja yang terdampak HIV&AIDS?

HIV singkatan dari *the human immunodeficiency viruses*, yaitu virus yang melemahkan sistem kekebalan tubuh, yang dapat menyebabkan AIDS. AIDS merupakan sindrom kekurangan kekebalan, oleh sekelompok medis, kondisi tersebut sering disebut sebagai infeksi oportunistik dan kanker yang, sampai saat ini, tidak ada obatnya. Sedangkan pekerja yang terdampak HIV&AIDS adalah orang-pekerja yang terkena dampak: orang yang hidupnya diubah dengan cara apa pun oleh HIV/AIDS karena dampak yang lebih luas dari epidemi ini.

Karena itu, pekerja yang terdampak HIV&AIDS membutuhkan layanan kesehatan terkait kondisi khusus mereka di samping kesehatan dasar, kesehatan reproduksi dan maternitas sebagaimana pekerja pada umumnya. Layanan kesehatan kerja dalam modul ini, sesuai dengan penjelasan yang diberikan dalam Konvensi Layanan Kesehatan Kerja, 1985 (No. 161), yaitu, antara lain, kesehatan yang pada dasarnya memiliki fungsi pencegahan; persyaratan untuk membangun dan memelihara lingkungan kerja yang aman dan sehat dan; memfasilitasi kesehatan fisik

¹ Bab ini diadopsi dari [ILO HIV&AIDS Code of Conduct.pdf](#) dengan beberapa pengembangan dan kontekstualisasi oleh penyusun.



dan mental yang optimal dalam kaitannya dengan pekerjaan. Juga modifikasi atau penyesuaian jenis pekerjaan atau tempat kerja yang memungkinkan pekerja yang hidup dengan HIV atau AIDS memiliki akses terhadap pekerjaan, dan dapat melanjutkan bekerja sesuai dengan kemampuannya – kondisi kesehatannya.

Perlindungan kesehatan mental terhadap pekerja yang terdampak HIV&AIDS ini juga perlu mendapat perhatian dari pengusaha/pemberi kerja, karena masyarakat dan dunia kerja yang belum sepenuhnya memahami, responsif, inklusif terhadap isu HIV&AIDS beresiko memperburuk kesehatan mental mereka. Hal itu melalui cara pandang dan sikap yang memberikan stigma, diskriminasi dan bentuk ketidaknyamanan lainnya. Terlebih bila pekerja yang terdampak HIV&AIDS diketahui sebagai LGBTIQ, resiko stigma dan diskriminasi dapat berlipat ganda.

IV.2. Mengapa Perusahaan/Pemberi Kerja Perlu Memberikan Perlindungan kepada pekerja yang terdampak HIV&AIDS?

Epidemi HIV&AIDS mempengaruhi sosial dan ekonomi masyarakat. HIV/AIDS menjadi ancaman besar dunia kerja, karena antara lain mempengaruhi segmen tenaga kerja yang paling produktif dan dapat mengurangi penghasilan, produktivitas yang menurun, meningkatkan biaya tenaga kerja.

HIV&AIDS juga mempengaruhi hak-hak mendasar di tempat kerja, terutama terkait diskriminasi dan stigmatisasi yang ditujukan kepada pekerja yang terdampak HIV&AID. Dalam proses penularannya, secara sosial epidemi HIV&AIDS ini berkaitan dengan relasi kuasa dan akses pada kondisi hidup layak. Karena itu, anak yang dipekerjakan, perempuan pekerja dan LGBTIQ pekerja lebih rentan. Karena itu, perlindungan pekerja dari epidemi ini perlu dijalin dengan upaya kesetaraan gender dan relasi kuasa setara lainnya pada kelompok pekerja tersebut.

ILO telah merumuskan *An ILO code of practice on HIV/AIDS and the World of Work*, sebuah panduan untuk pencegahan dan penanganan HIV&AIDS di dunia kerja yang menjadi rujukan dan diadaptasi pada bab ini. Modul bagian inklusi Perlindungan LGBTIQ pekerja yang terdampak HIV&AIDS ini diharapkan dapat membantu pengusaha/pemberi kerja dalam mencegah penyebaran epidemi, mitigasi dampaknya terhadap pekerja dan keluarga pekerja, juga memberikan perlindungan sosial untuk membantu mengatasi epidemi HIV&AIDS. Hal itu melalui prinsip-prinsip utama pengakuan HIV&AIDS sebagai isu di dunia kerja; non-diskriminasi dalam ketenagakerjaan; kesetaraan gender; kerahasiaan; dialog sosial: pencegahan, perawatan dan dukungan, sebagai dasar untuk mengatasi epidemi di dunia kerja. Prinsip-prinsip utama ini akan diuraikan pada sub bab selanjutnya.

Menurut ILO, beberapa negara telah mencapai tingkat keberhasilan dalam melambat penyebaran infeksi dan mengurangi efeknya pada individu dan komunitas mereka. Hal itu dihasilkan oleh praktik baik mencakup kepemimpinan yang berkomitmen, pendekatan multi-sektoral, kemitraan dengan masyarakat sipil, termasuk orang-orang yang hidup dengan HIV&AIDS, dan pendidikan. Modul bagian ini juga sejalan dengan *An ILO code of practice on HIV/AIDS and the World of Work* yaitu untuk memberikan seperangkat pedoman dalam mengatasi epidemi HIV&AIDS di dunia kerja. Pedoman ini mencakup area tindakan utama berikut:

- (a) pencegahan HIV&AIDS;
- (b) pengelolaan dan mitigasi dampak HIV&AIDS terhadap dunia kerja;
- (c) perawatan dan dukungan pekerja yang terinfeksi dan terkena HIV&AIDS;
- (d) penghapusan stigma dan diskriminasi atas dasar status HIV.



IV.3. Prinsip Prinsip Perlindungan Bagi LGBTIQ Pekerja Yang Terdampak HIV&AIDS

Pengusaha/pemberi kerja dapat merujuk pada prinsip-prinsip yang dirumuskan ILO berikut ini untuk dapat dikembangkan di perusahaan:

- (1) **Pengakuan (*recognisi*) HIV&AIDS sebagai isu di dunia kerja.** HIV&AIDS adalah masalah di dunia kerja, dan harus diperlakukan seperti penyakit serius lainnya/kondisi di tempat kerja. Pengakuan ini diperlukan tidak hanya karena mempengaruhi tenaga kerja, tetapi juga karena dunia kerja, yang menjadi bagian dari masyarakat, memiliki peran untuk perjuangan yang lebih luas dalam membatasi penyebaran epidemi HIV&AIDS.
- (2) **Non-diskriminasi.** Dalam spirit kerja yang layak dan penghormatan terhadap hak asasi manusia dan martabat orang terinfeksi atau terkena HIV&AIDS, maka tidak boleh ada diskriminasi terhadap pekerja atas dasar status HIV. Diskriminasi dan stigmatisasi orang yang hidup dengan HIV&AIDS menghambat upaya yang bertujuan untuk mempromosikan pencegahan HIV&AIDS.
- (3) **Kesetaraan Seksualitas.** Perlu disadari dimensi seksualitas HIV&AIDS. Pekerja perempuan lebih mungkin terinfeksi dan lebih sering dipengaruhi oleh epidemi HIV/AIDS karena kondisi biologis dan relasi kuasanya dengan laki-laki --aspek sosial, budaya dan ekonomi. Kerentanan yang sama pada LGBTIQ pekerja. Semakin besar pekerja mengalami diskriminasi jenis kelamin, gender, orientasi seksual dll akan semakin rendah posisinya dan relasi kuasanya di masyarakat. Maka akan semakin rentan mereka tertular HIV&AIDS. Oleh karena itu, hubungan seksualitas –gender, jenis kelamin, orientasi seks dll-- yang lebih setara di dunia kerja dan

pemberdayaan mereka yang rentan sangat penting untuk mencegah penyebaran infeksi HIV, sehingga memungkinkan pekerja yang rentan atau terdampak HIV&AIDS dapat lebih terlindungi.

- (4) **Lingkungan Kerja yang Sehat.** Lingkungan kerja harus sehat dan aman dalam rangka mencegah penularan HIV, sesuai dengan ketentuan Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 1981 (No. 155). Lingkungan kerja yang sehat memfasilitasi kesehatan fisik dan mental yang optimal dalam kaitannya untuk bekerja dan beradaptasi dengan kemampuan pekerja terkait kesehatan fisik dan mental pekerja yang terdampak HIV&AIDS.
- (5) **Dialog.** Keberhasilan implementasi kebijakan dan program HIV/AIDS membutuhkan kerja sama dan kepercayaan antara pengusaha/pemberi kerja, pekerja dan perwakilannya. Termasuk keterlibatan aktif dari pekerja yang terinfeksi, terpengaruh atau terdampak HIV&AIDS.
- (6) **Penyaringan atau skrining untuk tujuan pengecualian dari pekerjaan atau proses kerja atas dasar status HIV/AIDS tidak diperbolehkan** baik pada saat pekerja melamar pekerjaan maupun saat mereka sudah dalam pekerjaan. Prinsip ini berjaln dengan skrining atas dasar agama/keyakinan, ras, suku, jenis kelamin, orientasi seks dan ekspresi gender.
- (7) **Kerahasiaan.** Tidak ada pembenaran untuk meminta pelamar kerja atau pekerja untuk mengungkapkan informasi pribadi terkait HIV. Rekan kerja/sesama pekerja juga tidak boleh mengungkapkan informasi pribadi tersebut. Akses atas data pribadi yang berkaitan dengan status HIV pekerja harus terikat dengan aturan kerahasiaan yang konsisten dengan kode praktik ILO tentang perlindungan data pribadi pekerja, 1997.



- (8) **Keberlanjutan hubungan kerja.** Infeksi HIV tidak dapat dijadikan penyebab pemutusan hubungan kerja. Seperti banyak kondisi lain, orang dengan penyakit terkait HIV harus dapat bekerja selama --secara medis—ada dalam pekerjaan sesuai dengan kondisi kesehatannya.
- (9) **Pencegahan.** Infeksi HIV dapat dicegah. Semua sarana pencegahan penularan dapat dicapai melalui berbagai strategi yang tepat, sebagaimana ditargetkan untuk kondisi nasional dan yang sensitif secara budaya. Pencegahan dapat dilakukan melalui perubahan perilaku, pengetahuan, pengobatan dan penciptaan lingkungan kerja yang tidak diskriminatif.
- (10) **Perawatan dan Dukungan Solidaritas.** Kepedulian, dan dukungan harus memandu respons terhadap HIV&AIDS di dunia kerja. Semua pekerja, termasuk pekerja yang terdampak HIV, berhak atas layanan kesehatan yang terjangkau. Tidak boleh ada diskriminatif terhadap mereka. Juga melindungi akses mereka untuk menerima manfaat dari program jaminan sosial dan perlindungan lain yang relevan.

IV.4. Bagaimana Mewujudkan Inklusi Perlindungan LGBTIQ Pekerja yang Hidup dengan HIV&AID?

Beberapa cara yang dapat dikembangkan oleh pengusaha/pemberi kerja melalui mengintegrasikan prinsip-prinsip tersebut, antara lain:

- 1) **Dimasukkannya prinsip-prinsip tersebut ke dalam pasal-pasal pada Perjanjian Kerja Bersama sebagai bagian integral pada pasal yang mengatur K3.** Apakah inisiatif itu datang dari pekerja/serikat pekerja atau pengusaha. Yang utama adalah aspek pemenuhan hak pekerja dapat



diwujudkan. Adapun tahapan perumusan PKB sebagai berikut:

- a) Melakukan evaluasi terhadap pasal-pasal K3 pada PKB sebelumnya terkait pelayanan kesehatan dan perlindungan pekerja dari diskriminasi, kekerasan, dan diberhentikan dari jabatan dan atau pekerjaannya atas dasar status HIV (perekrutan dan promosi) dan dijalinakan dengan SOGIE (lihat penjelasan pada bab III).
- b) Mengadakan rapat permulaan antara pihak perusahaan dengan serikat buruh atau perwakilan pekerja untuk mendapatkan masukan terkait pencegahan HIV&AIDS; pengelolaan dan mitigasi dampak HIV&AIDS terhadap dunia kerja; perawatan dan dukungan pekerja yang terinfeksi dan terkena HIV&AIDS dan; penghapusan stigma dan diskriminasi atas dasar status HIV & SOGIE.
- c) Perlindungan pekerja dari diskriminasi, kekerasan, kehilangan jabatan dan atau pekerjaan atas dasar status HIV & SOGIE sebagai bagian dari pembahasan K3 pada aspek lingkungan kerja yang non diskriminatif. Dalam hal ini dapat menghadirkan representasi pekerja yang terdampak HIV&AIDS (bila yang bersangkutan bersedia) dan atau serikat pekerja/perwakilan pekerja/pekerja lain yang responsif terhadap isu ini.
- d) Mempelajari dan merumuskan aspirasi dari pekerja/serikat pekerja/perwakilan pekerja dan atau memperkenalkan aspirasi ini, bila belum menjadi perhatian pekerja/serikat pekerja/perwakilan pekerja
- e) Menyusun konsep PKB dengan bahasa yang ringkas, jelas dan tegas
- f) Mengutus tim perunding dari pihak perusahaan yang dibekali perspektif memadai mengenai pasal-pasal yang akan dirundingkan terkait isu HIV&AIDS

- 2) **Membangun mekanisme ketenagakerjaan yang non-diskriminatif berbasis status HIV&AIDS dan layanan kesehatan bagi pekerja, seperti mekanisme:**
 - a) Perekrutan, promosi jabatan, pemberhentian pekerjaan yang menghormati status HIV pekerja dan tidak melakukan diskriminasi atas dasar status HIV.
 - b) Layanan konseling dan perawatan kesehatan – pemenuhan gizi, obat-obatan yang dibutuhkan, dll— bagi LGBTIQ pekerja yang terpapar HIV&AIDS; juga konseling dan tes HIV&AIDS atas prinsip sukarela dan kerahasiaan.
- 3) **Memberikan pendidikan** terkait pencegahan dan penanggulangan HIV&AIDS yang diintegrasikan dengan pendidikan kesetaraan seksualitas –gender, jenis kelamin, orientasi seks, ekspresi gender, dll—di setiap tingkatan – pimpinan perusahaan, manager, dan pekerja. Pendidikan ini sebagai upaya menumbuhkan kesadaran bersama agar dapat membangun lingkungan kerja yang memahami HIV&AIDS, responsif dalam penanganan HIV&AIDS dan menghindari perilaku yang tidak mendukung –stigma, diskriminasi dll—baik di antara sesama pekerja maupun antara pimpinan perusahaan dan manager terhadap pekerja yang dapat memperburuk situasi penularan HIV&AIDS. Di dalam pendidikan ini, termasuk mengajak setiap level untuk melihat penanganan HIV&AIDS sebagai perlindungan kepada pekerja sekaligus upaya bersama untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas dan keuntungan perusahaan.
- 4) **Mendorong pihak manajemen** untuk memimpin dalam upaya-upaya pencegahan dan penanganan HIV&AIDS.
- 5) **Membuka kerja sama dengan badan negara dan CSO yang memberikan perhatian pada pencegahan dan penanggulangan HIV&AIDS** guna mendapatkan

pengetahuan, up date, keterampilan yang memadai untuk perlindungan pekerja.

6) Mengintegrasikan perspektif seksualitas dalam program ini dapat berupa, tidak terbatas pada:

- (a) Semua program harus sensitif gender, orientasi seks, identitas dan ekspresi gender, serta sensitif terhadap ras, suku dan agama/keyakinan.
- (b) Informasi yang mengingatkan perempuan pekerja bahwa mereka memiliki risiko yang lebih tinggi akibat biologis dan sosilogis –relasi kuasanya dengan pasangannya yang laki-laki.
- (c) Pendidikan harus membantu perempuan, laki-laki dan LGBTIQ pekerja untuk memahami dan bertindak atas hubungan kekuasaan yang tidak setara antara mereka dalam pekerjaan dan situasi pribadi; pelecehan dan kekerasan harus ditangani secara khusus.
- (d) Program harus membantu perempuan dan LGBTIQ untuk memahami hak-hak mereka, baik di dalam tempat kerja maupun di luarnya, dan memberdayakan mereka untuk melindungi diri mereka sendiri.
- (e) Pendidikan untuk laki-laki harus mencakup peningkatan kesadaran, penilaian risiko, dan strategi untuk mempromosikan tanggung jawab laki-laki dalam pencegahan HIV/AIDS.
- (f) Juga dikembangkan program pencegahan yang tepat untuk laki-laki aktif hetero dan homoseksual dengan berkonsultasi dengan mereka

Catatan Etis:

Dalam hal berkonsultasi dengan pekerja yang LGBTIQ dapat dilakukan bila kehendak *coming out* atau menunjukkan diri



sebagai LGBTIQ dan status HIV datang dari pekerja bukan atas dorongan atau paksaan dari pihak pengusaha/pemberi kerja. Bila tidak ada pekerja yang *coming out* sebagai LGBTIQ dengan status HIV bukan berarti kebutuhan khusus mereka diabaikan. Melainkan pengusaha/pemberi kerja harus berkonsultasi dengan organisasi yang berpengalaman dalam perlindungan hak mereka. Karena bagaimana pun keputusan untuk “*coming out*” atau “tidak *coming out*” sebagai LGBTIQ dengan status HIV sama-sama harus dihormati, mengingat norma, hukum, dan kultur negara dan masyarakat saat ini, belum sepenuhnya mengakui-menghormati kemanusiaan mereka sebagai LGBTIQ dan sebagai yang berstatus HIV.



Dewi Nova Wahyuni

Pertama kali bekerja bersama buruh dengan pendekatan Feminist Participation Action Research (FPAR) bersama perempuan buruh migran dan keluarganya di Desa Wedoro, Grobogan, Jawa Tengah pada tahun 2000. Kebersamaannya bersama buruh migran mendorong lahirnya Kelompok Migan Wedoro yang terus bertumbuh dan bergerak hingga saat ini. Peristiwa tsunami di Aceh dan Sumatera Utara mempertemukan Dewi dengan perempuan dan laki-laki buruh tani, petani kecil, nelayan di Aceh dan Nias, melalui program Earthquake and Tsunami Emergency Support Project – Bina Swadaya, di mana Dewi bekerja sebagai konsultan gender. Tahun 2008, Dewi bekerja menjadi Asia Officer untuk sekretariat internasional Global Alliance Against Trafficking in Women (GAATW), organisasi jaringan antara benua yang fokus pada perempuan, buruh dan migrasi, berkantor di Bangkok. Hingga saat ini Dewi memberikan waktunya untuk mengawani gerakan buruh, terutama melalui penguatan perspektif seksualitas dan menjalinkan kekuatan antas sektor buruh.

Dewi berkarya untuk isu LGBTIQ, sejak organisasi yang mengatasnamakan Islam mempersekusi pertemuan ILGA di Surabaya pada 2010. Sejak itu, Dewi bekerja secara *free lance* untuk memberikan penguatan baik secara individu (konseling), *support group*, maupun membangun sistem pemulihan korban bersama organisasi-organisasi yang memberikan perhatian pada perlindungan hak LGBTIQ. Hasil penelitian interseksional LGBTIQ dan internet, yang ia tulis bersama Kamilia Manaf dan Ikram Baadilah yaitu: *Internet, Keberagaman, dan Perdamaian Siber dalam Diplomasi Kontemporer Indonesia*, ISBN 978-602-61791-1-1 (iPlural, 2017), dan *Queering Internet Governance in Indonesia*, ISBN 978-979-17983-4-1 (Association for Progressive Communication, Ford Foundationa, Institut Pelangi Perempuan, 2014).



Dewi juga menulis puisi dan cerpen bertema seksualitas LGBTIQ di beberapa media. Hingga saat ini Dewi aktif berbagi kelas menulis dengan komunitas buruh dan LGBTIQ. Proses menulis itu ditujukan baik sebagai media pemulihan maupun alat perjuangan. Modul ini, tulisan pertamanya yang menyajikan interseksional isu buruh dan seksualitas LGBTIQ. Saat ini Dewi bekerja sebagai konsultan independen untuk Global Alliance Against Trafficking in Women (GAATW), dapat dihubungi melalui dewinova.wahyuni@gmail.com atau akun instagram [de_nova_](#).





2021