

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS HUKUM



Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi

Nomor : 429/SK/BAN-PT/Akred/S/XI/2014

**HAK TENAGA KERJA TRANSGENDER DALAM SISTEM HUKUM
INDONESIA**

OLEH

YOSHUA TODO PARTOGI

NPM: 2013200126

PEMBIMBING

DR. Ida Susanti, S.H., LL.M, C.N.



Penulisan Hukum

Disusun Sebagai Salah Satu Kelengkapan
Untuk Menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana
Program Studi Ilmu Hukum

No. Kode	: SKP-FH PAR h/18
Tanggal	: 24 November 2018/2018
No. Ind.	: 4163 - FH / SKP 36524
Divisi	:
Hadiah / Beri	:
Dari	: FH

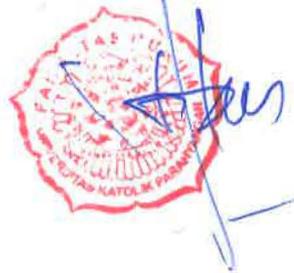
Disetujui Untuk Diajukan Dalam Sidang
Ujian Penulisan Hukum Fakultas Hukum
Universitas Katolik Parahyangan

Pembimbing



DR. Ida Susanti, S.H., LL.M, C.N.

Dekan,



DR. Tristam P. Moeliono, S.H., M.H., LL.M.



PERNYATAAN PAKTA INTEGRITAS AKADEMIK



Dalam rangka mewujudkan nilai-nilai ideal dan standar mutu akademik yang setinggi-tingginya, maka saya mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yoshua Todo Partogi

No. Pokok : 2013200126

Dengan ini menyatakan dengan penuh kejujuran dan penuh kesungguhan hati dan pikiran, bahwa karya ilmiah / karya penulisan hukum yang berjudul :

“HAK TENAGA KERJA TRANSGENDER DALAM SISTEM HUKUM INDONESIA”

Adalah sungguh-sungguh merupakan Karya Penulisan Hukum yang telah saya susun dan selesaikan atas dasar upaya, kemampuan dan pengetahuan akademik saya pribadi dan sekurang-kurangnya tidak dibuat melalui dan atau mengandung hasil dari tindakan-tindakan yang:

- Secara tidak jujur dan dan secara langsung atau tidak langsung melanggar hak-hak atas kekayaan intelektual orang lain, dan atau
- Dari segi akademik dapat dianggap tidak jujur dan melanggar nilai-nilai integritas akademik dan itikad baik;

Seandainya di kemudian hari bahwa saya telah menyalahi dan atau melanggar pernyataan diatas, maka saya sanggup untuk menerima akibat-akibat dan atau sanksi-sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Universitas Katolik Parahyangan dan atau perundang-undangan yang berlaku.

Penyataan ini saya buat dengan kesadaran dan kesukarelaan, tanpa paksaan dalam bentuk apapun juga.

Bandung, 3 Juni 2018

Mahasiswa Penyusun Karya Penulisan Hukum



Yoshua Todo Partogi

2013200126



ABSTRAK

Nama : Yoshua Todo

Program Studi : Ilmu Hukum

Judul : Hak Tenaga Kerja Transgender Dalam Sistem Hukum Indonesia

Kelompok transgender kerap kali dianggap sebagai kelompok yang aneh dan harus dihindari karena tidak normal. Tindakan membedakan tersebut mengakibatkan timbulnya tindakan kekerasan baik secara verbal maupun fisik dari kelompok masyarakat tertentu.

Skripsi ini membahas mengenai hak-hak transgender di Indonesia yang difokuskan kepada pemenuhan dan jaminan perlindungan dalam akses mencari dan pada saat sudah berada di dalam hubungan kerja. Skripsi ini akan membahas bagaimana transgender dikenal dalam sistem hukum Indonesia, baik dalam kajian hukum Pidana, hukum Perdata, hukum Ketenagakerjaan, maupun dalam kajian hukum lainnya yang relevan terhadap perlindungan tenaga kerja transgender. Selain itu, dalam skripsi ini juga dibahas bagaimana asas non-diskriminasi baik dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia dan Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai jaminan perlindungan bagi tenaga kerja transgender di Indonesia.

Metode penelitian dari skripsi ini adalah metode yuridis normatif dan yuridis sosiologis. Dalam metode yuridis normatif digunakan sumber-sumber hukum baik dalam bentuk primer seperti peraturan perundang-undangan Indonesia dan Perjanjian Internasional, maupun sekunder seperti doktrin para ahli hukum, baik ahli hukum di Indonesia maupun di luar Indonesia. Sedangkan metode yuridis sosiologis digunakan untuk mencari data dari sumber wawancara kepada tenaga kerja transgender yang tergabung di dalam organisasi Srikandi Pasundan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa dalam sistem hukum Indonesia, belum dikenal mengenai transgender. Walaupun demikian asas non-diskriminasi melarang identitas gender digunakan sebagai salah satu pembeda bagi tenaga kerja di Indonesia. Masih belum adanya peraturan yang mengatur mengenai tenaga kerja transgender ini, mengakibatkan perusahaan masih melakukan perlakuan yang berbeda-beda kepada tenaga kerja transgender di Indonesia.

Kata kunci:

Transgender, Identitas Gender, Hak Tenaga Kerja.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur sebesar-besarnya kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan kasih karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul:

“HAK TENAGA KERJA TRANSGENDER DALAM SISTEM HUKUM INDONESIA”.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan studi tingkat S-1 (Sarjana) di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan. Dalam proses penyelesaian skripsi ini, tentunya terdapat pihak-pihak yang sangat membantu penulis. Oleh karena, secara khusus penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada **Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M.,CN.** yang dengan penuh kesabaran telah membimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan hukum ini. Tidak lupa penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang turut serta mendukung penulisan skripsi ini, antara lain:

1. **Dr. Tristam Pascal Moeliono, S.H., M.H., LL.M** selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.
2. **Ibu Niken Savitri, SH.,MCL.** selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan juga dosen penguji yang banyak memberikan masukan dan saran yang sangat berguna bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan hukum ini.
3. **Wurianalya Maria Novenanty,S.H.,LL.M** selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni di Universitas Katolik Parahyangan.
4. **Prof. Dr. C. Dewi Wulansari, S.H.,M.H.** selaku dosen penguji yang juga banyak memberikan masukan dan saran kepada penulis.
5. **John Lumbantobing, S.H., ACI Arb.** selaku dosen pembimbing Proposal Penulisan Hukum ini yang senantiasa membantu penulis sehingga proposal penulisan hukum yang dibuat sebelumnya dapat disetujui hingga penulisan hukum ini selesai.

6. Seluruh dosen di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan atas pendidikan dan pengajaran serta bantuan yang diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan.
7. Para karyawan di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan atas bantuan yang diberikan kepada penulis serta selalu mengingatkan penulis jadwal dosen pembimbing dan sangat membantu penulis dalam masa perkuliahan.
8. Tidak lupa penulis juga berterima kasih kepada **Keluarga Besar Sinaga/Omp. Ni Si Todo Sinaga**, dalam hal ini sebagai keluarga dari penulis, yang selalu memberikan dukungan, motivasi, semangat, nasihat, serta dorongan untuk selalu berjuang kepada penulis.
9. Teman-teman penulis yang selalu hadir dan memberikan bantuan dan dorongan serta pengingat bagi penulis selama menyelesaikan kuliah. Terima kasih telah mengingatkan apabila penulis salah dan selalu mendukung apapun kesibukan penulis.
10. Secara khusus penulis ingin berterima kasih kepada **Ita Intan Eliawati Sinaga** karena telah membantu dalam mengedit skripsi ini sehingga sesuai dengan standar penulisan yang baik dan benar.
11. Berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah banyak membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa penulisan hukum ini masih jauh dari kata sempurna. Masih banyak sekali kekurangan dari penulisan hukum ini, sehingga penulis sangat berharap adanya kritik dan saran membangun. Penulis berharap penulisan hukum ini dapat berguna bagi banyak pihak serta dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu dan pendidikan baik nasional maupun internasional.

Bandung, 15 Mei 2018

Yoshua Todo Partogi



DAFTAR ISI

	halaman
PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK.....	i
ABSTRAK.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
Bab I PENDAHULUAN.....	1
I. Latar Belakang.....	1
II. Rumusan Masalah.....	11
III. Tujuan Penelitian.....	11
IV. Metode Penelitian.....	12
V. Sistematika Penulisan.....	16
Bab II ORIENTASI SEKSUAL DAN IDENTITAS GENDER DALAM SISTEM HUKUM INDONESIA.....	19
I. Konsep LGBT.....	19
A. Pengertian LGBT.....	19
B. Orientasi Seksual.....	20
C. Identitas Gender.....	25
D. Perbedaan Orientasi Seksual dan Identitas Gender.....	29
E. Keterbukaan Identitas (<i>coming out</i>).....	31
II. LGBT Dalam Sistem Hukum Indonesia.....	32
A. LGBT Dalam Perundang-Undangan di Indonesia.....	32

	halaman
1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2006 Tentang Administrasi Kependudukan.....	32
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2008 Tentang Pornografi.....	33
3. Qanun Aceh Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Hukum Jinayat.....	34
B. LGBT dalam Yurisprudensi Indonesia.....	35
1. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 10-17-23/PUU-VII/2009.....	35
2. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 46/PUU-XIV/2016.....	37
3. Penetapan Pengadilan Negeri Mengenai Penetapan Jenis Kelamin.....	41
 Bab III ASAS NON-DISKRIMINASI DALAM SISTEM HUKUM INDONESIA DAN PENERAPANNYA TERHADAP TENAGA KERJA TRANSGENDER DI INDONESIA.....	 46
I. Diskriminasi.....	46
A. Pengertian.....	46
B. Dimensi Sikap Diskriminasi.....	46
C. Bentuk-Bentuk Diskriminasi.....	47
D. Pelaku Diskriminasi.....	50
E. Sifat Diskriminasi.....	51
II. Asas Non Diskriminasi.....	52
A. Asas Non- Diskriminasi dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM).....	52

	halaman
B. Pasal 4 huruf H Peraturan Kapolri.....	53
C. Asas Non-Diskriminasi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan).....	54
D. Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 Tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan (<i>ILO Convention</i>).....	55
III. Penerapan Kebijakan Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Transgender.....	56
 Bab IV ANALISIS YURIDIS MENGENAI PERLINDUNGAN TERHADAP HAK DAN KEWAJIBAN TENAGA KERJA TRANSGENDER DI INDONESIA.....	 59
I. Eksistensi Transgender dalam Sistem Hukum Indonesia.....	59
II. Penerapan Asas Non Diskriminasi Terhadap Pekerja Transgender di Indonesia.....	64
III. Penerapan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Jaminan Pemenuhan Hak Tenaga Kerja di Indonesia.....	68
 Bab V PENUTUP.....	 77
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	79
 LAMPIRAN I Transkrip Wawancara	 81
LAMPIRAN II.....	111
DAFTAR PUSTAKA.....	149



BAB I

PENDAHULUAN

I. LATAR BELAKANG

Ketika membahas tentang hak asasi manusia, kita sering kali melupakan dua aspek yang cukup penting yaitu permasalahan mengenai orientasi seksual dan gender. Dalam *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR) ditekankan bahwa penerapan hak asasi manusia mutlak bagi semua orang, pada setiap waktu, dan di semua tempat¹. Setiap manusia dari berbagai macam warna, setiap ras dan kelompok etnis, warga negara ataupun migran, tanpa memandang jenis kelamin, kelas, kasta, keyakinan, usia, orientasi seksual, maupun identitas gender.

Identitas gender merupakan perasaan yang timbul dari dalam diri seseorang mengenai bagaimana ia ingin menampilkan dirinya sendiri. Identitas gender erat kaitannya dengan bagaimana seseorang mengekspresikan dirinya. Misalnya seorang yang lahir sebagai perempuan ingin menampilkan dirinya sebagai manusia yang feminim. Seorang yang terlahir sebagai pria ingin menampilkan diri dengan gaya maskulin.

Pada kenyatannya ketika melihat gender itu sendiri, ada orang yang terlahir sebagai pria belum tentu nyaman untuk bersikap maskulin, dan sebaliknya. Konsep mengenai bagaimana pria maupun wanita merupakan kesepakatan mayoritas yang cenderung pada akhirnya berpotensi mendiskriminasi individu-individu yang memutuskan untuk melakukan transisi baik dari laki-laki ke perempuan atau sebaliknya.

Setiap individu memiliki kebebasan untuk mengekspresikan identitas gendernya masing-masing. Cara setiap individu mengekspresikan identitas gender mereka berbeda-beda. Ada yang memiliki identitas sebagai

¹ UDHR, *Introduction*, page v-vi

perempuan dengan penampilan maskulin, ada juga yang memiliki identitas diri sebagai pria dengan tampilan feminim, ada yang mengidentifikasi diri laki-laki dengan tampilan androgini dan berbagai variasi lainnya. Setiap variasi dalam identitas gender dan ekspresinya adalah setara, tidak ada yang lebih tinggi maupun rendah antara satu dan lainnya.

Sekarang ini, gender tidak dapat dibatasi hanya pria atau wanita. Timbul kondisi berbeda yang menyebabkan seseorang tidak dapat bertahan di dalam identitas dirinya saat ia dilahirkan. Transgender adalah kondisi seseorang yang melakukan atau ingin melakukan transisi gender karena merasa gender yang dimilikinya sejak lahir tidak sesuai dengan identitas dirinya.

“Transgender is defined today as an umbrella term with many different identities existing under it. Some of these identities, such as gendervariant, genderqueer, and cross-dresser....”²

Kata transgender merupakan istilah yang umumnya digunakan untuk mendefinisikan mengenai kondisi seseorang yang melakukan transisi gender. Sehingga, penggunaan kata transgender tidak hanya terbatas bagi kelompok transgender namun, termasuk untuk menggambarkan kompleksitas konsep gender lainnya. Istilah pertama yang umumnya dikenal yaitu transeksual. Menurut definisi *San Fransisco Gender Information* tahun 1992 :

“transsexuals are people whose gender identity, their sense of maleness or femaleness, differs from their anatomical sex. This clash of sex and gender may cause a transsexual much emotional pain, pain, and they must ultimately deal with this issues in some way”³.

² Nicholas M. Teich, *Transgender 101 A Simple Guide To A Complex Issues*, New York, Columbia University Press, 2012, hlm.2

(terjemahan bebasnya : Transgender didefinisikan hari ini sebagai istilah umum dengan berbagai identitas yang ada di bawahnya. Beberapa identitas ini, seperti varian gender, genderqueer, dan crossdresser ...)

³ Stephen Whittle, *Respect and Equality: Transexual and Transgender Rights*, London, Cavendish Publishing Limited, 2002, hlm.3

(terjemahan transeksual adalah orang-orang yang identitas gendernya, rasa kepriaan atau kewanitaannya, berbeda dari jenis kelamin (anatomi) mereka. Benturan antara jenis kelamin

Secara definisi, mungkin pengertian transeksual ini hampir menyamai pengertian transgender. Namun, yang membedakan ialah transeksual sudah atau harus mengalami perubahan anatomi seksual. Perubahan anatomi seksual ini dapat terjadi dengan melakukan operasi kelamin.

Kedua, juga ada istilah interseksual. "Interseksual adalah seseorang yang memiliki kombinasi organ seks laki-laki dan perempuan. Interseksual memiliki variasi jenis kelamin yang berbeda atau tidak masuk kategori laki-laki maupun perempuan. Variasi ini dapat diidentifikasi dari keambiguan yang terlihat, seperti organ genital, ciri kelamin sekunder, dan lainnya. Namun keambiguan tersebut juga ada yang tidak terlihat, seperti kromosom dan hormon"⁴. Ketiga, Queer adalah mereka yang tidak ingin dikotak-kotakkan berdasarkan identitas gender maupun orientasi seksualnya. Masih banyak lagi istilah mengenai bagaimana seseorang ingin mengidentifikasi dirinya.

Walaupun memiliki berbagai istilah, dalam penulisan hukum ini, penulis akan menggunakan satu istilah yaitu transgender. Pada dasarnya istilah transgender dalam penulisan hukum ini merujuk kepada seseorang yang melakukan transisi gender.

Dalam masyarakat Internasional, transgender sudah diakui keberadaan dan perlindungannya. Pasca perang dunia kedua, negara-negara yang tergabung dalam Perserikatan Bangsa-Bangsa merumuskan UDHR pada tahun 1948. Namun, pada awal munculnya UDHR, transgender belum diakui eksistensinya dalam deklarasi tersebut, namun muncul penafsiran secara historis. Menurut Stephen Whittle,

"At the time, the emphasis was inevitably to be concerned with those particular matter that had led to the horrors of the war and the

dengan gender ini dapat menyebabkan sakit secara emosional dan pada akhirnya mereka harus menghadapi masalah ini.)

⁴ Caesarino Abrisam J, *INTERSEX – Varian dari Mereka yang Terlahir di Dunia*, <http://brondongmanis.com/2015/01/25/intersex-varian-dari-mereka-yang-terlahir-di-dunia/>, diakses pada tanggal 18 September 2017 pada pukul 18.37 WIB.

*Holocaust. Although people with 'gender differences' had also been the target of the Nazi killing squads, it was not until the early 1980s that there was any recognition of that"*⁵

Tahun 1995 juga muncul *International Bill of Gender Rights 1995 (IBGR)*.⁶ IBGR pertama kali ditulis dan diadopsi oleh *International Conference on Transgender Law and Employment Policy (ICTLP)* pada saat pertemuan tahunan kedua di Houston, Texas, pada 26 Agustus 1993. Selanjutnya, IBGR dikaji dan amandemen pada pertemuan tahunan 1994 dan 1995. IBGR sebagai sebuah rancangan undang-undang Internasional, membuat IBGR tidak memiliki kekuatan hukum.

IBGR dibuat dengan tujuan untuk melindungi hak-hak dasar manusia secara universal. Sifat universal ini muncul dalam pengertian bahwa aturan ini tidak bertujuan untuk melindungi kelompok tertentu saja, misalnya transgender. Aturan ini dapat diimplementasikan kepada seluruh umat manusia tanpa memandang gender maupun jenis kelamin.

Dalam point pertama IBGR menyatakan sebagai berikut;

*"All human beings carry within themselves an ever-unfolding idea of who they are and what they are capable of achieving. The individual's sense of self is not determined by chromosomal sex, genitalia, assigned birth sex, or initial gender role. Thus, the individual's identity and capabilities cannot be circumscribed by what society deems to be masculine or feminine behavior. It is fundamental that individuals have the right to define, and to redefine as their lives unfold, their own gender identities, without regard to chromosomal sex, genitalia, assigned birth sex, or initial gender role".*⁷

⁵ Stephen, *Op.cit*, hlm.245
(terjemahan bebasnya : Pada waktu itu, penekanannya ditujukan kepada hal-hal tertentu yang telah menyebabkan ketakutan dari perang dan Holocaust. Walaupun orang dengan 'perbedaan gender' juga menjadi target pembunuhan kelompok Nazi, hal tersebut tidak mendapat pengakuan sampai awal 1980-an).

⁷ *The International Bill of Gender Rights 1995, art. 1*

Sejak munculnya UDHR dan IBGR, masyarakat internasional semakin sadar mengenai eksistensi transgender dalam masyarakat. Hal ini memunculkan perundang-undangan di beberapa negara yang melindungi transgender. Negara-negara yang memiliki aturan yang melindungi transgender antara lain Australia, Jerman, India, Amerika, dan sebagainya.⁸

Menarik jika melihat pengaturan transgender di negara India. Sejak tahun 1994, kaum transgender di India dianggap sebagai gender ketiga. Namun, perlindungan transgender di negara tersebut belum menyeluruh. Akses untuk pendidikan dan pekerjaan transgender di India masih terbatas. Setidaknya eksistensi dan kedudukan mereka secara hukum telah diakui negara.⁹

Pada dasarnya kelompok Lesbian, Gay, Biseksual, dan Transgender (LGBT) dalam kehidupan masyarakat sebenarnya ada. Namun, masih banyak kelompok LGBT yang menutupi identitas mereka. Hal ini terkait dengan penerimaan masyarakat yang masih rendah dan peraturan di Indonesia yang belum menjamin keamanan kelompok LGBT.

Di Indonesia, transgender masih dianggap momok bagi sebagian masyarakat. Transgender akan dianggap sebagai sesuatu yang aneh, tidak normal, maupun menyimpang. Mereka dianggap tidak sesuai dengan gender yang biasa dilihat pada umumnya, yaitu pria dan wanita saja. Ketika melihat seorang transgender mereka akan dikucilkan karena terlihat berbeda, bukan

(terjemahan bebasnya: Semua manusia membawa ide yang pernah berkembang dalam diri mereka sendiri tentang siapa mereka dan apa yang mampu mereka raih. Perasaan individu terhadap dirinya tidak ditentukan oleh seks kromosom, alat kelamin, gender yang ditetapkan sejak lahir, atau gender awal. Dengan demikian, identitas dan kemampuan individu tidak dibatasi oleh anggapan masyarakat mengenai perilaku maskulin atau feminin. Sangat penting bahwa individu memiliki hak untuk menentukan, dan untuk mendefinisikan kembali sebagai perkembangan dalam hidup mereka sendiri, gender mereka sendiri tanpa memandang jenis kelamin kromosomal, alat kelamin, gender yang ditetapkan sejak lahir, atau gender awal)

⁸ Dalam buku Stephen Whittle, *Respect and Equality: Transsexual and Transgender Rights*, dijabarkan mengenai negara-negara yang memiliki aturan mengenai transgender.

⁹ Jayshree Bajoria, *Making Transgender Rights a Reality in India*, <https://www.hrw.org/news/2017/07/25/making-transgender-rights-reality-india>, diakses pada tanggal 18 September 2017 pada pukul 19.25 WIB.

pria atau wanita. Ketidakmampuan masyarakat untuk mengerti mengenai transisi gender mengakibatkan diskriminasi dalam kehidupan sosial.

Dalam kebudayaan Indonesia, sebenarnya kita telah mengakui dan menerima eksistensi transgender. Dalam kebudayaan suku Bugis misalnya, diakui adanya lima jenis kelamin. Kelima jenis kelamin tersebut adalah *Calabai* (laki-laki feminin berpakaian sebagai perempuan), *Calalai* (perempuan maskulin berpakaian sebagai laki-laki), dan *Bissu* (pendeta sekaligus imam besar tanpa gender). Tiga gender ini melengkapi *Makkunrai* (perempuan) dan *Oroané* (laki-laki). Sejak abad ke-13, *Bissu* adalah perwakilan paling agung dari Kerajaan Bugis. Dulu, *Bissu* tinggal di istana kerajaan dan berperan sebagai abdi dalem bagi raja-raja Bugis.¹⁰

Christian Pelras dalam *Manusia Bugis* menyebutkan bahwa relasi gender masyarakat Bugis tergolong cair. Misalnya saja gender *calabai* yang ditulisnya sebagai “jenis kelamin ketiga” dan *calalai* sebagai “jenis kelamin keempat” yang masing-masing memiliki peran di masyarakat. Gambaran akan fleksibilitas gender di kalangan orang Bugis tercermin dalam ungkapan “*au’ni na woroane-mua na makkunrai sipa’na, makkunrai-mui; mau’ni makkunraina woroane sipa’na*” yang artinya “meskipun dia laki-laki, jika memiliki sifat keperempuanan, dia adalah perempuan; dan perempuan yang memiliki sifat kelaki-lakian, adalah lelaki”.¹¹

Selain itu dalam tradisi Jawa juga sudah mengenal tentang transgender. “Dulu, dalam pementasan wayang orang, tokoh pria Arjuna biasanya diperankan oleh perempuan. Hal tersebut didasari bahwa Arjuna adalah sosok lembut. Dalam tradisi tarian Lengger Lanang dari Banyumas, Lengger Lanang

¹⁰ Rizky Rahadianto, *Generasi Terakhir Kaum Trans Setengah Dewa Sulawesi*, https://www.vice.com/id_id/article/xyk87j/generasi-terakhir-kaum-trans-setengah-dewa-sulawesi, diakses pada tanggal 18 September 2017 pada pukul 19.55 WIB.

¹¹ Fairuz Rana Ulfa, *Selain Laki-laki dan Perempuan, Ada Gender Lain di Suku Bugis*, <https://www.goodnewsfromindonesia.id/2016/12/09/selain-laki-laki-dan-perempuan-ada-gender-lain-di-suku-bugis>, diakses pada 13 Februari 2018 pada pukul 16.10 WIB.

merupakan tradisi tarian yang diperankan laki-laki yang berpakaian perempuan".¹²

Namun, sejak munculnya pemikiran-pemikiran sempit dan pengaruh penafsiran konservatif di Indonesia mengakibatkan munculnya rasa anti terhadap kaum transgender. Rasa benci muncul semata-mata karena mereka dianggap tidak sesuai dengan kebudayaan dan menyimpang dari ajaran agama. Pada akhirnya, sikap diskriminasi terhadap transgender dianggap lumrah.

Diskriminasi tersebut berdampak ke seluruh lapisan kehidupan. Pada tahap awal misalnya seperti pekerjaan, banyak terjadi diskriminasi terhadap kaum transgender. Dalam rekrutmen calon Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia tahun 2017 persyaratan yang bernada diskriminasi dalam pengumuman rekrutmen calon pegawai negeri sipil (CPNS) yang diterbitkan Kejaksaan Agung Republik Indonesia. Dalam pengumuman tersebut terdapat syarat yang menggunakan kata "kelainan orientasi seks dan kelainan perilaku (transgender)" dalam salah satu poin persyaratan sepatutnya tidak digunakan oleh lembaga negara apapun, termasuk Kejaksaan Agung¹³.

Hal tersebut bertentangan dengan *Yogyakarta Principle*. Yogyakarta Principles atau Deklarasi Prinsip-prinsip Yogyakarta adalah deklarasi mengenai penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Internasional dalam kaitannya dengan Orientasi Seksual dan Identitas Gender. Prinsip-prinsip yang berkaitan dengan orientasi seksual dan identitas gender tersebut, dimaksudkan untuk menerapkan standar hukum hak asasi manusia internasional untuk mengatasi pelecehan hak asasi manusia terhadap lesbian, gay, biseksual dan transgender (LGBT), dan (secara sekilas) interseks. Prinsip-prinsip yang

¹² Rizky Washarti, *LGBT, Budaya Indonesia dan Lintas Gender*, http://www.bbc.com/indonesia/berita_indonesia/2016/02/160224_indonesia_bissu_gender, diakses pada tanggal 18 September 2017 pada pukul 20.20 WIB.

¹³ Filani Olyvia, *Komnas HAM Sesalkan Ada Larangan Transgender Ikut CPNS*, <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20170912204847-282-241304/komnas-ham-sesalkan-ada-larangan-transgender-ikut-cpns/>, diakses pada tanggal 17 Oktober 2017 pada pukul 17.44 WIB.

dikembangkan pada pertemuan Komisi Ahli Hukum Internasional, International Service for Human Rights dan ahli hak asasi manusia dari seluruh dunia di Universitas Gadjah Mada di Yogyakarta pada tanggal 6-9 November di 2006. Namun, *Yogyakarta Principle* merupakan deklarasi *Non- Binding*. Artinya, *Yogyakarta Principles* tidak memiliki kekuatan hukum di dalam sistem hukum Indonesia

Principle 12 Yogyakarta Principles menyatakan hal sebagai berikut;

“ Everyone has the right to decent and productive work, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment, without discrimination on the basis of sexual orientation or gender identity...”¹⁴

Artinya, tindakan Mahkamah Agung yang melarang orang-orang yang memiliki seksual orientasi (gay, lesbian, dan biseksual) dan identitas gender (transgender) berbeda merupakan diskriminasi yang bertentangan dengan *Yogyakarta Principles* tersebut.

Dalam huruf a Pasal 1 *ILO CONVENTION* No. 111 tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan juga dijelaskan bahwa istilah “diskriminasi” meliputi:

“(a) setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal usul dalam masyarakat, yang mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan”.

Dapat disimpulkan, dengan pemerintah Indonesia meratifikasi Konvensi seharusnya semua orang, tanpa diskriminasi, menikmati kesetaraan kesempatan dan perlakuan. Jaminan kesetaraan kesempatan dan perlakuan tersebut dijabarkan dalam Rekomendasi ILO Convention R-111 tentang Rekomendasi

¹⁴ *Terjemahan bebasnya : setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan yang layak dan produktif, situasi kerja yang sesuai dan perlindungan terhadap pemecatan, tanpa diskriminasi berdasarkan orientasi seksual atau identitas gender..*

Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958. Bahwa, setiap orang harus menikmati kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam hal :

1. Akses ke layanan bimbingan dan penempatan kerja;
2. Akses ke pelatihan dan pekerjaan pilihan mereka sendiri atas dasar kesesuaian individual dengan pelatihan atau pekerjaan tersebut;
3. Kemajuan sesuai dengan karakter, pengalaman, kemampuan dan ketekunan mereka masing-masing;
4. Jaminan memiliki pekerjaan;
5. Pengupahan untuk pekerjaan yang bernilai setara;
6. Kondisi kerja termasuk jam kerja, waktu istirahat, hari-hari libur tahunan berbayar, langkah-langkah keselamatan kerja dan kesehatan kerja, serta langkah-langkah jaminan sosial dan fasilitas dan tunjangan kesejahteraan yang diberikan sehubungan dengan pekerjaan;
7. lembaga pemerintah harus menerapkan kebijakan kerja non-diskriminatif dalam semua kegiatannya.

Sebagai negara yang menghargai kebebasan, konstitusi Indonesia telah mengatur secara jelas mengenai hak-hak setiap warga negaranya. Tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (1) dan (2) yang berbunyi:

“(1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.

(2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Ayat tersebut mewajibkan agar negara menjamin bahwa setiap warganya memiliki kedudukan yang setara. Selanjutnya dalam ayat (2) adalah hak bagi setiap warga negara untuk mendapat kesempatan yang sama untuk bekerja dalam rangka untuk memenuhi kehidupan yang layak sebagai manusia. Dalam

ayat (1) pasal 38 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyebutkan,

“Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak”

Menurut perspektif Undang-Undang Hak Asasi Manusia, negara harus menjamin adanya kesempatan yang sama untuk mendapat pekerjaan bagi setiap warga negara Indonesia. Jaminan tersebut juga dipertegas kembali di dalam Undang-Undang no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 5 dinyatakan bahwa;

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.

Selain itu, dalam pasal 6 juga dinyatakan,

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Keadilan juga dibutuhkan oleh transgender. Salah satunya adalah pekerjaan. Umumnya yang ada dalam pikiran orang ketika berbicara mengenai pekerjaan transgender hanya di sektor-sektor informal seperti pegawai di salon, pengamen, atau pekerja seks. Idealnya setiap orang berhak untuk mendapat pekerjaan di sektor manapun, termasuk transgender. Stigma masyarakat yang berpandangan bahwa transgender hanya dapat bekerja di sektor informal juga mempengaruhi. Faktanya di negara lain transgender dapat bekerja di sektor formal. Terbukti seperti Madhu Kinnar seorang transgender yang berhasil menjadi walikota di wilayah Raigarh, India.¹⁵

Dapat disimpulkan masih terdapat situasi yang mendiskriminasi transgender di Indonesia. Hal tersebut menyebabkan pelanggaran-pelanggaran terhadap pemenuhan hak, khususnya hak bekerja, transgender di Indonesia.

¹⁵ India's transgender mayor is the country finally overcoming prejudice?, <https://www.theguardian.com/cities/2015/mar/03/india-first-transgender-mayor-overcoming-prejudice-hijra>, diakses pada tanggal 18 September 2017 pukul 15.44 WIB

Oleh karena itu, penulis hendak mengkaji mengenai perlindungan hak tenaga kerja transgender di Indonesia dengan mengangkat judul:

**“HAK TENAGA KERJA TRANSGENDER DALAM SISTEM HUKUM
INDONESIA”**

II. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, permasalahan umum yang akan dibahas dari skripsi ini mengenai jaminan perlindungan terhadap tenaga kerja transgender di Indonesia. Untuk membahas permasalahan tersebut, dapat dirumuskan beberapa pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah sistem hukum Indonesia mengakui eksistensi transgender?
2. Apakah asas non-diskriminasi dalam sistem hukum Indonesia melindungi juga tenaga kerja transgender?
3. Apakah ketentuan dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia sudah menjamin hak-hak tenaga kerja transgender?

III. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan yang muncul dalam perlindungan hak-hak tenaga kerja di Indonesia. Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan beberapa manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

Manfaat secara teoritis, penelitian ini diharapkan akan memiliki sumbangan pendapat, pemikiran, dan informasi kepada pihak-pihak yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai perlindungan hukum terhadap hak- hak tenaga kerja di Indonesia.

Secara praktis, diharapkan hasil penelitian ini akan dilaksanakan dan memberikan masukan bagi ahli maupun praktisi untuk diimplementasikan dalam perlindungan hak tenaga kerja di Indonesia. Hasil penelitian ini

diharapkan dapat memberikan sumbangsih dalam perkembangan perlindungan hak asasi di Indonesia.

IV. METODE PENELITIAN

Menurut Soerjono Soekanto, “penelitian adalah sebagai sarana yang dipergunakan oleh manusia untuk memperkuat, membina serta mengembangkan ilmu pengetahuan”.¹⁶ “Metode penelitian merupakan suatu unsur yang mutlak harus ada di dalam penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan. Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan konstruksi, yang dilakukan secara metodologis, sistematis dan konsisten”.¹⁷

1. Metode Penelitian

Dalam penulisan hukum ini, penulis menggunakan dua metode penelitian, yaitu:

a. Metode Yuridis Normatif

Metode yuridis normatif adalah metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji teori-teori, konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berhubungan dengan penelitian ini. “Ciri metode penelitian yuridis normatif adalah menemukan kebenaran dalam suatu penelitian hukum dilakukan melalui cara berpikir deduktif semata, dan kriterium kebenaran koheren”¹⁸. Pendekatannya dilakukan dengan penelitian kepustakaan yang dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan-peraturan tertulis, bahan-bahan

¹⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, Penerbit Universitas Indonesia, 2014, hlm.3

¹⁷ *ibid*, hal.42

¹⁸ Liana N. Supriatna, Johannes Gunawan, *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, Bandung, Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan, 2009, hlm. 10

hukum lain, serta teori-teori hukum yang melatar belakangi hukum positif yang bersangkutan.¹⁹

Data yang dipakai adalah berupa bahan sumber hukum yang terdiri dari;

1) Sumber hukum primer yang akan digunakan dalam penelitian ini berasal dari aturan hukum Nasional, juga termasuk aturan-aturan dibawahnya. Termasuk sebagai hukum primer adalah hasil penelitian lapangan. Bahan data primer yang akan digunakan dalam penelitian ini antara lain:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b) *Universal Declaration of Human Rights 1948* atau Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia 1948 (DUHAM);
- c) Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
- d) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- e) *ILO Convention* (K-111 Konvensi Diskriminasi (dalam Pekerjaan dan Jabatan), 1958;
- f) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 10-17-23/PUU-VII/2009 permohonan uji materi UU Pornografi;
- g) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 46/PUU-XIV/2016 tentang permohonan uji materi Pasal 284, Pasal 285 dan Pasal 292 KUHP;

2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum sekunder dapat membantu menjelaskan bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder yang akan digunakan dalam penelitian ini antara lain

- Buku
- Pendapat para ahli;
- Hasil penelitian akademik;
- Karya-karya ilmiah;

¹⁹ Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1990, hlm. 12-13.

- Artikel dan surat kabar yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.
- *Amicus Curiae* “Menolak Kriminalisasi Berbasis Stigma dan Diskriminasi¹⁵” “Sahabat Pengadilan” dalam Permohonan Perkara 46/PUU-XIV/2016 tentang Pengujian Pasal 284, Pasal 285 dan Pasal 292 KUHP di Mahkamah Konstitusi”

b. Metode Yuridis Sosiologis

Metode yuridis sosiologis dipilih oleh penulis dengan tujuan untuk mencari mengkaji secara langsung subjek penelitian yaitu tenaga kerja transgender. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah yuridis empiris yang dengan kata lain adalah jenis penelitian hukum sosiologis dan dapat disebut juga dengan penelitian lapangan, yaitu dengan mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya di masyarakat.²⁰ Metode yuridis sosiologis dipilih dengan tujuan agar penulis dapat mengetahui permasalahan riil yang timbul mengenai usaha perlindungan tenaga kerja *transgender*. Data yang diambil melalui proses wawancara dengan tenaga kerja transgender.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. *Purposive Sampling*

Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan metode *purposive sampling*. Dengan menggunakan metode *purposive sampling* peneliti akan mengambil sampel tentang responden yang akan diteliti akan ditentukan berdasarkan kriteria tertentu. Penulis menentukan kriteria bagi tenaga kerja transgender yang akan dipilih sebagai subjek wawancara. Kriteria tersebut antara lain:

- 1) Transgender.

²⁰ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta, Sinar Grafika, 2002, hlm.15

- 2) Sudah terbuka mengenai statusnya sebagai transgender.
- 3) Sudah pernah atau sedang berada dalam hubungan kerja.

Kriteria-kriteria tersebut dipilih penulis agar tidak terjadi bias mengenai faktor yang mengakibatkan terjadinya penolakan bagi para pekerja transgender. Kriteria tersebut diharapkan data hasil wawancara dapat menggambarkan benar-benar terjadi penolakan pekerja karena dia transgender

Demi memenuhi pengumpulan data, penulis bekerja sama dengan Srikandi Pasundan adalah organisasi perlindungan bagi teman-teman transgender di Jawa Barat. Pendirian Srikandi Pasundan didasari atas munculnya permasalahan yang ada pada komunitas waria di Jawa Barat khususnya di Kota Bandung. Permasalahan yang timbul yaitu, masalah kesehatan, sosial, ekonomi, dukungan, pendidikan dan masalah lainnya, sehingga membutuhkan dukungan kelompok. Sementara lembaga yang ada belum dapat memenuhi kebutuhan kelompok waria, dikarenakan kebutuhan dan dukungan kelompok waria berbeda dari kelompok-kelompok lainnya.

b. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara sepihak yang dilakukan secara sistematis dan sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik wawancara yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Wawancara Tidak Berencana. Wawancara tidak berencana disebut juga wawancara tidak berstandar atau *unstandardized interview*.

Menurut Hilman Hadikusuma,²¹ *Unstandardized interview* dilakukan tanpa mengajukan daftar pertanyaan, tetapi penulis akan membuat daftar pertanyaan yang akan penulis gunakan pada saat menyampaikan pertanyaan dalam wawancara. Daftar pertanyaan yang digunakan terfokus mengenai masalah perlakuan diskriminasi yang pernah dialami pekerja transgender.

V. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan ini disusun dengan harapan agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Sistematika penulisan yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu :

BAB I

PENDAHULUAN

I. LATAR BELAKANG

II. RUMUSAN MASALAH

III. TUJUAN PENELITIAN

IV. METODE PENELITIAN

1. Metode Penelitian

- a. Metode Yuridis Normatif
- b. Metode Yuridis Sosiologis

2. Teknik Pengumpulan Data

V. Sistematika Penelitian

BAB II

²¹ Prof. H. Hilman Hadikusuma,SH, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Bandung , Penerbit Mandar Maju, 1995, hlm. 80.

ORIENTASI SEKSUAL DAN IDENTITAS GENDER DALAM SISTEM HUKUM INDONESIA

I. LGBT

- A. Pengertian
- B. Orientasi Seksual
- C. Identitas Seksual dan Identitas Gender
 - a. identitas seksual (pria & wanita)
 - b. Identitas gender
 - 1. Transgender
 - 2. Transeksual
 - 3. Interseksual
- D. Perbedaan Orientasi Seksual dan Identitas Gender
- E. Keterbukaan Identitas (*coming out*)

II. LGBT Dalam Sistem Hukum Indonesia

- LGBT dalam Perundang-Undangan Indonesia.
 - UU Pornografi
 - Qanun Aceh
- LGBT dalam Yurisprudensi di Indonesia
 - Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 10-17-23/PUU-VII/2009 permohonan uji materi UU Pornografi
 - Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 46/PUU-XIV/2016 tentang permohonan uji materi Pasal 284, Pasal 285 dan Pasal 292 KUHP.

BAB III

ASAS NON DISKRIMINASI DALAM SISTEM HUKUM INDONESIA DAN PENERAPANNYA TERHADAP TENAGA KERJA TRANSGENDER DI INDONESIA

I. Diskriminasi

- Pengertian
- Bentuk- Bentuk Diskriminasi

II . Asas Non- Diskriminasi

- Dalam UU HAM
- Dalam ILO Convention

III. Penerapan Kebijakan Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Transgender

- UU Ketenagakerjaan terhadap Transgender.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.
- Peraturan Daerah yang mengatur tenaga kerja transgender.

BAB IV

ANALISIS YURIDIS MENGENAI PERLINDUNGAN TERHADAP HAK DAN KEWAJIBAN TENAGA KERJA TRANSGENDER DI INDONESIA

- I. Eksistensi Transgender Dalam Sistem Hukum Indonesia
- II. Penerapan Asas Non-Diskriminasi Terhadap Tenaga Kerja Transgender di Indonesia
- III. Penerapan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Transgender di Indonesia

BAB V

PENUTUP

Kesimpulan dan Saran