



JUDICIAL **SYSTEM** MONITORING PROGRAMME  
PROGRAMA MONITORIZASAUN BA **SISTEMA** JUDISIÁRIU

**Kewajiban Negara Timor-Leste dalam Proses Perekrutan  
dan Tempat Kerja: Kemajuan dan Tantangan dalam  
Menerapkan Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk  
Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW)**

**26 Oktober 2018**

## Daftar-Isi

Pengantar .....	3
<b>Dasar-dasar hukum terkait.....</b>	<b>4</b>
<a href="#">Konstitusi</a> Timor-Leste .....	4
<a href="#">UU tentang Pegawai Negeri Sipil</a> .....	5
Undang-Undang Ketenagakerjaan .....	6
<b>Temuan-Temuan JSMP .....</b>	<b>7</b>
Sekretaris Negara untuk Kebijakan Ketenagakerjaan dan Pelatihan Keterampilan Kejuruan (SEPFPOPE).....	8
<i>Tantangan</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<a href="#">Komisi Pegawai Negeri</a> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<i>Kemajuan</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<i>Tantangan</i> .....	13
<b>Kesimpulan dan Rekomendasi .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## Pengantar

Konvensi Internasional tentang Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW) adalah sebuah perjanjian internasional tentang hak-hak perempuan. CEDAW menetapkan prinsip-prinsip tentang hak-hak perempuan, serta norma, standar, dan kewajiban bagi para Negara-Pihak yang telah meratifikasi dan berjanji untuk menegakkan konvensi ini.

CEDAW diadopsi oleh Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa pada tahun 1979 dan mulai berlaku pada tanggal 3 September 1981. Negara Timor-Leste adalah Negara-Pihak pada konvensi karena meratifikasi pada tahun 2003.<sup>1</sup>

Sebagai Negara-Peserta, Timor-Leste berkewajiban untuk mematuhi ketentuan yang ditetapkan dalam konvensi ini. Usulan ini berfokus pada kewajiban Negara Timor-Leste sesuai dengan konvensi ini untuk memastikan perlindungan dan jaminan bagi perempuan di dunia tenaga kerja atau perempuan dalam tenaga kerja dan untuk mengidentifikasi pelanggaran umum yang terjadi di tempat kerja. Tujuannya adalah untuk mengetahui upaya apa saja yang diambil oleh Negara Timor-Leste setelah meratifikasi konvensi ini. Secara khusus, apa yang telah dilakukan oleh Sekretaris Negara untuk Kebijakan Ketenagakerjaan dan Pelatihan Kejuruan dan Komisi Pegawai Negeri Sipil untuk memerangi dan menghilangkan diskriminasi dan praktik-praktik buruk seperti pelecehan seksual terhadap perempuan dalam proses perekrutan serta di bidang ketenagakerjaan. Komisi Pegawai Negeri Sipil yang dibentuk melalui UU No. 8/2004 sebagai lembaga Negara yang independen bebas dari intervensi politik, atau bebas dari intervensi dari tekanan politik. Komisi Pegawai Negeri melakukan pekerjaannya dengan menjunjung tinggi prinsip-prinsip ketidakberpihakan dan independensi. Ini berarti bahwa Komisi Pegawai Negeri mengawasi proses perekrutan dengan mempertimbangkan keahlian orang dan tidak mempertimbangkan apakah seseorang termasuk dalam kelompok atau pihak tertentu. Komisi Pegawai Negeri juga mengawasi penunjukan jabatan di direktorat dan manajemen seperti direktur jenderal, direktur nasional, direktur daerah, kepala departemen dan kepala bagian.

Pasal 8.1 Undang-Undang Pegawai Negeri menyatakan bahwa "*Upaya harus dilakukan dalam layanan publik untuk memilih dan merekrut calon yang memenuhi syarat tanpa diskriminasi, dan menurut penilaian semata-mata berdasarkan keterampilan dan kinerja para calon*".

UU No. 4/2012 (Undang-Undang Ketenagakerjaan) yang disetujui dan disahkan oleh Parlemen Nasional pada 21 Februari 2012, menetapkan prinsip-prinsip dasar hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja di tempat kerja, serta semua hak dan

---

<sup>1</sup> Tolong temukan informasi lebih rinci tentang Ketentuan tersebut di :  
[http://www.mj.gov.tl/jornal/public/docs/2002\\_2005/resolucao\\_parlamento/12\\_2003.pdf](http://www.mj.gov.tl/jornal/public/docs/2002_2005/resolucao_parlamento/12_2003.pdf)

tanggung jawab mereka. Setidak-tidaknya undang-undang ini memberikan perhatian serius terhadap perlindungan hak-hak dasar pekerja perempuan dan laki-laki di bidang hubungan kerja.

Tulisan ini ditujukan untuk menindaklanjuti pelaksanaan CEDAW, khususnya dalam kaitannya dengan isu diskriminasi terhadap perempuan di bidang pekerjaan, kewajiban Negara Timor-Leste sesuai dengan konvensi ini, melalui kementerian atau lembaga-lembaga pemerintahan terkait.

### **Dasar-dasar hukum terkait**

Timor-Leste telah mencapai kemajuan dalam berbagai bidang penting, karena telah menetapkan prinsip-prinsip hak asasi manusia dan nilai-nilai dasar dalam Konstitusi. Selain itu, Timor-Leste juga meratifikasi konvensi internasional yang menetapkan prinsip-prinsip hak asasi manusia, termasuk CEDAW. CEDAW adalah perjanjian yang secara khusus menangani hak-hak perempuan. Konvensi ini memiliki tiga prinsip dasar. Pertama, prinsip kesetaraan substantif, kedua, prinsip non-diskriminasi, dan ketiga prinsip kewajiban negara. Konvensi ini bertujuan untuk menjamin semua hak-hak perempuan dan menghapuskan tindakan diskriminasi terhadap perempuan di semua bidang termasuk pekerjaan. Secara khusus, Timor-Leste memiliki hukumnya sendiri untuk menjamin dan melindungi hak-hak perempuan termasuk hak untuk bekerja.

#### **Konstitusi Timor-Leste**

Konstitusi adalah hukum tertinggi di Timor-Leste yang menetapkan prinsip-prinsip dasar. Konstitusi Timor-Leste menjamin hak-hak pekerja perempuan dan laki-laki. Pasal 50 (1) dari Konstitusi menyatakan bahwa: *Setiap warga negara, tanpa memandang jenis kelamin, memiliki hak dan kewajiban untuk bekerja dan memilih dengan bebas profesi mereka.*

## *Undang-Undang Pegawai Negeri Sipil*

Selain itu, ketentuan-ketentuan khusus dalam UU Pegawai Negeri Sipil memberikan jaminan dan melindungi perempuan dari tindakan diskriminasi dalam administrasi publik, yaitu Pasal 8 dan Pasal 111.

Pasal 8.1 UU Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa "*Upaya harus dilakukan dalam layanan publik untuk memilih dan merekrut calon yang memenuhi syarat tanpa diskriminasi, dan menurut penilaian semata-mata berdasarkan pada keterampilan dan kinerja calon*". Pasal 8.2 menyatakan bahwa: *Para pegawai negeri akan mendapatkan gaji yang sama untuk pekerjaan yang sama, dan 8.3 menyatakan bahwa: Tidak ada pegawai negeri sipil yang didiskriminasikan dalam kompensasi, hak, tunjangan atau hak istimewa pekerja.*

Selain memberikan jaminan dan melindungi perempuan dari diskriminasi, UU Pegawai Negeri Sipil juga menjamin perlindungan terhadap penyalahgunaan. Pasal 111 menyatakan bahwa:

1. Setiap pegawai negeri atau petugas administrasi Negara memiliki hak atas perlindungan yang memadai terhadap ancaman, pelecehan, penghinaan atau pencemaran nama baik yang mungkin ditujukan kepadanya dalam menjalankan fungsi-fungsinya.
2. Otoritas publik harus berkewajiban untuk memastikan perlindungan yang efektif terhadap penyalahgunaan yang ditujukan pada pegawai negeri sipil atau agen administrasi publik dalam menjalankan fungsinya, dan tindakan yang diperlukan harus diambil untuk memperbaiki kerusakan yang diakibatkan dari penyalahgunaan seperti itu, seperti yang dipersyaratkan oleh aturan yang berlaku.

UU Pegawai Negeri Sipil juga mengadopsi kebijakan untuk kuota 30% untuk perempuan dalam administrasi publik. Oleh karena itu Komisi Pegawai Negeri memiliki kewajiban untuk mempromosikan partisipasi perempuan. Jika proses perekrutan tidak menjunjung tinggi persyaratan undang-undang ini, Komisi Pegawai Negeri harus mengutamakan perempuan. Praktik-praktik dan kebijakan-kebijakan ini menunjukkan kemajuan yang baik dalam proses perekrutan dengan memberi prioritas kepada perempuan dalam administrasi publik.

UU No. 7/2009 tentang Pembentukan Komisi Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa setiap tahun Komisi Pegawai Negeri wajib melaporkan kepada Parlemen Nasional. Salinan laporan ini harus diberikan kepada Pemerintah, dan Komisi Pegawai Negeri biasanya melakukan pekerjaan sehari-hari dengan Pemerintah karena perihal administrasi publik adalah tanggung jawab pemerintah. Pasal 103 Konstitusi menyatakan bahwa: Pemerintah adalah badan berdaulat yang bertanggung jawab untuk melaksanakan dan melaksanakan kebijakan umum negara dan merupakan badan tertinggi administrasi/pengelola Negara.

Juga, Komisi Pegawai Negeri telah memperkenalkan kebijakan tentang larangan pelecehan seksual terhadap pegawai negeri yang bekerja di semua kementerian di seluruh wilayah Timor-Leste. Kebijakan tentang pelecehan seksual ini mencakup penerapan sanksi terhadap staf yang melakukan pelecehan seksual atau melanggar hak-hak pegawai negeri. Sanksi ini termasuk memindahkan pegawai negeri ke lokasi lain, tindakan disipliner dari atasan, serta kehilangan hak dan kesempatan untuk dipromosikan ke posisi level direktorat.

### Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Ketenagakerjaan menetapkan prinsip-prinsip dasar yang berkaitan dengan penanganan di tempat dan lingkungan yang sesuai, serta semua hak dan tanggung jawab karyawan dan pengusaha. Undang-undang ini dengan tegas menekankan perlindungan hak-hak dasar pekerja perempuan dan laki-laki dan juga mencakup sektor swasta dalam mempekerjakan pekerja, baik nasional maupun internasional.

Pasal 6 tentang prinsip persamaan menyatakan bahwa:

1. Semua pekerja, laki-laki dan perempuan, memiliki hak atas persamaan kesempatan dan perlakuan sepanjang akses ke pekerjaan, pelatihan dan pengembangan kapasitas, kondisi kerja dan pengupahan.
2. Bukan pekerja atau calon tenaga kerja yang dapat, baik secara langsung maupun tidak langsung, akan diuntungkan, terpengaruh secara negatif, dirampas hak atau dibebaskan dari tugas apa pun atas dasar warna, ras, status sipil, jenis kelamin, kebangsaan, keturunan atau asal etnis, posisi sosial atau status ekonomi, keyakinan politik atau ideologi, agama, kondisi fisik atau mental, usia atau status kesehatan;

Juga, Pasal 7 berkenaan dengan pencegahan dan perlindungan perempuan terhadap kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja:

1. Melecehkan pelamar pekerjaan atau pekerja harus dilarang.
2. Pelecehan berarti perilaku yang tidak diinginkan yang mempengaruhi martabat perempuan dan pria atau yang dianggap menyinggung baik secara verbal, nonverbal atau fisik, atau yang menghasilkan suasana kerja yang mengintimidasi, bermusuhan, memalukan dan membuat tidak stabil bagi orang yang dilecehkan.
3. Pelecehan seksual berarti perilaku yang tidak diinginkan dari sifat seksual yang mempengaruhi martabat perempuan dan pria atau yang dianggap ofensif, dengan cara verbal, non-verbal, atau fisik, seperti kontak atau sindiran, komentar dari sifat seksual, pameran pornografi dan tuntutan seksual, atau yang menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, bermusuhan, memalukan dan membuat tidak stabil bagi orang yang dilecehkan.
4. Majikan harus mengambil semua langkah yang diperlukan untuk mencegah kasus pelecehan, terutama pelecehan seksual, di tempat kerja.

Inspektorat Jenderal untuk Ketenagakerjaan adalah sebuah direktorat di bawah Sekretaris Negara untuk Kebijakan Ketenagakerjaan dan Pelatihan Kejuruan (SEPFOPPE) yang dibentuk melalui Keputusan-Undang-Undang No. 19/2010 dengan kompetensi untuk melakukan inspeksi ke perusahaan lokal dan asing dalam kaitannya untuk kondisi kerja seperti keamanan, kebersihan dan kesehatan di tempat kerja dan jaminan sosial. Inspeksi telah menemukan bahwa beberapa perusahaan tidak mematuhi UU Ketenagakerjaan (UU No. 4/2012) dan beberapa penyimpangan telah menghasilkan sanksi/denda dari inspektur sesuai dengan Keputusan Undang-Undang No. 19/2010. Sanksi atau denda ini harus dipenuhi sesuai dengan kesalahan perusahaan dan harus dibayarkan langsung ke kas negara. SEPFOPPE memiliki kebijakannya sendiri di bidang pelatihan dalam hal bagaimana memberikan pelatihan untuk membangun kapasitas warga Timor-Leste, terutama pekerja perempuan dan laki-laki.

### **Rekomendasi yang dibuat dalam Tinjauan Akhir dari Komite CEDAW**

Rekomendasi-rekomendasi yang dibuat dalam kesimpulan pengamatan Komite CEDAW memuji langkah-langkah positif yang diambil oleh Negara Timor-Leste, tetapi terus menyoroti kekhawatiran bagi Negara yang perlu ditangani dan dikoreksi. Khususnya Rekomendasi No. 29 (b) dan (c), di mana Komite CEDAW merekomendasikan:

*(b) Mengadopsi langkah-langkah untuk menghapus diskriminasi dalam perekrutan dan promosi perempuan, termasuk mekanisme yang efektif untuk memastikan dan memantau kepatuhan terhadap legislasi yang ada di sektor publik dan sektor swasta;*

*(c) Memperkuat program-program yang ditujukan untuk mengurangi pengangguran perempuan dan mempromosikan akses perempuan ke pekerjaan di sektor formal dan jaminan sosial, mengadopsi kebijakan ketenagakerjaan yang peka gender termasuk fokus pada perempuan penyandang cacat, dan memantau kondisi kerja perempuan di ekonomi informal, khususnya di bidang pertanian, dengan gagasan untuk memastikan akses mereka ke perlindungan sosial, termasuk yang berkaitan dengan perlindungan ibu;*

### **Temuan JSMP**

Sehubungan dengan rekomendasi dari Komite CEDAW, JSMP telah melakukan pendekatan terhadap lembaga-lembaga kunci di bidang-bidang yang relevan dari lembaga-lembaga publik seperti Sekretaris Negara untuk Kebijakan Ketenagakerjaan dan Pelatihan Kejuruan dan Komisi Pegawai Negeri. Pendekatan ini bertujuan untuk memeriksa apakah Pemerintah Timor-Leste telah mengambil langkah-langkah dan mengadopsi kebijakan untuk melaksanakan rekomendasi yang dibuat oleh Komite CEDAW nomor 29 dari tinjauan akhir yang berkaitan dengan kompilasi laporan periodik kedua dan ketiga dari Timor-Leste.

## **Sekretaris Negara untuk Kebijakan Ketenagakerjaan dan Pelatihan Keterampilan Kejuruan (SEPFOPE)**

### **Diskriminasi dalam Proses Perekrutan Pegawai Negeri dan Pekerja**

Dalam SEPFOPE sendiri belum terdapat tindakan diskriminasi terhadap perempuan selama proses perekrutan, karena SEPFOPE mematuhi Pasal 50 Konstitusi Timor-Leste yang menyatakan bahwa perempuan dan laki-laki memiliki hak yang sama untuk bekerja dan memilih profesi mereka.<sup>2</sup> SEPFOPE juga memberikan banyak perhatian pada pelatihan seperti Sinai Center di Tibar. Pusat pelatihan ini, serta lokasi pelatihan lainnya, selalu melibatkan perempuan dan bukan hanya laki-laki. Karena itu ketika SEPFOPE melakukan perekrutan, mereka selalu mengutamakan isu gender.

Misalnya, SEPFOPE memiliki hubungan dan kerja sama dengan Pemerintah Australia. Dalam kaitannya dengan perekrutan karyawan, SEPFOPE selalu melibatkan perempuan dan selalu memberikan prioritas kepada perempuan untuk bersaing dalam perekrutan.

SEPFOPE memiliki Direktorat Nasional Hubungan Tenaga Kerja (DNRL), yang merupakan badan yang netral dan kompeten, untuk melakukan mediasi atau konsiliasi sesuai dengan UU Ketenagakerjaan (UU No. 4/2012) untuk kasus-kasus yang melibatkan pemutusan hubungan kerja karyawan. Karyawan berhak mengajukan pengaduan ke direktorat ini.

### **Mekanisme untuk mengawasi Pegawai Negeri dan karyawan di Kementerian dan Perusahaan**

SEPFOPE, melalui Direktorat Nasional untuk Hubungan Tenaga Kerja dan Inspektorat Jenderal untuk Ketenagakerjaan, selalu menyebarluaskan informasi tentang UU Ketenagakerjaan di seluruh wilayah Timor-Leste melalui lokakarya dan seminar sehingga karyawan dan pengusaha di daerah juga dapat memahami dan mengetahui hak-hak mereka dan tanggung jawab.

Selain itu, SEPFOPE selalu meningkatkan kesadaran tentang hukum dan memberikan penjelasan tentang hak dan tanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada karyawan sesuai dengan hukum, seperti perlindungan untuk perempuan, dengan pertimbangan jam kerja, cuti, upah minimum, dll. Departemen Dialog Sosial dalam Direktorat Hubungan Perburuhan bertanggung jawab untuk meningkatkan kesadaran semua perusahaan di Timor-Leste tentang UU Ketenagakerjaan.

---

<sup>2</sup> Wawancara dengan Direktur Jenderal SEPFOPE, tertanggal 6 September 2018



## **Perlindungan terhadap Pelecehan Seksual di Tempat Kerja**

Pelecehan seksual adalah masalah yang sangat penting untuk SEPFOPE, dan karena itu ketika karyawan menghadiri pelatihan SEPFOPE selalu menjelaskan tentang masalah ini dan konsekuensi berdasarkan peraturan yang dikeluarkan oleh Komisi Pegawai Negeri.

SEPFOPE juga memiliki Direktorat Disiplin yang mengawasi semua staf, terutama berkaitan dengan perilaku yang tidak pantas seperti pelecehan seksual terhadap staf perempuan di tempat kerja.

## **Upaya untuk Mempromosikan Kesetaraan Gender di Tempat Kerja**

Undang-Undang No. 7/2015,<sup>3</sup> yang mencabut Undang-Undang No. 3/2008, Undang-Undang Organik SEPFOPE, juga menyatakan bahwa masalah gender merupakan masalah penting bagi SEPFOPE. Ini penting untuk membentuk kantor terpisah untuk secara khusus menangani isu-isu gender yang akan menjawab Sekretaris Negara dengan tujuan memeriksa kebijakan SEPFOPE, terutama pada isu gender.

SEPFOPE memiliki kebijakannya sendiri di bidang pelatihan tentang bagaimana memberikan pelatihan untuk membangun kapasitas pekerja di Timor-Leste. SEPFOPE juga memiliki kebijakannya sendiri untuk memprioritaskan masalah ini karena ini yang penting. SEPFOPE telah diakui dan dihargai oleh Sekretaris Negara untuk Kesetaraan dan Gender sebagai lembaga pemerintah yang telah secara efektif melaksanakan tugasnya dalam kaitannya dengan gender.

## **Tantangan**

Meskipun ada upaya untuk menanggapi rekomendasi dari Komite CEDAW, serta kewajiban di bawah hukum, JSMP telah mengamati bahwa dalam praktiknya diskriminasi terhadap perempuan terus terjadi.

JSMP telah mengamati bahwa meskipun ada undang-undang dan peraturan untuk melindungi staf dan pekerja, diskriminasi terhadap perempuan terus berlanjut. Misalnya, diskriminasi terhadap perempuan telah terjadi di beberapa toko di Dili, khususnya terkait dengan pemutusan kontrak kerja perempuan. Antara Januari-November 2018 Direktorat Nasional Perburuhan mendaftarkan sengketa dari total 160 pelamar perempuan dan 148 pekerja perempuan menderita karena pemutusan hubungan kerja mereka tanpa alasan.<sup>4</sup>

Selain itu, beberapa perusahaan selalu mengutamakan pekerja laki-laki atas dasar bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan untuk kerja berat, terutama di

---

<sup>3</sup> Tolong dirujuk ke Undang-Undang berikut ini:  
[http://www.mj.gov.tl/jurnal/public/docs/2015/serie\\_1/SERIE\\_I\\_NO\\_31.pdf](http://www.mj.gov.tl/jurnal/public/docs/2015/serie_1/SERIE_I_NO_31.pdf)

<sup>4</sup> Wawancara dengan Bpk. Angelo dos Santos; Direktorat Nasional untuk Ketenagakerjaan, 19 Oktober 2018

bidang konstruksi sipil. Namun, ada juga beberapa toko yang mempekerjakan perempuan yang terus melakukan diskriminasi terhadap perempuan atas dasar bahwa mereka malas, tidak ada pekerjaan, tetapi pengusaha tidak memberikan pembenaran tertulis tentang ketidakberesan tersebut.

Sebagai contoh pada tahun 2018, SEPFPOPE melalui Direktorat Mediasi dan Konsiliasi, menerima sejumlah keluhan/pengaduan dari toko-toko di Dili yang diajukan oleh karyawan perempuan bahwa mereka menuntut gaji mereka dari pemilik toko tetapi kontrak mereka dihentikan dan kemudian digantikan dengan laki-laki di toko-toko tersebut. Ini menunjukkan tingkat diskriminasi yang tinggi oleh pemilik toko terhadap pekerja.

JSMP juga mencatat bahwa banyak perempuan juga kekurangan kualifikasi untuk bersaing dalam mencari kerja. Meskipun SEPFPOPE sendiri menawarkan dan memfasilitasi banyak pelatihan untuk perempuan dan laki-laki, tampaknya perempuan belum menempati posisi tinggi di perusahaan atau toko swasta. Secara khusus, perempuan di distrik kekurangan informasi tentang peluang kerja.

### **Komisi Pegawai Negeri**

Komisi Pegawai Negeri adalah instansi administrasi/pengelola Negara. Sehubungan dengan pegawai negeri dan petugas administrasi Negara, JSMP telah mengumpulkan informasi dan data dari Laporan Kegiatan Tahunan 2017 dari Komisi Pegawai Negeri.

### **Kemajuan**

Analisis Keseluruhan Administrasi Umum di Timor-Leste oleh Komisi Pegawai Negeri

Administrasi Umum di Timor-Leste telah mengalami perubahan yang signifikan, terutama pada tahun 2017 dengan pergeseran dari Pemerintah VI ke Pemerintah VII. Perubahan ini telah menghasilkan pengurangan anggota pemerintah karena beberapa lembaga telah ditutup dan staf telah dipindahkan ke lembaga baru dengan nama baru. Perubahan ini telah mengakibatkan penurunan jumlah pegawai negeri dan petugas administrasi umum karena dana terbatas. Mengingat perubahan ini Komisi Pegawai Negeri telah menganalisis jumlah orang di angkatan kerja pada tahun 2017.

Pada akhir tahun 2017, administrasi umum memiliki total 34.142 pegawai negeri dan petugas administrasi publik. Dari total 1.971 posisi yang dipegang di Direktorat dan Manajemen dengan total 409 perempuan (peningkatan 25 (5%) dibandingkan dengan tahun 2016, dengan angka hanya 384).

Tabel berikut meringkas distribusi pegawai negeri dan petugas administrasi publik berdasarkan gender dan karir.

<b>Deskripsi</b>	<b>Laki-laki</b>	<b>Perempuan</b>	<b>Total</b>
Posisi dalam Direktorat dan Manajemen	1,562 (79%)	409 (21%)	1,971
Spesialis Anti-Korupsi	44 (79%)	12 (21%)	56
Polisi Investigasi Kriminal Ilmiah	80 (76%)	25 (24%)	105
Inspektorat Jenderal untuk Urusan Ketenaga-kerjaan	14 (67%)	7 (33%)	21
Petugas Auditor	21 (70%)	9 (30%)	30
Dosen UNTL	307 (78%)	86 (22%)	393
Petugas Panitera Pengadilan	271 (77%)	79 (23%)	350
Tenaga pendidik	7,024 (64%)	3,969 (36%)	10,993
Petugas profesional kesehatan	1,665 (46%)	1,961 (54%)	3,626
Tenaga Pegawai Umum	11,288 (68%)	5,270 (32%)	16,558
Petugas pegawai Parlemen	19 (49%)	20 (51%)	39
<b>Total</b>	<b>22,295</b>	<b>11,847</b>	<b>34,142</b>

Data ini menunjukkan bahwa masalah gender perlu mendapat perhatian lebih lanjut karena perempuan hanya mewakili 34% dari total pegawai negeri dan agen administrasi publik (meskipun telah terjadi peningkatan sebesar 1%). Hanya ada dua rezim di mana perempuan mewakili lebih dari 50%, yaitu Rejim Profesional Kesehatan di mana 54% adalah perempuan dan Rejim Parlemen dengan 51%.

*Evolusi jumlah pegawai negeri dan petugas administrasi umum dari 2015 hingga 2017::*

<b>Tahun</b>	<b>Pegawai Tetap</b>			<b>Kontra Kerja Tetap</b>		
	Laki-laki	Perempuan	Total	Laki-laki	Perempuan	Total
2015	19,165	8,672	27,837	2,342	2,185	4,527
2016	18,657	8,886	27,523	2,498	2,417	4,915
2017	17,318	8,683	26,001	2,458	2,427	4,885

Ketika mempertimbangkan tabel di atas sehubungan dengan isu gender, dinamika angkatan kerja dapat dilihat selama periode tiga tahun. Tabel tersebut menunjukkan bahwa jumlah pegawai negeri laki-laki menurun dari tahun 2015 hingga 2017, namun partisipasi perempuan masih terbatas.

Evolusi persentase perempuan antara 2012-2017:

<b>Tahun</b>	<b>Laki-Laki</b>	<b>Perempuan</b>
2012	71%	28%
2013	70%	29%
2014	67%	32%
2015	66%	33%
2016	66%	33%
2017	65%	35%

Informasi di atas menunjukkan bahwa persentase laki-laki menurun dari 71 menjadi 65 antara 2012 dan 2017. Sementara itu persentase perempuan meningkat dari 28% pada tahun 2012 menjadi 35% pada tahun 2017. Ini menunjukkan bahwa dalam 6 tahun (2012-2017) ada 8% peningkatan staf perempuan.

**Langkah-langkah yang diambil oleh Komisi Pegawai Negeri untuk melindungi perempuan dan mencegah pelecehan seksual dalam administrasi negara**

Komisi Pegawai Negeri memiliki panduan instruksi tentang proses administratif disiplin serta Panduan yang berjudul "*Katakan Tidak terhadap Pelecehan Seksual*" No. 12/2017. Selain itu, Komisi Pegawai Negeri juga telah bermitra dengan UN Women untuk menandatangani perjanjian tentang "penegakan hukum" untuk menangani masalah "*Say No to Sexual Harassment*", dan bagaimana menegaskan peran Komisi Pegawai Negeri dalam masalah "*Katakan Tidak pada Pelecehan Seksual*".

Komisi Pegawai Negeri juga memiliki aturan internal sendiri dengan sanksi yang berlaku untuk pegawai publik atau agen administrasi publik yang melanggar atau tidak menghormati aturan disiplin dan kebijakan "*Katakan Tidak pada Pelecehan Seksual (Say No to Sexual Harassment)*". Beberapa pegawai dan agen publik telah menerima sanksi dari Komisi Pegawai Negeri seperti pemecatan dan penangguhan.

Komisi Pegawai Negeri juga mencari cara untuk menghindari penyalahgunaan kekuasaan dalam lingkup perekrutan, tetapi mengakui bahwa masalah ini terjadi di masa lalu dan saat ini menggunakan sistem pemilihan atau proses berdasarkan merit menggunakan teknologi komputer.

Komisi Pegawai Negeri juga memiliki kebijakan tentang "*Peraturan tentang Tanggung Jawab Orang Tua*" dan "*Perlu memberikan bantuan makanan*" sebagai cara untuk melindungi keluarga, perempuan dan anak-anak.

Dengan upaya-upaya ini Komisi Pegawai Negeri telah mengadopsi langkah-langkah ketat untuk melindungi dan mengembangkan perempuan dalam pelayanan publik dan administrasi publik.

### **Proses Disipliner untuk tindakan pelecehan seksual**

- Departemen Etika dan Disiplin: Kepala Departemen Disiplin dapat memulai prosedur Disipliner;
- Ada Kantor Audit yang dapat melakukan penyelidikan awal; dan
- Kepala Departemen Diseminasi membagikan informasi dengan publik

Keluhan dapat berasal dari korban, LSM atau warga biasa yang memiliki pengetahuan tentang kekerasan atau perilaku yang tidak pantas. Ketika Komisi Pegawai Negeri memiliki pengetahuan tentang pelanggaran peraturan layanan publik, ia akan melakukan prosedur pendisiplinan dan ketika ada indikasi bahwa kejahatan telah terjadi akan mengirim masalah tersebut ke Kejaksaan Umum untuk diselidiki sesuai dengan hukum dan proses kriminal.

Selain upaya ini, Komisi Pegawai Negeri telah bermitra dengan UN Women untuk menandatangani perjanjian untuk melindungi perempuan dan mencegah tindakan pelecehan seksual.

Langkah lain yang diambil oleh Komisi Pegawai Negeri termasuk bermitra dengan UN Women untuk mengembangkan teknologi untuk menerima keluhan tentang kekerasan dan pelecehan seksual terhadap perempuan di tempat kerja. UN Women akan bekerja sama dengan Komisi Pegawai Negeri untuk berbagi informasi tentang teknologi ini dengan publik dan LSM sebelum meluncurkannya untuk menginformasikan dan mendorong semua orang untuk tidak takut membuat pengaduan ketika pelanggaran disipliner terjadi di tempat kerja.

### **Tantangan**

Meskipun kemajuan tersebut telah dicapai, Komisi Pegawai Negeri, juga menghadapi berbagai tantangan dalam proses ini, terutama proses perekrutan untuk posisi manajemen. Tantangan berikut telah ditemui:

- Sumber daya manusia yang terbatas untuk menyebarluaskan informasi ke daerah pedesaan;
- Mekanisme lain untuk mendorong partisipasi perempuan dalam pembangunan;
- Partisipasi perempuan dalam proses manajemen terus menjadi lemah atau kurang;
- Kurangnya pembangunan kapasitas melalui seminar, lokakarya, pelatihan untuk perempuan, terutama bagi perempuan di kotamadya.

### **Kesimpulan dan rekomendasi**

Konstitusi Timor-Leste, Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan UU tentang Pegawai Negeri mengatur hak warga negara untuk bekerja dan melindungi mereka dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikan di tempat kerja. Di Timor-Leste

perempuan rentan ketika mereka berbicara tentang mencari pekerjaan, terutama perempuan di daerah pedesaan. Pemerintah Timor-Leste terus berupaya untuk melindungi dan memprioritaskan perempuan dalam proses administrasi negara, dan juga dalam perekrutan pekerja nasional dan internasional untuk memastikan hak mereka untuk bekerja.

Timor-Leste telah meratifikasi CEDAW yang menetapkan kewajiban Negara sebagai Negara-Pihak, termasuk hak-hak perempuan untuk mengakses pasar kerja tanpa diskriminasi. Selain itu, lembaga-lembaga negara dan LSM terus mencari cara untuk menyebarluaskan informasi dan meningkatkan kebijakan untuk melindungi dan mendorong perempuan untuk berpartisipasi dan mendapatkan pekerjaan.

JSMP telah mengamati bahwa prosedur hukum telah menghasilkan perubahan besar di negara kita untuk menghargai dan memprioritaskan perempuan untuk bersaing di semua bidang pekerjaan. Namun, JSMP juga mencatat tantangan yang dihadapi oleh Pemerintah untuk memenuhi kewajibannya sesuai dengan undang-undang. Oleh karena itu, JSMP merekomendasikan hal-hal berikut kepada Pemerintah, dan khususnya lembaga terkait, untuk pertimbangan mereka:

1. SEPFOWE perlu bermitra dengan masyarakat sipil untuk memastikan bahwa informasi diberikan kepada publik dan sektor swasta, terutama perusahaan baru, dengan meningkatkan kesadaran tentang UU Ketenagakerjaan untuk memastikan hak-hak pekerja perempuan.
2. SEPFOWE perlu membentuk Departemen Perempuan di Komisi Perburuhan/Ketenagakerjaan, untuk membuat perempuan merasa aman untuk mengajukan keluhan/pengaduan tentang perlakuan dan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja perempuan di tempat kerja.
3. Menegakkan UU Ketenagakerjaan dengan menyelidiki apakah perusahaan atau pengusaha mematuhi undang-undang ini, termasuk perempuan yang bekerja di lingkungan domestik, di toko, bekerja di perusahaan penjahit, dll.
4. Sekretaris Negara untuk Kesetaraan dan Inklusi harus melakukan berbagai pemantauan antar-kementerian untuk memastikan pengarusutamaan gender di semua kementerian untuk menjamin hak-hak pekerja perempuan, di tingkat Pemerintah dan sektor swasta.
5. Komisi Pegawai Negeri Sipil dan SEPFOWE harus meningkatkan sistem dalam proses perekrutan untuk meningkatkan persentase perempuan dalam pekerjaan.
6. SEPFOWE harus terus menyebarluaskan informasi tentang UU Ketenagakerjaan di daerah pedesaan secara teratur.
7. Merekomendasikan kepada Komisi Pegawai Negeri untuk menciptakan sistem atau mekanisme baru untuk memberikan prioritas kepada perempuan untuk bersaing mendapatkan pekerjaan.
8. Merekomendasikan kepada Komisi Pegawai Negeri untuk menyebarluaskan informasi tentang kebijakan Komisi Pegawai Negeri untuk melindungi perempuan,

sehingga masyarakat dapat memiliki pengetahuan tentang kebijakan dan mekanisme yang ada.

9. Merekomendasikan kepada Komisi Pegawai Negeri untuk mendorong perempuan berkompetisi untuk mendapatkan pekerjaan dan mengambil bagian dalam pekerjaan di semua sektor, termasuk sektor publik dan swasta.

10. Merekomendasikan kepada Komisi Pegawai Negeri untuk membangun hubungan yang baik dengan LSM untuk melindungi hak-hak perempuan dan mengembangkan kapasitas perempuan, sehingga mereka dapat berbagi informasi dan ide antara lembaga negara dan LSM tentang bagaimana untuk lebih meningkatkan mekanisme dan mendorong perempuan untuk berpartisipasi secara aktif dalam lingkup pekerjaan.

Untuk informasi lebih lanjut silakan hubungi:

Luis de Oliveira Sampaio

Direktur Eksekutif JSMP

Email: [luís@jsmp.tl](mailto:luís@jsmp.tl)

[www.jsmp.tl](http://www.jsmp.tl)