

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Indonesia bertujuan mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan Nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Hal ini sangat penting untuk mengatur ketenagakerjaan agar dapat berjalan dengan baik dalam proses pembangunan nasional. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta perlindungan tenaga kerja. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun. Semua ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹

Tenaga Kerja memiliki pengertian menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk

¹ Penjelasan Umum Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang diambil dari Undang-undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan Tanggal 27 Agustus 2008 pukul 16.47 WIB.

memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja sebagai unsur produktif merupakan unsur yang penting dalam pembangunan sehingga harus diberi perlindungan, ditingkatkan dan dikembangkan kemampuannya. Wanita sebagai Warga Negara dan sumber daya insani pembangunan mempunyai hak dan kewajiban serta kemampuan yang sama dengan pria dalam pembangunan.

Diskriminasi di lingkungan pekerjaan atau di tempat kerja sebenarnya bukan hal baru, wanita masih menjadi pihak yang dirugikan. Meski jam kerja yang diberlakukan sama, kewajiban sama, tetap saja rentan diskriminasi. Perusahaan-perusahaan di Indonesia lebih sering mengutamakan peningkatan karier pekerja pria dibandingkan pekerja wanita. Diskriminasi bahkan terjadi di setiap tahap pekerjaan yaitu mulai dari perekrutan sampai pendidikan, renumersi, pemisahan jenis pekerjaan, dan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).

Pada jaman sekarang ini dalam dunia kerja sering terjadi perbedaan antara ruang lingkup pekerja wanita dan pekerja laki-laki walaupun sudah ada peraturan tentang perlindungan hak-hak tenaga kerja wanita, tetapi seringkali masih terjadi pelanggaran terhadap hak-hak tersebut. Hak-hak tenaga kerja wanita tersebut seperti cuti haid, ijin menyusui anaknya sering tidak diberikan atau jika diberikan dengan adanya pemotongan gaji selama pelaksanaan hak tersebut. Perlindungan hukum tersebut telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi dalam prakteknya sering terjadi penyimpangan dan ketidakadilan dalam pemberian hak-hak dari perusahaan.

Peraturan perundang-undangan banyak yang mengatur tentang ketenagakerjaan maupun tentang non diskriminasi antara pekerja wanita dan pekerja laki-laki dalam lingkungan pekerjaan termasuk dalam hal jabatan. Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 ditentukan bahwa tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sesuai dengan pasal tersebut pemerintah mempunyai kewajiban untuk menjamin Warga Negaranya agar hidup layak bagi kemanusiaan. Dalam hal ini khusus bagi pekerja wanita, perlindungan hukum merupakan bentuk upaya hukum agar tenaga kerja wanita memperoleh hidup yang layak sebagai manusia dan mendapat perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabatnya. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277).

Peraturan lain diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan *ILO Convention Nomor 111 Concepting Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO mengenai diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 menentukan, bahwa Hak Asasi Manusia diakui secara universal sebagaimana tercantum dalam piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia yang disetujui PBB Tahun 1948, Deklarasi ILO di Philadelphia Tahun 1944, dan Konstitusi ILO. Dengan demikian semua Negara di dunia

secara moral dituntut untuk menghormati, menegakkan, dan melindungi hak tersebut. Persamaan tersebut sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan telah diatur pula dalam Ketetapan MPR Republik Indonesia Nomor XVII/MPR/1998 Tentang Hak Asasi Manusia dan berbagai peraturan perundang-undangan lainnya.

Penetapan kebijakan mengenai ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk memperluas pandangan bagi semua orang khususnya bagi tenaga kerja sebagai modal utama. Pada sisi lain masih adanya perlakuan-perlakuan yang kurang adil, kurang melindungi dan kurang menghormati hak-hak pekerja wanita itu, tidak dapat dilepaskan dari situasi sosial budaya yang ada. Dengan kata lain perlakuan-perlakuan tersebut sangat dipengaruhi dan ditentukan oleh pandangan dan sikap sosial budaya masyarakat yang masih berlaku. Sikap yang meremehkan dan kurang menghargai harkat, martabat, kodrat, dan hak-hak wanita, tentu akan melahirkan sikap dan kebijakan-kebijakan terhadap wanita yang sifatnya diskriminatif dan tidak adil.

Dalam kenyataannya banyak terjadi di perusahaan-perusahaan milik asing yaitu para pengusaha atau atasan lebih memberikan kesempatan pada pekerja laki-laki dibandingkan pekerja wanita. Seolah-olah kemampuan pekerja wanita tak bisa dibandingkan dengan pria. Menurut data *International Labour Organization* (ILO), diskriminasi terhadap kaum wanita di lingkungan pekerjaan umumnya berlangsung tersamar. Diskriminasi pertama, data Badan Pusat Statistik (BPS) Tahun 2000 yang dikutip Harian Kompas terlihat dari

pendapatan rata-rata bekerja wanita lulusan universitas lebih rendah 25 % dibanding pria dengan tingkat pendidikan sama. Data Tahun 2001, jumlah pria lulusan universitas yang bekerja dibayar dua kali lebih banyak dibandingkan wanita.²

Diskriminasi seperti yang telah dijelaskan seringkali terjadi ditempat atau lingkungan kerja. Sekalipun kata “diskriminasi” itu netral, tetapi lazimnya berkonotasi negatif karena mengacu adanya perlakuan yang berbeda. Di satu sisi ada pihak-pihak yang diuntungkan, tetapi disisi lain ada pihak yang menjadi korban atau dikorbankan secara tertindas³. Dalam konvensi mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita (*Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Woman*) memuat bidang-bidang sosial budaya, politik, hukum, ketenagakerjaan, ekonomi, dan sipil sebagai hal-hal yang mendapat perhatian. Mengenai ketenagakerjaan, konvensi antara lain menyebut setiap orang termasuk wanita berhak atas kesempatan kerja yang sama, hak untuk promosi, pelatihan kejuruan dan pelatihan ulang, jaminan pekerjaan dan semua tunjangan serta fasilitas kerja, dan hak untuk menerima upah sama termasuk tunjangan untuk pekerjaan dengan nilai yang sama.

Meskipun pemerintah Indonesia telah mengeluarkan Undang-Undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan dan mengenai diskriminasi antara pekerja wanita dan pekerja laki-laki tetapi dalam fakta yang sering terjadi

² Majalah Kartini, *Problematika Diskriminasi Gender di Tempat Kerja*, PT. Kartini Cahaya Lestari, 2007, hlm. 76.

³ Martini Sardi, G.Sri Nurhatanto, G.Aryadi, H.Rhiti, 2005, *Menuju masyarakat bebas Diskriminasi, Makalah bahan Training Hak-hak Asasi Manusia Tahap II, UAJY, Yogyakarta*, 19 Februari 2005 hlm. 34.

wanita sering tidak diandalkan kemampuannya disuatu perusahaan. Wanita dianggap memiliki keterbatasan dalam pekerjaan karena kemampuan wanita yang kurang cekatan dalam menangani urusan pekerjaan kantor, sehingga para atasan lebih memilih jabatan-jabatan tinggi diperusahaan diambil alih oleh para pekerja laki-laki karena hal itu maka timbul diskriminasi dalam jabatan.

B. Rumusan Masalah

Dalam hal diskriminasi pekerja wanita banyak hal yang dipersoalkan di antaranya adalah :

1. Mengapa sering terjadi diskriminasi antara hak pekerja wanita dan hak pekerja laki-laki atas jabatan?
2. Bagaimanakah bentuk diskriminasi terhadap hak pekerja wanita atas jabatan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sebab terjadinya diskriminasi antara hak pekerja wanita dan hak pekerja laki-laki atas jabatan.
2. Untuk mengetahui bentuk diskriminasi terhadap hak pekerja wanita atas jabatan.

D. Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini maka manfaat yang akan diperoleh :

1. Manfaat Subyektif
 - a. Memperoleh data dan informasi yang lengkap dan akurat mengenai diskriminasi yang seharusnya tidak terjadi pada pekerja wanita atas

promosi jabatan. Bagi pekerja wanita untuk memberikan jaminan kesetaraan jabatan dalam suatu perusahaan antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan dengan tidak memandang status, ras, dan jenis kelamin.

- b. Bagi masyarakat untuk memberikan informasi tentang sebab-sebab terjadinya diskriminasi pekerja wanita atas promosi jabatan yang sering menimbulkan pro kontra di dalam lingkungan masyarakat.
- c. Bagi penulis untuk memberikan wawasan tentang diskriminasi hak pekerja wanita yang sering terjadi di dalam lingkup perusahaan khususnya dalam hal jabatan.

2. Manfaat Obyektif

Bagi Ilmu hukum untuk Perkembangan Ilmu Hukum di Indonesia sangat penting untuk mengatur ketenagakerjaan di Indonesia agar tidak terjadi diskriminasi antara pekerja wanita dan pekerja laki-laki dalam jabatan.

E. Keaslian Penelitian

Penulisan hukum ini telah dilakukan penelusuran penelitian pada berbagai referensi dan hasil penelitian. Penulisan mengenai Diskriminasi wanita pernah dilakukan oleh Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta bernama Tony Agus Wijaya pada tahun 2006 yang fokus penelitiannya pada Perlindungan hukum terhadap wanita dalam peraturan perundang-undangan yang memberikan jaminan non diskriminasi di Indonesia. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui kendala-kendala dalam mewujudkan perlindungan hukum terhadap wanita di dalam

peraturan perundang-undangan yang memberikan jaminan non diskriminasi di Indonesia. Hasil penelitiannya adalah peraturan perundang-undangan yang memberikan jaminan non diskriminasi di Indonesia masih belum memberikan perlindungan hukum secara menyeluruh terhadap wanita. Penulis lain adalah Ajeng Trinanda dengan judul perlindungan hukum terhadap pekerja wanita di PT. Mekar Wisata Yogyakarta Tours and Travel yang bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita di PT. Mekar Wisata Yogyakarta Tours and Travel yang hasilnya bahwa cuti hamil dan melahirkan, cuti haid, serta pekerjaan yang dilarang bagi pekerja wanitanya. Hasil penelitiannya adalah bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja wanita di PT. Mekar Wisata Yogyakarta Tours and Travel ada yang dilaksanakan dan ada yang tidak dilaksanakan.

Penelitian mengenai Diskriminasi terhadap pekerja wanita atas promosi jabatan belum pernah dilakukan atau dibahas, sehingga dalam penelitian ini penulis akan meneliti masalah tersebut, penulisan hukum ini menitikberatkan pada hal-hal yang mencakup diskriminasi pekerja wanita dan pekerja laki-laki dalam hal jabatan maka dengan demikian penelitian ini asli bukan merupakan plagiasi atau duplikasi dari karya orang lain.

F. Batasan Konsep

1. Diskriminasi terhadap Pekerja Wanita

a. Diskriminasi

Diskriminasi dalam Pasal 1 butir 3 Undang-Undang Nomor 39

Tahun 1999 tentang HAM, diskriminasi adalah setiap pembatasan,

pelecehan, atau pengucilan yang langsung maupun tidak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan, politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan, pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan HAM dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya.

b. Pekerja

Pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

c. Wanita

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia wanita diartikan sebagai seorang perempuan dewasa. Dalam arti lain istilah perempuan dan wanita sama-sama dipakai, perempuan diartikan sebagai orang atau manusia yang mempunyai puki, dapat menstruasi, hamil, melahirkan anak dan menyusui, sedangkan wanita diartikan sebagai perempuan dewasa atau karier wanita yang berkecimpung di kegiatan profesi.

2. Promosi Jabatan

a. Promosi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Promosi mengandung pengertian yaitu kenaikan pangkat atau naik pangkat.

b. Jabatan

Jabatan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yaitu Pekerjaan (tugas) di pemerintahan atau organisasi.

Dengan demikian yang dimaksud diskriminasi terhadap pekerja wanita atas promosi jabatan adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung maupun tidak langsung kepada seorang perempuan dewasa yang bekerja dalam hal kenaikan pangkat di suatu organisasi atau perusahaan.

G. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini normatif yang didasarkan pada pencarian data dari kepustakaan yang berkaitan dengan diskriminasi terhadap pekerja wanita atas promosi jabatan secara yuridis yaitu melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam jenis penelitian hukum ini dilakukan lima tugas ilmu hukum dogmatik, yaitu melalui proses deskripsi, sistematisasi, analisis, interpretasi dan menilai hukum positif yang kemudian dilanjutkan abstraksi melalui proses deduksi. Dalam penelitian ini sumber data diperoleh dari data sekunder.

2. Sumber Data

Penulisan ini menggunakan penelitian hukum normatif sehingga penelitian ini memerlukan data sekunder sebagai data utama yang terdiri dari:

a. Bahan Hukum Primer

Yaitu berupa peraturan perundang-undangan (hukum positif) antara lain :

- 1) Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yaitu ditentukan bahwa tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 Tentang pengesahan konvensi mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita (*Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Woman*) Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277.
- 3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan *ILO Convention Nomor 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO mengenai diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan)) Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 57.
- 4) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165.
- 5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

6) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : SE.517/ MEN/ PPK-PNKPA/ X/ 2006 Tentang Efektifitas Pelaksanaan Pengawasan Norma Kerja Perempuan.

7) Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural

b. Bahan Hukum Sekunder berupa pendapat hukum dari buku-buku yang membahas tentang diskriminasi terhadap pekerja wanita atas promosi jabatan, surat kabar, makalah, artikel-artikel dari internet yang berhubungan dengan tujuan penelitian.

c. Bahan-bahan Hukum Tersier antara lain :

1) Kamus Hukum

2) Kamus Besar Bahasa Indonesia

3) Kamus Lengkap Bahasa Inggris

3. Nara Sumber

a. Bapak Riyanto selaku staf HRD PT. DML (Dua Mitra Langgeng) Yogyakarta.

b. Ibu Galuh Yeni Oktora, SPd selaku bagian AFC (Area Field Control) PT. DML Yogyakarta.

- c. Bapak Sumarito, SH selaku Bagian Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Bantul.
- d. Ibu Dra. Irna Hermawati selaku Bagian Perencanaan dan Laporan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Bantul.
- e. Ibu Dra. Nandini Murniati selaku Bagian Kepala Informasi dan Pasar Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Bantul

4. Metode Analisis

Analisis penelitian hukum normatif ini terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier yang berupa :

a. Bahan Hukum Primer :

Bahan Hukum Primer berupa peraturan perundang-undangan (hukum positif) tentang HAM (Hak Asasi Manusia), diskriminasi, pekerja wanita, dan promosi jabatan berupa Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (1) yaitu ditentukan bahwa tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 Tentang pengesahan konvensi mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita (*Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Woman*) Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan *ILO Convention Nomor*

111 Concepting Discrimination in Respect of Employment and Occupation (Konvensi ILO mengenai diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan) Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 57, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999. Nomor 165, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : SE.517/ MEN/ PPK-PNKPA/ X/ 2006 Tentang Efektifitas Pelaksanaan Pengawasan Norma Kerja Perempuan, Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural. Bahan hukum primer disistematisasi horisontal dengan menggunakan prinsip penalaran hukum non kontradiksi, tidak terdapat antinomi antara perundang-undangan satu dengan yang lain. Disamping itu disistematisasi juga secara vertikal dengan menggunakan prinsip penalaran hukum subsumsi karena adanya hubungan harmonisasi antara peraturan perundang-undangan antara yang satu dengan yang lain yaitu terhadap Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7

Tahun 1984 Tentang pengesahan konvensi mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29 dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999 Tentang pengesahan *ILO Convention Nomor 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO mengenai diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan) Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 57, tidak terdapat antinomi. Interpretasi hukum dilakukan secara gramatikal yaitu dengan mengartikan suatu term hukum atau suatu bagian kalimat menurut bahasa sehari-hari atau bahasa hukum dan interpretasi secara sistematis yaitu dengan titik tolak dari sistem aturan mengartikan suatu ketentuan hukum.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder diperoleh dari buku-buku dan dari artikel di internet. Dengan penelitian ini maka dapat diperoleh keterangan tentang problematika yang menjadi tujuan penelitian. Pendapat hukum itu dideskripsikan kemudian diperoleh pengertian yang menimbulkan adanya persamaan maupun perbedaan pendapat, sehingga diperoleh suatu pandangan tentang diskriminasi terhadap pekerja wanita atas promosi jabatan.

Langkah terakhir membandingkan antara bahan hukum primer dengan bahan hukum sekunder guna memperoleh sinkronisasi atau ketidaksinkronisasi antara kedua bahan hukum tersebut. Hasil

penelitian ini kemudian diperbandingkan antara bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Dari analisis data maka penelitian hukum ini ditarik kesimpulan dengan prosedur penalaran hukum secara deduktif yaitu berawal dari proposisi-proposisi umum yang kebenarannya telah diketahui kemudian berakhir pada suatu kesimpulan atau pengetahuan baru yang bersifat khusus. Dalam penelitian ini proposisi umum berupa norma-norma hukum positif perundang-undangan yang mengatur tentang diskriminasi terhadap pekerja wanita atas promosi jabatan, sedangkan yang khusus berupa fakta-fakta dari sebab terjadinya diskriminasi antara hak pekerja wanita dan hak pekerja laki-laki atas jabatan dan bentuk diskriminasi terhadap hak pekerja wanita atas jabatan.

H Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini mendahulukan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Keaslian Penelitian, Batasan Konsep, dan Metode Penelitian.

BAB II : PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang :

- A. Tinjauan umum tentang Diskriminasi terhadap pekerja wanita yang meliputi: Pengertian Diskriminasi, pengertian pekerja wanita, hak-hak pekerja wanita.

B. Tinjauan umum tentang promosi jabatan yang meliputi : pengertian promosi jabatan, Syarat-syarat memperoleh promosi jabatan.

C. Hasil Penelitian berupa bentuk diskriminasi terhadap hak pekerja wanita atas jabatan, dan sebab-sebab terjadinya diskriminasi antar hak pekerja wanita dan hak pekerja laki-laki atas jabatan.

BAB III: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang didapat dari pembahasan dari BAB II dan saran dari penulis setelah melakukan penelitian hukum.