

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Majelis Umum Perserikatan Bangsa – Bangsa telah menyetujui konvensi mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan sejak 18 Desember 1979. Wanita di seluruh dunia yang pada hakekatnya memiliki kesetaraan hak dengan laki – laki, pada prakteknya masih mendapat diskriminasi baik secara mental maupun fisik. Hal tersebut tidak sejalan dengan konvensi yang telah di ratifikasi oleh 180 negara dengan lebih dari Sembilan puluh persen negara anggota PBB menjadi peserta dalam konvensi pada 18 Maret 2005.¹

Dengan menerima Konvensi, Negara berkomitmen untuk melakukan serangkaian tindakan untuk mengakhiri diskriminasi terhadap perempuan dalam segala bentuknya, termasuk; untuk memasukkan prinsip kesetaraan laki-laki dan perempuan dalam sistem hukum mereka, menghapuskan semua hukum diskriminatif dan mengadopsi yang tepat melarang diskriminasi terhadap perempuan, membentuk pengadilan dan lembaga publik lainnya untuk menjamin perlindungan yang efektif dari perempuan dari diskriminasi, dan untuk memastikan penghapusan segala tindakan diskriminasi terhadap perempuan oleh orang, organisasi atau perusahaan. Negara-negara yang telah meratifikasi atau mengaksesi Konvensi secara hukum terikat untuk

¹ Diakses dari http://cedaw-seasia.org/docs/indonesia/CEDAW_text_Bahasa.pdf pada tanggal 27 Februari 2013 pukul 06.56 WIB

menempatkan ketentuan tersebut dalam praktek. Mereka juga berkomitmen untuk menyerahkan laporan nasional, setidaknya setiap empat tahun, tentang langkah-langkah yang telah mereka lakukan untuk memenuhi kewajiban perjanjian mereka.²

Melihat betapa riskannya posisi perempuan dalam berbagai bidang, maka konvensi CEDAW (*The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) hadir sebagai salah satu instrument HAM. Sebelumnya dalam badan PBB, telah berdiri komisi mengenai kedudukan perempuan atau CSW (*Commission on the Status of Women*) yang bertugas membuat rekomendasi dan laporan kepada Dewan Ekonomi dan Sosial PBB seputar Hak Asasi Perempuan dibidang politik, ekonomi, sosial dan pendidikan, serta membuat rekomendasi mengenai masalah – masalah mendesak yang menuntut perhatian segera di bidang hak – hak perempuan. Namun berdirinya Komisi tersebut tidak serta merta menghasilkan instrument hukum mengenai HAP yang memunculkan wacana tentang perlunya sebuah instrument hukum internasional yang menjamin HAP.³

Dari 180 negara, Indonesia merupakan salah satu negara yang menyepakati konvensi tersebut. Pemerintah menilai, bahwa konvensi tersebut tidak bertentangan dengan Undang – Undang Dasar 1945, sehingga dalam Konperensi Sedunia Dasawarsa Perserikatan Bangsa – Bangsa bagi Wanita di Kopenhagen pada tanggal 29 Juli 1980 Indonesia menandatangani konvensi tersebut. Kemudian meratifikasinya pada tanggal 24 juli 1984, melalui Undang – Undang No.7 tahun 1984, tentang

² <http://www.un.org> diakses pada 28 Februari 2013 pukul 22.16 WIB

³ Valentina Sagala dan Ellin Rozana. *PERGULATAN FEMINISME dan HAM*, Pojok 85 , Institut Perempuan, 2007, hal.11

pengesahan konvensi mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita.⁴

Istilah diskriminasi dalam Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan atau CEDAW (*The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) dirumuskan dengan ;

“Setiap perbedaan, pengucilan, pembatasan, yang dibuat atas dasar jenis kelamin, yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapus pengakuan, penikmatan atau penggunaan hak – hak asasi manusia dan kebebasan – kebebasan pokok dibidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil atau apapun lainnya oleh perempuan, terlepas dari status perkawinan mereka, atas dasar persamaan antara laki – laki dan perempuan.”⁵

Masalah utama yang menjadi obyek perlindungan terhadap wanita, yaitu perlindungan kedudukan wanita dalam bidang politik dan pekerjaan. Dalam bidang ketenaga kerjaan, Indonesia telah memiliki beberapa peraturan perundangan yang dimaksudkan untuk tercapainya hak – hak yang sama atas dasar persamaan antara pria dan wanita, khususnya;⁶ Hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia, kebebasan untuk memilih profesi, pekerjaan dan pelatihan, hak atas imbalan, tunjangan yang sama, termasuk perlakuan sama terhadap kerja yang bernilai sama, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, larangan pemutusan tenaga kerja (PHK) atas dasar kehamilan atau status perkawinan, cuti hamil, pengadaan fasilitas sosial, termasuk sarana penitipan anak, perlindungan khusus terhadap pekerjaan yang berbahaya selama hamil.

⁴ Ujianto Singgih Prayitno, Wanita Dalam Pembangunan, Pusat Pengkajian dan Pelayanan Informasi, Sekretariat Jenderal DPR RI, 1996, hal.1

⁵ Dikutip dari <http://cedaw-seasia.org/docs/indonesia/JP45.pdf> pada tanggal 27 Februari 2013 pukul 7.50 WIB

⁶ *Op.Cit.* hal 4

Dalam Jurnal Perempuan, didapat data bahwa pada umumnya 46,01% Tenaga Kerja Wanita (TKW) bekerja di sektor primer dan 39,62% pada sektor tertier, namun status pekerjaan terbanyak sebagai buruh sektor informal yaitu 54,82%, termasuk menjadi pedagang kecil-kecilan, pekerja rumah tangga, bahkan cukup banyak sebagai pekerja keluarga tanpa upah. Kondisi buruh perempuan di sektor formal tidak selalu lebih baik dari perempuan yang berkecimpung di sektor informal. Buruh yang bekerja di sektor industri (sektor formal) dimana sejumlah hak-hak perempuan telah dilindungi melalui UU No. 13/Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sebagian besar perusahaan hampir tidak memperhatikan masalah-masalah spesifik yang dialami buruh perempuan formal, seperti cuti haid, cuti melahirkan, tunjangan untuk kehamilan dan menyusui, serta fasilitas tempat penitipan anak. Hal tersebut dianggap mengganggu produktivitas kerja perusahaan dan menyebabkan biaya produksi besar. Upah perempuan lebih rendah dari laki-laki karena buruh perempuan selalu dianggap berstatus lajang.⁷

Kapitalisme misalnya yang tidak memperhitungkan jender berdasarkan persaingan bebas untuk memperoleh laba terbesar. Namun dalam hal ini perempuan telah lama di kebiri haknya untuk berpartisipasi penuh dalam sistem kapitalisme bukan karena jender perempuan, tetapi lebih kepada poin dimana perempuan tidak

⁷ Diakses dari http://jurnalperempuan.com/2011/05/hak-hak-buruh-pekerja-perempuan/?wpmp_tp=2 pada tanggal 27 Februari 2013 pukul 7.50 WIB

mampu meyetarakan produktifitasnya dengan laki – laki karena atribut alamianya seperti menstruasi, kehamilan, menyusui, dan lain – lain. Maka dalam hal ini, perempuan terdiskriminasi bukan karena jender melainkan karena kenyataan bahwa perempuan tidak seproduktif laki – laki dalam kontibusinya menghasilkan laba.⁸

Setiap tahun jumlah kekerasan dan kematian Tenaga Kerja Wanita (TKW) di luar negeri semakin meningkat. Pada tahun 2009 jumlah tenaga kerja yang terkena kasus kekerasan mencapai angka 5.314. Di urutan pertama adalah kekerasan yang dialami TKW di negara Malaysia yaitu sebesar 1.748. Selanjutnya kekerasan di negara Arab Saudi sebesar 1.048, dan Yordania sebesar 1.004. Untuk kasus kematian yang mencapai 1.018 orang, negara yang paling besar dengan jumlah TKW meninggal adalah Malaysia mencapai 687, selanjutnya Arab Saudi dengan angka kematian 221, dan Hongkong dengan jumlah 32 orang. Pada tahun 2010 untuk kasus kematian mencapai angka 1.075 orang. Sepanjang tahun 2007 hingga 2011, tercatat 4 (empat) orang TKW yang disiksa sampai meninggal di negara Malaysia.⁹

Pada tahun 2010, kasus kekerasan terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang didominasi oleh perempuan mencapai 4.532 kasus. Angka itu diperoleh berdasarkan laporan dari seluruh kedutaan besar RI di dunia. Total Warga Negara Indonesia

⁸ Marselina Nope C.Y., *Jerat Kapitalisme Atas Perempuan*, RESIST BOOK, Yogyakarta, 2005, hal. 74

⁹ Bayu Galih dan Siti Ruqoyah, *Tiap Tahun, Kekerasan Terhadap TKW Meningkat*, *viva news*, 28 Juni, 2011, <http://us.m.news.viva.co.id/news/read/229833-tiap-tahun--kekerasan-terhadap-tkw-meningkat>

(WNI) yang tinggal di luar negeri adalah 3.294.565. Dari jumlah tersebut, sebanyak 42 persen WNI tinggal di Malaysia dan sebanyak 19 persen di Arab Saudi yang sebagian besar dari mereka menjadi TKI. Jenis kasus yang menimpa TKI bermacam – macam, namun yang paling banyak adalah terkait pelanggaran kontrak, gaji yang tidak dibayar, jam kerja dan beban kerja yang tidak sesuai kontrak.¹⁰

Pada 9 November 2012, rakyat Indonesia dikejutkan oleh berita kasus perkosaan terhadap buruh migran perempuan. Kali ini buruh migran perempuan asal Batang, Jawa Tengah, yang mengalami perkosaan oleh 3 (tiga) oknum polisi Malaysia. Sepanjang Oktober 2011 hingga Oktober 2012, Solidaritas Perempuan menangani 37 kasus pelanggaran hak-hak Buruh Migran Perempuan – Pekerja Rumah Tangga (BMP-PRT), 2 (dua) kasus diantaranya adalah kasus perkosaan. Jumlah kasus tersebut belum termasuk angka kasus keseluruhan yang ditangani oleh berbagai pihak termasuk LSM yang belum terangkat oleh media. Ironisnya, tingginya jumlah kasus kekerasan dan pelanggaran hak BMP-PRT tidak diiringi dengan kecakapan pemerintah dalam merespon kasus-kasus tersebut. Atas terjadinya kasus perkosaan BMP-PRT di Malaysia dan situasi rentan BMP-PRT terhadap kekerasan dan pelanggaran hak-hak mereka, maka Solidaritas Perempuan dengan tegas menuntut Pemerintah RI dan DPR RI mempercepat pembahasan RUU Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri (PPILN) dengan mengacu pada

¹⁰ Administrator, Dilaporkan 4.532 Kasus Kekerasan pada TKI di Tahun 2010, suara pembaruan, 3 Desember, 2010, <http://www.suarapembaruan.com/home/dilaporkan-4532-kasus-kekerasan-pada-tki-di-tahun-2010/1666>

prinsip-prinsip perlindungan dan pendekatan hak asasi manusia dan berperspektifgender, sebagaimana yang terkandung dalam Konvensi PBB 1990 Tentang Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (Konvensi Migran 1990) dan Rekomendasi Umum CEDAW mengenai Buruh Migran Perempuan.¹¹

Optional Protocol konvensi CEDAW diadopsi majelis umum PBB pada tanggal 6 Oktober 1999, merupakan suatu perjanjian yang melengkapi CEDAW dengan prosedur tambahan untuk menyelesaikan pelanggaran HAP yaitu prosedur komunikasi dan penyelidikan. *Optional Protocol* CEDAW ini merupakan kewajiban pilihan, di mana hanya negara peserta CEDAW yang dapat menandatangani *Optional Protocol* CEDAW. Sebelum hadirnya *Optional Protocol* CEDAW, penegakan HAP sepenuhnya tergantung dari kemauan negara untuk melaksanakan komitmennya.¹²

1.2. Rumusan Masalah

Indonesia telah meratifikasi konvensi CEDAW sejak 24 Juli 1984. Seperti yang tertuang dalam pasal 11 konvensi CEDAW PBB bahwa negara – negara peserta wajib membuat peraturan – peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan di lapangan pekerjaan guna menjamin hak - hak yang sama atas dasar persamaan antara laki – laki dan perempuan. Kemudian, **Bagaimana implementasi**

¹¹ Diakses dari <http://www.solidaritasperempuan.org> pada 21 Maret 2013 pukul 09.00 WIB

¹² Valentina Sagala dan Ellin Rozana. *PERGULATAN FEMINISME dan HAM*, Pojok 85, Institut Perempuan, 2007,hal.37

CEDAW terhadap kesetaraan hak tenaga kerja buruh wanita Indonesia di Malaysia pada 2010 – 2012?

1.3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisa peratifikasian konvensi CEDAW PBB 1979 dalam memenuhi hak tenaga kerja wanita. Indonesia
- b. Secara spesifik menjawab pertanyaan penelitian bagaimana Indonesia menangani kasus diskriminasi terhadap tenaga kerja buruh wanita

1.4. Manfaat Penelitian

- a. Mengetahui bagaimana Indonesia mengimplementasikan konvensi CEDAW PBB 1979 yang telah di ratifikasi pada 24 Juli 1984
- b. Menambah dan memperkaya bahan referensi bagi akademisi dan mahasiswa Hubungan Internasional dalam hal Politik Internasional khususnya mengenai konvensi CEDAW

1.5. Tinjauan Pustaka

Penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan telah lama diperjuangkan. Dalam sejarah, CEDAW merupakan *Bill of Right for Women* komprehensif yang untuk pertama kalinya secara khusus mengakui HAP. Seperti

dalam buku “Pergulatan Feminisme dan HAM”¹³ bahwa CEDAW hadir dengan terobosan lain yaitu ketentuan tentang *affirmative action*.

Affirmative action adalah hukum atau kebijakan yang mensyaratkan dikenakan pada kelompok tertentu pemberian kompensasi dan keistimewaan dalam kasus – kasus tertentu guna mencapai representasi yang lebih proposional dalam beragam institusi dan okupasi. Tindakan tersebut pertama kali digunakan dalam konteks diskriminasi rasial oleh Presiden Amerika Serikat John F Kennedy dalam perintah Eksekutif No. 10925 pada tahun 1961. Saat itu aksi afirmatif diambil untuk menjamin bahwa para pelamar dan pekerja diperlakukan tanpa mempertimbangkan ras, warna kulit, agama, jenis kelamin, atau asal kebangsaan. Dalam Pasal 4 CEDAW, selanjutnya peraturan – peraturan atau tindakan – tindakan khusus tersebut tidak berlangsung seterusnya dan akan dihentikan ketika telah tercapai persamaan hak antara laki – laki dan perempuan.

Dalam buku “Indikator CEDAW untuk Asia Selatan: Sebuah Prakarsa”¹⁴ menjelaskan bahwa semua Negara yang tergabung dalam SAARC telah meratifikasi CEDAW. Salah satu cara untuk memperkuat implementasi CEDAW adalah dengan mengembangkan indikator pemantauan yang dapat membantu setiap Negara untuk menilai sendiri kemajuan mereka dan bekerja menuju pencapaian kewajiban – kewajiban yang tercantum dalam CEDAW.

¹³ Lock.Cit

¹⁴ CEDAW, Indikator CEDAW Untuk Asia Selatan: Sebuah Prakarsa, Centre For Women’s Research (CENWOR), Sri Lanka, Agustus, 2004.

Beberapa pekerjaan penting telah dilakukan UNIFEM New York, dan dokumen awal sudah dibuat untuk mengembangkan indikator CEDAW. Pengembangan indikator regional mengenai CEDAW untuk dipertimbangkan dan dipergunakan oleh Negara anggota SAARC kapasitas pemerintah dan organisasi non pemerintah untuk bekerja sama dalam mengimplementasikan CEDAW. Indikator tersebut juga menyediakan informasi penting tentang kemajuan yang dicapai dalam mengintegrasikan observasi akhir komite CEDAW kedalam prakrsa nasional. Optional Protocol CEDAW yang telah diratifikasi oleh Bangladesh dan Sri lanka merupakan prosedur pengaduan oleh individu, dimana pelanggaran hak – hak perempuan oleh Negara dapat diadakan langsung ke komite CEDAW.

Dalam buku “Wanita Dalam Pembangunan”¹⁵ terdapat data mengenai tingkat angkatan kerja wanita di tiap tahun yang kian bertambah lebih cepat dari angkatan kerja pria. Dilihat pada tahun 1980 – 1990, angkataan kerja pria bertambah 3,1 persen sedangkan wanita 4,4 persen. Namun dengan dengan meningkatnya partisipasi kerja wanita, ketimpangan pasar kerja semakin terasa. Untuk beberapa kategori, tingkat pengangguran di kalangan wanita naik dari 2,31 persen menjadi 3,88 persen hal tersebut lebih tinggi di banding tingkat pengangguran di kalangan laki – laki yaitu naik dari 1,43 persen menjadi 2,77 persen. Data tersebut diambil pada tahun 1980 – 1990.

¹⁵ Ujianto Singgih Prayitno, Wanita Dalam Pembangunan, Pusat Pengkajian dan Pelayanan Informasi, Sekretariat Jenderal DPR RI, 1996

Yang membedakan beberapa tinjauan pustaka diatas dengan skripsi ini adalah, penulis akan meneliti tentang implementasi CEDAW terhadap kesetaraan hak tenaga kerja wanita Indonesia pada tahun 2010 – 2012, khususnya tentang buruh wanita beserta kendala – kendala yang di alami Indonesia dalam mencapai kesetaraan hak tenaga kerja wanita.

1.6.Kerangka Teori

Terkait erat dengan kasus yang diangkat dalam skripsi ini, maka untuk menjelaskan lebih lanjut mengenai implementasi CEDAW terhadap tenaga kerja buruh wanita Indonesia digunakan teori, antara lain:

1. Organisasi Internasional
2. Human Security
3. Hak Asasi Manusia (HAM)
4. Kebijakan Luar Negeri

1. Organisasi Internasional

Menurut Daniel S.Cheever dan H.Field Haviland Jr, organisasi internasional adalah pengaturan bentuk kerjasama internasional yang melembaga antara negara – negara, umumnya berlandaskan satu persetujuan dasar untuk melaksanakan fungsi – fungsi yang member manfaat timbal balik melalui pertemuan – pertemuan dan kegiatan – kegiatan staf secara berkala.

Perang Dunia I (PDI) memicu keinginan Negara – Negara untuk mulai membicarakan tujuan bersama untuk mewujudkan perdamaian internasional. Untuk itu dibutuhkan suatu wadah dalam proses pelaksanaannya, maka dibentuklah suatu Liga yang merupakan suatu bentuk organisasi yang dikenal Liga Bangsa – Bangsa (LBB). Namun ternyata kehadiran LBB ini tidak berjalan efektif karena masing – masing aktor yang terlibat didalamnya berkeinginan untuk lebih berkuasa sehingga memicu konflik yang disebut Perang Dunia II (PDII).

Setelah berakhirnya PD II pada tanggal 25 Oktober 1945, Perserikatan Bangsa Bangsa (PBB) pun hadir untuk menggantikan LBB. Pada dasarnya, PBB merupakan sebuah organisasi yang bertujuan sama dengan LBB. Bedanya, PBB bersifat lebih mengikat secara struktural dan sebagai sebuah organisasi Internasional PBB lebih memiliki peran yang kemudian menjadi latar belakang sehingga organisasi internasional memiliki peran dalam interaksi internasional. Salah satu tujuan PBB seperti yang tercantum dalam Piagam PBB adalah:

“Mencapai kerjasama internasional dalam memecahkan persoalan – persoalan internasional di lapangan ekonomi, sosial, kebudayaan, atau yang bersifat kemanusiaan, demikian pula dalam usaha – usaha memajukan dan mendorong penghormatan terhadap hak – hak asasi manusia dan kebebasan – kebebasan dasar bagi semua umat manusia tanpa membedakan ras, jenis kelamin, bahasa atau agama.”¹⁶

Organisasi internasional meliputi nongovernmental organizations (NGOs) melalui kesepakatan antara negara baik secara individu, kelompok internasional, tetapi tidak dapat dibentuk oleh pemerintahan. NGOs dan transnational

¹⁶ Piagam PBB Bab 1, tujuan – tujuan dan prinsip – prinsip, pasal 1 nomor 3

corporations (TNCs) adalah bagian sempurna dari sistem politik internasional. Tapi mereka bukanlah organisasi internasional.¹⁷

2. Human Security

Terdapat tujuh kategori yang termasuk dalam konsep Human Security yang diperkenalkan oleh United Nations Development Program (UNDP) pada tahun 1994 dengan mengeluarkan Human Development Report. Ketujuh kategori tersebut yaitu :

- Food security atau keamanan pangan,
- Health security atau keamanan kesehatan,
- Political security atau keamanan politik.
- Economic security atau keamanan ekonomi
- Community security atau keamanan komunitas
- Environmental security atau keamanan lingkungan, Personal security atau keamanan personal

Dari tujuh kategori tersebut, human security memiliki dua komponen penting yaitu *freedom from fear* dan *freedom from want*. Teori human security tidak melihat bagaimana menjaga keamanan manusia pada waktu tertentu saja tetapi juga bagaimana mempertahankan kondisi keamanan tersebut agar hidup manusia tidak terancam atau melanggar hak-haknya.

¹⁷ J.Samuel Barkin, INTERNATIONAL ORGANIZATION, Theories and Institution, palgrave macmillan, New York, 2006

Terdapat argumen bahwa human security adalah apa yang disebut dengan hal alami atau aturan konsepsi hukum keamanan manusia, kemudian menjadi asumsi liberal yang menjadi hak dasar individu untuk hidup, merdeka, dan mengejar kebahagiaan. Telah menjadi kewajiban masyarakat internasional untuk melindungi dan mempromosikan hak (Alston 1992, Lauren 1998, Morsink1998). Human security berarti perlindungan terhadap kebebasan dasar. Itu berarti perlindungan manusia dari berbagai situasi yang tidak nyaman. Menggunakan suatu proses untuk membangun keberanian manusia dalam berpendapat, membentuk sistem politik, sosial, lingkungan, ekonomi, militer dan budaya yang bersama menjadikan manusia mampu membangun pertahanan haknya.¹⁸

3. Hak Asasi Manusia (HAM)

Hak Asasi Manusia (HAM) adalah hak yang melekat pada setiap manusia di manapun, kapanpun manusia itu berada tanpa membedakan status dan memandang siapa manusia itu. Kemunculan konsep HAM hadir bersamaan dengan kesadaran umat manusia akan pentingnya mengakui, menghormati, dan mewujudkan manusia yang berdaulat dan utuh. Dalam perkembangannya, HAM dapat dilihat dari dua periode yaitu pada sebelum PD II dan setelahnya. Sebelum PD II, HAM berkembang berdasarkan konteks Negara – Negara tertentu.

¹⁸ Paul D. Williams, Security Studies an introduction, Routledge Taylor & Francis Group, New York, 2008, hal. 232

Sebelum PD II, tercatat Magna Carta¹⁹ yang dilahirkan di Inggris pada tahun 1215. Magna Carta mampu menginspirasi menuju kebebasan dan persamaan manusia.

Miller mengemukakan bahwa orang yang dibesarkan dalam politik Anglo – Amerika kemungkinan akan beranggapan bahwa hak – hak yang dituntut oleh manusia tidak dapat direbut oleh siapapun. ketika menggunakan kata hak, maka mengacu pada nilai – nilai khusus manusia yang kita naggap sebagai sedemikian fundamental pentingnya sehingga nilai – nilai tersebut harus ditegakkan jika ingin mewujudkan apa yang kita pandang sebagai aspirasi – aspirasi terpenting kita dalam tatanan nasional.²⁰

Pada tanggal 10 Desember 1948, majelis umum PBB mengeluarkan Deklarasi Universal HAM (DUHAM). Peristiwa ini dianggap sebagai penanda babak baru wacana HAM internasional yang berkaitan dengan fakta bahwa sebagai instrument HAM, DUHAM hadir dalam kerangka PBB pasca PD II. Hal tersebut yang menjadi alasan tanggal 10 Desember biasa diperingati sebagai hari HAM sedunia.

¹⁹ Magna Carta atau dalam bahasa Latin berarti “Piagam Besar” adalah piagam yang dikeluarkan di Inggris pada 15 Juni 1215 yang membatasi monarki Inggris sejak masa Raja John dari kekuasaan absolute. Piagam ini merupakan hasil dari perselisihan antara Paus dan Raja Joahn atas hak – hak raja yang mengharuskan raja untuk membatalkan beberapa hak dan menghargai beberapa prosedur legal, dan untuk menerima bahwa hak raja dapat dibatasi oleh hukum.

²⁰ Prof.Drs.Winarno Budi, MA, Phd, Isu – Isu Global Kontemporer, Centre for Academic Publishing Service (CAPS),Yogyakarta,2011, hal.208

4. Kebijakan Luar Negeri

Kebijakan luar negeri merupakan strategi atau rencana tindakan yang dibuat oleh para pembuat keputusan negara dalam menghadapi negara lain atau unit politik internasional lainnya, dan dikendalikan untuk mencapai tujuan nasional yang dituangkan dalam terminologi kepentingan nasional, meskipun kepentingan nasional pada waktu tertentu ditentukan oleh siapa yang berkuasa saat itu. Untuk memenuhi kepentingan nasional, negara maupun aktor dari negara tersebut melakukan berbagai kerjasama bilateral, trilateral, regional dan multilateral.²¹

Menurut Rosenau, kebijakan luar negeri adalah upaya suatu negara melalui keseluruhan sikap dan aktivitasnya untuk mengatasi dan memperoleh keuntungan dari lingkungan eksternalnya. Menurutnya, kebijakan luar negeri ditujukan untuk memelihara dan mempertahankan kelangsungan hidup suatu negara. Lebih lanjut jika mengkaji kebijakan luar negeri suatu negara maka akan berbicara tentang suatu yang kompleks, termasuk didalamnya kehidupan internal dan eksternal seperti aspirasi, atribut nasional, kebudayaan, konflik, kapabilitas, institusi dan aktivitas rutin yang ditujukan untuk mencapai dan memelihara identitas social, hukum dan geografi suatu negara sebagai negara bangsa.²²

Menurut Holsti, kebijakan luar negeri meliputi semua tindakan serta aktivitas negara terhadap lingkungan eksternalnya dalam upaya memperoleh keuntungan dari lingkungan tersebut, serta sadar akan berbagai kondisi internal yang

²¹ DR. Anak Agung Banyu Perwita dan DR. Yayan Mochammad Yani, Pengantar Ilmu Hubungan Internasional. PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005, hal.49

²² *Ibid*

menopang formulasi tindakan tersebut. Sementara Plano berpendapat bahwa kebijakan luar negeri dirancang untuk menjangkau tujuan nasional. Tujuan nasional yang hendak dicapai melalui kebijakan luar negeri ini merupakan formulasi konkret dan dirancang dengan mengaitkan kepentingan nasional terhadap situasi internasional yang sedang berlangsung serta *power* yang dimiliki untuk menjangkaunya.²³

1.7. Alur Pemikiran



1.8. Asumsi

- Konvensi CEDAW PBB memberikan pondasi utama dalam perkembangan HAM yaitu lahirnya definisi yang jelas mengenai

²³ *Ibid*

diskriminasi terhadap perempuan dan persamaan. CEDAW mengatur cakupan HAP dan kewajiban negara untuk menjamin bahwa HAP tersebut dapat terpenuhi.

- Dalam bidang ketenaga kerjaan, Indonesia telah memiliki beberapa peraturan perundangan yang dimaksudkan untuk tercapainya hak – hak yang sama atas dasar persamaan antara pria dan wanita.
- *Optional Protocol* CEDAW merupakan suatu perjanjian yang melengkapi CEDAW dengan prosedur tambahan untuk menyelesaikan pelanggaran HAP yang merupakan kewajiban pilihan, di mana hanya negara peserta CEDAW yang dapat menandatangani.

1.9. Metode Penelitian

1.9.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis kualitatif, karena penelitian ini berupaya untuk menelusuri peraturan perundang – undangan Indonesia yang terkait dengan konvensi CEDAW dan bagaimana pelaksanaan serta kendalanya dalam memenuhi hak wanita Indonesia dalam sektor ketenaga kerjaan.

1.9.2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder yang didapat melalui literatur-literatur dari hasil riset sebelumnya seperti buku, jurnal, artikel ilmiah dan laporan-laporan resmi dari lembaga pemerintahan.

1.9.3. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan penelitian yang diperoleh melalui wawancara langsung, dan kementerian atau pemerintahan resmi. Selain itu melakukan studi kepustakaan dan pencarian internet. Data yang ada digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian dengan mengidentifikasi gagasan maupun ide-ide yang ada didalam literatur tersebut untuk dijadikan suatu argumen.

1.9.4. Teknik Analisa Data

Data-data yang ada dianalisa menggunakan teori sebagai panduan untuk menginterpretasikan data-data yang telah ada untuk kemudian disaring lagi guna mendapatkan data yang bisa digunakan dan sesuai dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

1.10. Sistematika Penulisan

BAB I. Pendahuluan : Latar belakang masalah, Identifikasi Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Tinjauan Pustaka, Teori, Metode Penelitian, dan Sistematika Penelitian

BAB II. Gambaran Umum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Indonesia di Malaysia

Menjelaskan gambaran wanita sebagai tenaga kerja secara umum

2.1 Penjelasan Pasal 11 Konvensi CEDAW

Memberi gambaran singkat tentang isi pasal yang terdapat dalam konvensi CEDAW dan menjabarkan pasal 11 dalam konvensi CEDAW yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian.

2.1.1. Sterotype Diskriminasi

Memberi gambaran tentang apa saja yang menjadi standar diskriminasi untuk kemudian dapat melihat apakah yang dialami tenaga kerja wanita Indonesia di Malaysia dapat dikatakan sebagai tindak diskriminasi.

2.2. Tenaga Kerja Indonesia di Berbagai Negara

Memperlihatkan perbandingan jumlah TKI di sejumlah negara tujuan TKI

2.3. MoU Indonesia – Malaysia mengenai TKI

Menjelaskan salah satu bentuk kebijakan pemerintah Indonesia dalam upaya mengentaskan kasus diskriminasi TKI khususnya wanita melalui MoU antara Indonesia dengan Malaysia.

BAB III. Analisis implementasi pasal 11 konvensi CEDAW terhadap kesetaraan hak pekerja buruh wanita.

3.1. Upaya Pengefektifan Pasal 11 CEDAW oleh Pemerintah Indonesia

Menjawab pertanyaan penelitian bagaimana pemerintah Indonesia mengimplementasikan pasal 11 konvensi CEDAW dalam mengentaskan permasalahan diskriminasi yang menimpa tenaga kerja wanita Indonesia di Malaysia.

3.2. Analisis Upaya Pengefektifan Pasal 11 CEDAW oleh Pemerintah

Indonesia

Menganalisa upaya yang dilakukan pemerintah Indonesia dalam menjalankan komitmennya terhadap konvensi CEDAW khususnya pasal 11 tentang tenaga kerja wanita agar dapat dilihat apakah upaya tersebut efektif untuk mengatasi persoalan diskriminasi yang menimpa tenaga kerja wanita Indonesia di Malaysia.

3.3. Kendala

Menjelaskan apa saja kendala yang dialami pemerintah Indonesia dalam melaksanakan kebijakan – kebijakannya terhadap TKI khususnya wanita di Malaysia

BAB IV. Kesimpulan dan Saran

Menyimpulkan penelitian tentang implementasi konvensi CEDAW PBB khususnya pasal 11 oleh pemerintah Indonesia terkait kasus tenaga kerja wanita Indonesia di Malaysia periode 2010 sampai 2012