

PELAKSANAAN HAK ATAS PEKERJAAN TERHADAP TRANSGENDER/TRANSSEKSUAL DI INDONESIA

Hanzel Mamuaya*, Agus Mulya Karsona**

ABSTRAK

Pekerjaan merupakan suatu hal yang sangat penting dan terkait langsung dengan kehidupan manusia. Setiap individu memiliki hak untuk dapat bekerja, memungkinkan dia untuk hidup bermartabat. Tulisan ini membahas mengenai aksesibilitas hak atas pekerjaan di sektor formal terhadap orang-orang atau kelompok transgender/transseksual di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan yaitu yuridis normatif, dengan spesifikasi penelitian deskriptif analitis yang memberikan gambaran mendalam tentang suatu keadaan berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada dasarnya aksesibilitas hak atas pekerjaan di sektor formal masih tertutup bagi transgender/transseksual, yang disebabkan identitas gender mereka yang selalu dipermasalahkan serta terdapatnya kebijakan yang diskriminatif terkait hak atas pekerjaan transgender/transseksual. Sebagai pemikul tanggung jawab terhadap hak asasi manusia, Negara wajib menetapkan langkah-langkah legislasi ataupun langkah lainnya untuk dapat memastikan aksesibilitas hak atas pekerjaan terbuka terhadap transgender/transseksual.

Kata Kunci: aksesibilitas, hak atas pekerjaan, transgender/transseksual.

ABSTRACT

Work is a very important and directly related to human life. Every individual has the right to work, enabling him to live in dignity. This paper discusses the accessibility of the right to work in the formal sector towards transgender/transsexual persons or groups in Indonesia. The research method used is normative juridical, with analytical descriptive research specification that gives deep picture about a condition related to the problem studied. The results show that basically the accessibility to the right to work in the formal sector remains closed to transgender/transsexual, due to their constantly questioned gender identity and discriminatory disclosure of rights to transgender/transsexual employment. State shall establish of legislation measures or other measures to ensure the accessibility of the right to employment is open to transgender/transsexual.

Keywords: *accessibility, right to wor, transgender/transsexual.*

* Alumni Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, Jl. Kampus, Bahu, Kota Manado 95115, email: hanzelmamuaya@gmail.com.

** Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran, Jl. Dipati Ukur No. 35 Bandung 40132, email: agus.mulya@unpad.ac.id.

PENDAHULUAN

Hak atas pekerjaan adalah hak yang fundamental. Hak atas pekerjaan dikenali dalam beberapa rumusan instrumen hak asasi manusia internasional, sedangkan di Indonesia jaminan perlindungan dan penikmatan hak atas pekerjaan dituangkan didalam UUD 1945 dan dalam beberapa ketentuan peraturan perundang-undangan.

Hak atas pekerjaan merupakan suatu standar hak asasi manusia. Hak atas pekerjaan tidak hanya menjamin kelangsungan hidup dan kesejahteraan tetapi juga berkaitan dengan inklusi dan partisipasi individu dalam masyarakat. Hal ini juga terkait erat dengan penentuan nasib sendiri, harga diri, realisasi diri dan martabat manusia.¹

Sebagaimana yang tertuang didalam kerangka hukum tersebut, seharusnya tidak ada lagi kelompok, bahkan individu yang dikesampingkan haknya untuk mendapatkan suatu pekerjaan yang diinginkan hanya oleh karena adanya suatu perbedaan. Menarik untuk menyimak pendapat Baxi dalam *The Future Of Human Rights*, seperti yang dikutip dari Wiratraman: "jumlah rakyat yang kehilangan hak-hak juga meningkat justru ketika standar dan norma hak asasi manusia kian lengkap."²

Pernyataan tersebut seperti yang dialami dan dirasakan oleh orang-orang atau kelompok transgender/transseksual. Yayasan Arus Pelangi

dalam catatannya mengemukakan bahwa, kelompok tersebut sering mengalami berbagai macam perlakuan yang diskriminatif.⁴ Hal yang sama dikemukakan Komnas HAM dalam siaran persnya, bahwa orang-orang atau kelompok transseksual mengalami kesulitan dalam pemenuhan hak-hak dasarnya, antara lain hak atas pekerjaan.⁴

Berdasarkan uraian dalam pendahuluan di atas, tulisan ini akan membahas mengenai pelaksanaan hak atas pekerjaan, khususnya aksesibilitas pekerjaan di sektor formal terhadap orang-orang atau kelompok transgender/transseksual atau yang secara umum dikenali dengan sebutan waria di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Artikel ini merupakan hasil penelitian yuridis normatif yang dilakukan dengan menganalisis permasalahan dalam penelitian melalui asas-asas hukum serta mengacu kepada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Dasar 1945 dan peraturan perundang-undangan lainnya tentang Hak Asasi Manusia ataupun hukum tercatat berupa buku-buku karya para ahli yang menulis tentang norma atau kaidah hukum dan fungsi hukum di bidang hak atas pekerjaan. Spesifikasi penelitian adalah deskriptif analitis, yaitu suatu penelitian yang berusaha memberikan gambaran atau

¹ Wolfgang Benedek, *Understanding Human Rights Manual On Human Rights Education*, Austrian Development Agency and the Federal Ministry for European and International Affairs of Austria, Wien-Graz: 2012, hlm.330.

² Herlambang Perdana Wiratraman, "Hak-Hak Konstitusional Warga Negara Setelah Amandemen UUD 1945: Konsep, Pengaturan dan Dinamika Implementasi", *Jurnal Hukum Panta Rei*, Vol 1, No. 1 Desember 2007, Jakarta, Konsorsium Reformasi Hukum Nasional, hlm.16.

³ Ariyanto dan Rido Triawan, (Jadi Kau Tak Merasa Bersalah) Studi Kasus Diskriminasi dan Kekerasan Terhadap LGBTI, Arus Pelangi Bekerjasama dengan Yayasan Tifa: Jakarta Selatan: 2008, hlm.28.

⁴ Siaran Pers, 29 Januari 2016, "Pernyataan Sikap Komisi Nasional Hak Asasi Manusia Atas Situasi Yang Dialami Komunitas LGBT", <<https://www.komnasham.go.id/files/20160206-siaran-pers-pernyataan-sikap-komnas-5QOLWZ.pdf>> [diakses pada 8/11/2014]

melukiskan secara menyeluruh dan mendalam tentang suatu keadaan atau gejala berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

PEMBAHASAN

Pengertian Transgender/Transseksual

Stryker mengemukakan dua untai makna yang terkait dengan transgender. Pertama, yang dia jelaskan sebagai makna asli, mengacu pada orang-orang yang menyeberang gender tanpa mencari untuk operasi kelamin. Kedua, menggambarkan transgender sebagai sesuatu yang jauh lebih beragam dan luas dari istilah umum, yang mengacu pada semua identitas atau praktek yang menyeberang, melintasi, bergerak diantara atau lainnya pada bangunan konstruksi seksual atau batasan gender.⁵

Bahwa selama ini transgender dikonstruksikan oleh suatu tatanan sosial sebagai individu yang menyimpang. Dasar penyimpangan itu berakar dari suatu konteks yang dilihat dari jenis kelamin secara biologis dan kultural, dimana terjadi kehidupan sosial yang kontras dengan kehidupan biologis dan jenis kelamin mereka sendiri, baik pria dengan penampilan dan perilaku feminin, maupun wanita yang berpenampilan dan berperilaku maskulin.

Transgender merupakan istilah umum yang digunakan untuk menggambarkan orang dengan identitas gender (rasa diri mereka sebagai laki-laki atau perempuan) atau ekspresi gender yang berbeda dari biasanya terkait

dengan jenis kelamin kelahiran mereka.⁶ Konsep transgender tersebut merupakan “*umbrella term*” dalam mendeskripsikan (namun tidak terbatas) pada *transvertite*, *transsexual*, *crossdressers*, *androgynist*, dan *intersex*.

Transseksual dalam ICD-10 (*International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems*) dan PPDGJ III (Pedoman Penggolongan dan Diagnosis Gangguan Jiwa) digolongkan sebagai “*Gender Identity Disorder*” (Gangguan Identitas Gender). ICD-10 menyebutkan bahwa transseksual atau transseksualisme, merupakan:

“A desire to live and be accepted as a member of the opposite sex, usually accompanied by a sense of discomfort with, or inappropriateness of, one’s anatomic sex, and a wish to have surgery and hormonal treatment to the make one’s body as congruent as possible with one’s preferred sex”.

Perubahan selanjutnya dalam DSM-V (*Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*), transseksual didiagnosis kedalam istilah “*Gender Dysphoria*”. Transseksual menandakan individu yang mencari atau telah mengalami transisi sosial dari laki-laki ke perempuan atau perempuan ke laki-laki, yang mana dalam banyak kasus, namun tidak semuanya, juga melibatkan transisi somatik oleh terapi hormon *cross-sex* dan operasi kelamin (*operasi pergantian jenis kelamin/sex reassignment surgery*).⁷

⁵ Katrina Roen, “Transgender Theory and Embodiment: The Risk Of Racial Marginalisation”, *Journal of Gender Studies*, Vol. 10, No. 3, 2001, hlm.255.

⁶ American Psychological Association, *Answers To Your Questions About Transgender People, Gender Identity, And Gender Expression*. Retrieved from <<http://www.apa.org/topics/lgbt/transgender.aspx>> [diakses pada 22/3/2016].

⁷ American Psychiatric Association: *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, 2013, Fifth Edition. Arlington, VA, American Psychiatric Association, hlm.451.

Gender Dysphoria dalam DSM-V digunakan untuk mendiagnosis orang-orang yang jenis kelaminnya saat lahir bertentangan dengan apa yang diidentifikasi mereka, yang sebelumnya di dalam DSM-IV didiagnosis menggunakan istilah “*gender identity disorder*”. *Gender dysphoria* mengacu pada distress yang mungkin menyertai ketidaksesuaian antara jenis kelamin dan gender seseorang. Meskipun tidak semua individu yang merasakan *distress* sebagai akibat ketidaksesuaian tersebut, banyak yang tertekan jika intervensi fisik melalui hormon dan/atau pembedahan yang diinginkan tidak tersedia.⁸

Selain menggantikan istilah diagnostik *gender identity disorder* dengan *gender dysphoria*, juga bertujuan untuk mencegah stigma dan memastikan perawatan klinis bagi individu yang melihat dan merasakan sendiri sebagai gender yang berbeda dari jenis kelamin yang ditetapkan pada mereka serta membuat klarifikasi penting lainnya dalam kriteria. Hal tersebut penting untuk dicatat dikarenakan bahwa ketidaksesuaian gender tidak dengan sendirinya merupakan gangguan mental.⁹

Eksistensi Transgender/Transseksual Di Indonesia

Indonesia merupakan nusantara yang sangat luas, terdiri dari ribuan pulau dan ratusan suku dan bahasa. Sepanjang sejarah berbagai masyarakat di Kepulauan Nusantara, konstruksi sosial gender senantiasa beraneka ragam, tidak terbatas laki-laki dan perempuan saja. Sebuah contoh keragaman konstruksi gender dapat

ditemukan dalam etnis Bugis yang mengenal 5 istilah gender yaitu: makkunrai (perempuan) dan oroane (laki-laki), calalai (perempuan menyerupai laki-laki) dan calabai (laki-laki yang menyerupai perempuan), serta bissu.¹⁰ Keragaman gender tersebut pertama kali masuk dalam catatan tertulis oleh orang Barat dengan adanya kunjungan Antonio de Paiva ke Sulawesi pada tahun 1545, selanjutnya muncul dalam sumber-sumber dari tahun 1600an, juga dalam tulisan tentang perjalanan dari James Brooke pada tahun 1840.¹¹

Selain adanya keragaman konstruksi gender dalam adat dan kebudayaan tersebut, keberadaan akan kehidupan transgender/transseksual memang sudah berlangsung lama di Indonesia. Dalam catatan Milone yang dikutip dalam Boellstorff, di tahun 1830-an, terdapat tarian “Bantji Batavia”, yang bisa diartikan sebagai manifestasi budaya Batavia (sekarang Jakarta) yang populer. Juga terdapat ludrug di Surabaya yang secara eksklusif mirip dengan yang ada di Batavia waktu itu. Hal itu dilakukan oleh lelaki muda berpakaian sebagai wanita kadang-kadang mengenakan gaun dengan kaos kaki panjang dan cincin pada pergelangan kaki.¹² Miguel Covarubias seorang intelektual dan kartunis asal Meksiko tahun 1937 dalam bukunya yang berjudul “*Island of Bali helped popularize Bali as a tourist destination*” juga mencatat tentang keberadaan transgender/transseksual yang disebut dengan “bentji” di Denpasar.¹³

⁸ American Psychiatric Association *Ibid*, hlm.451.

⁹ American Psychological Association, *Op. Cit.*

¹⁰ Saskia E. Weiringa, Keanekaragaman Gender Di Asia: Pertarungan Diskursif dan Implikasi Legal, *Jurnal Gandrung* Vol. 1 No. 2, Desember 2010, hlm.34.

¹¹ Tom Boellstorff, *The Gay Archipelago (Sexuality and Nation in Indonesia)*, Princeton University Press, New Jersey: 2005, hlm.55.

¹² Tom Boellstorff, Playing Back the Nation: Waria, Indonesian Transvestites, *Cultural Anthropology*; May 2004; 19, 2; ProQuest Sociology, hlm.163.

¹³ *Ibid*, hlm.164

Sebagai individu maupun makhluk sosial, transgender/transseksual terus berusaha untuk mendapat bagian dalam berbagai ruang sosial, berbagai cara pun mereka lakukan untuk mendapat pengakuan atas keberadaan mereka. Diantaranya membentuk komunitas-komunitas atau kelompok-kelompok yang beranggotakan sesama transgender/transseksual. Tercatat terdapat beberapa komunitas atau organisasi transgender/transseksual yang sampai saat ini eksis di berbagai daerah di Indonesia. Sampai saat ini belum ada data resmi mengenai jumlah orang-orang transgender/transseksual di Indonesia. Menurut Ketua Forum Komunikasi Waria Indonesia, Yulianus Rettoblaut pada kesempatan wawancara, bahwa jumlah waria di Indonesia berdasarkan hasil pertemuan nasional forum komunikasi waria tahun 2015 sebanyak 2,3 juta jiwa.

Pengaturan Perlindungan Hak Atas Pekerjaan Di Indonesia

Pengaturan hak atas pekerjaan dipahami memberikan suatu nilai penting bagi terwujudnya kesejahteraan rakyat yang merupakan bagian tujuan Negara yang dicantumkan dalam Pembukaan UUD 1945. Hak tersebut mempunyai fungsi ekonomi yang bersifat *multiple effects* dan merupakan prasyarat untuk mendapatkan hak atas kehidupan yang layak. Oleh karenanya, sejak awal hak atas pekerjaan secara eksplisit dimuat sebagai kaidah konstitusi.

Dalam UUD 1945 hak atas pekerjaan ditegaskan pada Pasal 27 angka (2), yang menyatakan bahwa: "Tiap-tiap warga-negara

berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Hingga pada perubahan kedua UUD 1945, perlindungan terhadap hak atas pekerjaan di tambahkan pada Pasal 28 D ayat (2), yang memuat materi mengenai Hak Asasi Manusia, yang dinyatakan: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

Ketentuan normatif dalam Pasal 28 ayat (2) UUD 1945, selanjutnya mengafirmasi konstitusionalitas hak atas pekerjaan (*right to work*) dan hak dalam bekerja (*right in work*) sebagai hak asasi manusia. Keduanya memang kelihatannya sama, namun secara prinsip berbeda. Pemenuhan hak atas pekerjaan lebih menitikberatkan akses dunia kerja tanpa diskriminasi atas dasar agama, etnis dan sebagainya. Sementara pemenuhan hak dalam bekerja adalah konkretisasi dan implementasi pemenuhan hak-hak normatif bagi pekerja seperti gaji, fasilitas keamanan dan keselamatan serta masa depan mereka.¹⁴

Membicarakan hak atas pekerjaan tidak dapat lepas dari pembahasan hak asasi manusia. Hak atas pekerjaan merupakan sebuah hak asasi manusia yang tidak bisa dipisahkan, karena setiap manusia dan semua orang berhak untuk berpartisipasi, berkontribusi dan menikmati pembangunan ekonomi, sosial, budaya dan politik.¹⁵ Hak atas pekerjaan dari perspektif hak asasi manusia dipahami sebagai hak setiap orang yang tidak bekerja untuk bekerja, hak setiap orang yang bersedia bekerja untuk bekerja, dan hak setiap orang yang sedang mencari pekerjaan untuk bekerja.

¹⁴ Majda El Muhtaj, *Dimensi-Dimensi HAM: Mengurai Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta: 2009, hlm.180.

¹⁵ Arthur O'Reilly, *The Right To Decent Work Of Persons With Disabilities*, International Labour Office, Geneva: 2013, hlm xi.

Hak atas pekerjaan merupakan bagian dari hak ekonomi, sosial dan budaya. Hak-hak tersebut dapat dirumuskan berdasarkan berbagai ketentuan internasional, khususnya Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*), sebagai hak asasi manusia di bidang ekonomi, sosial dan budaya yang harus dilindungi dan dipenuhi agar manusia terlindungi martabat dan kesejahteraannya.

Terkait hak atas pekerjaan, *Committe On Economic, Social and Cultural Rights*, mengemukakan, bahwa:¹⁶

“The right to work is essential for realizing other human rights and forms an inseparable and inherent part of human dignity. Every individual has the right to be able to work, allowing him/her to live in dignity. The right to work contributes at the same time to the survival of the individual and to that of his/her family, and insofar as work is freely chosen or accepted, to his/her development and recognition within the community.”

Hak atas pekerjaan memberikan pemahaman bahwa pemerintah atau Negara harus berupaya semaksimal mungkin membebaskan rakyatnya dari ketiadaan akan pekerjaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, Negara memiliki kewajiban untuk menjamin pemenuhan hak atas pekerjaan dilaksanakan berdasarkan prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi.

Aksesibilitas Hak Atas Pekerjaan Transgender/Transseksual Di Indonesia

Jaminan hak atas pekerjaan, sebagaimana yang diatur didalam UUD 1945, menjamin hak “tiap-tiap warga negara” dan “setiap orang” untuk dapat menikmati hak atas pekerjaan. Setiap orang juga diberikan hak untuk secara bebas memilih pekerjaan sesuai dengan bakat, keterampilan dan kesenangannya serta berhak atas persyaratan yang adil.

Dalam pelaksanaannya, hak atas pekerjaan mensyaratkan adanya elemen-elemen penting yang saling tergantung dan pelaksanaannya akan tergantung pada kondisi dari suatu Negara, yaitu: *availability, accessibility, acceptability and quality*. Pada kesempatan ini, akan dibahas secara khusus mengenai *accessibility* atau aksesibilitas yang berarti pasar tenaga kerja harus terbuka untuk semua orang tanpa adanya diskriminasi. Kesetaraan dan non-diskriminasi dalam hak atas pekerjaan ditekankan pada akses yang sama terhadap pekerjaan, yaitu terhadap bursa tenaga kerja atau terhadap cara (proses perekrutan). Diskriminasi pada dasarnya lebih sering terjadi selama proses rekrutmen daripada tahapan lain dalam siklus pekerjaan. Setiap orang yang mencari pekerjaan pada dasarnya harus mendapatkan jaminan perlindungan dari diskriminasi selama proses rekrutmen berlangsung dari awal sampai akhir, mencakup pembuatan suatu kriteria tes dan seleksi yang bersifat non-diskriminatif, dan juga pelarangan persyaratan yang diskriminatif dalam iklan lowongan pekerjaan.

Transgender/transseksual banyak mengembangkan diri pada sektor-sektor informal seperti salon, industri kreatif, hiburan

¹⁶ *Economic and Social Council, The Right To Work, Committe On Economic, Social and Cultural Rights, Thirty-fifth session, Geneva, 7-25 November 2005, Item 3 of the provisional agenda.*

dan beberapa diantaranya masuk dalam dunia prostitusi. Kesempatan orang-orang atau kelompok transgender/transseksual untuk bekerja di sektor formal sangatlah kecil. Hal yang biasa terjadi, baik hendak atau disaat melamar di suatu instansi baik sektor pemerintahan atau swasta, identitas gender mereka selalu dipermasalahkan.

Secara umum, bangunan sosial kita hanya mengakui dua jenis kelamin, laki-laki dan perempuan. Hal yang sama juga ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, yang dapat ditafsirkan dalam ketentuan mengenai isi Kartu Tanda Penduduk yang ditetapkan dalam Undang-undang Administrasi Kependudukan UU No.23/2006 yang telah diubah dengan UU No 24/2013. Ketentuan ini menjadi suatu masalah tersendiri bagi orang-orang transgender/transseksual, dikarenakan adanya perbedaan antara jenis kelamin dengan penampilan mereka.

Persoalan tersebut menyebabkan banyaknya bagian dari kelompok ini yang tidak memiliki KTP ataupun memiliki KTP yang berbeda antara penampilan mereka dengan yang tercatat dalam KTP. Hal tersebut menjadi sumber utama kesulitan bagi transgender/transseksual dalam mengakses hak atas pekerjaan, bahkan bisa dikatakan sebagai penyebab utama berkurangnya atau lebih buruk lagi hilangnya kesempatan bagi kelompok transseksual atau waria untuk bekerja. Sebagaimana diketahui KTP merupakan syarat penting untuk memenuhi persyaratan

administratif untuk mengakses suatu pekerjaan. Oleh sebab itu, bagi transgender/transseksual yang tidak memiliki KTP tentu saja tidak dapat memenuhi persyaratan administratif tersebut, sehingga secara otomatis sangat sulit untuk mendapatkan pekerjaan. Sedangkan bagi yang memiliki KTP, berdasarkan pengalaman beberapa transgender/transseksual penolakan seringkali dialami atau terjadi karena adanya perbedaan antara yang tercatat dalam KTP khususnya kolom jenis kelamin dengan penampilan mereka.¹⁷

Sampai saat ini belum ada langkah-langkah yang diambil dan di upayakan oleh pemerintah untuk dapat mengakhiri permasalahan mendasar tersebut, bahkan dalam beberapa kesempatan tindakan diskriminatif yang dapat melegitimasikan penolakan terhadap transgender/transseksual untuk bekerja disektor formal lahir dari pemerintah baik melalui pernyataan pejabat publik maupun dalam bentuk kebijakan lainnya.

Pertama, terkait pernyataan pejabat publik yang diskriminatif pernah disampaikan oleh mantan Menteri Aparatur Negara Juddy Chrisnandi, yang mengemukakan bahwa tidak pantas PNS seperti transgender/transseksual.¹⁸ *Kedua*, penolakan dan larangan terkait dengan hak atas pekerjaan transgender/transseksual dalam dokumen atau surat resmi dari suatu instansi pemerintahan. Sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor PER-048 /A/J.A/12/2011 Tentang Pengadaan Pegawai

¹⁷ Ariyanto & Rido Triawan, *Hak Kerja Waria Tanggung Jawab Negara*, Arus Pelangi bekerjasama dengan Friedrich Ebert Stiftung dan ASTRAEA Lesbian Foundation for Justice, Jakarta, 2012, hlm.84-87.

¹⁸ Tribun Jabar, *MenpanRB Yuddy Chrisnandi: PNS Tidak Pantas LGBT*, Jumat, 12 Februari 2016 19:29, Laporan Wartawan Tribun Jabar Teuku Muh Guci S, <<http://jabar.tribunnews.com/2016/02/12/menpanrb-yuddy-chrisnandi-pns-tidak-pantas-lgbt>>[diakses pada 27/03/2017]. Juga pada Metropolitan Barata News. ID, Menteri Yuddy Takut Ada PNS Homo-Lesbi, Laporan Radenjatnika 02/13/16, <<https://metropolitanid.wordpress.com/2016/02/13/menteri-yuddy-takut-ada-pns-homo-lesbi/>>[diakses pada 27/03/2017].

Negeri Sipil Kejaksaan Republik Indonesia. Peraturan tersebut menyebutkan persyaratan khusus bagi Pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil, yaitu pelamar tidak cacat mental termasuk kelainan orientasi seks dan kelainan perilaku (transgender). Pelarangan bagi kelompok transgender/transseksual juga terdapat dalam surat edaran Komisi Penyiaran Indonesia (KPI) Nomor 23/K/KPI/02/2016 yang secara tegas melarang program siaran mengenai "pria yang kewanitaan". Selain membatasi kebebasan berekspresi, pelarangan tersebut secara tidak langsung melegitimasi penolakan hak atas pekerjaan kelompok waria, karena dalam surat edaran tersebut KPI meminta kepada seluruh lembaga penyiaran untuk tidak menampilkan pria sebagai pembawa acara (*host*), talent, maupun pengisi acara lainnya yang berpenampilan kewanitaan. *Ketiga*, selain pembatasan hak atas pekerjaan pada sektor formal, terdapat juga pelarangan terhadap transgender/transseksual untuk bekerja pada sektor informal. Sebagaimana yang di atur dalam Surat Edaran Kepala Dinas Syariat Islam Kabupaten Bierun nomor 451/149/2016 tentang pelarangan membuka dan mempekerjakan waria di Salon.

Hal-hal tersebut jelas menunjukkan bahwa pada dasarnya transgender/transseksual masih mengalami diskriminasi. Selain adanya pandangan yang stereotipe melalui pernyataan oleh pejabat publik dalam beberapa ketentuan lainnya secara langsung menyatakan pembatasan bahkan penolakan terhadap orang-orang atau kelompok transgender/transseksual, bahkan hal yang lebih mengkhawatirkan terdapat persyaratan yang menggolongkan transgender/transseksual sebagai golongan cacat mental. Bagi penulis hal yang demikian tentu saja memberikan kekhawatiran akan terjadinya atau meluasnya penolakan terhadap

kelompok tersebut dalam mengakses hak atas pekerjaan oleh pihak lainnya.

Adapun upaya pemerintah yang dilakukan instansi daerah terkait bidang ketenagakerjaan dan sosial, yaitu melalui bantuan program pelatihan kerja bagi kelompok transseksual atau waria, namun upaya tersebut masih saja terbatas pada pekerjaan sektor informal, berupa pelatihan keterampilan teknis diantaranya pembuatan kue, masak-memasak dan tata rias. Menarik untuk diketahui alasan dilaksanakannya kegiatan tersebut, yaitu karena selama ini waria sering diperlakukan sebagai kelompok masyarakat kelas dua yang sulit untuk diterima dalam masyarakat dan sulit bersaing dalam memperoleh kesempatan kerja di sektor formal. Alasan tersebut tentu saja memberikan gambaran bahwa di satu sisi sebenarnya kesulitan yang dihadapi orang-orang atau kelompok transgender/transseksual telah disadari oleh pemerintah, akan tetapi disisi lainnya belum ada satupun langkah yang diambil oleh pemerintah dalam mengupayakan terbukanya akses bagi mereka untuk dapat memperoleh kesempatan bekerja di sektor formal.

PENUTUP

Aksesibilitas hak atas pekerjaan disektor formal pada dasarnya masih belum terbuka terhadap orang-orang atau kelompok transgender/transseksual. Identitas gender transgender/transseksual masih merupakan permasalahan yang kemudian menyebabkan lahirnya perlakuan diskriminasi baik dalam kebijakan tentang persyaratan kerja maupun dalam praktek, yang akhirnya menyebabkan sulitnya kelompok transgender/transseksual mengakses hak-haknya sebagai warga negara untuk memperoleh pekerjaan disektor formal.

Prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi yang terkandung dalam pengaturan hak atas pekerjaan belum dapat memberikan jaminan terhadap transgender/transseksual untuk dapat mengakses hak atas pekerjaan yang merupakan hak setiap warga negara. Sampai saat ini belum ada upaya dan langkah yang diambil pemerintah untuk dapat memperbaiki kesulitan dan diskriminasi yang diperhadapkan dengan transgender/transseksual. Kondisi tersebut menjadikan kelompok ini rentan terhadap pelanggaran dan diskriminasi terhadap hak mereka dalam memperoleh pekerjaan.

Negara sebagai “*the holder of duties*”, pada pundak negaralah terletak kewajiban menghormati, melindungi dan memenuhi hak asasi manusia yang dimiliki oleh individu sebagai “*the holders of rights*”.¹⁹ Oleh karena, Negara memiliki kewajiban mengambil langkah-langkah baik legislasi maupun upaya lainnya untuk dapat memastikan terbukanya akses hak atas pekerjaan terhadap orang-orang atau kelompok transgender/transseksual di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- American Psychiatric Association: *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, Fifth Edition. Arlington, VA, American Psychiatric Association, 2013.
- Ariyanto dan Rido Triawan, (*Jadi Kau Tak Merasa Bersalah*) *Studi Kasus Diskriminasi dan Kekerasan Terhadap LGBTI*, Jakarta Selatan: Arus Pelangi Bekerjasama dengan Yayasan Tifa, 2008.

Ariyanto & Rido Triawan, *Hak Kerja Waria Tanggung Jawab Negara*, Arus Pelangi bekerjasama dengan Friedrich Ebert Stiftung dan ASTRAEA Lesbian Foundation for Justice, 2012.

Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, *Hak Atas Pekerjaan (Masalah Pengangguran dan Solusinya Ditinjau dari Perspektif Hak Asasi Manusia)*, Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, Jakarta, 2005.

R Muhammad Miharadi, *Kontekstualisasi Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*, dalam Buni Yani (Ed), Pengantar Memahami Hak Ekosob, Pusat Telaah dan Informasi Regional Bekerjasama dengan European Initiative for Democracy and Human Rights (EIDHR) Uni Eropa, Cet. Pertama, Jakarta, 2006.

Tom Boellstorff, *The Gay Archipelago (Sexuality and Nation in Indonesia)*, New Jersey: Princeton University Press, 2005.

Wolfgang Benedek, *Understanding Human Rights Manual On Human Rights Education*, Austrian Development Agency and the Federal Ministry for European and International Affairs of Austria, Wien-Graz, 2012.

Jurnal

Herlambang Perdana Wiratraman, Hak-Hak Konstitusional Warga Negara Setelah Amandemen UUD 1945: Konsep, Pengaturan dan Dinamika Implementasi, *Jurnal Hukum Panta Rei*, Vol 1, No. 1 Desember 2007, Jakarta, Konsorsium Reformasi Hukum Nasional.

¹⁹ Ifdal Kasim, Hak atas Lingkungan Hidup dan Tanggung Jawab Gugat Korporasi Internasional, *Jurnal SUAR Warkat Warta*, Vol. 5 No. 10 dan 11, hlm. 24-29.

- Ifdal Kasim, Hak atas Lingkungan Hidup dan Tanggung Jawab Gugat Korporasi Internasional, *Jurnal SUAR Warkat Warta*, Vol. 5 No. 10 dan 11.
- Katrina Roen, Katrina Roen, Transgender Theory and Embodiment: The Risk Of Racial Marginalisation, *Journal of Gender Studies*, Vol. 10, No. 3, 2001.
- Sumber Lainnya**
- American Psychological Association. (2011). *Answers To Your Questions About Transgender People, Gender Identity, And Gender Expression*. Retrieved from <<http://www.apa.org/topics/lgbt/transgender.aspx>> [diakses pada 22/3/2016].
- Dede Oetomo, Memperjuangkan Hak Asasi Manusia Berdasarkan Identitas Gender dan Seksualitas di Indonesia, Naskah presentasi pada Semiloka Hak atas Kebebasan Pribadi bagi Kelompok Lesbian, Gay, Biseksual, Interseksual, Transgender dan Transeksual, Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, Kuta, 15–16 Agustus 2006.
- Economic and Social Council, The Right To Work, Committe On Economic, Social and Cultural Rights, Thirty-fifth session, Geneva, 7-25 November 2005, Item 3 of the provisional agenda.*
- Metropolitan Barata News. ID, *Menteri Yuddy Takut Ada PNS Homo-Lesbi*, Laporan Radenjatnika 02/13/16, <<https://metropolitanid.wordpress.com/2016/02/13/menteri-yuddy-takut-ada-pns-homo-lesbi/>>[diakses pada 27/03/2017].
- Sharyn Graham, 2002, Sex, Gender, and Priests in South Sulawesi, Indonesia, <https://iias.asia/sites/default/files/IIAS_NL29_27.pdf> [diakses pada 23/3/2016].
- Siaran Pers, 29 Januari 2016, “Pernyataan Sikap Komisi Nasional Hak Asasi Manusia Atas Situasi Yang Dialami Komunitas LGBT”, <<https://www.komnasham.go.id/files/20160206-siaran-pers-pernyataan-sikap-komnas-ŞQOLWZ.pdf>> [diakses pada 8/11/2014].
- Tom Boellstroff, Playing Back the Nation: Waria, Indonesian Transvestites, *Cultural Anthropology*; May 2004; 19, 2; ProQuest Sociology.
- Tribun Jabar, *MenpanRB Yuddy Chrisnandi: PNS Tidak Pantas LGBT*, Jumat, 12 Februari 2016 19:29, Laporan Wartawan Tribun Jabar Teuku Muh Guci S, <<http://jabar.tribunnews.com/2016/02/12/menpanrb-yuddy-chrisnandi-pns-tidak-pantas-lgbt>>[diakses pada 27/03/2017].