



## PENERAPAN PRINSIP NON-DISKRIMINASI DALAM DUNIA KERJA DI INDONESIA

Indra Kurniawan<sup>1)</sup>; Indah Rosewika Suryaning Khoirunnisa<sup>2)</sup>; Amrie Firmansyah<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> [4132210025\\_indra@pknstan.ac.id](mailto:4132210025_indra@pknstan.ac.id), Politeknik Keuangan Negara STAN

<sup>2)</sup> [4132220039\\_yaning@pknstan.ac.id](mailto:4132220039_yaning@pknstan.ac.id), Politeknik Keuangan Negara STAN

<sup>3)</sup> [amriefirmansyah@upnvj.ac.id](mailto:amriefirmansyah@upnvj.ac.id), Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

### Abstract

*In the era of globalization and technological advancements, the workforce has significantly evolved in providing opportunities for individuals from diverse backgrounds to secure employment. However, despite the necessity for everyone to work to meet their needs and maximize their potential, discrimination remains a major barrier to achieving justice and equality in job opportunities. This issue is further complicated by the fact that discrimination, particularly against women and people with disabilities, continues to occur, even though various efforts have been made to promote gender equality. This study aims to analyze the implementation of non-discrimination principles in Indonesia. The research employs a scoping review as a qualitative approach. The findings indicate that the Indonesian government has supported non-discrimination principles for women and people with disabilities through regulations, including the ratification of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. The application of these conventions is reflected in the Labor Law and the Law on Persons with Disabilities. One organization that has implemented the non-discrimination principle is Bank Indonesia, although its implementation has not been fully effective. This study is expected to contribute both theoretically and practically. Theoretically, the results aim to expand knowledge and serve as a credible reference for future research. Practically, the findings are intended to provide valuable guidelines for institutions and the government in planning non-discrimination policies and programs.*

**Keywords:** Disabilities, Non-Discrimination, Women Workers

### Abstrak

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi informasi, dunia kerja telah berkembang secara signifikan dalam memberikan kesempatan bagi individu dari berbagai latar belakang untuk memperoleh pekerjaan. Namun, meskipun setiap orang memiliki kebutuhan untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan hidup dan memaksimalkan potensinya, diskriminasi masih menjadi kendala utama yang menghambat tercapainya keadilan dan kesetaraan dalam kesempatan kerja. Permasalahan ini semakin kompleks karena diskriminasi, khususnya terhadap perempuan dan penyandang disabilitas, masih sering terjadi, meskipun berbagai upaya telah dilakukan untuk mewujudkan kesetaraan gender. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan prinsip non-diskriminasi di Indonesia. Metode yang digunakan adalah scoping review dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemerintah Indonesia telah mendukung prinsip non-diskriminasi terhadap perempuan dan penyandang disabilitas melalui regulasi, seperti ratifikasi Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita dan Konvensi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas. Implementasi konvensi ini tercermin dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Penyandang Disabilitas. Salah satu organisasi yang menerapkan prinsip non-diskriminasi adalah Bank Indonesia, meskipun penerapannya belum sepenuhnya efektif. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dan praktis. Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memperkaya wawasan serta menjadi referensi yang kredibel untuk penelitian selanjutnya. Secara praktis, hasilnya diharapkan menjadi pedoman yang berharga bagi instansi pemerintah dalam merancang kebijakan dan program non-diskriminasi.

**Kata Kunci:** Non-Diskriminasi, Pekerja Wanita, Penyandang Disabilitas

## PENDAHULUAN

Dunia kerja telah mengalami perubahan drastis seiring dengan kemajuan globalisasi dan teknologi informasi, sehingga kondisi tersebut membuka peluang lebih luas bagi individu dengan berbagai latar belakang untuk memperoleh pekerjaan. Namun, di balik kemajuan ini, diskriminasi tetap menjadi salah satu hambatan utama dalam menciptakan keadilan dan kesetaraan kesempatan di dunia kerja. Fenomena ini tidak hanya menghalangi hak individu untuk bekerja, tetapi juga merugikan masyarakat secara luas, terutama dalam konteks sosial dan ekonomi (Mendy, 2023). Dalam lingkungan kerja, kelompok rentan seperti perempuan dan penyandang disabilitas sering kali menghadapi tantangan yang lebih besar, mulai dari perlakuan



yang tidak adil hingga hambatan struktural yang membatasi mereka dalam berkontribusi secara maksimal (Eagly & Carli, 2007).

Diskriminasi berbasis gender dan disabilitas dalam dunia kerja bukan sekadar masalah individual, tetapi juga masalah struktural yang berpotensi memperlambat perkembangan sosial dan ekonomi suatu bangsa (Figuroa et al., 2023). Perempuan sering kali terperangkap dalam pekerjaan informal yang minim perlindungan hukum, sementara penyandang disabilitas menghadapi stigma yang membuat mereka merasa terisolasi di lingkungan kerja (Mulyani et al., 2022). Kondisi ini memperparah ketidaksetaraan dan menciptakan siklus ketidakadilan yang sulit dipecahkan. Negara memiliki tanggung jawab besar dalam melindungi kelompok-kelompok ini melalui regulasi yang jelas dan tegas (Suhartoyo, 2014), namun tantangannya sering kali terletak pada implementasi kebijakan di lapangan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, upaya yang telah dilakukan untuk mengatasi diskriminasi belum sepenuhnya berhasil. Misalnya, Khotimah (2009) menyoroti bahwa perempuan cenderung terjebak dalam pekerjaan informal karena adanya batasan dalam pekerjaan formal. Mulyani et al. (2022) menunjukkan bahwa diskriminasi terhadap penyandang disabilitas menimbulkan dampak psikologis yang mendalam, mulai dari kehilangan kepercayaan diri hingga isolasi sosial. Meskipun penelitian-penelitian ini memberikan wawasan yang penting, masih terdapat kekurangan dalam menjelaskan bagaimana prinsip non-diskriminasi dapat direalisasikan secara efektif di tempat kerja, terutama bagi kelompok rentan. Banyak penelitian sebelumnya lebih berfokus pada pengidentifikasian masalah dan dampak diskriminasi, namun belum secara spesifik menguraikan langkah-langkah konkret untuk meminimalkan diskriminasi di lingkungan kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengisi celah yang ada dalam literatur dengan menganalisis penerapan prinsip non-diskriminasi di Indonesia, khususnya dalam konteks perempuan dan penyandang disabilitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan yang lebih mendalam untuk mengeksplorasi tindakan nyata yang telah dilakukan oleh pemerintah dalam menciptakan lingkungan kerja yang non-diskriminatif. Fokus utama penelitian ini adalah pada langkah-langkah yang diambil oleh pemerintah, seperti ratifikasi konvensi internasional dan pengesahan undang-undang terkait, serta bagaimana langkah-langkah ini diterapkan di sektor publik maupun swasta (International Labour Organization, 2023).

Perbedaan utama penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya terletak pada penekanan terhadap realisasi praktis dari prinsip non-diskriminasi. Tidak hanya mengidentifikasi permasalahan, penelitian ini juga menjabarkan secara lebih detail mengenai praktik-praktik yang terbukti efektif dalam menanggulangi diskriminasi, serta mengevaluasi seberapa jauh langkah-langkah tersebut berhasil dalam mewujudkan lingkungan kerja yang inklusif dan adil. Penelitian ini menawarkan tinjauan komprehensif tentang cara meminimalkan diskriminasi dan mendukung kesetaraan, serta memberikan rekomendasi yang dapat diimplementasikan dalam kebijakan organisasi dan pemerintah (World Bank, 2013).

Kontribusi literatur yang diharapkan dari penelitian ini adalah ulasan lebih lanjut terkait prinsip non-diskriminasi dalam konteks Indonesia, dengan fokus pada perempuan dan penyandang disabilitas sebagai kelompok rentan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi melengkapi referensi bagi akademisi dan peneliti yang tertarik untuk mengeksplorasi isu kesetaraan dan keadilan dalam dunia kerja. Di sisi lain, kontribusi praktis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan yang jelas bagi pemerintah dalam menyusun kebijakan yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, sehingga dapat mendorong terciptanya keseimbangan sosial dan ekonomi yang lebih baik.



## KAJIAN PUSTAKA

### Diskriminasi

Istilah diskriminasi berasal dari bahasa Latin *discriminatus*, yang berarti memisahkan atau membedakan. Dalam konteks sosial, istilah ini sering digunakan untuk menggambarkan perilaku di mana kelompok mayoritas yang memiliki dominasi menggunakan kekuasaan atau pengaruhnya untuk membatasi hak-hak kelompok minoritas yang lebih lemah. Diskriminasi mengacu pada tindakan yang melanggar prinsip-prinsip moral dan demokrasi karena mengabaikan hak asasi manusia (HAM) yang mendasar, yaitu hak untuk diperlakukan secara setara tanpa memandang latar belakang atau karakteristik individu (Bohren et al., 2019).

Riadi (2023) mendefinisikan diskriminasi sebagai tindakan penolakan, pengkotakan, atau pembatasan yang dilakukan terhadap individu atau kelompok tertentu berdasarkan atribut khusus seperti ras, warna kulit, bentuk fisik, gender, etnis, agama, atau kelas sosial. Tujuan dari tindakan ini sering kali untuk mengurangi atau menghalangi akses kelompok tersebut terhadap sumber daya, baik di bidang sosial, ekonomi, politik, maupun budaya. Diskriminasi tidak hanya mengakibatkan ketidakadilan, tetapi juga menghambat perkembangan individu dan kelompok dalam mencapai potensi maksimalnya (Riadi, 2023).

Selain itu, dalam konteks hukum Indonesia, diskriminasi juga diatur oleh Undang-Undang No. 40 Tahun 2008 tentang Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis. Undang-undang ini mendefinisikan diskriminasi sebagai tindakan yang menyebabkan perbedaan perlakuan, pengecualian, pembatasan, atau seleksi berdasarkan ras dan etnis yang berdampak pada pengurangan atau penghilangan hak asasi manusia di berbagai bidang, termasuk hak-hak sipil, politik, ekonomi, sosial, dan budaya (Undang-Undang RI, 2008). Undang-undang ini juga menekankan pentingnya menciptakan lingkungan yang inklusif, di mana setiap individu dapat mengakses hak-haknya tanpa hambatan berdasarkan atribut ras atau etnis (Undang-Undang RI, 2008).

Prinsip non-diskriminasi, pada dasarnya, adalah upaya untuk menghormati martabat dan nilai manusia dalam mewujudkan kesetaraan sosial dan ekonomi. Kesetaraan sosial berkaitan dengan menciptakan lingkungan kerja yang adil bagi semua pekerja, tanpa adanya perbedaan perlakuan berdasarkan karakteristik personal yang tidak relevan dengan pekerjaan (Dewi et al., 2017). Kesetaraan ekonomi mengacu pada keadilan dalam kompensasi dan gaji, di mana setiap pekerja berhak mendapatkan upah yang sesuai dengan kontribusi dan prestasinya tanpa diskriminasi (World Bank, 2013). Prinsip ini telah diakui dalam regulasi nasional, seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menekankan perlindungan bagi pekerja dari segala bentuk diskriminasi di tempat kerja.

### ***International Labour Organization***

*International Labour Organization* (ILO) adalah sebuah lembaga internasional yang dibentuk pada tahun 1919 sebagai bagian dari upaya global untuk meningkatkan keadilan sosial dan standar ketenagakerjaan (Kementerian Luar Negeri, 2022). ILO merupakan satu-satunya organisasi internasional di bawah Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang memiliki struktur tripartit, yang melibatkan unsur pemerintah, pengusaha, dan pekerja dalam setiap keputusan yang diambil (Kementerian Luar Negeri, 2022). Struktur tripartit ini menjamin bahwa kebijakan dan program yang dikembangkan oleh ILO mencerminkan kepentingan berbagai pihak yang terlibat dalam dunia kerja.

Indonesia menjadi anggota ILO sejak 12 Juni 1950 dan sejak itu, ILO telah berperan aktif dalam membantu Indonesia dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan yang sejalan dengan standar internasional (Kementerian Luar Negeri, 2022). ILO mendukung negara-negara anggota melalui program-program bantuan teknis, pelatihan, penelitian, dan penerbitan literatur terkait isu ketenagakerjaan. Program-program ini bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja



yang lebih baik dan adil, serta untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja di seluruh dunia (ILO, 2021).

Salah satu peran penting ILO adalah dalam merumuskan standar ketenagakerjaan internasional, yang berfungsi sebagai panduan bagi negara-negara anggota dalam menyusun regulasi terkait ketenagakerjaan. Standar-standar ini mencakup isu-isu penting seperti kondisi kerja yang layak, jaminan sosial, hak pekerja, dan kebebasan berserikat. Penerapan standar ketenagakerjaan internasional ini membantu negara-negara anggota dalam menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil dan inklusif (ILO, 2021). ILO juga berperan dalam memfasilitasi dialog sosial antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja, guna menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan dan memastikan bahwa hak-hak pekerja dilindungi (ILO, 2021).

Selain memfokuskan pada keadilan sosial dan kondisi kerja, ILO juga berupaya memberantas diskriminasi di tempat kerja melalui inisiatif global yang menekankan pentingnya kesetaraan gender, hak-hak penyandang disabilitas, dan perlindungan bagi kelompok minoritas (ILO, 2021). Dengan komitmen terhadap keadilan sosial dan hak asasi manusia, ILO terus menjadi motor penggerak dalam meningkatkan kondisi ketenagakerjaan di berbagai negara, termasuk Indonesia.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan *scoping review* sebagai metode kualitatif. *Scoping review* merupakan salah satu strategi penelitian yang dirancang untuk secara komprehensif dan sistematis mengidentifikasi, memetakan, dan menilai literatur yang relevan dengan topik tertentu. Arksey & O'Malley (2005) menjelaskan bahwa metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran luas tentang penelitian yang telah dilakukan dalam suatu bidang studi, termasuk berbagai konsep, teori, dan temuan empiris, tanpa batasan ketat seperti yang ditemukan dalam *systematic review*. Metode ini memungkinkan para peneliti untuk memetakan penelitian yang telah ada dan mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang perlu diteliti lebih lanjut.

Pendekatan *scoping review* sangat sesuai untuk penelitian ini, karena topik implementasi prinsip non-diskriminasi memiliki cakupan yang luas, melibatkan berbagai perspektif hukum, sosial, dan ekonomi. Dengan menggunakan metode ini, penelitian dapat mengidentifikasi berbagai literatur yang relevan dari sumber-sumber beragam. Tidak hanya mengumpulkan informasi dari satu jenis penelitian atau satu disiplin ilmu, *scoping review* juga mencakup beragam pendekatan penelitian, termasuk penelitian kualitatif, kuantitatif, dan campuran, yang memberikan wawasan menyeluruh tentang topik yang dibahas.

Salah satu tujuan utama dari penggunaan *scoping review* dalam penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi literatur internasional yang membahas implementasi prinsip non-diskriminasi di berbagai negara. Melalui tinjauan ini, penelitian dapat mengevaluasi bagaimana berbagai negara telah mengadopsi dan menerapkan prinsip-prinsip non-diskriminasi, serta menyoroti tantangan dan keberhasilan dari upaya tersebut. Hal ini akan memberikan kerangka kerja yang lebih baik dalam menganalisis konteks Indonesia, di mana kebijakan dan implementasi non-diskriminasi masih dihadapkan pada berbagai tantangan, terutama dalam hal diskriminasi terhadap perempuan dan penyandang disabilitas di dunia kerja.

Dalam konteks penelitian ini, hasil dari *scoping review* akan menjadi dasar untuk menganalisis penerapan prinsip non-diskriminasi di Indonesia, dengan fokus pada evaluasi kebijakan yang telah ada serta identifikasi celah yang masih perlu diatasi. Pendekatan ini tidak hanya memungkinkan penelitian untuk mendapatkan gambaran luas tentang isu non-diskriminasi di tingkat global, tetapi juga memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana prinsip tersebut dapat diimplementasikan secara efektif di Indonesia.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Eksistensi *International Labour Organization*

Sebagai anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa dan Organisasi Ketenagakerjaan Internasional (ILO), Indonesia menghormati serta memprioritaskan keputusan yang dikeluarkan oleh lembaga-lembaga internasional tersebut. Salah satu fokus utama dalam ketenagakerjaan adalah pemberdayaan pemimpin serikat pekerja agar mereka lebih bersemangat memperjuangkan hak-hak pekerja dan menerapkan prinsip-prinsip ILO.

Ketenagakerjaan memiliki peran sentral dalam mendukung pembangunan untuk mencapai kesejahteraan kolektif dan meningkatkan kualitas hidup. Oleh karena itu, perlindungan terhadap pekerja menjadi aspek yang sangat penting, yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta meningkatkan produktivitas. Perlindungan ini dilakukan untuk memastikan hak-hak dasar pekerja terpenuhi, menciptakan kesempatan yang setara, dan menghindari diskriminasi dalam berbagai bentuk, yang semuanya berujung pada peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarga mereka (Japian, 2021).

ILO, sebagai lembaga di bawah naungan PBB, mengatur ketentuan-ketentuan terkait ketenagakerjaan secara internasional (Kementerian Luar Negeri, 2022). Dengan struktur tripartit yang melibatkan pemerintah, pengusaha, dan pekerja, ILO menetapkan prinsip ketenagakerjaan melalui Konvensi dan Rekomendasi ILO. Prinsip-prinsip tersebut mencakup berbagai aspek seperti hak asasi manusia di tempat kerja, keselamatan kerja, kebijakan ketenagakerjaan, serta pengembangan sumber daya manusia (Japian, 2021). Perlindungan pekerja yang diusung oleh ILO diwujudkan dalam berbagai produk hukum, termasuk ILO Declaration on Fundamental Principles and Right at Work. Deklarasi ini menegaskan bahwa meskipun belum meratifikasi konvensi ILO, anggota tetap berkewajiban menghormati, mempromosikan, dan mewujudkan prinsip-prinsip tersebut. Hak dasar yang diatur meliputi kebebasan berserikat, penghapusan kerja paksa, penghapusan pekerja anak, dan penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan.

Salah satu isu penting dalam perlindungan tenaga kerja adalah diskriminasi, yang ditangani melalui Konvensi ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan. Disetujui pada Konferensi Ketenagakerjaan Internasional ke-42 pada 25 Juni 1958 di Jenewa, konvensi ini mewajibkan negara anggota ILO yang telah meratifikasinya untuk menghapus segala bentuk diskriminasi di tempat kerja, termasuk yang didasarkan pada ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan, atau asal-usul.

Perjanjian internasional memiliki kekuatan hukum yang mengikat dan berfungsi sebagai salah satu sumber hukum, karena hukum nasional tidak hanya terbentuk melalui proses legislatif tetapi juga melalui perjanjian internasional yang sejalan dengan konstitusi. Dengan demikian, perjanjian internasional yang telah diratifikasi dapat dijadikan sumber hukum dalam keputusan pengadilan jika sesuai dengan prinsip-prinsip konstitusi.

Di Indonesia, sebanyak 19 Konvensi ILO telah diratifikasi, termasuk 8 konvensi inti dan 11 konvensi lainnya. Meskipun demikian, tantangan utama yang dihadapi adalah efektivitas implementasi konvensi-konvensi tersebut (Japian, 2021). Untuk menerapkan konvensi ini, Indonesia telah mengeluarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh. Kedua undang-undang ini mencakup prinsip-prinsip dasar ILO, seperti hak-hak mendasar di tempat kerja, kebebasan berserikat, larangan kerja paksa, larangan diskriminasi, serta larangan mempekerjakan anak-anak.

Sebagai contoh penerapan prinsip-prinsip ILO dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa setiap pekerja berhak atas perlindungan dalam hal keselamatan kerja, kesehatan, norma-norma moral, serta perlakuan yang sesuai



dengan integritas manusia dan nilai-nilai agama. Perlindungan ini berlaku secara merata tanpa memandang jenis kelamin, namun perempuan diberikan perlindungan khusus terkait fungsi reproduksi mereka sebagai bagian dari fungsi sosial. Perlindungan ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja perempuan.

### **Prinsip Non-Diskriminasi Hak Asasi Manusia**

Hubungan kerja yang harmonis, kondusif, adil, dan bermartabat adalah kondisi yang diharapkan dalam dunia kerja. Kenyamanan di tempat kerja memainkan peran penting dalam membentuk hubungan yang baik antar pekerja. Salah satu elemen utama yang berkontribusi menciptakan lingkungan kerja yang nyaman adalah kebebasan dari diskriminasi (Dewi et al., 2017). Setiap pekerja berhak mendapatkan peluang yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak, tanpa memandang jenis kelamin, etnis, ras, agama, atau pandangan politik, sesuai dengan kemampuan dan kompetensi individu. Ini termasuk perlakuan yang adil bagi penyandang disabilitas. Prinsip non-diskriminasi menekankan pentingnya persamaan hak, karena sering kali kelompok mayoritas memperlakukan kelompok minoritas dengan tidak adil (Hamidah, 2021).

Kesetaraan bagi kelompok minoritas dan rentan akan terwujud ketika mereka memperoleh keuntungan dari usaha yang mereka kelola sendiri dan berpartisipasi aktif dalam politik, ekonomi, serta aspek kehidupan lainnya tanpa diskriminasi. Jika mereka berhasil berpartisipasi dan memberi dampak di ranah politik dan ekonomi, diharapkan kelompok minoritas dan rentan dapat memiliki pengaruh yang lebih kuat di berbagai bidang. Pelanggaran Hak Asasi Manusia sering terjadi pada kelompok ini karena kurangnya pengaruh mereka di hadapan pemegang kekuasaan. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas dan pengaruh mereka sangat penting agar mereka dapat mengoptimalkan potensi dan kualitas diri dalam masyarakat. Langkah untuk memberikan akses bagi kelompok ini dalam kehidupan publik merupakan indikator bahwa pemerintah mendukung perlindungan dan perlakuan non-diskriminatif.

Prinsip non-diskriminasi menempatkan semua individu pada posisi, hak, dan status yang setara. Prinsip ini telah menjadi bagian esensial dari norma Hak Asasi Manusia (HAM) sejak awal dan merupakan landasan utama dalam sistem HAM. Prinsip ini tercantum dalam berbagai instrumen HAM, termasuk Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM), yang menegaskan bahwa setiap individu berhak atas semua hak dan kebebasan yang tercantum dalam deklarasi tersebut tanpa terkecuali, termasuk dalam hal suku, ras, jenis kelamin, agama, pandangan politik, atau asal usul sosial (Hamidah, 2021).

Di Asia Tenggara, contoh penerapan prinsip non-diskriminasi dari perspektif HAM adalah *ASEAN Intergovernmental Commission on Human Rights* (AICHR). AICHR memberikan ruang lebih besar bagi Lembaga Swadaya Masyarakat dan masyarakat untuk terlibat dalam isu HAM di tingkat regional. ASEAN juga menerima masukan dari berbagai lapisan masyarakat terkait masalah-masalah yang belum banyak diperhatikan oleh pemerintah di kawasan ini. Meskipun ada perbedaan sistem politik antarnegara ASEAN, hal ini tetap memengaruhi dinamika hubungan antara pemerintah dan masyarakat.

Dalam konteks hukum Indonesia, prinsip non-diskriminasi juga diatur dalam beberapa undang-undang, seperti Undang-Undang Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis, Undang-Undang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Penanggulangan Kekerasan Dalam Rumah Tangga, serta Undang-Undang Perlindungan Anak. Regulasi-regulasi ini memberikan dasar hukum yang kuat untuk menerapkan prinsip non-diskriminasi, terutama dalam pembentukan hukum yang mengatur kehidupan bersama (Hamidah, 2021). Walaupun pengaruh budaya patriarki masih terasa di masyarakat, hal ini tidak dapat dijadikan alasan untuk mengabaikan pentingnya prinsip non-diskriminasi sebagai fondasi dalam penyusunan regulasi.

Regulasi memiliki peran sentral dalam sistem hukum Indonesia yang menganut sistem hukum Eropa Kontinental, dimana undang-undang menjadi instrumen penting untuk



menerapkan prinsip-prinsip negara hukum. Prinsip non-diskriminasi merupakan elemen penting dalam pembentukan regulasi, dengan tujuan menjaga kesetaraan status hukum bagi seluruh warga negara. Ketika kepastian hukum tercapai, prinsip keadilan dan manfaat yang menjadi tujuan regulasi juga akan terwujud.

Sayangnya, implementasi prinsip non-diskriminasi dalam proses pembuatan regulasi di Indonesia belum sepenuhnya tercapai. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa hukum tidak dibuat dalam ruang hampa, melainkan merupakan hasil dari dinamika sosial, politik, budaya, dan ekonomi yang mencerminkan nilai-nilai yang ada di masyarakat dan pemerintah selama proses pembentukannya (Hamidah, 2021). Dinamika politik sering kali memengaruhi setiap tahap penyusunan regulasi, dan karena hukum merupakan produk dari politik, karakter hukum akan berubah seiring dengan dinamika politik masyarakat. Ini juga berlaku dalam konteks hukum di Indonesia, yang sangat dipengaruhi oleh kondisi sosial dan budaya masyarakat.

Realitas ini menunjukkan bahwa politik memainkan peran penting dalam proses pembentukan regulasi. Dalam praktiknya, dinamika politik sangat memengaruhi produk regulasi, terutama yang dibentuk oleh lembaga yang didominasi oleh kekuatan politik tertentu. Pengaruh ini sering kali terlihat dalam regulasi yang masih mengandung aspek diskriminatif, seperti regulasi yang terkait dengan kesetaraan gender.

### **Prinsip Non-Diskriminasi Kaum Perempuan Dan Penyandang Disabilitas**

Perempuan dan penyandang disabilitas sering kali menjadi fokus dalam isu diskriminasi. Kedua kelompok ini dianggap rentan oleh sebagian masyarakat karena stereotip yang telah lama mengakar dalam masyarakat Indonesia. Budaya patriarki yang kuat membuat perempuan sering terpinggirkan, dianggap tidak bisa berkembang mandiri dan hanya berperan sebagai pendukung laki-laki. Di sisi lain, diskriminasi terhadap penyandang disabilitas lebih terlihat jelas, karena keterbatasan fisik atau mental mereka dianggap mengurangi produktivitas di tempat kerja.

Prinsip non-diskriminasi terhadap perempuan di Indonesia mulai diterapkan sejak ratifikasi CEDAW (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (Hamidah, 2021). Ratifikasi ini menunjukkan komitmen pemerintah untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan dan mendorong kesetaraan gender, yang kemudian diadaptasi dengan budaya, adat, dan norma masyarakat Indonesia. Ratifikasi ini juga menjadi momen penting dalam penerapan prinsip non-diskriminasi, yang ditandai dengan pembentukan Komnas Perempuan dan berkembangnya gerakan pemberdayaan perempuan, termasuk dalam Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional (Inpres 9/2000).

Sementara itu, upaya konkret pemerintah untuk mencegah diskriminasi terhadap penyandang disabilitas tercermin dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas. Undang-undang ini memastikan penyandang disabilitas memiliki hak yang sama dan bebas dari perlakuan diskriminatif. Meskipun hak-hak penyandang disabilitas telah diatur sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997, ratifikasi konvensi ini mempertegas perlindungan tersebut.

Secara fundamental, prinsip non-diskriminasi sudah ada dalam sistem hukum Indonesia sejak kemerdekaan, sebagaimana tercermin dalam sila kedua Pancasila, "Kemanusiaan yang adil dan beradab," serta dalam Pasal 27 dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945, yang melarang diskriminasi dalam bentuk apapun. Ratifikasi konvensi internasional tentang hak-hak perempuan dan penyandang disabilitas menjadi jaminan hukum bagi kedua kelompok ini. Namun, meskipun sudah diatur dalam undang-undang, diskriminasi terhadap perempuan dan penyandang disabilitas, terutama di bidang pekerjaan, masih sering terjadi.



Prinsip non-diskriminasi terhadap pekerja perempuan juga telah dimasukkan dalam beberapa konvensi ILO, seperti Konvensi Upah Setara (No. 100) dan Konvensi Diskriminasi dalam Pekerjaan (No. 111), yang telah diratifikasi oleh Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, juga memuat ketentuan tentang hak-hak pekerja perempuan, termasuk perlindungan selama kehamilan.

Prinsip non-diskriminasi terhadap penyandang disabilitas juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang menetapkan kewajiban pemerintah dan badan usaha untuk mempekerjakan penyandang disabilitas. Namun, regulasi ini sering kali kurang efektif tanpa penegakan hukum yang tepat. Masih terdapat banyak ketidakpatuhan, seperti ketidaksetaraan gender di tempat kerja dan kekerasan di lingkungan kerja. Oleh karena itu, dibutuhkan kerja sama berbagai pihak, termasuk pemerintah, ILO, pengusaha, pekerja, serta organisasi dan LSM untuk memastikan penerapan prinsip non-diskriminasi berjalan efektif (Banjarani & Andreas, 2019).

### **Prinsip Non-Diskriminasi Sistem Pengupahan**

Sistem pengupahan tidak hanya berfungsi sebagai bagian dari mekanisme pasar untuk mengalokasikan sumber daya secara efisien, tetapi juga memiliki peran penting sebagai kebijakan sosial dalam melindungi kelompok rentan melalui pengaturan upah yang tepat. Upah merupakan komponen utama dalam kontrak kerja, dan isu pengupahan sering menjadi sumber kontroversi karena perbedaan pandangan mengenai cara penghitungannya, yang terkadang dianggap tidak memuaskan baik oleh pekerja maupun pengusaha (Dewi et al., 2017). Untuk mengatasi masalah ini, pemerintah berperan sebagai pengawas dalam penetapan dan pengawasan upah.

Pengusaha diwajibkan memberikan gaji kepada pekerja yang sesuai dengan standar hidup layak, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Jika pengusaha tidak mematuhi aturan ini, mereka akan dikenakan sanksi administratif sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2016, yang mencakup teguran tertulis, pembatasan kegiatan, penghentian sementara atau sebagian dari produksi, serta pembekuan kegiatan usaha. Selain itu, pemerintah juga menetapkan upah minimum di tingkat provinsi atau kabupaten/kota. Tujuan utama dari upah minimum adalah melindungi pekerja dari penurunan upah, mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi, serta meningkatkan pendapatan pekerja di lapisan ekonomi bawah. Hal ini sejalan dengan prinsip bahwa setiap warga negara memiliki hak yang sama di hadapan hukum dan pemerintahan, serta berhak atas pekerjaan dan standar hidup yang layak tanpa diskriminasi.

Setiap perusahaan juga diharuskan melakukan evaluasi terkait pemberian upah yang netral gender untuk memastikan bahwa upah diberikan secara adil dan tidak diskriminatif. Evaluasi ini biasanya dilakukan dengan membandingkan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan. Selain itu, evaluasi juga dapat digunakan untuk membandingkan gaji antara pekerja lokal dan asing, atau pekerja kontrak dan tetap. Namun, perbedaan besaran upah tidak selalu berarti adanya diskriminasi. Menurut Dewi et al. (2017), ada beberapa faktor yang mempengaruhi perbedaan upah, seperti lama masa kerja yang terkait dengan pengalaman; tingkat profesionalisme, keterampilan, dan kecakapan; beban kerja dan risiko pekerjaan; lokasi kerja; kepribadian, seperti integritas; sertifikasi yang dimiliki; serta tingkat produktivitas.

### **Prinsip Non-Diskriminasi Pada Bank Indonesia**

Bank Indonesia telah menerbitkan Peraturan Bank Indonesia Nomor 19/8/PBI/2017 tentang Gerbang Pembayaran Nasional. Salah satu upaya pemerintah dalam mengatur sistem pembayaran adalah dengan membangun gerbang pembayaran nasional mereka sendiri. Sebagai contoh, China memiliki Union Pay, Malaysia memiliki Malaysian Electronic Payment System, dan Singapura dengan Network for Electronic Transfer. Gerbang Pembayaran Nasional ini



mendukung perdagangan internasional atau General Agreement on Trade and Tariff (GATT), yang berlandaskan prinsip non-diskriminasi.

Prinsip non-diskriminasi dalam GATT berasal dari prinsip kesetaraan dalam hukum internasional (equality) (Ananda & Ramlan, 2021), yang melarang negara-negara memperlakukan kegiatan ekonomi secara berbeda di tingkat internasional. Prinsip ini terbagi menjadi dua bentuk, yaitu Prinsip Most Favoured Nation (MFN) dan Prinsip National Treatment. Pertama, Prinsip *Most Favoured Nation* (MFN) adalah elemen kunci dalam hukum ekonomi internasional, yang mengharuskan negara untuk tidak membedakan layanan dan penyedia layanan antaranggota. Ini berarti semua negara harus menerima perlakuan yang setara dan diuntungkan oleh kebijakan perdagangan yang sama. Prinsip MFN juga menegaskan bahwa setiap negara anggota harus memberikan perlakuan yang tidak lebih buruk (no less favourable) kepada anggota lainnya dengan segera dan tanpa syarat. Sebagai contoh, jika sebuah bank asing diberi izin beroperasi di negara anggota GATs, maka izin yang sama harus diberikan kepada anggota lainnya tanpa pengecualian. Indonesia telah menerapkan prinsip MFN dalam layanan perbankan, pekerjaan ahli madya, dan jasa konstruksi (Ananda & Ramlan, 2021). Kedua, Prinsip National Treatment melarang perbedaan perlakuan antara perusahaan domestik dan produk impor. Prinsip ini bertujuan menciptakan keseimbangan dalam perdagangan agar tidak terjadi diskriminasi. Negara anggota harus memberikan perlakuan yang sama kepada jasa dan pemberi jasa dari anggota lain, seperti halnya kepada jasa dan pemberi jasa dari negara mereka sendiri.

Indonesia telah menandatangani perjanjian multilateral melalui perundingan Uruguay, yang dituangkan dalam *Schedule of Commitment*. Perjanjian ini mengatur aspek-aspek layanan perbankan, seperti tidak adanya larangan bagi bank yang beroperasi di Indonesia untuk melakukan berbagai transaksi, serta tidak adanya hambatan bagi penduduk untuk mengambil pinjaman luar negeri. Namun, Peraturan Bank Indonesia Nomor 19/8/PBI/2017 tidak sepenuhnya konsisten dengan komitmen dalam *Schedule of Commitment*. Contohnya, pasal 5 ayat 2 mengharuskan penggunaan logo nasional pada instrumen pembayaran, dan pasal 28 mengatur pemrosesan transaksi domestik berdasarkan ketentuan Bank Indonesia. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk menyelaraskan regulasi nasional dengan komitmen internasional demi memastikan prinsip non-diskriminasi dalam sektor perbankan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Indonesia sebagai anggota negara dunia ikut bergabung dalam ILO yang merupakan organisasi ketenagakerjaan internasional dengan tujuan memajukan hak-hak pekerja. Prinsip hak pekerja dituangkan salah satunya dalam Konvensi ILO. Pemerintah Indonesia telah melakukan ratifikasi terhadap 19 Konvensi ILO dalam rangka mendukung prinsip-prinsip ketenagakerjaan yang berlaku secara internasional. Prinsip non-diskriminasi juga telah dimuat dalam konvensi tersebut. Prinsip non-diskriminasi ini mengagungkan kesetaraan posisi, hak, dan status setiap manusia. Dokumen-dokumen lain yang memuat prinsip ini juga telah diterbitkan, antara lain DUHAM dan AICHR di wilayah Asia Tenggara. Regulasi menjadi struktur dasar yang penting dalam penerapan prinsip non-diskriminasi.

Dukungan non-diskriminasi terhadap perempuan dan penyandang disabilitas dalam bentuk regulasi telah dilakukan oleh pemerintah Indonesia, antara lain dengan melakukan ratifikasi atas Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita dan ratifikasi atas Konvensi mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas. UUD 1945 sebagai peraturan perundang-undangan tertinggi juga telah memuat hal tersebut, khususnya dalam Pasal 28I ayat (2). Lebih spesifik, non-diskriminasi dalam dunia kerja bagi wanita telah dimuat dalam empat konvensi ILO, yaitu Konvensi ILO No. 100, Konvensi ILO No. 111, Konvensi ILO No.



156, dan Konvensi ILO No. 183. Dua diantaranya telah dilakukan ratifikasi oleh pemerintah Indonesia dalam undang-undang, sedangkan hak-hak pekerja wanita dalam empat konvensi tersebut sudah dimuat dalam UU Ketenagakerjaan. UU Ketenagakerjaan juga mengamanatkan prinsip non-diskriminasi bagi pekerja penyandang disabilitas, selain pemuatan dalam UU Penyandang Disabilitas.

Lebih lanjut, penerapan prinsip non-diskriminasi dalam sistem pengupahan juga perlu diterapkan untuk mewujudkan pemerataan kesejahteraan ekonomi masyarakat. Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sebagai upaya perwujudan non-diskriminasi dalam sistem pengupahan. Peraturan ini didukung juga oleh Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2016 yang memuat sanksi administratif dalam hal pengusaha tidak mematuhi peraturan pemerintah mengenai pengupahan. Dalam pelaksanaannya, setiap perusahaan juga mengevaluasi sistem pengupahan yang adil.

Salah satu instansi yang telah menerapkan prinsip non-diskriminasi adalah Bank Indonesia. Bank Indonesia telah menerapkan dua prinsip non-diskriminasi GATT dalam Gerbang Pembayaran Nasional, yaitu Prinsip Most Favoured Nation dan Prinsip National Treatment. Indonesia juga telah menunjukkan komitmen untuk menerapkan prinsip-prinsip tersebut dengan berpartisipasi dalam perundingan Uruguay. Perundingan ini menghasilkan *Schedule of Commitment* yang kemudian diadopsi oleh pemerintah Indonesia. Namun, masih terdapat ketidaksesuaian antara perjanjian tersebut dengan Peraturan Bank Indonesia Nomor 19/8/PBI/2017.

#### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, pengetahuan dan kemampuan penulis untuk menganalisis terkait isu sosial masih terbatas, sehingga masih terdapat subjektivitas dalam penelitian ini. Kedua, penulis menyadari bahwa literatur yang digunakan oleh penulis masih kurang representatif untuk menjabarkan non-diskriminasi secara komprehensif. Ketiga, waktu penelitian yang singkat juga menjadi satu faktor kendala dalam pencarian data dan pendalaman analisis.

#### **Saran**

Penelitian selanjutnya dapat dilakukan oleh peneliti dengan latar belakang bidang sosial dan ekonomi. Ulasan masing-masing penerapan non-diskriminasi di Indonesia dalam penelitian selanjutnya dapat dianalisis secara lebih komprehensif dan mendalam dengan mengulas perkembangan non-diskriminasi dan harmonisasi antar kebijakan non-diskriminasi. Selain itu, pemerintah sebagai penyusun kebijakan sebaiknya memperkuat perencanaan dan harmonisasi kebijakan untuk meningkatkan kredibilitas dan akuntabilitas terhadap pelaksanaan prinsip non-diskriminasi. Penegakan hukum non-diskriminasi juga perlu dipertegas untuk meminimalisir isu diskriminasi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ananda, P. D., & Ramlan, R. (2021). Prinsip non-diskriminasi dalam penerapannya pada peraturan bank indonesia tentang gerbang pembayaran nasional. *Uti Possidetis: Journal of International Law*, 1(1), 67–89. <https://online-journal.unja.ac.id/Utipossidetis/article/view/8434>
- Arksey, H., & O'Malley, L. (2005). Scoping studies: towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(1), 19–32. <https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>
- Banjarani, D. R., & Andreas, R. (2019). Perlindungan dan akses hak pekerja wanita di Indonesia: telaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO. *Jurnal HAM*, 10(1), 115. <https://doi.org/10.30641/ham.2019.10.115-126>
- Bohren, J. A., Imas, A., & Rosenberg, M. (2019). The dynamics of discrimination: theory and



- evidence. *The American Economic Review*, 109(11), 3813–3848. <https://doi.org/10.1257/aer.20171829>
- Dewi, S. L., Sonhaji, S., & Ispriyarso, B. (2017). Penerapan prinsip non diskriminasi dan kesetaraan dalam pengupahan bagi pekerja/buruh di Kabupaten Kendal. *Diponegoro Law Journal*, 6(1), 1–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/dlj.2017.15675>
- Eagly, A., & Carli, L. L. (2007). *NoWomen and the labyrinth of leadership*. <https://hbr.org/2007/09/women-and-the-labyrinth-of-leadership>
- Figueroa, E. B., Dabetić, V., Yuste, R. P., & Saeidzadeh, Z. (2023). Gender and structural inequalities from a socio-legal perspective. In D. Vujadinović, M. Fröhlich, & T. Giegerich (Eds.), *Gender-Competent Legal Education* (pp. 95–142). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-14360-1\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-031-14360-1_4)
- Hamidah. (2021). Urgensi prinsip non-diskriminasi dalam regulasi untuk pengarus-utamaan kesetaraan gender. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 51(3), 687–688. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol51.no3.3129>
- ILO. (2021). *World Social Protection Report 2020-22: Social protection at the crossroads – in pursuit of a better future*. <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-social-protection-report-2020-22-social-protection-crossroads-pursuit>
- International Labour Organization. (2023). *Inclusion of persons with disabilities in workplace policies and programmes on violence and harassment (including SGBV)*. <https://www.ilo.org/publications/inclusion-persons-disabilities-workplace-policies-and-programmes-violence>
- Japian, C. M. V. (2021). Eksistensi organisasi buruh internasional (ilo-international labour organization) dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja berdasarkan Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 Tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan dan Implementasinya Di . *Lex Privatum*, 9(2), 28–39. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/33148>
- Kementerian Luar Negeri. (2022). *Daftar kerja sama multilateral: International Labour Organization (ILO)*. [https://kemlu.go.id/portal/id/read/4250/halaman\\_list\\_lainnya/international-labour-organization-ilo](https://kemlu.go.id/portal/id/read/4250/halaman_list_lainnya/international-labour-organization-ilo)
- Khotimah, K. (2009). Diskriminasi gender terhadap perempuan dalam sektor pekerjaan. *Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender Dan Anak*, 4(1), 158–180. <https://ejournal.uinsaizu.ac.id/index.php/yinyang/article/view/226>
- Mendy, O. (2023). Discrimination as a global paradigm: United Kingdom and United States of America in focus. *Lampung Journal of International Law*, 5(2), 73–86. <https://doi.org/10.25041/lajil.v5i2.3030>
- Mulyani, K., Sahrul, M., & Ramdoni, A. (2022). Ragam diskriminasi penyandang disabilitas fisik tunggal dalam dunia kerja. *Journal of Social Work and Social Services*, 3(1), 11–20. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/khidmatsosial/article/view/14448>
- Riadi, M. (2023). *Diskriminasi (pengertian, jenis, penyebab, bentuk dan tindak pidana)*. <https://www.kajianpustaka.com/2020/05/diskriminasi-pengertian-jenis-penyebab-bentuk-dan-tindak-pidana.html>
- Suhartoyo, S. (2014). Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh penyandang disabilitas di Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, 43(4), 468–478. <https://doi.org/10.14710/mmh.43.4.2014.468-477>
- Undang-Undang RI. (2008). *Undang-undang (UU) Nomor 40 Tahun 2008 tentang Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis*. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/39733/uu-no-40-tahun-2008>
- World Bank. (2013). *Inclusion matters: the foundation for shared prosperity*.



<https://www.worldbank.org/en/events/2013/09/23/inclusion-matters-foundation-of-shared-prosperity>