


Artikel 3

Efektivitas Konvensi Ilo Nomor 100 Tahun 1951 terhadap Kesenjangan Pemberian Upah Buruh Perempuan dan Laki-La...

 Cekli Setya Pratiwi

 Publication Articles Mar - Apr 2025 Dosen UMM

 University of Muhammadiyah Malang

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3213777850

Submission Date

Apr 12, 2025, 1:03 PM GMT+7

Download Date

Apr 12, 2025, 1:18 PM GMT+7

File Name

Laki-Laki_Dalam_Melindungi_dan_Menegakkan_Hak_Asasi_Manusia.pdf

File Size

970.3 KB

15 Pages

6,512 Words

41,400 Characters

22% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.




Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Cited Text
- ▶ Small Matches (less than 9 words)

Exclusions


- ▶ 5 Excluded Sources

Top Sources

- 21%  Internet sources
- 8%  Publications
- 9%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

1 Integrity Flag for Review

-  **Hidden Text**
5 suspect characters on 1 page
Text is altered to blend into the white background of the document.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 21% Internet sources
- 8% Publications
- 9% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	journal.staiyqiqbaubau.ac.id	2%
2	Internet	nanopdf.com	2%
3	Internet	media.neliti.com	2%
4	Internet	jurnal.fh.unpad.ac.id	2%
5	Internet	123dok.com	1%
6	Internet	www.scribd.com	<1%
7	Internet	www.ilo.org	<1%
8	Publication	Middia Martanti Dewi. "PERBEDAAN KARAKTERISTIK KETENAGAKERJAAN LAKI-LAK...	<1%
9	Internet	jim.unsyiah.ac.id	<1%
10	Internet	repository.ubaya.ac.id	<1%
11	Internet	ojs3.unpatti.ac.id	<1%

12	Internet	ilmudasar.id	<1%
13	Student papers	Universitas Pendidikan Indonesia	<1%
14	Internet	text-id.123dok.com	<1%
15	Student papers	IAIN Bengkulu	<1%
16	Internet	docplayer.info	<1%
17	Internet	idoc.pub	<1%
18	Internet	aguscahyanto1.blogspot.com	<1%
19	Internet	docobook.com	<1%
20	Internet	ejournal.balitbangham.go.id	<1%
21	Internet	jim.usk.ac.id	<1%
22	Internet	databoks.katadata.co.id	<1%
23	Internet	journal.unhas.ac.id	<1%
24	Student papers	Universitas Airlangga	<1%
25	Internet	journal-stiyappimakassar.ac.id	<1%

26	Internet	isbnplus.org	<1%
27	Student papers	UIN Raden Intan Lampung	<1%
28	Internet	cerdika.publikasiindonesia.id	<1%
29	Internet	repository.ub.ac.id	<1%
30	Internet	sdg.komnasham.go.id	<1%
31	Internet	sefidvash.net	<1%
32	Internet	ejournal.unesa.ac.id	<1%
33	Internet	www.astalog.com	<1%
34	Internet	www.ptpn4.co.id	<1%
35	Internet	hot.liputan6.com	<1%
36	Internet	sawitindonesia.com	<1%
37	Publication	Iskandar Ahmaddien, Norma H. Sa'dia. "PENGARUH KEBIJAKAN UPAH MINIMUM ...	<1%
38	Internet	hdl.handle.net	<1%
39	Internet	issuu.com	<1%

40	Internet	www.menegpp.go.id	<1%
41	Internet	asiapacific.unwomen.org	<1%
42	Internet	core.ac.uk	<1%
43	Internet	e-journal.uajy.ac.id	<1%
44	Internet	id.123dok.com	<1%
45	Internet	mail.ojs.uma.ac.id	<1%
46	Internet	nycixyance777.files.wordpress.com	<1%
47	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
48	Internet	repository.unpas.ac.id	<1%
49	Internet	www.coursehero.com	<1%
50	Internet	www.stairwaytostem.org	<1%

JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah, 8 (3), 2023, Hlm. 2822-2826
P-ISSN: 2964-7231, E-ISSN: 2614-3658
DOI: <https://doi.org/10.24815/jimps.v8i3.26071>

Efektivitas Konvensi Ilo Nomor 100 Tahun 1951 terhadap Kesenjangan Pemberian Upah Buruh Perempuan dan Laki-Laki dalam Melindungi dan Menegakkan Hak Asasi Perempuan di Indonesia

Imania Octiana Hakiki¹, Cekli Setya Pratiwi²

^{1,2}Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

Correspondence Author: imaniaoctiana@gmail.com

Article history

Received : 2023-04-23

Accepted : 2023-05-24

Published : 2023-06-30

Kata Kunci:

Hak Asasi Manusia (HAM); Kesenjangan upah; Kesetaraan; Konvensi ILO Nomor 100 tahun 1951; Non-diskriminasi

Abstrak: Kesenjangan upah buruh adalah bentuk pelanggaran HAM yang mempengaruhi kesetaraan dan non diskriminasi di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis penerapan Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 dan fenomena kesenjangan upah buruh dalam konteks sosio legal. Metode penelitian menggunakan pendekatan sosio legal dengan analisis hukum dan data sosial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Konvensi ILO telah dilakukan oleh sebagian besar perusahaan di Indonesia, tetapi belum secara menyeluruh. Faktor penyebab kesenjangan upah buruh meliputi diskriminasi gender, pendidikan, pengalaman kerja, budaya patriarki, stigma masyarakat, dan ketidakadilan dalam sistem pengupahan. Analisis hukum menunjukkan bahwa kesenjangan upah buruh melanggar prinsip kesetaraan dan non diskriminasi yang diakui dalam hukum nasional dan internasional, termasuk HAM. Pembahasan menyoroti perlunya pemerintah memperkuat kebijakan pengupahan yang memastikan kesetaraan upah antara buruh pria dan wanita. Perusahaan perlu meninjau kebijakan pengupahan dan menerapkan praktik transparan dan adil. Penting meningkatkan kesadaran dan pendidikan tentang kesenjangan upah buruh serta mempromosikan budaya organisasi inklusif. Pemerintah perlu memperkuat penegakan hukum dan kesadaran. Saran penelitian ini adalah pemerintah harus meningkatkan pengawasan terhadap kebijakan pengupahan yang adil dan menegakkan hukum terhadap pelanggaran kesenjangan upah. Perusahaan harus mengevaluasi dan menyesuaikan kebijakan pengupahan serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil bagi semua buruh.

Abstract: Wage disparity is a form of human rights violation that affects equality and non-discrimination in the workplace. This research aims to analyze the implementation of ILO Convention No. 100 of 1951 and the phenomenon of wage disparity among workers in a socio-legal context. The research methodology utilizes a socio-legal approach with legal analysis and social data. The findings indicate that the implementation of the ILO Convention has been adopted by the majority of companies in Indonesia, but not comprehensively. Factors contributing to wage disparity include gender discrimination, education, work experience, patriarchal culture, societal stigma, and inequities in the wage system. Legal analysis reveals that wage disparity violates the principles of equality and non-discrimination recognized in national and international laws, including human rights. The discussion emphasizes the need for the government to strengthen wage policies that ensure wage equality between male and female workers. Companies should review their wage policies and adopt transparent and fair practices. Furthermore, raising awareness and providing education on wage disparity is crucial, along with promoting an inclusive organizational culture. To



Available online at
<https://jim.usk.ac.id/sejarah>

address this issue, the government needs to strengthen law enforcement and raise awareness. The recommendations from this research include enhancing monitoring of fair wage policy implementation by the government and enforcing laws against wage disparity violations. Companies should evaluate and adjust their wage policies while creating an inclusive and fair working environment for all workers.

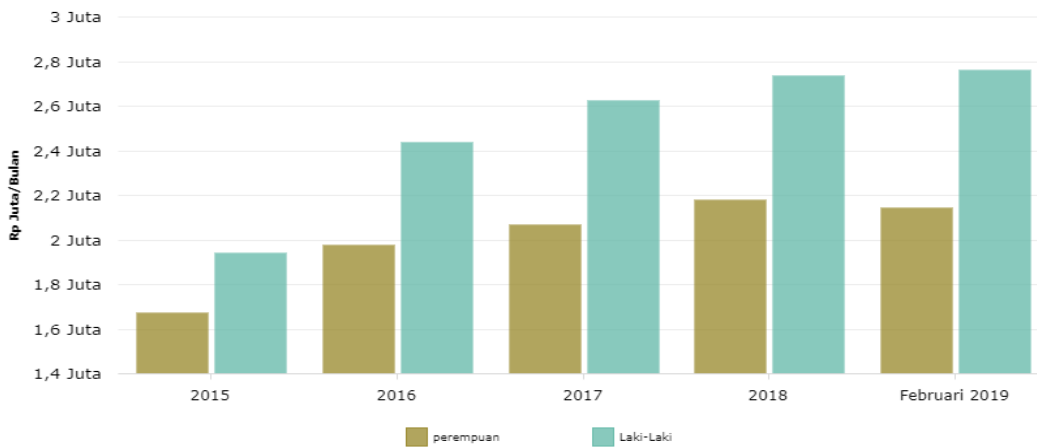
PENDAHULUAN

Pendapatan merupakan salah satu komponen penting dalam pembangunan manusia yang mencerminkan standar hidup layak. Upah di Indonesia masih dikategorikan rendah jika dibandingkan negara-negara lain, salah satunya upah buruh pabrik. Dibandingkan dengan buruh lainnya, buruh pabrik cenderung mengalami diskriminasi upah paling tinggi. Sebuah penelitian tentang buruh perempuan pada industri pabrik sepatu di Tangerang juga mengalami kondisi yang sama, yakni biaya tenaga kerja (upah) buruh laki-laki adalah 10-15% dari total biaya produksi. Adapun bila mempekerjakan

perempuan, biaya tenaga kerja dapat ditekan hingga 5-8% dari total biaya produksi. Dalam kasus tersebut, presentase buruh perempuan adalah 90% dari total buruh. Selain itu, upah di Indonesia masih dikategorikan rendah jika dibandingkan di negara-negara lain.

Menurut Laporan Perekonomian 2019 dari Badan Pusat Statistik (BPS), kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan semakin melebar. Pekerja laki-laki mendapatkan upah yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. Selama periode 2015 hingga Februari 2019, selisih upah antara keduanya mencapai Rp 492,2 ribu.

Rata-Rata Upah Pekerja Berdasarkan Gender 2016-2018



katadata.co.id

databoks

Bagan 1. Rata-rata upah kerja berdasarkan gender 2016-2018

Dalam rincian yang disebutkan, kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2015, selisih upah mencapai Rp 269 ribu, kemudian meningkat menjadi Rp 458,4 ribu pada tahun 2016, Rp 554 ribu pada tahun 2017, dan Rp 560,6 ribu pada tahun 2018. Hingga Februari 2019,

kesenjangan upah semakin melebar menjadi Rp 618,8 ribu. Masalah ini menjadi sebuah tantangan bagi perempuan dalam dunia ketenagakerjaan, di mana mereka menghadapi kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan, pendapatan, dan posisi kepemimpinan yang setara. Hal ini juga berarti bahwa hak-hak asasi perempuan yang

seharusnya diperoleh belum sepenuhnya terpenuhi.

Pada data sarkernas terbaru yaitu tahun 2021 menunjukkan adanya perbedaan upah

yang signifikan antara buruh perempuan dan laki-laki. Berikut merupakan hasil dari survey buruh atau pekerja yang dilakukan oleh badan ketenagakerjaan Indonesia.

Tabel 1. hasil dari survey buruh atau pekerja yang dilakukan oleh badan ketenagakerjaan Indonesia

Provinsi	Jenis Kelamin		Rata-Rata Gaji/Pendapatan	Upah/
	Laki-laki	Perempuan		
Aceh	2.496.175	2.013.480	2.317.419	
Sumatera Utara	2.580.896	2.069.549	2.402.795	
Sumatera Barat	3.106.638	2.396.947	2.831.081	
Riau	2.952.786	2.245.515	2.732.853	
Jambi	2.429.329	1.798.519	2.219.533	
Sumatera Selatan	2.503.189	2.058.105	2.348.034	
Bengkulu	2.798.950	2.351.897	2.642.795	
Lampung	2.476.475	1.858.812	2.246.936	
Bangka-Belitung	3.146.975	2.328.569	2.869.375	
Kepulauan Riau	4.647.692	3.625.020	4.302.611	
DKI Jakarta	4.324.520	3.780.157	4.116.037	
Jawa Barat	3.454.600	2.712.824	3.200.132	
Jawa Tengah	2.428.107	1.844.300	2.186.275	
D I Yogyakarta	2.315.874	2.002.485	2.189.389	
Jawa Timur	2.821.546	2.113.922	2.552.845	
Banten	4.151.402	3.585.984	3.959.468	
Bali	2.864.053	2.229.485	2.609.873	
Nusa Tenggara Barat	2.532.036	1.654.771	2.209.681	
Nusa Tenggara Timur	2.346.115	2.139.300	2.267.844	
Kalimantan Barat	2.682.567	1.872.489	2.421.429	
Kalimantan Tengah	3.365.843	2.472.992	3.090.231	
Kalimantan Selatan	3.023.915	2.599.517	2.894.182	
Kalimantan Timur	3.789.576	2.796.842	3.525.601	
Kalimantan Utara	3.338.532	2.582.566	3.109.418	
Sulawesi Utara	3.198.576	3.336.060	3.247.838	
Sulawesi Tengah	2.400.398	2.280.861	2.352.948	
Sulawesi Selatan	3.292.406	2.619.160	3.040.372	
Sulawesi Tenggara	2.753.022	2.212.907	2.544.107	
Gorontalo	2.620.702	2.627.958	2.623.953	
Sulawesi Barat	2.277.992	1.478.744	1.942.230	
Maluku	3.235.916	2.752.065	3.030.049	
Maluku Utara	3.141.243	2.580.692	2.954.122	
Papua Barat	3.607.118	2.900.996	3.390.202	
Papua	4.142.367	3.740.176	4.039.048	
Rata-Rata	3.101.907	2.437.727	2.860.630	
Upah/Gaji/Pendapatan				

Seluruh provinsi di Indonesia belum menerapkan kesetaraan upah bagi perempuan, sesuai dengan data yang ada.

Konvensi ILO merupakan salah satu produk hukum yang dikeluarkan oleh Organisasi Buruh Internasional (ILO), yang merupakan

35 lembaga multilateral yang berada di bawah naungan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). Konvensi ini dirancang untuk dijadikan landasan hukum yang harus diratifikasi oleh negara-negara anggota. Dalam konteks ini, terdapat kewajiban hukum yang mengikat bagi negara-negara yang telah meratifikasi konvensi tersebut. Selain itu, terdapat juga mekanisme supervisi internasional secara reguler untuk memantau pemenuhan kewajiban yang telah ditetapkan.

7 Dalam Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951, pasal 1 menjelaskan bahwa istilah "upah" mencakup segala bentuk pembayaran yang diberikan kepada pekerja oleh majikan, baik berupa uang tunai maupun barang, dan istilah "upah yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya" mengacu pada nilai upah yang ditetapkan tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Selanjutnya, pasal 2 menyatakan bahwa setiap anggota harus mempromosikan dan menjamin pelaksanaan prinsip pengupahan yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan dalam pekerjaan yang memiliki nilai yang sama. Pelaksanaan prinsip ini dapat dilakukan melalui undang-undang atau peraturan nasional, badan penetapan upah yang diakui, kesepakatan kerja bersama, atau kombinasi dari cara-cara tersebut.

7 Diperjelas dalam isi Pasal Konvensi ILO yang mengatakan bahwa harus ada kesetaraan antara perempuan dan laki-laki di bidang ketenagakerjaan. Hal tersebut yang menjadi alasan pentingnya kenapa pemerintah Indonesia harus pemeratakan adanya kesetaraan di bidang apapun terutama di bidang ketenagakerjaan karena meskipun sudah ada aturan yang mengatur mengenai upah akan tetapi masih ada kesenjangan yang terjadi. Hal itu yang membuktikan tidak sejalanannya *Das Sollen* dan *Das Sein*.

8 Tingginya tingkat kesenjangan upah di berbagai daerah di Indonesia telah menjadi topik penelitian yang menarik perhatian. Berdasarkan data dari sarkenas 2021, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta menempati peringkat pertama di Indonesia dengan tingkat upah yang relatif rendah dibandingkan dengan provinsi lainnya. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, provinsi-provinsi di Pulau Jawa secara umum mengalami kesenjangan upah yang merata di

setiap provinsinya, termasuk Provinsi Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, D.I. Yogyakarta, Banten, dan DKI Jakarta. Terutama, Provinsi Jawa Timur memiliki kesenjangan upah yang paling besar dibandingkan dengan provinsi lain, dengan selisih sebesar Rp 707.624,-.

Tujuan penulisan adalah untuk mendokumentasikan dan mengungkapkan isu kesenjangan upah gender yang melanggar prinsip kesetaraan dan non diskriminasi, serta untuk mendorong kesadaran dan tindakan dalam mencapai upah yang adil dan setara bagi pekerja perempuan. Penelitian ini juga dapat bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang konteks dan kendala yang dihadapi oleh pekerja perempuan dalam mencapai kesetaraan upah di Indonesia.

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk memperkuat prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi dalam masyarakat, serta memastikan perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia bagi semua individu. Penelitian ini mengadvokasi pentingnya implementasi prinsip-prinsip ini melalui instrumen hukum, kebijakan, dan program-program yang melawan diskriminasi dan menciptakan kesempatan yang setara bagi semua orang untuk menikmati hak-hak asasi manusia.

Menurut Hennigusnia pada tahun 2014, ditemukan adanya perbedaan upah antara gender yang masih belum dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain, yang menunjukkan adanya diskriminasi. Meskipun terdapat perbedaan biologis antara pria dan wanita, kebudayaan memainkan peran dalam menafsirkan perbedaan tersebut sebagai tuntutan sosial terkait perilaku yang pantas, hak-hak, sumber daya, dan kekuasaan. Di Indonesia, kesenjangan penghasilan antara gender juga masih ada. Pada tahun 2009, Khotimah menjelaskan bahwa kesenjangan antara pria dan wanita terjadi karena adanya budaya patriarki yang diterapkan di Indonesia.

Dalam bukunya yang berjudul "Crime and Custom in Savage", Bronislaw Malinowski menyampaikan bahwa hukum memiliki peran yang penting tidak hanya dalam situasi konflik dan kekerasan, tetapi juga dalam kehidupan sehari-hari. Sebagai negara yang berdasarkan pada prinsip hukum (*rechtstaat*) dan prinsip

rule of law, Indonesia sangat membutuhkan perlindungan hukum untuk mencapai kepastian hukum dan keadilan, sehingga rakyat dapat merasakan kesejahteraan dan kemakmuran. Oleh karena itu, penegakan hukum yang adil dan perlindungan hak asasi manusia (HAM) merupakan dua aspek penting dalam mewujudkan prinsip rule of law, serta menjadi fondasi utama dalam membangun negara dan merupakan kebutuhan dasar bagi bangsa-bangsa di seluruh dunia yang beradab.

Selanjutnya, penelitian ini menggunakan dua prinsip hukum internasional. Prinsip kesetaraan mencakup perlakuan yang setara di hadapan hukum, penghapusan diskriminasi berdasarkan atribut seperti agama, ras, suku bangsa, dan kelas sosial. Penelitian ini juga menekankan pentingnya implementasi prinsip kesetaraan melalui instrumen hukum dan tindakan konkret, baik dalam hukum internasional maupun konvensi nasional.

Kedua, prinsi yang digunakan dalam penelitian adalah memperkuat prinsip non-diskriminasi dalam menghormati hak asasi manusia. Prinsip ini melibatkan perlindungan yang setara di bawah hukum dari perlakuan sewenang-wenang dan diskriminatif oleh pihak swasta. Penelitian ini menekankan pentingnya larangan segala bentuk diskriminasi dan perlindungan yang setara dan efektif bagi semua individu, tanpa memandang ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, bahasa, pandangan politik, dan banyak lagi. Penelitian ini juga mengacu pada adopsi dua Kovenan Internasional, yaitu Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (ICESCR) dan Kovenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik (ICCPR), sebagai instrumen hukum yang mengikat negara-negara anggota untuk melindungi dan memenuhi hak-hak asasi manusia secara menyeluruh.

Yang membedakan dengan penelitian sebelumnya yaitu bahwa penelitian penelitian sekarang lebih spesifik dalam melihat aspek kesenjangan upah gender dan perlindungan terhadap diskriminasi dalam kesempatan mendapatkan upah bagi tenaga kerja perempuan di Indonesia. Sedangkan penelitian sebelumnya berfokus pada konteks yang lebih terbatas, seperti Kabupaten Sragen, perspektif HAM, atau kelompok tenaga kerja tertentu seperti tenaga

kerja terdidik dan tidak terdidik. Selain itu, penelitian sekarang mengaitkan hasil temuan dengan konvensi internasional yaitu Konvensi ILO Nomor 100/1951 yang menetapkan prinsip kesetaraan dan non diskriminasi dalam hal upah. Dengan kata lain, penelitian ini memiliki fokus dan konteks yang lebih khusus, serta menggunakan acuan hukum internasional untuk menganalisis kesenjangan upah yang melanggar prinsip kesetaraan dan non diskriminasi.

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan permasalahan Bagaimanakah Tingkat Efektivitas dari Pelaksanaan Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 dalam Melindungi dan Menegakkan Hak Asasi bagi Buruh Perempuan di Indonesia?

METODE

Artikel ini ditulis dan dirangkum dari hasil penelitian sosio-legal. Terdapat dua pendekatan dalam penelitian ini, yaitu pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Pendekatan perundang-undangan menggunakan aturan hukum sebagai fokus penelitian, sedangkan pendekatan konseptual memahami hukum dan fungsinya dalam konteks sosial. Data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini, dengan data primer diperoleh melalui wawancara dan data sekunder dari bahan hukum. Sampel penelitian dipilih menggunakan metode Purposive Sampling. Data dianalisis secara deskriptif kualitatif dan kesimpulan ditarik secara deduktif berdasarkan temuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. EFEKTIVITAS KONVENSI ILO NOMOR 100 TAHUN 1951 DALAM MENEGAKKAN DAN MELINDUNGI HAK ASASI BURUH PEREMPUAN

a) Pengaturan Upah dalam Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951

Organisasi Ketenagakerjaan Internasional (ILO) didirikan pada tahun 1919 sesuai dengan Traktat Versailles, bersamaan dengan pembentukan Liga Bangsa-Bangsa (LBB). Pada tahun 1945, ILO berubah status menjadi Badan Khusus Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). Pada tahun 2013, ILO memiliki 185 Negara anggota. ILO merupakan organisasi

43 internasional di bidang ketenagakerjaan yang memiliki keanggotaan yang sangat unik karena terdiri dari tiga pihak, yaitu pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Oleh karena itu, semua kebijakan dan program ILO dirumuskan dan ditetapkan oleh ketiga pihak tersebut.

33 ILO didirikan dengan tujuan utama untuk mencapai keadilan sosial di seluruh dunia, terutama bagi para pekerja. Organisasi ini berupaya mempromosikan hak-hak di tempat kerja, mendorong penciptaan peluang kerja yang layak, meningkatkan perlindungan sosial, dan memperkuat dialog dalam mengatasi masalah-masalah yang terkait dengan dunia kerja. Untuk mencapai tujuan tersebut, ILO memiliki tanggung jawab untuk menyusun dan mengawasi standar ketenagakerjaan internasional, serta memastikan bahwa standar tersebut dihormati dan diterapkan baik dalam prinsip maupun dalam praktik. Selain itu, ILO juga bertugas untuk melindungi hak pekerja dalam menentukan dan memperbaiki kondisi kerja mereka.

12 ILO di Indonesia memiliki tugas untuk membantu pemerintah, pengusaha, pekerja dan organisasi-organisasinya (dalam hal ini disebut sebagai Tripartit) dalam melaksanakan konvensi-konvensi ILO, terutama konvensi yang telah diratifikasi oleh Indonesia.

2 Dalam Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951, Pasal 1 menjelaskan tentang definisi istilah yang digunakan dalam konvensi tersebut. Pasal tersebut menyatakan bahwa:

- 7
- a) Istilah "upah" mencakup segala bentuk pembayaran, baik dalam bentuk gaji pokok, upah minimum, atau pendapatan lainnya, yang diberikan oleh majikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, baik dalam bentuk uang maupun barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.
 - 34 b) Istilah "upah yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya" merujuk pada upah yang ditetapkan tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Dengan kata lain, Pasal ini menjelaskan bahwa dalam konteks konvensi tersebut,

"upah" mencakup semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada pekerja, dan "upah yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya" menegaskan pentingnya tidak adanya diskriminasi gender dalam menetapkan upah bagi pekerja yang melakukan pekerjaan dengan nilai yang sama.

Dari yang dijelaskan dalam isi Pasal Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 mengenai kesamaan remunerasi dan pengupahan bagi pekerja laki-laki dan pekerja perempuan dapat diartikan dengan dikeluarkannya konvensi dasar ILO tersebut meminta semua negara untuk menjamin pelaksanaan prinsip pengupahan yang sama bagi pekerja laki-laki dan pekerja perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Dalam Pasal 2 Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951, dijelaskan mengenai perlunya jaminan adanya upah yang setara bagi pekerja, baik buruh maupun pekerja. Berikut bunyi Pasal 2 tersebut: Setiap negara anggota harus mempromosikan dan menjamin penerapan prinsip upah yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan atas pekerjaan dengan nilai yang sama, sesuai dengan metode yang digunakan untuk menetapkan nilai upah. Prinsip ini dapat dilaksanakan melalui:

- a) Undang-undang atau peraturan nasional;
- b) Badan penetapan upah yang dibentuk sesuai dengan peraturan atau yang diakui secara sah;
- c) Kesepakatan kerja bersama antara pengusaha dan pekerja; atau
- d) Kombinasi dari metode-metode tersebut. Dengan demikian, Pasal ini menegaskan pentingnya adanya perlindungan hukum dan mekanisme yang memastikan adanya upah yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan dengan nilai yang sama. Negara-negara anggota diharapkan menggunakan berbagai metode, baik melalui undang-undang, badan penetapan upah, kesepakatan kerja bersama, atau kombinasi dari metode-metode tersebut untuk mewujudkan prinsip ini.

28
42
8
6
11
48

c) **Penerapan Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 dalam hal kesetaraan upah buruh perempuan dan laki-laki di Indonesia**

Dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, perbedaan upah menjadi indikator utama dalam mengidentifikasi ketimpangan gender. Isu kesenjangan upah berdasarkan jenis kelamin telah lama menjadi perhatian di sektor ekonomi. Untuk mengatasi masalah ini, pemerintah telah mengesahkan undang-undang yang bertujuan untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam ekonomi dan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja perempuan, termasuk buruh perempuan, yang melibatkan pemberian upah.

Penting bagi perusahaan untuk memiliki ketentuan yang mengatur perlindungan, upah, dan kesejahteraan sebagai bagian dari manajemen mereka. Perusahaan memiliki kewajiban untuk menjaga, membina, dan mendukung karyawan mereka agar menjadi pekerja yang loyal. Hal ini tidak hanya menguntungkan perusahaan, tetapi juga dapat meningkatkan prestasi perusahaan secara keseluruhan. Untuk mencegah kesenjangan upah antara gender, pemerintah Indonesia telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Pasal 3 peraturan tersebut menegaskan bahwa pengusaha dilarang melakukan diskriminasi upah antara pekerja pria dan pekerja wanita untuk pekerjaan dengan nilai yang sama. Penetapan peraturan ini menunjukkan komitmen serius pemerintah dalam menghapuskan diskriminasi upah antara gender.

Bagi hukum internasional, sekali Indonesia melakukan ratifikasi maka otomatis aturan tersebut telah mengikat pada Indonesia dengan segala konsekuensinya. Pelaksanaan konvensi termasuk didalamnya promosi dan pembangunan kesadaran dari Tripartit

mengenai isi dan substansi konvensi, memastikan hukum nasional sejalan dengan konvensi, penerapan yang efektif dari hukum nasional dan konvensi ILO, termasuk pengawasannya.

Untuk mengetahui seberapa jauh efektivitas dari penerapan Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951, Penulis melakukan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 yang sudah diratifikasi ini diterapkan oleh masyarakat di Indonesia. Dalam penelitian yang dilakukan, penulis terjun langsung untuk mewawancarai pihak-pihak yang bersangkutan dengan permasalahan yang diambil. Pertama-tama untuk mengetahui seberapa jauh penerapan Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 diterapkan, penulis melakukan wawancara dan menyebar kuesioner kepada responden yaitu buruh pabrik perempuan dan laki-laki. Yang kedua dengan melakukan wawancara kedua dengan pejabat fungsional di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dengan tujuan untuk memperoleh informasi dan data yang diharapkan penulis yaitu informasi penerapan UMP/UMK, penerapan kebijakan mengenai ketenagakerjaan, hubungan industrial, dan kesejahteraan buruh.

Dengan mewawancarai dan menyebarkan kuisisioner yang ditujukan tidak hanya untuk perempuan, ditujukan agar penulis dapat membuat perbandingan upah dan menyaring adanya diskriminasi di tempat kerja para responden ini. Setelah melakukan berbagai rangkaian penelitian untuk mendapatkan hasil dari data primer yang selanjutnya mulai dari wawancara dan penyebaran kuisisioner serta pencarian sumber literature sebagai data sekunder, berikut merupakan tabel hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, sebagai berikut:

Tabel 2

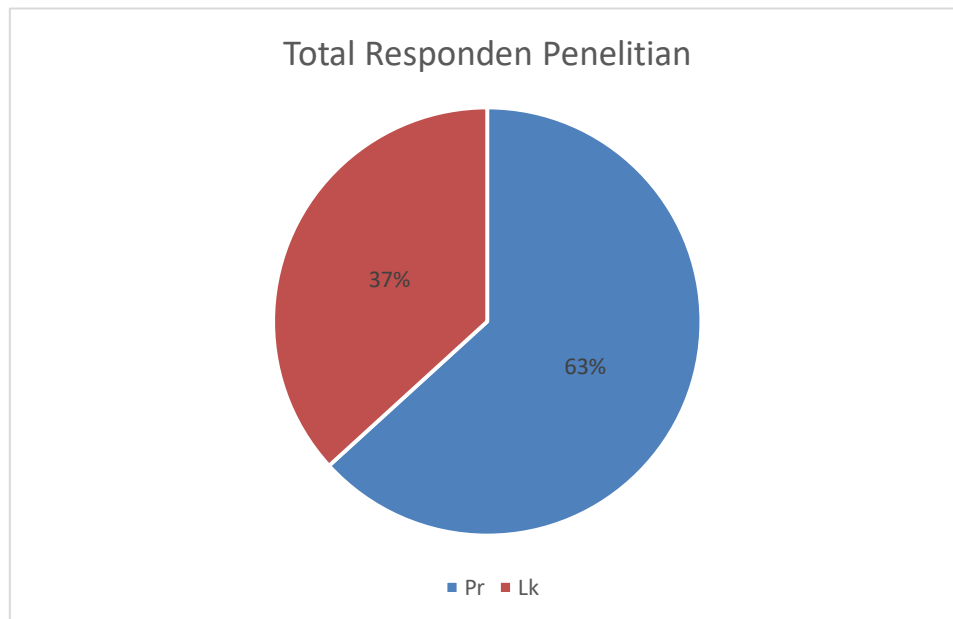
No.	Total Responden	Kriteria Pertanyaan	(Kesesuaian)	Presentase
1.	68 Orang	UMK	33 orang Tidak sesuai	48,5 %
		(Sesuai Wilayah Kerja)	34 orang sudah sesuai	50 %
			1 orang sesuai kesepakatan pribadi	1,5 %
			<i>Total</i>	<i>100%</i>

	Perjanjian Kerja	7 orang tidak ada perjanjian kerja dengan pengusaha/perusahaan 61 orang ada perjanjian kerja dengan pengusaha/perusahaan	10,3 % 89,7 %	
		<i>Total</i>	100%	
	Pengetahuan Mengenai Peraturan Ketenagakerjaan	18 orang tidak memahami peraturan ketenagakerjaan 50 orang paham peraturan ketenagakerjaan	26,5 % 73,5 %	
		<i>Total</i>	100%	
	Penyelesaian Perselisihan	41 orang tidak mengetahui penyelesaian perselisihan 27 orang mengetahui penyelesaian perselisihan	60,3 % 39,7 %	
		<i>Total</i>	100%	
2.	33 Orang	Penerapan KONVENSI ILO NO. 100/1951	15 orang tidak menerapkan KONVENSI ILO No. 100/1951 di tempat kerja. 18 orang sudah menerapkan KONVENSI ILO No. 100/1951 di tempat kerja.	45,5 % 54,5 %
		<i>Total</i>	100%	

Berdasarkan data hasil penelitian, peneliti sudah menyaring hasil jawaban responden yang masuk sesuai kriteria yang dibutuhkan selama penelitian dengan total akhir responden yaitu 68 orang. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan total sampel yaitu 68 orang diantaranya 43 orang perempuan dan 25 orang laki-laki

dengan didapatkan hasil sejumlah 39 orang dengan wilayah kerja berada di Pulau Jawa dan 29 orang dengan wilayah kerja di luar Pulau Jawa.

Berikut merupakan grafik presentase dari total responden hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis, sebagai berikut:



Bagan 2. Presentase dari total responden

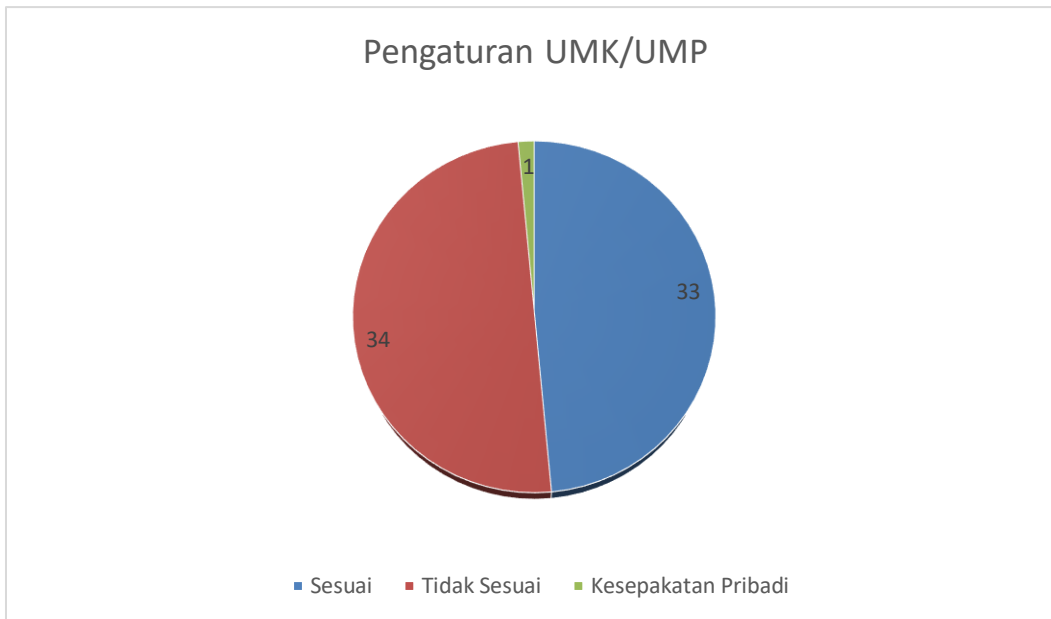
Responden yang dipilih haruslah sesuai dengan judul yang diambil dan rumusan

masalah. Dari total 68 responden, terdapat kriteria yang telah ditentukan sebagai berikut:

1. Buruh pabrik perempuan dan buruh pabrik laki-laki;
2. Tidak dibatasi usia kerja;
3. Wilayah kerja di pulau jawa dan diluar pulau jawa.

Dalam penelitian yang dilakukan penulis dari total 68 orang sampel, sekitar 48,5% atau 33 orang menerima upah tidak sesuai dengan

UMP/UMK yang berlaku saat ini, lalu sebesar 50% atau 34 orang sudah menerima upah sesuai ketentuan yang berlaku, dan terakhir sebesar 1,5% atau hanya 1 orang sesuai kesepakatan pribadi dengan perusahaan. Grafik data kesesuaian pengupahan sesuai ketentuan yang berlaku disajikan sebagai berikut:



Bagan3. data kesesuaian pengupahan sesuai ketentuan yang berlaku disajikan

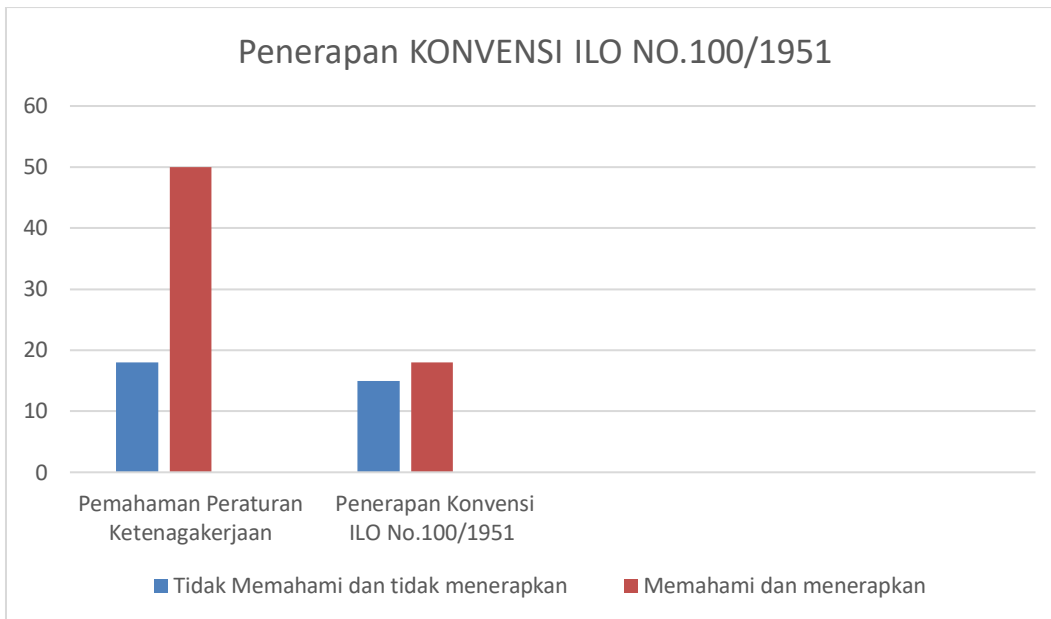
Dalam Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951, diatur bahwa upah harus diberikan tanpa memandang jenis kelamin buruh. Tidak boleh ada perlakuan yang tidak adil di mana pria dihargai lebih tinggi daripada wanita untuk pekerjaan yang sama. Dengan demikian, jika seorang buruh wanita melakukan pekerjaan yang sama dengan buruh pria, maka upah yang diterimanya harus sama dengan upah yang diterima oleh buruh pria tersebut.

Pada kenyataannya meskipun sudah diperjelas dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di masyarakat masih saja terjadi adanya ketidaksesuaian penerimaan besaran upah sesuai dengan UMK atau UMP yang berlaku. Dalam bukunya yang berjudul "Crime and Custom in Savage", Bronislaw Malinowski mengemukakan bahwa hukum memiliki peran yang tidak hanya terbatas pada situasi yang penuh kekerasan dan konflik, tetapi juga dalam kegiatan sehari-

hari. Dengan demikian, hukum tidak hanya berlaku dalam konteks penegakan keadilan dalam tindakan kejahatan, tetapi juga memiliki peranan dalam mengatur hubungan dan interaksi sosial sehari-hari yang terjadi dalam masyarakat.

Bagi mereka buruh pabrik yang masih mendapatkan upah yang tidak sesuai bisa memperjuangkan hak-haknya di tempat kerja secara langsung, tetapi jika masih diabaikan mereka hanya bisa bergantung kepada pejabat pemerintahan yang diberikan wewenang oleh hukum untuk menjalankan serta menegakkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Selanjutnya, mengenai penerapan Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 dimana suatu perusahaan harus menerapkan pemberian upah yang sama antara buruh perempuannya dan laki-laki dengan berat pekerjaan yang sama, didapatkan hasil sebagai berikut:



Bagan 4. Penerapan konvensi Ilo No.100/1951

Berdasarkan data pada table diatas dan grafik sebelumnya, pemahaman mengenai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan mencapai 73,5% dari total keseluruhan sampel. Yang artinya bahwa sampai saat ini menandakan masih banyak buruh yang awam mengenai peraturan tersebut. Namun, sudah banyak juga jumlah buruh yang memahami peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan.

Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian pada table dan grafik mengenai penerapan Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 yang sudah dijelaskan kepada para responden didapatkan hasil yaitu dari total 33 responden, sebesar 45,5% di perusahaan masing-masing responden belum menerapkan Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951, dan sebesar 54,5 % sudah menerapkan adanya Konvensi ILO tersebut mengenai kesetaraan upah antara laki-laki dan perempuan yang artinya, bisa disimpulkan bahwa masih ada kesenjangan upah yang terjadi antara buruh perempuan dan buruh laki-laki. Sedangkan sisanya yaitu 5 orang, upah mereka tergantung kebijakan pribadi perusahaan.

Kesenjangan upah yang dialami buruh perempuan tersebut dianggap melanggar hak dasar HAM yang seharusnya bisa dirasakan oleh seluruh buruh. Pelanggaran yang dilakukan perusahaan tersebut jelas bertentangan dengan prinsip hukum

internasional yaitu prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi.

B. FAKTOR - FAKTOR PENYEBAB KESENJANGAN UPAH ANTAR GENDER

a) Faktor - Faktor Penghambat Penyebab Kesenjangan Upah Antar Gender

Kesetaraan upah pekerja telah diperindungi secara konstitusional di Indonesia. Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Selain itu, Indonesia juga telah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 100 tentang Kesetaraan Upah melalui Undang-Undang No. 80 Tahun 1957. Ketentuan-ketentuan mengenai kesetaraan juga terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, khususnya Pasal 88 ayat (1) dan (2). Selain itu, perlindungan terhadap kesetaraan juga diatur dalam Undang-Undang No. 7 Tahun 1984 yang mengesahkan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan, khususnya dalam Pasal 11. Melalui peraturan-peraturan tersebut, pemerintah Indonesia berupaya untuk memastikan perlindungan dan kesetaraan dalam hal upah bagi semua pekerja di negara ini.

Menurut Senjun H. Manulang, seperti yang dikutip oleh Hari Supriyanto, tujuan hukum perburuhan adalah untuk mencapai atau

mewujudkan keadilan sosial di sektor ketenagakerjaan dan melindungi pekerja dari penyalahgunaan kekuasaan yang tak terbatas oleh pengusaha. Namun, kenyataan yang terjadi di masyarakat menunjukkan bahwa tujuan tersebut tidak tercapai secara maksimal. Terdapat faktor-faktor penghambat yang menyebabkan terjadinya diskriminasi upah antara laki-laki dan perempuan di lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dengan responden penelitian, dari total 68 orang, 33 orang diantaranya mengalami dan melihat secara langsung bahwa ada perbedaan pemberian upah antara buruh perempuan dan laki-laki di tempat kerja mereka. Berikut merupakan data hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis kepada responden penelitian dan didapati penyebab dari adanya kesenjangan upah yang dialami oleh buruh/pekerja perempuan sebagai berikut:

Tabel 3. kesenjangan upah yang dialami oleh buruh/pekerja perempuan

No.	Total Sampel Responden	Penyebab Kesenjangan	Jumlah Responden/penyebab	Presentase (%)
1.	33 Orang	Gender	8 Orang	24,2 %
2.		Latar Belakang Pendidikan	10 Orang	30,3 %
3.		Pengalaman Kerja	10 Orang	30,3 %
4.		Faktor lain-lain (Budaya Patriarki dan asumsi masyarakat tentang pekerja perempuan)	5 Orang	15,2 %
TOTAL			33 Orang	100 %

Dari data diatas yang diperoleh, sampai dengan tahun 2023 sebesar 24,2% penyebab kesenjangan adalah karena gender yang artinya perusahaan atau pabrik tempat buruh perempuan tersebut cenderung untuk memilih laki-laki sebagai pekerja. Selain itu, Pemberi kerja lebih mengutamakan buruh laki-laki karena dianggap lebih mampu daripada buruh perempuan..

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat bukti yang menunjukkan hal tersebut. Dari total 33 orang yang mengalami diskriminasi, sebanyak 30,3% atau 10 orang mengalami diskriminasi upah karena pengalaman kerja yang lebih sedikit dibandingkan laki-laki. Presentase 30,3% merupakan angka yang cukup tinggi sebagai faktor penghambat disbanding dengan faktor lainnya. Faktor penghambat disebabkan karena pendidikan dan pengalaman kerja ini saling berhubungan satu sama lain. Bagi buruh perempuan yang cenderung mempunyai pendidikan lebih rendah dibandingkan dengan buruh laki-laki meskipun

mempunyai berat pekerjaan yang sama, tetap mengalami diskriminasi.

Dari penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan seseorang berpotensi memengaruhi pekerjaannya di masa depan. Meskipun terdapat lebih banyak pekerja perempuan yang memiliki pendidikan tinggi, tampaknya hal tersebut belum mampu mengurangi kesenjangan pendapatan antara laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu, kesenjangan pendapatan antar gender masih tetap tampak.

Selanjutnya, sebesar 15,2% atau tersisa 5 orang dalam total 33 orang responden yang menjadi sampel penelitian, alasan buruh perempuan ini mengalami kesenjangan upah karena masih adanya budaya patriarki dan asumsi masyarakat yang memandang rendah buruh perempuan. Diskriminasi terhadap perempuan di Indonesia merupakan hasil dari sistem budaya patriarki yang masih kuat. Dalam budaya ini, perempuan seringkali dianggap bukan individu yang memiliki peran dan kontribusi yang sama pentingnya dengan

laki-laki. Mereka seringkali dianggap sebagai objek atau sekadar pelengkap dalam keluarga dan masyarakat.

31
39
19
6
41
25
37
1
6

a) **Kesenjangan Upah Buruh Perempuan Sebagai Bentuk Pelanggaran Prinsip Kesetaraan dan Non-diskriminasi HAM**

Kesenjangan upah antara buruh perempuan dan laki-laki telah menjadi permasalahan yang sering dibahas dalam konteks kesetaraan dan non-diskriminasi HAM. Beberapa sumber telah mengungkapkan bahwa dalam banyak negara, terdapat kesenjangan upah yang signifikan antara pekerja perempuan dan laki-laki dalam pekerjaan yang setara.

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) adalah badan Perserikatan Bangsa-Bangsa yang memiliki struktur tripartit. Sejak didirikan pada tahun 1919, ILO telah melibatkan pemerintah, pengusaha, dan pekerja dari 187 negara anggota dalam proses pengambilan keputusan. Tujuan utama ILO adalah menyusun standar ketenagakerjaan internasional, mengembangkan kebijakan yang mempromosikan pekerjaan yang layak, serta melaksanakan program-program yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan bagi semua pekerja, baik perempuan maupun laki-laki.

Melalui mekanisme tripartitnya, ILO menciptakan forum dialog dan negosiasi yang melibatkan semua pihak terkait, yaitu pemerintah sebagai regulator kebijakan ketenagakerjaan, pengusaha sebagai pemilik perusahaan dan penentu kebijakan perburuhan, serta pekerja sebagai representasi dari hak dan kepentingan tenaga kerja. Hal ini memungkinkan ILO untuk mencapai kesepakatan bersama dan membangun konsensus dalam menetapkan standar kerja yang adil, mengatasi masalah ketenagakerjaan, dan mempromosikan pekerjaan yang layak di seluruh dunia.

Melalui kegiatan riset, advokasi, dan pengembangan program, ILO berupaya untuk meningkatkan kondisi kerja, memperjuangkan hak-hak pekerja, mengatasi diskriminasi, dan mempromosikan perlindungan sosial bagi seluruh tenaga kerja. ILO juga memberikan bantuan teknis kepada negara-negara anggota dalam rangka implementasi standar ketenagakerjaan dan pembangunan kapasitas dalam sektor

ketenagakerjaan. Dengan peran dan kerja sama yang dilakukan oleh pemerintah, pengusaha, dan pekerja dari seluruh dunia, ILO berkomitmen untuk mewujudkan visi pekerjaan yang layak bagi semua orang, tanpa memandang jenis kelamin, ras, agama, atau latar belakang sosial. Salah satu prinsip yang harus ditekankan kepada para elemen masyarakat termasuk pemerintah itu sendiri yaitu Prinsip Kesetaraan dan Nondiskriminatif.

b) **PENEGAKAN DAN PERLINDUNGAN HAK-HAK BAGI BURUH PEREMPUAN**

Dalam upaya untuk memperjuangkan kesetaraan gender buruh pabrik perempuan di Indonesia ILO sebagai organisasi internasional memiliki peran sebagai aktor dan arena atau wadah dengan cara mengadakan pertemuan dan pelatihan, melakukan dialog sosial, melakukan kampanye - kampanye sosial seputar kesetaraan gender dalam dunia kerja, ikut serta dalam mengawasi atau memantau hak-hak dan potensi kesetaraan gender buruh pabrik perempuan dalam dunia kerja, dan merancang suatu keputusan lewat konvensi-konvensi terkait kesetaraan gender di dunia kerja untuk melindungi hak setiap buruh baik buruh laki-laki ataupun perempuan di Indonesia.

Untuk mencapai kesetaraan dan pemerataan gender di dunia ketenagakerjaan, diperlukan pengarusutamaan gender sebagai strategi utama. Pengarusutamaan gender mencakup pengakuan terhadap kontribusi perempuan dalam dunia kerja, memastikan bahwa perempuan tidak dieksploitasi, memberikan perempuan kendali atas sumber daya yang ada, dan menjamin perlindungan yang memadai bagi pekerja perempuan. Selain itu, upaya harus dilakukan untuk mencegah pelecehan seksual di pasar tenaga kerja Indonesia, sehingga buruh perempuan dapat bekerja dalam lingkungan yang aman dan bebas dari diskriminasi.

Pelanggaran hak-hak pekerja wanita sering kali terkait dengan ketidakpuhan kebutuhan dasar mereka. Untuk memastikan pemenuhan hak-hak tersebut, pemerintah Indonesia telah mengimplementasikan berbagai tindakan konkret sesuai dengan Konvensi ILO. Salah satu contohnya adalah penyuluhan langsung yang diberikan kepada

pekerja wanita untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang hak-hak mereka. Selain itu, pemerintah juga telah membentuk peraturan hukum yang khusus melindungi pekerja wanita. Kerjasama dan pengawasan antara pemerintah Indonesia dan ILO juga dilakukan guna memastikan implementasi Konvensi ILO yang telah diratifikasi. Semua langkah ini bertujuan untuk memastikan pemenuhan hak dan perlindungan yang setara bagi pekerja wanita di Indonesia.

Salah satu peran yang penting dari pemerintah dalam menjaga hak-hak mendasar di tempat kerja adalah melalui inspeksi perburuhan. Inspeksi perburuhan memiliki tugas untuk menegakkan peraturan perundang-undangan yang meliputi ketentuan dan syarat-syarat kerja. Mereka melakukan pengawasan terhadap praktik kerja di perusahaan dan memastikan bahwa pekerja mendapatkan perlindungan yang sesuai dengan undang-undang. Selain itu, pemerintah melalui administrasi perburuhan juga membantu pengusaha dan pekerja dalam memahami dan mematuhi undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku. Mereka memberikan pedoman dan informasi yang diperlukan agar para pihak dapat memenuhi persyaratan hukum dan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan aman.

Kemampuan yang lebih baik dalam inspeksi perburuhan dapat membantu memperkecil kerentanan para pekerja terhadap praktik pekerjaan paksa dan diskriminasi. Dengan melakukan pengawasan yang efektif, inspektor perburuhan dapat mendeteksi pelanggaran hak-hak pekerja, termasuk pelanggaran terhadap perempuan di tempat kerja. Mereka dapat memastikan bahwa upah yang dibayarkan kepada pekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dan tidak ada diskriminasi dalam hal gaji dan kesempatan kerja. Selain itu, inspeksi perburuhan juga dapat memeriksa apakah perusahaan telah memberikan perlindungan yang memadai terhadap pekerja perempuan, termasuk perlindungan terhadap pelecehan seksual dan tindakan diskriminatif lainnya. Dengan demikian, melalui inspeksi perburuhan yang efektif, pemerintah berperan dalam menjaga hak-hak pekerja dan mencegah pelanggaran di tempat kerja.

Pelanggaran yang dilakukan oleh pabrik/perusahaan terhadap

buruh/pekerjanya merupakan bentuk pengabaian hak-hak yang seharusnya diterima oleh buruh/pekerja. Pengabaian hak-hak tersebut bisa dikatakan bentuk pelanggaran HAM. Apabila permasalahan antara buruh dan pabrik menjadi kasus pelanggaran HAM di Indonesia, maka penyelesaian bisa diselesaikan dengan Hukum HAM Internasional. Hukum HAM yang berlaku di Indonesia sama halnya dengan yang berlaku secara internasional. Penegakan HAM akibat pelanggaran yang dialami oleh buruh perempuan karena kesenjangan ini bisa diselesaikan di pengadilan HAM.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa permasalahan atau sengketa antara buruh dan pekerja, khususnya buruh perempuan bisa diselesaikan dengan melalui cara acara perundingan terlebih dahulu dan apabila masih gagal bisa diajukan ke Dinas Ketenagakerjaan terkait. Selain itu, apabila permasalahan sudah menjadi pelanggaran HAM maka bisa diselesaikan di Pengadilan HAM di Indonesia.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, pemerintah Indonesia telah menerapkan Konvensi ILO Nomor 100 tahun 1951 mengenai upah yang sama untuk pekerjaan yang sama. Pemerintah aktif memberikan informasi kepada pengusaha dan pekerja melalui undang-undang ketenagakerjaan dan memenuhi kewajiban setelah melakukan ratifikasi. Namun, penerapan di Indonesia dianggap belum spesifik atau mendetail, karena aturan nasional mengenai diskriminasi dalam pencarian kerja hanya mengatur secara singkat dan belum memberikan pedoman yang komprehensif, sehingga masih terjadi diskriminasi terhadap pencari kerja sebelum mereka dapat menunjukkan kompetensinya. Hal ini terbukti dari penelitian langsung dengan buruh pria dan wanita, di mana 45,5% dari perusahaan sampel (15 dari 33) tidak menerapkan Konvensi ILO Nomor 100 tahun 1951, sementara 54,5% (16 orang) menerapkannya. Tidak dapat dipungkiri bahwa pada tahun 2023, kesenjangan upah masih terjadi bagi buruh perempuan, meskipun jumlah perusahaan yang menerapkan kesetaraan upah antara buruh pria dan wanita telah meningkat dari tahun ke tahun. Kita tidak bisa mengabaikan

kesenjangan upah yang ada dan masih terjadi, karena hal ini melanggar prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi, sehingga menjadi pelanggaran hak asasi manusia.

Faktor-faktor yang menyebabkan kesenjangan upah untuk buruh perempuan termasuk prioritas perusahaan terhadap buruh laki-laki, latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, serta budaya patriarki dan asumsi masyarakat tentang pekerja perempuan di era saat ini. Pemerintah perlu memperkuat kebijakan pengupahan berdasarkan prinsip kesetaraan dan non diskriminasi, serta meningkatkan penegakan hukum terhadap pelanggaran kesenjangan upah gender. Kampanye publik dan pendidikan tentang kesenjangan upah gender juga penting untuk meningkatkan kesadaran. Di sisi perusahaan, tinjauan kebijakan pengupahan, transparansi dalam pengupahan, pelatihan kesadaran, kebijakan kehamilan dan keluarga yang mendukung, serta audit upah gender dapat membantu mencapai kesetaraan upah yang adil. Kerjasama antara pemerintah dan perusahaan sangat diperlukan dalam mencapai tujuan kesetaraan upah dan menghapuskan diskriminasi gender di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmaddien, Iskandar dan Norma H. Sa'dia. (2020). Pengaruh Kebijakan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia. Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 1 No. 1. Universitas Sangga Buana. Hal 22-23.
- Alam, Syamsul dan Mohammad Arif. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja: Perspektif Tanggung Jawab Konstitusional Negara. *Kalabbirang Law Journal*. Volume. 2 Issue. 2. Fakultas Hukum, Universitas Muslim Indonesia. Hlm 124-125.
- Asril, A., Jaenam, J., Syahrizal, S., Armalena, A., & Yuherman, Y. (2023). Peningkatan Nilai-Nilai Demokrasi dan Nasionalisme Pada Mahasiswa Melalui Pembelajaran Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(3), 1300–1309.
- <https://doi.org/10.24815/jimps.v8i3.25109>
- Budijanto, Oki Wahyu. (2017). Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan Ham (Decent Wages For Laborers In Law And Human Right'S Perspective). *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, Volume 17, Nomor 3. Peneliti Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Hukum Dan Ham Kementerian Hukum Dan Ham Ri. Hal 399,410.
- Dewi, Middia Martanti. (2020). Kesenjangan Pendapatan Laki-Laki Dan Perempuan Di Kabupaten Sragen. Klaten. *Jurnal Litbang Sukowati*, Vol. 4, No. 1. Badan Pusat Statistik Kabupaten Klaten. Hal 49-50.
- Fahrojih, Ikhwan. (2016). *Hukum Perburuhan (Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional)*. Malang; Setara Press.
- Hartoyo, R., & Sulistyowati, S. (2023). The Role Of The Legal Aid Post Is In Providing Legal Assistance To Disadvantaged People In Order To Obtain Justice In The Courts Of The Holy Land. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(3), 1599–1611. <https://doi.org/10.24815/jimps.v8i3.25236>
- Kania, Dede. (2015). Hak Asasi Perempuan dalam Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia (The Rights of Women in Indonesian Laws and Regulations). Fakultas Syari'ah Hukum. UIN Sunan Gunung Djati. *Jurnal Konstitusi*, Volume 12, Nomor 4. Hal 718.
- Khairunnisa, Andi Akhirah. (2018). Penerapan Prinsip-Prinsip Hak Asasi Manusia Dalam Pembentukan Produk Hukum Oleh Pemerintah Daerah. Surabaya. *Jurnal MP (Manajemen Pemerintahan)*. Vol. 5, No. 1. Fakultas Hukum, Universitas Airlangga. Hal 68-72.
- Khairunnisa, Shafira, Agus Pramono, Dan Sonhaji. (2016). Analisis Hukum Ratifikasi Dan Implementasi Konvensi-Konvensi International Labour Organization (ILO) Di Indonesia. Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro. *Diponegoro Law Review*. Volume 5, Nomor 2. Hal 4.
- Krisnalita, Louisa Yesami. (2018). Perempuan, Ham Dan Permasalahannya Di

- Indonesia. *Jurnal Binamulia Hukum*. Vol. 7 No. 1. Fakultas Hukum, Universitas Krisnadwipayana. Hlm 75.
- Marzuki, Peter Mahmud. (2021). *Penelitian Hukum*. Surabaya; Kencana.
- Monikasari, M., & Fitriyanti, F. (2023). The Existence of The Malay House 'Limas Potong' In the Midst of Modernization Currents in the City of Batam 1970-2022. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 6(2). <https://doi.org/10.24815/jr.v6i2.31445>
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Mataram. Mataram University Press.
- Novita, Ria Ayu, Agung Basuki Prasetyo, dan Suparno. (2017). Efektivitas Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1960 Tentang Perjanjian Bagi Hasil Tanah Pertanian (Tanah Kering) Di Desa Bringin, Kecamatan Bayan, Kabupaten Purworejo. *Purworejo Diponegoro Law Journal*. Vol. 6 No. 2. Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro. Hal 4-5.
- Peraturan Pemerintah nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.
- Pratiwi, Cekli S.. (2022). *HAM dan Syariah: Sebuah Kajian*. Bandung; PT Mizan Pustaka.
- Putri, I. R. S. (2023). Analisis Pelanggaran Hukum Lingkungan yang Mengakibatkan Banjir Kalimantan Selatan Januari 2021. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(2), 353-368. <https://doi.org/10.24815/jimps.v8i2.24652>
- Putri, Ratih Ananda, Idris, Dan Agus Pratiwi. (2019). Perlindungan Hak Asasi Manusia Terhadap Diskriminasi Kesempatan Mendapatkan Upah Bagi Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia Ditinjau Dari Cerdas Tahun 1979, Konvensi Ilo Nomor 100 Tahun 1951, Dan Konvensi Ilo Nomor 111 Tahun 1958. *Jurnal Bina Mulia Hukum*. Volume 3, Nomor 2. Hal 265-266.
- Rahayu. (2010). *Hukum Hak Asasi Manusia*. Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sitorus, F. B. A., Gulo, E. K., Grace, Y., Samosir, K. R., Lubis, N., & Diansyah, A. (2023). Sejarah Dan Perkembangan Pajak Horas. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(3), 1267-1276. <https://doi.org/10.24815/jimps.v8i3.25083>
- Suhartoyo. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Administrative Law & Governance Journal*. Volume. 2 Issue. 2. Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro. Hal 328-329.
- Undang - Undang Dasar 1945.
- Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang No. 80 Tahun 1957 Tentang Persetujuan Konvensi Ilo No. 100 Mengenai Pengupahan Bagi Laki-Laki Dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya (Lembaran Negara No. 171 Tahun 1957).
- Wijayanti, Asri. (2012). *Sinkronisasi Hukum Perburuhan Terhadap Konvensi ILO*. Bandung; Karya Putra Darwati



Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: Artikel 3
Assignment title: Cekli Setya Pratiwi
Submission title: Efektivitas Konvensi Ilo Nomor 100 Tahun 1951 terhadap Kese...
File name: Laki-Laki_Dalam_Melindungi_dan_Menegakkan_Hak_Asasi_Ma...
File size: 970.29K
Page count: 15
Word count: 6,512
Character count: 41,400
Submission date: 12-Apr-2025 01:05PM (UTC+0700)
Submission ID: 2643399203

JIMPS
Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah

JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah, 8 (3), 2023, Hlm. 2822-2826
P-ISSN: 2964-7231, E-ISSN: 2614-3658
DOI: <https://doi.org/10.24815/jimps.v8i3.26071>

Efektivitas Konvensi Ilo Nomor 100 Tahun 1951 terhadap Kesenjangan Pemberian Upah Buruh Perempuan dan Laki-Laki dalam Melindungi dan Menegakkan Hak Asasi Perempuan di Indonesia

Imania Octiana Hakiki^{1*)}, Cekli Setya Pratiwi²
¹Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia
Correspondence Author: imaniaoctiana@gmail.com

Article history
Received : 2023-04-23
Accepted : 2023-05-24
Published : 2023-06-30

Kata Kunci:
Hak Asasi Manusia (HAM); Kesenjangan upah; Kesetaraan; Konvensi ILO Nomor 100 tahun 1951; Non-diskriminasi

Abstrak: Kesenjangan upah buruh adalah bentuk pelanggaran HAM yang mempengaruhi kesetaraan dan non diskriminasi di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis penerapan Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 dan fenomena kesenjangan upah buruh dalam konteks sosio legal. Metode penelitian menggunakan pendekatan sosio legal dengan analisis hukum dan data sosial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Konvensi ILO telah dilakukan oleh sebagian besar perusahaan di Indonesia, tetapi belum secara menyeluruh. Faktor penyebab kesenjangan upah buruh meliputi diskriminasi gender, pendidikan, pengalaman kerja, budaya patriarki, stigma masyarakat, dan ketidaksiharian dalam sistem pengupahan. Analisis hukum menunjukkan bahwa kesenjangan upah buruh melanggar prinsip kesetaraan dan non diskriminasi yang diakui dalam hukum nasional dan internasional, termasuk HAM. Pembahasan menyoroti perlunya pemerintah memperkuat kebijakan pengupahan yang memastikan kesetaraan upah antara buruh pria dan wanita. Perusahaan perlu meninjau kebijakan pengupahan dan menerapkan praktik transparan dan adil. Penting meningkatkan kesadaran dan pendidikan tentang kesenjangan upah buruh serta mempromosikan budaya organisasi inklusif. Pemerintah perlu memperkuat penegakan hukum dan kesadaran. Saran penelitian ini adalah pemerintah harus meningkatkan pengawasan terhadap kebijakan pengupahan yang adil dan menegakkan hukum terhadap pelanggaran kesenjangan upah. Perusahaan harus mengawasi dan menyesuaikan kebijakan pengupahan serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil bagi semua buruh.

Abstract: Wage disparity is a form of human rights violation that affects equality and non-discrimination in the workplace. This research aims to analyze the implementation of ILO Convention No. 100 of 1951 and the phenomenon of wage disparity among workers in a socio-legal context. The research methodology utilizes a socio-legal approach with legal analysis and social data. The findings indicate that the implementation of the ILO Convention has been adopted by the majority of companies in Indonesia, but not comprehensively. Factors contributing to wage disparity include gender discrimination, education, work experience, patriarchal culture, societal stigma, and inequities in the wage system. Legal analysis reveals that wage disparity violates the principles of equality and non-discrimination recognized in national and international laws, including human rights. The discussion emphasizes the need for the government to strengthen wage policies that ensure wage equality between male and female workers. Companies should review their wage policies and adopt transparent and fair practices. Furthermore, raising awareness and providing education on wage disparity is crucial, along with promoting an inclusive organizational culture. To

2822