



Modul-3

Praktik Ketenagakerjaan yang Adil

Farmer Group Educator (FGE) training sessions



Farming practices



Farm group



Gender
& ESS



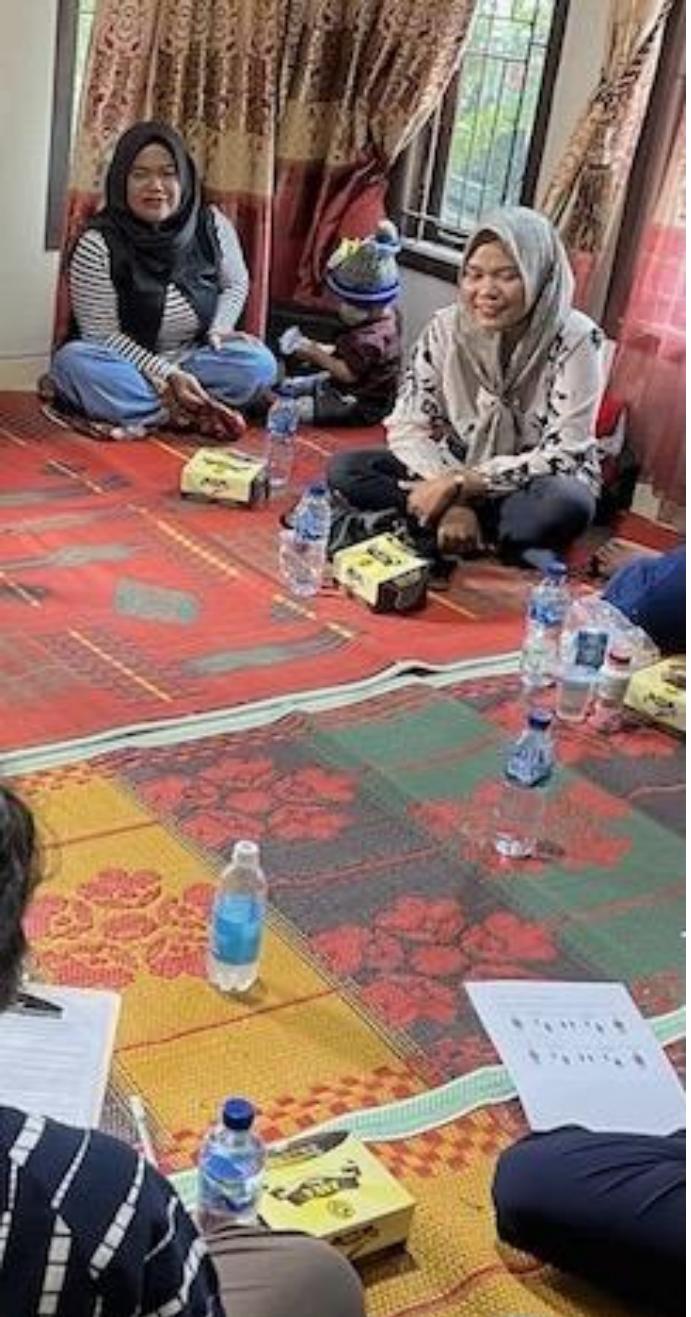
Financial literacy



Modul -3

Praktik Ketenagakerjaan yang Adil

| | |
|---------------|---|
| Sesi-1 | Standar Ketenagakerjaan Internasional dan Undang-Undang Nasional |
| Sesi-2 | Pencegahan Pekerja Anak dan Pendidikan Generasi Muda |
| Sesi-3 | Upah yang adil, kondisi kerja yang aman, dan perlindungan sosial |



Sesi-1

Standar Ketenagakerjaan Internasional dan Undang-Undang Nasional

- Di tempat kerja, penting untuk menerapkan praktik ketenagakerjaan yang adil guna menciptakan lingkungan yang sehat, setara, dan inklusif.
- Selain meningkatkan kesejahteraan karyawan, hal ini juga dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki semangat kerja, dan kepuasan kerja secara keseluruhan.
- Praktik ketenagakerjaan yang adil mengacu pada kebijakan dan tindakan yang menegakkan hak-hak pekerja, memastikan perlakuan yang setara, serta mendorong lingkungan kerja yang aman, sehat, dan penuh rasa hormat.
- Praktik-praktik ini meliputi upah yang adil, jam kerja yang wajar, praktik perekrutan tanpa diskriminasi, dan keselamatan di tempat kerja.

Standar Ketenagakerjaan Internasional – Indonesia

- Indonesia, anggota International Labour Organization (ILO) sejak 1950, tengah berupaya menyelaraskan undang-undang dan kebijakan ketenagakerjaannya dengan standar ketenagakerjaan internasional, termasuk yang terkait dengan kerja paksa, pekerja anak, dan kebebasan berserikat.
- Peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta kondisi sosial bagi perempuan dan laki-laki di komunitas petani kopi di Indonesia merupakan bagian dari proyek ILO.
- Dalam sektor kopi, upah dan kondisi kerja masih menjadi perhatian utama. Perempuan di sektor kopi memperoleh penghasilan secara signifikan lebih rendah dibandingkan laki-laki. Sebagian kesenjangan ini muncul karena banyak perempuan bekerja sebagai tenaga kerja keluarga tidak dibayar.
- Metode pertanian yang padat karya dapat menyebabkan upah dan kondisi kerja yang kurang memadai, sementara ancaman perubahan iklim berdampak pada penurunan hasil panen dan kualitas kopi.





Fundamental

| Convention | Date | Status | Note |
|---|-------------|----------|------|
| C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) | 12 Jun 1950 | In Force | |
| C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) | 09 Jun 1998 | In Force | |
| C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) | 15 Jul 1957 | In Force | |
| C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) | 11 Aug 1958 | In Force | |
| C105 - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105) | 07 Jun 1999 | In Force | |
| C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) | 07 Jun 1999 | In Force | |
| C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138) <i>Minimum age specified: 15 years</i> | 07 Jun 1999 | In Force | |
| C182 - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182) | 28 Mar 2000 | In Force | |
| C187 - Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187) | 31 Aug 2015 | In Force | |

Governance (Priority)

| Convention | Date | Status | Note |
|--|-------------|----------|------|
| C081 - Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81) | 29 Jan 2004 | In Force | |
| C144 - Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144) | 17 Oct 1990 | In Force | |



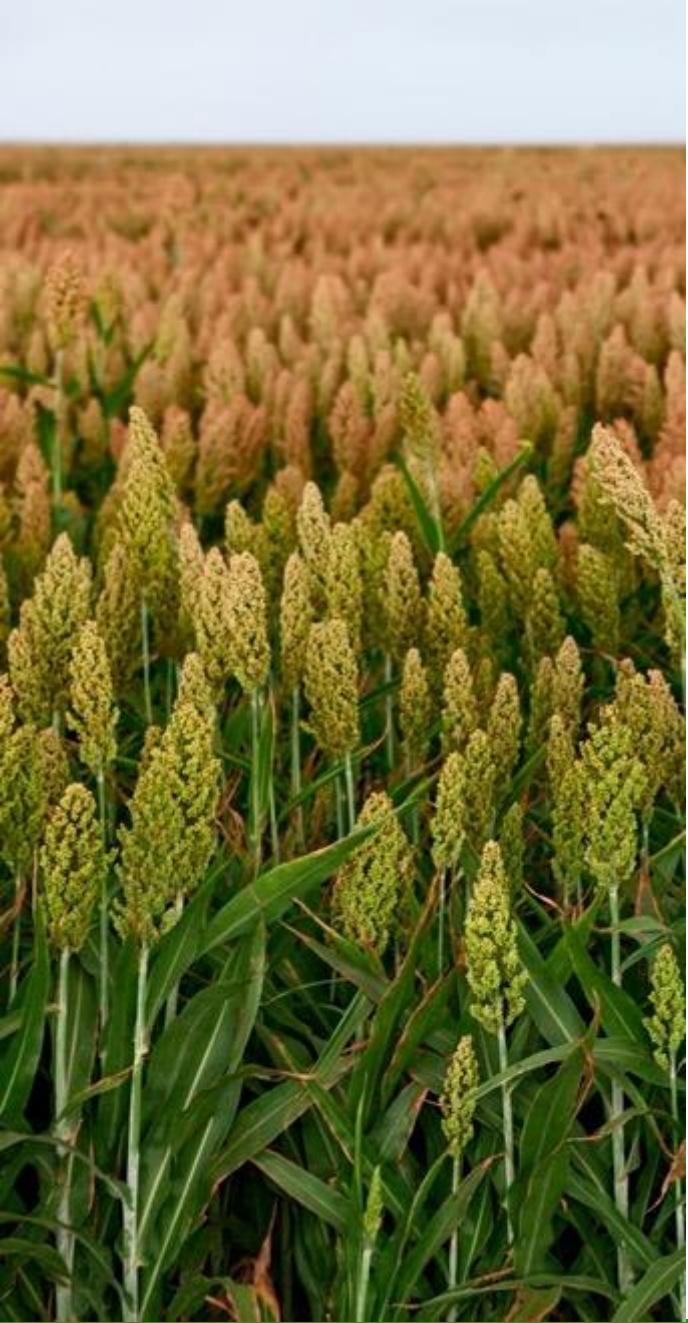
Technical

| Convention | Date | Status | Note |
|--|-------------|--------------|---|
| C019 - Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925 (No. 19) | 12 Jun 1950 | In Force | |
| C027 - Marking of Weight (Packages Transported by Vessels) Convention, 1929 (No. 27) | 12 Jun 1950 | In Force | |
| C045 - Underground Work (Women) Convention, 1935 (No. 45) | 12 Jun 1950 | Not in force | Abrogated Convention - By decision of the International Labour Conference at its 112th Session (2024) |
| C069 - Certification of Ships' Cooks Convention, 1946 (No. 69) | 30 Mar 1992 | Not in force | Automatic Denunciation on 12 Jun 2018 by convention MLC, 2006 |
| C088 - Employment Service Convention, 1948 (No. 88) | 08 Aug 2002 | In Force | |
| C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106) | 23 Aug 1972 | In Force | |
| C120 - Hygiene (Commerce and Offices) Convention, 1964 (No. 120) | 13 Jun 1969 | In Force | |
| C185 - Seafarers' Identity Documents Convention (Revised), 2003, as amended (No. 185) | 16 Jul 2008 | In Force | |
| Amendments of 2016 to the Annexes of the Convention No. 185 | 08-Jun-2017 | In Force | |
| MLC, 2006 - Maritime Labour Convention, 2006 (MLC, 2006) <i>In accordance with Standard A4.5 (2) and (10), the Government has specified the following branches of social security: old-age benefit; employment injury benefit and invalidity benefit.</i> | 12 Jun 2017 | In Force | MLC Amendments |

Sesi-2: Pencegahan Pekerja Anak dan Pendidikan Pemuda – Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia



- Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan salah satu dari tiga peraturan penting yang dirancang dalam Program Reformasi Hukum Ketenagakerjaan 1998 di Indonesia, yang mencakup berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk hak dan tanggung jawab para pihak yang terlibat.
- Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 – Pasal 3: Kesempatan dan Perlakuan yang Setara, Pasal 5 dan 6 menetapkan prinsip dasar terkait diskriminasi, yang menyatakan bahwa semua tenaga kerja harus diberikan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, dan semua tenaga kerja harus mendapatkan perlakuan yang setara di tempat kerja.
- Pasal 50 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hasil dari perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/tenaga kerja.
- UU Ketenagakerjaan memberikan perlindungan luas bagi pekerja dan pihak lain yang terlibat dalam hubungan kerja untuk melindungi mereka dari penyalahgunaan dan perlakuan yang tidak dapat diterima. UU ini memberikan perhatian khusus pada perlindungan “pihak yang lebih lemah” dalam hubungan kerja, seperti anak-anak atau penyandang disabilitas, dan menetapkan kerangka hukum khusus untuk menghindari ketidakadilan dan perlakuan yang tidak adil dalam pekerjaan.



Sesi-3

Upah yang adil, kondisi kerja yang aman, dan perlindungan sosial

- Upah minimum pada dasarnya menetapkan batas bawah upah bagi semua pekerja, untuk memastikan kebutuhan dasar mereka dan keluarga mereka terpenuhi.
- Upah yang adil dan kondisi kerja yang aman bukan hanya keharusan moral, tetapi juga penting bagi keberlanjutan dan efisiensi sektor pertanian.
- Dengan berkomitmen pada praktik yang etis, perusahaan pertanian dapat melindungi pekerjanya, meningkatkan reputasi, serta berkontribusi pada ekonomi global yang lebih adil dan manusiawi.

Kerja Kelompok



Tanyakan kepada para peserta mengenai upah yang adil dan lingkungan kerja yang aman: apa saja tantangan yang mereka hadapi di tempat kerja masing-masing?

Kerja Kelompok

Bagi peserta menjadi tiga kelompok:

Kelompok 1: Apa yang mereka anggap sebagai kondisi kerja yang aman?

Kelompok 2: Apa yang mereka pahami tentang upah yang adil?

Kelompok 3: Bagaimana mereka bisa memanfaatkan perlindungan sosial?

شکرا جزپلا
 Merci شُكْرِيَا
 شکریے
 obrigado
 efharistó
 ありがとう
 kiitos
 thank you
 zikomo
 xie-xie
 gracias
 danke
 شکریے
 asante
 urakoze
 ke itumetse
 terima kasih
 tak
 dhanyawaad
 Amesegnalehu

CABI as an international intergovernmental not-for-profit organization, gratefully acknowledges the generous support received from our many donors, sponsors and partners. In particular we thank our Member Countries for their vital financial and strategic contributions.