

BAB V

PENUTUP

5.1. KESIMPULAN

Penulis sampai pada kesimpulan berikut setelah menjelaskan seluruh temuan penelitian ini:

1. Problematika perlindungan hukum kepada hak atas pekerjaan untuk kelompok LGBT mulai dari iklan yang memuat “menemukan laki-laki ataupun perempuan yang sehat jasmani serta rohani”, menyembunyikan identitas sebagai LGBT saat melamar pekerjaan maupun saat bekerja, mereka yang secara terang-trang mengiakan idetitasnya saat bekerja nantinya di kucilkan, dibully, kekerasan fisik, memperoleh pelecakaan tidak di perpanjang masa kontraknya sampai pada tidak diberikan cuti haid untuk transpria, penyebab problematika hak atas pekerjaan tersebut ialah:

- A. Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, sebagaimana diubah dengan Undang-undang Cipta Kerja Nomor 2 Tahun 2022, menjadi undang-undang. tidak secara spesifik serta jelas mengatur mengenai keberagaman orientasi seksual serta gender sehingga tidak adanya jaminan kepastian hukum kepada kelompok LGBT dalam memperoleh hak atas pekerjaan.

- B. Stigma negatif kepada kelompok LGBT melalui ketentuan-ketentuan yang diskriminatif menyebabkan kelompok LGBT

mengalami tekanan serta pembatasan dalam memperoleh hak atas pekerjaan, ketentuan-ketentuan tersebut yakni Sebuah undang-undang yang dikeluarkan oleh Menteri Sosial pada tahun 2012 mengenai pedoman pendataan dan pengolahan data penyandang masalah kesejahteraan sosial, serta potensi sumber kesejahteraan sosial dan ketentuan di setiap daerah, baik secara langsung maupun tidak langsung, membatasi akses kelompok LGBT ke pekerjaan.

2. Upaya perlindungan hukum kepada hak atas pekerjaan untuk kelompok LGBT yakni, penghapusan stigma negatif kepada kelompok LGBT dari berbagai ketentuan yang diskriminatif baik langsung maupun tidak langsung menyangkut kelompok LGBT dalam memperoleh hak atas pekerjaan, mengubah UU Ketenagakerjaan untuk memberikan hak atas pekerjaan kepada kelompok LGBT dan meratifikasi Konvensi ILO 190 Mengenai Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di tempat kerja untuk melindungi kelompok LGBT dari kekerasan dan pelecehan di tempat kerja..

5.2. Saran

1. Kementerian Ketenagakerjaan bisa merumuskan panduan ataupun standar untuk perusahaan-perusahaan untuk menyusun persyaratan kerja yang tidak diskriminatif berdasarkan identitas orientasi seksual serta gender.

2. Kementerian Ketenagakerjaan bisa mengadakan pendidikan serta pelatihan kerja secara berkala untuk kelompok dengan keberagaman orientasi seksual serta gender seperti bakat serta minatnya.
3. Kementerian Ketenagakerjaan bisa mengadakan pendidikan serta pelatihan kerja untuk pengusaha serta rekan kerja untuk tidak berlaku diskriminatif kepada rekan kerja dengan keberagaman orientasi seksual serta gender.