

Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Korban Diskriminasi Berbasis Gender Di Lingkungan ASN Dari Kerangka Kilo 111 Dan Kilo 190

Raudhina Oktia Ayu

Program Studi Magister, Ilmu Hukum, Universitas Gadjah Mada

Email: Raudhina25@gmail.com

Mahaarum Kusuma Pertiwi

Dosen Departemen Hukum Kenegaraan, Ilmu Hukum, Universitas Gadjah Mada

Abstract. *This study aims to determine the implementation of legal protection for women victims of gender-based discrimination within the State Civil Apparatus and submissions to adopt the use of ILO Convention Framework 111 and ILO Convention 190. The formulation of the proposed problem is: How is the effectiveness of Salatiga city government regulations and policies in preventing and overcoming gender discrimination experienced by female ASNs in Salatiga city government work units and policies that should be taken by Salatiga city government in preventing and tackling gender discrimination experienced by female asns. This research includes a typology of normative legal research supported by empirical data. Research data were collected through literature studies, document studies and interviews. The analysis of this study is carried out normatively empirically. The results of this study show that all policies related to Gender Mainstreaming are made for gender-responsive activities eliminate Employment and Job discrimination and violence and harassment in the w. Regarding the effectiveness of the regulations made by the Salatiga City Government, it has not been effective because there are still cases of discrimination and still tries to apply the regulations made to solve cases in Salatiga City. For policies that can further adopt ILO Convention 111 and ILO Convention 190 to implement rules that further orld of work. Of course, it is aligned with the hierarchy of regulations in Indonesia to be held in autonomous regions.*

Keywords: *Legal Protection, Gender Discrimination, State Civil Apparatus, 190 ILO Convention*

Abstrak. Studi ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum terhadap perempuan korban diskriminasi berbasis gender di lingkungan Aparatur Sipil Negara dan pengajuan untuk mengadopsi penggunaan Kerangka Konvensi ILO 111 dan Konvensi ILO 190. Rumusan masalah yang diajukan yaitu: Bagaimana efektivitas peraturan dan kebijakan Pemerintah Kota Salatiga dalam mencegah dan menanggulangi diskriminasi gender yang dialami oleh ASN Perempuan di Unit Kerja Pemerintah Kota Salatiga Dan Kebijakan yang Seharusnya Dapat Diambil oleh Pemerintah Kota Salatiga Dalam Mencegah dan Menanggulangi Diskriminasi Gender yang Dialami Oleh ASN Perempuan. Penelitian ini termasuk tipologi penelitian hukum normatif yang didukung dengan data empiris. Data penelitian dikumpulkan melalui studi Pustaka, studi dokumen dan wawancara. Analisis penelitian ini dilakukan secara normatif empiris. Hasil studi ini menunjukkan bahwa semua kebijakan terkait Pengarusutamaan Gender dibuat untuk

Received Mei 07, 2023; Revised Juni 02, 2023; Accepted Juli 24, 2023

* Raudhina Oktia Ayu, Raudhina25@gmail.com

kegiatan yang responsif gender. Terkait efektif peraturan yang dibuat Pemerintah Kota Salatiga belum efektif dikarenakan masih adanya kasus diskriminasi dan tetap mencoba untuk menerapkan peraturan yang dibuat untuk menyelesaikan kasus-kasus yang ada di Kota Salatiga. Untuk kebijakan yang selanjutnya dapat mengadopsi Konvensi ILO 111 dan Konvensi ILO 190 untuk menyelenggarakan aturan yang lebih menghilangkan diskriminasi Pekerjaan dan Jabatan dan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Tentunya disesuaikan dengan hierarki peraturan di Indonesia untuk bisa diselenggarakan di daerah otonom.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, Diskriminasi Gender, Aparatur Sipil Negara, Konvensi ILO 190*

LATAR BELAKANG MASALAH

Menurut World Health Organization (WHO) gender adalah sifat perempuan dan laki-laki seperti norma, peran, hubungan antara kelompok pria dan perempuan, yang dikonstruksi secara sosial dan gender dapat berbeda antara satu kelompok masyarakat dengan kelompok masyarakat lainnya, serta dapat berubah seiring waktu (Feri, 2020). Pada zaman Globalisasi seperti sekarang ini muncul adanya peran gender yang pada awalnya sebagai pembeda antara kebutuhan laki-laki dan perempuan. Peran gender ini pada akhirnya menimbulkan perbedaan di masyarakat yang menjadikan sebuah ketidakadilan dan diskriminasi yang utamanya dirasakan oleh perempuan.

Ketidakadilan dan diskriminasi terhadap perempuan yang penulis jadikan menjadi poin utama untuk jurnal ini. ASN menjadi suatu yang lekat dengan negara bahwa penulis ingin melihat seberapa besar perlindungan yang diberikan negara khususnya bagi ASN. Akan tetapi, dalam lingkungan ASN pada saat bekerja apakah pada kenyataannya sudah diberikan perlindungan yang semestinya dari Pemerintah apabila kita melihat dalam hal mensejahterakan pegawai menjadi ASN adalah memiliki keistimewaan tersendiri dibandingkan menjadi pegawai swasta.

Alasan utama penulis melakukan penelitian di kota Salatiga adalah, berdasarkan tanggal 25 Februari 2021 Kota Salatiga mendapatkan penghargaan dan juga meraih peringkat pertama sebagai kota paling toleran se-Indonesia versi Setara Institute (Rudy, 2021). Walikota Salatiga Yuliyanto menambahkan pada pidatonya pada saat penerimaan penghargaan, bahwasanya faktor pendukung keberhasilan Kota Salatiga mendapat penghargaan sebagai Kota Paling Toleran karena tidak adanya diskriminasi dalam pembuatan kebijakan mulai dari kebijakan terkait agama, gender, dan lain-lain (Maria, 2021).

Menjadi sebuah Kota toleran se-Indonesia, penulis ingin melihat terkait jalannya sistem pemerintahan dapat melindungi masyarakatnya terkait diskriminasi gender, terutama di dalam instansi pemerintah itu sendiri. Terkait penelitian yang penulis lakukan bahwa, ditemukannya pelaporan satu kasus di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kota Salatiga. Kasus ini meliputi yaitu pegawai ASN perempuan dari Dinas Koperasi melapor bahwa didapati beliau mendapat KDRT dan juga merasa mendapatkan diskriminasi selama bekerja di instansi tersebut dikarenakan belum pernah mendapatkan promosi untuk naik jabatan yang lebih tinggi.

Adanya perbedaan, pengecualian atau preferensi yang memiliki dampak untuk merusak kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan dapat dikatakan diskriminasi apabila adanya konsultasi dengan setiap anggota dari organisasi. Lalu, pada kekerasan dalam dunia kerja mengacu pada; serangkaian praktik dan perilaku yang tidak diterima atau ancaman terhadapnya, baik peristiwa tunggal atau berulang, yang dimaksudkan menyebabkan atau dapat mengakibatkan bahaya fisik, psikologis, seksual atau ekonomi dan termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Hal ini yang membuat penulis pada akhir penulisan tesis ini melakukan perbandingan bahwa Konvensi ILO 111 dan Konvensi ILO 190 ini dapat menjawab temuan fakta yang ada di jurnal ini dengan produk hukum Indonesia. dalam UU ASN tidak dijelaskan terkait diskriminasi, dan juga dalam penjelasan LKBH KORPS tidak secara jelas menjelaskan juga apabila ASN perempuan khususnya mendapatkan diskriminasi di lingkungan kerjanya dan bagaimana bentuk perlindungan hukum dan bantuan hukum yang dapat diberikan kepada ASN perempuan sebagai bentuk jaminan dan hak-hak mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian hukum ini menggunakan pendekatan empiris, yang dimana pendekatan ini bersifat deskriptif. Penelitian ini dilakukan untuk menafsirkan analisis terkait suatu interaksi dan fakta yang ada dilapangan dengan menganalisis menurut perspektif dari peneliti sendiri.

Kemudian dalam analisis data dilakukan secara normatif-empiris sehingga menghasilkan pembahasan secara kualitatif dan lengkap. Analisis yang dilakukan ini berisi tentang mendeskripsikan terkait ditemukannya beberapa peristiwa seperti penyelesaian kasus di DP3APPKB, melihat kinerja ASN Perempuan di Kantor Satuan

Polisi Pamong Praja Kota Salatiga, dan juga mengetahui proses pengangkatan serta bentuk perlindungan yang diberikan oleh BKPSDM kepada ASN di Kota Salatiga khususnya ASN Perempuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas peraturan dan kebijakan Pemerintah Kota Salatiga dalam mencegah dan menanggulangi diskriminasi gender yang dialami oleh ASN Perempuan di Unit Kerja Pemerintah Kota Salatiga

Sebuah peraturan yang ada perlu adanya evaluasi terhadap keberhasilan/keefektifan atas suatu kebijakan yang telah dikeluarkan. Efektivitas adalah unsur pokok mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan sebelumnya. Demikian juga dalam pelaksanaan kebijakan itu dikatakan efektif jika kebijakan itu bisa berjalan sesuai dengan harapan pembuat kebijakan. Dalam hal ini kebijakan yang dikeluarkan oleh Pemerintahan Kota Salatiga, tepatnya yakni Peraturan Wali Kota Salatiga Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Pengarusutamaan Gender di Kota Salatiga. Dimana peraturan ini mempunyai tujuan untuk meningkatkan akan upaya Pengarusutamaan Gender.

Terlaksananya Upaya Pengarusutamaan Gender tidak lepas dari peran ASN di Pemerintah Kota Salatiga. Berdasarkan hasil wawancara dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Salatiga, bahwa di beberapa lembaga di kota salatiga diketahui dalam pengakatan pegawai negeri sipil pada jabatan struktural, jabatan fungsional, dan jabatan-jabatan dikota salatiga, tidak berdasarkan dengan gender agar bisa dipilih untuk naik jabatan. Melainkan, dengan adanya berbagai pertimbangan. Seperti mempertimbangan dari segi keahlian.

Satuan Polisi Pamong Praja sama halnya mempertimbangkan dengan adanya melibatkan perempuan didalamnya. Ada juga perempuan yang bertugas di lapangan dan juga di kantor. Di kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Salatiga sendiri peran perempuan juga diutamakan seperti pada saat adanya demo. Biasanya Satuan Polisi Pamong Praja melibatkan perempuan untuk memberi nasehat atau arahan untuk para peserta demo karena lebih didengarkan.

Sosialisasi juga menjadi sebuah bentuk perlindungan preventif dan juga perlindungan represif yang dilakukan BKPSDM dan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja. Perlindungan hukum preventif ini menjadi Tindakan pemerintah untuk mencegah terjadinya sengketa. Dalam hal ini disebutkan adanya sosialisasi kepada ASN yang dilakukan instansi pemerintah untuk menerapkan peraturan-peraturan yang ada ke masyarakat. Dan bentuk perlindungan ini berdasarkan konstitusi bahwa setiap orang berhak mendapatkan perlakuan yang adil dan tidak mendapatkan diskriminasi. Terdapat pasal pada 28D ayat (2) *“setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”*. Pada pasal ini mengamanatkan bahwa setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan yang layak dan dihilangkan dari diskriminasi.

Dalam Peraturan Daerah Kota Salatiga Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Salatiga Tahun 2017-2022 tersebut menargetkan capaian dalam Persentase perempuan dalam parlemen. Dan dalam rangka menindaklanjuti terkait pembuatan Peraturan Daerah Kota Salatiga Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Salatiga Tahun 2017-2022 ini, khususnya Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Kota, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Salatiga terkait IPG akan membuat rencana tahunan yang berisi kegiatan yang di anggarankan, yang mana dapat mendukung pengarusutamaan gender.

Maka berdasarkan data dan hasil wawancara diatas tujuan akan dikeluarkannya Peraturan Wali Kota Salatiga Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Pengarusutamaan Gender di Kota Salatiga yang mempunyai tujuan terhadap Pengarusutamaan Gender sudah berjalan dengan semestinya dan tentu bisa dikatakan bahwa peraturan tersebut berjalan dengan efektif. Namun memang masih ada yang terjadi salah satunya yang terjadi di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Kota, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Salatiga. Dimana berdasarkan hasil wawancara dengan bidang Pengarusutamaan Gender dan Perlindungan Perempuan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Kota, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Salatiga menyatakan bahwa terdapat 1 ASN yang melapor bekerja di dinas koperasi yaitu Kasus KDRT dan juga diskriminasi ditempat kerja. Dalam

penanganan kasus-kasus serupa Pada dinas perempuan sendiri tidak membeda-bedakan terkait perlindungan bagi masyarakat maupun ASN.

Terkait apabila kita korelasikan dengan teori efektivitas dari (Soekanto, 2008) yaitu:

1. Faktor Hukumnya Sendiri

Pemerintah kota Salatiga sudah membuat produk Undang-Undang yaitu Peraturan Walikota Salatiga Nomor 15 Tahun 2021 Tentang Pengarusutamaan Gender. Pada isi Undang-Undang dari Pemerintah Kota Salatiga sendiri mengharapkan suatu produk hukum yang nantinya dapat memberikan dampak positif dan kebijakan yang dibuat sesuai dengan responsif gender.

2. Faktor Penegak Hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.

Suatu kebijakan dapat efektif agar bisa diterapkan dilihat dari bagaimana penegak hukum itu sendiri mencontohkan dan menerapkan di semua sektor-sektor Pemerintahan maupun di masyarakat. Dari Pemerintah Kota Salatiga menerapkan Peraturan Walikota Nomor 15 Tahun 2021 Tentang Pengarusutamaan Gender di semua sektor-sektor instansi Pemerintah berharap agar semua kegiatan di lingkungan kerja responsive gender.

3. Faktor Sarana atau Fasilitas yang mendukung penegakan hukum.

Setiap tahunnya dari kantor BKPSDM, Kantor Satuan Polisi Pamong Praja, dan Kantor Dinas Perempuan beserta instansi Pemerintah lainnya wajib memberikan setidaknya 3 (tiga) kegiatan yang responsif gender untuk mendukung berkeadilan gender di instansi maupun masyarakat. Dan juga wajib adanya di setiap instansi Pemerintah memberikan fasilitas terutama bagi kelompok rentan yaitu contohnya pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja terkait adanya fasilitas bagi difabel, memberikan fasilitas untuk perempuan yang menyusui, dan lain-lain.

4. Faktor Masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.

Berdasarkan hal ini, kebijakan yang dibuat sebisa mungkin berhasil untuk diterapkan di masyarakat. Seperti sosialisasi yang diterapkan oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan bahwa untuk mendukung keberhasilan Peraturan Walikota Nomor 15 Tahun 2021 Tentang Pengarusutamaan Gender dibuat adanya sosialisasi terkait

pelaporan apabila masyarakat di Kota Salatiga mendapatkan diskriminasi dan masalah di lingkungannya khususnya bagi perempuan dan anak.

5. Faktor Kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang di dalam pergaulan hidup.

Kebijakan yang dibuat tentunya dari Pemerintah Kota Salatiga mengharap hasil produk hukum ini dapat diterapkan di masyarakat dan bisa dipatuhi sesuai dengan aturan yang sudah dibuat.

Berdasarkan analisa penulis diatas bahwasannya peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah kota salatiga belum bisa diterapkan dengan baik dan memang masih ada beberapa kasus terjadinya diskriminasi gender di Kota Salatiga meskipun kejadiannya sangat kecil dan ditangani dengan baik. Maka dari itu penulis mengusulkan akan kerangka dan kebijakan dalam mencegah dan menanggulangi diskriminasi gender yang dialami oleh ASN Perempuan di Unit Kerja Pemerintah Kota Salatiga.

Kebijakan yang Seharusnya Dapat Diambil oleh Pemerintah Kota Salatiga Dalam Mencegah dan Menanggulangi Diskriminasi Gender yang Dialami Oleh ASN Perempuan.

Indonesia Adalah Negara yang melindungi segenap bangsa Indonesia termasuk perempuan. Dalam konstitusi, hak-hak atas rasa aman dijamin pada pasal 28G ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Hak-hak perempuan ini mengamanatkan pada negara untuk menjamin penikmat hak tanpa adanya diskriminasi dan perbedaan gender.

Dalam rangka menjalankan amanat konstitusi yakni memastikan pemenuhan hak asasi perempuan maka sudah seharusnya pemerintah menetapkan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman dan bentuk kepastian hukum. Dalam hal ini di kota Salatiga terjadi kekosongan hukum dalam bentuk pendampingan hukum. Sebagaimana hasil wawancara dengan Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mengatakan terkait LKBH KORPRI, dalam beberapa tahun ini belum aktif kembali. Dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sendiri sebenarnya sudah ada bantuan hukum berupa uang kepada ASN yang mengalami masalah hukum melalui dewan unit perangkat daerah. Akan tetapi belum ada kantor khusus LKBH KORPRI. Dan terjadilah dalam bentuk pendampingan hukum yang expert dibidangnya belum maksimal.

Perlu diingat bahwasannya Indonesia sendiri sudah meratifikasi sebuah konvensi yang menyediakan langkah-langkah khusus untuk mengatasi diskriminasi pekerjaan dan jabatan yakni Konvensi ILO 111. Ditambah adanya Konvensi ILO 190 yang bisa diadopsi namun Indonesia belum meratifikasinya. Dalam Konvensi ILO 190 ini juga berisikan perlindungan hukum bagi seseorang yang terkena kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Salatiga mengatakan bahwa meskipun banyak terjadi kekosongan hukum disana namun dinas perempuan belum bisa mengadopsi konvensi ILO sebagai acuan untuk dinas Perempuan hal tersebut dikarenakan belum ada peraturan di atasnya, dan tentunya dinas perempuan sendiri mengikuti kebijakan di atasnya. Alangkah baiknya apabila pemerintah daerah kota Salatiga bisa membuat peraturan yang sesuai dengan kebutuhan daerahnya dilandaskan dengan otonomi daerah dengan mengadopsi beberapa ketentuan dalam Konvensi ILO 111 dan Konvensi ILO 190 yang dirasa dibutuhkan.

Tujuan dibentuknya ILO sendiri adalah mendorong hak-hak di tempat kerja, mendorong terciptanya peluang kerja yang layak, dan memberikan perlindungan untuk mengatasi permasalahan-permasalahan terkait dunia kerja. Pada Penjelasan ke II terkait Pokok-Pokok Pikiran yang Mendorong Lahirnya Konvensi dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan) bahwasanya *“Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 mengenai kesamaan remunerasi dan pengupahan bagi pekerja laki-laki dan perempuan meminta semua negara untuk menjamin pelaksanaan prinsip pengupahan yang sama bagi pekerja laki-laki dan pekerja perempuan yang sama lainnya”* hal ini penulis menafsirkan pada analisis ini bahwa konvensi ILO dapat diadopsi bagi ASN yang notabene sebagai pegawai dan bukan pekerja akan tetapi sama-sama bekerja untuk mendapatkan upah dan menaiki jabatan di tempat kerjanya. Hal ini juga sesuai dengan penjelasan pada Nomor III setelahnya bahwa alasan Indonesia mengesahkan konvensi ini sesuai dengan falsafah dan pandangan hidup bangsa Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai sumber dan landasan hukum nasional dalam sila-sila Pancasila yaitu Kemanusiaan yang Adil dan Beradab. Hal ini, membuat Indonesia memiliki niat yang kuat untuk mencegah, melarang

dan menghapus segala diskriminasi pekerjaan dan jabatan sesuai dengan ketentuan yang ada pada Undang-Undang tersebut.

Hal ini juga bisa diterapkan pada salah satu isi dari Konvensi ILO 190 yaitu "*Konvensi No. 190 mengakui kaitan antara kekerasan dalam rumah tangga dan dunia kerja. Konvensi ini menyerukan kepada negara-negara anggota untuk mengakui dampak kekerasan dalam rumah tangga dan mengurangi dampaknya di dunia kerja. Rekomendasi No. 206 melengkapi Konvensi No. 190 menetapkan beberapa langkah spesifik yang dapat diambil, termasuk cuti bagi para korban, pengaturan kerja yang fleksibel, perlindungan sementara terhadap pemecatan, dimasukkannya kekerasan rumah tangga dalam penilaian risiko di tempat kerja dan peningkatan kesadaran*". juga dapat menjawab temuan kasus pelaporan dari ASN di Dinas Koperasi bahwa mendapatkan KDRT dan dapat berpengaruh dalam penurunan fokus kerjanya.

Pemerintah Kota Salatiga hendaknya membuat Produk Hukum tingkat daerah sebagai pedoman dan bentuk kepastian hukum. Apalagi mengingat dalam ketentuan pasal 7 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang menyatakan bahwa "*Jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan terdiri atas:dan g. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.*". Hal ini juga sesuai dengan Bab 1 Ketentuan Umum pada Pasal 1 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah bahwa "*kewenangan Daerah Otonom untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai peraturan perundang-undangan*" dilanjutkan dengan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO Konvensi ILO mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan yaitu "*setiap anggota yang memberlakukan Konvensi ini wajib mengumumkan dan membuat kebijakan nasional yang bertujuan untuk memajukan dengan cara yang sesuai dengan keadaan dan kebiasaan nasional, persamaan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan dengan tujuan untuk meniadakan diskriminasi dalam hal tersebut.*"

Pada pembentukan produk hukum tentu saja dilarang bertentangan dengan kepentingan umum dan ketentuan perundang-undangan yang lebih tinggi, atau harus sesuai dengan hirarki peraturan perundang-undangan. Serta berisi materi pelaksanaan kewenangan daerah dan penjabaran lebih lanjut dari peraturan perundang-undangan yang

lebih tinggi. Menurut Indrati (2007), pembentukan produk hukum di tingkat daerah juga harus dilaksanakan berdasarkan asas:

- a Asas Kejelasan Tujuan
Setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus mempunyai tujuan yang jelas yang akan hendak dicapai.
- b Asas kelembagaan atau organ pembentuk yang tepat.
Setiap jenis undang-undang harus dibuat oleh pejabat atau organisasi yang berwenang untuk melakukannya. Ada kemungkinan undang-undang dan peraturan dinyatakan tidak sah jika dirancang oleh organisasi yang tidak memiliki yurisdiksi untuk melakukannya.
- c Asas kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan.
Ketika mengembangkan aturan dan peraturan baru, sangat penting bahwa pertimbangan yang cermat diberikan pada keseimbangan yang tepat dari beban masing-masing jenis undang-undang.
- d Asas dapat dilaksanakan.
Keberlakuan peraturan perundang-undangan tersebut dalam masyarakat perlu dimasukkan ke dalam landasan setiap badan peraturan perundang-undangan, baik dari segi filosofis dan yurisprudensi, maupun dari segi sosiologis.
- e Asas kedayagunaan dan kehasilgunaan.
Setiap undang-undang dan peraturan harus didasarkan pada gagasan bahwa mereka mutlak diperlukan dan bermanfaat dalam beberapa cara untuk tujuan mengatur kehidupan masyarakat, bangsa dan negara dengan benar.
- f Asas kejelasan rumusan.
Asas pedoman setiap peraturan perundang-undangan perlu memenuhi persyaratan teknis proses penyusunan peraturan perundang-undangan, termasuk sistematika dan pemilihan kata atau terminologi. Selain itu, bahasa yang digunakan dalam dokumen hukum harus lugas dan mudah dipahami sehingga tidak menimbulkan berbagai interpretasi ketika dipraktikkan.
- g Asas Keterbukaan.
Prinsip bahwa proses pembentukan peraturan perundang-undangan yang dimulai dari perencanaan, penyusunan, penyusunan dan pembahasan harus terbuka dan transparan, semua lapisan masyarakat harus dapat mengetahuinya, agar lapisan

tersebut dapat memberikan masukan. proses pembentukan peraturan perundang-undangan.

Adapun materi muatan yang harus termuat dalam rancangan peraturan perundang-undangan sebagaimana disebutkan diatas adalah harus mencerminkan asas Indrati (2007):

a Asas pengayoman.

Asas peraturan perundang-undangan yang setiap peraturan harus berfungsi memberikan perlindungan dalam rangka mrnciptakan ketentraman bagi masyarakat.

b Asas kemanusiaan.

Asas setiap materi yang termuat dalam peraturan perundang-undangan harus mencerminkan perlindungan dan pengayoman atashak-hak asasi manusia serta harkat dan martabat setiap warga negara dan penduduk masyarakat Indonesia secara proporsional.

c Asas kebangsaan.

Asas setiap materi yang termuat dalam peraturan perundang-undangan harus mencerminkan sifat dan watak warga masyarakat Indonesia yang pluralistik (kebhinekaan) dengan tetap menjaga prinsip NRI.

d Asas kekeluargaan.

Asas setiap materi yang termuat pada peraturan perundang-undangan harus mencerminkan permusyawaratan untuk mencapai mufakat dalam setiap pengambilan keputusan.

e Asas kenusantaraan.

Gagasan di balik setiap perubahan peraturan perundang-undangan di Indonesia harus senantiasa memperhatikan kepentingan seluruh wilayah negara dan materi muatan di berbagai daerah negara harus dimasukkan ke dalam sistem hukum nasional yang berdasarkan Pancasila..

f Asas bhinneka tunggal ika.

Asas materiil dalam substansi peraturan perundang-undangan harus memperhatikan keragaman masyarakat, agama, suku, dan golongan kekhasan keadaan desa dan budaya, khususnya yang berakal dalam kehidupan bermasyarakat, bernegara dan negara.

- g Asas keadilan.
Asas setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan pada keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara tanpa terkecuali.
- h Asas kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan.
Asas setiap materi yang termuat dalam peraturan perundang-undangan tidak boleh berisi hal-hal yang bersifat membedakan berdasarkan latar belakang antara agama, ras, golongan, gender atau status sosial.
- i Asas ketertiban dan kepastian hukum.
Asas peraturan perundang-undangan harus dapat menimbulkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan adanya kepastian hukum.
- j Asas keseimbangan, keserasian dan keselarasan.
Asas setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keseimbangan, keserasian dan keselarasan, antara kepentingan individu dan masyarakat dengan kepentingan bangsa dan negara.

KESIMPULAN

- a. Menurut Peraturan Walikota Nomor 15 Tahun 2021 Tentang Pengarusutamaan Gender bahwa semua kebijakan yang dibuat untuk kegiatan yang responsif gender. Hasil yang ditemukan terkait efektifitas peraturan yang dibuat Pemerintah Kota Salatiga belum efektif dikarenakan masih adanya kasus diskriminasi dan tetap mencoba untuk menerapkan peraturan yang dibuat untuk menyelesaikan kasus-kasus yang ada di Pemerintah Kota Salatiga.
- b. Pada kebijakan yang selanjutnya akan dibuat dapat mengadopsi Konvensi ILO 111 dan Konvensi ILO 190 untuk menyelenggarakan aturan yang lebih menghilangkan diskriminasi Pekerjaan dan Jabatan dan Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Tentunya disesuaikan dengan hierarki peraturan di Indonesia untuk bisa diselenggarakan di daerah otonom.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, pada penelitian ini penulis bermaksud memberikan saran dalam melindungi ASN Perempuan yang terkena diskriminasi di lingkungan kerja Unit Pemerintah Kota Salatiga, yakni sebagai berikut:

1. Bentuk perlindungan hukum dari LKBH KORPRI Pemerintah Kota Salatiga belum maksimal untuk itu dalam pelaksanaan layanan dan bantuan hukum bagi Aparatur Sipil Negara di Kota Salatiga diharapkan untuk diaktifkan dan dimaksimalkan kembali. Selain itu banyak manfaat yang didapat apabila menggunakan LKBH KORPRI sehingga ASN tidak perlu bingung untuk mencari bantuan dan bantuan hukum ini sekaligus dapat membantu pencegahan, penanganan, serta perlindungan hukum.
2. Bahwa diharapkan Pemerintah Kota Salatiga lebih memperhatikan kembali terkait kasus-kasus yang menimpa ASN terutama apabila ASN mendapatkan diskriminasi. Dalam hal ini dibuatkannya suatu kebijakan atau suatu Peraturan Daerah yang dapat mendukung berkurangnya kasus-kasus di Pemerintah Kota Salatiga.
3. Konvensi ILO 111 yang sudah diratifikasi dah disahkan menjadi Undang-Undang dan Konvensi ILO 190 yang belum diratifikasi bisa diterapkan pada Pemerintah Kota Salatiga, hal ini bisa dilakukan dengan mempelajari salah satu isi dari konvensi ILO 111 dan Konvensi ILO 190 yaitu tentang Diskriminasi Pekerjaan dan Jabatan dan juga Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja termasuk dampak dari KDRT terhadap ASN dengan dibuatkannya sosialisasi terkait isi dari konvensi ini. Penulis berharap Pemerintah Indonesia segera meratifikasi Konvensi ILO 190 agar dapat memberikan akses kemudahan bagi semua lapisan masyarakat khususnya bagi perempuan agar terhindar dari segala diskriminasi.

DAFTAR REFERENSI

- BAPPEDA Kota Yogyakarta, 2016, “Efektivitas Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 64 Tahun 2013 dalam Mewujudkan Ruang Terbuka Hijau Publik Kota Yogyakarta”
- Christina, Maria., 2021, “Infografis Salatiga Jadi Kota Paling Toleran se-Indonesia”, <https://jateng.inews.id/infografis/infografis-salatiga-jadi-kota-paling-toleran-se-indonesia> diakses pada Minggu 6 Maret 2022 pukul 21.35 WIB
- Feri,2020,”Pentingnya Membangun Kesadaran Gender” <https://www.komnasham.go.id/index.php/news/2020/8/13/1519/pentingnya-membangun-kesadaran-gender.html> , diakses pada Minggu, 06 Maret 2022 Pukul 21.28 WIB
- ILO, 2020, “Konvensi Kekerasan dan Pelecehan ILO, 2019 (No. 190): 12 langkah untuk mendukung tanggapan dan pemulihan COVID-19”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_751494.pdf diakses pada Minggu 6 Maret 2022 pukul 22.15 WIB
- Indrati, Maria Farid, Ilmu Perundang-Undangan, Yogyakarta, Kanisius, 2007
- Law, Gender and Society Fakultas Hukum UGM, Power Point Materi “Urgensi Ratifikasi Konvensi ILO 190 Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja” https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/meetingdocument/wcms_811823.pdf diakses pada Minggu 6 Maret pukul 22.26 WIB
- Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, 2015, “Pengertian Gender”https://elearning.menlhk.go.id/pluginfile.php/854/mod_resource/content/1/analisis%20gender/pengertian_gender.html#:~:text=Gender%20itu%20berasa%20dari%20bahasa,berbeda%20dengan%20pengertian%20jenis%20kelamin. , diakses pada Minggu, 20 Februari 2022 Pukul 19.56 WIB
- Risalah ILO Konvensi Kekerasan dan Pelecehan ILO, 2019 (No. 190): 12 langkah untuk mendukung tanggapan dan pemulihan COVID-19
- Rudy, 2021, “Salatiga Raih Kota Paling Toleran se-Indonesia”, <https://jatengprov.go.id/beritadaerah/salatiga-raih-kota-paling-toleran-se-indonesia/> , diakses pada Minggu, 20 Februari 2022 pukul 21.22 WIB
- Soekanto, Soerjono, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2008
- Peraturan Daerah Kota Salatiga Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Salatiga Tahun 2017-2022
- Pokok Penjelasan II Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan)
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Pasal 28G Ayat (1)