

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. TINJAUAN UMUM HAK ASASI MANUSIA

a) Pengertian Hak Asasi Manusia

Istilah Hak Asasi Manusia biasa disebut dengan istilah HAM atau *Human Rights*. Selain itu, ada juga yang menyebutnya dengan istilah *fundamental rights* atau *basic rights*. Secara etimologis, Hak Asasi Manusia terdiri dari tiga kata yaitu hak, asasi, dan manusia. Dalam bahasa Indonesia hak asasi manusia diartikan sebagai hak-hak mendasar yang ada pada diri manusia itu sendiri.

Pengaturan mengenai HAM diatur dalam Undang - Undang Nomor 39 Tahun 1999 yang menjelaskan bahwa HAM adalah seperangkat hak yang berkaitan dengan hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya untuk di hormati dan di cintai serta dijunjung tinggi martabatnya oleh negara, hukum, pemerintahan dan kehormatan yang dipertahankan oleh semua dan perlindungan harkat dan martabat manusia itu.

Jadi Hak Asasi Manusia (HAM) adalah hak-hak dasar yang melekat pada setiap individu sejak lahir, terkait dengan martabat dan nilai kemanusiaannya yang tidak dapat diabaikan oleh siapapun. HAM meliputi hak-hak yang bersifat universal, inheren, tak terpisahkan, dan tidak boleh disingkirkan oleh siapapun, termasuk hak-hak seperti hak atas kehidupan, kebebasan, kesetaraan, perlindungan, dan lain sebagainya. Hak Asasi Manusia harus dihormati, dilindungi, dan dipenuhi oleh

negara dan masyarakat tanpa diskriminasi, demi terciptanya keadilan, perdamaian, dan kesejahteraan bagi semua individu.¹

Dari banyaknya definisi Hak Asasi Manusia, sampai sekarang belum ada kesatuan pendapat yang baku mengenai pengertian HAM yang dapat diterima secara universal. Soetandyo Wignjosoebroto mengartikan Hak Asasi Manusia (HAM) sebagai hak-hak mendasar atau fundamental yang secara universal diakui sebagai hak yang melekat pada setiap individu manusia, berdasarkan pada kodrat dan hakikatnya sebagai manusia. Menurutnya, HAM memiliki arti 'universal' yang berarti bahwa hak-hak ini merupakan bagian tak terpisahkan dari kemanusiaan, tanpa memandang perbedaan warna kulit, ras, agama, jenis kelamin, usia, atau latar belakang individu. Dalam pandangan tersebut, HAM dianggap sebagai hak-hak yang melekat pada setiap individu manusia secara inheren dan tidak dapat dicabut atau diabaikan oleh siapapun.²

Dari berbagai definisi yang menjelaskan tentang Hak Asasi Manusia tersebut secara langsung atau tidak langsung mewarnai perumusan HAM dalam Undang - Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM yang terdapat dalam Pasal 1 angka 1.³ Dari berbagai definisi diatas maka dapat disimpulkan secara garis besar bahwa HAM adalah hak-hak yang seharusnya diakui secara universal sebagai hak-hak

¹ Didi Nazmi. *Konsepsi Negara Hukum*. Angkasa Raya: Padang. 1992. hal 52.

² Soetandyo Wignjosoebroto, 'Hak-hak asasi manusia: Konsep dasar dan Pengertiannya yang klasik pada Masa Masa Awal Perkembangannya' dalam *Toleransi dalam keragaman: Visi untuk Abad 21, Kumpulan Tulisan tentang Hak Asasi Manusia*, (Surabaya: Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Surabaya dan The Asia Foundation, 2003), hlm.4.

³ Pasal 1 angka 1 UU Nomor: 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

yang melekat pada manusia karena hakikat dan kodrat yang telah ada sejak manusia itu lahir.⁴

b) Konsep Dasar Hak Asasi Manusia

Fundamental Rights atau Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan hak-hak yang bersifat mendasar dan tidak dapat diganggu gugat. Di Indonesia, negara ini mengakui keberadaan agama dan menjaga keberagaman budaya yang ada, sehingga tercipta nilai-nilai HAM yang sesuai dengan perkembangan agama dan budaya tersebut. Wacana tentang HAM dalam konteks Indonesia relatif mudah dipahami, tetapi implementasinya tidak selalu sesuai dengan realitas yang ada.

Dalam faktanya di masyarakat nilai-nilai HAM belum berjalan dengan maksimal dan pelanggaran HAM masih saja terjadi. Sulit untuk memahami bagaimana dorongan kuat untuk membela HAM yang menimbulkan perbuatan pelanggaran HAM itu sendiri.

Sebagai konsekuensi dari definisi-definisi diatas maka hak-hak tersebut harus di hormati, dilindungi, dipertahankan, dan tidak boleh diabaikan. Dari penjelasan diatas juga dapat disimpulkan ada beberapa sifat dasar yang melandasi pengertian hak asasi manusia, diantaranya yaitu:

⁴ S oetandyo Wignjosoebroto, 'Hubungan Negara dan Masyarakat dalam Konteks Hak Asasi Manusia: Sebuah Tinjauan Historik dari Perspektif Relativisme Budaya-Politik', Makalah disampaikan pada Seminar dan Lokakarya Hukum Nasional VIII di Bali tanggal 14-18 Juli 2003, him. 2. Bandingkan dengan Rhoda E. Howard, HAM *Penjelajahan Dalih Relativisme Budaya*, (Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 2000), hlm. 1. Bandingkan juga dengan: Jack Donnelly, "*Konsep Mengenai Hak Asasi Manusia*", terdapat dalam Frans Ceuntin (Ed.), *Hak-Hak Asasi Manusia, Pendasaran dalam Filsafat Hukum dan Filsafat Politik*, (Maumere: Penerbit Ledalero, Cet. II, 2008), hlm. 6.

1. *Inherent*

Artinya melekat pada manusia. Bahwa HAM ini dimiliki manusia karena martabatnya sebagai manusia.

2. *Universal*

Artinya menyeluruh. Bahwa HAM ini berlaku untuk semua orang di seluruh dunia tanpa terkecuali.⁵

3. *Inalienable*

Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan hak yang tidak dapat diingkari atau diganggu gugat. Prinsip utama HAM adalah bahwa hak-hak tersebut melekat pada setiap individu dan tidak dapat dipindahkan, dirampas, atau ditukar dengan hal lain. Hak-hak individu tidak dapat direnggut, dilepaskan, atau dipindahkan oleh pihak lain. Prinsip ini menjamin bahwa setiap individu memiliki hak yang mendasar dan tidak dapat diabaikan.⁶

4. *Indivisible*

Hak Asasi Manusia (HAM) tidak dapat dipisahkan atau dibagi-bagi. Prinsip dasar HAM didasarkan pada penghormatan terhadap martabat manusia. Semua individu memiliki hak-hak fundamental untuk hidup dengan martabat, termasuk kebebasan, keamanan, dan standar kehidupan yang layak. Hak-hak ini saling terkait dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Prinsip ini menegaskan bahwa setiap orang

⁵ Triputra Yuli Asmara, 2017, Implementasi NilaiNilai Hak Asasi Manusia Global ke dalam Sistem Hukum Indonesia yang Berlandaskan Pancasila, JH Ius Quia Iustum Volume 24, hal. 285.

⁶ *Ibid*, hal 284.

memiliki hak-hak yang sama penting dan saling mendukung dalam menjalani kehidupan yang bermartabat.

5. *Interdependent*

Artinya saling tergantung, bahwa Hak Asasi Manusia (HAM) melibatkan ketergantungan antara satu hak dengan yang lainnya. Prinsip ini sebenarnya merupakan perluasan dari prinsip saling terkait. Hak-hak HAM, baik itu hak sipil, politik, sosial, budaya, atau ekonomi, secara inheren terhubung dan menyatu dalam martabat manusia. Pengabaian terhadap satu hak dapat menyebabkan pengabaian terhadap hak-hak lainnya.⁷

Pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia memberikan jaminan moral dan hukum kepada setiap individu untuk bebas dari segala bentuk perbudakan, penindasan, penganiayaan, atau perlakuan lainnya yang menghancurkan martabat kemanusiaannya. Dengan kata lain, Hak Asasi Manusia (HAM) adalah hak-hak dasar yang melekat pada manusia, dan tanpa hak-hak tersebut, seseorang tidak dapat dianggap sebagai manusia sepenuhnya. Jika hak-hak tersebut dikurangi atau dilanggar, maka kualitas sebagai manusia ciptaan Tuhan juga akan terganggu.

Untuk melindungi Hak-hak Asasi Manusia (HAM) negara harus dibangun di atas prinsip negara hukum agar ada instrumen yang mengawasi dan mengadili jika terjadi pelanggaran HAM dan untuk meletakkan rakyat sebagai penentu dalam

⁷ *Ibid*, hal 285.

kehidupan bernegara. Sistem politik yang dibangun adalah sistem yang demokratis, seperti hak untuk memilih, hak untuk dipilih, dan hak memberikan pendapat.⁸

Berikut merupakan Prinsip-prinsip yang digunakan sebagai landasan teori dalam penelitian penulis. Terdapat dua prinsip yaitu prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi.

a) Prinsip Kesetaraan

Salah satu prinsip yang harus ditekankan kepada para elemen masyarakat termasuk pemerintah itu sendiri yaitu Prinsip Kesetaraan dan Nondiskriminatif. Berdasarkan Pendapat yang dikemukakan oleh Theodorson, diskriminasi mempunyai pengertian 'perlakuan yang tidak setara terhadap perorangan ataupun perkelompok berdasarkan atribut atau sesuatu yang khas, seperti agama, ras, suku bangsa, ataupun keanggotaan kelas sosial'.⁹

"Kesetaraan" merupakan bentuk keadilan yang terkait dengan Hak Asasi Manusia dan sulit untuk diwujudkan, terutama jika tidak ada niat untuk menciptakannya melalui instrumen hukum dan tindakan konkret. Dalam hukum internasional, kesetaraan ini diatur dalam Mukadimah Piagam PBB, Deklarasi Hak Asasi Manusia serta Kovenan yang mengatur tentang hak ekonomi, hak sosial, dan budaya. Karena prinsip kesetaraan telah disesuaikan dengan instrumen Hukum internasional, yaitu ketika negara menyatakan bahwa ia setuju dengan itu sebagai

⁸ Muhammad Alim, *Demokrasi dan Hak Asasi Manusia Dalam Konstitusi Madinah dan Undang-Undang Dasar 1945*, Yogyakarta: UII Press, 2001, hlm.39.

⁹ G.A. Theodorson dan A.G Theodorson (1979). *A Modern Dictionary of Sociology*. New York: Barnes and Noble Books. Lihat UN Charter (lihat catatan 1), Pasal 1 (3).

pihak dari dua konvensi, maka itu adalah kewajiban bagi negara ini untuk menjamin kesetaraan dan diskriminasi serta menghapus segala bentuk diskriminasi.

Konvensi Perempuan merupakan perjanjian internasional lain yang menekankan prinsip persamaan dan keadilan. Prinsip ini didasarkan pada prinsip persamaan substantif yang bertujuan untuk mengatasi perbedaan, kesenjangan, dan keadaan yang merugikan perempuan. Konvensi ini juga bertujuan untuk menciptakan kesempatan dan akses yang sama bagi perempuan seperti halnya bagi pria, serta memastikan bahwa perempuan dapat menikmati manfaat yang sama. Selain itu, konvensi ini juga menegaskan hak hukum, persamaan kedudukan dalam hukum, dan perlakuan yang sama di hadapan hukum bagi perempuan.¹⁰

Perlindungan terhadap setiap individu dari ketimpangan dan diskriminasi sangat penting bagi setiap negara dalam memenuhi kewajiban perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM). Untuk mencapai tujuan ini, pemerintah harus menjaga agar tidak terlibat dalam tindakan diskriminatif dan juga melindungi individu dari bentuk diskriminasi yang dilakukan oleh pihak swasta di bawah yurisdiksinya. Upaya ini dapat dilakukan melalui adopsi undang-undang anti diskriminasi, kebijakan, dan program-program untuk melawan praktik diskriminatif dalam masyarakat. Selain itu, penting juga untuk memastikan bahwa semua orang memiliki akses dan kesempatan yang setara dalam menikmati HAM dan berpartisipasi dalam proses pembangunan.

¹⁰ Achie Sudiarti Luhulima, 2006 . Hal 87.

b) Prinsip Non – Diskriminasi

Selanjutnya, kita akan membahas prinsip Non-Diskriminasi. Tidak bisa disangkal bahwa dalam sejarah suatu bangsa, terdapat kecenderungan di masa lalu di mana hak-hak asasi tertentu tidak menjadi milik perempuan, baik karena faktor politik maupun budaya. Dalam istilah lain, hak asasi diberikan secara diskriminatif berdasarkan perbedaan jenis kelamin.

Kantor Komite HAM PBB memberikan definisi yang lebih rinci tentang prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi. Prinsip kesetaraan menjamin bahwa semua orang adalah setara di hadapan hukum, dan hukum harus dirumuskan secara umum dan ditegakkan dengan prinsip kesetaraan. Selain itu, semua orang berhak mendapatkan perlindungan yang setara di bawah hukum dari perlakuan sewenang-wenang dan diskriminatif oleh pihak swasta. Hukum harus melarang segala bentuk diskriminasi dan menjamin perlindungan yang setara dan efektif bagi semua orang, tanpa memandang ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pandangan politik, kebangsaan, status sosial, kepemilikan, kelahiran, disabilitas, status kesehatan (termasuk HIV/AIDS), usia, orientasi seksual, dan status lainnya.¹¹

Implementasi prinsip non-diskriminasi dan pemenuhan hak asasi manusia yang diakui dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia diwujudkan melalui adopsi dua Kovenan Internasional. Kovenan Internasional tentang Hak

¹¹ HCHR, Principles and Guidelines for A Human Rights Approach To Poverty Reduction Strategies, 2012, page: 9. <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/PovertyStrategiesen.pdf>

Ekonomi, Sosial, dan Budaya (ICESCR) serta Kovenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik (ICCPR) diadopsi melalui Resolusi Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa. Kedua kovenan ini menjadi instrumen hukum yang mengikat negara-negara anggota untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak-hak asasi manusia dalam berbagai bidang, termasuk hak ekonomi, sosial, budaya, sipil, dan politik.

Kovenan ICESCR Pasal 2 ayat (2) menegaskan bahwa:

"The State Parties to the present Covenant undertake to guarantee that the rights enunciated in the present Covenant will be exercised without discrimination of any kind, such as race, color, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status".

Artinya, negara-negara yang menjadi pihak dalam Kovenan ini berjanji untuk memastikan bahwa hak-hak yang tercantum dalam Kovenan tersebut akan dilaksanakan tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apapun, seperti diskriminasi berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pendapat politik atau pendapat lainnya, asal kebangsaan atau sosial, kepemilikan, keturunan, atau status lainnya.

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.

c) Kewajiban Negara Terhadap Perlindungan dan Penegakan Hak Asasi Manusia

Kewajiban untuk menghormati hak asasi manusia tercermin dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang mendasari semua pasal. Terutama dari perspektif kesetaraan sipil supremasi hukum dan pemerintahan, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, Kebebasan Berserikat dan Berkumpul, Hak Berekspresi secara lisan maupun tulisan, kebebasan memeluk agama, kebebasan beribadah, mempunyai keyakinan dan hak untuk mendapatkan pendidikan dalam Pasal 28 huruf a sampai dengan Pasal 28 huruf y UUD 1945 tentang Hak Asasi Manusia. Namun pada kenyataannya hak asasi manusia telah dihormati, dilindungi dan dijunjung tinggi di Negara Kesatuan Republik Indonesia selama lebih dari 60 tahun akan tetapi masih jauh dari kata memuaskan.

Pada umumnya hak selalu beriringan dengan kewajiban. Hal ini sudah banyak diketahui oleh kebanyakan orang. Kewajiban adalah suatu keharusan peranan terhadap sesuatu tertentu yang disyaratkan hukum atau Undang-Undang, misalnya sebagaimana yang ada pada Pasal 30 ayat (1) UUD 1945 dimana hak dan kewajiban warga negara untuk ikut serta dalam bela negara.¹² Sebagaimana Pasal 1 angka 2

¹² *Ibid*

UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia bahwa; “Kewajiban dasar manusia adalah seperangkat kewajiban yang apabila tidak dilaksanakan, tidak memungkinkan terlaksana dan tegaknya hak asasi manusia.”¹³

Hukum Dasar Negara Indonesia yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Sebelum perubahan), istilah hak asasi manusia (HAM) juga tidak terdapat di pembukaan, teks, deskripsi, tetapi tercantum Hak Warga Negara dan Hak Penduduk yang dikaitkan dengan kewajibannya, antara lain tercantum dalam Pasal 27, 28, 29, 30, 31. Meskipun begitu, bukan berarti Hak Asasi Manusia kurang mendapat perhatian pemerintah, hanya saja susunan peraturan UUD 1945 tersebut adalah inti-inti dasar kenegaraan. Pasal-Pasal yang mengatur Hak Asasi Manusia dijabarkan sebagai berikut:

1. Kesamaan kedudukan dan kewajiban warga negara di dalam hukum dan pemerintahan (Pasal 27 ayat 1).
2. Hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak (Pasal 27 ayat 2).
3. Hak kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan sebagaimana yang ditetapkan dengan UU (Pasal 28).
4. Hak kebebasan asasi untuk memeluk agama bagi penduduk dijamin negara (Pasal 28 ayat 1).
5. Hak atas pengajaran (Pasal 31 ayat 1).

¹³ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Pasal 1 Angka 2.

Data dari Puslitbang Diklat Mahkamah Agung menjelaskan bahwa Hak Asasi Manusia mencakup beberapa bidang, yaitu:

- 1) Bidang Sipil: Meliputi hak hidup, hak menjadi warga negara, hak mengembangkan diri, hak-hak wanita, dan hak-hak anak.
- 2) Bidang Politik: Meliputi hak turut serta dalam pemerintahan, hak menyampaikan pendapat atau pikiran, hak untuk berserikat, dan hak-hak lainnya dalam konteks politik.
- 3) Bidang Sosial: Meliputi hak memperoleh keadilan, hak atas kebebasan pribadi, hak atas rasa aman, hak atas kesejahteraan, dan hak-hak lainnya yang berkaitan dengan kehidupan sosial.
- 4) Bidang Budaya: Meliputi hak untuk memeluk dan menjalankan ibadah sesuai agama atau kepercayaan, hak untuk mengembangkan budaya, dan hak-hak lainnya yang terkait dengan kehidupan budaya.

Dalam setiap bidang tersebut, terdapat hak-hak yang diakui sebagai bagian dari Hak Asasi Manusia dan perlu dijamin serta dilindungi oleh negara dan sistem hukum. Memperoleh pekerjaan yang layak dan adanya hak dalam bekerja merupakan salah satu bagian dari Hak Asasi Manusia. Untuk memiliki kehidupan yang layak, pemerintah harus turut serta dalam merealisasikan hak tersebut dengan maksimal, karena hal itu akan memberikan perlindungan hak dan memberikan arti penting bagi suatu pencapaian standar kehidupan masyarakat yang layak dan terjamin.

Dalam hukum internasional, salah satu hak yang wajib dilindungi oleh pemerintah adalah hak terhadap pekerjaan sesuai yang sudah tercantum dalam Pasal 23 DUHAM dengan bunyi sebagai berikut :

- “1. Bahwa Setiap orang memiliki hak atas suatu pekerjaan, setiap orang bebas memilih pekerjaan yang diimpikan, setiap orang mempunyai hak atas syarat-syarat perburuhan yang adil, serta baik dan berhak atas perlindungan dari pengangguran;
2. Bahwa setiap orang, berhak mendapatkan upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama tanpa adanya diskriminasi;
3. Bahwa mereka yang bekerja dan mendapatkan upah berhak untuk mendapatkan upah yang adil dan menjamin kehidupannya serta kehidupan keluarganya, serta berhak untuk mempunyai kehidupan yang pantas serta bermartabat, dan jika memungkinkan ditambah dengan adanya perlindungan sosial lainnya;
4. Bahwa setiap orang berhak untuk memasuki dan mendirikan serikat-serikat pekerjaan demi menjaga kepentingannya.”¹⁴

Jelaslah bahwa semua hak tersebut merupakan dasar bagi terwujudnya hak atas pekerjaan dan juga memberikan kepastian jaminan keselamatan dan kesehatan dalam hubungan kerja serta menunjukkan bahwa hak atas pekerjaan terletak pada posisi strategis yang membuat manusia berharga., bukan objek penderitaan dalam kehidupan kerja. Dapat dikatakan bahwa pelaksanaan hak-hak dasar tersebut

¹⁴ United Nation, *Human right; a compilation of international instrument*, vol 1 (first part). New York UN. 2002 Page. 5.

merupakan salah satu langkah bijak untuk melindungi dan melaksanakan hak atas pekerjaan.

Pada dasarnya laki-laki dan perempuan memiliki hak dan tanggung jawab yang sama sebagai manusia dan bebas untuk mengekspresikan kemampuan pribadinya dan menentukan pilihan tanpa dibatasi oleh *stereotype*, peran gender yang kaku dan prasangka.¹⁵ kesetaraan gender maksudnya bahwa perbedaan tingkah laku, cita-cita dan Kebutuhan perempuan dan laki-laki diukur seimbang. Maksud dari hal tersebut bukan berarti Perempuan dan laki-laki harus setara tetapi mereka juga memiliki hak, kewajiban kemungkinan yang sama. kesetaraan gender berarti laki-laki dan perempuan diperlakukan secara adil sesuai dengan kebutuhannya.¹⁶ Namun, perbedaannya terletak pada jenis kelamin masih terjadi di semua lapisan masyarakat, Salah satunya adalah bagian dari kehidupan kerja.

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

¹⁵ *ABC Of Women Worker's Rights and Gender Equality*, ILO, Geneva, 2000, hlm.48. On Unit for The Promotion of The Status of Women and Gender Equality May, Gender Equality and Equity, 2000, hlm. 5.

¹⁶ *Ibid*

rule of law, serta menjadi fondasi utama dalam membangun negara dan merupakan kebutuhan dasar bagi bangsa-bangsa di seluruh dunia yang beradab.¹⁷

Menurut Senjun H. Manulang, seperti yang dikutip oleh Hari Supriyanto, tujuan hukum perburuhan adalah mencapai atau mewujudkan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan. Hal ini dilakukan untuk melindungi pekerja dari kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, contohnya melalui pembuatan perjanjian atau pembuatan peraturan yang mengikat agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap tenaga kerja yang merupakan pihak yang lebih lemah. Soepomo mengelompokkan perlindungan terhadap pekerja ke dalam tiga kategori, yaitu:

- a) Perlindungan ekonomi, yang melibatkan perlindungan terhadap pekerja dalam hal pendapatan yang memadai, termasuk ketika pekerja tidak dapat bekerja atas kehendaknya sendiri;
- b) Perlindungan sosial, yang mencakup perlindungan bagi pekerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat, perlindungan hak untuk berorganisasi; dan
- c) Perlindungan teknis, yang melibatkan perlindungan tenaga kerja dalam hal keamanan dan keselamatan kerja.

Berkaitan dengan peran hukum sebagai alat untuk memberikan perlindungan dan fungsi hukum untuk mengatur pergaulan serta menyelesaikan masalah-masalah

¹⁷ Ketut Sendra, *Penerapan Asas Keterbukaan Dalam Perjanjian Polis Kaitannya Dengan Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Asuransi Di Indonesia*, Disertasi, Universitas Jayabaya Jakarta, 2013, hal.18-19.

yang timbul dalam masyarakat. Dalam rangka perlindungan bagi pekerja dan pengusaha dibutuhkan campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan untuk menjaga keseimbangan bagi para pihak melalui peraturan perundang-undangan, sehingga menjadikan hukum perburuhan bersifat ganda yaitu privat dan publik.

Perlindungan hukum terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya, beberapa aspek perlindungan pekerja, beberapa aspek perlindungan ketenagakerjaan antara lain adalah:

- (1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja; dan
- (2) Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Perlindungan pekerja tersebut hanya dapat tercapai jika adanya peran serta Negara secara aktif dalam menjaga stabilitas iklim industrialisasi dengan perlindungan terhadap pekerja, atau dengan kata lain ditengah gesekan perubahan zaman dan menggeliatnya pertumbuhan ekonomi maka peran serta Negara merupakan keniscayaan.

Dalam perlindungan terhadap K3 dan Jaminan sosial ini merupakan tupoksi dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi. Dalam Dinas Ketenagakerjaan tersebut yang diberikan kewenangan untuk mengatur mengenai K3 dan Jaminan Sosial. Kewenangan Dinas tersebut diatur di masing-masing Peraturan Gubernur di masing-masing provinsi di seluruh Indonesia. Pemerintah berupaya aktif dalam menegakkan dan memberikan perlindungan kepada buruh perempuan dan laki-laki melalui Dinas Ketenagakerjaan ini.

B. TINJAUAN UMUM MENGENAI BURUH DI INDONESIA

a) Pengertian Buruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dan dibayar untuk itu.¹⁸ Buruh adalah seseorang yang bekerja untuk mendapatkan upah atau imbalan lain. Pada zaman feodal atau penjajahan Belanda, tenaga kerja yang dimaksud adalah orang-orang yang berprofesi sebagai pekerja kasar, seperti kuli, tukang kayu, dan lain-lain. Pemerintah Belanda biasa menyebut orang-orang ini pekerja, sedangkan orang yang melakukan pekerjaan sensitif, seperti pekerja administrasi yang bisa duduk di meja, disebut juru tulis.¹⁹

Menurut Pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pegawai didefinisikan sebagai seseorang yang bekerja dan menerima gaji atau imbalan lainnya. Sedangkan tenaga kerja merujuk kepada siapa pun yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa, baik untuk kebutuhan pribadi maupun kebutuhan masyarakat. Pemberi kerja, di sisi lain, adalah individu, pengusaha, badan hukum, atau entitas lain yang mempekerjakan pekerja dan memberikan gaji atau imbalan lainnya kepada mereka.²⁰

Pegawai atau buruh dalam pengertian menjadi kepentingan seorang pengusaha sangat terkait dengan kepribadian pegawai atau buruh tersebut sehingga pegawai atau buruh selalu mengikuti tenaga kerjanya ke tempat kerjanya, dan

¹⁸ Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Fustaka, 1995), Cet-7, h. 158

¹⁹ Asyhadie Zaeni, Hukum Kerja: Hubung Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), cet-1, h. 19-20

²⁰ Lihat Undang-Undang No 13 Tahun 2003, BAB 1 Pasal 1

pengusaha terkadang seenaknya memutuskan hubungan kerja karyawan/pegawai karena tenaga kerjanya adalah tidak lagi dibutuhkan. Oleh karena itu, pemerintah ikut serta melaksanakan legislasi untuk melindungi kaum rentan (buruh/pekerja) dari kekuasaan pengusaha untuk menempatkan mereka pada posisi yang layak.²¹

Menurut UU No. 13 Tahun 2013, Pasal 76 tentang tenaga kerja perempuan menyatakan:

1. Karyawan yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun tidak diperbolehkan bekerja antara pukul 23.00. dan 7:00 pagi;
2. Pengusaha tidak mempekerjakan pekerja/karyawan hamil yang menurut pendapat dokter membahayakan kesehatan dan keselamatan kandungan dan dirinya sendiri, apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00;
3. Pengusaha yang mempekerjakan karyawan/pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 23.00. dan 7:00 pagi. harus: A. menyediakan makanan dan minuman yang bergizi; dan B menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja;
4. Majikan harus menyediakan layanan antar-jemput antara pukul 23:00. dan 5:00 pagi. untuk karyawan wanita pergi dan pulang kerja.

Undang-undang ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja/karyawan dan pemberi kerja, yaitu berupa kepentingan individu. Hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja pada hakekatnya memuat hak dan kewajiban para pihak. Pemahaman tentang hak dan kewajiban selalu saling menguntungkan.

²¹ Asyhadie Zaeni, op.cit. h. 17.

Hak-hak pekerja atau karyawan menjadi tanggung jawab pengusaha. Dan sebaliknya. Hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dari kontrak kerja yang dibuat antara para pihak. Dalam hukum Indonesia ada yang menerjemahkan perjanjian dan ada yang menerjemahkan persekutuan.

b) Hak dan Kewajiban Pengusaha Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku

Pada dasarnya, perusahaan membutuhkan kedua pihak yang penting, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh, untuk beroperasi. Hubungan antara pengusaha dan pekerja ini diatur dengan jelas dalam UU Ketenagakerjaan, yang mengatur hak, kewajiban, dan hukum terkait ketenagakerjaan antara keduanya. Regulasi ini tertuang dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

Tujuan dari pengaturan dalam UU Ketenagakerjaan adalah untuk mencapai keseimbangan yang adil antara hak dan kewajiban yang diperoleh oleh pengusaha dan pekerja. Meskipun regulasi ketenagakerjaan sudah ada, sayangnya masih terdapat beberapa perusahaan yang seringkali mengabaikan peraturan tersebut. Hal ini menyebabkan kesejahteraan pekerja kurang diperhatikan atau bahkan terabaikan.

Untuk mencegah masalah tersebut dan mewujudkan hak-hak pekerja dalam ketenagakerjaan, penting bagi pengusaha dan pekerja untuk memahami dengan baik UU Ketenagakerjaan yang telah diatur secara detail. Dengan memahami undang-undang tersebut, pengusaha dan pekerja dapat menjalankan kegiatan kerja dengan mematuhi ketentuan yang berlaku dan memastikan

perlindungan hak dan kewajiban yang sesuai untuk kedua belah pihak. Memahami UU Ketenagakerjaan juga membantu menghindari pelanggaran hukum dan membangun lingkungan kerja yang adil dan berkeadilan.

Hak dan kewajiban Pengusaha/Perusahaan/Pemberi Kerja dalam ruang lingkup Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdiri dari:

1) Hak Pengusaha:

- a) Pengusaha/Perusahaan/Pemberi Kerja berhak atas sepenuhnya atas hasil kerja pekerjanya,
- b) Pengusaha/Perusahaan/Pemberi Kerja berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi,
- c) Berhak atas perlakuan yang hormat dari pekerja,
- d) Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh Pengusaha/Perusahaan/Pemberi Kerja.

2) Kewajiban Pengusaha:

Undang-undang ketenagakerjaan menetapkan beberapa kewajiban perusahaan terhadap karyawan, berikut adalah beberapa contoh kewajiban perusahaan sesuai undang-undang:

- a) Memberikan izin kepada pekerja untuk istirahat dan menjalankan kewajiban menurut agamanya.
- b) Membatasi jam kerja pekerja hingga maksimal 7 jam sehari dan 40 jam seminggu, kecuali ada izin penyimpangan.
- c) Mencegah diskriminasi upah antara laki-laki dan perempuan.

d) Perusahaan yang mempekerjakan 25 orang karyawan atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan.

e) Membayar upah pekerja saat istirahat atau libur pada hari libur resmi.

f) Mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Kewajiban-kewajiban tersebut diatur dalam Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penting bagi perusahaan untuk mematuhi kewajiban-kewajiban ini guna menjaga keadilan, keamanan, dan kesejahteraan para karyawan.

Para pekerja memiliki hak-hak yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, antara lain: Hak Pekerja:

a) Hak untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi.

b) Hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari majikan.

c) Hak untuk mengembangkan kompetensi kerja melalui pelatihan kerja dan memperoleh pengakuan kompetensi setelah mengikuti pelatihan.

d) Hak untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak.

e) Hak untuk mendapatkan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

f) Hak untuk memperoleh upah kerja lembur.

g) Hak untuk waktu istirahat dan cuti.

h) Hak untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agama.

i) Hak untuk istirahat selama 1,5 bulan sebelum dan setelah melahirkan bagi pekerja perempuan.

j) Hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama.

Kewajiban Pekerja:

a) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kewajiban yang ditentukan, menjaga ketertiban, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan dan keahlian, serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarganya.

b) Melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.

c) Menerima dan memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.

d) Menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah untuk mufakat.

e) Memberitahukan secara tertulis kepada majikan dan instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dalam waktu minimal 7 hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan. Hak dan kewajiban pekerja tersebut diatur dalam Pasal-pasal yang disebutkan pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

C. TINJAUAN UMUM MENGENAI UPAH

a) Pengertian Upah

Pengertian upah dan gaji memiliki perbedaan dalam praktiknya, meskipun seringkali dianggap sama oleh masyarakat umum. Mulyadi memberikan pandangan mengenai pengertian gaji dan upah sebagai berikut:

- i. **Gaji:** Gaji merujuk pada pembayaran yang diberikan kepada seorang karyawan administrasi atau individu yang menempati jabatan tertentu seperti manajer. Pembayaran ini biasanya dilakukan secara bulanan. Gaji diberikan sebagai imbalan atas penyerahan jasa atau pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam peran administratif atau jabatan manajerial. Gaji seringkali didasarkan pada kesepakatan atau kontrak kerja antara karyawan dan perusahaan.
- ii. **Upah:** Upah merujuk pada pembayaran yang diberikan kepada karyawan pelaksana atau sering disebut sebagai buruh. Pembayaran ini dapat berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan. Upah biasanya diberikan kepada pekerja yang melakukan tugas-tugas langsung dalam produksi atau pelaksanaan kerja fisik. Perbedaan antara gaji dan upah terletak pada jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan metode perhitungan pembayarannya. Gaji diberikan kepada karyawan dengan jabatan administratif atau manajerial, sedangkan upah

diberikan kepada karyawan pelaksana atau buruh.²² Sehingga bisa kita simpulkan bahwa antara upah dan gaji berbeda.

Upah merupakan sarana yang sangat penting bagi buruh atau pekerja dalam meningkatkan kesejahteraan mereka. Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 88 Ayat (1) dan (2), memberikan jaminan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak untuk mendapatkan upah yang memadai guna memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Upah yang memadai bukan hanya sebagai kompensasi finansial atas jasa yang mereka berikan, tetapi juga sebagai sarana untuk mencapai kesejahteraan yang lebih baik. Dengan upah yang mencukupi, pekerja atau buruh dapat memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, perumahan, pendidikan, kesehatan, serta menjalani kehidupan yang layak.

Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan perusahaan untuk mematuhi ketentuan hukum dan memastikan bahwa upah yang diberikan kepada pekerja atau buruh sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Melalui pemenuhan hak ini, diharapkan pekerja atau buruh dapat merasakan manfaat yang nyata dan dapat meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Dengan memberikan upah yang memadai, kita dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkeadilan, serta memberikan kontribusi dalam membangun masyarakat yang lebih sejahtera dan berkelanjutan.

b) Jenis – Jenis Upah dan Upah Minimum

Perwujudan dari penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan

²² Mulyadi. 2001. Sistem Akuntansi. Jakarta. Salemba Empat. Hal. 377

kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan tersebut meliputi:

- a) Upah minimum
- b) Upah kerja lembur
- c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f) Bentuk dan cara pembayaran upah
- g) Denda dan potongan upah
- h) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j) Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k) Upah dan perhitungan pajak penghasilan.

Dalam focus kajian yang dilakukan oleh penulis, penulis menggunakan upah minimum sebagai objek dalam penelitian. Upah minimum ditujukan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak bagi masyarakat yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang ditetapkan oleh Kementrian Ketenagakerjaan.

Dalam Peraturan Menteri yang mengatur upah minimum, yaitu Pasal 3, terdapat beberapa ketentuan yang mengatur tentang penetapan upah minimum, yaitu:

- a) Pertama, penetapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL) dengan mempertimbangkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Hal ini menunjukkan bahwa upah minimum harus mencerminkan tingkat penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak, dengan mempertimbangkan faktor-faktor ekonomi yang terkait.
- b) Kedua, upah minimum diarahkan untuk mencapai kebutuhan hidup layak. Artinya, tujuan dari penetapan upah minimum adalah untuk memastikan bahwa pekerja atau buruh dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka dan memiliki taraf hidup yang layak.
- c) Ketiga, pencapaian kebutuhan hidup layak merupakan perbandingan antara besarnya upah minimum dan nilai kebutuhan hidup layak pada periode yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa penetapan upah minimum harus memperhatikan perbandingan antara besaran upah minimum dengan standar kebutuhan hidup yang berlaku pada periode yang ditentukan.
- d) Terakhir, untuk mencapai kebutuhan hidup layak, Gubernur memiliki kewenangan untuk menetapkan tahapan pencapaian KHL dalam bentuk peta jalan bagi perusahaan industri padat karya tertentu dan perusahaan lainnya, dengan mempertimbangkan kondisi dan kemampuan dunia usaha. Hal ini menunjukkan adanya kebijakan yang berkelanjutan dan dapat disesuaikan dengan kondisi ekonomi serta kemampuan perusahaan untuk mencapai standar kebutuhan hidup layak secara bertahap.

Dengan adanya ketentuan-ketentuan ini, diharapkan bahwa penetapan upah minimum dapat memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja atau buruh, serta meningkatkan kesejahteraan mereka dalam mencapai kehidupan yang layak.

Sehingga dapat diketahui bahwa Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) merupakan upah terendah yang berlaku dalam satu wilayah kabupaten/kota berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan oleh Gubernur. Maka dari itu Karena pemerintah sudah menetapkan pengupahan dengan memperhatikan kebutuhan hidup yang layak bagi buruh, maka sudah seharusnya pengusaha melakukan pengupahan sesuai ketentuan yang berlaku.

c) Ketentuan Pengupahan di Indonesia

Setiap tahun, pada peringatan Hari Buruh, isu pengupahan menjadi salah satu tuntutan utama yang diajukan oleh para pekerja. Mereka berjuang untuk mendapatkan kesejahteraan yang lebih baik, terutama dalam konteks penggunaan sistem outsourcing dan penolakan terhadap upah rendah. Di Indonesia, perbandingan upah sering kali didasarkan pada kebijakan upah minimum yang telah lama diterapkan di tingkat provinsi, kabupaten, dan kota. Sistem ini bertujuan untuk memberikan perlindungan dan keadilan kepada para pekerja, serta memastikan bahwa mereka menerima upah yang sesuai dengan standar kebutuhan hidup yang layak. Meskipun demikian, masih terdapat tantangan dalam implementasi kebijakan ini, terutama terkait dengan pemenuhan upah minimum oleh pengusaha dan penegakan hukum terhadap pelanggaran yang terjadi. Dalam upaya mencapai kesejahteraan yang lebih baik bagi para pekerja, penting untuk terus memperhatikan sistem pengupahan dan melakukan evaluasi serta perbaikan yang diperlukan.

Hingga saat ini, kebijakan upah minimum yang diterapkan di Indonesia masih berlaku secara umum, seperti Upah Minimum Regional (UMR) dan Upah Minimum Regional Sektoral (UMRS) tingkat I dan II, yang tidak membedakan berdasarkan jenis kelamin.²³ Namun, menurut pendapat Walter dan Layart, perbedaan upah antar pekerja tidak hanya dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, tetapi juga oleh faktor gender. Hal ini menunjukkan adanya ketimpangan gender dalam dunia kerja. Sistem kerja kontrak dan outsourcing menjadi salah satu masalah terbesar yang menggerogoti kesejahteraan para karyawan. Selama ini, outsourcing sering kali merugikan para pekerja/pegawai, dengan adanya pemutusan hubungan kerja/kontrak (PKWT), rendahnya tingkat upah, ketidakpastian kerja, ketiadaan jaminan pengembangan karier, dan sebagainya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa outsourcing hanya menimbulkan penderitaan bagi para karyawan.

Penelitian-penelitian sebelumnya yang telah menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan upah antara perempuan dan laki-laki. Upah perempuan cenderung lebih rendah dibandingkan dengan upah laki-laki. Bahransyaf dan Cecep berpendapat bahwa baik perempuan yang bekerja di sektor formal, terutama sebagai buruh pabrik, maupun perempuan yang bekerja di sektor informal, masih menghadapi pengupahan dan jaminan sosial yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Pemerintah telah mengambil berbagai langkah untuk melindungi pekerja, termasuk menetapkan upah minimum.

²³ Ahmaddien, Iskandar dan Norma H. Sa'dia. 2020. *Pengaruh Kebijakan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia*. Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol. 1 No. 1. Hal. 23.

Namun, perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk memahami dampak dari kebijakan upah minimum terhadap ketenagakerjaan perempuan di pasar tenaga kerja Indonesia. Penelitian tersebut dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang permasalahan kesenjangan upah gender dan memungkinkan adanya langkah-langkah yang lebih efektif untuk mengatasi ketidaksetaraan tersebut. Secara teori, upah yang dibayarkan oleh pengusaha dilihat sebagai harga dimana pekerja mengorbankan tenaganya untuk kepentingan produksi.

Sebelum tahun 1980-an, pemerintah Indonesia tidak aktif dalam menetapkan upah tenaga kerja, menyebabkan rendahnya daya tawar buruh. Namun, sejak akhir 1980-an, Indonesia menerapkan kebijakan upah minimum untuk melindungi hak pekerja, mencegah penurunan tingkat upah, dan memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Kebijakan ini terus berkembang sejak pertengahan 1990-an di bawah tekanan nasional dan internasional. Meskipun masih ada tantangan, upah minimum bertujuan memberikan tingkat upah yang lebih layak dan perlindungan bagi pekerja dalam hubungan kerja mereka, sambil menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha.

Menurut Afrida, perempuan sering kali bekerja sebagai pekerja paruh waktu atau dianggap marjinal dalam pasar tenaga kerja.²⁴ Mereka memiliki fleksibilitas untuk keluar dan masuk pasar tenaga kerja dengan perubahan yang minim. Sayangnya, perempuan sering kali diberi upah lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki hanya karena perbedaan gender, sehingga penting untuk mencapai

²⁴ Afrida, 2003, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

kesetaraan gender di dunia kerja. Meskipun terdapat kesenjangan dalam sistem pengupahan, kesetaraan dan pemerataan gender dapat dicapai melalui pengarusutamaan gender. Pengarusutamaan gender mengakui kontribusi perempuan dalam dunia kerja, mencegah eksploitasi perempuan, memberikan kendali terhadap sumber daya, dan memastikan perlindungan yang memadai bagi pekerja perempuan. Selain itu, upaya ini juga bertujuan untuk mencegah pelecehan seksual terhadap buruh perempuan di pasar tenaga kerja Indonesia.



D. KAJIAN UMUM KONVENSI ILO NOMOR 100 TAHUN 1951 DALAM KEBIJAKAN MENGENAI UPAH BURUH

a) Kedudukan Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 dalam Hukum Nasional

Efektivitas hukum merujuk pada kemampuan hukum untuk menciptakan atau menghasilkan kondisi atau situasi yang sesuai dengan tujuan atau harapan hukum.²⁵ Efektivitas suatu produk hukum dapat diukur berdasarkan pelaksanaan atau implementasinya dalam praktik. Sebagai contoh, Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 yang telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia dan diubah menjadi Undang-undang Nomor 80 tahun 1957 tentang persetujuan konvensi organisasi perburuhan internasional nomor 100 mengenai pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama, akan dianggap efektif jika telah dijalankan dalam kenyataan atau praktiknya.

Teori efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto melibatkan lima faktor yang menentukan apakah suatu hukum efektif atau tidak: ²⁶

- a. Faktor hukumnya sendiri (undang-undang): Efektivitas hukum dipengaruhi oleh isi dan substansi undang-undang itu sendiri. Undang-undang yang jelas, terperinci, dan mudah dipahami memiliki potensi untuk lebih efektif.
- b. Faktor penegak hukum: Penegakan hukum melibatkan pihak-pihak yang terlibat dalam pembentukan serta pelaksanaan hukum. Faktor ini mencakup kemampuan dan kemauan pihak-pihak tersebut untuk menjalankan hukum secara konsisten.

²⁵ W. Yudho dan H. Tjandrasari, *Efektivitas Hukum dalam Masyarakat*, (Jakarta: Majalah Hukum dan pembangunan, UI Press, 1987), halaman 59.

²⁶ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), halaman 8.

c. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum: Ketersediaan sumber daya, sarana, dan infrastruktur yang mendukung penegakan hukum juga memengaruhi efektivitasnya. Misalnya, apakah sistem peradilan memiliki cukup sumber daya untuk menangani kasus-kasus yang muncul.

d. Faktor masyarakat: Masyarakat dan lingkungan di mana hukum diberlakukan atau dijalankan juga berperan penting. Dukungan dan kepatuhan masyarakat terhadap hukum, serta kondisi sosial ekonomi di masyarakat, dapat memengaruhi sejauh mana hukum ditaati.

e. Faktor kebudayaan: Kebudayaan, yang mencakup nilai-nilai, norma-norma, dan kepercayaan dalam masyarakat, memainkan peran dalam efektivitas hukum. Hukum yang sesuai dengan nilai-nilai budaya memiliki potensi untuk lebih efektif.

Soerjono Soekanto melihat bahwa efektivitas hukum tidak hanya tergantung pada peraturan itu sendiri, tetapi juga pada aspek-aspek sosial, budaya, dan institusional yang terlibat dalam penegakan dan pematuhan hukum. Dalam teori ini, faktor-faktor ini saling terkait dan harus dipertimbangkan bersama-sama dalam memahami sejauh mana hukum dapat mencapai tujuannya.

ILO (International Labour Organization) merupakan organisasi antarpemerintah yang diakui sebagai subjek hukum internasional dan memiliki kapasitas untuk membuat perjanjian internasional. Kehadiran ILO di Indonesia berdasarkan fakta bahwa Indonesia adalah negara anggota ILO. Perwakilan ILO di Indonesia memiliki tujuan yang sejalan dengan tujuan pendirian ILO sebagai agen

khusus PBB.²⁷ Tujuan ILO di Indonesia meliputi: mempromosikan dan mewujudkan prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja, menciptakan kesempatan yang lebih besar bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan yang layak, meningkatkan cakupan dan efektivitas perlindungan sosial bagi semua, serta memperkuat tripartisme dan dialog sosial antara pemerintah, pekerja, dan pengusaha. Melalui upaya ini, ILO berperan dalam memajukan kondisi kerja yang adil dan layak di Indonesia.

Deklarasi ILO tentang Prinsip-prinsip dan Hak-Hak Dasar di Tempat Kerja menetapkan kewajiban bagi setiap negara anggota ILO. Setiap negara anggota ILO memiliki tanggung jawab untuk menghargai, meningkatkan, dan merealisasikan empat hak dasar dan hak saat bekerja yang tercantum dalam deklarasi tersebut. Keempat hak dasar ini meliputi:²⁸

- a) Kebebasan berserikat dan berorganisasi: Negara anggota diharapkan untuk menghormati hak pekerja untuk membentuk serikat buruh dan organisasi pekerja lainnya serta untuk melakukan negosiasi kolektif.
- b) Perlindungan terhadap diskriminasi dalam pekerjaan: Negara anggota harus melindungi pekerja dari segala bentuk diskriminasi berdasarkan ras, agama, jenis kelamin, atau faktor lain yang tidak relevan dalam hal ketenagakerjaan.

²⁷ <https://www.ilo.org/public/indonesia/region/asro/jakarta/download/faktailojkt.pdf>, diakses tanggal 10 Maret 2023

²⁸ International Labour Standards Department, Guide to International Labour Standards and Rights at Work concerning Young People, International Labour Organization, Geneva, 2017, hal. 17

- c) Penghapusan kerja paksa dan wajib: Negara anggota berkewajiban untuk melarang dan menghapuskan segala bentuk kerja paksa, termasuk kerja paksa yang terkait dengan perdagangan manusia.
- d) Penghapusan pekerjaan anak: Negara anggota ILO diharapkan untuk mengambil tindakan efektif dan berkelanjutan guna menghapuskan pekerjaan anak yang melibatkan eksploitasi dan dapat merugikan kesejahteraan anak.

Melalui Deklarasi ILO ini, negara anggota berkomitmen untuk memastikan perlindungan dan penghormatan terhadap hak-hak dasar pekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan bermartabat bagi semua tenaga kerja.

Sampai dengan tanggal 25 April 2011 Indonesia telah meratifikasi satu konvensi ILO masa pemerintahan Hindia Belanda dan 18 konvensi ILO sesudah Indonesia merdeka.²⁹ Kedudukan Konvensi ILO dalam hukum nasional merupakan suatu telaah berdasarkan sumber hukum perburuhan. Dijelaskan bahwa sumber hukum perburuhan diantaranya sumber hukum formil dan materiil. Dalam sumber hukum formil diantaranya terdapat yang namanya perjanjian internasional. Konvensi ILO adalah salah satu dari bentuk perjanjian multilateral yang disepakati oleh pemerintah Indonesia dengan Organisasi Buruh Internasional. Berlakunya suatu perjanjian internasional seperti Konvensi ILO ini di dalam hukum nasional

²⁹ C. 29 Forced Labour Convention, 1930 tanggal 31 Maret 1933 dalam <http://www.ILO.org/ILOlex/cgi-lex/ratifce.pl?Netherlands>

suatu negara tergantung dari system pengakuan suatu terhadap perjanjian internasional itu.

Sebagai contoh Konvensi ILO No. 87 telah diratifikasi ke dalam bentuk Keputusan presiden. UU 21/2000 isinya ada yang bertentangan dengan Konvensi ILO No. 87. Terhadapnya sulit untuk dapat dikatakan telah ada pelanggaran hukum karena kedudukan keputusan Presiden berada di bawah undang-undang.³⁰ Pendapat lain menyatakan bahwa bentuk Keputusan Presiden adalah yang tepat, mengingat pembuatannya sudah sesuai dengan konstitusi, sehingga substansinya mengikat sebagai sumber hukum.

Perjanjian internasional, seperti perjanjian pada umumnya, didasarkan pada prinsip "*good faith*" dan saling kepercayaan antara para pihaknya. Oleh karena itu, prinsip "*pacta sunt servanda*" menjadi dasar mengapa para pihak terikat oleh apa yang telah mereka sepakati. Meskipun terdapat klausula persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dalam Pasal 11 Undang-Undang Dasar 1945, hal ini tidak berarti bahwa ratifikasi perjanjian internasional dilakukan melalui pembentukan undang-undang. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan tersendiri yang berbeda dengan persetujuan bersama dalam pembuatan undang-undang. Pasal 11 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menentukan bahwa persetujuan DPR diperlukan untuk perjanjian internasional lain yang dianggap penting karena keterlibatan DPR dalam keputusan-keputusan yang berdampak pada beban negara

³⁰ Asri Wijayanti, "Hak Berserikat Buruh di Indonesia", Disertasi, Pascasarjana Universitas Airlangga, 2011, h. 132-134.

atau yang memerlukan pembentukan dan perubahan undang-undang, tanpa membedakan antara perjanjian internasional publik dan privat.

Perjanjian internasional memiliki kekuatan hukum mengikat dan menjadi sumber hukum dalam perundang-undangan nasional karena telah dilaksanakan sesuai dengan aturan konstitusi, bukan karena disesuaikan dengan hukum nasional. Ini berarti bahwa perjanjian internasional merupakan sumber hukum eksternal yang memberikan hak-hak yang diciptakan oleh hukum internasional dan secara otomatis menjadi sumber hukum dalam putusan pengadilan. Pengaturan mengenai pengesahan perjanjian internasional di Indonesia didasarkan pada Surat Presiden Republik Indonesia No. 2826/HK/1960 tanggal 22 Agustus 1960 yang ditujukan kepada Ketua DPR. Surat ini menjadi pedoman dalam proses pengesahan perjanjian internasional, yang dapat dilakukan melalui undang-undang atau keputusan presiden tergantung pada materi yang diatur oleh perjanjian tersebut.³¹

ILO memiliki sekitar 180 konvensi dan rekomendasi yang memberikan perlindungan yang ketat terhadap hak-hak tenaga kerja. Mayoritas perjanjian ini mencakup jaminan untuk menjaga hak-hak dasar tenaga kerja, termasuk hak atas non-diskriminasi, hak atas upah yang setara untuk pekerjaan yang setara, hak untuk melarang pekerjaan anak dan kerja paksa, serta hak untuk berorganisasi. Semua hak ini merupakan dasar penting untuk memastikan akses terhadap pekerjaan yang layak dan juga untuk menjamin keamanan dan kesehatan kerja.

³¹ Asri Wijayanti, Op.Cit, halaman 80.

Berikut adalah penjelasan lebih rinci mengenai 19 Konvensi ILO yang telah diratifikasi oleh Indonesia:

1. Konvensi No. 29 (1930) tentang Kerja Paksa atau Wajib Kerja: Konvensi ini bertujuan untuk menghapuskan bentuk-bentuk kerja paksa dan wajib kerja yang melanggar hak asasi manusia.
2. Konvensi No. 98 (1949) tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama: Konvensi ini menjamin hak pekerja dan pengusaha untuk membentuk serikat pekerja atau pengusaha dan untuk melakukan negosiasi bersama.
3. Konvensi No. 100 (1951) tentang Pengupahan yang Sama bagi Wanita dan Laki-laki untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya:
4. Konvensi ini menjamin bahwa pekerjaan yang sama nilainya harus dibayar dengan upah yang sama tanpa membedakan jenis kelamin.
5. Konvensi No. 87 (1948) tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi: Konvensi ini melindungi hak pekerja untuk berserikat, membentuk serikat pekerja, dan melakukan kegiatan serikat pekerja tanpa campur tangan pemerintah atau pengusaha.
6. Konvensi No. 105 (1957) tentang Penghapusan Kerja Paksa: Konvensi ini bertujuan untuk menghapuskan segala bentuk kerja paksa, termasuk kerja yang dipaksakan oleh tindakan-tindakan seperti ancaman atau pemaksaan fisik.
7. Konvensi No. 111 (1958) tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan: Konvensi ini melarang diskriminasi dalam hal pekerjaan dan

jabatan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, kebangsaan, atau pandangan politik.

8. Konvensi No. 138 (1973) tentang Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja: Konvensi ini menetapkan standar usia minimum untuk memasuki dunia kerja dan memberikan perlindungan bagi pekerja anak.
9. Konvensi No. 182 (1999) tentang Pelanggaran dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak: Konvensi ini bertujuan untuk melindungi anak-anak dari pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral mereka.

b) Upah buruh yang tidak memadai berdasarkan Konvensi ILO Nomor 100/1951

Pemerintah negara Indonesia berusaha dengan berbagai cara untuk memastikan bahwa adanya pekerjaan bagi setiap orang, termasuk melalui penerapan berbagai peraturan. Sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 27(2) UUD 1945: “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak dan perlindungan kemanusiaan”. Tujuannya adalah untuk menawarkan kepada semua warga negara kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembangunan tanpa diskriminasi. Baik laki-laki maupun perempuan memiliki hak atas pekerjaan dan perlindungan. Secara hukum seperti yang tercantum dalam UU No. Pasal 13 Tahun 2003 Pasal 5 juga memberikan perlindungan terhadap adanya diskriminasi dalam mencari pekerjaan, yang terbuka bagi setiap pekerja maupun pencari kerja. Ketentuan dalam Pasal 5 menawarkan setiap orang yang mau dan mampu bekerja, mempunyai kesempatan untuk memasuki semua bidang pekerjaan.

Dalam konteks upah, berbagai pihak memiliki kepentingan yang perlu diperhatikan. Pengusaha memiliki kepentingan dalam mengelola modal mereka dengan maksimal untuk memperoleh hasil yang optimal. Mereka berupaya untuk mengelola modal secara efisien guna mencapai tujuan bisnis mereka. Di sisi lain, pekerja dan keluarganya sangat bergantung pada upah yang diterima untuk memenuhi kebutuhan dasar, seperti sandang, pangan, dan perumahan. Upah yang layak menjadi faktor penting bagi pekerja dalam meningkatkan kesejahteraan mereka dan keluarga.

Pemerintah memiliki kepentingan dalam pengaturan kebijakan pengupahan. Mereka bertanggung jawab untuk memastikan bahwa standar pengupahan memenuhi persyaratan kemakmuran rakyatnya. Kebijakan pengupahan yang tepat dapat memberikan perlindungan bagi pekerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Selain itu, masyarakat secara keseluruhan, yang mencakup pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh, juga memiliki kepentingan dalam sistem pengupahan. Dampak dari sistem pengupahan yang dibangun akan dirasakan oleh seluruh masyarakat, dan oleh karena itu perlu memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan semua pihak yang terlibat.

Pentingnya memperhatikan kepentingan semua pihak dalam konteks upah adalah untuk mencapai keseimbangan yang adil dan berkelanjutan dalam sistem pengupahan, yang memungkinkan pengusaha untuk mengelola modal dengan baik, pekerja untuk mendapatkan upah yang layak, pemerintah untuk memenuhi standar kemakmuran rakyat, dan masyarakat secara keseluruhan dapat merasakan manfaat dari sistem pengupahan yang adil dan berkeadilan.

Dalam konteks perumusan upah, pekerja/buruh dan pengusaha cenderung memiliki kepentingan yang saling berbeda. Pekerja/buruh umumnya menginginkan upah yang tinggi agar dapat mencapai kehidupan yang baik dan layak. Di sisi lain, pengusaha cenderung ingin memberikan upah yang rendah karena upah dianggap sebagai pengurang keuntungan yang mereka peroleh. Semakin tinggi upah yang diberikan, semakin besar biaya yang harus dikeluarkan oleh pengusaha, sehingga mengurangi keuntungan yang dapat mereka peroleh.

Dalam menghadapi perbedaan kepentingan ini, pemerintah seringkali harus turun tangan melalui kebijakan yang dibuatnya. Masalah pengupahan mempengaruhi tingkat kemakmuran masyarakat dan negara secara keseluruhan. Pemerintah berperan sebagai penengah antara kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh yang saling bertentangan. Pemerintah harus dapat bertindak adil dalam merumuskan kebijakan terkait pengupahan.

Jika pemerintah terlalu berpihak kepada pengusaha, kebijakan tersebut akan berdampak pada tingkat kesejahteraan masyarakat. Namun, jika pemerintah terlalu berpihak kepada pekerja/buruh, kebijakan tersebut dapat menghambat pembangunan ekonomi secara makro. Dalam hal ini, penting bagi pemerintah untuk mencari keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh. Upah yang adil harus mempertimbangkan kebutuhan pekerja/buruh untuk hidup yang layak, sambil memperhatikan keberlanjutan dan pertumbuhan ekonomi. Dengan cara ini, pemerintah dapat menciptakan kebijakan yang berdampak positif bagi semua pihak dan mendorong pembangunan yang berkelanjutan.

Dalam kondisi di mana seluruh faktor produksi terpakai atau dimanfaatkan sepenuhnya, sistem pengupahan antara pengusaha dan pekerja/buruh lebih banyak ditentukan melalui kesepakatan antara keduanya. Dalam situasi ini, posisi tawar kedua belah pihak dianggap kuat dan setara. Pengusaha membutuhkan pekerja/buruh untuk menggerakkan modal dan sumber daya yang dimilikinya. Mereka mempekerjakan tenaga kerja untuk menjalankan operasional bisnis mereka dan menghasilkan barang atau jasa yang dijual. Di sisi lain, pekerja/buruh membutuhkan pengusaha sebagai sumber pendapatan dan penghidupan mereka. Mereka mengandalkan pekerjaan yang disediakan oleh pengusaha untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan, dan kebutuhan lainnya.

Kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam hal pengupahan mencerminkan hubungan saling ketergantungan di antara keduanya. Pengusaha membutuhkan pekerja/buruh untuk menjalankan usahanya, sementara pekerja/buruh membutuhkan pengusaha untuk mendapatkan penghasilan dan meningkatkan kesejahteraan mereka.

Dalam sistem ini, negosiasi upah dilakukan berdasarkan kekuatan relatif antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pihak yang memiliki posisi tawar yang kuat cenderung dapat mempengaruhi besaran upah yang ditentukan. Pada akhirnya, upah yang disepakati harus mencerminkan nilai kontribusi dan kebutuhan pekerja/buruh serta memperhitungkan keberlanjutan bisnis pengusaha. Penting bagi kedua belah pihak untuk menjalin hubungan kerja yang saling menguntungkan.

Pengusaha perlu memastikan bahwa upah yang diberikan adil dan sesuai dengan kontribusi pekerja/buruh, sambil mempertimbangkan faktor-faktor ekonomi dan keberlanjutan usaha. Pekerja/buruh juga perlu berupaya untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas mereka agar dapat memberikan nilai tambah bagi pengusaha. Dalam suasana saling ketergantungan ini, kerja sama dan dialog yang baik antara pengusaha dan pekerja/buruh menjadi kunci untuk mencapai kesepakatan yang adil dan berkelanjutan dalam masalah pengupahan. Dalam data yang tersaji, upah buruh di Indonesia belum memadai standar ILO.

Data ILO menunjukkan bahwa upah minimum buruh di Indonesia relatif lebih rendah dibandingkan dengan beberapa negara di Asia Tenggara. Upah minimum bulanan di Indonesia sebesar US\$ 171, sedangkan Vietnam memiliki upah minimum US\$ 187, Malaysia US\$ 390, Thailand US\$ 392, Filipina US\$ 360, dan Singapura mencapai US\$ 3.527. Selain perbedaan upah minimum antara negara-negara tersebut, ada permasalahan yang lebih mendalam terkait kesenjangan upah antar gender di Indonesia.

Data menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan upah yang signifikan antara pria dan wanita. Wanita cenderung mendapatkan upah yang lebih rendah dibandingkan dengan pria, meskipun melakukan pekerjaan yang setara. Kesenjangan upah antar gender ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk stereotip gender, diskriminasi dalam pemilihan pekerjaan dan promosi, serta perbedaan akses terhadap peluang pendidikan dan pelatihan.

Hal ini merupakan masalah yang perlu diatasi untuk mencapai kesetaraan gender dalam hal pengupahan dan memastikan keadilan dalam dunia kerja. Pemerintah dan pemangku kepentingan terkait perlu melakukan upaya untuk mengurangi kesenjangan upah antar gender dan memastikan bahwa semua pekerja, tanpa memandang jenis kelamin, menerima kompensasi yang adil dan setara untuk pekerjaan yang setara. Ini melibatkan implementasi kebijakan yang mempromosikan kesetaraan gender, memerangi diskriminasi, dan meningkatkan akses wanita terhadap peluang pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan keterampilan mereka. Selain itu, perlu juga dilakukan peningkatan kesadaran dan advokasi mengenai pentingnya kesetaraan upah antar gender dalam mencapai pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif. Dengan mengatasi kesenjangan upah gender, dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih adil dan merangsang pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) memiliki peran yang penting dalam memperjuangkan kesetaraan gender dalam dunia kerja, termasuk di sektor buruh pabrik perempuan di Indonesia. Sebagai organisasi internasional, ILO bertindak sebagai aktor dan arena untuk mempromosikan kesetaraan gender melalui berbagai kegiatan dan inisiatif. ILO mengadakan pertemuan, pelatihan, dan dialog sosial untuk membahas isu-isu seputar kesetaraan gender dalam dunia kerja. Pertemuan seperti konferensi, forum, dan seminar dihadiri oleh perwakilan dari pemerintah, pengusaha, serikat pekerja, dan organisasi masyarakat sipil untuk saling berbagi pengetahuan dan pengalaman serta mencari solusi bersama.

Selain itu, ILO juga melakukan kampanye-kampanye sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan memperjuangkan kesetaraan gender dalam dunia kerja. Kampanye ini bisa melibatkan publikasi, acara, kegiatan media, dan upaya komunikasi lainnya untuk mengubah persepsi dan mempromosikan perubahan sosial. ILO juga berperan dalam memantau dan mengawasi hak-hak dan potensi kesetaraan gender buruh pabrik perempuan dalam dunia kerja. Mereka terlibat dalam pemantauan implementasi kebijakan dan konvensi terkait kesetaraan gender serta memberikan rekomendasi kepada pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya untuk meningkatkan kondisi buruh perempuan.

Selain itu, ILO merancang dan mendorong adopsi konvensi-konvensi terkait kesetaraan gender di dunia kerja. Konvensi-konvensi ini berfungsi sebagai instrumen hukum yang melindungi hak-hak buruh, baik laki-laki maupun perempuan, dan mendorong adanya kesetaraan gender di tempat kerja. Meskipun perbedaan sosial-ekonomi, etnis, ras, warna kulit, dan agama telah diakui dan diatasi melalui Deklarasi Umum Hak Asasi Manusia, namun isu kesetaraan gender masih menjadi perjuangan yang berkelanjutan, baik di negara-negara terbelakang, berkembang, maupun maju. ILO berperan dalam memperjuangkan kesetaraan gender dan melibatkan seluruh pemangku kepentingan untuk mencapai lingkungan kerja yang adil dan setara bagi semua buruh.

Bentuk diskriminasi yang dialami buruh perempuan terhadap upah mereka merupakan pelanggaran terhadap hak asasi manusia (HAM). Pemerintah Indonesia telah mengambil berbagai langkah untuk melindungi hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya termasuk hak atas upah yang setara bagi buruh perempuan. Dalam konteks

HAM, pemerintah Indonesia telah meratifikasi berbagai konvensi internasional, termasuk Konvensi Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik (KIHSP) serta Konvensi Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (KIHESB).

Melalui ratifikasi konvensi-konvensi ini, pemerintah berkomitmen untuk melindungi dan mempromosikan hak asasi manusia secara menyeluruh. Di tingkat nasional, perlindungan terhadap kesetaraan upah juga diatur dalam hukum HAM nasional. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memberikan jaminan hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya kepada seluruh warga negara. Beberapa pasal yang terkait dengan hak-hak tersebut telah Anda sebutkan, seperti hak untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan yang sama untuk pekerjaan yang sama (Pasal 28D ayat 2) serta hak untuk memiliki properti dan hak atas jaminan sosial.

Selain itu, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia juga mengatur dan melindungi hak-hak asasi manusia di Indonesia. Undang-Undang ini memberikan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya, termasuk hak atas upah yang setara bagi semua pekerja. Dengan adanya kerangka hukum tersebut, pemerintah diharapkan dapat melakukan langkah-langkah konkret untuk mencegah dan mengatasi diskriminasi terhadap buruh perempuan dalam hal upah. Hal ini melibatkan implementasi kebijakan yang adil dan berkeadilan, pengawasan yang efektif terhadap pelaksanaan kebijakan

tersebut, serta upaya pendidikan dan kesadaran untuk mengubah persepsi dan praktek yang diskriminatif dalam dunia kerja.³²

Diskriminasi tidak terbatas hanya pada perbedaan perlakuan berdasarkan jenis kelamin, tetapi juga mencakup asumsi sosial dan budaya negatif yang melekat pada kondisi sebagai seorang perempuan. Perempuan sering kali dianggap sebagai kelompok yang rentan (*vulnerable*) dalam berbagai konvensi internasional, bersama dengan anak-anak, kelompok minoritas, pengungsi, dan kelompok rentan lainnya. Meskipun perempuan termasuk dalam kelompok yang rentan, namun pengabaian terhadap diskriminasi upah yang dialami oleh perempuan adalah tindakan yang tidak dapat dibenarkan. Perlakuan yang tidak adil dalam hal upah, seperti perbedaan upah yang tidak semestinya antara pekerja pria dan perempuan yang melakukan pekerjaan yang sama, merupakan pelanggaran hak asasi manusia dan keadilan gender.

Dalam upaya mencapai kesetaraan gender dan mengatasi diskriminasi dalam hal upah, penting untuk mengadopsi pendekatan yang inklusif dan menyeluruh. Hal ini melibatkan langkah-langkah seperti memastikan adanya kebijakan pengupahan yang adil dan setara, mengawasi implementasi kebijakan tersebut, meningkatkan kesadaran dan edukasi tentang hak-hak upah yang setara, serta mengatasi asumsi dan stereotip negatif terhadap perempuan dalam dunia kerja. Penting juga untuk melibatkan berbagai pihak, termasuk pemerintah, organisasi internasional, serikat pekerja, dan masyarakat sipil, dalam upaya memperjuangkan

³² Pratiwi, Cekli S.. (2022). HAM dan Syariah: Sebuah Kajian. Bandung; PT Mizan Pustaka. Hlm 221.

kesetaraan upah bagi perempuan. Kolaborasi antara berbagai aktor ini akan memperkuat advokasi dan implementasi kebijakan yang berpihak pada keadilan gender dan hak-hak upah yang setara bagi semua pekerja, tanpa membedakan jenis kelamin.

