

Problematika Perlindungan Hukum Terhadap Hak Atas Pekerjaan Bagi Kelompok *Lesbian, Gay, Biseksual Dan Transgender (LGBT)* Di Indonesia

Bernadus Febriyano¹, Ernesta Uba Wohon², Finsensius Samara³

^{1,2,3}Universitas Katolik Widya Mandira

¹febriyanto202002@gmail.com, ²ernestha160482@gmail.com,

³finsensiussamarafh@gmail.com

ABSTRACT; *LGBT groups are a minority group that is vulnerable to discrimination in obtaining employment rights. In Articles 5 and 6 of Law no. 13 of 2003 concerning Employment, but this article briefly regulates non-discriminatory behavior towards anyone, in reality there are still discriminatory practices regarding employment rights for LGBT groups. Thus, the issues raised are how to legally protect the right to work for LGBT groups in Indonesia and how to legally protect the right to work for LGBT groups in Indonesia. The aim of the research is to determine the problems and legal protection efforts for the right to work for LGBT groups in Indonesia. The type of research used in this research is empirical juridical research. The methods used are library studies for secondary data and interviews for primary data. The approach used is a statutory and analytical descriptive approach. The problem with legal protection of the right to work for LGBT groups is that non-discrimination against LGBT groups is not stated clearly and definitively in the Employment Law and the existence of discriminatory regulations in every region. Efforts can be made to eliminate negative stigma against LGBT groups by repealing or revise discriminatory regulations, clearly and definitively include non-discrimination against LGBT groups in the Employment Law and ratify ILO Convention 190 concerning the Elimination of Violence and Harassment in the world of work. Suggestions to the Ministry of Manpower can formulate guidelines for employers to develop non-discriminatory work requirements based on the identity of LGBT groups, provide regular education and job training for LGBT groups according to their talents and interests, and provide job education and training for employers and co-workers not to acts discriminatory towards colleagues with LGBT group identities.*

Keywords: *Legal Protection, Right to Work, LGBT Group*

ABSTRAK; Kelompok LGBT merupakan kelompok minoritas yang rentan terhadap diskriminasi dalam mendapatkan hak atas pekerjaan. Dalam Undang-undang Pasal 5 dan 6 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun pasal tersebut mengatur secara singkat mengatur perilaku non diskriminasi kepada siapapun, dalam kenyataannya masih terdapatnya praktik diskriminasi hak atas pekerjaan bagi kelompok LGBT. Dengan demikian permasalahan yang diangkat yakni bagaimana perlindungan hukum terhadap hak atas pekerjaan bagi kelompok LGBT di Indonesia dan bagaimana upaya perlindungan hukum terhadap hak atas

pekerjaan bagi kelompok LGBT di Indonesia. Tujuan penelitian untuk mengetahui problematika dan upaya perlindungan hukum terhadap hak atas pekerjaan bagi kelompok LGBT di Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris. Adapun metode yang digunakan adalah studi perpustakaan untuk data sekunder dan wawancara untuk data primer. Pendekatan yang digunakan pendekatan perundang-undangan dan deskriptif analitis. Problematika perlindungan hukum terhadap hak atas pekerjaan bagi kelompok LGBT yakni tidak dicantumkannya secara jelas dan pasti tentang non diskriminasi terhadap kelompok LGBT dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dan terdapatnya peraturan yang diskriminatif di setiap daerah, upaya yang dapat dilakukan penghapusan stigma negatif terhadap kelompok LGBT dengan mencabut atau merevisi peraturan yang diskriminatif, dicantumkannya secara jelas dan pasti tentang non diskriminasi terhadap kelompok LGBT dalam Undang-undang Ketenagakerjaan serta meratifikasi Konvensi ILO 190 Tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di duni kerja. Saran kepada Kementerian Ketenagakerjaan dapat merumuskan pedoman bagi peberi kerja untuk menyusun persyaratan kerja yang tidak diskrimiatif berdasarkan identitas kelompok LGBT, mengadakan pendidikan dan pelatihan kerja secara berkala bagi kelompok LGBT sesuai bakat dan minatnya, serta mengadakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi pengusaha dan rekan kerja untuk tidak berlaku diskriminatif terhadap rekan kerja dengan identitas kelompok LGBT.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Hak Atas Pekerjaan, Kelompok LGBT

PENDAHULUAN

Indonesia mendeklarasikan dirinya sebagai negara hukum, yang berarti bahwa setiap tindakan dalam kehidupan nasional dan internasional harus didasarkan pada hukum. Dalam konteks negara hukum, terdapat prinsip-prinsip penting seperti penghargaan kepada hak asasi manusia serta martabat manusia, pemisahan serta pembagian kekuasaan, pemerintahan yang dijalankan seperti dengan konstitusi negara, serta adanya mekanisme peradilan administratif untuk menyelesaikan perselisihan antara masyarakat serta negara.

Ini menunjukkan bahwa setiap individu, pemerintahan, serta lembaga-lembaga wajib mematuhi hukum yang berlaku. Indonesia, sebagai negara hukum, menegaskan bahwa Undang-Undang Dasar 1945 ialah dasar hukum tertinggi dalam hierarki ketentuan perundang-undangan. Artinya, semua undang-undang serta ketentuan lainnya wajib seperti dengan prinsip-prinsip yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menegaskan bahwa semua masyarakat berhak untuk memperoleh pekerjaan serta menciptakan kehidupan yang layak seperti dengan

martabat kemanusiaan.¹ Ini berarti bahwa tiap masyarakat berhak untuk memperoleh pekerjaan dengan tidak adanya pengucilan berdasarkan identitas tertentu. Pekerjaan ialah hak fundamental untuk semua individu manusia. Melalui bekerja, manusia bisa memenuhi kebutuhan hidupnya serta mengekspresikan eksistensi dirinya dengan nilai-nilai rasional, universal, serta otonom.² Hak atas pekerjaan ialah untukan dari hak asasi manusia yang terkait dengan keterkaitannya dengan hak-hak lain seperti hak atas kesehatan, pendidikan, hidup, serta hak-hak lain yang berakar pada martabat manusia. Semua ini sebab pekerjaan adalah elemen yang integral dalam keberlangsungan hidup manusia.³

International Covenant on Economic Social and Cultural Declaration of Human Rights memperjelas Universal Declaration of Human Rights tentang pengakuan hak atas pekerjaan sebagai hak asasi manusia.⁴ Dalam konteks instrumen hak asasi manusia, hak atas pekerjaan tidak hanya merupakan gagasan atau prinsip filosofis; itu juga merupakan hak yang memiliki konsekuensi hukum.⁵ Oleh sebab itu hak atas pekerjaan meletakkan keharusan kepada negara nantinya perlindungannya.

Pasal 28H ayat (2) menyatakan bahwa setiap individu berhak menerima kemudahan serta prilaku yang setara untuk memperoleh kesempatan serta manfaat setara demi menggapai kesetaraan serta keadilan. Ini mengindikasikan perlunya prilaku khusus untuk segmen masyarakat yang dipandang rentan, termasuk komunitas LGBT, dalam berbagai bidang termasuk di dalamnya akses kepada kesempatan kerja.⁶ Hak atas pekerjaan untuk Kelompok LGBT adalah hak asasi manusia.⁷

Kelompok Lesbian, Gay, Biseksual serta Transgender ataupun yang disingkat dengan LGBT adalah kelompok dengan orientasi seksual diluar heteroseksual ataupun yang sering dikatakan homoseksual, istilah LGBT pula mempunyai artian yang lebih beragam yakni berupa keanekaragaman budaya serta keunikan individu berdasarkan identitas seksual, gender serta

¹ Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945

² Johanis H. Rawajibuna, "Makna Kerja Menurut Karl Marx (Sebuah Kajian dari Perspektif Filsafat Manusia)", MEDIA Jurnal Filsafat serta Teologi, Media, Vol. 2, No. 1, Februari 2021.

³ Syahwal, *Dilema Hak Atas Pekerjaan Dalam Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Fleksibel*, Jurnal HAM, Volume 13, Nomor 2, Agustus 2022

⁴ Kusmaryanto Carolus Boromeus, "Hak Asasi Manusia ataupun Hak Manusiawi?", Jurnal HAM, 12(3), Tahun 2021

⁵ Kaya Pir Ali, "The Right to Work as a Fundamental Human Right", *European Scientific Journal*, 15 (14), Tahun 2019

⁶ Pasal 28 H Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945

⁷ Majda El Muhtaj, *Dimensi-Dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi Sosial Budaya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, Tahun 2008, Hlm. 181

orientasi seksual.⁸ Survei yang dilakukan oleh CIA pada tahun 2008, jumlah LGBT di Indonesia menggapai 16,6 juta jiwa dengan laju pertumbuhan setiap tahunnya.⁹ Menurut penjelasan 2014 dari United Nations Development Program (UNDP), pada tahun 2013 terdapat dua jaringan organisasi LGBT nasional dan 119 kelompok di 28 provinsi Indonesia.¹⁰

Masih terdapat kompleksitas terkait hak atas pekerjaan untuk kelompok LGBT. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, yang direvisi melalui UU Nomor 6 Tahun 2023 mengenai Ketetapan Ketentuan Pemerintahan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 mengenai Cipta Kerja jadi Undang-Undang, Pasal 5 menegaskan bahwa setiap individu memiliki kesempatan setara dengan tidak adanya pengucilan dalam menemukan pekerjaan. Sementara dalam Pasal 6, diatur bahwa setiap pekerja ataupun buruh berhak memperoleh perilaku yang setara dengan tidak ada bentuk pengucilan dari pihak pengusaha.¹¹ Namun pasal tersebut mengatur secara singkat mengatur tindakan non diskriminasi kepada siapapun namun dalam kenyataannya masih terdapatnya praktik pengucilan hak atas pekerjaan untuk kelompok LGBT.

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, hak atas pekerjaan, khususnya pasal 11, mengatur hak untuk memperoleh dan/atau mengembangkan kemampuan kerja seperti bakat, minat, dan kemampuan melalui pelatihan kerja. Pasal 81 ayat (1) mengatur hak cuti haid untuk perempuan transperempuan dan Pasal 86 ayat (1) mengatur perlindungan moral, kesusilaan, dan perilaku yang sesuai dengan martabat dan harkat manusia yang seharusnya diperoleh kelompok LGBT. Namun, kedua pasal ini masih menjadi masalah dalam praktiknya.

Kelompok LGBT adalah kelompok minoritas yang rentan kepada pengucilan dalam memperoleh hak atas pekerjaan. Kelompok LGBT dipandang “menyimpang” sebab identitas gender serta orientasi seksual mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Lembaga Buruh Internasional (ILO) bersama dengan Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan Universitas Gadjah Mada dengan judul Gender Identity and Sexual Orientation: Promoting Rights,

⁸ Tan Peter, *Paradoks politik: pertautannya dengan agama serta kuasa di negara demokrasi*, Yogyakarta: penerbit gunung sopai, Tahun 2018, Hlm.40.

⁹ Novi Dwi Ariyanti, “fenomena globalisasi dalam perkembangan Gerakan LBGT di Indoensia” JOM FISIP Vol.5:1 April 2018, Hlm.2

¹⁰ Asrianti Shelbi, *Survei: Komunitas LGBT Terus Berkembang di Skala Nasional Maupun Global*, dalam website <https://ameera.republika.co.id/berita/rv5kwp414/survei-komunitas-lgbt-terus-berkembang-di-skala-nasional-maupun-global-part1>, Diakses pada 10 desember 2023

¹¹ Pasal 5 serta 6 UU No.13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan diubah dengan Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 mengenai Ketetapan Ketentuan Pemerintahan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 mengenai Cipta Kerja jadi Undang-Undang

Diversity, and Equality in the World of Work (PRIDE) menemukan bahwa banyak individu LGBT menghadapi kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan dan seringkali juga menghadapi pengucilan saat bekerja. Selain itu, penelitian tersebut menemukan bahwa hanya 3,92 persen responden yang merasa perilaku mereka terhadap kelompok LGBT di tempat kerja sudah menerima, sedangkan mayoritas orang berpendapat sebaliknya.¹² Saat mencari pekerjaan, iklan hanya menampilkan laki-laki dan perempuan. Kelompok LGBT tidak diperbolehkan dalam iklan seperti ini. Dalam proses rekrutmen khususnya saat wawancara seringkali lamaran mereka ditolak ketika pewawancara mengetahui bahwa mereka ialah LGBT, sehingga individu LGBT wajib terpaksa menyembunyikan identitas mereka sedemikian rupa agar mereka memperoleh pekerjaan.¹³

Laporan Komnas HAM menyatakan bahwa pengucilan LGBT yang paling umum terjadi di tempat kerja ialah ketidakmampuan untuk memperoleh pekerjaan untuk individu yang secara terang-terangan mengiakan orientasi seksual mereka.¹⁴ Aktivis LGBT Dede Oetomo mengatakan bahwa orang transgender—khususnya mereka yang waria—paling sering mengalami pengucilan. Sebab orientasi seksual serta ekspresi gender yang jelas, waria sering jadi pekerja seks komersial.¹⁵

Perlindungan hukum kepada kelompok LGBT dari setiap bentuk pengucilan dalam memperoleh hak atas pekerjaan yang disebabkan sebab identitas mereka perlu dilakukan. Dalam negara hukum entah itu kelompok mayoritas ataupun minoritas seperti kelompok LGBT mempunyai hak setara dimata hukum. Dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia yang disahkan pada tahun 1948, Undang-Undang Dasar NKRI Tahun 1945 serta juga UU Mengenai Hak Asasi Manusia No.39 Tahun 1999 dengan jelas mengatur antara lain perlakuan non-diskriminatif, hak untuk memilih pekerjaan yang disukai dan juga hak untuk menikmati kondisi kerja yang adil, hak-hak tersebut harus diberikan oleh kelompok LGBT untuk mendapatkan hak bekerja.

¹²Diakses di website, <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20150501123300-20-50498/menyoal-cuti-haid-pengucilan-dan-kisah-buruh-lesbian/> , Pada 25 januari 2024.

¹³Diakses pada website, <https://cpps.ugm.ac.id/en/media-archives-survei-ugm-pemerintahan-belum-lindungi-pekerja-lgbt-2/> , Pada 24 januari 2024.

¹⁴Diakses melalui website <https://neverokayproject.org/perspektif/kolom/kontributor/pengucilan-lgbt-di-dunia-kerja-ketika-melela-jadi-dilema/> , Pada 25 Januari 2024.

¹⁵Diakses pada website, <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20150501123300-20-50498/menyoal-cuti-haid-pengucilan-dan-kisah-buruh-lesbian/> , Pada 25 Januari 2024.

Peneliti akan meneliti lebih jauh terkait problematik perlindungan hukum terhadap hak atas pekerjaan bagi kelompok LGBT di Indonesia serta upaya perlindungan hukum terhadap perlindungan hukum terhadap hak atas pekerjaan bagi kelompok LGBT di Indonesia. Penelitian ini penting dalam konteks melindungi hak atas pekerjaan untuk kelompok LGBT serta mempromosikan pemahaman yang benar terkait Kelompok LGBT dalam memperoleh hak atas pekerjaan demi kesetaraan serta Hak Asasi Manusia.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah Yuridis Empiris. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan studi perpustakaan untuk data sekunder dan wawancara untuk data primer. Data sekunder terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Sumber data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber utama yakni narasumber. Narasumber dalam penelitian ini terdiri dari Komunitas Transpuan. Id, Komunitas Suara Kita dan *Independent Men of FLOBAMORA* (IMoF NTT). Data Sekunder, yaitu bahan hukum yang mengikat meliputi Peraturan Perundang-undangan dan Hukum Internasional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Problematika Perlindungan Hukum Hak Atas Pekerjaan Bagi Kelompok LGBT

Perlindungan hukum yang diperlukan untuk kelompok LGBT harus setara dengan perlindungan yang diberikan kepada masyarakat secara keseluruhan. Dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 mengenai Hak Asasi Manusia, istilah "setiap orang" dan "setiap masyarakat" digunakan untuk menunjukkan bahwa hak ini berlaku untuk semua orang. Melalui kedua konsep tersebut, bisa disimpulkan bahwa perlindungan hukum ditempatkan pada individu sebagai unit terkecil; pemerintahan memiliki keharusan untuk melindungi semua individu serta kelompok dengan tidak adanya pengucilan, termasuk kelompok LGBT.

Pasal 27 ayat 2 dan Pasal 28 D ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan secara tegas bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak serta perilaku yang adil dan layak dalam hubungan kerja demi kemanusiaan. Lebih lanjut, Pasal 38 (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 mengenai Hak

Asasi Manusia menyatakan bahwa "*Setiap masyarakat berhak atas pekerjaan yang layak, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan mereka.*"

Pasal 6 Kovenan Internasional mengenai Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya tahun 1996 menetapkan bahwa negara-negara anggota harus melindungi hak seseorang untuk memilih pekerjaan secara bebas dan mengambil tindakan untuk melindungi hak tersebut.

Menurut Pasal 2 Kovenan Internasional mengenai Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya tahun 1996, pelaksanaan undang-undang tersebut diperlukan untuk menghindari pengucilan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, asal-usul kebangsaan atau sosial, status kekayaan, kelahiran, atau status lainnya. Selain itu, dalam Pasal 2, para ahli Komite Hak Asasi Manusia, yang ditugaskan oleh PBB untuk mengawasi pelaksanaan undang-undang kovenan, telah memberikan penafsiran atas undang-undang tersebut. Ketika ada keraguan atau perdebatan tentang suatu ketentuan, penafsiran ini diperlukan. Larangan pengucilan yang mencakup orientasi seksual atau identitas gender juga termasuk dalam interpretasi "*status lainnya*". Selain itu, lembaga perjanjian internasional, seperti Komisaris Tinggi PBB untuk Hak Asasi Manusia, mengatakan bahwa "Penerapan hukum hak asasi manusia internasional didasarkan pada prinsip-prinsip universalitas serta non-pengucilan." Mereka menyatakan bahwa negara harus melindungi kelompok minoritas seksual.¹⁶

Prinsip-prinsip Yogyakarta memiliki 29 prinsip, salah satunya berkaitan dengan hak atas pekerjaan. Prinsip ke-12 mengatur hak untuk pekerjaan yang pantas dan produktif tanpa pengucilan berdasarkan orientasi seksual atau identitas gender, dan negara bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan hukum kepada hak tersebut. Dalam konteks ini, perlindungan hak atas pekerjaan untuk komunitas LGBT tidak mempertimbangkan persetujuan atau penolakan terhadap keberagaman orientasi seksual dan gender. Sebaliknya, perlindungan ini adalah upaya untuk melindungi hak mereka sebagai manusia untuk mendapatkan pekerjaan, hak yang merupakan hak dasar mereka sebagai anggota masyarakat Indonesia. Beberapa masalah yang menyebabkan perlindungan hukum kepada Hak Atas Pekerjaan untuk Komunitas LGBT jadi problematik di Indonesia ialah sebagai berikut:

1) Ketidakpastian Hukum Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

¹⁶Hamid Usman, "*Dalam Ketegangan Dengan Tiga Hukum: Perlindungan Kelompok Rentan LGBTQ (Transpuan) di Aceh*", Tahun 2022

Perlindungan hukum memiliki beberapa elemen penting yang membuatnya dikatakan sebagai perlindungan hukum. Salah satu elemen kunci ialah adanya jaminan nantinya kepastian hukum. Gustav Radbruch menyatakan bahwa ada empat elemen penting yang terkait erat dengan konsep kepastian hukum. Salah satu di antaranya ialah bahwa fakta yang termuat dalam hukum wajib diungkapkan dengan jelas, sehingga menahan kebingungan dalam penafsiran serta memastikan penerapan yang mudah, dengan "jelas" diartikan sebagai tidak menghasilkan ambiguitas ataupun penafsiran ganda. Hal ini diperkuat oleh Jan M. Otto, yang membagi persyaratan teori kepastian hukum jadi kejelasan, konsistensi, keterjangkauan, serta penerapan yang konsisten oleh pemerintahan.

Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945, Pasal 38 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 mengenai Hak Asasi Manusia, Pasal 23 ayat (1) dan (2) Universal Declaration of Human Rights 1948, dan Pasal 6 ayat (1) Konvensi Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya memberikan perlindungan hukum kepada hak atas pekerjaan.

Tetapi masih ada ketidakpastian karena hierarki hukum di Indonesia. Khususnya, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana diubah oleh Undang-Undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketentuan Pemerintahan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja jadi Undang-Undang, mengatur hak atas pekerjaan yang lebih spesifik.

Dalam Pasal (5) dan (6) dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Mengenai Ketenagakerjaan ”*Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan setara dengan tidak pengucilan untuk memperoleh pekerjaan*”. Dan Pasal 6 menyatakan bahwa: “*Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan setara dengan tidak dipecat oleh pengusaha*”

Namun, dalam Pasal 5 serta Pasal 6 tersebut, ketentuan tersebut hanya secara ringkas mengatasi isu pengucilan kepada pencari kerja, dengan tidak menyertakan pasal yang secara spesifik melarang pengucilan berdasarkan keberagaman orientasi seksual ataupun identitas gender. Pasal 67 hingga 101 dari Undang-Undang Ketenagakerjaan mencakup berbagai aspek perlindungan pekerja, seperti keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan, kesejahteraan, dan waktu kerja untuk buruh penyandang cacat, anak, dan perempuan. Namun, tidak ada ketentuan yang melindungi kelompok LGBT (orientasi seksual dan gender).

Sebab kurangnya penjelasan yang spesifik serta tegas mengenai larangan diskriminatif yang mencakup keberagaman orientasi seksual serta gender, kelompok LGBT jadi rentan kepada pengucilan dalam hal memperoleh hak atas pekerjaan. Ini terjadi baik saat menemukan

pekerjaan, dalam proses rekrutmen, maupun saat sedang bekerja. Ini sejalan dengan konsep yang disajikan oleh Lon Fuller dalam karyanya *"The Morality of Law"*, di mana ia mengusulkan delapan prinsip yang wajib dipenuhi oleh hukum agar dipandang sebagai perlindungan hukum. Salah satu prinsipnya ialah bahwa hukum wajib diformulasikan dalam bahasa yang bisa dimengerti oleh masyarakat umum, serta wajib ada keselarasan antara ketentuan serta implementasinya dalam kehidupan sehari-hari. Namun, Pasal 5 serta 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya menyajikan larangan secara singkat, sehingga tidak jelas apakah ketentuan tersebut melarang pengucilan kepada kelompok LGBT ataupun tidak, sehingga tidak bisa dipahami dengan baik oleh masyarakat umum.

Dalam pelaksanaannya masih terdapatnya pengucilan hak atas pekerjaan kepada kelompok LGBT sebab tidak mempunyai daya paksa baik kepada pengusaha maupun kepada rekan-rekan kerja. dengan tidak adanya perlindungan hukum yang kuat, pemberi kerja serta rekan kerja merasa berani untuk melakukan tindakan diskriminatif ataupun gagal memberikan kebijakan di tempat kerja yang inklusif.

Berdasarkan hasil wawancara di tiga organisasi kelompok LGBT serta berbagai sumber lainnya diskriminasi hak atas pekerjaan untuk kelompok LGBT mulai dari saat menemukan pekerjaan, masa perekrutan serta sedang bekerja.

Praktik pengucilan tidak langsung kepada kelompok LGBT saat mulai menemukan pekerjaan, kelompok LGBT mengeluhkan semua iklan lowongan kerja di Indonesia yang memuat *"menemukan laki-laki ataupun perempuan yang sehat jasmani serta rohani"*, kalimat ini sudah jadi tradisi oleh suatu perusahaan saat menemukan pekerja. Dalam iklan yang memuat kata-kata tersebut jadi masalah untuk kelompok rentan terkhusus untuk kelompok LGBT. Iklan lowongan kerja tersebut sering kali tidak memiliki pengetahuan yang memadai mengenai bagaimana syarat-syarat tersebut yang didasarkan pada biner berdampak pada orang-orang yang mengidentifikasi diri serta hidup di luar biner (homoseksual), namun juga bagaimana norma-norma tersebut berdampak pada orang lain. Ini menghasilkan pengucilan tidak langsung. Dengan menggabungkan keterangan laki-laki dan perempuan, kemungkinan keberadaan kelompok LGBT yang ingin mendapatkan pekerjaan akan dikurangi. Dalam hal pembagian jenis kelamin, hanya ada dua jenis kelamin di Indonesia, laki-laki dan perempuan. Meskipun tidak ada pengucilan, masyarakat, pejabat publik, dan perusahaan sering menegasikan

kelompok LGBT karena "status" mereka yang berbeda. Ini karena diskriminasi struktural berbasis biner.¹⁷

Keterangan sehat jasmani serta rohani ini pun multitafsir. Stres serta sakit mental dan fisik kepada kelompok LGBT membuat kelompok LGBT nantinya dipandang sakit mental serta fisik sehingga sulit diterima dalam bekerja, dengan mempertimbangkan Ketentuan Menteri Sosial Nomor 8 Tahun 2012 tentang Panduan Pendataan dan Pengelolaan Data Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial serta Potensi dan Sumber Kesejahteraan Sosial, kelompok LGBT dianggap mengalami gangguan keberfungsian sosialnya. Beberapa pemberi kerja ataupun pengusaha, rekan kerja serta masyarakat nantinya menganggap bahwa seseorang yang LGBT tidak memenuhi standar kesehatan ataupun kesejahteraan, baik secara fisik maupun mental, hanya sebab orientasi ataupun identitas gender mereka. Ini menciptakan iklan syarat kerja yang diskriminatif kepada kelompok LGBT.

Individu LGBT terutama lesbian dan gay yang diamana tampilan luar mereka tidak begitu nampak nantinya lebih memilih tidak menampilkan keberagaman orientasi seksual serta gender mereka secara terang-terangan demi memperoleh pekerjaan. Mereka tidak memberi tahu orang tua, rekan kerja, ataupun atasan mereka mengenai orientasi seksual ataupun identitas gender mereka, serta hanya terbuka mengenai orientasi mereka kepada teman-teman dari komunitas lesbian, gay, ataupun transgender.

Ketika individu tersebut dicurigai ataupun diketahui masuk dalam kategori Kelompok LGBT mereka nantinya rentan mengalami pengucilan serta ketidakadilan baik oleh rekan-rekan kerja maupun oleh atasan. Para individu LGBT memberi kesaksian bahwa ketika mereka bekerja serta menyembunyikan identitas sebagai LGBT batin mereka tersiksa yang seringkali mengganggu pekerjaan mereka.

Kendala teknis dalam memperoleh hak atas pekerjaan dihadapi kelompok LGBT yakni banyak diantara mereka yang tidak memiliki KTP disebabkan mereka tidak lagi berhubungan dengan Keluarga. Hal ini disebabkan ketika Individu yang diketahui oleh keluarga serta lingkungan tempat tinggalnya sebagai LGBT nantinya meninggalkan rumah dengan tidak membawa identitas apapun. Hal ini nantinya mempersulit mereka untuk memperoleh pekerjaan, jaminan sosial serta batuan lainya yang mewajibkan mereka memiliki KTP.

¹⁷*Indirect iscrimination_WorkshopProceedings_October2020*

Akibatnya banyak diantara mereka bekerja di sektor informal yang rentan kepada diskriminasi seperti pekerja seks komersial serta pekerja salon.

Untuk Transpuan serta Trans laki-laki nantinya mengalami kesulitan ganda mengingat penampilan mereka nantinya nampak terlihat serta gaya berbicara tidak seperti dengan keterangan jenis kelamin di KTP.

Mulai dari tahap seleksi memperoleh pekerjaan pun pihak yang menerima pekerjaan nantinya mempertanyakan identitas mereka. Ini nantinya tergantung persepsi pimpinan serta rekan-rekan kerja mengenai Individu LGBT, apakah ramah pada LGBT ataupun tidak. Mengingat keyakinan Transpuan ataupun Trans laki-laki bahwa pengucilan lebih banyak terjadi di sektor formal, mereka tidak melamar pekerjaan di bidang tersebut. Sebaliknya, mereka fokus pada sektor informal. Pekerjaan sektor informal yang sering kali jadi alternatif ialah pekerja seks serta pekerja salon, pekerjaan alternatif ini disebabkan tidak ada pekerjaan lain lagi. Lebih dari tiga puluh satu persen di antara mereka menjalani kehidupan di bawah standar layak.¹⁸

Hal tersebut tidak sejalan dengan pendapat Hans Kelsen yang berpendapat bahwa norma menekankan elemen “*sewajibnya*” dengan menyertakan ketentuan apa yang wajib dilakukan, ketentuan-atura tersebut jadi panduan ataupun pembatas untuk individu untuk untuk beringkah laku kepada individu lain. ketentuan yang tidak jelas serta spesifik mengatur mengenai larangan pengucilan kepada kelompok LGBT membuat individu dalam hal ini pemberi kerja serta rekan kerja nantinya berlaku bebas dengan tidak tekanan dari Undang-undang Ketenagakerjaan. Artinya adanya ketentuan larangan pengucilan tersebut tidak memberi kepastian hukum hak atas pekerjaan untuk kelompok LGBT.

Selain itu pengucilan kepada kelompok LGBT di bidang pendidikan yang menghambat prospek pekerjaan mereka mengingat banyak kelompok LGBT yang putus sekolah disebabkan lari dari keluarga serta lingkungannya. Selain itu pemerintahan melakukan pelatihan kerja untuk mereka namun pelatihan tersebut untuk pekerjaan tertentu saja yang dinggap cocok untuk mereka, kelompok LGBT dipandang cocok untuk beberapa pekerjaan serta tidak cocok untuk beberapa pekerjaan. Hal ini membuat kelompok LGBT tidak bebas menemukan jenis pekerjaan seperti dengan minatnya.

¹⁸Melalui website, <https://www.tempo.co/dw/5976/jalan-berliku-komunitas-lgbtq-di-indonesia-perjuangkan-status-hukum>, Diakses pada 18 Maret 2024.

Dalam bekerja pun kelompok LGBT mengalami berbagai macam pengucilan mulai dari di kucilkan, dibully, kekerasan fisik, memperoleh pelecehaan sampai tidak di perpanjang masa kontraknya, pimpinan nantinya melakukan mutasi terus sampai individu LGBT tersebut tidak betah bekerja. Masalah spesifik datang dari Transpria (wanita berpenampilan ke laki-lakian), saat ingin melaukan cuti haid nantinya memperoleh berbagai macam masalah dari di bully dengan kata-kata kasar sampai tidak diberikan cuti haid.

Menurut Pasal 153 huruf (i), pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja karena perbedaan paham jenis kelamin. Namun, seperti yang dijelaskan dalam Tambahan Lembaran Negara Indonesia No.4279, hal ini tidak berlaku., dinyatakan secara khusus mengenai pekerja laki-laki serta perempuan sehingga bisa diambil kesimpulan pekerja yang tidak boleh dilakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan penafsiran gender masih mengacu pada pandangan biner laki-laki serta perempuan tidak ada ruang untuk kelompok LGBT. Ketentuan yang tidak memuat larangan pemutusan hubungan kerja berdasarkan orientasi seksual serta gender tersebut nantinya memunculkan multitafsir apakah undang-undang ketenagakerjaan membolehkan ataupunlah melarang pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan orientasi seksual serta gender.

Di tingkat perusahaan sangat sedikit kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan mengenai larangan pengucilan kepada Kelompok LGBT, Asosiasi Pengusaha Indonesia menegaskan bahwa kurangnya payung hukum yang jelas serta tegas mengatur hubungan kerja untuk kelompok LGBT sehingga tidak ada tekanan kepada APINDO untuk memberi perhatian kepada permasalahan kelompok LGBT di tempat kerja.¹⁹

2) Stigma Negatif Melalui Ketentuan Yang Diskriminatif

Bersadaran hasil wawancara ditemukan adanya stigma negatif kepada kelompok LGBT. Salah satu sumber stigma negatif ini adalah Ketentuan Menteri Sosial Nomor 8 Tahun 2012 mengenai Panduan Pendataan serta Pengelolaan Data Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial serta Potensi serta Sumber Kesejahteraan Sosial, yang mengkategorikan kelompok LGBT sebagai mengalami gangguan keberfungsian sosial dan tindakan menyimpang seksual.

¹⁹Hapsari, A, D, “*Di tempat kerja, LGBT menghadapi pengucilan*”, Tahun 2010, Diakses pada

27 Februari 2024. Website <http://www.thejakartapost.com/news/2010/12/17/inworkplace-lgbts-face-discrimination.htm>.

Ketentuan menteri ini jadi dasar perlakuan diskriminatif kepada kelompok LGBT di berbagai bidang serta menjadi dasar ketentuan daerah lain.

Berdasarkan Seri Monitor serta Dokumentasi 2019 terdapat 3 perda yang bersifat diskriminatif serta 11 usulan perda diskriminatif kepada kelompok LGBT,²⁰ selanjutnya pada 13 Maret 2024 Jakarta Feminist membuat peta diskriminatif di Indonesia, terdapat 178 ketentuan daerah yang didiskriminatif kepada kelompok rentan termasuk di dalamnya kelompok LGBT yang berdampak pada pekerjaan mereka seperti Transwan pekerja seks terdampak perda-perda diskriminatif tersebut.²¹

Kelompok LGBT mengeluhkan beberapa ketentuan daerah yang bersifat diskriminatif kepada kelompok LGBT dalam memperoleh hak atas pekerjaan, baik secara langsung menyangkut hak atas pekerjaan ataupun ketentuan diskriminatif lain yang secara tidak langsung melanggar hak atas pekerjaan untuk kelompok LGBT dengan membatasi ruang gerak kelompok LGBT.

Surat edaran standarisasi warung kopi, kafe, dan restoran yang mengikuti syariat Islam dikeluarkan oleh pemerintahan Kabupaten Bireuen, Provinsi Aceh, yang secara langsung menunjukkan bahwa kelompok LGBT dilarang memperoleh hak pekerjaan. "*Dilarang menyediakan tenaga kerja yang merusak Aqidah, Syariah, Ibadah serta Akhlaq, seperti L.G.B.T, Waria serta Lain-lain*", kata paragraf sepuluh. Ini jelas membatasi hak atas pekerjaan untuk individu LGBT di Kabupaten Bireuen yang mempunyai keahlian ataupun bidang kerja di warung kopi, kafe, serta restoran.

Ketentuan Daerah Kota Bogor No.10 Tahun 2021 mengenai pencegahan serta penanggulangan tindakan menyimpang seksual dalam Pasal 6 mengkategorikan LGBT sebagai tindakan menyimpang sehingga wajib dicegah, kemudian dalam Pasal 8 serta pasal 19 menegaskan bahwa pencegahan tindakan menyimpang adalah tanggung jawab bersama mulai dari Pemerintahan Daerah, masyarakat umum hingga pelaku usaha. Orientasi dari pencegahan ini ialah pemulihan tindakan menyimpang, artinya individu LGBT hendak di pulihkan bukan untuk bebas bekerja.

Ketentuan Daerah Kota Periman No.10 Tahun 2018 tentang Ketentraman dan Ketentraman Umum juga menyatakan hal setara. Pasal 25 dan 26 mengatur kelompok LGBT;

²⁰Genie Teresia. "*Kelompok Minoritas Seksual dalam terapan pelanggaran HAM*". Lembaga Bantuan Hukum Masyarakat. Juni 2019

²¹ Diakses melalui website, <https://www.suarakita.org/2024/03/liputan-jakarta-feminist-buat-peta-perda-diskriminatif-tinggal-scan-terlihat-semua/>, pada 22 Maret 2024.

Pasal 24 secara jelas melarang setiap orang yang berlaku seperti waria melakukan kegiatan, dan Pasal 25 secara multitafsir menyatakan bahwa setiap orang dilarang melakukan kegiatan yang dimaksudkan dengan LGBT.

Ketentuan ini jadi bermasalah untuk individu LGBT yang hendak menemukan pekerjaan sebab pelaku usaha nantinya enggan menerima pekerja dengan identitas sebagai LGBT serta saat bekerjapun seringkali nantinya memperoleh pengucilan di lingkungan kerja. Hal ini terjadi disebabkan baik itu pelaku usaha ataupun masyarakat pada umumnya mengaggap individu LGBT sebagai sebuah penyimpangan yang wajib di pulihkan sebagaimana termuat dalam ketentuan. Kelompok LGBT nantinya di arahkan ke terapi konversi yang sebenarnya adalah hal yang keliru serta ditolak oleh kelompok LGBT.

Ketentuan daerah yang melarang kelompok LGBT tersebut menyebabkan kelompok LGBT tidak memiliki kebebasan di berbagai bidang termasuk hak atas pekerjaan. Masyarakat, rekan kerja serta para atasan dalam sebuah perusahaan nantinya cenderung berlaku diskriminatif kepada kelompok LGBT mengingat kelompok LGBT di kategorikan sebagai sebuah penyimpangan yang wajib disembuhkan, hal tersebut dilegitimasi melalui Undang-undang.

Ketentuan-ketentuan daerah yang diskriminatif tidak hanya menghambat akses LGBT ke lapangan kerja, namun juga menciptakan lingkungan di mana individu LGBT nantinya merasa tidak aman ataupun tidak diakui secara resmi. Ini bisa menyebabkan stres serta pengucilan di tempat kerja, yang pada gilirannya bisa mempengaruhi kesejahteraan mental serta produktivitas karyawan.

Kelompok LGBT memiliki cara tersendiri untuk menghindari ketentuan daerah yang diskriminatif ini seperti tidak mengungkapkan identitasnya saat menemukan kerja, bekerja di jam-jam tertentu saja ataupun pindah di daerah lain yang lebih ramah gender.

Menurut *International Labour Organization*, pengucilan langsung ialah perilaku yang tidak adil antara pekerja yang nyata atas dasar setiap perbedaan, termasuk juga perbedaan orientasi seksual serta gender, sedangkan pengucilan tidak langsung adalah ketentuan yang terlihat netral namun pada prakteknya menyebabkan kerugian disebabkan identitas tertentu.²²Berdasarkan defensi tersebut bisa disimpulkan bahwa berbagai ketentuan daerah yang diskriminatif tersebut baik langsung menysasar hak atas pekerjaan ataupun melalui

²²*Workplace Cooperation A Foundation for Business Success*, Diakses melalui website, <https://www.ilo.org/id/media/286836/download>, pada 21 Maret 2024.

pembatasan kepada kelompok LGBT melalui ketentuan daerah yang diskriminatif termasuk dalam pengucilan tidak langsung.

2. Upaya perlindungan hukum Terhadap Hak Atas Pekerjaan Bagi Kelompok LGBT Di Indonesia

Berhubungan dengan hak atas pekerjaan mengandung dua makna yakni ketersediaan pekerjaan serta kelayakan pekerjaan yang tersedia. Dalam penelitian ini, perlindungan hukum kepada Hak Atas Pekerjaan untuk Kelompok LGBT bisa dijalankan dengan pendekatan preventif, seperti pandangan Phillipus M. Hadjon. Perlindungan hukum preventif mengarah pada proses-proses yang diambil oleh pemerintahan dengan maksud menahan kesalahan hukum serta memberikan panduan sebelum kesalahan terjadi. Berbagai proses preventif yang bisa diimplementasikan mencakup:

1) Pencabutan ataupun merevisi berbagai ketentuan yang bersifat diskriminatif

Dalam memperoleh hak atas pekerjaan kelompok LGBT terhambat oleh berbagai macam stigma negatif yang dilekatakan kepada Kelompok LGBT akibatnya keluarga, masyarakat umum, rekan kerja serta pimpinan perusahaan berlaku diskriminatif kepada kelompok LGBT, maka perlu adanya upaya pencabutan ataupun merevisi berbagai Undang-undang yang bersifat diskriminatif serta pemerintahan melakukan harmonisasi berbagai undang-undang dengan mengakomodir Prinsip-prinsip Yogyakarta 2007.

Ketentuan Menteri Sosial Nomor 8 Tahun 2012 mengenai Pendataan dan Pengelolaan Data Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial serta Potensi dan Sumber Kesejahteraan Sosial dibuat sebagai hasil dari stigmatisasi kelompok LGBT. Dalam ketentuan ini, kelompok LGBT digolongkan sebagai mereka yang mengalami gangguan fungsi sosial serta tindakan seksual yang dipandang menyimpang. Hal ini memerlukan revisi ataupun pencabutan sebab ketentuan tersebut jadi landasan untuk pembuatan ketentuan diskriminatif lain yang berdampak pada pengucilan di berbagai sektor, termasuk hak atas pekerjaan untuk kelompok LGBT.

Selain itu, Undang-undang yang diskriminatif di setiap daerah sebagaimana penjelasan sebelumnya mengenai problematika perlindungan hukum kepada kelompok LGBT baik secara langsung menysasar kelompok LGBT dalam memperoleh hak atas pekerjaan maupun secara tidak langsung menysasar kelompok LGBT dalam memperoleh hak atas pekerjaan semestinya perlu dicabut, karena tidak sesuai dengan UUD 1945, UU No.39 Tahun 1999 Mengenai Hak Asasi Manusia, Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya, Prinsip

Yogyakarta tentang Pelaksanaan Undang-Undang Hak Asasi Manusia Terkait Orientasi Seksual dan Identitas Perempuan, dan Konvensi ILO No.111 tentang Pengucilan Pekerjaan dan Jabatan 1958. Ketentuan-ketentuan ini jelas melarang pengucilan, terutama hak atas pekerjaan.

Hal setara disampaikan oleh berbagai macam organisasi LGBT di Indonesia yakni Komunitas Transpuan Indonesia, Komunitas Suara Kita, Independent, *Men Of Flobamora*, Arus Pelangi²³ serta Organisasi Transmen Indonesia dalam sidang Komite Hak Asasi Manusia 140 pada 4-28 Maret 2024 menyampaikan bahwa Undang-undang serta setiap kebijakan yang diskriminatif kepada Kelompok LGBT wajib dicabut.²⁴

Selain menghapus atau merevisi berbagai undang-undang yang diskriminatif, diperlukan harmonisasi undang-undang dengan mengacu pada Prinsip *Yogyakarta on the Application of International Human Rights Law in relation to Sexual Orientation and Gender Identity 2007* baik di tingkat nasional maupun lokal.

2) Revisi UU Ketenagakerjaan

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, UU Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan UU No.6 tahun 2023 menetapkan ketentuan pemerintah pengganti UU No. 2 Tahun 2022 mengenai Cipta Kerja belum memberikan kepastian hukum untuk hak atas pekerjaan bagi kelompok LGBT. Oleh karena itu, UU Ketenagakerjaan harus direvisi untuk memenuhi hak atas pekerjaan bagi kelompok LGBT.

Upaya yang bisa dilakukan untuk memberi perlindungan kepada hak atas pekerjaan untuk kelompok LGBT ialah mencantumkan dengan jelas serta jernih mengenai keberagaman orientasi seksual serta gender dalam UU Ketenagakerjaan demi memberi kepastian hukum.

UU Ketenagakerjaan hanya memberi keterangan laki-laki serta perempuan, perlindungan buruh cacat serta anak, maka dari itu perlunya penambahan yang jelas mengenai keberagaman orientasi seksual serta gender. Melalui ketentuan yang jelas serta spesifik mengenai larangan pengucilan kepada keberagaman orientasi seksual serta gender nantinya memberikan kepastian hukum kepada kelompok LGBT serta tercapainya inklusivitas hak atas pekerjaan untuk kelompok LGBT. Hak-hak pekerja yang tertuang dalam UU Ketenagakerjaan bisa diperoleh kelompok LGBT sebagaimana masyarakat pada umumnya. Kelompok LGBT merasa tidak

²³Ariyanto, Rido Triwan, “*Studi Kasus Pengucilan serta Kekerasan kepada LGBT*”, Citra Grafika, Tahun 2008

²⁴“*Human Rights Violation of Transgender Men in Indonesia*” - Submission to the Human Rights Committee - Transmen Indonesia 2024

perlu diberi perlindungan khusus seperti kelompok rentan lainnya, Kelompok LGBT hanya perlu diberi perlindungan sebagai masyarakat pada umumnya.

UU Ketenagakerjaan dalam pasal 5 serta pasal 6 mengatur secara singkat mengenai pengucilan dalam pekerjaan, tidak menguraikan dengan jelas mengenai pengucilan langsung serta pengucilan tidak langsung. Maka perlunya merevisi UU dengan memuat ketentuan pengucilan langsung serta pengucilan tidak langsung.

Pengaturan mengenai pengucilan langsung nantinya melindungi kelompok LGBT dari perilaku diskriminatif rekan kerja saat bekerja seperti mengucilkan, membully, melecehkan hingga kekerasan fisik, sedangkan pengaturan pengucilan tidak langsung nantinya melindungi kelompok LGBT dari suatu ketentuan yang bersifat menpengucilan kelompok LGBT seperti iklan yang tidak memberi ruang kepada kelompok LGBT, persyaratan kerja yang diskriminatif serta ketentuan daerah yang baik langsung maupun tidak langsung menyangkut hak atas pekerjaan kelompok LGBT.

Aturan yang jelas mengenai hak atas pekerjaan untuk kelompok dengan keberagaman seksual serta gender nantinya memberikan panduan sekaligus keharusan kepada setiap organisasi pengusaha maupun setiap perusahaan untuk menerapkan kebijakan non pengucilan atas dasar keberagaman seksual serta gender.

Kelompok LGBT tidak perlu minder serta menyembunyikan identitas keberagaman orientasi seksual serta gender sebab iklan yang diskriminatif maupun takut untuk dipecah secara diam-diam. Dengan memuat ketentuan pengucilan tidak langsung nantinya memaksa pihak perusahaan ataupun pihak lain yang tunduk pada ketentuan tersebut untuk secara aktif memikirkan serta mempertimbangkan ketentuan yang dibuat tersebut dengan orang-orang yang berbeda dengan mereka, dimana tidak ada korelasi pertimbangan tersebut berdampak pada kinerjanya buruk perusahaan malah sebaliknya, bisa mengembangkan produktifitas suatu usaha ataupun perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Williams Institute, *The Business Of LGBT-Supportive Sexual Orientation and Gender Identity Policies*, bisnis yang menerapkan kebijakan yang ramah orientasi seksual dan gender mengalami peningkatan produktivitas.²⁵

²⁵ M.V. Lee Badgett, Laura E. Durso, Angeliki Kastanis & Christy Mallory, “*The Business Of LGBT-Supportive Sexual Orientation And Gender Identity Policies*”, *The Williams Institute*, may 2013.

Di berbagai negara mempunyai pendekatan untuk mengatasi diskriminasi hak atas pekerjaan untuk kelompok LGBT, beberapa negara secara eksplisit mencantumkan orientasi seksual serta identitas gender dalam undang-undang ketenagakerjaan mereka seperti di Perancis, Hungaria, Montenegro serta Afrika Selatan.²⁶

3) Meratifikasi Konvensi ILO 190 mengenai Penghapusan Kekerasan serta Pelecehan di Dunia Kerja

Di tempat kerja baik itu pekerjaan formal serta informal ditemukan perilaku diskriminatif kepada kelompok LGBT berupa kekerasan serta pelecehan sehingga membuat mereka tidak secara terang-terangan mengiakan identitas mereka saat bekerja.

Konvensi Organisasi Buruh Internasional (ILO) No. 190, yang diadopsi pada Juni 2019 oleh Konferensi Umum ILO bersama dengan Rekomendasi No. 206, adalah perjanjian internasional pertama yang mendukung hak atas dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan.²⁷

Pentingnya pemerintahan Indonesia meratifikasi Konvensi ILO No.190 demi melindungi kelompok LGBT dalam memperoleh hak atas pekerjaan, dengan meratifikasi Konvensi ini nantinya memberikan landasan hukum untuk kelompok LGBT dari kekerasan serta pelecehan di tempat kerja. Hal ini juga nantinya memberikan kesempatan kepada kelompok LGBT untuk bebas berekspresi dalam bekerja dengan tidak takut di pengucilan sebab keberagaman identitas serta orientasi seksual mereka. Selain itu yang jadi urgensi ialah tidak ada ketentuan hukum nasional Indonesia yang mengatur mengenai perlindungan kekerasan serta pelecehan di dunia kerja yang berbasis gender.

Dalam Pasal 1, "Kekerasan dan pelecehan di tempat kerja didefinisikan sebagai kumpulan tindakan dan kegiatan yang dianggap tidak dapat diterima atau menimbulkan ancaman kepada karyawan, baik secara sekaligus berulang, dengan tujuan, menghasilkan, atau berpotensi menghasilkan dampak fisik, psikologis, seksual, atau ekonomi. Istilah ini juga mencakup pelecehan dan kekerasan yang disebabkan oleh perbedaan gender."

²⁶ Results of the ILO's PRIDE Project, "Gender Identity and Sexual Orientation: Promoting Rights, Diversity and Equality in the World of Work". Dalam Website https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--gender/documents/briefingnote/wcms_481575.pdf

²⁷ Komnas Perempuan. "Kajian Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 190 serta Rekomendasi 206 mengenai Penghapusan Kekerasan serta Pelecehan di Dunia Kerja". Oktober 2021.

Dalam untukan II, Pasal 2 serta 3 menerangkan bahwa perlindungan untuk pekerja serta orang lain memberi perlindungan kepada semua jenis pekerja, baik formal maupun informal, baik di pedesaan maupun perkotaan, termasuk relawan, pekerja dengan status kontrak, pekerja magang, pekerja yang diberhentikan, dan lainnya. Konvensi ini juga melindungi ruang publik dan pribadi yang digunakan sebagai tempat kerja.

Sebanyak 78,14 juta orang, atau 59,62% dari total pekerja informal, bekerja di tempat kerja informal, menurut data BPS.²⁸ Selain itu Konvensi ini penting untuk Kelompok LGBT yang lebih banyak bekerja di sektor informal daripada formal yang dikarenakan kebijakan yang diskriminatif, serta melindungi ruang pribadi kelompok LGBT yang jadi untukan dari tempat kerja.

Pada pasal-pasal berikutnya dalam konvensi ini juga memuat ketentuan mengenai prinsip-prinsip, perlindungan serta pencegahan, penegakan serta perbaikan serta bimbingan, pelatihan serta peningkatan kesadaran.

KESIMPULAN

Penulis sampai pada kesimpulan berikut setelah menjelaskan seluruh temuan penelitian ini:

1. Problematika perlindungan hukum kepada hak atas pekerjaan untuk kelompok LGBT mulai dari iklan yang memuat “*menemukan laki-laki ataupun perempuan yang sehat jasmani serta rohani*”, menyembunyikan identitas sebagai LGBT saat melamar pekerjaan maupun saat bekerja, mereka yang secara terang-terang mengiakan idetitasnya saat bekerja nantinya di kucilkan, dibully, kekerasan fisik, memperoleh pelecahaan tidak di perpanjang masa kontraknya sampai pada tidak diberikan cuti haid untuk transpria, penyebab problematika hak atas pekerjaan tersebut ialah:
 - A. Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, sebagaimana diubah dengan Undang-undang Cipta Kerja Nomor 2 Tahun 2022, menjadi undang-undang. tidak secara spesifik serta jelas mengatur mengenai keberagaman orientasi seksual serta gender sehingga tidak adanya jaminan kepastian hukum kepada kelompok LGBT dalam memperoleh hak atas pekerjaan.

²⁸ BPS. *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2021*. Hal 1. 2021

- B. Stigma negatif kepada kelompok LGBT melalui ketentuan-ketentuan yang diskriminatif menyebabkan kelompok LGBT mengalami tekanan serta pembatasan dalam memperoleh hak atas pekerjaan, ketentuan-ketentuan tersebut yakni Sebuah undang-undang yang dikeluarkan oleh Menteri Sosial pada tahun 2012 mengenai pedoman pendataan dan pengolahan data penyandang masalah kesejahteraan sosial, serta potensi sumber kesejahteraan sosial dan ketentuan di setiap daerah, baik secara langsung maupun tidak langsung, membatasi akses kelompok LGBT ke pekerjaan.
2. Upaya perlindungan hukum kepada hak atas pekerjaan untuk kelompok LGBT yakni, penghapusan stigma negatif kepada kelompok LGBT dari berbagai ketentuan yang diskriminatif baik langsung maupun tidak langsung menyangkut kelompok LGBT dalam memperoleh hak atas pekerjaan, mengubah UU Ketenagakerjaan untuk memberikan hak atas pekerjaan kepada kelompok LGBT dan meratifikasi Konvensi ILO 190 Mengenai Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di tempat kerja untuk melindungi kelompok LGBT dari kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya, Tahun 2004
- Augusty Ferdinand. "Metode Penelitian Manajemen". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Tahun 200
- Hadjon Phillipus M, "*Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*", PT. Bina Ilmu, Surabaya: Tahun 1987
- Knight Charlotte dan Wilson Kath "*Gay is generally a term that refers to man who has same-sex sexual orientation*", Op. Cit.
- Laporan "Hidup sebagai LGBT di Asia: Laporan Nasional Indonesia", Tahun 2013
- Lon Iler, *The Morality of Law*, New Haven, Conn: Yale University Press, Tahun 1971
- Muhtaj Majda El, *Dimensi-Dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi Sosial Budaya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, Tahun 2008
- Muchsin, "*Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia*", Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Tahun 2003
- Marzuki Peter Mahmud, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, Tahun 2008

- Maria Farida Indrati S “*Ilmu Perundang-undangan: Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan*”, Yogyakarta: Kansius, Tahun 2007
- Rahardjo Satjipto, “*Ilmu Hukum*”, Bandung, Citra Aditya Bakti, Tahun 2012
- Rato Dominikus, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, Yogyakarta Laksbang Pressindo, Tahun 2010
- Rahardjo Satjipto o, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Jakarta: Kompas, Tahun 2003
- Syahrani Riduan, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999
- Soeroso. *Pengantar Ilmu Hukum*, Pt. Sinar Grafika, Jakarta. Tahun 2011
- Sasongko Wahyu, “*Ketentuan-ketentuan pokok hukum perlindungan konsumen*”, Bandar Lampung: Universitas Lampung, Tahun 2007
- Safrudin Aziz, “*Pendidikan seks perspektif terapi sufistik bagi LGBT*”, Jakarta: penerbit Ernest, Tahun 2017
- Sinyo, “*Anakku Bertanya Tentang LGBT*”, Jakarta, PT. Elex Media Komputindo, Tahun 2014
- Soemitro Ronny Hanitijo, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta: Ghalia Indonesia, Tahun 1990
- Tan Peter, *Paradoks politik: pertautannya dengan agama dan kuasa di negara demokrasi*, Yogyakarta: penerbit gunung sopai, Tahun 2018
- Usman Hamid, “*Dalam Ketegangan Dengan Tiga Hukum: Perlindungan Kelompok Rentan LGBTQ+ (Transpuan) di Aceh*”, Tahun 2022
- UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diubah dengan Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang
- Undang-undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- UU Nomor 12 tahun 2011 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan
- Peraturan Menteri Sosial Nomor 8 Tahun 2012 tentang Pedoman Pendataan dan Pengelolaan Data Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial dan Potensi dan Sumber Kesejahteraan Sosial
- Peraturan Daerah Kota Bogor No.10 Tahun 2021 Tentang Pencegahan dan Penanggulangan Perilaku Menyimpang Seksual

Peraturan Daerah Kota Pariaman No.10 Tahun 2018 Tentang Ketentraman dan Ketertiban Umum

Surat Edaran Pemerintah Kabupaten Bureh, Provinsi Aceh Tentang Standarisasi Warung Kopi, Kafe dan Restoran Yang Sesuai Syariat Islam

Asrianti Shelbi, *Survei: Komunitas LGBT Terus Berkembang di Skala Nasional Maupun Global*, dalam website <https://ameera.republika.co.id/berita/rv5kwp414/survei-komunitas-lgbt-terus-berkembang-di-skala-nasional-maupun-global-part1>, Diakses pada 10 desember 2023

BPS. *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2021*

Douglas Sanders, “*Sex and Gender Diversity in Southeast Asia*,” *Journal of Southeast Asian Human Rights* 4, no. 2 (2020): 357, <https://doi.org/10.19184/jseahr.v4i2.17281> ; Muthmainnah, “*LGBT Human Rights in Indonesian Policies*.”

Erry Agus Priyono, *Materi Perkuliahan Mata kuliah Metodologi Penelitian Hukum*, Semarang: UNDIP, Tahun 2003

Genie Terezia. “*Kelompok Minoritas Seksual dalam terapan pelanggaran HAM*”. Lembaga Bantuan Hukum Masyarakat. Juni 2019

Hasanah Hetty, “*Perlindungan Konsumen dalam Perjanjian Pembiayaan Konsumen Atas Kendaraan Bermotor dengan Fidusia*”, Artikel diakses pada 12 Desember 2023 dari, <http://jurnal.unikom.ac.id/vol3/perlindungan.html>

“*Human Rights Violation of Transgender Men in Indonesia*” - Submission to the Human Rights Committee - Transmen Indonesia 2024

Hapsari, A, D, “*Di tempat kerja, LGBT menghadapi diskriminasi*”, Tahun 2010, Diakses pada 27 Februari 2024. Website <http://www.thejakartapost.com/news/2010/12/17/inworkplace-lgbts-face-discrimination.htm>

international labor office (ILO) dengan judul PRIDE at work: A study on discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity in Indonesia Working Paper No. 3 / 2016.

ilo.org, “*Direct Request (CEACR) - Adopted 2020, Published 109th ILC Session (2021)*.”

Johanis H. Raharusun, “Makna Kerja Menurut Karl Marx (Sebuah Kajian dari Perspektif Filsafat Manusia)”, *MEDIA Jurnal Filsafat dan Teologi, Media*, Vol. 2, No. 1, February 2021.

Kusmaryanto Carolus Borromeus, “*Hak Asasi Manusia atau Hak Manusiawi?*”, *Jurnal HAM*, 12(3), Tahun 2021

Komnas Perempuan, “*Kajian Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja*”, Oktober 2021

Kaya Pir Ali, “*The Right to Work as a Fundamental Human Right*”, *European Scientific Journal*, 15 (14), Tahun 2019

Novi Dwi Ariyanti, “*fenomena globalisasi dalam perkembangan Gerakan LGBT di Indonesia*” *JOM FISIP* Vol.5:1 April 2018

Results of the ILO’s PRIDE Project, “*Gender Identity and Sexual Orientation: Promoting Rights, Diversity and Equality in the World of Work*”. Dalam Website https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_481575.pdf

Syahwal, *Dilema Hak Atas Pekerjaan Dalam Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Fleksibel*, *Jurnal HAM*, Volume 13, Nomor 2, Agustus 2022

Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Tesis Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas, Surakarta, Maret Tahun 2004

Suci Flambonita, “*Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan*”, *Jurnal Simbur Cahaya* Vol. 24 No 1 Jan 2017

Supriyanto Agustinus, “*Tanggung Jawab Pemerintah Indonesia Sehubungan Dengan Perlindungan Hak Atas Pekerjaan Terhadap Lgbt Berdasarkan Konvensi Ilo Tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan*”, Tahun 2022, Diunduh dari <http://etd.repository.ugm.ac.id>

Syawal, *Dilema Hak Atas Pekerjaan Dalam Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Fleksibel*, *Jurnal HAM*, Volume 13, Nomor 2, Agustus 2022

Widjajanti, D. M. (2009), *Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis Mahasiswa Calon Guru Matematika: Apa dan Bagaimana Mengembangkannya*. Makalah disajikan dalam Seminar Nasional Matematika dan Pendidikan Matematika FMIPA UNY, Yogyakarta, Desember 2009

Webinar on Stop Violence in the World of Work diselenggarakan oleh ILO. Menit ke 26.38 – 27.02 <https://www.youtube.com/watch?v=-V8Q2JyzM90>.

SMRC, “*Kontroversi Publik Tentang LGBT Di Indonesia.*” 2017.

Yosarie, I., dkk. “*Dampak Produk Hukum Daerah Diskriminatif Terhadap Pelayanan Publik*”, Jakarta: Pustaka Masyarakat Setara, Tahun 2019

Diakses pada website <https://journal.stfsp.ac.id/index.php/media/article/download/20/23/127>,

Pada 25 Januari 2024

Diakses di website, <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20150501123300-20-50498/menyoal-cuti-haid-diskriminasi-dan-kisah-buruh-lesbian/>, Pada 25 Januari 2024

Diakses pada website, <https://cpps.ugm.ac.id/en/media-archives-survei-ugm-pemerintah-belum-lindungi-pekerja-lgbt-2/>, Pada 24 Januari 2024

Diakses melalui website

<https://neverokayproject.org/perspektif/kolom/kontributor/diskriminasi-lgbt-di-dunia-kerja-ketika-melela-jadi-dilema/>, Pada 25 Januari 2024

Diakses melalui website [https://www.komnasham.go.id/files/1475231326-deklarasi-universal-hak-asasi--\\$R48R63.pdf](https://www.komnasham.go.id/files/1475231326-deklarasi-universal-hak-asasi--$R48R63.pdf) Pada tanggal 28 Januari 2024.

Diakses melalui website [https://www.komnasham.go.id/files/1475231620-uu-no-11-tahun-2005-tentang-pengesahan-\\$PXTXO.pdf](https://www.komnasham.go.id/files/1475231620-uu-no-11-tahun-2005-tentang-pengesahan-$PXTXO.pdf) Pada tanggal 28 Januari 2014.

Diakses [Kompas.com](https://www.kompas.com) dengan judul "10 Pengertian Kelompok Sosial Menurut Para Ahli" website <https://www.kompas.com/skola/read/2022/07/18/070000369/10-pengertian-kelompok-sosial-menurut-para-ahli>. Pada 22 Desember 2023.

Diakses melalui website, <http://www.komnasperempuan.or.id/en/2008/10/dari-suara-lesbian-gay-bisexual-dantransgender-lgbt-jalan-lain-memahami-hak-minoritas/>

Diakses melalui website, <https://www.suarakita.org/2024/03/liputan-jakarta-feminist-buat-peta-perda-diskriminatif-tinggal-scan-terlihat-semua/>

Diakses pada 16 Maret 2024, Melalui website, https://id.wikipedia.org/wiki/Terapi_konversi. <https://qbukatabu.org/2018/10/25/terapi-konversi-di-indonesia-sadari-bentuk-dan-bahayanya/>, Diakses Pada 16 Maret 2024.

<https://news.detik.com/berita/d-6076454/ramai-isu-lgbt-who-dan-kemenkes-ri-beda-penilaian-soal-homoseksualitas>, Pada 16 Maret 2024.

<https://www.tempo.co/dw/5976/jalan-berliku-komunitas-lgbtq-di-indonesia-perjuangkan-status-hukum> , Diakses pada 18 Maret 2024.

<https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=18835&menu=2>, diakses pada 24 Maret 2024

Diakses pada website, <https://id.wikipedia.org/wiki/Transpuan>, pada 5 Mei 2024.

John M. Echols dan Hassan Shadily, “*Kamus Inggris-Indonesia*” Gramedia Pustaka Utama.

KBBI Edisi Ke-VI *Oxford English Dictionary, Second Edition*, 1989. Diakses 12 Desember 202