




# Penerapan ILO Convention Nomor 111 Ke dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia

Layla Murni<sup>1\*</sup>, Evi Deliana HZ<sup>2</sup>, Ledy Diana<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Hukum Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia.

 : laylamurni@gmail.com

Corresponding Author\*



## Abstract

**Introduction:** Discrimination in employment and occupation through the Law of the Republic of Indonesia Number 21 of 1999 concerning Ratification of the ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment And Occupation by implementing it in Article 5 of Law Number 13 of 2003 concerning Employment. However, Article 5 Law 13 of 2003 concerning Manpower have not specifically defined discrimination so that there is still discrimination against job seekers in company job vacancies.

**Purposes of the Research:** To find out how the implementation of ILO Convention No. 111 into the Indonesian Manpower Act regarding legal protection for job seekers from discriminatory work requirements and find out what Indonesia's policies are after ratifying ILO Convention No. 111.

**Methods of the Research:** The type of research used is normative legal research, namely using literature studies in searching the data.

**Results Originality of the Research:** The results showed the application of the ILO Convention No. 111 into the Indonesian Manpower Law regarding Legal Protection for Job Seekers. Indonesia's labor regulations are still not specific in terms of discrimination in the field of employment, so it is necessary to make more detailed and specific rules regarding this matter which can later become a clear legal basis in terms of discrimination in the field of employment and protect the rights of Indonesian job seekers.

**Keywords:** Implementation; Synchronization; ILO Convention; Ratification; Labor; Job Seekers.

## Abstrak

**Latar Belakang:** Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment And Occupation dengan menerapkan ke dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun Pasal 5 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum mendefinisikan secara spesifik mengenai diskriminasi sehingga masih ada terjadi diskriminasi kepada pencari kerja pada lowongan kerja perusahaan.

**Tujuan Penelitian:** Untuk mengetahui bagaimana penerapan ILO Convention No. 111 ke dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia terkait perlindungan hukum bagi pencari kerja dari persyaratan kerja yang diskriminatif dan mengetahui apa kebijakan Indonesia setelah meratifikasi ILO Convention No. 111.

**Metode Penelitian:** Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif yaitu menggunakan studi kepustakaan dalam pencarian datanya.

**Hasil Penelitian:** Hasil Penelitian menunjukkan penerapan ILO Convention No. 111 ke dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia terkait Perlindungan Hukum Bagi Pencari Kerja masih belum spesifik terkait aturan ketenagakerjaan Indonesia mengenai masalah diskriminasi di bidang ketenagakerjaan, sehingga perlu dibuatnya aturan yang lebih rinci dan lebih spesifik terkait hal ini yang nantinya dapat menjadi suatu dasar hukum yang jelas dalam hal diskriminasi di bidang ketenagakerjaan dan melindungi hak pencari kerja Indonesia.

**Kata Kunci:** Penerapan; Sinkronisasi; ILO Convention; Ratifikasi; Ketenagakerjaan; Pencari Kerja.

Dikirim: 2022-08-19

Direvisi: 2022-10-15

Dipublikasi: 2022-11-12

## 1. PENDAHULUAN

Bekerja dan memiliki pekerjaan merupakan harapan setiap manusia untuk memenuhi kebutuhannya dan mempertahankan eksistensinya di masyarakat.<sup>1</sup> Hak atas pekerjaan dan hak dalam bekerja merupakan Hak Asasi Manusia.<sup>2</sup> Salah satu konvensi yang menjamin hak asasi ketenagakerjaan yang dihasilkan oleh ILO yaitu *ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment And Occupation* (Konvensi ILO Nomor 111 mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan).

Berdasarkan Pasal 1 (1) Konvensi ILO Nomor 111, menyatakan bahwa untuk tujuan konvensi istilah diskriminasi meliputi:

- a) Setiap perbedaan, pengecualian, atau pengutamaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal-usul yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan.
- b) Juga menjelaskan lebih lanjut bahwa “perbedaan, pengecualian, atau pengutamaan lainnya yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan.”

Konvensi ILO No. 111 mengamanatkan penghapusan diskriminasi bukan hanya saat bekerja namun juga sebelum bekerja.<sup>3</sup> Di Indonesia, untuk mewujudkan dan menerapkan Konvensi ILO No. 111 yang diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang pengesahan *ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment And Occupation* (Konvensi ILO No. 111 Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan), Pemerintah Indonesia mengesahkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Meskipun pemerintah Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No. 111 mengenai Diskriminasi Pekerjaan dan Jabatan serta telah mengadopsi substansinya ke dalam peraturan perundang-undangan, akan tetapi masih ada terdapat ketidaksetaraan dan diskriminasi. Salah satunya adalah diskriminasi gender yang berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen oleh pemberi kerja yang dialami tenaga kerja khususnya pencari kerja.<sup>4</sup> Hal ini terlihat dengan masih ada persyaratan kerja dalam lowongan pekerjaan pada saat rekrutmen, yang masih mendiskriminasi pencari kerja yang terdapat pada lowongan kerja perusahaan-perusahaan yang secara langsung bersifat diskriminasi, karena menunjukkan secara langsung persyaratan kerja kepada jenis kelamin tertentu yang bila

---

<sup>1</sup> Kartika Dewi Mulyanto, “Urgensi Ratifikasi Konvensi Pekerjaan Yang Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga,” *Undang: Jurnal Hukum* 1, no. 1 (2018): 119–33, <https://doi.org/10.22437/ujh.1.1.109-133>.

<sup>2</sup> Majda El Muhtaj, *Dimensi-Dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi Sosial Budaya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h. 181.

<sup>3</sup> Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Kesetaraan Dan Non Diskriminasi Di Tempat Kerja Di Indonesia : Panduan* (Jakarta: Kemenakertrans, 2015). h. 1.

<sup>4</sup> [isnakertrans.ntbprov.go.id](https://isnakertrans.ntbprov.go.id), “Dialog Gugus Tugas Kesempatan Dan Perlakuan Yang Sama Dalam Pekerjaan Tahun 2017,” <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/>, 2017, <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/dialog-gugus-tugas-kesempatan-dan-perlakuan-yang-sama-dalam-pekerjaan-tahun-2017/>.

dikaji lebih lanjut karakter pekerjaan itu tidak ada hubungan sama sekali dengan pekerjaan tersebut.<sup>5</sup>

Sebagai contoh berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Siti Awaliyah pada *job fair* yang dilakukan di Malang menemukan lowongan kerja dari berbagai perusahaan masih mencantumkan persyaratan yang cukup diskriminatif, termasuk diskriminasi gender terdapat dari 28 jenis pekerjaan yang ditawarkan, 25 jenis (89%) untuk pria, dan 3 jenis (11%) untuk wanita. Dimana jenis pekerjaan yang terdapat dalam penelitian ini seperti *Trade engineer, sales, customer relation*, yang di peruntukan bagi perempuan sebenarnya juga bisa dilakukan oleh laki-laki.<sup>6</sup>

Penelitian lain yang dilakukan oleh Panggih Kusuma Ningrum, dilakukan analisis diskriminasi dalam iklan lowongan kerja di Jawa Tengah memperlihatkan bahwa terdapat diskriminasi gender sebanyak 38,76% dalam 8.969 iklan lowongan kerja. Dari 8 kategori pekerjaan manager, profesional, *support workers, teknisi, sales, marketing*, pekerjaan pertanian dan kehutanan hampir semuanya mencantumkan prefensi terhadap gender laki-laki, hanya satu kategori pekerjaan yang memperlihatkan prefensi kepada pelamar perempuan yaitu *support workers* contohnya admin, petugas input data dan lain-lain. Dalam penelitian ini memperlihatkan untuk posisi manager sebanyak 31,08% mensyaratkan gender laki-laki dan hanya 4% yang hanya mensyaratkan perempuan.<sup>7</sup>

Selain contoh penelitian diskriminasi diatas, berdasarkan data-data olahan penulis, terdapat 57 lowongan pekerjaan yang ditawarkan, dimana penulis memilih jenis pekerjaan seperti *sales, marketing, admin*. Apabila dilihat dari karakter jenis pekerjaan tersebut tidak khas untuk mempersyaratkan jenis kelamin tertentu, artinya bahwa pekerjaan tersebut tidak mempunyai karakter yang khas sesuai Pasal 1 ayat (2) Konvensi ILO No. 111 yang menyebutkan bahwa setiap perbedaan, pengecualian, atau pengutamaan mengenai pekerjaan tertentu tidak dianggap sebagai diskriminasi.

Dengan masih adanya persyaratan kerja dalam lowongan pekerjaan yang masih bersifat diskriminatif, maka hal ini perlu dikaji lebih lanjut mengenai penerapan Konvensi ILO No.111 mengenai Diskriminasi Pekerjaan dan Jabatan yang telah diratifikasi oleh Indonesia ke dalam undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia. Sesuai komentar Komite Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi ILO (CEACR) bahwa Pasal 5 dan 6 dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak secara spesifik menjelaskan tentang dasar diskriminasi tertentu atau belum mendefinisikan diskriminasi langsung dan tidak langsung.<sup>8</sup>

Dalam penelitian ini akan membahas bagaimana penerapan *ILO Convention No.111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment And Occupation* Indonesia ke dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia terkait perlindungan hukum bagi pencari

---

<sup>5</sup> Hervina Puspitosari and Andina Elok Puri Maharani, "Pengarusutamaan Gender Di Bidang Ketenagakerjaan," *Ratu Adil* 3, no. 1 (2014): 1–19.

<sup>6</sup> Siti Awaliyah, "The Effectiveness of Anti Discrimination Law for Job Seekers in Indonesia," *Journal of Law Policy and Globalization* 51 (2016).

<sup>7</sup> Panggih Kusuma Ningrum, Tatdow Pansombut, and Attachai Uerantasan, "Text Mining of Online Job Advertisements to Identify Direct Discrimination during Job Hunting Process: A Case Study in Indonesia," *Plos One* 15, no. 6 (2020): 1–29, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0233746>.

<sup>8</sup> ilo.org, "Direct Request (CEACR) - Adopted 2020, Published 109th ILC Session (2021)," [www.ilo.org](http://www.ilo.org), n.d., [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_NAME,P11110\\_COMMENT\\_YEAR:4057677,102938,Indonesia,2020](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:4057677,102938,Indonesia,2020).

kerja dari persyaratan kerja yang diskriminatif di Indonesia serta membahas apakah kebijakan Indonesia setelah meratifikasi *ILO Convention No.111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment And Occupation*.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode penelitian hukum normatif. Penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka, dapat dinamakan penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan.<sup>9</sup> Selain data sekunder, penelitian ini juga didukung dengan wawancara dalam memperoleh data. Penelitian ini menggunakan metodologi terhadap taraf sinkronisasi, yang menjadi objek penelitian adalah sejauh mana hukum positif tertulis sinkron atau serasi satu sama lainnya.<sup>10</sup> Hal ini dilakukan melalui faktor horizontal, apabila dua atau lebih peraturan perundang-undangan yang kedudukannya sederajat dan mengatur bidang yang sama, yaitu antara Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment And Occupation* dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif, yaitu suatu bentuk penuangan pikiran yang memaparkan, menggambarkan dan melaporkan suatu keadaan atau objek dari apa yang diteliti berdasarkan fakta-fakta dan keterangan yang diperoleh.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Penerapan ILO Convention No 111 ke Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia

Ratifikasi Konvensi ILO mengandung makna bahwa negara yang bersangkutan secara sukarela mengikat diri pada ketentuan-ketentuan Konvensi yang diratifikasi dan secara sadar telah memberikan "sebagian kedaulatannya" kepada masyarakat internasional. Ratifikasi Konvensi ILO juga mengakibatkan "kewajiban ganda" yaitu negara yang bersangkutan harus bersedia:

- 1) Melaksanakan aturan-aturan yang tercantum dalam Konvensi yang diratifikasi.
- 2) Menerima ketentuan-ketentuan pengawasan internasional (*International Supervision*).<sup>11</sup>

Bagi hukum internasional, sekali Indonesia melakukan ratifikasi maka otomatis aturan tersebut telah mengikat pada Indonesia dengan segala konsekuensinya.<sup>12</sup> Sehingga konsekuensi pertama dengan diratifikasinya Konvensi ILO No. 111 oleh Indonesia yang diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 111 Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan, yaitu membuat peraturan perundang-undangan nasional, dalam hal ini setelah melakukan ratifikasi Indonesia mengimplementasi atau menerapkan Konvensi ILO No. 111 ke dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Aturan mengenai diskriminasi pencari kerja terdapat pada Bab III pada Pasal 5 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang

<sup>9</sup> Soerjono Soekanto and Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta : Raja Grafindo Persada (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 14.

<sup>10</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Jakarta: Sinar Grafika, 2016), h. 27.

<sup>11</sup> Muhammad Ridho Amrullah, "Mekanisme Pengawasan ILO Di Negara Anggota Atas Penerapan Konvensi ILO Yang Telah Diratifikasi," *Biro Hukum Sekretariat Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan*, 2013, h. 47.

<sup>12</sup> Sefriani, *Hukum Internasional: Suatu Pengantar* (Yogyakarta: Rajawali Pers, 2018), h. 97.

Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Dalam Pasal 5 hanya mengatur secara singkat masalah diskriminasi bagi pencari kerja, tanpa adanya peraturan lebih lanjut atau peraturan turunan yang menjelaskan hal tersebut.

Sementara dalam Pasal 1 Konvensi ILO Nomor 111 menyatakan bahwa:

Untuk tujuan konvensi ini istilah diskriminasi meliputi: Setiap perbedaan, pengecualian, atau pengutamaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal-usul yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan.

Dalam peraturan perundang-undangan Indonesia belum ada ketentuan atau suatu aturan khusus atau jelas yang membahas mengenai tindakan perlindungan hukum bagi pencari kerja dari persyaratan kerja yang diskriminatif yang terjadi di Indonesia. Aturan yang ada hanya sebatas larangan singkat tentang diskriminasi sebelum bekerja tanpa memberikan pengertian yang jelas mengenai diskriminasi dalam bidang ketenagakerjaan itu seperti apa serta belum memiliki aturan yang jelas mengenai hal tersebut.<sup>13</sup>

Hal ini sama dengan komentar yang diberikan oleh Komite Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi dari ILO tersebut bahwa Pasal 5 dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak secara spesifik menjelaskan tentang dasar diskriminasi tertentu atau belum mendefinisikan diskriminasi langsung dan tidak langsung. Komite juga telah meminta pemerintah untuk melakukan peninjauan terhadap undang-undang dan praktiknya.<sup>14</sup> Namun pada saat Indonesia melakukan revisi pada beberapa aturan tentang ketenagakerjaan, aturan mengenai diskriminasi yang terdapat pada Bab III Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak ikut direvisi didalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam klaster ketenagakerjaan.

Menurut Bapak Ario DanarDono SH, M.Hum selaku Koordinator Bidang Persyaratan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia mengatakan bahwa ketika terjadi pelanggaran atau diskriminasi terhadap pencari kerja maka aturan yang dipakai adalah Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Serta dikarenakan aturan mengenai permasalahan diskriminasi hanya pasal tersebut, yang digunakan untuk memperjelas mengenai permasalahan diskriminasi bagi pencari kerja adalah pedoman atau panduan mengenai kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan. Panduan tersebut pun saat sekarang akan direvisi dan sedang dibahas.

Konsekuensi kedua yang ditimbulkan dengan diratifikasinya Konvensi No. 111 seperti yang telah dijelaskan di atas yaitu Indonesia berkewajiban membuat dan memberikan laporan tahunan kepada Komite Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi (CEACR) setiap 2 (dua) tahun sekali.

Namun, berdasarkan komentar dari Komite Ahli Penerapan Konvensi dan Rekomendasi dari ILO tersebut Indonesia belum sepenuhnya menjalankan kewajibannya mengenai laporan tahunan yang wajib diberikan oleh negara Indonesia mengenai penerapan dari Konvensi ILO No. 111. Komite meminta informasi apakah terdapat pelanggaran terhadap

---

<sup>13</sup> Disampaikan oleh Ibu Lusiani Julia Melalui Webinar Diskriminasi Berbasis Gender di Tempat Kerja, diselenggarakan oleh UNAIDS dan ILO pada tanggal 16 September 2021.

<sup>14</sup> ilo.org, “Direct Request (CEACR) - Adopted 2020, Published 109th ILC Session (2021).”

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdata oleh pengawas ketenagakerjaan. Hal ini pun sejalan dengan keterangan yang disampaikan oleh Bapak Ario Danardono SH, M.Hum bahwa Indonesia belum bisa memberikan informasi mengenai data pelanggaran diskriminasi yang terjadi, karena tidak tercatat oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia.

Berdasarkan asas *Pacta Sunt Servanda* yang terdapat dalam Pasal 26 Konvensi Wina 1969 yang menyatakan bahwa setiap perjanjian yang berlaku adalah mengikat terhadap para pihak perjanjian, serta dengan Indonesia melakukan ratifikasi Konvensi ILO No. 111, artinya Indonesia berkomitmen penuh untuk terikat dalam melaksanakan ketentuan-ketentuan dalam Konvensi ILO No. 111.<sup>15</sup>

Dengan demikian maka dapat dianalisis bahwa Indonesia sudah melakukan penerapan Konvensi ILO No. 111 mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan melalui beberapa penerapan ke dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan serta juga sudah melaksanakan kewajiban yang ditimbulkan setelah melakukan ratifikasi. Namun, penerapan yang dilakukan oleh Indonesia dirasa belum secara spesifik atau mendetail karena aturan nasional yang dibuat oleh Indonesia mengenai diskriminasi kepada pencari kerja hanya mengatur secara singkat dan belum mendetail sehingga masih ada terjadi diskriminasi kepada pencari kerja yang terjadi sebelum mereka bekerja dan sebelum mereka menunjukkan kompetensi yang dimiliki. Kemudian Indonesia juga perlu untuk melaksanakan kewajiban pasca ratifikasi Konvensi ILO No. 111 yaitu memberikan laporan yang lengkap kepada ILO agar Indonesia dimata Hukum Internasional adalah negara yang berkomitmen tinggi untuk melindungi warga negaranya dari diskriminasi khususnya dalam bidang ketenagakerjaan, dimana hal tersebut harusnya menjadi pengawasan yang cukup penting oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia agar Hak asasi Manusia Tenaga Kerja khususnya pencari kerja di Indonesia dapat terjamin dan kesejahteraan juga tercapai, serta Indonesia juga menjadi negara yang berkomitmen tinggi melaksanakan Konvensi ILO No. 111 yang telah diratifikasi sudah selama lebih kurang 23 Tahun.

### **3.2 Kebijakan Indonesia Setelah Meratifikasi ILO *Convention No 111 in Respect Discrimination Of Employment And Occuption* terkait Perlindungan Hukum Bagi Pencari Kerja di Indonesia**

Meratifikasi Konvensi ILO No. 111 membuat Indonesia mengeluarkan beberapa kebijakan sebagai bentuk pelaksanaan Konvensi ILO No. 111, berikut merupakan kebijakan-kebijakan yang dilakukan Indonesia setelah melakukan ratifikasi Konvensi ILO No. 111 mengenai diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan:

1. Menetapkan kebijakan nasional untuk menghapuskan praktik diskriminasi terhadap tenaga kerja khususnya pencari kerja.

Kebijakan nasional untuk menghapuskan praktik diskriminasi terhadap tenaga kerja khususnya pencari kerja dirumuskan dalam BAB III mengenai kesempatan dan perlakuan yang sama terdapat pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

---

<sup>15</sup> Eddy Pratomo, *Hukum Perjanjian Internasional : Pengertian, Status Hukum Dan Ratifikasi* (Bandung: Alumni, 2011), h. 83.

Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

2. Membentuk Gugus Tugas Kesempatan dan Perlakuan yang Sama dalam Pekerjaan (*Task Force Equal Employment Opportunity*) Tingkat Nasional.

Pasal 3 (d) Konvensi ILO No. 111 mengamanahkan kepada negara anggota untuk mengawasi kebijakan-kebijakan yang telah diberlakukan. Dalam hal ini Indonesia membentuk Gugus Tugas Kesempatan dan Perlakuan yang Sama dalam Pekerjaan serta melaksanakan Program Aksi Nasional untuk menghapus bentuk diskriminasi terhadap tenaga kerja.

Sehubungan dengan itu Indonesia dalam hal ini melalui Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia membentuk Gugus Tugas Kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan yang ditetapkan dalam Kepmenakertrans RI Nomor 184 Tahun 2013 tentang Pembentukan Gugus Tugas Kesempatan dan Perlakuan yang Sama dalam Pekerjaan (*Task Force Equal Employment Opportunity*) tingkat Nasional. Gugus Tugas Kesempatan Dan Perlakuan yang Sama Dalam Pekerjaan tingkat nasional terdiri tim pembina dan pengarah. Adapun tugas dari tim pembina dan pengarah yaitu:

- a) Memberikan arahan dan bimbingan dalam rangka penyusunan program dan kegiatan Kesempatan Dan Perlakuan yang Sama Dalam Pekerjaan tingkat nasional pada masing-masing bidang dengan berkoordinasi kepada unit teknis di lingkungan Kementerian tenaga kerja dan Transmigrasi dan kementerian/ lembaga teknis terkait;
- b) Memberikan masukan kepada pimpinan kementerian/ lembaga teknis terkait sebagai bahan pengambilan kebijakan Kesempatan Dan Perlakuan yang Sama Dalam Pekerjaan Tingkat Nasional.

Tim pembina dan pengarah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dibantu oleh Tim Pelaksana Teknis dan Sekretariat. Tim Pelaksana Teknis memiliki tugas sebagai berikut:

- a) Melakukan penyusunan program Kesempatan Dan Perlakuan yang Sama Dalam Pekerjaan Tingkat Nasional tingkat nasional pada masing-masing bidang dengan berkoordinasi kepada unit teknis di lingkungan Kementerian tenaga kerja dan Transmigrasi dan kementerian/ lembaga teknis terkait;
- b) Mempromosikan dan melaksanakan program Kesempatan Dan Perlakuan yang Sama Dalam Pekerjaan Tingkat Nasional dengan berkoordinasi kepada unit teknis di lingkungan Kementerian tenaga kerja dan Transmigrasi dan kementerian/ lembaga teknis terkait, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh;
- c) Melakukan evaluasi dan monitoring terhadap pelaksanaan program Kesempatan Dan Perlakuan yang Sama Dalam Pekerjaan Tingkat Nasional;
- d) Melaporkan hasil pelaksanaan program Kesempatan Dan Perlakuan yang Sama Dalam Pekerjaan Tingkat Nasional kepada pembina dan pengarah;
- e) Mendorong terbentuknya Gugus Tugas Kesempatan Dan Perlakuan yang Sama Dalam Pekerjaan Tingkat Provinsi.

Menurut Bapak Ario Danardono SH.,M.hum hal ini belum terimplementasikan secara maksimal, pelaksanaannya di lapangan belum berjalan dengan baik dikarenakan pembentukan gugus tugas ini belum di seluruh Indonesia, Kepmenakertrans ini memang sudah dibuat sejak tahun 2013 tetapi fungsi dari gugus tugas itu belum berjalan dengan

maksimal, hal ini juga sedang dibicarakan dan akan dilaksanakan setelah pembahasannya selesai.

Berdasarkan data yang penulis dapatkan gugus tugas baru terbentuk di 10 provinsi, hal ini tergolong masih sedikit.<sup>16</sup>

3. Melakukan Nota Kesepahaman antara Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas tentang “Optimalisasi Penerapan Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama Tanpa Diskriminasi Dalam Pekerjaan”

- a) Pasal 2 Nota Kesepahaman ini mengatur tentang maksud dan tujuan dari Nota Kesepahaman yaitu untuk mengintegrasikan tugas dan fungsi kementerian yang terkait dalam rangka optimalisasi penerapan kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam pekerjaan serta mencegah dan menghapus ketidaksetaraan dan diskriminasi di tempat kerja sebagai upaya mewujudkan hubungan kerja yang kondusif.
- b) Pasal 3 Nota Kesepahaman mengatur bahwa ruang lingkup nota kesepahaman meliputi advokasi, sosialisasi, fasilitasi, pelatihan dan pemberdayaan, pemantauan dan evaluasi yang berkaitan dengan optimalisasi penerapan kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam pekerjaan tingkat nasional, provinsi dan kabupaten/kota.
- c) Pasal 4 Nota Kesepahaman mengatur tugas dan tanggung jawab dari kementerian yang terkait;
  - 1) MENAKERTRANS mempunyai tugas dan tanggung jawab melakukan pembinaan kepada dinas yang menangani bidang ketenagakerjaan dan pemangku kepentingan terkait dalam penerapan program kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam pekerjaan serta memfasilitasi pembentukan Gugus Tugas Kesempatan dan Perlakuan yang Sama Dalam Pekerjaan (*Task Force Equal Employment Opportunity*) di provinsi, dan kabupaten/kota.
  - 2) MENDAGRI mempunyai tugas dan tanggung jawab melakukan pembinaan umum kepada pemerintah daerah dalam penerapan program kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam pekerjaan serta mendorong Gubernur dan Bupati/Walikota dalam penerapan Kesempatan dan Perlakuan yang Sama Dalam Pekerjaan (*Task Force Equal Employment Opportunity*) di provinsi dan kabupaten/kota.
  - 3) MENTERI PPPA mempunyai tugas dan tanggung jawab melakukan advokasi dan sosialisai kepada pihak terkait mengenai Pengarusutamaan Gender dalam penerapan program kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan serta melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Pengarusutamaan Gender dalam penerapan kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam pekerjaan
  - 4) MENTERI PPN/KEPALA Bapennas mempunyai tugas dan tanggung jawab melakukan penyusunan perencanaan program dan kegiatan dalam penerapan

---

<sup>16</sup> Antara News, “IWD 2022, FJPI Dan Menaker Sepakat Dobrak Bias Gender,” antaranews.com, 2022, <https://sumut.antaranews.com/berita/464797/iwd-2022-fjpi-dan-menaker-sepakat-dobrak-bias-gender>.



program kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam pekerjaan.

4. Menjalin Perjanjian Kerjasama antara Sekretaris Jenderal Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Sekretaris Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Direktur Jenderal Otonomi Daerah Kementerian Dalam Negeri, Sekretaris Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas tentang Optimalisasi Penerapan Kesempatan dan Perlakuan yang Sama Tanpa diskriminasi Dalam Pekerjaan.
  - a) Pasal 2 Perjanjian Kerjasama ini mengatur tentang maksud dan tujuan dari perjanjian kerjasama yaitu dimaksudkan sebagai pedoman bagi pihak terkait untuk mensinergikan tugas dan tanggung jawab dalam rangka menghapus dan mencegah diskriminasi di tempat kerja dan juga bertujuan untuk mengoptimalkan penerapan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi dalam pekerjaan.
  - b) Pasal 3 Perjanjian Kerjasama ini mengatur bahwa ruang lingkup perjanjian kerjasama yaitu meliputi advokasi, sosialisasi, fasilitasi, pelatihan dan pemberdayaan, pemantauan dan evaluasi.
  - c) Pasal 4 Perjanjian Kerjasama mengatur tugas dan tanggung jawab dari pihak yang terkait;
    - 1) Sekretaris Jenderal KEMENAKERTRANS memiliki tugas dan tanggung jawab :
      - a) Mengidentifikasi dan menginventarisir jumlah perusahaan yang telah menerapkan kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi;
      - b) Mensosialisasikan program kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam pekerjaan kepada pemangku kepentingan;
      - c) Mendorong Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang membidangi ketenagakerjaan untuk melakukan pembinaan teknis kepada perusahaan dalam menerapkan kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam pekerjaan di tempat kerja;
      - d) Melakukan pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan terhadap penerapan kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam pekerjaan;
      - e) Memberdayakan *Task Force EEO* tingkat nasional yang telah terbentuk;
      - f) Memfasilitasi dan mengoordinasikan pembentukan *Task Force EEO* serta memberdayakannya tingkat provinsi, kabupaten/kota;
      - g) Membina, memfasilitasi dan mengkoordinasikan penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja dengan prinsip berkeadilan dan tidak diskriminatif
      - h) Membina memfasilitasi dan mengkoordinasikan penempatan tenaga kerja melalui mekanisme Antar Kerja Lokal (AKL), antar kerja daerah (AKAD), Antar Kerja Khusus (AKSUS) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN) tanpa unsur diskriminatif.
    - 2) Direktur Jenderal Otonomi Daerah memiliki tugas dan tanggung jawab mendorong gubernur, bupati dan walikota untuk:
      - a) Melaksanakan program kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam pekerjaan di daerah;
      - b) Membentuk *Task Force EEO* tingkat provinsi dan kabupaten/kota;
      - c) Memberdayakan *Task Force EEO* tingkat provinsi dan kabupaten/kota.
    - 3) Sekretaris KPPPA memiliki tugas dan tanggung jawab :

- a) Melakukan koordinasi dalam melaksanakan koordinasi sosialisasi dan advokasi implementasi Pengarusutamaan Gender terhadap kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam pekerjaan;
  - b) Melakukan penguatan kelembagaan *Task Force EEO*;
  - c) Mendorong penyusunan dan pengembangan model kebijakan terkait kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam pekerjaan;
  - d) Memfasilitasi penyusunan data terpilah pengembangan kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam pekerjaan;
  - e) Koordinasi dalam melaksanakan perlindungan bagi pekerja perempuan dan pekerja usia anak kurang dari 18 tahun agar tidak mengalami diskriminasi.
- 4) Sekretaris KPPN/ Sekretaris Utama Bapennas mempunyai tugas dan tanggung jawab :
- a) Memastikan sasaran dan kebijakan program kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam pekerjaan menjadi kebijakan bidang tenaga kerja dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan Rencana Kerja Pemerintah (RKP);
  - b) Mendorong alokasi dan penganggaran untuk kegiatan kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam pekerjaan;
  - c) Memfasilitasi penyusunan program kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam pekerjaan dalam rencana pembangunan jangka menengah daerah (RJPMMD) maupun dalam Rencana Pembangunan Tahunan Daerah.
5. Melakukan Bimtek dan sosialisasi mengenai kesetaraan dan non-diskriminasi di tempat kerja kepada pengusaha, pekerja dan dinas terkait.

Hukum internasional dalam hal ini Konvensi ILO No. 111 memberikan kewenangan bagi negara yang meratifikasi konvensi untuk membentuk aturan dan kebijakan hukum nasionalnya, hal tersebut terdapat pada Pasal 2 Konvensi ILO No. 111, serta aturan yang terdapat pada Konvensi ILO No. 111 juga merupakan aturan yang masih umum dan perlu tindak lanjut dalam aturan hukum nasional, hal ini sejalan dengan monisme primat hukum nasional, dimana jika dilihat primatnya maka hukum nasional lebih diutamakan, sehingga ketika terjadi permasalahan maupun kasus diskriminasi aturan hukum nasional yang dapat digunakan sebagai landasan hukum. Oleh sebab itu menurut penulis Indonesia perlu merealisasikan Kepmenakertrans Nomor 184 Tahun 2013 tentang Pembentukan Gugus Tugas Kesempatan dan Perlakuan yang Sama Dalam Pekerjaan, dimana sangat diperlukan pembentukan gugus tugas di tingkat daerah di seluruh Indonesia, sehingga pelaksanaan amanat Konvensi ILO No. 111 berjalan dengan maksimal, meskipun Kepmenakertrans Nomor 184 Tahun 2013 tersebut tidak seluruhnya mengakomodir amanat Konvensi ILO No. 111.

#### 4. KESIMPULAN

Penerapan Konvensi ILO No. 111 kedalam aturan nasional Indonesia dilakukan melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal tersebut sudah terlaksana namun penerapan yang dilakukan oleh Indonesia dirasa kurang spesifik, karena aturan ketenagakerjaan yang dibuat oleh Indonesia mengenai diskriminasi bagi pencari kerja hanya mengatur secara singkat dan belum mendetail sehingga masih ada terjadi diskriminasi kepada pencari kerja, pemerintah Indonesia sebaiknya membuat aturan mendetail mengenai diskriminasi pencari kerja di bidang ketenagakerjaan agar aturan

mengenai hal tersebut menjadi jelas dan lengkap sehingga diskriminasi bagi pencari kerja yang masih terjadi dapat berkurang dan tidak ada lagi diskriminasi yang dirasakan oleh pencari kerja serta Indonesia sebaiknya mengoptimalkan implementasi Kepmenakertrans No. 184 Tahun 2013 tentang Pembentukan Gugus Tugas (*Equal Employment Opportunity*) agar program dari Pemerintah Indonesia dapat berjalan secara maksimal khususnya program-program yang dapat mengurangi diskriminasi bagi pencari kerja.

## REFERENSI

### Jurnal

- Awaliyah, Siti. "The Effectiveness of Anti Discrimination Law for Jon Seekers in Indonesia." *Journal of Law Policy and Globalization* 51 (2016).
- Mulyanto, Kartika Dewi. "Urgensi Ratifikasi Konvensi Pekerjaan Yang Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga." *Undang: Jurnal Hukum* 1, no. 1 (2018): 119-33.  
<https://doi.org/10.22437/ujh.1.1.109-133>.
- Ningrum, Pangih Kusuma, Tatdow Pansombut, and Attachai Ueranantasun. "Text Mining of Online Job Advertisements to Identify Direct Discrimination during Job Hunting Process: A Case Study in Indonesia." *Plos One* 15, no. 6 (2020): 1-29.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0233746>.
- Puspitosari, Hervina, and Andina Elok Puri Maharani. "Pengarusutamaan Gender Di Bidang Ketenagakerjaan." *Ratu Adil* 3, no. 1 (2014): 1-19.

### Buku

- Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- Muhtaj, Majda El. *Dimensi-Dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi Sosial Budaya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- Pratomo, Eddy. *Hukum Perjanjian Internasional : Pengertian, Status Hukum Dan Ratifikasi*. Bandung: Alumni, 2011.
- Sefriani. *Hukum Internasional: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Rajawali Pers, 2018.
- Soekanto, Soerjono, and Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta : Raja Grafindo Persada. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

### Online/World Wide Web, Disertasi/Tesis/Skripsi, Dan Lain-Lain

- Amrullah, Muhammad Ridho. "Mekanisme Pengawasan ILO Di Negara Anggota Atas Penerapan Konvensi ILO Yang Telah Diratifikasi." *Biro Hukum Sekretariat Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan*. 2013.
- Antara News. "IWD 2022, FJPI Dan Menaker Sepakat Dobrak Bias Gender." [antaranews.com](https://sumut.antaranews.com/berita/464797/iwd-2022-fjpi-dan-menaker-sepakat-dobrak-bias-gender), 2022. <https://sumut.antaranews.com/berita/464797/iwd-2022-fjpi-dan-menaker-sepakat-dobrak-bias-gender>.
- ilo.org. "Direct Request (CEACR) - Adopted 2020, Published 109th ILC Session (2021)." [www.ilo.org](http://www.ilo.org), n.d.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_NAME,P11110\\_COMM](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMM)

ENT\_YEAR:4057677,102938,Indonesia,2020.

isnakertrans.ntbprov.go.id. "Dialog Gugus Tugas Kesempatan Dan Perlakuan Yang Sama Dalam Pekerjaan Tahun 2017." <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/>, 2017. <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/dialog-gugus-tugas-kesempatan-dan-perlakuan-yang-sama-dalam-pekerjaan-tahun-2017/>.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Kesetaraan Dan Non Diskriminasi Di Tempat Kerja Di Indonesia : Panduan*. Jakarta: Kemenakertrans, 2015.