

## **LARANGAN HAMIL BAGI CALON APARATUR SIPIL NEGARA PEREMPUAN DALAM PRESPEKTIF HAK ASASI MANUSIA**

**Dwigy Brilian Muhamadanis**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

[dwigybrilian@gmail.com](mailto:dwigybrilian@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Setiap masyarakat Indonesia berhak memperoleh pekerjaan yang mereka inginkan. Hal ini dikutip dari UUD 1945 Pasal 28 J ayat 2 yang menyatakan “Setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Kalimat masyarakat Indonesia berarti mencakup semua kalangan masyarakat tanpa adanya diskriminasi gender. Setiap manusia berada pada level yang sama dalam persamaan hak yang dimiliki setiap individunya. Pada pelaksanaan seleksi CPNS Kemenhan 2019 terdapat tulisan di halaman resmi situs seleksi CPNS yang menyatakan bahwa, pelamar wanita tidak diperbolehkan mengikuti seleksi CPNS dalam keadaan hamil. Pernyataan dalam teknis seleksi CPNS tersebut menimbulkan gagasan - gagasan yang bertentangan dengan UUD 1945 Pasal 28D ayat (2) yang mengatakan, setiap orang berhak mendapatkan upah dan perlakuan yang layak dalam hubungan kerja. Kemenhan sebagai pelaksana seleksi CPNS memberikan tanggapan bahwa larangan tersebut dibuat untuk rangkaian seleksi yang memerlukan tes psikologi hingga kebugaran jasmani. Alasan apapun yang mendasari dibuatnya peraturan tersebut tetap saja masih perlu dikaji supaya tidak terjadi perlakuan diskriminatif terhadap perempuan dari prespektif HAM (Hak Asasi Manusia). Berbagai bentuk perlindungan hukum untuk hak pekerjaan perempuan yang sedang mengandung dan pasca melahirkan perlu untuk terus dikembangkan supaya tidak terjadi diskriminasi hak perempuan untuk mendapatkan pekerjaan. Selain perlindungan hukum terkait hak bekerja, hak perempuan untuk mendapatkan upah yang sesuai juga harus diperjuangkan untuk perkembangan negara demokrasi yang adil dan selalu menjunjung Hak Asasi Manusia sebagai dasar untuk mengembangkan peraturan perundang - undangan dan mengurangi diskriminasi terhadap perempuan yang ada di Indonesia.

Kata Kunci: aparatur sipil negara; hak asasi manusia; hamil

### **Pendahuluan**

Hak asasi manusia adalah dasar paling krusial dari demokrasi di Indonesia. Negara hukum seperti Indonesia tentunya sangat membutuhkan kesetaraan di hadapan hukum untuk menjamin setiap hak yang seharusnya diperoleh setiap masyarakat Indonesia. Hak asasi manusia meliputi pengakuan dan perlindungan serta kebebasan setiap individu, dimana setiap orang tanpa mempertimbangkan jenis kelamin, memunyai hak yang setara untuk meraih peluang dan kemajuan pada berbagai aspek kehidupan. Meskipun demikian dalam beberapa konteks kebijakan tertentu dapat menciptakan delima dan potensi pelanggaran terhadap hak-hak tersebut. Pelanggaran hak, terutama untuk perempuan sudah terjadi dalam kurun waktu yang lama, terutama di Indonesia atau di negara lainnya. Ketidaksetaraan hak antara laki-laki dan perempuan telah terjadi sejak dahulu. Terutama pada saat dimana sistem patriarki diberlakukan, sistem patriarki memiliki pemahaman dimana pada suatu sistem sosial dan budaya, laki-laki memiliki keunggulan, kekuasaan, dan dominasi atas perempuan dalam berbagai aspek kehidupan. Dominasi laki-laki dalam berbagai bidang sudah terjadi sejak lama hal ini merupakan produk sejarah yang diajarkan secara turun temurun oleh masyarakat di Indonesia dimana laki-laki merupakan individu yang harus selalu dianggap lebih tinggi daripada perempuan. Namun, beberapa tokoh penting di Indonesia telah memperjuangkan hak perempuan supaya tidak

diperlakukan secara tidak adil oleh laki-laki. Peran HAM harus terus dikembangkan supaya perempuan mendapatkan hak yang sepadan dengan laki-laki pada segala aspek kehidupan.

Permasalahan mengenai ketidak setaraan hak untuk mendapatkan pekerjaan pernah terjadi pada kasus seleksi CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) oleh Kemenhan pada tahun 2019. Ketidaksetaraan ini terjadi ketika situs resmi seleksi CPNS melampirkan tulisan yang menyatakan bahwa pelamar wanita yang hamil tidak diperbolehkan untuk mengikuti seleksi CPNS dikarenakan ada rangkaian proses seleksi lanjutan setelah seleksi administrasi yaitu tes psikologis dan kebugaran jasmani. Aturan tersebut terdapat pada persyaratan khusus poin f. Pernyataan dalam persyaratan khusus tersebut bertolakbelakang dengan UUD 1945 Pasal 28D ayat (2) yang menegaskan bahwa, tiap orang memiliki hak untuk bekerja dan mendapatkan upah dan perlakuan yang layak dalam hubungan kerja. Dalam pernyataan tersebut sangat jelas terdapat ketidaksetaraan antara perempuan dan laki-laki dimana ada ketidaksetaraan perlakuan untuk laki-laki dan perempuan. Tentunya perbedaan perlakuan ini dapat diatasi dengan pembentukan payung hukum yang lebih jelas dan spesifik untuk mengatur tantangan-tantangan yang dihadapi oleh perempuan supaya perempuan tetap memiliki kesempatan yang sepadan.

Setiap masyarakat memiliki persamaan hak atas pekerjaan. Kesetaraan hak pekerja perempuan dan laki-laki dipastikan oleh UUD 1945 Pasal 28D ayat (2) yang mengatakan "Setiap manusia memiliki hak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus untuk mendapatkan peluang dan kegunaan yang setara untuk mencapai kesetaraan dan keadilan". Pasal tersebut dengan tegas menjelaskan bahwa perempuan dan laki-laki mempunyai kesetaraan untuk memperoleh peluang yang setara dalam mencapai persamaan serta keadilan. Secara biologi, perempuan memiliki beberapa keistimewaan yang seharusnya hal tersebut menjadi pertimbangan dalam penyusunan undang-undang dalam *Omnibus Law* terutama Pasal 79 ayat (3) yang mengatur perihal cuti bagi pekerja. Cuti untuk pekerja yang diatur dalam *Omnibus Law* Pasal 79 ayat (3) merupakan cuti tahunan dan pada pasal tersebut tidak diberi penjelasan yang jelas dan spesifik mengenai jenis cuti yang menjadi hak untuk pekerja.

Kesamaan hak pekerja memiliki beberapa tantangan dalam hal kesenjangan upah dan perbedaan gender yang dapat memengaruhi peluang untuk mendapatkan pekerjaan antara laki-laki dan perempuan. Prinsip tentang kesamaan hak laki-laki dan perempuan pernah dibahas dalam konvensi CEDAW (*The Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Woman*), dimana pada konvensi tersebut ditetapkan prinsip persamaan secara fundamental dimana proses untuk mewujudkan hak perempuan dilakukan untuk menghilangkan perbedaan, kesenjangan atau perlakuan yang membuat perempuan dirugikan.

Perempuan memiliki masa rentan ketika kehamilan dan persalinan. Hal ini dinyatakan dengan jelas dalam konvensi PBB (Perserikatan Bangsa - Bangsa) mengenai penghapusan diskriminasi untuk semua perempuan (CEDAW). Perempuan memiliki kewenangan untuk mendapatkan hak cuti melahirkan dan istirahat untuk menyusui di tempat kerja. Hak yang layak didapatkan untuk perempuan tersebut sudah diatur dalam Undang - Undang Nasional dan HI (Hukum Internasional) dibanyak negara terutama Indonesia. Namun, nyatanya hak dasar perempuan tersebut tidak dihiraukan. Diskriminasi terkait kehamilan tetap terjadi, alasan dibalik diskriminasi kehamilan adalah karena perusahaan merasa dirugikan akan berkurangnya

produktifitas kerja dan karena adanya pandangan *paternalistic* yang menyatakan perempuan yang sedang hamil sepatutnya tidak melakukan aktivitas bekerja. Beberapa peraturan yang mengatur tentang pelanggaran hukum untuk perlindungan hak bekerja perempuan hamil yang ditetapkan oleh Konvensi ILO No. 183 Pasal 8 Tahun 2000 dimana, secara umum memberikan peraturan untuk melindungi perempuan hamil dari diskriminasi pekerjaan.

### **Metode**

Penelitian hukum normatif digunakan dalam penelitian ini karena memiliki prespektif yang mengkaji tentang koherensi dari norma dan prinsip hukum yang menjadi objek dari ilmu hukum. Penyelesaian isu hukum menggunakan penelitian hukum membutuhkan pendekatan yang spesifik sebagai acuan fundamental supaya dapat menyusun gagasan yang tepat. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian hukum yuridis empiris sehingga dalam penelitian ini digunakan bahan hukum primer, sumber bahan hukum sekunder dan sumber bahan hukum tersier.

### **Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan BPS penduduk, perempuan dan laki-laki hampir seimbang. Data Fenomena ini mencerminkan bahwa perempuan memainkan peran penting sebagai kontributor kemajuan negara, terutama dalam sektor ketenagakerjaan. Jumlah tenaga kerja perempuan yang signifikan dan seimbang menjadi keharusan dan prioritas bagi pemerintah Indonesia untuk menetapkan peraturan-peraturan melalui perundang-undangan guna meminimalisir diskriminasi di lingkungan kerja, terutama diskriminasi terhadap perempuan. [1]

Keberadaan aturan-aturan ini menjadi krusial dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang adil dan setara bagi semua. Untuk memenuhi kebutuhan regulasi terkait tenaga kerja, Indonesia telah aktif terlibat sebagai anggota *International Labour Organization (ILO)*, sebuah organisasi internasional yang berfokus pada isu ketenagakerjaan. Keanggotaan Indonesia dalam ILO memberikan dasar hukum serta landasan bagi pemerintah dalam menyusun kebijakan ketenagakerjaan yang memperhatikan hak-hak pekerja perempuan dan mendorong kesetaraan gender di dunia kerja. [2]

ILO sebagai badan yang beroperasi di bawah naungan PBB dengan keanggotaan mencapai 183 negara, memiliki peran krusial dalam menyusun aturan-aturan internasional melalui konvensi. Konvensi-konvensi yang dilakukan oleh ILO mengatur berbagai aspek administrasi perburuhan, kesejahteraan sosial, dan HAM. Negara anggota yang terlibat dalam ratifikasi konvensi tidak hanya mengambil tanggung jawab resmi untuk melaksanakan peraturan tersebut, tetapi juga menunjukkan kemauan untuk menerima pemantauan internasional terkait penerapan konvensi tersebut. Indonesia sebagai bagian dari ILO berkontribusi dalam ratifikasi 17 konvensi ILO, termasuk yang berkaitan dengan kesetaraan gender dan perlindungan bagi perempuan. Salah satunya adalah Konvensi ILO Nomor 111 tentang Anti Diskriminasi Jabatan dan Pekerjaan yang diresmikan melalui Undang - Undang Nomor 21 Tahun 1999, serta Konvensi ILO Nomor 100 tentang Kesetaraan Upah yang diresmikan melalui Undang - Undang Nomor 80 Tahun 1957. Ratifikasi yang dilakukan Indonesia masih belum cukup mengatasi persoalan tentang pelanggaran-pelanggaran, sehingga masih perlu

evaluasi dan pengkajian lebih lanjut mengenai konvensi yang perlu diratifikasi supaya perlindungan hukum untuk masyarakat perempuan lebih spesifik.

ILO, sebagai badan Perserikatan Bangsa-Bangsa, berkomitmen untuk menciptakan peluang kerja yang memadai, bebas, dan adil tanpa adanya diskriminasi gender. Tujuannya mencakup peningkatan kesempatan kerja yang memadai, dan penguatan diskusi untuk menanggulangi masalah-masalah yang terkait dengan dunia kerja. ILO menjadi penentu standar ketenagakerjaan internasional yang mengarah pada terwujudnya kesetaraan hak untuk masyarakat Indonesia tanpa memandang gender. Konvensi yang dilaksanakan oleh ILO telah menciptakan kerangka kerja sistem ketenagakerjaan internasional. Sistem ketenagakerjaan internasional dibentuk untuk mempromosikan kesempatan pekerjaan yang layak dan produktif, sistem ini dihasilkan melalui Konferensi Perburuhan Internasional yang diadakan setiap tahun. Seiring waktu, ILO terus berkembang dan telah menjadi salah satu penentu utama dalam merangkai dan menjaga standar ketenagakerjaan internasional yang meliputi segala aspek dunia kerja. Dengan demikian, ILO memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan kesetaraan gender di dunia kerja, dan para konvensi yang dibuat oleh ILO mencakup ketentuan-ketentuan khusus yang melibatkan perlindungan hak-hak wanita.

Konvensi ILO membentuk landasan hukum internasional yang berkomitmen untuk menciptakan keadilan masyarakat Indonesia tanpa memandang gender di dunia kerja. Konvensi khusus menggarisbawahi isu-isu yang dihadapi oleh pekerja perempuan, dan standar ILO memberikan acuan bagi norma hukum yang berpengaruh pada hak-hak pekerja wanita. Beberapa aspek utama yang menjadi fokus konvensi ini melibatkan:

1. Kesetaraan upah untuk memastikan upah yang sepadan untuk setiap masyarakat Indonesia tanpa memandang gender, hal ini ditetapkan pada Konvensi Upah yang Setara tahun 1951 (Nomor 100).
2. Perlindungan kehamilan untuk menjamin keamanan terhadap pekerja wanita selama kehamilan, melahirkan, dan masa menyusui, diatur dalam Konvensi Perlindungan Kehamilan tahun 2000 (Nomor 183).
3. Pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga untuk menyediakan perlindungan khusus bagi pekerja dengan tanggung jawab keluarga, diwujudkan dalam Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga tahun 1981 (Nomor 156).

Konvensi-konvensi ini mengatur aspek-aspek seperti bekerja melewati batas waktu yang telah di tentukan, kerja di bawah tanah, pekerjaan sampingan, dan permasalahan pekerjaan yang berpotensi mengganggu kesehatan lainnya. Konvensi utama ILO ini menegaskan larangan terhadap diskriminasi berbasis jenis kelamin dan mempromosikan kesetaraan di dunia kerja. Permasalahan kerja yang sering dihadapi oleh pekerja perempuan adalah bekerja melewati batas waktu kerja yang sudah ditentukan. Perempuan yang sedang hamil seharusnya tidak melakukan pekerjaan yang berat sehingga kesehatan dari kandungannya bisa dipastikan dalam kondisi sehat.

17 Konvensi ILO yang telah diratifikasi oleh negara Indonesia, termasuk yang terkait dengan kesepadanan gender. Konvensi ILO Nomor 111 yaitu Anti Diskriminasi Jabatan dan pekerjaan yang telah diratifikasi oleh Indonesia dengan UU Nomor 21 Tahun 1999 serta Konvensi

ILO Nomor 100 tentang Kesetaraan Upah yang diratifikasi dengan UU Nomor 80 Tahun 1957. Peran Indonesia untuk melakukan ratifikasi ini menjadi bukti komitmen Indonesia dalam memenuhi standar internasional terkait hak-hak pekerja wanita. Meskipun demikian, Indonesia belum melakukan ratifikasi untuk konvensi yang memiliki nilai penting untuk menjaga kesepadanan gender dan mengurangi diskriminasi terhadap perempuan. Konvensi ILO yang masih menjadi pertimbangan untuk dilakukan ratifikasi diantaranya adalah Konvensi yang berhubungan dengan proteksi terhadap perempuan hamil dan konvensi mengenai perlindungan orang yang memiliki tanggung jawab terhadap keluarga. Perlu dicatat bahwa ratifikasi suatu konvensi oleh suatu negara menandakan kesediaan untuk mengikuti dan menerapkan standar internasional, serta bersedia untuk dipantau secara internasional terkait ketaatan terhadap konvensi tersebut.

Tindakan yang akan dilakukan oleh Indonesia berikutnya adalah menerapkan peraturan hukum yang lebih spesifik. UU Nomor 13 tahun 2003 menjadi instrumen hukum untuk melindungi pekerja wanita secara khusus, terutama pada Pasal 81 sampai Pasal 83. Meski demikian, sejumlah persyaratan yang terkandung didalamnya juga mengatur perlindungan pekerja wanita sesuai dengan norma-norma Konvensi ILO. Secara keseluruhan, UU Nomor 13 dapat dikatakan memenuhi norma hukum yang diperlukan buruh wanita yang diamanatkan dalam Konvensi ILO. Meskipun hukum telah menjamin hak buruh wanita, pertanyaan muncul terkait penerapan hak tersebut di lapangan kerja. Berbagai aspek terkait dengan hak ini, seperti hak untuk mendaftarkan diri ke pekerjaan tanpa diskriminasi, hak untuk melakukan kerja dalam lingkungan yang bisa menjamin keamanan dan kesehatan, hak untuk gaji yang adil dan memadai, hak untuk cuti yang memadai, serta hak untuk tidak mengalami pemutusan hubungan kerja sewenang-wenang.

Berbagai hak tersebut diakui oleh peraturan dan konvensi internasional yang bertujuan melindungi pekerja dari eksploitasi dan diskriminasi di tempat kerja. Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27 Ayat (2), yang mengatakan secara umum mengenai masyarakat Indonesia yang memiliki hak untuk berkesempatan berpartisipasi dalam seleksi pekerjaan untuk memperoleh pekerjaan dan mendapatkan kehidupan yang memadai dengan menjalankan pekerjaan yang diinginkan. Pada Pasal tersebut jelas, masyarakat Indonesia memiliki hak untuk memilih pekerjaan yang mereka inginkan tanpa adanya diskriminasi. Dengan demikian, sistem regulasi dan hukum Indonesia berusaha melindungi secara keseluruhan terhadap hak buruh perempuan, mencerminkan komitmen terhadap prinsip-prinsip hak asasi manusia di dunia ketenagakerjaan. UU Nomor 13 juga memberikan kejelasan lebih lanjut mengenai aturan pekerjaan yang memiliki tujuan untuk mengurangi keresahan yang dialami pekerja di Indonesia. Keresahan tersebut seperti kurangnya rasa aman dalam bekerja, kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan, budaya dalam bekerja yang ekstrem, hukum yang masih abu-abu dalam mengatur pekerjaan, dan ketertiban dalam menjalankan kerja. Peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan diharapkan bisa mengurangi berbagai keresahan yang dialami pekerja di Indonesia, terutama permasalahan pengangguran.

ILO sudah banyak membantu perjuangan untuk hak perempuan yang ada diseluruh dunia. Indonesia sebagai negara hukum tentunya perlu untuk terus melakukan analisa terhadap

setiap konvensi yang diadakan oleh ILO dan melakukan ratifikasi untuk peraturan yang relevan terhadap kondisi yang sedang dihadapi oleh perempuan hamil di Indonesia. Beberapa permasalahan terkait dengan perempuan hamil yang sudah sering terjadi di dunia tidak bisa begitu saja diselesaikan oleh ILO karena tiap negara memiliki peraturannya sendiri.[3] Sebagai negara hukum, Indonesia perlu terus untuk mengembangkan dan memberikan batasan hukum yang jelas dan spesifik mengenai peraturan yang mengatur tentang perempuan hamil supaya setiap masyarakat perempuan dan setiap perempuan dari luar negeri yang berkunjung ke Indonesia bisa merasakan hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh perempuan.

Di Indonesia, terdapat berbagai jenis perjanjian kerja seperti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu serta Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. PKWT (Perjanjian Kerja Waktu tertentu) adalah perjanjian kerja yang jangka berlakunya telah ditentukan. Dalam Bahasa sehari-hari sering disebut sebagai karyawan kontrak. Bila jangka waktu sudah habis maka dengan sendirinya terjadi PHK dan para karyawan tidak berhak mendapatkan kompensasi PHK seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, uang pisah. Perlu diketahui oleh pekerja dan pengusaha adalah PKWT harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. PKWT harus dibuat tertulis dan harus menggunakan Bahasa Indonesia.
2. PKWT yang tidak dibuat tertulis dianggap sebagai PKWTT dengan demikian pekerja menjadi tetap di perusahaan tersebut.
3. PKWT tidak memepersyaratkan adanya masa percobaan. (Hal ini berbeda dengan PKWTT yang mengenal masa percobaan selama tiga bulan).
4. Apabila dalam PKWT ditetapkan masa percobaan maka akan batal demi hukum.
5. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus atau tidak terputus-putus (Pasal 56 sampai dengan 58 UUK)

Pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan cepat dan dapat diprediksi diatur dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan batas waktu maksimal dua tahun, yang dapat dipulihkan satu kali selama dua belas bulan. PKWT hanya boleh diperbarui sekali dan paling lama digunakan adalah selama dua tahun. Jika PKWT kurang sesuai dengan ketentuan tersebut, PKWT berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dan karyawan akan diangkat sebagai karyawan tetap sejak awal perjanjian kerja. Jika suatu pihak mengakhiri PKWT sebelum jangka waktu berakhir, pihak yang mengakhiri harus membayar ganti rugi sebesar upah pekerja hingga berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, sesuai dengan Pasal 62 UUKK tentang Ketenagakerjaan. Namun, tidak ada kewajiban ganti rugi jika pekerjaan selesai lebih cepat. PKWT akan berakhir dengan sendirinya dalam kasus tersebut.

Pembaruan PKWT bisa diperbarui sesudah melewati masa kadaluarsa yaitu tiga puluh hari sesudah perjanjian kerja berakhir. Selagi periode ini, tidak ada hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu merupakan persetujuan tanpa batas waktu tertentu, juga dikenal sebagai pegawai tetap. Pekerja di PKWTT dianggap lebih diuntungkan karena tidak perlu khawatir kontrak kerjanya berakhir pada waktu tertentu. PKWTT memiliki masa percobaan selama tiga bulan. Selama tiga bulan pengusaha tidak bisa membayar upah dibawah standar upah minimum.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dengan beberapa syarat. Apabila pembuatan PKWT tidak memenuhi ketentuan yang ditetapkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN.IV/2004, PKWT otomatis menjadi PKWTT. Begitu pula jika pembaharuan PKWT tidak dilakukan dalam masa kadaluarsa yaitu selama waktu tiga puluh hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT, PKWT akan berubah menjadi PKWTT sesuai dengan ketentuan yang ada. Apabila perusahaan mencukupkan hubungan kerja PKWTT, hak pekerja dan tahapan penyelesaian diselesaikan dengan peraturan PKWTT yang sesuai dengan Undang - Undang. Prinsip keadilan berlaku sesuai dengan Pasal 61 ayat (1), dimana pihak yang mencukupkan hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi sebesar upah pekerja sampai waktu berakhirnya perjanjian kerja.

Kesetaraan hak antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan dijamin dalam konstitusi, khususnya Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28D ayat (2), yang menyatakan bahwa setiap individu berhak mendapatkan kemudahan dan perlakuan khusus untuk mencapai persamaan dan keadilan dalam memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama. Keadaan pekerja perempuan dalam bidang ketenagakerjaan masih belum mencapai harapan. Perlakuan tidak adil gender sering terjadi antara pekerja dalam bidang ketenagakerjaan.

Dalam konteks hak pekerja perempuan dan laki-laki, terdapat beberapa aspek penting yang harus diperhatikan. Pertama, upah yang adil, dimana pekerja seharusnya memiliki upah yang sepadan untuk pekerjaan yang sama antara laki-laki dan perempuan. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 88 ayat (2) menyatakan kebijakan pengupahan sebagai usaha untuk memastikan hak pekerja/buruh terhadap penghidupan yang layak. Kedua, peluang karir harus terbuka secara merata untuk kedua jenis kelamin, termasuk akses ke promosi dan pelatihan untuk pengembangan keterampilan. Aspek ketiga adalah perlindungan dari diskriminasi, dimana perusahaan harus memastikan bahwa pekerja dengan sepadan sesuai dengan UU Nomor 13, Pasal 6. Keempat, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi harus diakui sebagai hak bagi semua pekerja, termasuk perempuan. Kelima, perlindungan terhadap pelecehan seksual di tempat kerja harus dijamin dan pekerja harus merasa aman untuk melaporkan tindakan pelecehan tanpa takut. Selain itu, cuti melahirkan dan ayah juga merupakan hal yang seharusnya didapatkan oleh pekerja. UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 82 ayat 1 memberikan hak cuti selama satu setengah bulan sebelum dan sesudah melahirkan, sementara cuti ayah juga dapat diakses. Fasilitas yang ramah gender, termasuk toilet dan tempat menyusui, juga harus tersedia di tempat kerja. Penyediaan fasilitas yang memadai untuk perempuan yang sedang mengandung dan memiliki bayi sudah sepatutnya wajib disediakan di setiap tempat kerja. Namun, jika di tempat kerja belum disediakan fasilitas tersebut, pemerintah juga harus memiliki inisiatif untuk membangun fasilitas perempuan yang sedang hamil, maupun yang sedang menyusui.

Meskipun terdapat perbedaan dalam hak cuti. Pekerja perempuan memiliki hak cuti haid, cuti hamil, dan cuti melahirkan, yang tidak diberikan pada pekerja laki-laki. Undang-Undang *Omnibus Law* Cipta Kerja mengatur cuti dalam Pasal 79 ayat (3), namun tidak menyebutkan jenis cuti lainnya, seperti cuti haid dan cuti melahirkan, yang diatur dengan jelas dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. [4] Tidak dicantumkannya jenis cuti yang spesifik dalam UU

*Omnibus Law* Cipta Kerja ini menyebabkan timbulnya banyak tafsiran yang bisa mengakibatkan samarnya peraturan hukum yang ada sehingga bisa memungkinkan terjadinya diskriminasi karena samarnya batasan peraturan yang ditetapkan. Dengan demikian, kesetaraan hak dalam dunia kerja melibatkan pengakuan dan perlindungan hak pekerja, serta peningkatan kesadaran dan implementasi peraturan yang pro terhadap kesetaraan gender di tempat kerja.

Pasal 1 Konvensi CEDAW memberikan definisi diskriminasi yang bersumber dari pengalaman perempuan dan dapat diaplikasikan sebagai panduan dalam menentukan keberlanjutan peraturan yang mungkin memiliki dampak merugikan terhadap perempuan. Pada Pasal 1 dapat diidentifikasi kelemahan dalam regulasi peraturan yang tidak diperuntukan untuk menghapus hak-hak wanita. Namun, dapat memberikan dampak negatif baik jangka pendek maupun panjang. Kata-kata kunci seperti "pengaruh" atau "tujuan" menjadi penting dalam menilai apakah suatu aturan atau kebijakan dapat dianggap sebagai diskriminatif terhadap perempuan. [5]

Berikut adalah bunyi dari Pasal 1 Konvensi CEDAW.

“Untuk tujuan Konvensi yang sekarang ini, istilah “diskriminasi terhadap perempuan”, berarti setiap perbedaan, pengucilan atau pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin, yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan, penikmatan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan-kebebasan pokok di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil atau apapun lainnya oleh perempuan, terlepas dari status perkawinan mereka, atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan”

Pasal 7 Konvensi CEDAW mengamanatkan negara-negara peserta untuk merumuskan peraturan yang spesifik supaya diskriminasi terhadap perempuan dalam kehidupan politik dan kemasyarakatan. Konvensi ini melarang segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung. Diskriminasi langsung merujuk pada tindakan atau kelalaian yang secara langsung merugikan perempuan, seperti perbedaan usia pensiun.

Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan hak dan perlindungan khusus bagi pekerja perempuan yang sedang hamil. Pasal ini menyatakan pekerja perempuan yang sedang haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua haid, dan implementasinya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Selain itu, Pasal 82 ayat (1) memberikan hak kepada perempuan yang sedang hamil untuk memprioritaskan waktunya untuk istirahat selama satu setengah bulan sebelum proses persalinan dan waktu pemulihan sesudah melahirkan supaya perempuan yang sedang mengandung mendapatkan waktu yang cukup untuk memulihkan keadaannya dan memiliki waktu yang cukup untuk buah hatinya, dengan ketentuan yang dihitung oleh dokter kandungan atau bidan. [6] Hak ini juga berlaku untuk pekerja perempuan yang mengalami gangguan hingga kegagalan dalam proses hamil seperti keguguran. Dengan demikian, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan dan hak istimewa bagi pekerja perempuan, terutama yang sedang hamil, sesuai dengan prinsip-prinsip Konvensi CEDAW untuk menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja. [7]

Hak atas pekerjaan tidak hanya berlaku untuk sektor swasta atau wiraswasta, melainkan juga mencakup PPPK atau ASN. Ini sesuai dengan INPRES No. 9 Tahun 2000 tentang

Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional. Namun, berita mengenai larangan wanita hamil dalam penerimaan CPNS oleh Kementerian Pertahanan menciptakan ketidaksesuaian dengan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat (2), yang menjamin hak setiap orang untuk bekerja dan mendapatkan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Sebagai negara berdasarkan supremasi hukum, Indonesia harus menghormati dan melindungi hak asasi manusia (HAM). Konstitusi dan perundang-undangan di bawahnya menunjukkan perhatian terhadap HAM, dengan fokus pada kesetaraan, kebebasan, dan perlindungan individu. Hak asasi manusia, termasuk hak reproduksi, merupakan bagian dari martabat manusia yang harus dihormati.

Perkembangan pemikiran HAM terkait dengan tiga generasi hak, yaitu hak sipil dan politik, hak ekonomi-sosial-budaya, dan hak solidaritas dan kelompok. Generasi kedua, hak ekonomi-sosial-budaya (EKOSOB), mencakup hak atas pekerjaan, upah layak, jaminan sosial, pendidikan, kesehatan, pangan, rumah hunian, tanah, dan lingkungan yang sehat. Prinsip utama dalam pemenuhan hak-hak ini melibatkan progresivitas, sumberdaya maksimal, non-retrogresi, kewajiban pokok minimal, nondiskriminasi, setara, partisipasi, akuntabilitas, pemulihan yang efektif, dan perhatian pada kelompok rentan.[8] Hampir semua hak diatas tidak telaksanakan dengan baik, masih banyak masyarakat Indonesia yang tidak merasakan hak tersebut, baik laki-laki maupun perempuan. Banyak masyarakat Indonesia yang masih hidup dibawah garis kemiskinan dan tidak memiliki rumah untuk hidup. Indonesia sendiri juga masih menghadapi masalah stunting dimana anak-anak yang baru lahir tidak memiliki cukup gizi sehingga perkembangannya tidak sebaik anak-anak yang memiliki kecukupan gizi baik. Permasalahan hak perempuan yang mengandung dapat mengakibatkan permasalahan yang baru dan kompleks. Perempuan sebagai bagian dari masyarakat tentu harus terus diperjuangkan hak nya karena dengan diperjuangkannya hak perempuan, maka generasi penerus Indonesia akan semakin baik dan terhindar dari berbagai permasalahan sumber daya manusia untuk beberapa tahun kedepan.[9]

Hak-hak reproduksi, termasuk hak untuk memutuskan jumlah anak dan mendapatkan standar tertinggi kesehatan reproduksi, diakui dalam hukum nasional dan dokumen internasional. Dalam konteks pendidikan dan pengujian calon ASN, hak-hak reproduksi perempuan hamil dapat mempengaruhi keputusan terkait jadwal, persiapan, dan keseimbangan kondisi fisis dan mental. Hak reproduksi perempuan hamil belum bisa tersalurkan dengan baik karena seringkali masih terdapat pelanggaran terhadap hak reproduksi perempuan saat proses seleksi sebuah pekerjaan. Seharusnya, hak yang dimiliki oleh perempuan yang sedang mengandung tetap bisa dilaksanakan, meskipun memiliki jadwal yang berbeda dengan para peserta seleksi pekerjaan lainnya.[10]

Larangan terhadap calon ASN perempuan hamil memunculkan kontroversi karena melibatkan HAM, terutama hak reproduksi dan anti-diskriminasi gender. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Pasal 49 memberikan hak khusus pada perempuan, termasuk perlindungan terhadap aspek reproduksi mereka. [10] Diskriminasi berbasis gender dan campur tangan terhadap hak reproduksi dapat melanggar instrumen HAM internasional seperti CEDAW. Pasal 28I ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 melarang diskriminasi atas dasar apa pun,

termasuk status perempuan hamil. Keputusan Kementerian Pertahanan yang melarang perempuan hamil dalam seleksi CPNS bertentangan dengan pasal ini. Pasal 28D ayat 2 menegaskan hak setiap orang untuk bekerja dan mendapatkan perlakuan adil dalam hubungan kerja.

Regulasi Kementerian Pertahanan yang melarang perempuan hamil dalam seleksi CPNS tidak selaras dengan hirarki perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan menyatakan bahwa peraturan perundang-undangan harus mengikat dan sesuai dengan ketentuan yang lebih tinggi. Keputusan administratif dapat digugat di Pengadilan Tata Usaha Negara berdasarkan Undang-Undang 51 tahun 2009. Undang-Undang 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan asas non-diskriminatif. Diskriminasi terhadap perempuan hamil bertentangan dengan prinsip ini, dan penilaian seleksi harus didasarkan pada kualifikasi dan kompetensi. Hak pekerja perempuan, termasuk hak untuk tidak diskriminatif berdasarkan status atau prestasi, harus dihormati. [11]

Pasal-pasal dalam Undang-Undang Dasar 1945 menegaskan hak untuk memperoleh pekerjaan, mendapatkan kehidupan yang memadai, hak keluarga, mendapatkan pendidikan yang memadai, kesehatan yang terjamin, dan hak perlakuan setara di depan hukum. Tanggung jawab atas keguguran dalam tes seleksi ASN mungkin bergantung pada faktor-faktor spesifik, termasuk kesalahan dalam pelaksanaan tes atau kondisi kesehatan perempuan. Hak keistimewaan perempuan seharusnya memiliki payung hukum yang lebih spesifik supaya ketika terjadi proses seleksi atau proses lainnya yang berhubungan dengan kesempatan mendapatkan pekerjaan bisa diamati dengan jelas jenis diskriminasi yang terjadi. Dengan jelasnya perlakuan diskriminasi dan peraturan yang mengatur tentang diskriminasi tersebut, maka akan memberikan kemudahan untuk proses hukum.

### **Kesimpulan**

Peraturan mengenai perlindungan perempuan dari berbagai macam kemungkinan terhadap diskriminasi perlu untuk terus dikaji dan dikembangkan. Langkah pemerintah Indonesia untuk merumuskan peraturan terkait pekerjaan dan proses mendapatkan pekerjaan juga perlu terus dikaji. Perempuan memiliki keistimewaan yang tentu berbeda dengan laki-laki. Penghormatan terhadap keistimewaan perempuan adalah dengan memberikan peraturan hukum yang spesifik. Peraturan hukum yang spesifik meliputi peraturan khusus untuk perempuan yang sedang hamil dan ingin mendapatkan pekerjaan atau ingin mempertahankan posisinya dalam pekerjaan. Peraturan lainnya supaya mencegah diskriminasi juga harus mencakup cuti yang didapatkan oleh perempuan ketika sedang mengalami masa haid dan sebelum atau sesudah persalinan. Berbagai organisasi dunia juga telah banyak memperjuangkan hak - hak perempuan dalam hal pekerjaan. Indonesia juga bisa terus berpartisipasi dengan melakukan ratifikasi terhadap peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi dunia seperti CEDAW dan ILO.

### **Daftar Pustaka**

- [1] F. Dalilah, "Analisis terhadap Partisipasi Kerja Perempuan pada Sektor Formal di Indonesia," *J. Ilm.*, vol. 9, no. 2, pp. 1-16, 2021, [Online]. Available:

- <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7306>.
- [2] K. Kunci, "p-ISSN: 2774-6291 e-ISSN: 2774-6534 Available online at <http://cerdika.publikasiindonesia.id/index.php/cerdika/index>," vol. 3, no. December, pp. 1181-1188, 2023.
  - [3] W. Husnah, "Perlindungan Terhadap Hak-Hak Perempuan Pekerja Migran Indonesia Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017: Perspektif Feminisme Legal Theory," *J. Huk. Pembang.*, vol. 51, no. 2, pp. 382-398, 2021, doi: 10.21143/jhp.vol51.no2.3056.
  - [4] H. A. K. C. Haid, D. A. N. Melahirkan, and P. Perempuan, "UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN OMNIBUS LAW CIPTA KERJA," no. December, 2021.
  - [5] Y. Gunawan, M. Sardi, and K. Khairunnisa, "Perspective of Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Cedaw) on the Cyber Harassment in Indonesia," *DiH J. Ilmu Huk.*, vol. 16, no. 1, pp. 49-60, 2020, doi: 10.30996/dih.v16i1.2857.
  - [6] S. Suparni, E. Nurlaela, and M. Maghfiroh, "Pengetahuan Bidan Mengenai Hak-Hak Wanita Hamil," *J. Ilm. Kesehatan.*, vol. 8, no. 2, p. 96867, 2015.
  - [7] A. M. Valentina and E. Dewi, "Implementasi CEDAW tentang Penghapusan Diskriminasi Perempuan : Studi Kasus Pemilu di Indonesia Tahun 2009 dan 2014," *J. Ilm. Hub. Int.*, vol. 13, no. 1, p. 1, 2017, doi: 10.26593/jihi.v13i1.2669.1-15.
  - [8] A. Abdurrahman and E. Tusianti, "Apakah Pemberdayaan Perempuan dalam Ekonomi dan Politik Telah Meningkatkan IPM Perempuan Indonesia?," *J. Ekon. dan Pembang. Indones.*, vol. 21, no. 2, pp. 204-219, 2021, doi: 10.21002/jepi.2021.13.
  - [9] M. Djakaria, "Perdagangan Perempuan Dan Anak Serta Tindak Pidana Korupsi Sebagai Kejahatan Transnasional Terorganisir Berdasarkan Konvensi Parlemo," *J. Bina Mulia Huk.*, vol. 3, no. 1, pp. 1-14, 2018, doi: 10.23920/jbmh.v3n1.2.
  - [10] A. Nabila and Y. Desmawati, "Pembangunan Hukum Perlindungan Hak Atas Kesehatan Reproduksi Perempuan Di Indonesia," *J. Huk. Pembang. Vol.*, vol. 52, no. 1, pp. 14-38, 2022.
  - [11] "Diskriminasi gender dalam dunia kerja."