

# HAK PEREMPUAN ATAS KESETARAAN PEKERJAAN DAN NON-DISKRIMINASI DITINJAU DARI PERSPEKTIF HUKUM INTERNASIONAL

I Putu Juli Antara, Fakultas Hukum Universitas Udayana,  
e-mail: [juliantaraiputu1@gmail.com](mailto:juliantaraiputu1@gmail.com)

I Gde Putra Ariana, Fakultas Hukum Universitas Udayana,  
e-mail: [putra\\_ariana@unud.ac.id](mailto:putra_ariana@unud.ac.id)

Made Suksma Prijandhini Devi Salain, Fakultas Hukum Universitas Udayana,  
e-mail:  
[devi\\_salain@unud.ac.id](mailto:devi_salain@unud.ac.id)

DOI: KW.2025.v14.i07.p3

## ABSTRAK

*Tujuan dari penulisan penelitian ini untuk menganalisis tentang pengaturan hak pekerja perempuan yang diatur dalam Convention On The Elimination Of All Forms Discrimination Against Women (CEDAW) dan Konvensi International Labour Organization Tahun 1958. Jenis penelitian ini tergolong dalam kategori penelitian hukum yang bersifat normatif, yang mana tulisan cenderung lebih banyak mempergunakan bahan hukum sekunder berupa jurnal ilmiah, literatur buku, juga bahan-bahan lainnya yang masih berkaitan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa perlindungan perempuan terhadap diskriminasi termuat dalam Konvensi ILO 1958 tentang pekerjaan dan jabatan (No. 111) mengenai prinsip "perempuan sebagai manusia yang mempunyai hak yang sama (setara dan adil) dengan laki-laki di dalam kehidupan ini" belum optimal sebagaimana yang diharapkan di Indonesia. Hal ini tergambar dalam kenyataan dewasa ini, antara lain, masih tingginya angka kematian pekerja perempuan, meningkatnya tindak kekerasan terhadap perempuan, serta banyaknya insiden bullying yang merugikan realisasi hak-hak perempuan. Ada berbagai elemen yang berkontribusi pada kerentanan, ketidakberdayaan, dan marginalisasi perempuan. Masalah utamanya adalah kurangnya pemahaman bahwa hak asasi perempuan bersifat mutlak dan tidak dapat dibatasi oleh siapapun.*

**Kata Kunci:** Hak Asasi Perempuan, Asas Non-diskriminasi, Gender, Hak Asasi, CEDAW

## ABSTRACT

*The purpose of writing this research is to examine the regulation of women workers' rights regulated in the Convention On The Elimination Of All Forms Discrimination Against Women (CEDAW) and the International Labour Organization Convention (1958). This research is classified as using normative legal research, which tends include the following types of secondary legal materials in a scientific journal, book literature, as well as additional relevant materials. In light of the study's findings, the protection of women against discrimination contained in the 1958 ILO Convention on work and position (No. 111) regarding the principle of "woman, as Human beings who have all the same rights (equal & fair) as men in this life" is not yet optimized as expected in Indonesia. This is reflected in the current reality, including the high mortality rate of female workers, the increasing number of violence towards women, and the many cases of bullying that are not conducive to the fulfillment of women's rights. There are a number of factors that cause women's vulnerabilities, helplessness and the marginalization of women. The fundamental issue is a lack of understanding that women's human rights are absolute and cannot be limited by anyone.*

**Key Words:** Women's Rights, Non-discrimination Principle, Gender, Human Rights, CEDAW.

## I. Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Diskriminasi yang dialami oleh pekerja perempuan masih banyaknya terjadi dengan jumlah yang tidak sedikit. Diskriminasi ini masih kerap terjadi dikarenakan kurangnya pengaturan yang lebih mengkhhususkan dan spesifik kepada pekerja menurut asas non-diskriminasi. Beberapa Instrumen hak asasi manusia internasional menjadi kerangka kerja atau dasar untuk implementasi, perlakuan, dan kontrol sosial hak asasi manusia yang dikatakan negara-negara di seluruh dunia, serta negara Indonesia. Hak dan kewajiban berdasar kesetaraan gender diuraikan dalam Deklarasi PBB tentang Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan telah dikeluarkan oleh organisasi dunia (PBB). Berdasarkan deklarasi ini, Komisi Organisasi Internasional tentang Posisi Perempuan telah menyusun konvensi terkait Anti Diskriminasi terhadap perempuan (CEDAW).<sup>1</sup>

Selain konvensi tersebut, terdapat juga banyak konvensi Organisasi Buruh Internasional yang berfungsi sebagai referensi dalam upaya perlindungan dan pemberdayaan perempuan. Indonesia merupakan negara pertama di Asia dan kelima di dunia yang telah mengesahkan semua konvensi inti Organisasi Buruh Internasional secara hukum. Sejak bergabung pada tahun 1950, Indonesia telah berpartisipasi dalam mengesahkan tujuh belas konvensi. Konvensi Organisasi Buruh Internasional yang diakui oleh Indonesia terkait kesetaraan gender adalah Konvensi No. 111 tahun 1958 mengenai Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), yang diakui oleh Indonesia melalui Undang-Undang No. 21 tahun 1999. Peraturan ini menetapkan tugas dan hak-hak karyawan perempuan serta cara yang diharapkan bagi para pengusaha untuk memperlakukan mereka.<sup>2</sup>

Perempuan Indonesia merupakan generasi berkualitas yang harus dijamin pemenuhan hak-hak mereka dan perlindungan dari diskriminasi dan kekerasan agar dapat membentuk masyarakat, bangsa, dan negara yang baik. Perlindungan perempuan dapat dianggap sebagai semua upaya untuk menyediakan jalan keamanan dan keadilan dalam pemenuhan hak-hak mereka dengan menunjukkan perhatian yang sangat konsisten dan sistematis dengan bertujuan dan membimbing untuk mencapai kesetaraan gender. Kedua prinsip hak asasi manusia yang paling mendasar adalah kesetaraan dan non-diskriminasi. Kebanyakan orang setuju bahwa kedua konsep tersebut saling melengkapi satu sama lain. Dasar dari semua kebebasan lainnya dan hak asasi manusia yang paling mendasar, keduanya mengacu pada cara yang konstruktif dan destruktif untuk memastikan ketidakberpihakan, elemen penting dari keadilan.

UU No. 7 Tahun 1984 tentang ratifikasi Pengesahan penghapusan segala bentuk Diskriminasi terhadap perempuan, dengan ini Konvensi CEDAW sudah 40 tahun disetujui, namun ironisnya, diskriminasi masih dilegitimasi oleh kebijakan yang eksis sampai hari ini. Pasal 12 Konvensi CEDAW adalah di bidang kesehatan pada Pasal 12 Konvensi CEDAW "Hak Untuk Hidup Sejahtera lahir dan batin serta mendapat

---

<sup>1</sup> Sondakh, Tiffany RD. "Perlindungan Hukum Bagi Hak Asasi Perempuan Berdasarkan Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women." *Lex et Societatis* 6, No. 6 (2018): 99.

<sup>2</sup> Putri, Ratih Ananda, Idris, & Pratiwi, A. "Perlindungan Hak Asasi Manusia terhadap Diskriminasi Kesempatan Mendapatkan Upah bagi Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia ditinjau dari CEDAW Tahun 1979, Konvensi Ilo Nomor 100 Tahun 1951, Dan Konvensi Ilo Nomor 111 Tahun 1958". *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3 No. 2 (2019). 262

jaminan sosial dan pelayanan kesehatan".<sup>3</sup> Pemerintah harus mengatasi diskriminasi upah terhadap pekerja perempuan karena merupakan suatu masalah pada hubungan kerja.

Banyak dokter muda yang mengalami tekanan mental dan fisik akibat perlakuan tidak adil dari senior mereka. Pada Agustus 2024, terdapat kasus diskriminasi yang melibatkan seorang Dokter muda yang sedang melanjutkan Program Pendidikan Dokter Spesialis (PPDS) Anestesi. Kementerian Kesehatan melakukan survei yang menunjukkan bahwa 41% dari 12.100 dokter muda mengalami gejala depresi minimal, dan 16% mengalami gejala depresi ringan. Selain itu, batasan antara perundungan dan pendisiplinan sering kali tidak jelas, sehingga tindakan yang seharusnya mendisiplinkan malah berujung pada perundungan.<sup>4</sup> Kasus ini memicu perdebatan luas tentang perundungan dan beban pekerja yang berat dalam program pendidikan dokter spesialis. Beberapa pihak terkait menekankan pentingnya transparansi dan tindakan tegas untuk mencegah kejadian serupa di masa mendatang.

Hukum ini masih dianggap diskriminatif dan tidak adil terhadap perempuan saat ini. Padahal, hukum seharusnya tidak memperhatikan gender untuk menjamin terpenuhinya hak-hak perempuan. Hal tersebut disebabkan oleh budaya diskriminatif yang telah berlangsung lama terhadap perempuan di semua negara, yang mengakibatkan perempuan mengalami ketidakadilan dalam banyak aspek hak sipil dan politik. Meskipun tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan meningkat, tidak sedikit perempuan yang bekerja di bawah umur atau bekerja di sektor informal. Hal ini berkaitan dengan peran ganda perempuan.

Tulisan ini disusun penulis secara orisinal sebagai upaya menghindari adanya plagiarisme, penelitian ini merupakan hasil pemikiran penulis dengan menggunakan inovasi dan suatu pengembangan dari beberapa artikel ilmiah seperti, jurnal ilmiah yang berjudul "Perlindungan Hukum Bagi Hak Asasi Perempuan Berdasarkan *Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women*"<sup>5</sup> disusun oleh Tiffany R. D. Sondakh, membahas perlindungan hukum terkait Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) melindungi hak asasi perempuan. Jurnal ini menyoroti bahwa pelanggaran terhadap Konvensi anti diskriminasi masih sering terjadi, terutama dalam bentuk perdagangan perempuan. Jurnal kedua yang menjadi sumber dari penulisan jurnal berjudul "Perlindungan hukum preventif terhadap kekerasan perempuan dan anak dalam perspektif hukum hak asasi manusia".<sup>6</sup> disusun oleh Anggun Lestari Suryamizon, menganalisis kejadian kekerasan, berfokus pada perlindungan preventif terhadap kekerasan perempuan dan anak dalam perspektif Hak Asasi Manusia. Sedangkan penulis dalam jurnal ini membahas mengenai hak perempuan terhadap diskriminasi termuat dalam CEDAW dan Konvensi Organisasi ILO 1958 (No. 111) mengenai prinsip "perempuan, sebagai manusia yang mempunyai hak yang sama". Guna menanggulangi diskriminasi terhadap pekerja perempuan, maka perlu dilakukan pembahasan tentang hak perempuan terhadap diskriminasi dari sudut pandang hukum internasional.

---

<sup>3</sup> Putri, Icha Febriana A. Siciliya Mardian Y. "Pengaturan Hak Pekerja Perempuan di Indonesia dalam Perspektif *Convention On The Elimination Of All Forms Discrimination Against Women (CEDAW)*". *Uniska Law Review* 3. No. 1 (2022). 21

<sup>4</sup> Rikhul Jannah, 2024, "Mengurai Kasus Mahasiswa PPDS FK UNDIP yang Diduga Alami Perundungan Berujung Bunuh Diri", NU Online, URL: <https://11nq.com/rptJU>, diakses tanggal 27 September 2024

<sup>5</sup> Sondakh, Tiffany RD. *Op Cit.* 98

<sup>6</sup> Suryamizon, Anggun Lestari. "Perlindungan Hukum Preventif Terhadap Kekerasan Perempuan Dan Anak Dalam Perspektif Hukum Hak Asasi Manusia". *Marwah* 16, No. 2 (2017): 112

## 1.2. Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijabarkan Sebelumnya, rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Apa Faktor Penyebab Ketidaksetaraan Gender serta upaya menanggulangnya?
2. Bagaimana Upaya dalam mengatasi Diskriminasi terhadap perempuan?

## 1.3. Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan jurnal ini adalah untuk memperluas cakrawala yuridis untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah diskriminasi di tempat kerja dengan perspektif yang lebih sensitif terhadap gender. Ini sejalan dengan tujuan mengimplementasikan kebijakan tempat kerja yang menghormati, serta meningkatkan sensitivitas gender dalam penegakan hukum.

## II. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang dipergunakan dalam artikel ini adalah menggunakan metode hukum normatif yang menggunakan pendekatan perundang-undangan. Dimana penelitian hukum normatif yang menitikberatkan penulisan yang bersumber dari perundang-undangan. Artikel ilmiah ini cenderung lebih banyak menggunakan bahan hukum sekunder. Dalam hal ini bahan hukum sekunder berupa jurnal ilmiah, literatur buku, dan bahan-bahan lainnya yang masih berkaitan. Penelitian hukum normatif pada dasarnya mengacu pada analisis hukum berdasarkan keyakinan atau analisis hukum teoritis. Istilah ini digunakan karena dalam analisis normatif, fokusnya adalah pada analisis tertulis, dengan menggunakan data sekunder seperti peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum, prinsip hukum, dan karya-karya ilmiah para sarjana.<sup>7</sup> Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian hukum normatif sebagaimana disebut juga dengan penelitian hukum teoritis, yang bersifat deskriptif terkait hak asasi perempuan.

## III. Hasil dan Pembahasan

### 3.1. Faktor Penyebab Ketidaksetaraan Gender Serta Upaya Menanggulangnya

Di seluruh dunia, perempuan masih berjuang untuk mengakhiri prasangka terhadap mereka dan meningkatkan pengetahuan tentang kesetaraan. Perempuan telah mendapatkan manfaat dari upaya-upaya ini karena hak-hak tenaga kerja mereka sekarang diakui oleh hukum dan melalui peraturan-peraturan lainnya. Namun, marjinalisasi perempuan di Indonesia menunjukkan bahwa pelaksanaannya masih belum seperti yang diharapkan di negara tersebut. Solusi untuk memastikan bahwa diskriminasi gender berhenti adalah dengan meningkatkan sosialisasi untuk meningkatkan pengetahuan tentang hak-hak perempuan di tempat kerja dan

---

<sup>7</sup> Irwansyah. *Penelitian Hukum: "Pilihan Metode & Praktik Penulisan Artikel"* (Yogyakarta, Mirra Buana, 2022), 108.

mendorong pemerintah untuk meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan untuk memastikan bahwa hak-hak ini ditegakkan.<sup>8</sup>

Sebanyak 36% perempuan melaporkan bahwa jam kerja mereka berkurang karena membutuhkan lebih banyak waktu dan usaha dalam mengurus anak-anak. Oleh karena itu tidak mengherankan jika 57% perempuan melaporkan bahwa mereka merasa stres dan cemas karena memiliki dua pekerjaan dan kehilangan uang. Situasi ini menunjukkan bahwa marginalisasi-salah satu bentuk diskriminasi gender-masih mempengaruhi banyak perempuan Indonesia.<sup>9</sup>

Penurunan motivasi dan kinerja perempuan dapat disebabkan oleh marginalisasi mereka<sup>10</sup> yang biasanya dapat berimbas pada timbulnya stres dan kecemasan di dunia kerja, serta sedikitnya perwakilan perempuan di dapuk dalam posisi kepemimpinan. Selain itu, sulit bagi wanita untuk mencari nafkah karena mereka lebih mungkin di "eksploitasi" sebagai tenaga kerja dan mengalami pemberhentian kerja, sehingga menyebabkan perempuan sulit mendapatkan penghasilan. Saat ini, diskriminasi terhadap perempuan masih sangat terlihat di dunia kerja. Masih banyak perempuan yang tidak mendapatkan hak untuk bekerja.

Kompetensi benar-benar sesuatu yang harus diutamakan. Pengusaha perlu menyadari bahwa kompetensi dalam hal ini melampaui gender dan orientasi seksual. Wanita sama mampu dan kuatnya dengan pria.<sup>11</sup> Sehingga kesetaraan pekerjaan selalu menjadi tujuan yang utama dalam lingkungan pekerja perempuan. Kesetaraan gender secara luas diakui sebagai "ekonomi cerdas" yang penting untuk pembangunan berkelanjutan, mengurangi kemiskinan, dan meningkatkan standar hidup setiap orang yakni pria dan wanita, ini juga merupakan hal bagi pembangunan bisnis. Sama halnya dengan pekerja laki-laki, pekerja perempuan juga memiliki kesempatan yang sama dalam dunia kerja.

Beberapa Instrumen Hukum Internasional yang mana mengatur mengenai kesetaraan gender telah Indonesia ratifikasi secara hukum seperti "*The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*" atau (CEDAW)<sup>12</sup> menyebutkan kedudukan perempuan dan laki-laki adalah:

- (1) Kaum perempuan mempunyai hak yang sama seperti kaum laki-laki di dalam pekerjaan. (Konvensi CEDAW Pasal 11), dan
- (2) Para pekerja perempuan memiliki peluang yang sama dengan para pekerja laki-laki dalam hal pekerjaan, bebas memilih profesi, imbalan dan kondisi kerja, pelatihan keterampilan kondisi pekerjaan, pelatihan keterampilan dan memiliki hak menerima "upah" yang sama. (Konvensi CEDAW Pasal 11(b, c, d)).<sup>13</sup>

Maka kemudian dapat diketahui setiap orang yang dalam hal ini adalah perempuan adalah kelompok yang berhak mendapatkan perlindungan karena sistem ekonomi, sosial dan kondisi fisik mereka. Oleh karena itu perempuan mempunyai

---

<sup>8</sup> Susiana, S. "Perlindungan hak pekerja perempuan dalam perspektif. feminisme". *Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 8, No. 2 (2017), 208-209.

<sup>9</sup> Maulida, Bonita, and Ellyana Dwi. "Marginalisasi, Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan." *Buletin konsorsium psikologi ilmiah nusantara* 8 No. 10 (2022).

<sup>10</sup> Cortland, C. I & Kinias, Z. "Stereotype threat and women's work satisfaction: The importance of role models". *Archives of Scientific Psychology* 7 No. 1 (2019). 81-89.

<sup>11</sup> Olivia Ariantje Josephine and Clara Moningka. "Perempuan dan Diskriminasi Di Tempat Kerja". *Buletin Konsorsium Psikologi Ilmiah Nusantara* 3. No.8, ( 2017)

<sup>12</sup> Ananda Putri, R., Idris, I., & Pratiwi, A. *Op cit.* 261.

<sup>13</sup> Larasati, N. P. A. "Gender Inequality in Indonesia: Facts and Legal Analysis". *Law Research Review Quarterly* 7 No. 4 (2021), 451

posisi yang setara di berbagai bidang dalam hal ini pekerjaan. Dimana dalam Konvensi Buruh Internasional (ILO) No. 111 Pasal 2 mengatur: <sup>14</sup>

*“setiap negara anggota yang meratifikasi konvensi ini harus melakukan upaya untuk tercapainya suatu kebijaksanaan nasional untuk tujuan mendorong persamaan kesempatan dan perlakuan di bidang pekerjaan dan jabatan, dengan tujuan untuk menghilangkan setiap diskriminasi di bidang tersebut”.*

Diskriminasi terhadap perempuan adalah setiap pengucilan atau preferensi yang memengaruhi hak atas perlakuan atau kesempatan yang sama di tempat kerja karena ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, asal negara, atau asal sosial seseorang.<sup>15</sup> Cara konstruksi peran dan kapasitas perempuan secara ideologis memengaruhi peluang yang tersedia bagi mereka pada berbagai tingkat, baik sebagai individu maupun dalam organisasi dan sistem. Pandangan prasangka bahwa perempuan hanya cocok untuk jenis pekerjaan tertentu menyebabkan kenyataan bahwa perempuan lebih banyak bekerja di beberapa bidang sementara absen di bidang lain. Asumsi gender seperti ini telah membatasi kesetaraan kesempatan bagi perempuan di tempat kerja. Kekerasan terhadap perempuan adalah salah satu bentuk ketidakadilan gender.<sup>16</sup>

Diskriminasi diartikan sebagai tindakan memperlakukan seseorang secara berbeda dan tidak adil berdasarkan faktor seperti jenis kelamin, ras, agama, usia, atau karakteristik lainnya. Contohnya, ketidaksetaraan gender dalam kepemimpinan sering terjadi di berbagai organisasi, terutama pada tingkat puncak. Masih terdapat ketidakseimbangan antara jumlah pria dan wanita dalam posisi kepemimpinan.<sup>17</sup> Konvensi tentang “Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan” dengan tegas mendorong kesetaraan perempuan dan melarang diskriminasi pada mereka dalam semua bentuknya, selain mayoritas dokumen hak asasi manusia internasional yang melarang diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.

### **3.2. Upaya Dalam Mengatasi Diskriminasi Terhadap Perempuan**

Prinsip yang terdapat dalam konteks hukum hak asasi manusia internasional, yaitu prinsip kesetaraan bergantung pada keyakinan bahwa setiap manusia dilahirkan bebas dan setara dalam hak dan martabat. Oleh karena itu, hak asasi manusia seharusnya bersifat egaliter dan dinikmati oleh semua orang dengan sepenuhnya setara. Prinsip keadilan mengalir dari hal ini. Masyarakat patriarki di Indonesia adalah akar penyebab diskriminasi terhadap perempuan yang menganggap perempuan bukan sebagai kaum yang terdepan. Perempuan diperlakukan seperti dianggap objek semata-mata dan diharapkan sangat produktif, tetapi mereka tidak menikmati hak yang sama atas keadilan dan kesejahteraan seperti laki-laki. Berdasarkan Konvensi ILO No. 111 pasal 2 dan 3 tentang kesetaraan kesempatan antara laki-laki dan perempuan, ILO telah mengamati seorang wanita lebih sering dipekerjakan di sektor informal dan memiliki keterwakilan yang lebih rendah dalam posisi kepemimpinan dan

---

<sup>14</sup> Ananda Putri. *Op cit* .262

<sup>15</sup> *Ibid*. 266

<sup>16</sup> Eleanora, Fransiska Novita, Zulkifli Ismail, and Melanie Pita Lestari Ahmad. “*Buku Ajar Hukum Perlindungan Anak dan perempuan*”. (Malang, Madza Media, 2021). 227

<sup>17</sup> Zulia Devi Ananta, Ari Puji Astuti, Putri Ananta Rahayu, Moh Jauhari Ibrahim, dan M. Isa Anshori. "Memahami Tindakan Diskriminasi di Tempat Kerja: Perspektif Hukum dan Etika". *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi* 2 No. 3 (2024) 106–120.

manajemen.<sup>18</sup> Perbedaan tersebut mengakibatkan kerugian yang berdampak cukup besar bagi wanita di dalam kehidupan sehari harinya.

Konsep “segregasi gender” yang diperkenalkan oleh Gross (1968) mengacu pada perbedaan atas jenis kerja yang ditangani laki-laki maupun perempuan yang didasarkan pada faktor dari sisi penawaran seperti faktor dari sisi permintaan dan pilihan pribadi. Kata segregasi tidak hanya merujuk pada pemisahan kategori yang berbeda berdasarkan karakteristik demografis seperti ras, jenis kelamin, atau kelas, tetapi juga membentuk dasar bias dan diskriminasi yang menjadi jalur mendasar menuju ketidaksetaraan sosial. Segregasi gender adalah bentuk ketidaksetaraan sosial yang lazim dan kekakuan lapangan pekerjaan yang mempekerjakan lelaki dan wanita untuk bekerja pada peran-peran pekerjaan yang ditentukan secara budaya. Kurangnya keterwakilan perempuan dalam pekerjaan yang berorientasi manajerial dapat merujuk pada “langit-langit kaca” yang mencerminkan sikap dan norma sosial yang tidakadilan terhadap jalur karier perempuan yang sangat terampil.<sup>19</sup> Di Indonesia, tingkat partisipasi perempuan masih cukup tinggi. Terdapat tingkat pengangguran yang bervariasi dibandingkan dengan pria. Mereka dibayar lebih rendah, memiliki akses yang lebih terbatas terhadap sumber daya, mengalami diskriminasi dalam proses pekerjaan dan promosi, serta seringkali mengalami pelecehan seksual di tempat kerja. Pasar tenaga kerja di Indonesia masih mengalami segregasi baik secara horizontal maupun vertikal.

Diskriminasi dan ketidaksetaraan gender masih menjadi masalah di bidang tenaga kerja salah satunya tenaga kesehatan. Hal ini terjadi baik dalam sistem pendidikan dan ketenagakerjaan pra-jabatan maupun dalam jabatan di bidang kesehatan. Kurangnya perhatian dan tindakan dari pemimpin dan peneliti menyebabkan diskriminasi ini terus terjadi. Inefisiensi dalam sistem tenaga kerja kesehatan terjadi akibat diskriminasi ini, yang menghambat kemampuan sistem untuk merespons kebutuhan perawatan kesehatan yang kritis saat ini. Karena itu, diperlukan data kualitatif terpilah menurut jenis kelamin dan usia untuk memahami lebih jelas tren dan dinamika yang terkait dengan gender dalam tenaga kerja kesehatan. Kesetaraan gender harus menjadi prioritas dalam penelitian dan kepemimpinan untuk memperkuat pendidikan, pelatihan, dan sistem ketenagakerjaan. Hal ini melibatkan pengakuan terhadap keragaman tenaga kerja kesehatan, menghilangkan diskriminasi gender, dan membuat sistem kesehatan yang responsif terhadap kebutuhan seluruh pekerja kesehatan. Tindakan yang lebih besar di tingkat global, nasional, dan institusional diperlukan untuk memajukan agenda kesetaraan gender dalam tenaga kerja kesehatan.<sup>20</sup>

“Gender Pay Gap” adalah kesenjangan upah diantara perempuan dengan laki-laki yang menunjukkan bahwa perempuan mendapatkan penghasilan lebih rendah dari laki-laki, “Stereotip” adalah persepsi yang telah ditetapkan tentang orang atau kelompok yang tidak sesuai kenyataan. Penyandaran negatif biasanya mengakibatkan ketidakadilan, diskriminasi terhadap perempuan, dan konsekuensi negatif lainnya. Misalnya, melihat peran dan tanggung jawab perempuan secara eksklusif terkait dengan pekerjaan rumah tangga atau domestik dapat berbahaya. Jika perempuan ingin berpartisipasi aktif di bidang-bidang “pria” seperti bisnis, politik, atau birokrasi,

---

<sup>18</sup> Ananda Putri, *Op Cit.* 269

<sup>19</sup> Marwah, S. Kamarwati Nur, and Nuzulul Kusuma Putri. "Gender Segregation Of Health Managers in District Health Officers in Indonesia." *Indonesian Journal of Public Health* 18, No. 2 (2023): 265-275.

<sup>20</sup> Newman Constance: “Time to address gender discrimination and inequality in the health workforce”. *Human Resources for Health* 2014 h.12-13

mereka sering dianggap sebagai "ibu rumah tangga". Ketika pria dianggap sebagai pencari nafkah utama, apa pun yang diproduksi oleh perempuan dianggap sebagai sekunder atau pelengkap dan sering diabaikan.<sup>21</sup>

Peningkatan kasus ketidaksetaraan upah juga tidak sesuai dengan Pasal 11(d) CEDAW, yang memberi perempuan hak atas kompensasi yang sama, yang mencakup tunjangan, untuk pekerjaan yang memiliki nilai yang sama atau perlakuan yang sama dalam analisis pekerjaan.<sup>22</sup> Diskriminasi di tempat kerja adalah salah satu dari beberapa variabel yang berkontribusi terhadap kesenjangan gaji berbasis gender. Di sisi lain, menaikkan gaji kepada karyawan wanita yang kurang dihargai ini akan meningkatkan moral dan produktivitas dalam organisasi, menurunkan rasio karyawan, dan menarik lebih banyak kandidat yang memenuhi syarat yang semuanya akan menguntungkan perusahaan. Perbedaan upah berbasis gender disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah tindakan diskriminasi.

Disebutkan juga di dalam substansinya bahwa Konvensi ILO No. 111 mencakup semua pekerjaan dan peran di sektor publik, swasta, dan informal, dan berlaku untuk semua bidang kegiatan. Tradisi ini juga berlaku untuk pekerjaan mandiri selain pekerjaan berbayar. Oleh karena itu, tujuan Konvensi ILO No. 111 tidak lagi tercermin jika terdapat ketidaksetaraan peluang bagi perempuan, terutama di sektor informal.<sup>23</sup> Mungkin ini tidak terlepas dari sikap revolusioner Konvensi Perempuan. Tujuan konvensi ini adalah menciptakan kesetaraan sempurna antara pria dan wanita dengan mengubah peran konvensional yang dimainkan oleh pria dan wanita dalam masyarakat dan keluarga. Hal terakhir yang harus dipikirkan secara bersama-sama mengenai upah adalah bahwa fakta yang tak terbantahkan bahwa beberapa industri masih menerapkan pemotongan upah untuk pekerja yang mengambil cuti keluarga. Karena perempuan cenderung membutuhkan cuti keluarga lebih banyak daripada pria, ini akan berdampak pada keuntungan finansial staf wanita.

#### IV. Kesimpulan sebagai Penutup

##### 4. Kesimpulan

Berdasarkan bahasan di atas yang telah penulis uraikan, dapat ditarik simpulan bahwa solusi untuk memastikan diskriminasi gender berhenti adalah dengan meningkatkan sosialisasi untuk meningkatkan pengetahuan tentang hak-hak perempuan di tempat kerja penting dilakukan. Sehingga kesetaraan pekerjaan selalu menjadi tujuan yang utama dalam lingkungan pekerja perempuan. Konvensi 111 ILO Pasal 2 mengatur "setiap negara anggota yang meratifikasi konvensi ini harus melakukan upaya untuk tercapainya suatu kebijaksanaan nasional untuk tujuan mendorong persamaan kesempatan dan perlakuan di bidang pekerjaan dan jabatan", dengan tujuan untuk menghilangkan setiap diskriminasi di bidang tersebut. Diskriminasi terhadap perempuan adalah setiap pengucilan atau preferensi yang memengaruhi hak atas perlakuan atau kesempatan yang sama di tempat kerja karena ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, asal negara, atau asal sosial seseorang. Hal yang berkaitan dalam pekerjaan baik, pemerintah, pelaku korporasi, dan pekerja termasuk organisasi pengusaha dan pekerja harus menunjukkan komitmen yang kuat untuk melindungi pekerja perempuan guna mencapai pekerjaan yang layak, terutama bagi perempuan. Kesetaraan gender harus menjadi prioritas

---

<sup>21</sup> Susanto, Nanang Hasan. "Tantangan mewujudkan kesetaraan gender dalam budaya patriarki." *Jurnal Kajian Gender* 7, No. 2 (2015): 120-130.

<sup>22</sup> Ananda Putri. *Op cit* h 123

<sup>23</sup> *Ibid*, 270

dalam penelitian dan kepemimpinan untuk memperkuat pelatihan, dan sistem ketenagakerjaan. Hal ini melibatkan pengakuan terhadap keragaman tenaga kerja kesehatan, menghilangkan diskriminasi gender, dan membuat sistem kesehatan yang responsif terhadap kebutuhan seluruh pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Eleanora, Fransiska Novita, Zulkifli Ismail, dan Melanie Pita Lestari Ahmad. 2021. *Buku Ajar Hukum Perlindungan Anak dan Perempuan*. Malang: Madza Media.
- Irwansyah. 2022. *Penelitian Hukum: Pilihan Metode & Praktik Penulisan Artikel*. Yogyakarta: Mirra Buana.

### Jurnal

- Ananda Putri, R., Idris, I., & Pratiwi, A. Perlindungan Hak Asasi Manusia Terhadap Diskriminasi Kesempatan Mendapatkan Upah Bagi Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia Ditinjau Dari Cedaw Tahun 1979, Konvensi Ilo Nomor 100 Tahun 1951, Dan Konvensi Ilo Nomor 111 Tahun 1958. *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3 No. 2 (2019).
- Cortland, C. I & Kinias, Z. "Stereotype threat and women's work satisfaction: The importance of role models". *Archives of Scientific Psychology* 7 No. 1 (2019).
- Larasati, N. P. A. . Gender Inequality in Indonesia: Facts and Legal Analysis. *Law Research Review Quarterly* 7 No. 4 (2021).
- Marwah, S. Kamarwati Nur, and Nuzulul Kusuma Putri. "Gender Segregation Of Health Managers in District Health Officers in Indonesia." *Indonesian Journal of Public Health* 18, No. 2 (2023).
- Maulida, Bonita, and Ellyana Dwi. "Marginalisasi, Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan." *Buletin Konsorsium Psikologi Ilmiah Nusantara* 8 No. 10. (2022).
- Newman Constance: Time to address gender discrimination and inequality in the health workforce. *Human Resources for Health* 2014.
- Olivia Ariantje Josephine and Clara Moningga. "Perempuan dan Diskriminasi Di Tempat Kerja". *Buletin Konsorsium Psikologi Ilmiah Nusantara* 3. No.8, ( 2017)
- Sondakh, Tiffany RD. "Perlindungan Hukum Bagi Hak Asasi Perempuan Berdasarkan Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women." *Lex et Societatis* 6, No. 6 (2018).
- Suryamizon, Anggun Lestari. "Perlindungan hukum preventif terhadap kekerasan perempuan dan anak dalam perspektif hukum hak asasi manusia." *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama dan Jender* 16, no. 2 (2017).
- Susanto, Nanang Hasan. "Tantangan mewujudkan kesetaraan gender dalam budaya patriarki." *Muwazah: Jurnal Kajian Gender* 7, No. 2 (2015).
- Susiana, S. "Perlindungan hak pekerja perempuan dalam perspektif. feminisme". *Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 8, No. 2 (2017).
- Zulia Devi Ananta, Ari Puji Astuti, Putri Ananta Rahayu, Moh Jauhari Ibrahim, & M. Isa Anshori. "Memahami Tindakan Diskriminasi di Tempat Kerja: Perspektif Hukum dan Etika". *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi* 2 No. 3 (2024)

### Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang No. 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 100 Mengenai Pengupahan Yang Sama Bagi

Buruh Laki-laki dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya. (Disahkan dan Diundangkan Tanggal 19 Desember 1957. LN.RI.Tahun. 1957/Nomor 80.TLN.RI. Nomor. 1492)

Undang-Undang No.7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan. (Disahkan dan Diundangkan Tanggal 24 Juli 1984. LN.RI.Tahun. 1984/Nomor 7.TLN.RI. Nomor. 3277)

Undang-undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Disahkan dan Diundangkan Tanggal 23 September 1999. LN.RI.Tahun. 1999/Nomor 165.TLN.RI. Nomor. 3886)

### **Konvensi Hukum Internasional**

Convention On The Elimination Of All Forms Discrimination Against Women (CEDAW)

International Labour Organization Convention (1958)

### **Website**

Rikhul Jannah, 2024, "Mengurai Kasus Mahasiswa PPDS FK UNDIP yang Diduga Alami Perundungan Berujung Bunuh Diri", NU Online, URL: <https://11nq.com/rptJU>