

AKIBAT HUKUM SURAT PERNYATAAN LARANGAN MENIKAH
DAN LARANGAN HAMIL BAGI *SALES COUNTER GIRL*
PT. BINACITRA KHARISMA LESTARI AREA SURABAYA

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan
Dalam Ilmu Hukum

Oleh:

DEWI RACHMAWATI

NIM.0410110060



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2008

LEMBAR PENGESAHAN

**AKIBAT HUKUM SURAT PERNYATAAN LARANGAN MENIKAH
DAN LARANGAN HAMIL BAGI SALES COUNTER GIRL
PT. BINACITRA KHARISMA LESTARI AREA SURABAYA**

Oleh:

DEWI RACHMAWATI
NIM.0410110060

Disahkan pada tanggal:

Pembimbing Utama

DR. A. Rachmad Budiono, SH.,MH.
NIP: 131573939

Ketua Majelis Penguji

Agus Soesanto, SH.
NIP: 130604500

Pembimbing Pendamping

Agus Soesanto, SH.
NIP: 130604500

Ketua Bagian Hukum Perdata

Rachmi Sulistyarini, SH.,MH.
NIP: 131573917

Mengetahui
Dekan

Herman Suryokumoro, SH.,MS.
NIP: 131472741

KATA PENGANTAR

Segala puji penulis panjatkan hanya kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia tiada henti hingga penulis berhasil sampai pada tahap selesainya skripsi ini.

Terima kasih yang mendalam penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Herman Suryokumoro, SH.,MS. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
2. Ibu Rachmi Sulistyarini, SH.,MH. selaku Ketua Bagian Hukum Perdata.
3. Bapak DR.Abdul Rachmad Budiono, SH.,MH. selaku dosen pembimbing utama.
4. Bapak Agus Soesanto, SH. selaku dosen pembimbing pendamping.
5. Ibu Umu Hilmy SH.,MH yang telah memberikan ide skripsi.
6. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Brawijaya yang telah mengajarkan dan menularkan ilmu kepada penulis dengan sabar dan telaten.
7. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya yang telah membantu kelancaran pembuatan skripsi ini dari proposal sampai akhir.
8. Keluarga dan teman-teman yang telah memberikan dukungan tiada henti.
9. Moch. Iwan Riasmoko, SE. yang telah membantu secara moril dan materiil.

Penulis yakin skripsi ini masih jauh dari sempurna, sehingga masukan dan kritik akan selalu penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini.

Akhir kata penulis mohon maaf jika dalam pembuatan skripsi ini penulis melakukan kesalahan baik yang disengaja atau tidak disengaja.

Semoga skripsi ini berguna bagi para pembacanya dan semoga ampunan dan hidayah selalu diberikan Allah SWT kepada kita semua. Amin.

Malang, Februari 2008

Penulis



DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	iii-v
Daftar Lampiran	vi
Abstraksi	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1-6
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6-7
BAB II KAJIAN PUSTAKA AKIBAT HUKUM SURAT PERNYATAAN	
 LARANGAN MENIKAH DAN LARANGAN HAMIL BAGI SALES	
 COUNTER GIRL PT. BINACITRA KHARISMA LESTARI AREA	
 SURABAYA	8
A. Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap	
Wanita 1979	8-11
B. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi	
Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita	
.....	11-12
C. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ..	13-14
D. Hak Pekerja Perempuan dalam Konvensi Mengenai Penghapusan Segala	
Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita	14-15

E. Pengertian <i>Sales Counter Girl</i>	15-16
F. Pengertian Surat Pernyataan	16
G. Pengertian Menikah	16-17
H. Pengertian Hamil	17
I. Pengertian Akibat Hukum	17
BAB III METODE PENELITIAN	18
A. Jenis Penelitian	18
B. Metode Pendekatan	18
C. Bahan Hukum dan Sumber Bahan Hukum	18-20
D. Definisi Konseptual	20-21
E. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	21
F. Teknik Analisis Bahan Hukum	22
G. Sistematika Penulisan	22-23
BAB IV PEMBAHASAN	24
A. Prinsip Persamaan Substantif	24-25
B. Upaya-Upaya Pengefektifan CEDAW	25
a. Rekomendasi Komite CEDAW	25-26
b. <i>Optional Protocol</i>	26-28
c. Laporan Bayangan	28-30
C. Pelaksanaan CEDAW di Indonesia	30-36
D. Perikatan	36-38
a. Perjanjian Kerja	38-42
b. Kontrak Baku (Perjanjian Standar)	42-47

E. Hubungan Kerja	48-55
a. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu	55
b. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	55-57
F. Akibat Hukum Surat Pernyataan Larangan Menikah Dan Larangan Hamil Bagi <i>Sales Counter Girl</i> PT. Binacitra Kharisma Lestari Area Surabaya	57-67

BAB V PENUTUP 68

A. Kesimpulan	68-69
B. Saran	69-71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR LAMPIRAN

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai
Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita

Penjelasan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi

Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita

Convention On The Elimination Of All Form Of Discrimination Against Women



ABSTRAKSI

DEWI RACHMAWATI, Hukum Perdata, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Januari 2008, *Akibat Hukum Surat Pernyataan Larangan Menikah dan Larangan Hamil Bagi Sales Counter Girl PT. Binacitra Kharisma Lestari Area Surabaya*, DR. Abdul Rachmad Budiono, SH.,MH.; Agus Soesanto SH.

Dalam penulisan skripsi ini penulis membahas mengenai masalah Akibat Hukum Surat Pernyataan Larangan Menikah dan Larangan Hamil Bagi *Sales Counter Girl* PT. Binacitra Kharisma Lestari Area Surabaya. Hal ini dilatar belakangi dengan adanya CEDAW (Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita) yang telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984. Di bidang ketenagakerjaan, konvensi ini memuat ketentuan tentang perlindungan terhadap hak reproduksi wanita dengan melarang dengan dikenai sanksi pemecatan atas dasar status perkawinan dan pemberhentian atas kehamilan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengadopsi isi konvensi dalam ketentuan tentang PHK (pemutusan hubungan kerja), yang melarang pengusaha melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh menikah atau hamil.

Surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil diberlakukan oleh PT. Binacitra Kharisma Lestari terhadap SCG (*sales counter girl*) yang bekerja di perusahaan tersebut. Surat pernyataan ini berlaku sebagai surat pengunduran diri apabila SCG melanggar ketentuan di dalamnya.

Untuk mengetahui akibat hukum surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil bagi SCG, penulis menggunakan metode pendekatan undang-undang, mengkaji secara normatif permasalahan menggunakan peraturan perundangan yang relevan. Kemudian menganalisa semua bahan hukum dengan teknik interpretasi gramatikal dan logis.

Berdasarkan hasil penelitian penulis memperoleh jawaban bahwa surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil merupakan salah satu klausul dari perjanjian kerja baku yang dibuat oleh perusahaan yang bertentangan dengan undang-undang sehingga tidak memenuhi syarat sahnya perjanjian. Surat pernyataan ini akibat hukumnya adalah batal demi hukum karena tidak memenuhi syarat sahnya perjanjian. Sedangkan bagi SCG yang mengalami PHK karena menikah atau hamil maka wajib dipekerjakan kembali oleh perusahaan yang bersangkutan.

Perlu adanya perubahan kebijakan dengan memberikan sanksi kepada pengusaha yang melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh menikah atau hamil. Perusahaan juga bisa dikenai sanksi perdata dengan membayar ganti rugi berupa mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang mengalami PHK. Dinas Tenaga Kerja juga perlu meningkatkan peran pegawai pengawas agar pelanggar peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan tidak lolos dari jeratan hukum.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berbagai konvensi internasional telah dibentuk untuk memberikan jaminan perlindungan bagi para perempuan dari tindakan subordinatif pada masa ini. Konvensi-konvensi ini merupakan kelanjutan dari DUHAM (Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia) yang menjunjung tinggi, menggalakkan, dan melindungi hak-hak asasi setiap individu. DUHAM menentang terjadinya diskriminasi terhadap perempuan seperti yang termuat dalam Pasal 2 sebagai berikut “Setiap orang berhak atas semua hak dan kebebasan sebagaimana dinyatakan dalam deklarasi ini tanpa perkecualian seperti ras, warna kulit, jenis kelamin . . .”¹

Salah satu contoh tindakan diskriminatif yang bisa dialami perempuan adalah diskriminasi terhadap fungsi perempuan untuk melanjutkan keturunan, yang seharusnya telah dilindungi dengan adanya Pasal 11 ayat (1) huruf f dan Pasal 11 ayat (2) CEDAW (Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita). Pasal ini menyatakan bahwa setiap negara peserta wajib membuat peraturan untuk menghapus diskriminasi terhadap wanita di lapangan pekerjaan yang bertujuan untuk melindungi fungsi melanjutkan keturunan dan larangan pemecatan atas dasar kehamilan atau pemberhentian dari pekerjaan atas dasar status perkawinan.

Dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984, Indonesia sebagai negara peratifikasi terikat secara hukum untuk menjalankan kewajiban sebagaimana termuat dalam Pasal 11 ayat (1) huruf f dan ayat (2) Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita di atas. Ratifikasi yang diadakan dengan undang-undang mengakibatkan perjanjian dan segala ketentuan yang ada di dalamnya menjadi bagian dari hukum nasional yang harus dipatuhi dan dilaksanakan, kecuali apabila waktu penandatanganan ratifikasi negara tersebut menyatakan dengan tegas bahwa negara tersebut mengecualikan beberapa ketentuan di dalam perjanjian itu.² Indonesia dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 hanya mensyaratkan Pasal 29 ayat (1) tentang penyelesaian perselisihan mengenai penafsiran atau penerapan konvensi. Ini berarti Pasal 11 konvensi berlaku secara mutlak di Indonesia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang larangan pemecatan atas dasar kehamilan atau pemberhentian dari pekerjaan atas dasar status perkawinan dalam Pasal 153 ayat (1) huruf d dan huruf e dan Pasal 153 ayat (2). Ketentuan pasal 153 menyebutkan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja atau buruh menikah, pekerja atau buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya. Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud di atas, maka pemutusan hubungan kerja

¹ Saparinah Sadli, 2000, *Pemberdayaan Perempuan dalam Perspektif Hak Asasi Manusia dalam Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita*, Penerbit Alumni, Bandung, h.12.

² Sunaryati Hartono, 1999, *Ratifikasi Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa Tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita dan Undang-Undang Hak Asasi Manusia*, Dirjen Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, h.11.

tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja atau buruh yang bersangkutan.

Walaupun demikian, pasal 153 ini belum membuktikan Indonesia sebagai negara peserta konvensi telah menjalankan isi dari Pasal 2 Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita yang menyebutkan bahwa setiap negara peserta wajib membuat peraturan yang isinya melarang dengan dikenai sanksi, pemecatan atas dasar kehamilan atau cuti hamil dan diskriminasi dalam pemberhentian atas dasar status perkawinan. Hal ini karena Indonesia tidak mencantumkan sanksi yang dapat dikenakan kepada pengusaha jika tidak menerapkan pasal 153 baik ayat (1) ataupun ayat (2) dalam sebuah ketentuan pidana sebagaimana termuat dalam Pasal 171 sampai Pasal 196 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Perempuan memiliki kondisi yang tidak dapat dipersamakan dengan kaum laki-laki karena fungsi reproduksinya. Dilihat dari fakta yang terjadi, kekhususan fungsi reproduksi perempuan malah sering digunakan perusahaan untuk bertindak diskriminatif salah satunya dengan mengeluarkan larangan hamil bagi pekerja perempuan. Dengan kondisi seperti itu pekerja perempuan tidak dapat mengatur kehamilannya sendiri secara bebas, yang berarti nasib mereka sebagai pembawa keturunan tidak dapat mereka tentukan sendiri. Padahal perempuan memiliki sumbangan besar kepada kesejahteraan keluarga dan pembangunan masyarakat.

Dalam hal ini fungsi reproduksi pada perempuan bukanlah suatu dasar untuk

melakukan suatu diskriminasi akan tetapi merupakan fungsi sosial yang akan memberikan warna pada kehidupan masyarakat, bangsa dan negara.³

Ada berbagai alasan mengapa perempuan memilih bekerja di luar sektor rumah tangga sebagaimana lazimnya dulu. Munculnya faktor sosiologis bahwa manusia hanya mempunyai bekal tenaga untuk menjalani hidup memaksa perempuan untuk bekerja pada orang lain yang mempunyai kekuasaan untuk menentukan syarat-syarat kerja, mengakibatkan pekerja itu menjadi tidak bebas. Ada beberapa faktor yang menjadi motivasi perempuan untuk meninggalkan rumah dan bekerja dengan hak-hak reproduksi yang diabaikan, dalam hal ini faktor yang utama adalah faktor ekonomi.⁴

Sales counter girl adalah perempuan-perempuan pada garis depan penjualan suatu produk. Hal ini menyebabkan perusahaan memilih perempuan-perempuan muda yang berpenampilan menarik, cantik, dan bersemangat guna memasarkan produk mereka. Penulis beranggapan bahwa hal ini merupakan tindakan yang diskriminatif dan berbias jender karena adanya eksploitasi terhadap pekerja perempuan yang berlebihan.

Hubungan kerja antara PT. Binacitra Kharisma Lestari dengan *sales counter girl* adalah hubungan kerja untuk waktu tertentu. Hubungan kerja terjadi atas dasar perjanjian kerja waktu tertentu yang berlaku selama 1 (satu) tahun.

³ Mukadimah Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita, dalam Lampiran Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita.

⁴ Erli Nurlaili Hidayati, 2006, Skripsi, *Analisa Normatif Tentang Jaminan Perlindungan Hak-Hak Reproduksi Buruh Perempuan Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 ayat (2), 81, 82, 83, dan 84*, Fakultas hukum Unibersitas Brawijaya, Malang.

Dalam masa hubungan kerja, *sales counter girl* wajib mentaati semua perauran dan syarat kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Bermacam-macam konsekuensi mulai diterapkan pihak perusahaan agar semua peraturan perusahaan dan syarat kerjanya ditaati pekerja atau calon pekerja, beberapa di antara syarat kerja dan peraturan perusahaan itu berlaku secara sepihak. PT. Binacitra Kharisma Lestari, sebuah perusahaan garmen pemegang merek-merek terkenal seperti *Watchout*, *Triset*, dan *OXA*, yang menerapkan aturan berupa larangan menikah bagi SCG (*sales counter girl*) selama 2 (dua) tahun pertama masa kerjanya dan larangan hamil bagi SCG yang terikat kontrak dengan PT. Binacitra Kharisma Lestari.

Perusahaan membuat surat pernyataan yang berisi bahwa SCG bersedia untuk terikat dengan aturan-aturan yang telah dibuat perusahaan, termasuk di dalamnya larangan menikah dan larangan hamil, menyetujui untuk menerima segala konsekuensi sesuai ketentuan perusahaan apabila SCG yang bersangkutan melakukan pelanggaran.

Hal yang sangat diskriminatif muncul dalam surat pernyataan pada saat perusahaan mengetahui bahwa SCG melakukan pelanggaran terhadap larangan menikah dan larangan hamil, maka konsekuensinya adalah pemberhentian bekerja secara otomatis, karena surat pernyataan juga berlaku sebagai surat pengunduran diri.

Berdasarkan hal-hal di atas maka penulis mengambil judul "Akibat Hukum Surat Pernyataan Larangan Menikah dan Larangan Hamil Bagi Sales Counter Girl PT. Binacitra Kharisma Lestari Area Surabaya"

Penulis ingin mengetahui apakah surat pernyataan yang dibuat oleh PT. Binacitra Kharisma Lestari yang berisi larangan menikah dan hamil dapat dikategorikan sebagai bagian dari perjanjian kerja dan telah memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian, apakah perjanjian yang dimaksud merupakan perjanjian baku mengingat dibuat oleh satu pihak saja yaitu PT. Binacitra Kharisma Lestari, dan apa akibat hukum surat pernyataan ini bagi *sales counter girl*.

B. Rumusan Masalah

Apakah akibat hukum surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil bagi *sales counter girl* PT. Binacitra Kharisma Lestari area Surabaya.

C. Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis akibat hukum surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil bagi *sales counter girl* PT. Binacitra Kharisma Lestari area Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Bagi Mahasiswa:

10. Agar mahasiswa dapat mengaktualisasikan ilmu yang didapat dengan kenyataan yang ada di masyarakat.
11. Sebagai sumber informasi yang lebih lanjut bagi mahasiswa yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut tentang objek kajian.

12. Sebagai motivator dalam rangka memperjuangkan kepentingan dan hak-hak pekerja khususnya pekerja wanita.

Bagi *Sales Counter Girl*:

Sebagai sumber pengetahuan tentang hak-hak reproduksi pekerja wanita dan perlindungannya.

Bagi Pengusaha:

Diharapkan agar pengusaha dapat mengetahui peran dan fungsinya sehingga dapat bertindak adil dan melindungi hak-hak para pekerja terutama pekerja wanita.

Bagi Pemerintah:

Diharapkan agar pemerintah dapat menambah peraturan-peraturan yang sifatnya efektif di bidang ketenagakerjaan agar tercapai hubungan yang harmonis antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh.

Bagi Masyarakat Umum:

- G. Untuk menumbuhkan kepedulian terhadap usaha pemenuhan hak-hak para pekerja.
- H. Sebagai sumber informasi dan pengetahuan tentang masalah-masalah yang ada di permukaan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA AKIBAT HUKUM SURAT PERNYATAAN LARANGAN MENIKAH DAN LARANGAN HAMIL BAGI SALES COUNTER GIRL PT. BINACITRA KHARISMA LESTARI AREA SURABAYA

A. Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita 1979

Konvensi adalah kesepakatan atau hasil permusyawaratan umum. Konvensi bisa juga diartikan sebagai perjanjian antar negara, pengusaha, pemerintahan.⁵

Penyusunan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita diawali dengan pembentukan Komisi Kedudukan Wanita di PBB pada tahun 1947, yang bertugas untuk mengambil langkah-langkah dan memantau tindakan PBB bagi kepentingan wanita.⁶

Pada tahun 1948 PBB mengeluarkan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia yang menyatakan bahwa semua orang berhak atas hak dan kebebasan tanpa perbedaan apapun. Kemudian pada tahun 1954 Majelis Umum PBB dengan Resolusi 843 (IX) menyerukan kepada pemerintah negara-negara anggota PBB untuk menghapus hukum dan kebiasaan yang tidak konsisten dengan deklarasi.⁷

⁵ J.S.Badudu, 1994, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, h.713.

⁶ Achie Sudiarti Luhulima, *Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita*, op.cit, h.25.

⁷ *Ibid*, h.25-26.

Tahun 1963, karena banyaknya diskriminasi terhadap wanita, Majelis Umum PBB meminta agar dapat dibuat suatu rancangan Deklarasi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita, yang kemudian Komisi Kedudukan Wanita pada tahun 1966 menyampaikan rancangan tersebut kepada Majelis Umum PBB yang kemudian mengembalikannya dengan disertai dengan usul-usul penyempurnaan. Pada tahun 1967 keluarlah Resolusi 2263 (XXII) yang menyatakan bahwa Majelis Umum PBB menyetujui Deklarasi Penghapusan Diskriminasi Wanita yang telah disempurnakan.⁸

Pada tahun 1968, Dewan Ekonomi dan Sosial mengambil inisiatif untuk mengadakan pelaporan mengenai pelaksanaan ketentuan-ketentuan dalam Deklarasi. Tahun 1970, Majelis Umum PBB mendesak adanya ratifikasi atau akses pada instrumen internasional yang relevan yang berkaitan dengan kedudukan wanita. Pada tahun 1972, Sekretaris Jenderal PBB menanyakan pendapat para pemerintah negara-negara anggota PBB mengenai sifat dan isi instrument baru tersebut. Tahun 1973 Dewan Ekonomi dan Sosial menunjuk kelompok kerja yang terdiri dari 15 orang untuk menyusun suatu konvensi.⁹ Akhirnya, pada tahun 1979, Majelis Umum PBB menyetujui rancangan Konvensi dan mengundang negara-negara anggota PBB untuk meratifikasinya. Pada tahun 1981 Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita dinyatakan berlaku setelah 20 negara menyetujuinya.¹⁰

⁸ Achie Sudiarti Luhulima, op.cit, h.26.

⁹ Achie Sudiarti Luhulima, loc.cit.

¹⁰ Tapi Omas Ihromi, 1994, *Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita dan Beberapa Faktor Yang Terkait Pada Keefektifannya*, h.29.

CEDAW (Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita) adalah sebuah konvensi yang menekankan pada kesetaraan keadilan antara laki-laki dan perempuan berupa persamaan hak dan kesempatan serta perlakuan di segala bidang dan segala kegiatan. Prinsip ini termuat dalam Pasal 1 CEDAW:

Untuk tujuan Konvensi yang sekarang ini, istilah “diskriminasi terhadap wanita” berarti setiap perbedaan, pengucilan atau pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin, yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan, penikmatan atau penggunaan hak-hak asasi manusia dan kebebasan-kebebasan pokok di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil atau apapun lainnya oleh wanita, terlepas dari status perkawinan mereka, atas dasar persamaan antara pria dan wanita.¹¹

Ini berarti tujuan CEDAW yang pertama adalah penghapusan diskriminasi terhadap perempuan. Disamping itu CEDAW merupakan sarana untuk memperbaiki nasib kaum wanita sedunia. Hal ini merupakan akibat dari adanya kewajiban bagi negara peserta CEDAW untuk melaporkan kemajuan keadaan wanita di negaranya masing-masing, yang akan dibahas secara terbuka di forum internasional, sehingga pemerintah dan masyarakat negara anggota terpaksa memperbaiki nasib kaum wanitanya dan mengembangkan budaya yang lebih memperhatikan persamaan gender.¹² CEDAW juga merupakan ajang dunia menuju kepada suatu budaya yang universal, yang lebih berperikemanusiaan, lebih demokratis dan lebih menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan, kebenaran, dan kejujuran yang diharapkan dapat mewarnai kehidupan pada abad-abad ke depan.¹³

¹¹ Achie Sudiarti Luhulima, *op.cit*, h.35.

¹² Sunaryati Hartono, *op.cit*, h.6.

¹³ Sunaryati Hartono, *loc.cit*.

Negara peserta CEDAW, untuk mencegah diskriminasi terhadap fungsi reproduksi perempuan di bidang tenaga kerja, wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat seperti tertuang dalam Pasal 11 ayat (2) yaitu:

Melarang dengan dikenakan sanksi melakukan pemecatan atas dasar kehamilan atau cuti hamil dan diskriminasi dalam pemberhentian atas dasar status perkawinan;

Mengadakan peraturan cuti hamil dengan bayaran atau dengan tunjangan sosial yang sebanding tanpa kehilangan pekerjaan semula;

Menganjurkan pengadaan pelayanan sosial yang perlu guna memungkinkan para orang tua menggabungkan kewajiban-kewajiban keluarga dengan tanggung jawab pekerjaan dan partisipasi dalam kehidupan masyarakat, khususnya dengan meningkatkan pembentukan dan pengembangan suatu jaringan tempat-tempat penitipan anak;

Memberi perlindungan khusus kepada kaum wanita selama kehamilan pada jenis pekerjaan yang terbukti berbahaya bagi mereka.

B. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita

Indonesia mengundang Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita pada tanggal 24 Juli 1984, setelah sebelumnya memberikan suara setuju pada pemungutan suara yang diadakan oleh Majelis Umum PBB tanggal 18 Desember 1979. Hal ini dilakukan karena pemerintah

Indonesia beranggapan isi Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita sudah sesuai dengan dasar negara Pancasila dan Undang-Undang dasar 1945 yang menetapkan bahwa segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan.

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 menyatakan pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita dengan persyaratan terhadap Pasal 29 ayat (1) tentang penyelesaian perselisihan mengenai penafsiran atau penerapan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita ini. Adapun Pasal 29 ayat (1) Konvensi menetapkan bahwa setiap perselisihan antara dua negara atau lebih negara peserta mengenai penafsiran atau penerapan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita ini yang tidak diselesaikan melalui perundingan diajukan untuk arbitrase atas permohonan salah satu di antara negara-negara tersebut. Jika dalam enam bulan sejak tanggal permohonan untuk arbitrase pihak-pihak tidak dapat bersepakat mengenai penyelenggaraan arbitrase itu, salah satu dari pihak-pihak tersebut dapat menyerahkan perselisihan itu kepada Mahkamah Internasional mengenai permohonan yang sesuai dengan Peraturan Mahkamah itu.

Pemerintah Indonesia tidak bersedia untuk mengikatkan diri pada ketentuan Pasal 29 ayat (1) Konvensi karena pada prinsipnya tidak dapat menerima suatu kewajiban untuk mengajukan perselisihan internasional, dimana Indonesia tersangkut kepada Mahkamah Internasional.

C. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dibentuk untuk menggantikan undang-undang ketenagakerjaan yang lama yaitu Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 bertujuan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun serta mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Berdasarkan Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 peraturan perusahaan adalah peraturan yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Peraturan perusahaan dirumuskan oleh pengusaha sendiri dan tidak ada kesepakatan dengan pekerja/buruh dalam pembuatannya. Pada Pasal 108 ayat (1) pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 109 menentukan bahwa peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan. Pasal 111 ayat (1) menyebutkan bahwa peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

- a. hak dan kewajiban pengusaha;
- b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- c. syarat kerja;
- d. tata tertib perusahaan; dan
- e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Sedangkan Pasal 111 ayat (2) mengatur bahwa ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 52 ayat (1) mengadopsi Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang syarat sahnya perjanjian. Apabila para pihak tidak cakap dan mampu melakukan perbuatan hukum dan perjanjian kerja dibuat tanpa kesepakatan maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Apabila perjanjian kerja tidak memuat pekerjaan yang diperjanjikan dan bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka perjanjian kerja batal demi hukum.

D. Hak Pekerja Perempuan dalam Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita

Hak di bidang ketenagakerjaan bagi perempuan secara khusus tertuang dalam Pasal 11 ayat (1) Konvensi yaitu:

C. Hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia;

D. Hak atas kesempatan kerja yang sama, termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai;

- E. Hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, hak untuk kenaikan pangkat, jaminan kerja dan semua tunjangan serta fasilitas kerja, hak untuk memperoleh latihan ulang termasuk masa kerja sebagai magang, latihan kejujuran lanjutan dan latihan ulangan;
- F. Hak untuk menerima upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan yang sama nilainya maupun persamaan perlakuan dalam menilai kualitas pekerjaan;
- G. Hak atas jaminan sosial khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat, lanjut usia, serta lain-lain ketidakmampuan untuk bekerja, hak atas masa cuti yang dibayar;
- H. Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan.

E. Pengertian *Sales Counter Girl*

Sales counter girl adalah karyawan pada departemen pemasaran yang ditempatkan untuk area (toko) tertentu yang bertugas memasarkan merek tertentu milik PT. Binacitra Kharisma Lestari.¹⁴

Kata karyawan dapat diartikan sebagai pekerja yaitu orang yang berkarya atau pekerja yang lebih diidentikkan dengan pekerjaan non fisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor. Pekerja juga memiliki pengertian setiap orang yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun swa pekerja.

¹⁴ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT. Binacitra Kharisma Lestari Pasal 2 angka 1.

Dengan demikian *sales counter girl* adalah pekerja yang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3 memiliki arti setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

F. Pengertian Surat Pernyataan

Surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil berisi syarat-syarat kerja yang harus dipenuhi oleh *sales counter girl*, diantaranya yaitu syarat untuk tidak menikah selama dua tahun pertama masa kerjanya dan tidak hamil selama bekerja di PT. Binacitra Kharisma Lestari. Syarat kerja yang dimaksud dalam surat pernyataan merupakan bagian dari peraturan perusahaan. Surat pernyataan ini ditandatangani oleh *sales counter girl* yang diterima bekerja di perusahaan, pada awal mereka bekerja.

Syarat kerja adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan. Syarat kerja yang tercantum dalam peraturan perusahaan adalah rincian pelaksanaan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan sehingga tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

G. Pengertian Menikah

Perkawinan menurut hukum islam adalah pernikahan, yaitu akad yang sangat kuat atau *miitsaqan gholiidhan* untuk mentaati perintah Allah dan melaksanakannya merupakan ibadah.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan Pasal 1 menyebutkan perkawinan ialah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Perkawinan adalah sah apabila dilakukan menurut hukum masing-masing agamanya dan kepercayaannya itu.

H. Pengertian Hamil

Hamil adalah mengandung bagi wanita yang telah dibuahi atau disetubuhi oleh suami atau pria.¹⁵

I. Pengertian Akibat Hukum

Akibat hukum adalah akibat yang timbul dari hubungan hukum¹⁶

Akibat hukum surat larangan menikah dan hamil bagi *sales counter girl* PT. Binacitra Kharisma Lestari yaitu akibat yang ditimbulkan surat pernyataan larangan menikah dan hamil bagi *sales counter girl*, baik yang belum menikah ataupun hamil dan yang diketahui menikah ataupun hamil dalam hubungan kerja antara *sales counter girl* dengan PT. Binacitra Kharisma Lestari.

¹⁵ Daryanto, S.S., 1997, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*, Penerbit Appolo, Surabaya, h.255.

¹⁶ Sudarsono, 2002, *Kamus Hukum (Edisi Revisi)*, PT.Asdi Mahasatya, Jakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penulis menggunakan jenis penelitian hukum normatif.

B. Metode Pendekatan

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan pendekatan undang-undang atau *statute approach*. Penelitian ini menitik beratkan pada penggunaan bahan pustaka dan peraturan perundang-undangan sebagai bahan utama untuk kemudian dianalisis. Dalam penelitian ini penulis mencari jawaban atas isu hukum yang timbul antara lain apakah surat pernyataan yang dibuat oleh perusahaan dan ditandatangani oleh SCG merupakan perjanjian baku, apakah surat pernyataan yang dibuat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, dan apa akibat hukum dari surat pernyataan.

C. Bahan Hukum dan Sumber Bahan Hukum

Penelitian ini terfokus pada berbagai bahan hukum.

J. Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mengikat terdiri dari:

- 1) Pasal 11 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita dan Konvensi Mengenai

Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita tahun 1979.

- 2) Pasal 11 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita dan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita tahun 1979.
- 3) Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 4) Pasal 58 dan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 5) Pasal 109 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 6) Pasal 153 ayat (1) huruf d dan e dan Pasal 153 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 7) Pasal 1233, 1313, Pasal 1320, Pasal 1337, Pasal 1338, Pasal 1347, Pasal 1348, dan Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- 8) Surat pernyataan berisi larangan menikah dan larangan hamil yang dibuat oleh PT. Binacitra Kharisma Lestari dan ditandatangani oleh *sales counter girl* pada awal masa kerja.

K. Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang menunjang dan memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti hasil

penelitian dan pendapat hukum yang diberikan oleh ahli hukum atas permasalahan hukum yang ada.

- L. Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus hukum.

Sumber bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier diperoleh dari penelusuran di Pusat Dokumentasi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Perpustakaan Pusat Universitas Brawijaya, artikel, dan internet sebagai sarana.

D. Definisi Konseptual

- a. Wanita¹⁷

Wanita adalah perempuan, sebagai lawan atau anonim dari laki-laki.

- b. *Sales Counter Girl*¹⁸

Sales counter girl adalah pekerja perempuan yang bertugas menjaga *counter* atau toko, menawarkan produk tertentu yang diperjual belikan dan melayani *customer* atau pembeli.

- c. Surat Pernyataan Larangan Hamil¹⁹

Surat pernyataan larangan hamil adalah surat yang berisi persetujuan dari penandatanganan untuk mematuhi dan menjalankan syarat kerja berupa larangan hamil selama bekerja sebagai *sales counter girl* di PT. Binacitra Kharisma Lestari.

- d. Surat Pernyataan Larangan Menikah²⁰

¹⁷ Daryanto, S.S., op.cit, h.630.

¹⁸ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, loc.cit.

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ *Ibid.*

Surat pernyataan larangan menikah adalah surat yang berisi persetujuan dari penandatanganan untuk mematuhi dan menjalankan syarat kerja berupa larangan menikah selama dua tahun pertama masa kerjanya sebagai *sales counter girl* di PT. Binacitra Kharisma Lestari.

e. Akibat Hukum²¹

Suatu keadaan yang timbul karena adanya perbuatan hukum.

f. Perjanjian

Perbuatan hukum dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

g. Perjanjian Baku

Perjanjian yang isinya dibakukan dan dituangkan dalam bentuk formulir.

h. Perjanjian Kerja

Perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

i. Pemutusan Hubungan Kerja

Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.

E. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui studi kepustakaan berupa penelusuran bahan-bahan hukum di Pusat Dokumentasi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Perpustakaan Pusat Universitas Brawijaya, dan internet.

²¹ Sudarsono, loc.cit.

F. Teknik Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum merupakan cara atau langkah-langkah yang digunakan untuk mengolah bahan hukum. Analisis bahan hukum ini juga sangat penting karena dengan melakukan analisis bahan hukum akan diketahui manfaatnya terutama dalam memecahkan masalah penelitian dan mencapai tujuan akhir penelitian. Adapun teknik analisis bahan hukum dalam penelitian normatif adalah teknik analisis interpretasi atau *interpretation analysis*. Penulis menggunakan teknik interpretasi gramatikal dan teknik interpretasi logis.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian ini terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah dan metode penelitian yang digunakan serta dilengkapi dengan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Kerangka dasar teori yang menjelaskan tentang:

1. Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita 1979.
2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita.
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

4. Hak Pekerja Perempuan dalam Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita.
5. Pengertian Sales Counter Girl.
6. Pengertian Surat Pernyataan.
7. Pengertian Menikah.
8. Pengertian Hamil.
9. Pengertian Akibat Hukum.
10. Pengertian Penandatanganan.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang metode penelitian meliputi jenis penelitian, metode pendekatan, jenis dan sumber bahan hukum, definisi konseptual, teknik pengumpulan bahan hukum dan teknik analisis bahan hukum.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan yang berisi tentang jawaban dari rumusan masalah yang berisi tentang implementasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita di Indonesia, upaya-upaya pengaktifan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita, hubungan kerja, perikatan dan perjanjian serta akibat hukum dari penandatanganan surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil bagi *sales counter girl* PT. Binacitra Kharisma Lestari area Surabaya.

BAB V PENUTUP

Penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat berguna bagi penelitian selanjutnya.

BAB IV

AKIBAT HUKUM SURAT PERNYATAAN LARANGAN MENIKAH DAN LARANGAN HAMIL BAGI SALES COUNTER GIRL PT. BINACITRA KHARISMA LESTARI AREA SURABAYA

A. Prinsip Persamaan Substantif

CEDAW (*Convention On The Elimination Of All Form Of Discrimination Against Women*) pada dasarnya memiliki tiga prinsip utama. Pertama, prinsip persamaan menuju persamaan substantif yakni memandang persamaan hak lelaki dan perempuan. Kedua, prinsip non diskriminasi terutama diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dalam pemenuhan kebebasan-kebebasan dasar dan hak asasi manusia. Ketiga, prinsip kewajiban negara bahwa negara peserta adalah pihak yang memiliki tanggung jawab untuk memastikan terwujudnya persamaan hak lelaki dan perempuan dalam menikmati semua hak ekonomi, sosial, budaya, sipil dan politik.

Pada dasarnya prinsip persamaan substantif yang dianut oleh CEDAW adalah:

1. Langkah-langkah untuk merealisasikan hak-hak perempuan yang ditujukan untuk mengatasi kesenjangan, adanya perbedaan atau keadaan yang merugikan perempuan.
2. Persamaan substantif dengan pendekatan koreksi merupakan langkah khusus agar perempuan memiliki akses dan menikmati manfaat yang sama seperti halnya lelaki pada kesempatan dan peluang yang ada.
3. CEDAW mewajibkan pemerintah untuk melaksanakan kebijakan dengan prinsip-prinsip persamaan kesempatan bagi lelaki maupun perempuan,

persamaan lelaki dan perempuan untuk menikmati manfaat dan penggunaan kesempatan itu yang berarti bahwa lelaki dan perempuan menikmati manfaat yang sama dan adil, hak hukum yang sama antara lelaki dan perempuan dalam kewarganegaraan, perkawinan dan hubungan keluarga dan perwalian atas anak, dan persamaan kedudukan dalam hukum dan perlakuan yang sama di depan hukum.

B. Upaya-Upaya Pengefektifan CEDAW

CEDAW lahir sebagai sebuah proses panjang untuk mengupayakan pemenuhan hak perempuan. Sebagai sebuah proses dinamis CEDAW perlu senantiasa dilengkapi dengan upaya-upaya agar berlaku efektif secara terus menerus. CEDAW perlu diubah baik dari segi hak, kewajiban negara maupun mekanisme pemantauannya.

Beberapa upaya yang telah dilakukan untuk memperkuat keefektifan CEDAW antara lain rekomendasi Komite CEDAW, *Optional Protocol* (Protokol Opsi), dan laporan bayangan.

a. Rekomendasi Komite CEDAW

Komite CEDAW memiliki wewenang untuk menyusun rekomendasi, saat ini terdapat sekitar 24 rekomendasi yang dihasilkan oleh Komite. Rekomendasi tersebut efektif untuk memperluas ide dan pelaksanaan perlindungan perempuan. Salah satu rekomendasi yang sangat penting adalah Rekomendasi Komite Nomor 19 tentang Kekerasan Terhadap Perempuan. Rekomendasi 19 mengubah definisi apa yang disebut dengan diskriminasi terhadap perempuan. CEDAW tidak secara

eksplisit menyebutkan tentang kekerasan yang berbasis gender kecuali pada pasal 6 yang berkaitan dengan Eksploitasi Pelacuran dan Perdagangan Perempuan. Dengan adanya Rekomendasi 19 definisi diskriminasi terhadap perempuan mencakup juga kekerasan sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 1 Deklarasi Anti Kekerasan terhadap Perempuan:

...setiap perbuatan berdasarkan perbedaan jenis kelamin yang berakibat atau mungkin berakibat pada kesengsaraan atau penderitaan secara fisik, seksual atau psikologis, termasuk ancaman perbuatan tertentu, pemaksaan atau perampasan kemerdekaan secara sewenang-wenang, baik yang terjadi di depan umum maupun dalam kehidupan pribadi.

Rekomendasi ini juga mengharuskan agar setiap negara dalam setiap laporannya mencantumkan langkah-langkah sebagaimana diamanatkan oleh Deklarasi Anti Kekerasan terhadap Perempuan. Selain Rekomendasi 19, hampir seluruh rekomendasi dimaksudkan untuk menyempurnakan strategi pelaksanaan CEDAW, terutama terhadap isu-isu terkini yang penting harus disikapi atau semakin ditekankan, misalnya, isu perempuan terabaikan, perempuan dalam perkawinan, dan politik.

b. *Optional Protocol*

Pada tanggal 6 Oktober 1999, berdasarkan konsensus, Majelis Umum mengadopsi Protokol Opsi CEDAW. Protokol Opsi atau hak untuk mengajukan petisi ini merupakan dorongan perempuan yang disampaikan atau merupakan salah satu hasil dari Konferensi Dunia mengenai Hak Asasi Manusia di Wina pada tahun 1993, maupun Konferensi Dunia Keempat mengenai Perempuan di Beijing pada tahun 1995.

Protokol Opsi terdiri dari dua prosedur yaitu:²²

1. Prosedur pengaduan yang memperbolehkan perempuan individual ataupun kelompok perempuan untuk menyampaikan pengaduan mengenai adanya pelanggaran terhadap hak-hak yang dilindungi berdasarkan Konvensi kepada Komite CEDAW. Protokol Opsi menetapkan agar pengaduan individual menjadi bahan pertimbangan Komite. Untuk itu pengaduan tersebut memenuhi berbagai kriteria, antara lain masalah yang dilaporkan sudah menempuh seluruh proses pengaduan di dalam negeri.
2. Protokol Opsi juga menetapkan adanya proses penyelidikan yang memungkinkan Komite untuk mengambil prasangka untuk menyelidiki kondisi dan sistematika pelanggaran terhadap hak-hak perempuan.

Agar Protokol Opsi ini dapat dilakukan, negara harus meratifikasi Protokol Opsi tersebut, karena Protokol Opsi bukan secara otomatis berlaku ketika negara mengikatkan diri pada CEDAW. Selain itu, di dalam Protokol Opsi dicantumkan pula satu klausul yang memberikan kesempatan bagi negara pada saat ratifikasi menyatakan bahwa mereka tidak menerima prosedur penyelidikan tersebut. Bagi negara yang meratifikasi Protokol Opsi, negara tersebut memiliki kewajiban untuk menyusun laporan yang berisi:

- a) Melaporkan langkah-langkah yang diambil untuk penanganan masalah yang ada.

²² Bahan Bacaan Kursus HAM Untuk Pengacara X 2005, Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat.

- b) Melaporkan tanggapan dan perkembangan terhadap hasil rekomendasi Komite atas pengaduan individual yang diterima atau ditangani Komite.

c. Laporan Bayangan

CEDAW secara eksplisit mengikat negara dengan menetapkan sebuah mekanisme pelaporan dan pemantauan untuk negara dan badan-badan internasional di bawah PBB. Namun, Komite CEDAW dalam melaksanakan wewenangnya menyadari bahwa perlu adanya sebuah mekanisme alternatif dalam pantauan sehingga informasi yang didapat Komite menjadi sangat relevan dalam penyusunan tanggapan yang konstruktif terhadap laporan negara.

Oleh karena itu Komite CEDAW membuka kesempatan untuk berbagai pihak memberikan informasi terhadap situasi perempuan di negara pihak. Mekanisme ini memberikan peluang bagi kelompok non pemerintah memberikan informasi berdasarkan pantauannya terhadap negara. Mekanisme ini biasanya dilakukan dengan memberikan *shadow report* (laporan bayangan).

Laporan bayangan yang disusun oleh Ornop (Organisasi Non Pemerintah) adalah hasil analisis laporan yang disusun oleh pemerintah nasional. Laporan ini merupakan informasi alternatif mengenai kepatuhan negara kepada badan pemantau persetujuan PBB. Di bawah ini akan dipaparkan berbagai hal yang dapat dijadikan pegangan bagi Ornop untuk menyusun laporan bayangan.²³

1. Pertimbangan

Dalam merancang Laporan Bayangan perlu dipertimbangkan:

- a) Kegunaan atau manfaat.

²³ Diringkas dari *Membayangi Negara*, LBH APIK Jakarta, www.elsam.or.id.

- b) Fokus atau perhatian.
- c) Koalisi atau persekutuan.
- d) Metode penyampaian.
- e) Data statistik dan Studi kasus.

2. Langkah penyusunan Laporan Bayangan:

- a) Memilih isu atau tema.
- b) Memaparkan situasi.
- c) Identifikasi pasal-pasal yang penting berkaitan dengan situasi (Konvensi, Rekomendasi Komite, Instrumen HAM lainnya).
- d) Identifikasi hukum yang berlaku dan pelaksanaannya oleh pemerintah.
- e) Identifikasi hambatan untuk mencapai HAM berdasarkan hukum yang berlaku.
- f) Identifikasi langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapai persamaan kaum perempuan.
- g) Melakukan pengecekan ulang terhadap data atau studi kasus), identifikasi pelaku (aparatur negara ataupun bukan aparat negara), identitas Ornop.

3. Kerangka Laporan Bayangan:

- a) Pandangan umum.
- b) Pendahuluan.
- c) Masalah pokok berupa analisis berdasarkan pasal-pasal konvensi.
- d) Rekomendasi.

Penyusunan laporan bayangan oleh Ornop akan sangat membantu Komite dalam mengevaluasi situasi negara pihak, disamping sebagai ajang untuk memperkuat pengorganisasian dan pengkoordinasian para Ornop dalam upaya untuk melindungi hak perempuan.

C. Pelaksanaan CEDAW di Indonesia

Indonesia telah meratifikasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita sejak tahun 1984 melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984. Peratifikasian tersebut diikuti dengan reservasi terhadap pasal 29 Konvensi. Ratifikasi tersebut tentu berakibat pada terikatnya Indonesia terhadap kewajiban sebagaimana diamanatkan oleh konvensi yaitu mengadopsi seluruh strategi CEDAW, melaksanakan Rekomendasi Komite, dan terlibat secara terus menerus terhadap berbagai perkembangan dan keputusan internasional yang berhubungan dengan perempuan (seperti *Beijing Platform for Action*, hasil-hasil konferensi internasional tentang kependudukan, kesehatan reproduksi, kekerasan terhadap perempuan dan sebagainya).

Ada dua periode yang menarik untuk dicermati dalam rangka pelaksanaan Konvensi. Periode pertama adalah sejak Indonesia meratifikasi CEDAW dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 sampai dengan tahun 1997 (masa orde baru) sedangkan yang kedua adalah periode setelah Suharto mundur dari jabatan presiden (orde reformasi).

Pada masa orde baru, di tingkat kebijakan ada tiga peraturan yang dibentuk sebagai turunan dari pasal 11 Konvensi Penghapusan Segala Bentuk

Diskriminasi Terhadap Wanita, yang berkenaan dengan hak perempuan pekerja. Bentuk peraturan tersebut adalah Keputusan Menteri dan Peraturan Menteri. Dalam GBHN (Garis Besar Haluan Negara) tahun 1983 sampai tahun 1988 dan GBHN 1993 juga dicantumkan bahwa perempuan memiliki peran ganda di wilayah publik. Dalam bidang kelembagaan, dibangun Pusat Studi Wanita di berbagai perguruan tinggi negeri. Pemerintah juga membentuk Departemen Urusan Peranan Wanita yang mengurus persoalan wanita. Namun, upaya-upaya ini sifatnya tetap melanggengkan stereotip peran domestik perempuan dan laki-laki.²⁴

Dalam praktek budaya di pemerintahan dan di dalam masyarakat, wacana perempuan sebagai makhluk domestik masih sangat kuat, meskipun di sisi lain ada pergeseran. Hanya pergeseran tersebut karena adanya kepentingan ekonomi yang kuat contohnya TKW (tenaga kerja wanita) yang meninggalkan peran domestiknya untuk bekerja di luar negeri. Hal ini juga dapat dilihat dengan adanya penguatan peran PKK (Pendidikan Kesejahteraan Keluarga) dan Dharma Wanita. Perempuan dipakai sebagai alat untuk kepentingan ekonomi maupun kepentingan politik negara yang tujuannya bukan untuk perbaikan kondisi perempuan.

Persoalan kekerasan terhadap perempuan belum mendapat porsi yang penting dalam program departemen urusan peranan wanita. Kekerasan masih dianggap sebagai masalah individu yang sifatnya kasuistik.

²⁴ Bahan Bacaan Kursus HAM Untuk Pengacara X 2005, Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat.

Saat jatuhnya rezim Soeharto ada beberapa perkembangan di bidang hukum dan pemerintahan, antara lain.²⁵

- a) Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan dibentuk berdasarkan Keppres tahun 1998 oleh Presiden Habibie.
- b) Pemerintah untuk pertama kalinya terbuka mengundang *Special Reporter* (Pelapor Khusus) PBB Kekerasan terhadap Perempuan untuk melakukan investigasi atas terjadinya kekerasan terhadap perempuan yang diindikasikan masih terjadi pada saat kerusuhan Mei, kerusuhan Aceh dan Ambon, meskipun pemerintah kemudian pada sidang PBB ECOSOC tahun 1999 menolak hasil investigasi Pelapor Khusus tersebut.
- c) Pemerintah Indonesia melakukan rekomendasi Komite CEDAW dengan membentuk fasilitas bagi para korban kekerasan (seperti Ruang Pelayanan Khusus di kepolisian yang secara spesifik menangani kasus kekerasan terhadap perempuan, Pusat Krisis Terpadu dll).
- d) Pemerintah untuk menyusun RANPKTP (Rencana Aksi Nasional untuk Penghapusan Kekerasan terhadap Perempuan) yang kemudian disahkan pada November 2000.
- e) Di dalam GBHN mulai ada perubahan paradigma tentang peran perempuan yang lebih pada pemberdayaan perempuan. Ada perubahan nama dari Departemen Urusan Peranan Wanita menjadi Departemen Pemberdayaan Perempuan.
- f) Dharma wanita dibubarkan.

²⁵ Loc.cit.

- g) Terbentuknya program Pengarusutamaan Jender yang dikukuhkan dalam keputusan presiden.
- h) Penyusunan program Rencana Aksi Nasional untuk penghapusan Perdagangan Perempuan dan Eksploitasi Pelacuran.
- i) Di tingkat Mahkamah Agung ada Surat Edaran Mahkamah Agung agar hakim memberikan perhatian terhadap kasus-kasus perkosaan, diikuti dengan mulai dilaksanakannya rekrutmen hakim yang memberikan perhatian pada keseimbangan jender.
- j) Dewan Perwakilan Rakyat menerima RUU (Rancangan Undang-Undang) Anti Kekerasan Dalam Rumah Tangga yang diusulkan oleh jaringan Perempuan, hal ini membuktikan suatu perkembangan yang positif.
- k) Pembahasan RUU Perlindungan Buruh Migran juga merupakan indikasi yang baik untuk jaminan perlindungan TKW atau buruh migran.

Negara telah mulai melakukan berbagai langkah-langkah sebagaimana diamanatkan oleh CEDAW (Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita). Hanya saja langkah-langkah tersebut belum berpengaruh secara langsung terhadap kondisi dan kehidupan perempuan yang sarat dengan diskriminasi dan budaya patriarki. Dalam perkembangan terakhir hak ekonomi perempuan berupa hak perempuan untuk bekerja makin sulit diakses oleh kaum perempuan. Tidak adanya perlindungan hukum yang memadai untuk para buruh migran di luar negeri, khususnya di Arab Saudi dan dalam situasi terakhir di Malaysia dapat dilihat sebagai contoh yang menarik bagaimana pelaksanaan tanggung jawab negara terhadap perempuan. Di samping itu, buruh perempuan di

sektor produksi padat karya semakin rentan PHK, sehubungan dengan sektor proses produksi yang padat karya yang dianggap tidak trend dan tidak efektif lagi.

Diberlakukannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) akan mengubah pola penyelesaian perselisihan perburuhan melalui pengadaan secara spesifik peradilan perburuhan. Di samping itu akan mengubah pola hubungan yang selama ini dianggap hubungan publik privat menjadi hubungan privat semata sehingga terjadi privatisasi hubungan kerja. Undang-undang ini dalam konteks buruh perempuan yang secara sosial dan politik belum berdaya, lemahnya standar perburuhan, sistem peradilan yang korup dan bias kelas, dan kuatnya budaya patriarki maka hubungan privat ini akan membuat posisi buruh perempuan semakin tidak berdaya berhadapan dengan pengusaha.

CEDAW adalah upaya pengubahan budaya patriarki, hal ini merupakan tujuan utama dari CEDAW. Budaya ini akan semakin kukuh dengan tidak diubahnya peraturan yang diskriminatif dan sikap pejabat pemerintah yang secara terang-terangan melegalkan posisi perempuan yang subordinat di depan publik. Pengetahuan pemerintah pada umumnya di berbagai level yang tidak memadai terhadap situasi perempuan di Indonesia masih menjadi kendala besar dalam menyusun program yang lebih jitu untuk perempuan. Hal ini tercermin dalam ungkapan dari pejabat tinggi tidak mendukung adanya kuota partisipasi perempuan dalam bidang politik dan pemerintahan. Hal yang sama tercermin pula dalam penyusunan anggaran pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah. Menguatnya fundamentalisme di beberapa wilayah yang didukung oleh penguasa

setempat juga semakin menyulitkan proses perubahan budaya yang lebih demokratis dan non diskriminatif.

Negara Indonesia meratifikasi Konvensi PBB tentang Hak-Hak Politik Perempuan pada masa pemerintahan mantan Presiden Soeharto di tahun 1968. Pemerintah Habibie kemudian meratifikasi Protokol Opsi yang merupakan bagian dari CEDAW. Belakangan ini pemerintah Indonesia bahkan telah mengambil beberapa langkah untuk melakukan berbagai tindakan yang ditujukan untuk menyempurnakan kebijakan yang menyangkut jender, terutama masalah *gender mainstreaming* (pengarusutamaan jender), yang merupakan sebuah strategi penting yang termuat dalam Platform Aksi Beijing (*Beijing Platform for Action*). Pada tahun 2000 presiden mengeluarkan Keputusan Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Penugasan Wakil Presiden Melaksanakan Tugas Presiden yang berisi arahan kepada semua sektor pemerintahan Indonesia untuk menerapkan *gender mainstreaming* ini. Namun terlepas dari berbagai ratifikasi di atas, banyak pihak mengkritik pemerintahan sekarang yang belum juga mengeluarkan produk hukum baru, atau merevisi undang-undang yang ada untuk memenuhi seluruh persyaratan dari CEDAW.

Berdasarkan hal tersebut, pelaksanaan CEDAW di Indonesia masih belum memadai setelah lebih dari 20 tahun diratifikasi. Meskipun ada langkah-langkah yang mulai dilakukan oleh pemerintah, namun langkah-langkah tersebut belum bersinergi dengan prakteknya. Langkah-langkah yang dilakukan oleh pemerintah patut dihargai, namun tetap harus dikritisi. Hal tersebut perlu didukung dengan pembenahan arah politik dan ekonomi makro, jika arah ini tidak disentuh tidak

akan mengubah posisi perempuan. Keengganan pemerintah menyoroiti budaya patriarki secara mendalam dan mentolerir subordinasi yang dilakukan oleh para penegak dan aparat pemerintah akan membuat posisi perempuan semakin rentan sehingga hak-hak yang telah diakui di dalam CEDAW sulit diakses oleh perempuan.

D. Perikatan

Perikatan dalam Pasal 1233 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata terbagi atas dua jenis yaitu perikatan yang lahir dari undang-undang dan perikatan yang lahir dari perjanjian. Dalam kenyataannya ada beberapa macam perikatan yang dikenal dalam masyarakat menurut syarat yang ditentukan para pihak atau menurut jenis prestasi yang harus dipenuhi yaitu:²⁶

1. Perikatan bersyarat, yaitu perikatan yang digantungkan pada syarat. Syarat adalah suatu peristiwa yang masih akan terjadi dan belum pasti terjadinya. Perikatan bersyarat ada dua jenis yaitu perikatan dengan syarat tangguh dan perikatan dengan syarat batal. Perikatan dengan syarat tangguh berarti apabila peristiwa yang dimaksudkan itu terjadi, maka perikatan dilaksanakan. Perikatan dengan syarat batal berarti perikatan berakhir apabila peristiwa yang dimaksudkan itu terjadi.
2. Perikatan dengan ketetapan waktu. Maksud syarat ketetapan waktu ialah pelaksanaan perikatan itu digantungkan pada waktu yang telah ditetapkan.

²⁶ Abdulkadir Muhammad, 1982, *Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung, h.44-55.

3. Perikatan manasuka. Perikatan manasuka adalah perikatan yang mana debitur boleh memenuhi prestasinya dengan memilih salah satu di antara barang yang dijadikan obyek perikatan.
4. Perikatan tanggung menanggung. Dalam perikatan tanggung menanggung dapat terjadi seorang debitur berhadapan dengan beberapa orang kreditur atau seorang kreditur berhadapan dengan beberapa orang debitur.
5. Perikatan yang dapat dan tidak dapat dibagi. Suatu perikatan dikatakan dapat atau tidak dapat dibagi apabila barang yang menjadi obyek prestasi dapat atau tidak dapat dibagi menurut imbalan, pembagian tidak boleh mengurangi hakekat dari prestasi.
6. Perikatan dengan ancaman hukuman. Perikatan ini memuat suatu ancaman hukuman apabila debitur lalai tidak memenuhi kewajibannya. Syarat ancaman hukuman ini bermaksud untuk memberikan suatu kepastian atas pelaksanaan isi perjanjian.

Pengertian perikatan yang lahir dari perjanjian termuat dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Jenis-jenis perjanjian antara lain perjanjian timbal balik dan perjanjian sepihak, perjanjian percuma dan perjanjian dengan alas hak yang membebani, perjanjian bernama dan tidak bernama, perjanjian kebendaan dan perjanjian obligatoir, serta perjanjian konsensual dan perjanjian real.

Perikatan yang lahir dari undang-undang artinya undang-undang menyatakan bahwa perikatan lahir karena perbuatan orang, bukan karena perjanjian. Perikatan yang lahir dari undang-undang meliputi *zaakwaarneming*

(wakil tanpa kuasa) dalam Pasal 1354 sampai 1358 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, *onverschuldigde betaling* (pembayaran tanpa hutang) dalam Pasal 1359 sampai 1364 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dan *onrechtmatige daad* (perbuatan melawan hukum) dalam Pasal 1365 sampai 1380 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

a. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.²⁷

Perjanjian kerja ini dibuat atas dasar:

- a. kemauan bebas kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja dibuat dalam bentuk:

- a. Waktu tertentu, bagi hubungan kerja yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu. Perjanjian ini dibuat secara tertulis dan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Perjanjian ini dibuat atas kemauan kedua belah pihak.
- b. Waktu tidak tertentu, bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu. Dapat

²⁷ www.kamushukum.com

mensyaratkan masa percobaan kerja selama-lamanya 3 bulan. Selama masa percobaan, pengusaha dilarang membayar upah pekerjaanya dibawah upah minimum yang ditetapkan oleh menteri.

Perjanjian kerja yang sedang berlaku dapat diubah atau ditarik kembali asal ada persetujuan dari kedua belah pihak. Perubahan perjanjian kerja bukanlah membuat perjanjian kerja yang baru, melainkan isi dari perjanjian kerja diadakan perubahan. Jika suatu perjanjian mengandung unsur-unsur dari beberapa perjanjian, perjanjian itu disebut perjanjian campuran. Jika ada perjanjian campuran, dimana dalam perjanjian itu mengandung beberapa unsur perjanjian yang salah satu unsurnya adalah perjanjian kerja, maka menurut pasal 1601 c ayat

(1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ditentukan:

Jika suatu perjanjian memiliki unsur perjanjian kerja dan unsur perjanjian macam lain, maka yang berlaku adalah baik ketentuan mengenai perjanjian kerja, maupun ketentuan mengenai perjanjian macam lainnya itu yang unsurnya terkandung di dalamnya; jika ada pertentangan di antara ketentuan-ketentuan tersebut, maka yang berlaku ketentuan mengenai perjanjian-kerja.

Dengan terjadinya perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang berisi hak-hak dan kewajiban-kewajiban bagi masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban bagi pihak lainnya, demikian juga sebaliknya kewajiban pihak yang satu merupakan hak bagi pihak lainnya.

Walaupun ada berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan tenaga kerja, biasanya setiap

perusahaan mempunyai peraturan sendiri terhadap tenaga kerjanya mengenai syarat-syarat kerja yang ditetapkan oleh pengusaha tersebut.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, jika perusahaan mengadakan peraturan perusahaan, tenaga kerja di perusahaan tersebut harus menyetujui secara tertulis pada waktu membuat perjanjian kerja baik secara lisan maupun secara tertulis. Oleh karena itu peraturan perusahaan lainnya dipandang sebagai tambahan atau pelengkap daripada perjanjian kerja.

Dasar pertimbangan dikeluarkannya peraturan perusahaan adalah untuk mengusahakan agar pekerja mengetahui dengan pasti apa yang menjadi haknya, sehingga tercipta dan terpelihara keserasiaan yang lebih menjamin keseimbangan antara kesejahteraan tenaga kerja dan peningkatan produksi.²⁸ Peraturan perusahaan selain dimaksud untuk memberikan kepastian bagi tenaga kerja atas hak-hak dan kewajiban-kewajibannya, juga untuk mempermudah dan mendorong pembuatan perjanjian kerja. Menurut Pasal 109 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan, sehingga dapat disimpulkan bahwa peraturan perusahaan adalah norma yang dibuat secara sepihak oleh perusahaan.

Perjanjian kerja merupakan salah satu dari perjanjian untuk melakukan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Sebagai perjanjian yang mempunyai ciri-ciri khusus mengenai perburuhan, pada prinsipnya perjanjian kerja juga merupakan perjanjian sehingga

²⁸ http://www.asiamaya.com/Konsultasi_hukum/perj_kerja/tenaga_freelance.htm.

sepanjang mengenai ketentuan yang sifatnya umum, terhadap perjanjian kerja berlaku ketentuan umum.

Perjanjian kerja merupakan *dwang contract* (perjanjian yang memaksa) karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginannya dalam perjanjian sebagaimana layaknya dalam hukum perikatan dikenal dengan kebebasan berkontrak yang tercantum dalam pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dengan adanya perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian mempunyai hubungan hukum yang disebut hubungan kerja, dan sejak itulah terhadap mereka yang mengadakan perjanjian kerja berlaku hukum perburuhan.

Dalam surat perjanjian kerja tercantum hal-hal sebagai berikut:

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh.
3. Jabatan atau jenis pekerjaan.
4. Tempat pekerjaan.
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya.
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Akan tetapi hal ini bukan berarti tidak dapat dibuat suatu kesepakatan lain antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang kemudian dapat dituangkan dalam perjanjian kerja tersebut. Asas kebebasan berkontrak tetap dapat berlaku sejauh

mana tidak bertentangan dengan kaidah heteronom dalam hukum perburuhan, dengan kata lain tidak bertentangan dengan peraturan perundangan dalam bidang perburuhan yang ditetapkan oleh pemerintah. Unsur-unsur yang harus ada dalam suatu perjanjian kerja yang ditentukan dalam peraturan perundangan (kaidah heteronom) antara lain:²⁹

1. Adanya pekerjaan, yaitu prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja, dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual).
2. Adanya unsur di bawah perintah, dimana dengan adanya hubungan kerja yang terbentuk, tercipta pula hubungan subordinasi antara pihak pemberi kerja dengan pihak penerima kerja.
3. Adanya upah tertentu, yaitu merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja yang dapat berbentuk uang atau bukan uang (in natura).
4. Adanya waktu, yaitu adanya suatu waktu untuk melakukan pekerjaan dimaksud atau lamanya pekerja melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja.

Selain dari keharusan adanya unsur-unsur di atas, dimungkinkan untuk dilakukannya perjanjian lain berdasarkan kesepakatan dari kedua belah pihak mengenai hal-hal lain yang dipandang perlu selama tidak bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku.

b. Kontrak Baku (Perjanjian Standar)

²⁹ www.lkht.net

Perjanjian standar tumbuh berkembang karena keadaan sosial dan ekonomi ketika perusahaan besar semi pemerintah atau perusahaan-perusahaan pemerintah mengadakan kerja sama dalam suatu organisasi dan untuk kepentingannya menciptakan syarat-syarat tertentu secara sepihak untuk diajukan kepada pihak lawan.³⁰ Dalam perjanjian standar biasanya pihak lawan mempunyai posisi tawar yang lemah, baik karena posisi sosial ekonominya, maupun karena ketidaktahuannya mengenai perbuatan hukum yang akan diperbuatnya serta akibat hukumnya. Banyak ahli hukum menilai perjanjian standar sebagai perjanjian yang tidak sah, cacat, dan bertentangan dengan asas kebebasan berkontrak, namun demikian perjanjian standar sangat dibutuhkan dalam dunia perburuhan karena para pengusaha akan memperoleh efisiensi dalam pengeluaran biaya dan waktu selain itu perjanjian standar berlaku di masyarakat sebagai suatu kebiasaan.³¹

Perjanjian standar berasal dari istilah yang dikenal dalam Bahasa Belanda sebagai *standaard contract* atau *standaard voorwaarden*, dalam Bahasa Jerman perjanjian standar dikenal dengan istilah *standaard vertrag* atau *standaardkonditionen*, sedangkan di Inggris dikenal dengan istilah *standart contract* atau *take it or leave it contract*. Definisi perjanjian standar menurut Treitel adalah syarat-syarat dalam perjanjian yang ditampilkan dalam bentuk formulir yang dicetak dalam bentuk baku yang digunakan untuk semua perjanjian yang sama jenisnya dan hanya berbeda sepanjang diperlukan oleh suatu

³⁰ Hasanudin Rahman, 2000, *Legal Drafting*, Citra Aditya Bakti, Bandung, h.134.

³¹ Abdulkadir Muhammad, 1992, *Perjanjian Baku Dalam Praktek Perusahaan Perdagangan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, h.2.

keadaan.³² Perjanjian standar adalah perjanjian yang memuat di dalamnya klausula-klausula yang sudah dibakukan dan dicetak dalam bentuk formulir dengan jumlah yang banyak serta dipergunakan untuk semua perjanjian yang sama jenisnya.³³

Melalui perjanjian terciptalah perikatan atau hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban pada masing-masing pihak yang membuat perjanjian. Dengan kata lain, para pihak terikat untuk mematuhi perjanjian yang telah mereka buat tersebut. Dalam hal ini fungsi perjanjian sama dengan perundang-undangan, tetapi hanya berlaku khusus terhadap para pembuatnya saja. Secara hukum, perjanjian dapat dipaksakan berlaku melalui pengadilan. Hukum memberikan sanksi terhadap pelaku pelanggaran perjanjian atau wanprestasi (ingkar janji).

Pengaturan tentang perjanjian diatur terutama di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, tepatnya dalam Buku III, di samping mengatur mengenai perikatan yang timbul dari perjanjian, juga mengatur perikatan yang timbul dari undang-undang misalnya tentang perbuatan melawan hukum. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, terdapat aturan umum yang berlaku untuk semua perjanjian dan aturan khusus yang berlaku hanya untuk perjanjian tertentu saja yang namanya sudah diberikan undang-undang misalnya jual beli, sewa menyewa, tukar menukar, pinjam meminjam, pemborongan, pemberian kuasa dan perburuhan.

³² Treitel, 1995, dalam Fanny Kurniawan, 2003, Tugas Vak Khusus, *Hukum Perjanjian Standar*, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, h.17.

³³ Fanny Kurniawan, loc.cit.

Selain Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, masih ada sumber hukum perjanjian lainnya di dalam berbagai produk hukum. Suatu asas hukum penting berkaitan dengan berlakunya perjanjian adalah asas kebebasan berkontrak. Artinya pihak-pihak bebas untuk membuat perjanjian apa saja, baik yang sudah ada pengaturannya maupun yang belum ada pengaturannya dan bebas menentukan sendiri isi perjanjian. Namun, kebebasan tersebut tidak mutlak karena terdapat pembatasannya, yaitu tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.

Aspek-aspek kebebasan berkontrak terdapat dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang menyiratkan adanya 3 (tiga asas) yang seharusnya ada dalam perjanjian:

1. Mengenai terjadinya perjanjian

Asas yang disebut konsensualisme, artinya menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata perjanjian hanya terjadi apabila telah adanya persetujuan kehendak antara para pihak

2. Mengenai akibat perjanjian

Bahwa perjanjian mempunyai kekuatan yang mengikat antara pihak-pihak itu sendiri. Asas ini ditegaskan dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang menegaskan bahwa perjanjian dibuat secara sah diantara para pihak, berlaku sebagai Undang-Undang bagi pihak-pihak yang melakukan perjanjian tersebut.

3. Mengenai isi perjanjian

Sepenuhnya diserahkan kepada para pihak yang bersangkutan. Dengan kata lain selama perjanjian itu tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku, kesusilaan, mengikat kepentingan umum dan ketertiban, maka perjanjian itu diperbolehkan.

Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menentukan empat syarat sahnya perjanjian yaitu harus ada kesepakatan, kecakapan, hal tertentu dan sebab yang diperbolehkan.

1. Kesepakatan

Yang dimaksud dengan kesepakatan di sini adalah adanya rasa ikhlas atau saling memberi dan menerima atau sukarela di antara pihak-pihak yang membuat perjanjian tersebut. Kesepakatan tidak ada apabila perjanjian dibuat atas dasar paksaan, penipuan atau kekhilafan.

2. Kecakapan

Kecakapan di sini artinya para pihak yang membuat perjanjian haruslah orang-orang yang oleh hukum dinyatakan sebagai subyek hukum. Pada dasarnya semua orang menurut hukum cakap untuk membuat kontrak. Yang tidak cakap adalah orang-orang yang ditentukan hukum, yaitu anak-anak, orang dewasa yang ditempatkan di bawah pengawasan, dan orang sakit jiwa. Anak-anak adalah mereka yang belum dewasa yang menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan belum berumur 18 (delapan belas) tahun. Meskipun belum berumur 18 (delapan belas) tahun, apabila seseorang telah atau pernah kawin dianggap sudah dewasa, berarti cakap untuk membuat perjanjian.

3. Hal tertentu

Hal tertentu maksudnya objek yang diatur kontrak tersebut harus jelas, setidaknya tidaknya dapat ditentukan. Jadi tidak boleh samar-samar. Hal ini penting untuk memberikan jaminan atau kepastian kepada pihak-pihak dan mencegah timbulnya perjanjian fiktif. Misalnya jual beli sebuah mobil, harus jelas merk, tahun pembuatan, warna, nomor mesin, dan sebagainya. Semakin jelas gambaran tentang obyek maka akan semakin baik.

4. Sebab yang dibolehkan

Maksudnya isi perjanjian tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan yang sifatnya memaksa, ketertiban umum, dan atau kesusilaan. Misalnya jual beli anak adalah tidak sah karena bertentangan dengan norma-norma tersebut.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, memberikan kebebasan berkontrak kepada pihak-pihak membuat perjanjian secara tertulis maupun secara lisan. Baik tertulis maupun lisan mengikat, selama memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Dengan demikian perjanjian tidak harus dibuat secara tertulis.³⁴

Syarat sah perjanjian standar sama dengan perjanjian pada umumnya sesuai dengan pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata atau dalam bidang perburuhan, perjanjian perburuhan dalam bentuk standar adalah sah selama syarat formil dan materiil terpenuhi sesuai Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

³⁴ http://www.asiamaya.com/Konsultasi_hukum/ist_hukum/kontrak.htm

E. Hubungan Kerja

Dilihat dari sistem hukum yang dianut oleh suatu negara, pada dasarnya terdapat dua macam sistem hukum, yaitu sistem hukum *Anglo Saxon (Common Law System)* dan *Eropa Continental (Civil Law System)*. Dalam *Common Law System*, sumber hukum yang utama adalah kebiasaan-kebiasaan yang hidup dalam masyarakat serta perjanjian-perjanjian yang telah disepakati para pihak. Sedangkan dalam *Civil Law System*, peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh pemerintah merupakan sumber hukum yang utama.

Di bidang hukum perburuhan terdapat dua macam sumber hukum yaitu kaedah hukum otonom dan kaedah hukum heteronom. Kaedah hukum otonom adalah ketentuan-ketentuan hukum yang ditetapkan oleh para pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja yaitu antara buruh atau serikat buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. Misalnya perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama (*collective labor agreement*). Kaedah hukum heteronom adalah ketentuan-ketentuan hukum yang ditetapkan oleh pihak ketiga di luar para pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja. Misalnya semua peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan yang ditetapkan atau disahkan oleh pemerintah, yang antara lain adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 beserta peraturan pelaksanaannya.

Indonesia sebagai negara yang menganut sistem *Civil Law*, menempatkan kaedah heteronom (peraturan perundang-undangan) menjadi sumber hukum

perburuhan yang utama. Oleh sebab itu syarat-syarat kerja dan kondisi kerja tercantum secara lengkap dalam peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh pemerintah (*From the Cradle to the Grave*).³⁵ Perjanjian kerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh karena memuat segala konsekuensi yang menjadi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Sehubungan dengan hal tersebut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 serta peraturan pelaksanaannya telah mengatur tentang rambu-rambu hukum yang harus dipahami dan dipatuhi semua pihak yang terkait dengan hubungan kerja yang meliputi tiga jenis perjanjian kerja yaitu PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tak Tertentu), dan *outsourcing* (borongan pekerjaan).

Dalam suatu hubungan perdata berlaku asas *pacta sunt servanda* yang artinya perjanjian yang telah dibuat berlaku layaknya undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Namun tidak berarti perjanjian kerja dapat mengatur apa saja yang diinginkan perusahaan. Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menerangkan yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dalam pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka isi

³⁵ Aloysius Uwiyono, Artikel, **Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon**, www.ub.ac.id

perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan. Dengan merujuk pada logika peraturan perundang-undangan, kedudukan undang-undang lebih tinggi dibandingkan peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan si mana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah. (Soepomo, 1987:1). Hubungan kerja juga bisa diartikan sebagai hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah. (Husni dan Asikin, 1993:51)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 50 menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja meliputi perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, dan perjanjian pemborongan pekerjaan (*outsourcing*). Pengakhiran hubungan kerja yang disebut dengan PHK (pemutusan hubungan kerja) terdiri dari tiga macam yaitu pemutusan hubungan kerja demi

hukum, pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh, dan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja demi hukum berarti hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha berakhir dengan sendirinya. Pekerja/buruh dan pengusaha hanya bersikap pasif. Pemutusan hubungan kerja demi hukum terjadi apabila jangka waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu telah berakhir, baik karena tidak diperpanjang masa berlakunya, setelah diperpanjang masa berlakunya, atau setelah diadakan pembaruan. Pemutusan hubungan kerja demi hukum juga terjadi apabila pekerja/buruh meninggal dunia. Pemutusan hubungan kerja demi hukum tidak terjadi karena alasan di luar kedua alasan tersebut di atas.

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh dapat terjadi antara lain karena:³⁶

- E. Apabila pekerja/buruh mengundurkan diri. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri, tanpa indikasi adanya tekanan atau intimidasi dari pengusaha.
- F. Pekerja/buruh mengajukan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pekerja/buruh dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila pengusaha melakukan hal sebagai berikut:
 - G. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.

³⁶ FX. Djumialdji, 2006, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta, h. 46-48.

H. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

I. Tidak membayar upah yang tepat pada waktu yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut-turut.

J. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.

K. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.

L. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

M. Pekerja/buruh sakit. Yang dimaksud pekerja/buruh sakit ialah apabila pekerja/buruh mengalami sakit yang berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan setelah melampaui 12 bulan.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha tidak diperbolehkan dengan alasan:

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.



2. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
4. Pekerja/buruh menikah.
5. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
6. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
7. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
8. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
10. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

1. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
3. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja; membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
6. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
7. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
8. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.

9. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara lima tahun atau lebih.

a. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu

PKWTT (Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu) adalah suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha dimana jangka waktunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan pelanggaran terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku ialah pelanggaran terhadap Pasal 57 ayat (1) yaitu membuat perjanjian kerja waktu tertentu secara tidak tertulis.

PKWTT dapat juga diartikan sebagai perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan menerima upah dan tanpa adanya pembatasan waktu tertentu. Pasal 60 ayat (1) menentukan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Syarat pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu terbagi atas dua macam yaitu syarat formil dan syarat materiil. Syarat materiil adalah kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang

diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan syarat formil meliputi nama perusahaan dan jenis usaha, nama pekerja/buruh, jenis kelamin pekerja/buruh, umur pekerja/buruh, alamat pekerja/buruh, jabatan atau jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, besarnya upah dan cara pembayarannya, syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh, jangka waktu mulai berlakunya perjanjian kerja, tempat dan lokasi perjanjian kerja dibuat, dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Jika terdapat masa percobaan kerja dalam perjanjian maka masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum. Sesuai dengan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, PKWT tidak diberlakukan untuk pekerjaan yang bersifat rutin dan tetap, PKWT hanya untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Jangka waktu PKWT secara normatif adalah dua tahun dengan perpanjangan paling banyak sekali selama satu tahun. Sedangkan pembaruan

PKWT hanya dilakukan sekali paling lama dua tahun. Dengan berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati dalam PKWT secara otomatis hubungan kerja berakhir demi hukum.

PKWT adalah bentuk perjanjian kerja yang lazim digunakan dalam *outsourcing*. Perjanjian kerja antara pekerja/buruh *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* biasanya mengikuti jangka waktu perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Hal ini dimaksudkan apabila perusahaan pengguna jasa *outsourcing* hendak mengakhiri kerjasamanya dengan perusahaan *outsourcing*, maka pada waktu yang bersamaan berakhir pula kontrak kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan *outsourcer*. Bentuk perjanjian kerja ini dipandang cukup fleksibel bagi perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, karena lingkup pekerjaannya yang berubah-ubah sesuai dengan perkembangan perusahaan. Sistem PKWT yang biasanya dilakukan oleh tenaga sub kontrak diperuntukkan bagi pekerjaan penunjang, sehingga pengupahannya menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa.

F. Akibat Hukum Surat Pernyataan Larangan Menikah Dan Larangan Hamil Bagi *Sales Counter Girl* PT. Binacitra Kharisma Lestari Area Surabaya

SCG adalah pekerja kontrak sesuai dengan PKWT. PKWT menimbulkan adanya hubungan kerja antara SCG dan PT. Binacitra Kharisma Lestari. Hal ini sesuai dengan definisi hubungan kerja yang berarti keadaan yang berhubungan dengan suatu pekerjaan dimana pihak yang satu mengikatkan diri bekerja untuk

pihak yang lain dengan pembayaran atau tanpa pembayaran.³⁷ Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyebutkan persetujuan perburuhan adalah persetujuan dimana satu pihak sebagai buruh mengikatkan diri melakukan pekerjaan dengan menerima upah di bawah kekuasaan pihak yang lain sebagai majikan..

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian standar yang syarat sahnya sama dengan syarat sah perjanjian pada umumnya. Perjanjian kerja merupakan *dwang contract* (perjanjian yang memaksa) karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginannya dalam perjanjian sebagaimana layaknya dalam hukum perikatan dikenal dengan kebebasan berkontrak yang tercantum dalam pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Dengan adanya perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian mempunyai hubungan hukum yang disebut hubungan kerja, dan sejak itulah terhadap mereka yang mengadakan perjanjian kerja berlaku hukum perburuhan.

Penafsiran perjanjian standar menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dalam Pasal 1347 yaitu hal-hal yang menurut kebiasaan selamanya diperjanjikan dianggap secara diam-diam dimasukkan ke dalam perjanjian meskipun tidak secara tegas dinyatakan. Pasal 1348 menyatakan semua janji yang dibuat dalam suatu perjanjian harus diartikan dalam hubungan satu sama lain, tiap janji harus diartikan dalam kerangka perjanjian seluruhnya.

PT. Binacitra Kharisma Lestari membuat format dari surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil, perusahaan ini menentukan klausula berupa

³⁷ Hilman Hadikusuma, 1992, *Bahasa Hukum Indonesia*, Alumni, Bandung, h.104.

larangan bagi SCG untuk menikah selama 2 tahun awal masa kerja dan hamil selama masa kerja serta klausula yang menerangkan bahwa surat pernyataan tersebut berlaku juga sebagai surat pengunduran diri. Dampak dari pelanggaran ketentuan larangan menikah dan hamil adalah pemutusan hubungan kerja bagi SCG yang melanggarnya.

Klausula baku (perjanjian standar) dalam perspektif UNODROIT (*International Institute For The Unification Of Private Law Principles Of International Commercial Contracts*) pada intinya adalah pembuatan suatu syarat perjanjian tanpa dinegosiasikan terlebih dulu dengan pihak lawannya. Keabsahan suatu klausula baku adalah selama klausula baku tersebut wajar dari segi isi, bahasa dan penyajiannya, serta kedua belah pihak menyatakan menerima klausula tersebut.³⁸

Surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil termasuk klausula baku. Metode pengikutsertaan klausula baku yang kemungkinan dianggap paling aman oleh pengusaha atau pembuatnya adalah memasukkan syarat-syarat baku tersebut ke dalam dokumen-dokumen, surat-surat perjanjian ataupun formulir-formulir tertentu. Apabila surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil merupakan klausula baku maka surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil merupakan bagian yang tak terpisahkan dari perjanjian kerja.

Surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil tidak sesuai dengan tujuan CEDAW yang pertama yaitu penghapusan diskriminasi terhadap perempuan. Pasal 11 ayat (1) huruf f dan Pasal 11 ayat (2) CEDAW menjamin

³⁸ Fanny Kurniawan, op.cit, h.25.

hak-hak reproduksi perempuan pekerja dengan mewajibkan setiap negara peserta wajib membuat peraturan untuk menghapus diskriminasi terhadap wanita di lapangan pekerjaan yang bertujuan untuk melindungi fungsi melanjutkan keturunan dan larangan pemecatan atas dasar kehamilan atau pemberhentian dari pekerjaan atas dasar status perkawinan.

Pemerintah Indonesia berusaha mematuhi ketentuan CEDAW ini dengan memasukkan larangan pemecatan atas dasar kehamilan atau pemberhentian atas dasar status perkawinan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 153 ayat (1) huruf d dan e mengenai ketentuan PHK (pemutusan hubungan kerja). Ketentuan ini berisi larangan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh menikah dan/atau pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.

Jika dikaitkan dengan syarat sah perjanjian kerja dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil bertentangan dengan Pasal 52 (1) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menentukan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku. Hal ini terjadi karena surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil selalu disodorkan untuk ditandatangani bersama-sama dengan PKWT baru atau PKWT yang telah diperpanjang.

Surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil PT. Binacitra Kharisma Lestari secara formal merupakan bagian yang terpisah dari perjanjian

kerja waktu tertentu, akan tetapi secara substansial memuat tentang syarat-syarat kerja sekaligus mensyaratkan adanya masa percobaan kerja sehingga dapat dikatakan merupakan salah satu klausula dalam PKWT. Masa percobaan kerja terjadi apabila SCG menikah atau hamil maka SCG yang bersangkutan dapat diberhentikan atau mengalami PHK karena surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil juga berlaku sebagai surat pengunduran diri.

Selaku pembuat klausula baku dalam surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil maka dapat dikatakan jika PT. Binacitra Kharisma Lestari telah melakukan perbuatan melawan hukum dengan melanggar hak orang lain yang telah diatur dalam undang-undang dan melanggar kepatutan dalam masyarakat.

Peristiwa hukum terjadi ketika surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil disodorkan kepada SCG bersama-sama dengan formulir aplikasi pekerjaan dan PKWT. Istilah peristiwa hukum berasal dari Bahasa Belanda *rechtsfeit* (kejadian hukum) yang berarti kejadian yang diatur oleh hukum. Peristiwa hukum adalah peristiwa kemasyarakatan yang diatur oleh hukum yaitu merupakan kejadian-kejadian yang timbul karena perbuatan manusia di dalam pergaulan bermasyarakat yang diatur oleh hukum.³⁹

Peristiwa hukum dapat dibedakan menjadi dua macam peristiwa yang disebut dengan istilah perbuatan subjek hukum dan perbuatan bukan subjek hukum. Perbuatan subjek hukum adalah perbuatan orang baik manusia ataupun badan hukum yang berupa perbuatan hukum dan bukan perbuatan hukum.

³⁹ Hilman Hadikusuma, op.cit, h.40.

Perbuatan hukum adalah perbuatan yang akibatnya diatur oleh hukum baik yang dilakukan oleh satu pihak saja (bersegi satu) atau oleh dua pihak (bersegi dua).

Unsur yang harus diperhatikan dalam peristiwa yang dikatakan sebagai perbuatan hukum adalah akibat, oleh karena akibat itu dapat dianggap sebagai kehendak dari si pembuat jika akibatnya tidak dikehendaki oleh si pembuat maka perbuatan itu bukan perbuatan hukum. Apabila akibat hukum timbul karena perbuatan satu pihak saja, maka disebut sebagai perbuatan hukum sepihak. Selanjutnya apabila akibat hukum timbul karena perbuatan dua pihak seperti perjanjian maka perbuatan itu adalah perbuatan hukum dua pihak.

Perbuatan subjek hukum yang bukan perbuatan hukum adalah perbuatan yang akibatnya tidak dikehendaki si pembuat, tetapi akibatnya itu diatur oleh hukum serta perbuatan yang bertentangan dengan hukum. Perbuatan subjek hukum yang bukan perbuatan hukum terdiri meliputi *zaakwaarneming* (wakil tanpa kuasa), *onverschuldigde betaling* (pembayaran tanpa hutang), dan *onrechtmatige daad* (perbuatan melawan hukum).⁴⁰ Perbuatan yang bertentangan dengan hukum adalah perbuatan yang akibatnya memang tidak dikehendaki oleh si pembuat, walaupun si pembuat sudah tahu bahwa perbuatan itu tidak baik (merugikan orang lain) namun tetap dilakukan sehingga timbul kerugian pada penderitanya. Semula diatur pengertian yang sempit tentang perbuatan melawan hukum yaitu tiap perbuatan yang bertentangan dengan hak orang lain yang timbul karena undang-undang.⁴¹

⁴⁰ Hilman Hadikusuma, op.cit, h.42.

⁴¹ Moegni Djojodirdjo, 1979, *Perbuatan Melawan Hukum*, Pardnya Paramita, Jakarta, h.21.

Perbuatan melawan hukum adalah sama dengan *onwetmatig* (bertentangan dengan undang-undang).⁴² Perbuatan melawan hukum adalah suatu perbuatan atau suatu kealpaan berbuat yang melanggar hak orang lain atau bertentangan dengan kewajiban hukum si pembuat atau melanggar kesusilaan atau bertentangan dengan keharusan yang harus diperhatikan dalam pergaulan masyarakat tentang orang lain atau barang.⁴³

Istilah melawan dalam perbuatan melawan hukum melekat kedua sifat aktif dan pasif. Kalau si pembuat dengan sengaja melakukan sesuatu perbuatan yang menimbulkan kerugian pada orang lain maka tampak sifat aktifnya. Sebaliknya kalau si pembuat dengan diam saja sedang ia sudah mengetahui bahwa ia harus melakukan sesuatu perbuatan untuk tidak merugikan orang lain tapi tidak dilakukan maka disebut sebagai pasif.⁴⁴

Berbuat atau melalaikan dengan bertentangan dengan kewajiban hukum si pembuat adalah merupakan tindak tanduk yang bertentangan dengan ketentuan undang-undang. Sesuatu perbuatan adalah melawan hukum bila perbuatan tersebut bertentangan dengan kewajiban hukum si pembuat. Suatu perbuatan adalah melawan hukum apabila bertentangan dengan kewajiban hukum si pembuat dimaksudkan untuk menentang ketentuan-ketentuan atau undang-undang.⁴⁵

Kewajiban hukum dalam perbuatan melawan hukum adalah kewajiban dalam undang-undang. Perbuatan melawan hukum dalam rumusan sempit berarti

⁴² Pitlo dalam Moegni Djodjodirdjo, loc.cit.

⁴³ Moegni Djodjodirdjo, op.cit, h.25-26.

⁴⁴ Chidir Ali, 2005, *Badan Hukum*, Alumni, Bandung, h.204.

⁴⁵ Rutten dalam Moegni Djodjodirdjo, op.cit, h.42.

tindakan si pembuat yang telah melanggar hak orang lain atau yang telah bertentangan dengan kewajiban hukumnya.⁴⁶

Berdasarkan uraian di atas, PT. Binacitra Kharisma Lestari telah berbuat sesuatu yang bertentangan dengan kewajiban hukumnya yaitu kewajiban untuk tidak melakukan PHK atas dasar kehamilan dan status perkawinan sesuai Pasal 153 ayat (1) huruf d dan e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. PT. Binacitra Kharisma Lestari secara aktif membuat surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil dalam bentuk baku yang harus disetujui oleh SCG pada saat awal masa kerjanya sehingga timbul kerugian bagi SCG dalam hal kebebasan reproduksinya dan secara pasif membiarkan terjadinya pelanggaran terhadap hak orang lain padahal dengan kekuasaannya mampu untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak-hak tersebut.

Perbuatan melawan hukum dapat dituntut ganti kerugian antara lain ganti kerugian dalam bentuk uang, pengembalian keadaan dalam keadaan semula, pernyataan bahwa perbuatan yang dilakukan adalah bersifat melawan hukum, larangan untuk melakukan suatu perbuatan, meniadakan sesuatu yang diadakan secara melawan hukum, pengumuman dari keputusan atau sesuatu yang telah diperbaiki.⁴⁷ Pembayaran ganti kerugian tidak selalu berbentuk uang. Hoge Raad dalam keputusannya tahun 1918 telah mempertimbangkan bahwa pengembalian pada keadaan semula adalah ganti rugi yang paling tepat.⁴⁸ Yurisprudensi Hoge Raad menyatakan bahwa ganti kerugian dapat juga berupa sesuatu yang lain daripada sejumlah uang yakni dapat berupa pengembalian pada keadaan yang

⁴⁶ Vollmar dalam Moegni Djojodirdjo, op.cit, h.43.

tidak melawan hukum (meniadakan keadaan yang telah ditimbulkan oleh perbuatan melawan hukum).⁴⁹

Pembuat undang-undang telah meletakkan ketentuan umum dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata bahwa si pembuat suatu perbuatan melawan hukum bertanggung jawab atas kerugian yang ditimbulkannya. Di samping itu terdapat banyak ketentuan lain yang dapat mengakibatkan tuntutan berdasarkan perbuatan melawan hukum dalam hal khusus seperti Pasal 1603 n (pemberhentian secara melawan hukum).

Dapat dikatakan telah terjadi suatu penyelewengan perdata yang dilakukan oleh PT. Binacitra Kharisma Lestari karena perbuatan melanggar hukum yang dilakukannya dengan menyalahgunakan haknya untuk membuat suatu klausula baku sehingga melanggar hak SCG yang ditentukan dalam undang-undang. Penyelewengan perdata ialah suatu penyimpangan dalam bidang hukum perdata oleh suatu pihak secara melanggar hukum atau sopan santun dan mengakibatkan timbulnya kerugian bagi pihak lain.⁵⁰ Penyelewengan perdata terdiri atas melanggar hukum dan melanggar sopan santun dalam masyarakat. Melanggar hukum terjadi karena melanggar hak pihak lain secara menyalahgunakan hak sendiri dan melanggar hak pihak lain sebagai kedok untuk melakukan penyimpangan di luar hak sendiri.⁵¹

⁴⁷ Moegni Djojodirdjo, op.cit, h.102.

⁴⁸ Hoffman dalam Moegni Djojodirdjo, loc.cit.

⁴⁹ Rutten dalam Moegni Djojodirdjo, op.cit, h.103.

⁵⁰ Purnadi Purbatjaraka dalam Chidir Ali, op.cit, h.205.

⁵¹ Chidir Ali, op.cit, h.205-206.

Surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil PT. Binacitra Kharisma Lestari adalah perikatan dengan syarat batal karena mensyaratkan suatu peristiwa, bahwa apabila terjadi pernikahan atau kehamilan maka PKWT menjadi batal dan SCG dianggap mengundurkan diri. Batalnya PKWT karena syarat ini bukan batal demi hukum tetapi harus dimintakan pembatalan kepada hakim, walaupun syarat batal itu dicantumkan dalam perikatan. Sebelum terjadi pembatalan oleh hakim, penulis berpendapat karena surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil mensyaratkan peristiwa yang bertentangan dengan undang-undang maka dengan sendirinya surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil menjadi batal demi hukum sehingga tidak perlu menunggu terjadinya peristiwa pernikahan dan kehamilan SCG.

PHK yang dialami SCG apabila mereka diketahui menikah atau hamil bukanlah PHK yang dilakukan oleh pekerja/buruh melainkan PHK yang dilakukan oleh pengusaha karena berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PHK oleh pekerja/buruh hanya terjadi tanpa adanya intimidasi atau campur tangan pengusaha atau apabila pekerja/buruh mengalami sakit atau cacat. PHK yang terjadi adalah PHK oleh pengusaha mengingat kedudukan pengusaha sebagai pembuat klausula dalam surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil.

Akibat hukum surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil adalah batal demi hukum sesuai Pasal 153 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dengan status batal demi hukum maka PHK atas dasar kehamilan dan status perkawinan di PT. Binacitra Kharisma Lestari tidak berlaku lagi.

Dengan sendirinya surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil tersebut tidak berlaku dan tidak dapat diberlakukan dengan alasan apapun.

PT. Binacitra Kharisma Lestari wajib mempekerjakan kembali SCG jika terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap SCG yang hamil atau melahirkan sesuai Pasal 153 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sesuai juga dengan pengertian pemberian ganti rugi dalam perbuatan melawan hukum. Menurut UNODROIT, suatu pihak harus bertanggung jawab atas rumusan syarat perjanjian baik karena ia telah merancang sendiri perjanjian itu maupun karena ia telah mengajukan syarat-syarat tersebut. Pemberlakuan aturan ini bergantung pada keadaan khusus yang dihadapi, sifat kekurangan syarat perjanjian yang merupakan pokok objek negosiasi lebih lanjut antara para pihak, pembenaran untuk menafsirkan syarat tersebut yang melawan pihak pembuat klausula baku.⁵²

Surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil bisa berdampak luas pada masyarakat, di samping kepada SCG itu sendiri. Hal ini terjadi karena surat pernyataan secara tidak langsung mengusir fitrah perempuan sebagai manusia yang diciptakan untuk menikah dan melahirkan. Sebuah terobosan hukum telah dibuat oleh perusahaan yang bertujuan untuk menentang peraturan perundang-undangan secara halus. Produk hukum yang tercipta tidak mampu mencapai tujuannya sehingga makin banyak problem muncul di tengah masyarakat, seperti SCG yang memilih menomorduakan pernikahan dan kehamilan demi pekerjaan karena mendapatkan pekerjaan bukan perkara mudah.

⁵² Fanny Kurniawan, op.cit, h.31-32.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil bagi SCG, PT. Binacitra Khrisma Lestari menegaskan bahwa larangan menikah dan hamil merupakan peraturan perusahaan dan bagian dari syarat kerja yang ditentukan oleh perusahaan untuk SCG. Dengan demikian surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil bagi SCG PT. Binacitra Khrisma Lestari merupakan bagian dari perjanjian kerja yang bersifat baku (klausula baku).

Peraturan perusahaan PT. Binacitra Kharisma Lestari bertentangan dengan undang-undang sehingga surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil juga bertentangan dengan undang-undang. Selain itu secara tidak langsung surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil mensyaratkan adanya masa percobaan kerja yang jelas-jelas dilarang dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT. Untuk hal ini akibat hukumnya adalah batal demi hukum sesuai Pasal 52 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Dengan membuat surat pernyataan larangan menikah dan hamil yang isinya bertentangan dengan undang-undang, maka PT. Binacitra Kharisma Lestari telah melakukan perbuatan melawan hukum Suatu perbuatan bersifat melawan hukum apabila perbuatan itu bertentangan dengan hukum pada umumnya. Hukum bukan saja berupa ketentuan-ketentuan undang-undang, tetapi juga aturan-aturan hukum tidak tertulis, termasuk kebiasaan, yang harus ditaati dalam hidup

bermasyarakat. Kerugian yang ditimbulkan itu harus disebabkan karena perbuatan yang melawan hukum itu. Dengan kata lain, antara kerugian dan perbuatan harus ada hubungan sebab akibat yang langsung yaitu kerugian itu disebabkan karena kesalahan pelakunya.

PT. Binacitra Kharisma Lestari telah menimbulkan kerugian bagi SCG dengan melanggar hak SCG yang telah disebutkan dalam pasal 153 ayat (1) huruf d dan e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Untuk kerugian ini, PT. Binacitra Kharisma Lestari wajib mengganti dengan mempekerjakan kembali SCG yang bersangkutan apabila sampai terjadi pemutusan hubungan kerja akibat menikah atau hamil.

B. Saran

Peraturan ketenagakerjaan hendaknya mengikuti berbagai alternatif yang mendukung pemulihan ekonomi. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ada berbagai peraturan yang kurang kondusif dalam memfasilitasi pemulihan ekonomi. Diantara yang kurang kondusif itu adalah inkonsistensi peraturan ketenagakerjaan dalam hal penentuan upah minimum, tidak jelasnya ketentuan mengenai PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), cuti, PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), pesangon dan *outsourcing*.

Salah satu upaya yang bisa dilakukan pemerintah adalah membuat regulasi yang kondusif bagi sistem usaha dengan tidak merugikan pekerja. *Law reform* (perubahan kebijakan) diperlukan untuk mengatasi problem-problem di bidang perburuhan. Salah satunya ialah dengan menyempurnakan kebijakan terkait

dengan masalah PHK seperti yang dialami oleh SCG PT. Binacitra Kharisma Lestari. Kedudukan SCG menjadi lemah ketika dihadapkan pada situasi menerima atau menolak untuk menyetujui surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil yang juga berlaku sebagai surat pengunduran diri.

Pemerintah dapat membuat kebijakan represif berkaitan dengan pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha terhadap ketentuan tentang PHK. Sebagai kelompok dengan posisi tawar yang kuat, pengusaha dapat dikenai sanksi pidana berupa denda dan sanksi perdata berupa ganti rugi untuk mempekerjakan kembali SCG yang bersangkutan melalui putusan instansi ketenagakerjaan yang berwenang.

Pemerintah Habibie telah meratifikasi protokol opsi CEDAW, hal ini tentu berdampak dibolehkannya kelompok yang memperjuangkan hak-hak perempuan untuk melaporkan setiap pelanggaran terhadap isi CEDAW. Dalam kasus surat pernyataan larangan menikah dan larangan hamil, kelompok perempuan dapat melaporkan diskriminasi terhadap SCG ini kepada Komite CEDAW agar Komite CEDAW dapat memaksa negara khususnya pemerintah Republik Indonesia untuk menjalankan kewajibannya sesuai dengan isi dari CEDAW dengan menerapkan sanksi yang tegas kepada pihak yang melakukan diskriminasi terhadap perempuan.

Pengawasan ketenagakerjaan juga penting untuk menjamin tegaknya peraturan yang telah dibuat di bidang ketenagakerjaan guna mencapai rasa keadilan bagi seluruh pihak. Dinas tenaga kerja sebagai instansi yang berwenang di daerah harus merekrut pegawai pengawas yang ahli dan sebanding jumlahnya

dengan jumlah perusahaan sehingga tidak terdapat kemungkinan bagi pengusaha yang melanggar undang-undang untuk lolos dari jeratan hukum.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ali, Chidir, 2005, *Badan Hukum*, Alumni, Bandung.
- Djodjodirjo, Moegni, 1979, *Perbuatan Melawan Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Djumialdji, F.X., 2006, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Hadikusuma, Hilman, 1992, *Bahasa Hukum Indonesia*, Alumni, Bandung.
- Hartono, Sunaryati, 1999, *Ratifikasi Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa Tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita dan Undang-Undang Hak Asasi Manusia*, Dirjen Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta.
- Husni, Lalu, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ihromi, Tapi, Omas, 2000, *Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita*, Alumni, Bandung.
- Muhammad, Abdulkadir, 1982, *Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung.
- _____, 1992, *Perjanjian Baku Dalam Praktek Perusahaan Perdagangan*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Rahman, Hasanudin, 2000, *Legal Drafting*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Syafaat, Rachmad, dkk, 1998, *Buruh Perempuan: Perlindungan Hukum dan HAM*, Penerbit IKIP, Malang.
- Setiawan, R., 1986, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bina Cipta, Bandung.
- Sidharta, 2004, *Hukum Perlindungan Konsumen Indonesia*, Grasindo, Jakarta.
- Suryokumoro, Herman, dkk, 2004, *Pedoman Penulisan Tugas Akhir*, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang.

Undang-Undang

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pradnya Paramita, Jakarta.

Kompilasi Hukum Islam dan Inpres Nomor 1 tahun 1991, Penerbit Karya Anda, Surabaya.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan.

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita beserta penjelasan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kamus

Badudu, J.S., 1994, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.

S.,S., Daryanto, 1997, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*, Penerbit Appolo, Surabaya.

Sudarsono, 2002, *Kamus Hukum (Edisi Baru)*, PT.Asdi Mahasatya, Jakarta.

Skripsi dan Makalah

Erli Nurlaili Hidayati, 2006, Skripsi, *Analisa Normatif Tentang Jaminan Perlindungan Hak-Hak Reproduksi Buruh Perempuan Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 ayat (2), 81, 82, 83, dan 84*, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang.

Fanny Kurniawan, 2003, Tugas Vak Khusus, *Hukum Perjanjian Standar*, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

Tapi Omas Ihromi, 1994, Makalah, *Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita dan Beberapa Faktor Yang Terkait Pada Keefektifannya*.

Artikel

Aloysius Uwiyono, Artikel, *Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon*, www.hukumonline.com.

Jurnal

Bahan Bacaan Kursus HAM Untuk Pengacara X 2005, Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat.

Internet

www.asiamaya.com

www.elsam.or.id

www.hukumonline.com

www.kalyanamitra.or.id

www.kamushukum.com

www.lkht.net



UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 7 TAHUN 1984

TENTANG

**PENGESAHAN KONVENSI MENGENAI PENGHAPUSAN SEGALA BENTUK
DISKRIMINASI TERHADAP WANITA**

**(CONVENTION ON THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF DISCRIMINATION
AGAINST WOMEN)**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang:

a bahwa segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan, sehingga segala bentuk diskriminasi terhadap wanita harus dihapuskan karena tidak sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;

b bahwa Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa di dalam sidangnya pada tanggal 18 Desember 1979, telah menyetujui Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women);

c bahwa ketentuan-ketentuan di dalam Konvensi tersebut di atas pada dasarnya tidak bertentangan dengan Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan peraturan perundang-undangan Republik Indonesia;

d bahwa Pemerintah Republik Indonesia telah menandatangani Konvensi tersebut pada tanggal 29 Juli 1980 sewaktu diadakan Konferensi Sedunia Dasawarsa Perserikatan Bangsa-Bangsa bagi Wanita di Kopenhagen;

e bahwa berhubung dengan hal tersebut di atas maka dipandang perlu mengesahkan Konvensi sebagaimana tersebut pada huruf b di atas dengan Undang-Undang.

Mengingat:

1. Pasal 5 ayat (1), Pasal 11, Pasal 20 ayat (1) dan Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945;

2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor II/MPR/1983 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara.

Dengan Persetujuan:

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA,

MEMUTUSKAN:

Menetapkan:

UNDANG-UNDANG TENTANG PENGESAHAN KONVENSI MENGENAI
PENGHAPUSAN SEGALA BENTUK DISKRIMINASI TERHADAP WANITA
(CONVENTION ON THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF DISCRIMINATION
AGAINST WOMEN)

Pasal 1

Mengesahkan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) yang telah disetujui oleh Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa pada tanggal 18 Desember 1979, dengan



penyaratan (reservation) terhadap Pasal 29 ayat (1) tentang penyelesaian perselisihan mengenai penafsiran atau penerapan Konvensi ini, yang salinannya dilampirkan pada Undang-undang ini.

Pasal 2

Undang-undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Undang-undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan Di Jakarta,

Pada Tanggal 24 Juli 1984

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Ttd.

SOEHARTO

Diundangkan Di Jakarta,

Pada Tanggal 24 Juli 1984

MENTERI/SEKRETARIS NEGARA REPUBLIK INDONESIA,

Ttd.

SUDHARMO, S.H.

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 1984 NOMOR 29



PENJELASAN
UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 7 TAHUN 1984

TENTANG
PENGESAHAN KONVENSI MENGENAI PENGHAPUSAN SEGALA BENTUK DISKRIMINASI
TERHADAP WANITA

(CONVENTION ON THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF DISCRIMINATION AGAINST
WOMEN)

I. UMUM

Pada tahun 1967 Perserikatan Bangsa-Bangsa telah mengeluarkan Deklarasi mengenai Penghapusan Diskriminasi terhadap wanita. Deklarasi tersebut memuat hak dan kewajiban wanita berdasarkan persamaan hak dengan pria dan menyatakan agar diambil langkah-langkah seperlunya untuk menjamin pelaksanaan Deklarasi tersebut.

Oleh karena Deklarasi itu sifatnya tidak mengikat maka Komisi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Kedudukan Wanita berdasarkan Deklarasi tersebut menyusun rancangan Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita.

Pada tanggal 18 Desember Tahun 1979 Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa telah menyetujui Konvensi tersebut. Karena ketentuan Konvensi pada dasarnya tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, maka Pemerintah Republik Indonesia dalam Konferensi Sedunia Dasawarsa Perserikatan Bangsa-Bangsa bagi Wanita di Kopenhagen pada tanggal 29 Juli 1980 telah menandatangani Konvensi tersebut.



Penandatanganan itu merupakan penegasan sikap Indonesia yang dinyatakan pada tanggal 18 Desember 1979 pada waktu Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa melakukan pemungutan suara atas resolusi yang kemudian menyetujui Konvensi tersebut.

Dalam pemungutan suara itu Indonesia memberikan suara setuju sebagai perwujudan keinginan Indonesia untuk berpartisipasi dalam usaha-usaha internasional menghapus segala bentuk diskriminasi terhadap wanita karena isi Konvensi itu sesuai dengan dasar negara Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang menetapkan bahwa segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan.

Ketentuan dalam Konvensi ini tidak akan mempengaruhi asas dan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan nasional yang mengandung asas persamaan hak antara pria dan wanita sebagai perwujudan tata hukum Indonesia yang sudah kita anggap baik atau lebih baik bagi dan sesuai, serasi serta selaras dengan aspirasi bangsa Indonesia.

Sedang dalam pelaksanaannya, ketentuan dalam Konvensi ini wajib disesuaikan dengan tata kehidupan masyarakat yang meliputi nilai-nilai budaya, adat istiadat serta norma-norma keagamaan yang masih berlaku dan diikuti secara luas oleh masyarakat Indonesia. Pancasila sebagai pandangan hidup bangsa dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai sumber hukum nasional memberikan keyakinan dan jaminan bahwa pelaksanaan ketentuan Konvensi ini sejalan dengan tata kehidupan yang dikehendaki bangsa Indonesia.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Pasal 29 Konvensi memuat ketentuan tentang cara untuk menyelesaikan setiap perselisihan antara negara peserta Konvensi mengenai penafsiran atau penerapan ketentuan Konvensi.

Pemerintah Indonesia tidak bersedia untuk mengikat diri pada ketentuan pasal tersebut, karena pada prinsipnya tidak dapat menerima suatu kewajiban untuk mengajukan perselisihan internasional, dimana Indonesia tersangkut, kepada Mahkamah Internasional.

Dengan pertimbangan tersebut di atas Indonesia mengadakan persyaratan terhadap Pasal 29 ayat (1) Konvensi, hingga dengan demikian Indonesia menyatakan dirinya tidak terikat oleh pasal tersebut.

Pasal 2

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 3277

INTRODUCTION

On 18 December 1979, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women was adopted by the United Nations General Assembly. It entered into force as an international treaty on 3 September 1981 after the twentieth country had ratified it. By the tenth anniversary of the Convention in 1989, almost one hundred nations have agreed to be bound by its provisions.

The Convention was the culmination of more than thirty years of work by the United Nations Commission on the Status of Women, a body established in 1946 to monitor the situation of women and to promote women's rights. The Commission's work has been instrumental in bringing to light all the areas in which women are denied equality with men. These efforts for the advancement of women have resulted in several declarations and conventions, of which the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women is the central and most comprehensive document.

Among the international human rights treaties, the Convention takes an important place in bringing the female half of humanity into the focus of human rights concerns. The spirit of the Convention is rooted in the goals of the United Nations: to reaffirm faith in fundamental human rights, in the dignity, and worth of the human person, in the equal rights of men and women. The present document spells out the meaning of equality and how it can be achieved. In so doing, the Convention establishes not only an international bill of rights for women, but also an agenda for action by countries to guarantee the enjoyment of those rights.

In its preamble, the Convention explicitly acknowledges that "extensive discrimination against women continues to exist", and emphasizes that such discrimination "violates the principles of equality of rights and respect for human dignity". As defined in article 1, discrimination is understood as "any distinction, exclusion or restriction made on the basis of sex...in the political, economic, social, cultural, civil or any other field". The Convention gives positive affirmation to the principle of equality by requiring States parties to take "all appropriate measures, including legislation, to ensure the full development and advancement of women, for the purpose of guaranteeing them the exercise and enjoyment of human rights and fundamental freedoms on a basis of equality with men"(article 3).

The agenda for equality is specified in fourteen subsequent articles. In its approach, the Convention covers three dimensions of the situation of women. Civil rights and the legal status of women are dealt with in great detail. In addition, and unlike other human rights treaties, the Convention is also concerned with the dimension of human reproduction as well as with the impact of cultural factors on gender relations.

The legal status of women receives the broadest attention. Concern over the basic rights of political participation has not diminished since the adoption of the Convention on the Political Rights of Women in 1952. Its provisions, therefore, are restated in article 7 of the present document, whereby women are guaranteed the rights to vote, to hold public office and to exercise public functions. This includes equal rights for women to represent their countries at the international level (article 8). The Convention on the Nationality of Married Women - adopted in 1957 - is integrated under article 9 providing for the statehood of women, irrespective of their marital status. The Convention, thereby, draws attention to the fact that often women's legal status has been linked to marriage, making them dependent on their husband's nationality rather than individuals in their own right. Articles 10, 11 and 13, respectively, affirm women's rights to non-discrimination in education, employment and economic and social activities. These

demands are given special emphasis with regard to the situation of rural women, whose particular struggles and vital economic contributions, as noted in article 14, warrant more attention in policy planning. Article 15 asserts the full equality of women in civil and business matters, demanding that all instruments directed at restricting women's legal capacity "shall be deemed null and void". Finally, in article 16, the Convention returns to the issue of marriage and family relations, asserting the equal rights and obligations of women and men with regard to choice of spouse, parenthood, personal rights and command over property.

Aside from civil rights issues, the Convention also devotes major attention to a most vital concern of women, namely their reproductive rights. The preamble sets the tone by stating that "the role of women in procreation should not be a basis for discrimination". The link between discrimination and women's reproductive role is a matter of recurrent concern in the Convention. For example, it advocates, in article 5, "a proper understanding of maternity as a social function", demanding fully shared responsibility for child-rearing by both sexes. Accordingly, provisions for maternity protection and child-care are proclaimed as essential rights and are incorporated into all areas of the Convention, whether dealing with employment, family law, health care or education. Society's obligation extends to offering social services, especially child-care facilities, that allow individuals to combine family responsibilities with work and participation in public life. Special measures for maternity protection are recommended and "shall not be considered discriminatory". (article 4). "The Convention also affirms women's right to reproductive choice. Notably, it is the only human rights treaty to mention family planning. States parties are obliged to include advice on family planning in the education process (article 10.h) and to develop family codes that guarantee women's rights "to decide freely and responsibly on the number and spacing of their children and to have access to the information, education and means to enable them to exercise these rights" (article 16.e).

The third general thrust of the Convention aims at enlarging our understanding of the concept of human rights, as it gives formal recognition to the influence of culture and tradition on restricting women's enjoyment of their fundamental rights. These forces take shape in stereotypes, customs and norms which give rise to the multitude of legal, political and economic constraints on the advancement of women. Noting this interrelationship, the preamble of the Convention stresses "that a change in the traditional role of men as well as the role of women in society and in the family is needed to achieve full equality of men and women". States parties are therefore obliged to work towards the modification of social and cultural patterns of individual conduct in order to eliminate "prejudices and customary and all other practices which are based on the idea of the inferiority or the superiority of either of the sexes or on stereotyped roles for men and women" (article 5). And Article 10.c. mandates the revision of textbooks, school programmes and teaching methods with a view to eliminating stereotyped concepts in the field of education. Finally, cultural patterns which define the public realm as a man's world and the domestic sphere as women's domain are strongly targeted in all of the Convention's provisions that affirm the equal responsibilities of both sexes in family life and their equal rights with regard to education and employment. Altogether, the Convention provides a comprehensive framework for challenging the various forces that have created and sustained discrimination based upon sex.

The implementation of the Convention is monitored by the Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW). The Committee's mandate and the administration of the treaty are defined in the Articles 17 to 30 of the Convention. The Committee is composed of 23 experts nominated by their Governments and elected by the States parties as individuals "of high moral standing and competence in the field covered by the Convention".

At least every four years, the States parties are expected to submit a national report to the Committee, indicating the measures they have adopted to give effect to the provisions of the Convention. During its annual session, the Committee members discuss these reports with the Government representatives and explore with them areas for further action by the specific country. The Committee also makes general recommendations to the States parties on matters concerning the elimination of discrimination against women.

The full text of the Convention is set out herein

CONVENTION ON THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN

The States Parties to the present Convention,

Noting that the Charter of the United Nations reaffirms faith in fundamental human rights, in the dignity and worth of the human person and in the equal rights of men and women,

Noting that the Universal Declaration of Human Rights affirms the principle of the inadmissibility of discrimination and proclaims that all human beings are born free and equal in dignity and rights and that everyone is entitled to all the rights and freedoms set forth therein, without distinction of any kind, including distinction based on sex,

Noting that the States Parties to the International Covenants on Human Rights have the obligation to ensure the equal rights of men and women to enjoy all economic, social, cultural, civil and political rights,

Considering the international conventions concluded under the auspices of the United Nations and the specialized agencies promoting equality of rights of men and women,

Noting also the resolutions, declarations and recommendations adopted by the United Nations and the specialized agencies promoting equality of rights of men and women,

Concerned, however, that despite these various instruments extensive discrimination against women continues to exist,

Recalling that discrimination against women violates the principles of equality of rights and respect for human dignity, is an obstacle to the participation of women, on equal terms with men, in the political, social, economic and cultural life of their countries, hampers the growth of the prosperity of society and the family and makes more difficult the full development of the potentialities of women in the service of their countries and of humanity,

Concerned that in situations of poverty women have the least access to food, health, education, training and opportunities for employment and other needs,

Convinced that the establishment of the new international economic order based on equity and justice will contribute significantly towards the promotion of equality between men and women,

Emphasizing that the eradication of apartheid, all forms of racism, racial discrimination, colonialism, neo-colonialism, aggression, foreign occupation and domination and interference in the internal affairs of States is essential to the full enjoyment of the rights of men and women,

Affirming that the strengthening of international peace and security, the relaxation of international tension, mutual co-operation among all States irrespective of their social and economic systems, general and complete disarmament, in particular nuclear disarmament under strict and effective international control, the affirmation of the principles of justice, equality and mutual benefit in relations among countries and the realization of the right of peoples under alien and colonial domination and foreign occupation to self-determination and independence, as well as respect for national sovereignty and territorial integrity, will promote social progress and development and as a consequence will contribute to the attainment of full equality between men and women,

Convinced that the full and complete development of a country, the welfare of the world and the cause of peace require the maximum participation of women on equal terms with men in all fields,

Bearing in mind the great contribution of women to the welfare of the family and to the development of society, so far not fully recognized, the social significance of maternity and the role of both parents in the family and in the upbringing of children, and aware that the role of women in procreation should not be a basis for discrimination but that the upbringing of children requires a sharing of responsibility between men and women and society as a whole,

Aware that a change in the traditional role of men as well as the role of women in society and in the family is needed to achieve full equality between men and women,

Determined to implement the principles set forth in the Declaration on the Elimination of Discrimination against Women and, for that purpose, to adopt the measures required for the elimination of such discrimination in all its forms and manifestations,

Have agreed on the following:

PART I

Article 1

For the purposes of the present Convention, the term "discrimination against women" shall mean any distinction, exclusion or restriction made on the basis of sex which has the effect or purpose of impairing or nullifying the recognition, enjoyment or exercise by women, irrespective of their marital status, on a basis of equality of men and women, of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural, civil or any other field.

Article 2

States Parties condemn discrimination against women in all its forms, agree to pursue by all appropriate means and without delay a policy of eliminating discrimination against women and, to this end, undertake:

- (a) To embody the principle of the equality of men and women in their national constitutions or other appropriate legislation if not yet incorporated therein and to ensure, through law and other appropriate means, the practical realization of this principle;
- (b) To adopt appropriate legislative and other measures, including sanctions where appropriate, prohibiting all discrimination against women;
- (c) To establish legal protection of the rights of women on an equal basis with men and to ensure through competent national tribunals and other public institutions the effective protection of women against any act of discrimination;
- (d) To refrain from engaging in any act or practice of discrimination against women and

to ensure that public authorities and institutions shall act in conformity with this obligation;

(e) To take all appropriate measures to eliminate discrimination against women by any person, organization or enterprise;

(f) To take all appropriate measures, including legislation, to modify or abolish existing laws, regulations, customs and practices which constitute discrimination against women;

(g) To repeal all national penal provisions which constitute discrimination against women.

Article 3

States Parties shall take in all fields, in particular in the political, social, economic and cultural fields, all appropriate measures, including legislation, to ensure the full development and advancement of women, for the purpose of guaranteeing them the exercise and enjoyment of human rights and fundamental freedoms on a basis of equality with men.

Article 4

1. Adoption by States Parties of temporary special measures aimed at accelerating de facto equality between men and women shall not be considered discrimination as defined in the present Convention, but shall in no way entail as a consequence the maintenance of unequal or separate standards; these measures shall be discontinued when the objectives of equality of opportunity and treatment have been achieved.

2. Adoption by States Parties of special measures, including those measures contained in the present Convention, aimed at protecting maternity shall not be considered discriminatory.

Article 5

States Parties shall take all appropriate measures:

(a) To modify the social and cultural patterns of conduct of men and women, with a view to achieving the elimination of prejudices and customary and all other practices which are based on the idea of the inferiority or the superiority of either of the sexes or on stereotyped roles for men and women;

(b) To ensure that family education includes a proper understanding of maternity as a social function and the recognition of the common responsibility of men and women in the upbringing and development of their children, it being understood that the interest of the children is the primordial consideration in all cases.

Article 6

States Parties shall take all appropriate measures, including legislation, to suppress all forms of traffic in women and exploitation of prostitution of women.

PART II

Article 7

States Parties shall take all appropriate measures to eliminate discrimination against women in the political and public life of the country and, in particular, shall ensure to women, on equal terms with men, the right:

(a) To vote in all elections and public referenda and to be eligible for election to all publicly elected bodies;

(b) To participate in the formulation of government policy and the implementation thereof and to hold public office and perform all public functions at all levels of government;

(c) To participate in non-governmental organizations and associations concerned with the public and political life of the country.

Article 8

States Parties shall take all appropriate measures to ensure to women, on equal terms with men and without any discrimination, the opportunity to represent their Governments at the international level and to participate in the work of international organizations.

Article 9

1. States Parties shall grant women equal rights with men to acquire, change or retain their nationality. They shall ensure in particular that neither marriage to an alien nor change of nationality by the husband during marriage shall automatically change the nationality of the wife, render her stateless or force upon her the nationality of the husband.

2. States Parties shall grant women equal rights with men with respect to the nationality of their children.

PART III

Article 10

States Parties shall take all appropriate measures to eliminate discrimination against women in order to ensure to them equal rights with men in the field of education and in particular to ensure, on a basis of equality of men and women:

(a) The same conditions for career and vocational guidance, for access to studies and for the achievement of diplomas in educational establishments of all categories in rural as well as in urban areas; this equality shall be ensured in pre-school, general, technical, professional and higher technical education, as well as in all types of vocational training;

(b) Access to the same curricula, the same examinations, teaching staff with qualifications of the same standard and school premises and equipment of the same quality;

(c) The elimination of any stereotyped concept of the roles of men and women at all levels and in all forms of education by encouraging coeducation and other types of education which will help to achieve this aim and, in particular, by the revision of textbooks and school programmes and the adaptation of teaching methods;

(d) The same opportunities to benefit from scholarships and other study grants;

(e) The same opportunities for access to programmes of continuing education, including adult and functional literacy programmes, particularly those aimed at reducing, at the earliest possible time, any gap in education existing between men and women;

(f) The reduction of female student drop-out rates and the organization of programmes for girls and women who have left school prematurely;

(g) The same Opportunities to participate actively in sports and physical education;

(h) Access to specific educational information to help to ensure the health and well-being of families, including information and advice on family planning.

Article 11

1. States Parties shall take all appropriate measures to eliminate discrimination against women in the field of employment in order to ensure, on a basis of equality of men and women, the same rights, in particular:

(a) The right to work as an inalienable right of all human beings;

(b) The right to the same employment opportunities, including the application of the same criteria for selection in matters of employment;

(c) The right to free choice of profession and employment, the right to promotion, job security and all benefits and conditions of service and the right to receive vocational

training and retraining, including apprenticeships, advanced vocational training and recurrent training;

(d) The right to equal remuneration, including benefits, and to equal treatment in respect of work of equal value, as well as equality of treatment in the evaluation of the quality of work;

(e) The right to social security, particularly in cases of retirement, unemployment, sickness, invalidity and old age and other incapacity to work, as well as the right to paid leave;

(f) The right to protection of health and to safety in working conditions, including the safeguarding of the function of reproduction.

2. In order to prevent discrimination against women on the grounds of marriage or maternity and to ensure their effective right to work, States Parties shall take appropriate measures:

(a) To prohibit, subject to the imposition of sanctions, dismissal on the grounds of pregnancy or of maternity leave and discrimination in dismissals on the basis of marital status;

(b) To introduce maternity leave with pay or with comparable social benefits without loss of former employment, seniority or social allowances;

(c) To encourage the provision of the necessary supporting social services to enable parents to combine family obligations with work responsibilities and participation in public life, in particular through promoting the establishment and development of a network of child-care facilities;

(d) To provide special protection to women during pregnancy in types of work proved to be harmful to them.

3. Protective legislation relating to matters covered in this article shall be reviewed periodically in the light of scientific and technological knowledge and shall be revised, repealed or extended as necessary.

Article 12

1. States Parties shall take all appropriate measures to eliminate discrimination against women in the field of health care in order to ensure, on a basis of equality of men and women, access to health care services, including those related to family planning.

2. Notwithstanding the provisions of paragraph 1 of this article, States Parties shall ensure to women appropriate services in connection with pregnancy, confinement and the post-natal period, granting free services where necessary, as well as adequate nutrition during pregnancy and lactation.

Article 13

States Parties shall take all appropriate measures to eliminate discrimination against women in other areas of economic and social life in order to ensure, on a basis of equality of men and women, the same rights, in particular:

(a) The right to family benefits;

(b) The right to bank loans, mortgages and other forms of financial credit;

(c) The right to participate in recreational activities, sports and all aspects of cultural life.

Article 14

1. States Parties shall take into account the particular problems faced by rural women and the significant roles which rural women play in the economic survival of their families, including their work in the non-monetized sectors of the economy, and shall take all appropriate measures to ensure the application of the provisions of the present

Convention to women in rural areas.

2. States Parties shall take all appropriate measures to eliminate discrimination against women in rural areas in order to ensure, on a basis of equality of men and women, that they participate in and benefit from rural development and, in particular, shall ensure to such women the right:

- (a) To participate in the elaboration and implementation of development planning at all levels;
- (b) To have access to adequate health care facilities, including information, counselling and services in family planning;
- (c) To benefit directly from social security programmes;
- (d) To obtain all types of training and education, formal and non-formal, including that relating to functional literacy, as well as, inter alia, the benefit of all community and extension services, in order to increase their technical proficiency;
- (e) To organize self-help groups and co-operatives in order to obtain equal access to economic opportunities through employment or self employment;
- (f) To participate in all community activities;
- (g) To have access to agricultural credit and loans, marketing facilities, appropriate technology and equal treatment in land and agrarian reform as well as in land resettlement schemes;
- (h) To enjoy adequate living conditions, particularly in relation to housing, sanitation, electricity and water supply, transport and communications.

PART IV

Article 15

1. States Parties shall accord to women equality with men before the law.
2. States Parties shall accord to women, in civil matters, a legal capacity identical to that of men and the same opportunities to exercise that capacity. In particular, they shall give women equal rights to conclude contracts and to administer property and shall treat them equally in all stages of procedure in courts and tribunals.
3. States Parties agree that all contracts and all other private instruments of any kind with a legal effect which is directed at restricting the legal capacity of women shall be deemed null and void.
4. States Parties shall accord to men and women the same rights with regard to the law relating to the movement of persons and the freedom to choose their residence and domicile.

Article 16

1. States Parties shall take all appropriate measures to eliminate discrimination against women in all matters relating to marriage and family relations and in particular shall ensure, on a basis of equality of men and women:
 - (a) The same right to enter into marriage;
 - (b) The same right freely to choose a spouse and to enter into marriage only with their free and full consent;
 - (c) The same rights and responsibilities during marriage and at its dissolution;

(d) The same rights and responsibilities as parents, irrespective of their marital status, in matters relating to their children; in all cases the interests of the children shall be paramount;

(e) The same rights to decide freely and responsibly on the number and spacing of their children and to have access to the information, education and means to enable them to exercise these rights;

(f) The same rights and responsibilities with regard to guardianship, wardship, trusteeship and adoption of children, or similar institutions where these concepts exist in national legislation; in all cases the interests of the children shall be paramount;

(g) The same personal rights as husband and wife, including the right to choose a family name, a profession and an occupation;

(h) The same rights for both spouses in respect of the ownership, acquisition, management, administration, enjoyment and disposition of property, whether free of charge or for a valuable consideration.

2. The betrothal and the marriage of a child shall have no legal effect, and all necessary action, including legislation, shall be taken to specify a minimum age for marriage and to make the registration of marriages in an official registry compulsory.

PART V

Article 17

1. For the purpose of considering the progress made in the implementation of the present Convention, there shall be established a Committee on the Elimination of Discrimination against Women (hereinafter referred to as the Committee) consisting, at the time of entry into force of the Convention, of eighteen and, after ratification of or accession to the Convention by the thirty-fifth State Party, of twenty-three experts of high moral standing and competence in the field covered by the Convention. The experts shall be elected by States Parties from among their nationals and shall serve in their personal capacity, consideration being given to equitable geographical distribution and to the representation of the different forms of civilization as well as the principal legal systems.

2. The members of the Committee shall be elected by secret ballot from a list of persons nominated by States Parties. Each State Party may nominate one person from among its own nationals.

3. The initial election shall be held six months after the date of the entry into force of the present Convention. At least three months before the date of each election the Secretary-General of the United Nations shall address a letter to the States Parties inviting them to submit their nominations within two months. The Secretary-General shall prepare a list in alphabetical order of all persons thus nominated, indicating the States Parties which have nominated them, and shall submit it to the States Parties.

4. Elections of the members of the Committee shall be held at a meeting of States Parties convened by the Secretary-General at United Nations Headquarters. At that meeting, for which two thirds of the States Parties shall constitute a quorum, the persons elected to the Committee shall be those nominees who obtain the largest number of votes and an absolute majority of the votes of the representatives of States Parties present and voting.

5. The members of the Committee shall be elected for a term of four years. However, the terms of nine of the members elected at the first election shall expire at the end of two years; immediately after the first election the names of these nine members shall be

chosen by lot by the Chairman of the Committee.

6. The election of the five additional members of the Committee shall be held in accordance with the provisions of paragraphs 2, 3 and 4 of this article, following the thirty-fifth ratification or accession. The terms of two of the additional members elected on this occasion shall expire at the end of two years, the names of these two members having been chosen by lot by the Chairman of the Committee.

7. For the filling of casual vacancies, the State Party whose expert has ceased to function as a member of the Committee shall appoint another expert from among its nationals, subject to the approval of the Committee.

8. The members of the Committee shall, with the approval of the General Assembly, receive emoluments from United Nations resources on such terms and conditions as the Assembly may decide, having regard to the importance of the Committee's responsibilities.

9. The Secretary-General of the United Nations shall provide the necessary staff and facilities for the effective performance of the functions of the Committee under the present Convention.

Article 18

1. States Parties undertake to submit to the Secretary-General of the United Nations, for consideration by the Committee, a report on the legislative, judicial, administrative or other measures which they have adopted to give effect to the provisions of the present Convention and on the progress made in this respect:

(a) Within one year after the entry into force for the State concerned;

(b) Thereafter at least every four years and further whenever the Committee so requests.

2. Reports may indicate factors and difficulties affecting the degree of fulfilment of obligations under the present Convention.

Article 19

1. The Committee shall adopt its own rules of procedure.

2. The Committee shall elect its officers for a term of two years.

Article 20

1. The Committee shall normally meet for a period of not more than two weeks annually in order to consider the reports submitted in accordance with article 18 of the present Convention.

2. The meetings of the Committee shall normally be held at United Nations Headquarters or at any other convenient place as determined by the Committee.

([amendment](#), [status of ratification](#))

Article 21

1. The Committee shall, through the Economic and Social Council, report annually to the General Assembly of the United Nations on its activities and may make suggestions and general recommendations based on the examination of reports and information received from the States Parties. Such suggestions and general recommendations shall be included in the report of the Committee together with comments, if any, from States Parties.

2. The Secretary-General of the United Nations shall transmit the reports of the Committee to the Commission on the Status of Women for its information.

Article 22

The specialized agencies shall be entitled to be represented at the consideration of the implementation of such provisions of the present Convention as fall within the scope of

their activities. The Committee may invite the specialized agencies to submit reports on the implementation of the Convention in areas falling within the scope of their activities.

PART VI

Article 23

Nothing in the present Convention shall affect any provisions that are more conducive to the achievement of equality between men and women which may be contained:

- (a) In the legislation of a State Party; or
- (b) In any other international convention, treaty or agreement in force for that State.

Article 24

States Parties undertake to adopt all necessary measures at the national level aimed at achieving the full realization of the rights recognized in the present Convention.

Article 25

1. The present Convention shall be open for signature by all States.
2. The Secretary-General of the United Nations is designated as the depositary of the present Convention.
3. The present Convention is subject to ratification. Instruments of ratification shall be deposited with the Secretary-General of the United Nations.
4. The present Convention shall be open to accession by all States. Accession shall be effected by the deposit of an instrument of accession with the Secretary-General of the United Nations.

Article 26

1. A request for the revision of the present Convention may be made at any time by any State Party by means of a notification in writing addressed to the Secretary-General of the United Nations.
2. The General Assembly of the United Nations shall decide upon the steps, if any, to be taken in respect of such a request.

Article 27

1. The present Convention shall enter into force on the thirtieth day after the date of deposit with the Secretary-General of the United Nations of the twentieth instrument of ratification or accession.
2. For each State ratifying the present Convention or acceding to it after the deposit of the twentieth instrument of ratification or accession, the Convention shall enter into force on the thirtieth day after the date of the deposit of its own instrument of ratification or accession.

Article 28

1. The Secretary-General of the United Nations shall receive and circulate to all States the text of reservations made by States at the time of ratification or accession.
2. A reservation incompatible with the object and purpose of the present Convention shall not be permitted.
3. Reservations may be withdrawn at any time by notification to this effect addressed to the Secretary-General of the United Nations, who shall then inform all States thereof. Such notification shall take effect on the date on which it is received.

Article 29

1. Any dispute between two or more States Parties concerning the interpretation or application of the present Convention which is not settled by negotiation shall, at the request of one of them, be submitted to arbitration. If within six months from the date of the request for arbitration the parties are unable to agree on the organization of the

arbitration, any one of those parties may refer the dispute to the International Court of Justice by request in conformity with the Statute of the Court.

2. Each State Party may at the time of signature or ratification of the present Convention or accession thereto declare that it does not consider itself bound by paragraph 1 of this article. The other States Parties shall not be bound by that paragraph with respect to any State Party which has made such a reservation.

3. Any State Party which has made a reservation in accordance with paragraph 2 of this article may at any time withdraw that reservation by notification to the Secretary-General of the United Nations.

Article 30

The present Convention, the Arabic, Chinese, English, French, Russian and Spanish texts of which are equally authentic, shall be deposited with the Secretary-General of the United Nations.

IN WITNESS WHEREOF the undersigned, duly authorized, have signed the present Convention.

