

IMPLEMENTASI KONVENSI INTERNASIONAL TENTANG PENGHAPUSAN SEGALA BENTUK DISKRIMINASI TERHADAP TENAGAKERJA PEREMPUAN DI INDONESIA¹

Oleh : Enjelina Venesia Mokaliran²
enjelinamokaliran071@student.unsrat.ac.id

Cornelis Dj. Massie³

cornelisdjm@unsrat.ac.id

Caecilia J.J Waha⁴

caeciliawaha@unsrat.ac.id

ABSTRAK

Diskriminasi terhadap tenaga kerja perempuan merupakan pelanggaran Hak Asasi Manusia sebagaimana ditetapkan dalam instrumen internasional seperti DUHAM, ICESCR, ICCPR, CEDAW dan ILO. Akibat-akibat terjadinya pelanggaran Hak Asasi Manusia terhadap tenaga kerja perempuan terlihat pada kasus-kasus seperti keguguran, tekanan kerja yang tinggi, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif yang dibuat oleh perusahaan. Hasil penelitian dengan menggunakan metode yuridis normatif akhirnya menyimpulkan bahwa, pengaturan internasional tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan telah di tetapkan oleh instrumen hukum internasional seperti DUHAM, ICESCR, ICCPR, CEDAW dan ILO. DUHAM sebagai dasar hukum bagi setiap negara untuk membuat kebijakan perlindungan terhadap hak-hak perempuan . Indonesia telah mengeluarkan berbagai undang-undang sebagai bentuk implementasi untuk mempromosikan kesetaraan gender dan mencegah diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja.

Kata kunci : Konvensi Internasional, Diskriminasi, Tenaga Kerja Perempuan.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

CEDAW adalah konvensi internasional yang bertujuan melindungi hak asasi perempuan dan menghentikan diskriminasi terhadap perempuan. Konvensi ini terdiri dari sebuah preambule dan 30 pasal yang membahas kesetaraan gender dan hak-hak perempuan. Namun kenyataannya, perempuan masih mengalami ketidaksetaraan dalam berbagai aspek kehidupan seperti pekerjaan, pendidikan, dan kesehatan.⁵ Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) adalah pernyataan dunia tentang perlindungan atas hak asasi manusia dan kebebasan dasar.⁶ Untuk mewujudkannya DUHAM membentuk dua instrumen turunan yaitu *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (ICESCR) dan *International Covenant on Civil and Political Rights* (ICCPR). ICESCR mengakomodasi hak asasi manusia di bidang ekonomi, sosial, dan budaya, sedangkan ICCPR mengakomodasi hak asasi manusia di bidang sipil dan politik.

Indonesia sudah menyetujui kedua instrumen tersebut. ICESCR disetujui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya,⁷ sedangkan ICCPR disetujui melalui Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik.⁸ Kedua instrumen ini dianggap penting dan sering disebut "*the twin covenant*" karena keduanya melengkapi satu sama lain. Kedua instrumen ini bersifat mengikat secara hukum, yang berarti jika

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 19071101193

³ Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

⁵ Muktiharjo Kidul., 2016. Maraknya diskriminasi pada kaum perempuan. (Semarang: Universitas Diponegoro). Hlm. 15.

⁶ <https://icjr.or.id/mengenal-kovenan-internasional-hak-sipil-dan-politik/> Diakses pada 01 November 2022, pukul 15.57 WITA

⁷ Lihat Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya.

⁸ Lihat Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik.

sebuah negara menyetujuinya, maka negara tersebut memiliki kewajiban untuk mematuhi semua ketentuan yang terdapat di dalamnya.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 adalah undang-undang nasional yang berisi tentang Hak Asasi Manusia, termasuk hak untuk hidup, hak untuk keluarga dan keturunan, hak untuk berkembang, hak untuk mendapatkan keadilan, hak atas kebebasan dan rasa aman, hak atas kesejahteraan, hak untuk terlibat dalam pemerintahan, hak wanita, dan hak anak.⁹ Untuk pelanggaran HAM khususnya pada perempuan, Indonesia telah meratifikasi konvensi CEDAW melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan dengan mereservasi Pasal 29 ayat (1) konvensi internasional CEDAW. Indonesia memutuskan untuk tidak terikat pada ketentuan ini karena tidak ingin diwajibkan untuk mengajukan perselisihan internasional ke Mahkamah Internasional.¹⁰

Diskriminasi perempuan disektor ketenagakerjaan masih menjadi masalah yang sering terjadi di Indonesia. Diskriminasi tersebut dapat terjadi dalam berbagai bentuk, seperti dalam perekrutan, promosi, pembayaran upah, dan perlakuan di tempat kerja. *International Labour Organization* (ILO) adalah badan PBB yang berfokus pada masalah tenaga kerja dan hak buruh. ILO mengeluarkan berbagai program, konvensi, dan rekomendasi untuk meningkatkan kondisi kerja dan hak-hak pekerja di seluruh dunia.¹¹

Konvensi ILO yang mengatur tentang diskriminasi di tempat kerja adalah Konvensi ILO Nomor 111 tahun 1958 tentang diskriminasi di tempat kerja.¹² Indonesia sudah meratifikasi Konvensi ini melalui Undang-Undang Nomor 21 tahun 1999.¹³ Kemudian

pada tahun 2019, ILO mengesahkan Konvensi ILO Nomor 190 tentang Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja. Konvensi ini bertujuan untuk melindungi pekerja dari kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, termasuk yang dilakukan online atau di luar tempat kerja resmi. Semua pekerja, termasuk buruh migran, harus dilindungi dari kekerasan dan pelecehan, dan Konvensi ini memberikan panduan bagi tripartit yakni pemerintah, majikan, serikat pekerja, dan organisasi lainnya untuk mencegah dan menangani kekerasan dan pelecehan di tempat kerja. Konvensi ILO 190 juga menegaskan pentingnya menghilangkan diskriminasi dan menjunjung tinggi hak asasi manusia di lingkungan kerja.¹⁴

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah aturan hukum yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha di Indonesia, serta mengatur hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Undang-undang ini mencakup hal-hal seperti hak dan kewajiban pekerja, hak dan kewajiban pengusaha, upah, cuti, jam kerja, PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), dan Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja).¹⁵ Sementara itu, hak tenaga kerja wanita secara umum diatur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi. Pasal 49 butir (2) menyatakan bahwa wanita berhak mendapat perlindungan khusus dari ancaman terhadap keselamatan dan kesehatannya yang terkait dengan fungsi reproduksi. Sedangkan butir (3) menjelaskan bahwa hak khusus terkait fungsi reproduksi wanita harus dilindungi oleh hukum. Oleh karena itu, Pasal 49 butir (2) dan (3) dapat dijadikan acuan untuk melindungi hak tenaga kerja wanita.¹⁶

Kemudian, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, mengatur mengenai hak – hak khusus seperti yang telah

⁹ Lihat Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.¹⁰ Lihat Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan.

¹¹ <https://kemlu.go.id/portal/id/read/4250/ilo>

Diakses pada 13 April 2023, pukul 17:00 WITA

¹² Lihat Dalam Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 Tentang Diskriminasi di Tempat Kerja.

¹³ Lihat Dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.

¹⁴ Lihat Dalam Konvensi ILO Nomor 190 Tahun 2019 Tentang Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja.

¹⁵ Lihat Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁶ Lihat Dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM Pasal 49.

di cantumkan pada Undang – Undang di atas untuk Pekerja Perempuan, yaitu: cuti haid, cuti hamil dan melahirkan, kesempatan menyusui dan fasilitas menyusui, larangan mempekerjakan pekerja perempuan pada kondisi berbahaya, larangan PHK karena sedang hamil, melahirkan, mengalami keguguran, atau menyusui, ketentuan mempekerjakan pekerja perempuan dimalam hari, serta pencegahan kekerasan berbasis gender.¹⁷ Namun, para buruh perempuan masih menghadapi kesulitan dalam memperjuangkan hak mereka karena pandangan stereotipikal yang menganggap mereka lemah dan kurang mampu dalam pekerjaan tertentu. Banyak perusahaan juga mengabaikan hak-hak mereka demi efisiensi produksi. Oleh karena itu, buruh perempuan seringkali dianggap sebagai tenaga kerja kedua yang lebih rendah.

Ratifikasi CEDAW dan ILO dilakukan sebagai wujud tanggung jawab negara sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa segala warga negara memiliki kedudukan yang sama di dalam hukum dan pemerintahan. Oleh karena itu, segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan harus dihapuskan karena tidak sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.¹⁸

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan internasional tentang prinsip-prinsip penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan?
2. Bagaimana implementasi konvensi internasional tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap tenaga kerja perempuan di Indonesia?

C. Metode Penelitian

Dalam Penulisan ini metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dengan pendekatan yuridis normatif, yaitu mengkaji penerapan kaidah dan norma dalam hukum normatif. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu penelitian kepustakaan

(*library research*) Metode ini dilakukan dengan mempelajari berbagai buku kajian hukum, konvensi internasional, Undang-Undang nasional, dan sumber tertulis lainnya yang merupakan data sekunder atau data yang diperoleh dari hasil penelitian hukum normatif. Bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Internasional tentang Prinsip - Prinsip Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Tenaga Kerja Perempuan

1. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia

Dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (UDHR), disebutkan bahwa semua manusia dilahirkan bebas dan sama dalam martabat dan hak, termasuk hak-hak perempuan. Dokumen ini sangat penting untuk pengembangan dan perlindungan hak asasi manusia di seluruh dunia. Majelis Umum PBB menyetujui Deklarasi ini pada tanggal 10 Desember 1948. Ada beberapa pasal di dalam Deklarasi ini yang berhubungan dengan penghapusan diskriminasi terhadap perempuan, yaitu:

- a. Pasal 2 menyatakan bahwa semua orang berhak atas semua hak dan kebebasan yang dicantumkan dalam deklarasi tanpa membedakan jenis kelamin.¹⁹
- b. Pasal 3 menyatakan bahwa semua orang berhak hidup, bebas, dan aman.²⁰
- c. Pasal 7 menyatakan bahwa semua orang sama di mata hukum dan berhak mendapatkan perlindungan hukum yang sama tanpa diskriminasi.²¹
- d. Pasal 16 menyatakan bahwa laki-laki dan perempuan berhak menikah dan membangun keluarga, serta bahwa pernikahan harus didasarkan pada persetujuan yang bebas dan seajar antara kedua belah pihak.²²

¹⁷ Lihat Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

¹⁸ Lihat Dalam Undang-Undang Dasar 1945. Pasal 27 ayat (1).

¹⁹ Lihat Dalam Pasal 2 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Tahun 1948.

²⁰ Lihat Dalam Pasal 3 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Tahun 1948.

²¹ Lihat Dalam Pasal 7 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Tahun 1948.

²² Lihat Dalam Pasal 16 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Tahun 1948.

2. *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)*

ICESCR adalah sebuah kesepakatan internasional yang bertujuan untuk melindungi hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya yang dibutuhkan untuk kehidupan yang layak bagi semua orang di seluruh dunia. Ada beberapa pasal dalam ICESCR yang membahas tentang hak perempuan :

- a. Pasal 3 menyatakan bahwa negara harus memberikan hak-hak yang sama kepada semua orang, tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.²³
- b. Pasal 7 mengatur tentang hak atas kondisi kerja yang adil dan memadai, termasuk hak untuk mendapatkan upah yang memadai, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang aman dan sehat.²⁴
- c. Pasal 9 mengatur tentang hak perumahan yang baik, aman, dan terjangkau.²⁵
- d. Pasal 10 mengatur tentang hak atas makanan yang cukup untuk hidup.²⁶

3. *International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)*

ICCPR merupakan perjanjian internasional yang mendorong dan melindungi hak-hak sipil dan politik agar manusia di seluruh dunia bisa hidup dengan baik. Ada beberapa pasal di ICCPR yang berhubungan dengan penghapusan diskriminasi terhadap perempuan:

- a. Pasal 2 menyatakan bahwa negara harus memastikan hak-hak yang tercantum dalam perjanjian ini diberikan kepada setiap orang tanpa diskriminasi jenis kelamin.²⁷
- b. Pasal 23 mengatur tentang hak-hak keluarga. Di sini dijelaskan bahwa keluarga adalah bagian penting dari masyarakat dan negara harus melindunginya.²⁸
- c. Pasal 26 mengatur tentang hak untuk tidak didiskriminasi dan hak untuk diperlakukan

sama di depan hukum baik laki-laki maupun perempuan.²⁹

4. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)*

Konvensi Internasional tentang penghapusan diskriminasi terhadap perempuan adalah kesepakatan internasional yang diadopsi oleh PBB pada tahun 1979 dan berlaku pada tahun 1981. Konvensi ini berisi tiga prinsip utama, yaitu :

- a. Prinsip Persamaan Substantif dalam CEDAW menyatakan bahwa perempuan harus memiliki hak yang sama dengan laki-laki dan kesetaraan substansial dalam pengambilan keputusan politik, ekonomi, sosial, dan budaya. Prinsip ini diatur dalam pasal :
 - 1) Pasal 2 menegaskan negara harus mengambil tindakan tertentu untuk menghentikan diskriminasi terhadap perempuan.³⁰
 - 2) Pasal 3 menuntut negara membuat peraturan yang tepat di bidang politik, sosial, ekonomi, dan budaya untuk mempromosikan dan melindungi hak-hak perempuan.³¹
 - 3) Pasal 4 membahas tentang pembuatan peraturan khusus oleh negara untuk mempercepat kesetaraan antara laki-laki dan perempuan serta melindungi kesehatan perempuan selama kehamilan.³²
 - 4) Pasal 5 mengharuskan negara membuat peraturan yang tepat untuk mengubah pola perilaku sosial dan budaya yang merendahkan atau meninggikan laki-laki atau perempuan.³³
- b. Prinsip Non Diskriminasi yaitu prinsip yang tercantum dalam Pasal :
 - 1) Pasal 1 menjelaskan bahwa diskriminasi terhadap perempuan terjadi ketika ada perbedaan, pengucilan, atau pembatasan yang dilakukan berdasarkan jenis kelamin

²³ Lihat Dalam Pasal 3 ICESCR Tahun 1976.

²⁴ Lihat Dalam Pasal 7 ICESCR Tahun 1976.

²⁵ Lihat Dalam Pasal 9 ICESCR Tahun 1976.

²⁶ Lihat Dalam Pasal 10 ICESCR Tahun 1976.

²⁷ Lihat Dalam Pasal 2 ICCPR Tahun 1976.

²⁸ Lihat Dalam Pasal 23 ICCPR Tahun 1976.

²⁹ Lihat Dalam Pasal 26 ICCPR Tahun 1976.

³⁰ Lihat Dalam Pasal 2 Konvensi CEDAW Tahun1981.

³¹ Lihat Dalam Pasal 3 Konvensi CEDAW Tahun1981.

³² Lihat Dalam Pasal 4 Konvensi CEDAW Tahun1981.

³³ Lihat Dalam Pasal 5 Konvensi CEDAW Tahun1981.

yang bertujuan atau berdampak pada pengurangan atau penghapusan pengakuan, pemenuhan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan pokok di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil atau apapun, tanpa memandang status perkawinan perempuan, dan harus didasarkan pada persamaan antara laki-laki dan perempuan.³⁴

- 2) Pasal 4 memastikan bahwa perempuan dan laki-laki memiliki peluang yang sama dalam hal hak-hak mereka dalam bidang yang sama.³⁵
- c. Prinsip Kewajiban Negara Prinsip ini dapat dilihat pada pasal :
 - 1) Pasal 2 mengatur kewajiban negara-negara untuk melindungi hak-hak perempuan dan mencegah diskriminasi terhadap perempuan.³⁶
 - 2) Pasal 5 seperti yang telah diuraikan tadi pasal ini mengatur kewajiban negara untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan.³⁷
 - 3) Pasal 7 menjelaskan tentang perlindungan hak politik perempuan di seluruh dunia.³⁸
 - 4) Pasal 8 memberikan hak pada perempuan untuk memilih dan dipilih dalam pemerintahan serta berpartisipasi dalam pengambilan keputusan politik di semua tingkatan.³⁹
 - 5) Pasal 11 menuntut negara-negara peserta untuk membuat peraturan yang tepat guna menghapus diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja dan menjamin

hak yang sama antara laki-laki dan perempuan dalam hal pekerjaan.⁴⁰

5. International Labour Organization

ILO adalah sebuah badan khusus PBB yang fokus pada masalah tenaga kerja dan hak buruh. ILO mengeluarkan berbagai konvensi, rekomendasi, dan program kerja yang ditujukan untuk meningkatkan kondisi kerja dan hak-hak pekerja di seluruh dunia. Beberapa pengaturan yang berkaitan dengan hak buruh dalam ILO antara lain:

- a. Konvensi ILO Nomor 29 Tahun 1930, tentang Pakta Internasional Tenaga Kerja Paksa.⁴¹
- b. Konvensi ILO Nomor 87 Tahun 1948, tentang Kemerdekaan dan Perlindungan Hak Serikat Pekerja.⁴²
- c. Konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949, tentang Hak untuk Berserikat dan Berunding Secara Kolektif.⁴³
- d. Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951, tentang Kesetaraan Upah untuk Pekerja Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama atau Setara.⁴⁴
- e. Konvensi ILO Nomor 105 Tahun 1957, tentang Penghapusan Kerja Paksa.⁴⁵
- f. Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958, tentang Diskriminasi Kerja dan Profesi.⁴⁶
- g. Konvensi ILO Nomor 138 Tahun 1973, tentang Usia Minimum untuk Bekerja.⁴⁷

³⁴ Lihat Dalam Pasal 1 Konvensi CEDAW Tahun 1981.

³⁵ Lihat Dalam Pasal 4 Konvensi CEDAW Tahun 1981.

³⁶ Lihat Dalam Pasal 2 Konvensi CEDAW Tahun 1981.

³⁷ Lihat Dalam Pasal 5 Konvensi CEDAW Tahun 1981.

³⁸ Lihat Dalam Pasal 7 Konvensi CEDAW Tahun 1981.

³⁹ Lihat Dalam Pasal 8 Konvensi CEDAW Tahun 1981.

⁴⁰ Lihat Dalam Pasal 11 Konvensi CEDAW Tahun 1981.

⁴¹ Lihat Dalam Konvensi ILO No. 29 Tahun 1930, tentang Pakta Internasional Tenaga Kerja Paksa.

⁴² Lihat Dalam Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948, tentang Kemerdekaan dan Perlindungan Hak Serikat Pekerja.

⁴³ Lihat Dalam Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949, tentang Hak untuk Berserikat dan Berunding Secara Kolektif.

⁴⁴ Lihat Dalam Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951, tentang Kesetaraan Upah untuk Pekerja Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama atau Setara.

⁴⁵ Lihat Dalam Konvensi ILO No. 105 Tahun 1957, tentang Penghapusan Kerja Paksa atau Dipaksa. ⁴⁶ Lihat Dalam Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958, tentang Diskriminasi Kerja dan Profesi.

⁴⁷ Lihat Dalam Konvensi ILO No. 138 Tahun 1973, tentang Usia Minimum untuk Bekerja.

- h. Konvensi ILO Nomor 156 tahun 1981, tentang Pekerjaan yang Menghormati Waktu Luang.⁴⁸
- i. Konvensi ILO No. 182 Tahun 1999, mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak.⁴⁹
- j. Konvensi ILO No. 189 Tahun 2011, tentang Pekerja Rumah Tangga.⁵⁰
- k. Konvensi ILO Nomor 190 tahun 2019, tentang Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja.⁵¹

B. Implementasi Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia

Indonesia telah meratifikasi CEDAW pada tahun 1984 dan membuat beberapa upaya untuk mengimplementasikannya. Salah satunya dengan membentuk Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) pada tahun 1998.⁵² Selain itu, Indonesia juga telah mengeluarkan undang-undang dan kebijakan untuk mempromosikan kesetaraan gender dan mencegah diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja, seperti :

- 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi aturan tentang hak dan kewajiban pekerja, pengusaha, upah, cuti, jam kerja, PHK, dan Jamsostek.⁵³ Ada beberapa peraturan turunannya yang sudah berubah dan diperbaiki, seperti Pemerintah Nomor 9 Tahun 2000 tentang Kesetaraan Gender, Peraturan Menteri Nomor 4 Tahun 2015 tentang Pekerjaan Khusus Perempuan, Kebijakan Pemerintah tentang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, serta Program Cuti Melahirkan dan Cuti Hamil, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang

Pengupahan, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Migran Indonesia. Perubahan-perubahan ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan meningkatkan kondisi kerja di Indonesia.

- 2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja memberikan hak-hak istimewa bagi pekerja perempuan, seperti: cuti saat menstruasi, cuti saat hamil dan melahirkan, cuti saat mengalami keguguran, waktu dan tempat untuk menyusui bayi, larangan bekerja dalam kondisi berbahaya, dan larangan di-PHK karena sedang hamil, melahirkan, keguguran, atau menyusui. Selain itu, pekerja perempuan tidak boleh dipekerjakan pada malam hari.⁵⁴ Hal ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja perempuan dan memperbaiki kondisi kerja di Indonesia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja adalah dua undang-undang yang berbeda. Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja dan perlindungan hak-hak pekerja, sedangkan Undang-Undang Cipta Kerja bertujuan mendorong investasi dan pertumbuhan ekonomi.

CEDAW dan ILO bekerja sama membuat peraturan baru yang mendorong perlindungan dan kesetaraan gender di tempat kerja. Contohnya adalah Konvensi ILO No. 190 Tahun 2019 tentang Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja yang melarang kekerasan dan pelecehan terhadap pekerja perempuan dan memberikan hak dan kewajiban bagi buruh, pengusaha, dan pemerintah. Meskipun Indonesia setuju dengan Konvensi ILO 190,

⁴⁸ Lihat Dalam Konvensi ILO No. 156 Tahun 1981, tentang Pekerjaan yang Menghormati Waktu.

⁴⁹ Lihat Dalam Konvensi ILO No. 182 Tahun 1999, tentang Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak.

⁵⁰ Lihat Dalam Konvensi ILO No. 189 Tahun 2011, tentang Pekerja Rumah Tangga.

⁵¹ Lihat Dalam Konvensi ILO No. 190 Tahun 2019, tentang Kekerasan dan Pelecehan di dunia Kerja.

⁵² <https://komnasperempuan.go.id/laporan-internasional-detail/> Diakses pada 09 April 2023, pukul 02:05 WITA.

⁵³ Lihat Dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁵⁴ Lihat Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

namun Indonesia belum meratifikasinya.⁵⁵ Sementara itu ketentuan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, dinilai masih belum cukup untuk menangani kasus kekerasan dan pelecehan. Karena itu, Konvensi ILO No.190 sangat penting karena secara khusus mengatasi masalah kekerasan dan pelecehan yang terjadi di tempat kerja.

Meskipun Indonesia telah melakukan berbagai upaya dalam mengimplementasikan CEDAW dan bekerja sama dengan ILO dalam mempromosikan kesetaraan gender di tempat kerja, namun masih terdapat beberapa permasalahan implementasi, di antaranya :

- a. Rendahnya pemahaman dan kesadaran dari pihak perusahaan dan masyarakat tentang hak-hak perempuan di tempat kerja.
- b. Keterbatasan akses dan peluang bagi perempuan untuk memperoleh pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi yang dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka di tempat kerja.
- c. Angka kekerasan terhadap perempuan yang masih tinggi.
- d. Masih terdapatnya diskriminasi yang terjadi dalam seleksi tenaga kerja, penggajian, dan promosi karir.
- e. Keterbatasan akses dan dukungan bagi perempuan yang sedang hamil atau menyusui.

Untuk mengatasi masalah ini, pemerintah Indonesia telah mengambil tindakan seperti :

- 1) Pemerintah telah melaksanakan program dan kebijakan untuk meningkatkan partisipasi perempuan di bidang ekonomi, politik, dan sosial.⁵⁶
- 2) Pemerintah dan masyarakat sipil telah bekerja sama dalam membentuk regulasi dan kebijakan untuk melindungi perempuan dari kekerasan gender.⁵⁷
- 3) Pemerintah dan masyarakat sipil juga telah bekerja sama dalam memberikan akses

pendidikan dan kesehatan yang setara bagi perempuan dan laki-laki.

4) Pemerintah Indonesia telah menetapkan undang-undang dan kebijakan untuk melindungi hak-hak tenaga kerja perempuan.

5) Pemerintah Indonesia telah menetapkan program-program untuk mendorong pemberdayaan ekonomi perempuan.

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 merupakan langkah penting untuk memperkuat perlindungan dan hak asasi perempuan di Indonesia. Semua pihak, termasuk pemerintah, masyarakat, dan sektor swasta, harus mendukung pelaksanaannya. Untuk menindak pelanggaran hak asasi perempuan, diperlukan pengawasan dan penegakan hukum yang efektif.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaturan internasional yang membahas tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan telah ditetapkan oleh beberapa instrumen hukum internasional seperti DUHAM, ICESCR, ICCPR, CEDAW dan ILO. Beberapa instrumen hukum internasional tersebut digunakan sebagai acuan bagi setiap negara untuk membentuk kebijakan mengenai perlindungan hak-hak perempuan dalam hukum nasionalnya.
2. Implementasi konvensi internasional terhadap segala bentuk diskriminasi tenaga kerja perempuan di Indonesia diwujudkan dalam bentuk peraturan perundang-undangan yang mempromosikan kesetaraan gender dan mencegah diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja, seperti pelaksanaan kesetaraan gender tenaga kerja dan transmigrasi, pekerjaan khusus perempuan, kebijakan pemerintah tentang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, serta program cuti melahirkan dan cuti hamil.

⁵⁵ <https://www.ilo.org/jakarta/info/public/lang--en/index>. Diakses pada 16 April 2023, pukul 03.20 WITA

⁵⁶ <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/> Diakses pada 01 April 2023, pukul 17:53 WITA

⁵⁷ Lihat dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual.

B. Saran

1. Untuk mencegah dan mengatasi diskriminasi terhadap perempuan dalam dunia kerja, pemerintah Indonesia harus memperkuat implementasi prinsip CEDAW dan mengawasi agar regulasi dan kebijakan yang telah dikeluarkan dapat dijalankan secara efektif. Selain itu, pemerintah juga harus meningkatkan kesadaran masyarakat dan memberikan pelatihan yang memperkuat keterampilan perempuan dalam dunia kerja untuk meningkatkan kemampuan mereka untuk bersaing dalam pasar kerja yang semakin kompetitif.
2. Untuk mengatasi permasalahan implementasi tersebut, diperlukan upaya yang terus menerus dari pemerintah, perusahaan, masyarakat, dan seluruh pemangku kepentingan lainnya untuk meningkatkan pemahaman, kesadaran, dan penegakan hak-hak perempuan di tempat kerja. Dalam rangka memperkuat perlindungan terhadap perempuan di tempat kerja, Indonesia perlu meratifikasi Konvensi ILO No. 190 dan mengambil langkah-langkah lebih lanjut untuk memperkuat akses perempuan ke sistem hukum dan meningkatkan kesadaran tentang hak-hak mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Atip Latipulhayat, *Hukum Internasional Sumber-Sumber Hukum*, Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2021.
- Eddyono Sri Wiyanti, *Hak Asasi Perempuan dan Konvensi CEDAW*, Jakarta : Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat, 2007.
- J. G Starke, *Pengantar Hukum Internasional; Edisi kesepuluh*, Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2020.
- Komariah Emong Sapardjaja, *Compendium Tentang Hak-Hak Perempuan*, Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, 2008.
- Pusat Kajian Wanita dan Gender, *Instrumen Hukum untuk Mewujudkan Keadilan Gender*, Jakarta : Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2014.
- Republik Indonesia Mahkamah Agung, *Pedoman Mengadili Perkara Perempuan Berhadapan Dengan Hukum*, Jakarta : Australia Indonesia Partnership For Justice 2, 2018.
- Sefriani, *Suatu Pengantar Hukum Internasional*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2010.
- Soekanto Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali, Jakarta, 1985.
- Sri Wiyanti Eddyono, *Hak Asasi Perempuan dan Konvensi CEDAW*, Jakarta : Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat, 2007.
- Sumaryo Suryokusumo, *Hukum Perjanjian internasional*, (Jakarta: PT. Tatanusa, 2008).
- Tapi Omas Ihromi, Sulistyowati Irianto, Achie Sudiarti Luhulima, *Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita*. Bandung : Alumni, 2000.

Konvensi dan Peraturan Perundang Undangan

- Konvensi CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women), Tahun 1981.
- Konvensi ILO No. 29 Tahun 1930, tentang Pakta Internasional Tenaga Kerja Paksa
- Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948, tentang Kemerdekaan dan Perlindungan Hak Serikat Pekerja.
- Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949, tentang Hak untuk Berserikat dan Berunding Secara Kolektif.
- Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951, tentang Kesetaraan Upah untuk Pekerja Laki-

- laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama atau Setara.
- Konvensi ILO No. 105 Tahun 1957, tentang Penghapusan Kerja Paksa atau Dipaksa.
- Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958, tentang Diskriminasi Kerja dan Profesi.
- Konvensi ILO No. 138 Tahun 1973, tentang Usia Minimum untuk Bekerja.
- Konvensi ILO No. 156 Tahun 1981, tentang Pekerjaan yang Menghormati Waktu.
- Konvensi ILO No. 182 Tahun 1999, tentang Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak.
- Konvensi ILO No. 189 Tahun 2011, tentang Pekerja Rumah Tangga.
- Konvensi ILO No. 190 Tahun 2019, tentang Kekerasan dan Pelecehan di dunia Kerja.
- Kovenan ICESCR (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), Tahun 1976.
- Kovenan ICCPR (International Covenant on Civil and Political Rights), Tahun 1976.
- Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (Universal Declaration of Human Rights), Tahun 1948.
- Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination), Tahun 1965.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, Tahun 1945.
- Undang-Undang RI Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang RI Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Internasional Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan.
- Undang – Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan.
- Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya.
- Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan Kovenan Internasional Hak-Hak Sipil dan Politik.
- Undang-Undang RI Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga.
- Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual.
- Peraturan Pemerintah Nomor. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Migran Indonesia.

Karya Ilmiah

Adhi Santika, *Optional Protocol Cedaw Terhadap Hukum Nasional Yang Berdampak Pada Pemberdayaan Perempuan. Laporan Pengkajian Hukum, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan HAM, 2007.*

Fahira Ulfa Mursalin, *Efektivitas Implementasi Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Woman (CEDAW) Terhadap Penurunan Diskriminasi Perempuan di Pakistan.* Skripsi, Makassar : Universitas Hasanuddin, 2017.

Muktiharjo Kidul, *Maraknya Diskriminasi Pada Kaum Perempuan*. Skripsi, Semarang : Universitas Diponegoro, 2016.

Jurnal

Elfia Farida., “Implementasi Prinsip Pokok Convention On Elimination Of All Forms Discrimination Against Women (CEDAW) di Indonesia”, Vol. 40, No. 04, 2011.

Elfia Farida., “Kewajiban Negara Indonesia terhadap Perjanjian Internasional yang Telah Diratifikasi (Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers of Their Families)”, Administrative Law and Governance Journal, vol. 3, no. 1, pp. 182-191, Mar. 2020.

Patricia Wouters. *Dynamic Cooperation in International Law and the Shaddow of State Sovereignty in the context of Transboundary Waters. Environmental Liability Jurnal*, Vol. 04. 2013.

Internet

United Nations, “what is an international convention”, <https://www.un.org/esa/socdev/enable/convinfaq.htm>, Diakses pada tanggal 26 Oktober 2022, pukul 16.50 WITA.

Monica Ayu Caesar Isabela, “Sejarah dan Isi Deklarasi Universal HAM”, <https://nasional.kompas.com/read/2022/02/01/03000011/sejarah-dan-isi-deklarasi-universal-ham>, Diakses pada tanggal 01 November 2022, pukul 13.00 WITA.

Institute For Criminal Justice Reform, “Mengenal Kovenan Hak Sipil dan Politik”, <https://icjr.or.id/mengenal-kovenan-internasional-hak-sipil-dan-politik/>, Diakses pada tanggal 01 November 2022, pukul 15.57 WITA.

Siaran Pers Komnas Perempuan, “Peringatan Hari Ratifikasi CEDAW di

Indonesia”, <https://komnasperempuan.go.id>, Diakses pada 01 November 2022, pukul 16.35 WITA.

Siaran Pers Komnas Perempuan, “Peringatan Hari Perempuan Internasional 2022 dan Peluncuran Catatan Tahunan tentang Kekerasan Berbasis Gender terhadap Perempuan”, <https://komnasperempuan.go.id/peringatan-hari-perempuan-internasional-2022-dan-peluncuran-catatan-tahunan-tentang-kekerasan-berbasis-gender-terhadap-perempuan>, Diakses pada 22 Februari 2023, pukul 00:09 WITA.

Kevin Septian, “Bentuk Diskriminasi Gender Ditempat Kerja dan Cara Mengatasinya”, <https://womenlead.madalene.co/2021/03/17/> , Diakses pada tanggal 27 November 2022, pukul 12.00 WITA.

Admin PMB BRIN, “Kekerasan Terhadap Perempuan dan Budaya Patriarki di Masyarakat Indonesia”, <https://pmb.brin.go.id/kekerasan-terhadap-perempuan-dan-budaya-patriarki-di-masyarakat-indonesia/> , Diakses pada 18 Februari 2023, pukul 22.58 WITA.

Chandra Iswinamo, “21 buruh Es Krim Aice Keguguran Akibat Tekanan Kerja Perusahaan”, <https://www.suara.com/news/2020/03/05/232807/f-sedar-21-buruh-es-krim-aice-keguguran-akibat-tekanan-kerja-perusahaan> , Diakses pada 20 Februari 2023, pukul 18.30 WITA.

R. Wicaksono, “Kasus Aice: dilema buruh perempuan di Indonesia dan pentingnya kesetaraan gender dilingkungan kerja”, <https://theconversation.com>, Diakses pada 20 Februari 2023, pukul 23.15

United Nation Women, “Gender Equality”, <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/gender-equality> , Diakses pada

- tanggal 21 Februari 2023, pukul 10.00 WITA.
- World Economic Forum, "The Global Gender Gap Report 2022"*, <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2022>, Diakses pada tanggal 21 Februari 2023, pukul 15.30 WITA.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, "*Perempuan Dukung Perempuan Dalam Politik, Faktor Penting Namun Sering Terlupakan*", <https://www.kempppa.go.id/index.php/>, Diakses pada 01 April 2023, pukul 17:53 WITA.
- Ministry of Women, "Family and Community Development Malaysia"*, <https://www.kpwkm.gov.my/kpwkm/index.php?r=portal/left&id=MTI4>, Diakses pada 21 Februari 2023, pukul 12:00 WITA.
- Amnesty International "Apa itu diskriminasi ?"*, <https://www.amnesty.id/>, Diakses pada 08 April 2023, pukul 23:52 WITA.
- Komnas Perempuan, "*Laporan Independen Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan Kepada Komite CEDAW: Pelaksanaan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan di Indonesia Tahun 2007 – 2011*", <https://komnasperempuan.go.id/laporan-internasional-detail>, Diakses pada 09 April 2023, pukul 02:05 WITA.
- United Nations Human Rights, "Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan New York"*, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/>, Diakses pada 09 April 2023, pukul 15:07 WITA.
- Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, "*International labour Organization (ILO)*", <https://kemlu.go.id/portal/id/read/4250/ilo>, Diakses pada 13 April 2023, pukul 17:00 WITA.
- Bengkulu Interaktif, "*Diskriminasi Dunia Kerja*", <https://www.bengkuluinteraktif.com>, Diakses pada 15 April 2023, pukul 0:05 WITA.
- MNC Portal, "*Kisah Pilu TKI Alami Penyiksaan di Luar Negeri*", <https://news.okezone.com/read/2021/09/03/18/2465655/tki-alami-penyiksaan-di-luar-negeri>, Diakses pada 14 April 2023, pukul 22:10 WITA.
- CNN Indonesia, "*Di Citigroup, Gaji Perempuan Lebih rendah 27 persen dari Pria*", <https://www.cnnindonesia.com>, Diakses pada 15 April 2023, pukul 18:45 WITA.
- Universitas Negeri Surabaya, "*Secretary in the era of globalization*", <https://pap.feb.unesa.ac.id/post/secretary-in-the-era-of-globalization>, Diakses pada 14 April 2023 23:05 WITA.
- Normand Edwin Elnizar, "*Masyarakat sipil ingatkan urgensi ratifikasi konvensi ILO 190*", <https://www.hukumonline.com/berita/a/masyarakat-sipil-ingatkan-urgensi-ratifikasi-konvensi-ilo-190>, Diakses pada 16 April 2023, pukul 2:58 WITA.
- International Labour Organization, "Indonesia meninjau ratifikasi Konvensi ILO tentang kekerasan dan pelecehan di tempat kerja"*, https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_815352/lang-en/index, Diakses pada 16 April 2023, pukul 03:20 WITA.