

**DISKRIMINASI PENGUPAHAN PEKERJA PEREMPUAN INDONESIA
DITINJAU DARI ILO CONVENTION No. 100
On Equal Remuneration Convention**

Oleh : Sandra Gusda Herlian

Program Kekhususan : Hukum Internasional

Pembimbing 1 : Dr. Maria Maya Lestari, S.H., M.Sc., M.H.

Pembimbing 2 : Ledy Diana, S.H., M.H.

Alamat : Jalan Lumba Lumba, Gg. Penyu, No. 13, Pekanbaru

Email / Telepon : dinda.dinda629@gmail.com / 082284203085

ABSTRACT

Equal pay for male and female workers for work of equal value refers to the value of wages determined without discrimination based on sex. The rule is written in ILO Convention No. 100 on Equal Remuneration Convention. Even though this regulation is regulated, in reality women workers still earn 23% lower wages than men workers. Global data released by UN Women also shows that there is an estimated 16% gender pay gap of which women only get 77 cents of the 1 dollar earned by men for work of the same value.

*The purposes of this study are : **First**, to find out the legal arrangements regarding the protection of equal wages between male and female in terms of the ILO Convention No. 100, **Second**, to determine the implementation of equal pay between male and female workers in Indonesia, and **Third**, to determine the forms of gender inequality in providing wages to female workers in Indonesia. The author conducted this research using a normative research method or library research which discusses the level of synchronization of legal regulations in Indonesia with the ILO Convention No. 100 on Equal Remuneration Convention.*

*From the research problems above, there are 3 main things that can be concluded. **First**, the legal arrangements regarding wage protection are contained in international conventions. Specifically regarding the equality of wages between male and female, it is regulated in the ILO Convention No. 100 on Equal Remuneration Convention, **Second**, the implementation constraints regarding the provision of wages come from a lack of understanding of awareness about the right to receive wages as part of human rights as a whole and several supporting factors can occur through technical obstacles, and **Third**, the form of injustice that occurs in the provision of wages to female workers is the gender pay gap and labeling (stereotype).*

Keywords: Equal Pay, Women Workers, ILO Conventions.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perempuan merupakan manusia yang punya karakteristik unik. Perempuan adalah salah satu jenis makhluk ciptaan Tuhan yang dijadikan pendamping atau mitra bagi kaum laki-laki. Perempuan juga dianugerahi hak kodrati, yaitu hak asasi manusia oleh Tuhan, yang bertujuan untuk menjaga harkat dan martabatnya sebagai manusia.¹

Perbaikan nasib pekerja perempuan Indonesia baik di dalam maupun di luar negeri kerap menimbulkan banyak kontroversi dan merupakan isu yang tak pernah ada habisnya dibicarakan terutama dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Ketika perempuan memasuki dunia kerja, sering mengalami pola diskriminasi dan peminggiran yang didasari pada keyakinan dan perilaku yang menetapkan perempuan dalam posisi lebih rendah dari laki-laki. Nasib pekerja perempuan Indonesia bergantung kepada kepedulian pemerintah untuk lebih serius memikirkan serta memberi perlindungan terhadap warganya. Adanya diskriminasi bahkan menjurus kepada eksploitasi terhadap perempuan Indonesia hingga saat ini merupakan bukti nyata bahwa kurang terlindunginya hak-hak perempuan di Indonesia.²

Berkaitan dengan pekerja perempuan, masyarakat internasional telah menaruh perhatian serius terhadap masalah pekerja perempuan khususnya di bidang upah dan telah

diratifikasi oleh Indonesia. Hal ini terbukti dengan terwujudnya kesepakatan internasional yang dituangkan dalam berbagai konvensi, antara lain :³

1. *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights* (ICESCR).
2. *The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (CEDAW).
3. *The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination* (CERD).
4. *International Labour Organization Convention Nomor 100* (diratifikasi tahun 1951) tentang Upah yang Setara Bagi Pekerja Laki-Laki dan Perempuan Untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya.
5. *International Labour Organization Convention Nomor 111* (diratifikasi tahun 1999) tentang Diskriminasi Pekerjaan dan Jabatan.

Indonesia menjadi negara pertama di Asia dan negara ke-5 di dunia yang meratifikasi konvensi-konvensi pokok ILO. Sejak menjadi anggota pada tahun 1950, Indonesia telah meratifikasi 20 konvensi, termasuk konvensi mengenai kesetaraan upah.⁴

Upah dari sisi pekerja merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktivitas. Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945

¹Emilda Firdaus dan Sukamariko Andrikasmi, *Hukum Perlindungan Anak dan Wanita*, Alaf Riau, Pekanbaru, 2016, hlm. 85.

²Saprinah Sadli, *Pemberdayaan Perempuan Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*, dalam Tapi Omas Ihromi, *et.al., Penghapusan*

Diskriminasi Terhadap Wanita, Cet. I, Bandung, Alumni 2000, hlm. 4.

³ *Ibid.*, hlm. 9.

⁴

<https://www.ilo.org/jakarta/info/WCMS>, diakses, tanggal 26 Februari 2021.

(selanjutnya ditulis UUD 1945) menyebutkan bahwa upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, pemenuhan atas upah yang layak bagi penghidupan dan kemanusiaan, merupakan konsep pengupahan yang berlaku di Indonesia secara konstitusional.⁵

Dalam Pasal 1 huruf (b) Konvensi ILO Nomor 100 mengenai Pengupahan Bagi Laki-Laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang sama nilainya, menyebutkan bahwasannya “istilah ‘upah yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya’ mengacu pada nilai upah yang ditetapkan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin”. Dan di dalam Pasal 1 huruf (a) menjelaskan upah yang bagaimana yang mencakup yaitu “pengupahan meliputi upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatan-pendapatan tambahan apapun juga, yang harus dibayar secara langsung atau tidak, maupun secara tunai atau dengan barang oleh pengusaha dengan buruh berhubung dengan pekerjaan buruh”.⁶

Perlindungan upah bagi pekerja yang dimana setiap perusahaan yang akan menetapkan besarnya upah, pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi antara pekerja pria dengan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.⁷ Pengaturan yang demikian ini sejalan dengan

Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 mengenai kesamaan di bidang pengupahan. Konvensi ini telah diratifikasi oleh Indonesia dengan Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Pengupahan Bagi Laki-Laki dan Perempuan Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya, dengan demikian ketentuan ini berlaku sebagai hukum nasional Indonesia.⁸

Pemerintah Indonesia telah meratifikasi semua konvensi yang telah dicantumkan di bagian atas dan telah mengadopsi substansinya ke dalam peraturan perundang-undangan. Akan tetapi faktanya masih sering terjadi berbagai bentuk tindakan yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak pada pekerja perempuan. Pemenuhan hak menerima upah yang sama terhadap pekerja perempuan di Indonesia, tentunya tidak hanya sebatas diatur oleh konvensi internasional maupun ratifikasinya.⁹

Penerapan peraturan perundang-undangan seperti tentang ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan/keserasian hubungan antara hak dan kewajiban yang merupakan HAM bagi pekerja sehingga kelangsungan ketenagakerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan kerja dapat terjamin. Tetapi secara khusus mengenai hak upah bagi pekerja

⁵ Aloysius Uwiyono, *et. Al, Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Depok, 2018, hlm. 106.

⁶ Suliati Rachmat, “Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Wanita Pekerja di Perusahaan Industri Swasta, Studi Kasus Tentang Wanita Pekerja Harian di Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta”, *Disertasi*, Universitas Indonesia, Jakarta, 1996, hlm. 147.

⁷ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm. 16.

⁸ Sri Hartaty, *et. al.*, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan di Indonesia”, Artikel Pada *Disiplin : Majalah Civitas Akademika Sekolah Tinggi Ilmu Hukum sumpah Pemuda*, Vol. 26 No.2 September 2020, hlm. 99.

⁹ Maya Nur Indah Sari, “Aspek Hukum Internasional Pemenuhan Hak Menerima Upah Yang Sama Terhadap Pekerja Perempuan dan Implementasinya Di Indonesia”, *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah, Sumatera Utara, 2019, hlm. 5.

perempuan masih belum ditemukan dalam berbagai regulasi di bidang ketenagakerjaan. Termasuk dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁰ Dan juga termasuk dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Badan Pusat Statistik (BPS) melalui *United Nation Women (UN Women)* menyebutkan jumlah pekerja pada September 2020 sebanyak 2.057.189 juta. Perempuan memiliki upah 23% lebih rendah dibandingkan laki-laki. Kesenjangan upah berbasis gender merupakan kesenjangan dari rata-rata upah yang dibayarkan untuk perempuan dan laki-laki.¹¹ Pada Februari 2020, sebanyak 43.04 persen pekerja perempuan mulai menunggangi sektor informal. Sedangkan dalam sektor formal, pekerja perempuan menduduki 35.22 persen.¹²

Maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti permasalahan ini dengan judul “**Diskriminasi Pengupahan Pekerja Perempuan Indonesia Ditinjau Dari ILO Convention No. 100 on Equal Remuneration Convention**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti menarik rumusan masalah yaitu “**Bagaimanakah Pengaturan Hukum Mengenai Pemberian Upah Yang Setara Antara Laki-Laki Dan Perempuan Ditinjau Dari ILO Convention No. 100 On Equal Remuneration Convention ?**”

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaturan hukum mengenai pemberian upah yang setara antara laki-laki dan perempuan ditinjau dari *ILO Convention No. 100 on Equal Remuneration Convention*.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada para akademisi, terutama bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada bidang hukum ketenagakerjaan, khususnya tenaga kerja perempuan.
- b. Dapat memberikan penambahan wawasan kepada penulis dan bahan tambahan kepastiakan atau bahan informasi bagi segenap pihak yang memerlukan.
- c. Menjadi sumber masukan bagi warga masyarakat terkhusus bagi pekerja perempuan yang mengalami diskriminasi saat bekerja yang saat ini marak terjadi di dalam lingkungan pekerjaan.

D. Kerangka Teori

Teori Feminisme (*Feminism Theory*)

Feminisme/feminism adalah teori keyakinan dalam persamaan sosial, ekonomi, dan politik dalam hal gender. Teori feminisme merupakan keyakinan bahwa laki-laki dan perempuan harus diperlakukan sama dan adil. Konsep mendasar yang ditawarkan oleh feminisme untuk menganalisis masyarakat adalah gender.¹³ Ann Oakley pelopor yang berjasa dalam

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 6.

¹¹ www.ilo.org/wcms/755542, diakses, tanggal, 18 Maret 2021.

¹² www.bps.go.id/publication/2020/08/28/2aaf3f1339f9295704cb198f, diakses, tanggal, 14 April 2021.

¹³ Ann Oakley, *What is Feminism ?*, Athabasca University Press, New York, 1986, hlm. 265.

mengembangkan istilah dan pengertian gender.

“*Sex is a biological term. Gender is a psychological and culture one*”. Menurutnya gender merupakan *behavioral differences* (perbedaan perilaku) antara perilaku laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial, yaitu perbedaan yang bukan berasal dari Tuhan (kodrat) melainkan melalui proses sosial dan kultural yang panjang. Pendefinisian gender lebih bersidat pada sosial budaya yaitu melalui proses kultural dan sosial, bukan pendefinisian yang berasal dari ciri-ciri fisik biologis seorang individu. Dengan demikian, gender senantiasa dapat berubah dari waktu ke waktu, tempat ke tempat, bahkan dari kelas ke kelas.¹⁴

Sedangkan seks merupakan istilah biologis dan kodrat yang sudah diberikan oleh Tuhan dan tidak dapat diubah karna sifatnya mutlak. Ann Oakley juga menjelaskan definisi seks dan gender menurut Dr. Robert Stroller yang dikutip melalui bukunya yang berjudul *Sex and Gender*, yang dimana gender adalah istilah yang memiliki konotasi psikologis dan budaya sedangkan seks itu merupakan istilah biologis. Istilah yang tepat untuk seks adalah laki-laki dan perempuan sedangkan gender adalah maskulin dan feminin.¹⁵

Dia menjelaskan bahwasannya pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin bersifat universal tetapi peran gender yang dianggap feminin atau maskulin bervariasi antar

budaya dan pembedaan ini disebabkan oleh pengkondisian. Sejak saat itu menurutnya gender lantas dianggap sebagai analisis yang baik untuk memahami persoalan diskriminasi terhadap kaum perempuan secara umum.¹⁶

Gender juga bisa diartikan sebagai suatu konsep hubungan sosial yang membedakan (memisahkan dan memisahkan) fungsi dan peranan antara laki-laki dan perempuan. Perbedaan fungsi dan peran antara laki-laki dan perempuan itu tidak ditentukan karena keduanya terdapat perbedaan biologis atau kodrat, melainkan dibedakan menurut kedudukan, fungsi dan peranan masing-masing dalam berbagai bidang kehidupan dan pembangunan.¹⁷

E. Kerangka Konseptual

1. Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁸
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁹
3. Perempuan adalah salah satu jenis makhluk ciptaan Tuhan yang dijadikan pendamping atau mitra bagi kaum laki-laki.²⁰
4. Upah mencakup upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan

¹⁴ Ann Oakley, *Sex, Gender and Society*, Gower Publishing Company, England, 1985, hlm. 16.

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 159.

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 129.

¹⁷ J. Dwi Narwoko dan Bagong Suyatno, *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan*, Jakarta, Kencana, 2010, hlm. 335.

¹⁸ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

¹⁹ Abdussalam dan Adri Desasfuryanto, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, PTIK, Jakarta, 2015, hlm. 8.

²⁰ Emilda Firdaus dan Sukamariko Andrikasmi, *Loc.cit.*

- pendapatan-pendapatan lain apapun, yang dibayar secara langsung maupun tak langsung, secara tunai maupun dalam bentuk barang oleh majikan kepada pekerja terkait atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.²¹
5. Kesetaraan gender merupakan kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pendidikan dan pertahanan dan keamanan nasional (hankamnas), serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan tersebut.²²
 6. Hak Asasi Manusia (HAM) adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.²³
 7. Konvensi ILO merupakan perjanjian-perjanjian internasional yang tunduk pada ratifikasi negara-negara anggota.²⁴

8. Pekerjaan yang sama nilainya adalah pekerjaan yang bobotnya sama diukur dari kompetensi, risiko kerja dan tanggung jawab dalam satu perusahaan.²⁵
9. Diskriminasi adalah perlakuan yang tidak seimbang terhadap perorangan, atau kelompok, berdasarkan sesuatu, biasanya bersifat kategorikal, atau atribut-atribut khas, seperti berdasarkan ras, kesukubangsaan, agama, atau keanggotaan kelas-kelas sosial.²⁶

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif atau studi kepustakaan²⁷, yaitu penelitian hukum yang membahas tentang taraf sinkronisasi hukum peraturan di Indonesia dengan *ILO Convention No. 100 On Equal Remuneration Convention*. Bahan-bahan tersebut disusun secara sistematis, dikaji, kemudian ditarik suatu kesimpulan dalam hubungannya dengan masalah yang diteliti.

2. Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan dan mempunyai kekuatan hukum mengikat, yang

²¹Pasal 1 *ILO Convention* Nomor 100 (Upah yang Setara bagi Pekerja Laki-Laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang sama Nilainya).

²² Alan Sigit Fibrianto, "Kesetaraan Gender Dalam Lingkup Organisasi Mahasiswa Universitas Sebelas Maret Surakarta Tahun 2016", *Jurnal Analisa Sosiologi*, Volume 5 Nomor 1, April, 2016, hlm. 17.

²³ Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM.

²⁴ *ILO Convention* Nomor 100 (Upah yang Setara Bagi Pekerja Laki-

Laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya).

²⁵ Penjelasan Pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

²⁶ Fulthoni, *et. al.*, *Memahami Diskriminasi, The Indonesian Legal Resource Center* (ILRC), Jakarta, 2009, hlm. 3.

²⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta., hlm. 13.

terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.²⁸

a. **Bahan Hukum Primer**

Adalah bahan-bahan yang bersifat mengikat berupa peraturan perundang-undangan yang meliputi :

- 1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945
- 2) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM), 1948.
- 3) *International Labour Organization Convention (Equal Remuneration Convention, 1951 (100))*.
- 4) *Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW), 1979*.
- 5) Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 100 Concerning Equal Remuneration* (Konvensi ILO Mengenai Upah yang Setara Bagi Pekerja Laki-Laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya).
- 6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 7) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- 8) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

b. **Bahan Hukum Sekunder**

Yaitu berupa bahan-bahan hukum yang dapat memberikan kejelasan terhadap bahan hukum primer, seperti

literatur, rancangan undang-undang, hasil penelitian, artikel-artikel yang berkaitan dengan tenaga kerja.

c. **Bahan Hukum Tersier**

Yaitu berupa bahan hukum yang dapat memberi petunjuk dan kejelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus, internet, yang berkaitan dengan penelitian.

3. **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik studi dokumentasi yaitu dengan cara mengumpulkan data, membaca dan menelaah beberapa literatur, buku, serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

4. **Analisis Data**

Analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif menurut Sugiyono adalah metode analisis yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti objek alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.²⁹

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

²⁸Bahder Johan, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Semarang, 2004, hlm 23.

²⁹Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum Filsafat, Teori dan Praktik*, Rajawali Pers, Depok, 2018, hlm. 182.

A. Tinjauan Umum Tentang *International Labour Organization* (ILO)

Organisasi Perburuhan Internasional atau ILO adalah badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang terus berupaya mendorong terciptanya peluang kerja yang layak, meningkatkan perlindungan sosial serta memperkuat dialog untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang terkait dengan dunia kerja. ILO dibentuk dengan tujuan untuk meningkatkan keadilan sosial bagi masyarakat di seluruh dunia, khususnya kaum pekerja. Dalam Mukadimah Konstitusi ILO dinyatakan bahwa perdamaian abadi hanya mungkin tercipta atas dasar keadilan sosial.³⁰

B. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.³¹

Pemberian kesetaraan upah pada pekerja perempuan merupakan kategori hak yang diakui oleh DUHAM. Hak tersebut meliputi hak-hak personal, prinsip interaksi antarmanusia, hak sipil dan politik, hak ekonomi, sosial dan budaya, serta mekanisme pengawasan.

Melalui wujud Pasal 1 DUHAM, menekankan bahwa mengenai martabat dan hak seorang manusia memiliki kedudukan dan tatanan yang sama antara laki-laki maupun perempuan dalam konteks berkehidupan.

C. Tinjauan Umum Tentang Diskriminasi Pengupahan

Swim menyatakan bahwa diskriminasi adalah tindakan negatif terhadap orang yang menjadi objek prasangka seperti gender, rasial, etnik dan agama. Dapat dikatakan diskriminasi adalah *prejudice in actions*. Menganggap wanita sebagai kaum lemah adalah prasangka sedangkan menghalangi mereka untuk menjadi pemimpin adalah diskriminasi.³²

Fenomena diskriminasi terhadap perempuan adalah fenomena universal yang hampir sama dengan diskriminasi rasial. Komunitas internasional telah sejak lama memberi perhatian kepada perempuan yang secara umum masih menjadi korban diskriminasi baik pada level publik maupun privat. Pemberian upah yang lebih rendah disbanding laki-laki, potensi menjadi korban kekerasan seksual, perkawinan paksa, deskripsi menjadi korban kekerasan dalam rumah tangga dan lainnya menjadi narasi lama yang selalu muncul pada perbincangan tentang hak perempuan.³³

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

³⁰ Sekilas tentang ILO, diakses dari www.ilo.org pada 5 Oktober 2021.

³¹ Rahayu, "Pengangkutan Orang (Studi tentang Perlindungan Hukum terhadap Barang Bawaan Penumpang di PO. Rosalia Indah)" *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2009.

³² Robert A Baron dan Donn E Byrne, *Social Psychology, University of New York*, 2003, hlm. 56.

³³ Eko Riyadi, *Hukum Hak Asasi Manusia : Perpektif Internasional, Regional, dan Nasional*, Raja Grafindo Press, Depok, 2018., hlm. 124.

Perlindungan pada pekerja terutama yang menyangkut mengenai perlindungan pekerja perempuan merupakan sesuatu yang sifatnya penting untuk diatur dalam perundang-undangan nasional. Adanya diskriminasi dan pemberian label yang dilakukan oleh segelintir orang terhadap pekerja perempuan ditakutkan dapat melanggar hak asasi dari para pekerja perempuan itu sendiri.³⁴

Perlindungan hak-hak perempuan pekerja dalam ketentuan perundang-undangan merupakan dasar hukum bagi pekerja perempuan di dalam melaksanakan hak-haknya sebagai pekerja dan perlindungan terhadap tindakan diskriminasi yang dilakukan oleh pemberi kerja serta pihak lain di tempat kerja.³⁵

Dalam pembahasan kali ini, penulis akan memaparkan poin-poin yang merupakan peraturan yang tercantum di dalam Konvensi-konvensi yang mengatur mengenai perlindungan upah yang setara antara pekerja laki-laki dan perempuan sebagai berikut :

1. *International Labour Organization on Equal Remuneration Convention No. 100*, 1951. (Ratifikasi Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957).
 - a. Pasal 1 huruf b yang dimana “Istilah ‘upah yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya’ mengacu pada nilai upah yang ditetapkan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin;

³⁴ Indira Saraswati, “Peranan Organisasi Perburuhan Internasional (*International Labour Organization/ILO*) Terkait dengan Upaya Perlindungan dan Kesetaraan Hak Perempuan dalam Bekerja”, *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Makassar, 2016., hlm. 16.

- b. Pasal 2 ayat (1) yang dimana “Dengan cara yang sesuai dengan metoda-metoda yang berlaku untuk menetapkan nilai upah, setiap anggota harus mempromosikan dan sesuai dengan cara tersebut, menjamin pelaksanaan asas pengupahan yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan atas pekerjaan yang sama nilainya untuk semua pekerja”.
2. *International Labour Organization on Discrimination Employment and Occupation Convention No. 111*, 1958. (Ratifikasi Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999).
 - a. Pasal 1 huruf a yang dimana “Istilah ‘diskriminasi’ meliputi : setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal usul dalam masyarakat, yang mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan.
3. *Universal Declaration of Human Rights* atau Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM), 1948.
 - a. Pasal 23 terdapat 3 poin yang berhubungan dengan pembahasan ini. 1) Setiap orang berhak atas

³⁵ Nurjannah, “Prinsip Anti Diskriminasi dan Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan dalam Perspektif Keadilan Gender”, *Jurnal IUS*, Volume 1, Nomor 1, April, 2003, hlm. 37.

- pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran. 2) Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama. 3) Setiap orang yang bekerja atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya”.
4. *The Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW), 1979. (Ratifikasi Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984).
 - a. Pasal 1 yang dimana “Untuk tujuan Konvensi yang sekarang ini, istilah “diskriminasi terhadap perempuan” berarti setiap perbedaan, pengucilan atau pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin, yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan, penikmatan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan-kebebasan pokok di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil atau apapun lainnya oleh kaum perempuan, terlepas dari status perkawinan mereka, atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan;
 - b. Pasal 11 ayat (1) huruf (d) yang dimana “Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan dilapangan pekerjaan guna menjamin hak yang sama atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan, khususnya : Hak untuk menerima upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan dengan nilai yang sama, maupun persamaan perlakuan dalam penilaian kualitas pekerjaan”.
 5. *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights* (ICESCR), 1966. (Ratifikasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005).
 - a. Pasal 7 huruf (a) point 1 yang dimana “Negara-negara Peserta Perjanjian mengakui hak setiap orang akan kenikmatan kondisi yang adil dan menyenangkan, yang menjamin, terutama : a) Pemberian upah bagi semua pekerja, sebagai minimum, dengan, gaji yang adil dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama lainnya tanpa perbedaan apa pun, terutama wanita yang dijamin kondisi kerjanya tidak kurang daripada kondisi yang dinikmati oleh pria, dengan gaji yang sama untuk pekerjaan yang sama”.
 6. *The International Convention on The Elimination of All Forms of Racial Discrimination* (CERD), 1965. (Ratifikasi

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999).

- a. Pasal 5 huruf (e) pada poin 1 yang dimana “Negara-negara pihak melarang dan menghapuskan segala bentuk diskriminasi rasial dan menjamin hak : hak atas pembayaran yang sesuai dengan pekerjaan dan hak atas penggajian yang adil dan menguntungkan”.

Inilah beberapa poin peraturan mengenai perlindungan upah yang setara antara laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya dan beberapa poin mengenai perlindungan hak pekerja perempuan yang ditinjau dari konvensi-konvensi internasional yang sudah diratifikasi oleh Indonesia. Dengan demikian, hak atas perlakuan yang sama mengharuskan semua orang diperlakukan sama di mata hukum, tanpa adanya diskriminasi.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pengaturan hukum mengenai perlindungan upah yang setara antara laki-laki dan perempuan sudah diatur di dalam konvensi-konvensi internasional. Terkhusus mengenai kesetaraan upah antara laki-laki dan perempuan di atur di dalam *ILO Convention No. 100 on Equal Remuneration Convention* di dalam Pasal 1 huruf b yang membahas mengenai nilai upah yang ditetapkan harus sesuai tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Dengan demikian, hak atas perlakuan yang sama mengharuskan semua orang diperlakukan sama di mata hukum, tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apapun.

B. Saran

1. Negara perlu berperan untuk mempromosikan pemahaman masyarakat dengan melakukan sosialisasi tentang hak-hak pekerja perempuan dan alasan-alasan yang harus di pertimbangkan agar prinsip kesetaraan upah bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang nilainya sama dapat dilaksanakan dengan baik. Dengan demikian, peranan hukum dalam pembangunan ekonomi dapat terlaksana. Dapat membawa masyarakat yang ada menjadi masyarakat yang lebih baik.
2. Pemerintah harus melaksanakan dan menindaklanjuti ketentuan yang telah diatur dalam *ILO Convention* yang berkaitan dengan perlindungan hukum pekerja perempuan mengenai diskriminasi pengupahan. Diperlukan adanya kerjasama yang lebih jelas antara ILO dengan pemerintah dengan menjalankan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang efisien dan efektif. Karna seperti yang terjadi sekarang untuk masalah penerapannya masih belum mencapai tujuan dari adanya aturan tersebut. Dengan adanya regulasi dan berbagai upaya maupun Kerjasama, diharapkan mampu meniadakan kasus-kasus diskriminasi upah yang dialami para pekerja perempuan di Indonesia.
3. Pemerintah harus selalu mengawasi dan menindaklanjuti kasus-kasus yang terjadi atas dasar diskriminasi gender. Diharapkan pemerintah Indonesia dapat melakukan penegakan hukum secara tegas bagi oknum-oknum yang melakukan tindakan diskriminasi baik itu berupa kekerasan fisik maupun batin. Karna bukan hanya peran

pemerintah yang dibutuhkan karena berdasarkan fakta yang ada peraturan yang dibentuk oleh pemerintah tidak ditaati sepenuhnya. Sehingga dibutuhkan Kerjasama oleh beberapa pihak untuk menegakkan peraturan-peraturan tersebut baik itu oleh

ILO, pemerintah, pengusaha, pekerja dan organisasi-organisasi pekerja lainnya. Karna ini menyangkut hak asasi manusia yang dimana manusia berhak atas penghidupan yang layak dan diberlakukan adil di hadapan hukum.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdussalam dan Adri Desasfuryanto, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, PTIK, Jakarta.
- Baron, Robert A dan Donn E Byrne, 2003, *Social Psychology, University of New York*.
- Firdaus, Emilda dan Sukamariko Andrikasmi, 2016, *Hukum Perlindungan Anak dan Wanita*, Alaf Riau, Pekanbaru.
- Fulthoni, et. al., 2009, *Memahami Diskriminasi, The Indonesian Legal Resource Center (ILRC)*, Jakarta.
- Johan, Bahder, 2004, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Semarang.
- Khakim, Abdul, 2006, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Narwoko, J. Dwi dan Bagong Suyatno, 2010, *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan*, Jakarta, Kencana.
- Oakley, Ann, 1985, *Sex, Gender and Society*, Gower Publishing Company, England.
- _____, 1986, *What is Feminism ?*, Athabasca University Press, New York.
- Rahardjo, Satjipto, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Riyadi, Eko, 2018, *Hukum Hak Asasi Manusia : Perspektif Internasional, Regional, dan Nasional*, Raja Grafindo Press, Depok.

- Sadli, Saprinah, 2000, *Pemberdayaan Perempuan Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*, dalam Tapi Omas Ihromi, et.al., *Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita*, Cet. I, Bandung, Alumni.
- Suteki dan Galang Taufani, 2018, *Metodologi Penelitian Hukum Filsafat, Teori dan Praktik*, Rajawali Pers, Depok.
- Soekanto, Soerjono, 1997, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta.
- Uwiyono, Aloysius, et.al., 2018, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Depok.

B. Jurnal/Kamus/Skripsi

- Alan Sigit Fibrianto, 2016, “Kesetaraan Gender Dalam Lingkup Organisasi Mahasiswa Universitas Sebelas Maret Surakarta Tahun 2016”, *Jurnal Analisa Sosiologi*, Volume 5 Nomor 1, April, 2016.
- Indira Saraswati, 2016, “Peranan Organisasi Perburuhan Internasional (*International Labour Organization/ILO*) Terkait dengan Upaya Perlindungan dan Kesetaraan Hak Perempuan dalam Bekerja, *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Maya Nur Indah Sari, 2019, “Aspek Hukum Internasional Pemenuhan Hak Menerima Upah Yang Sama Terhadap Pekerja Perempuan dan Implementasinya Di Indonesia”,

- Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah, Sumatera Utara.
- Nurjannah, 2003, “Prinsip Anti Diskriminasi dan Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan dalam Perspektif Keadilan Gender”, *Jurnal IUS*, Volume 1, Nomor 1, April, 2003.
- Rahayu, 2009, “Pengangkutan Orang (Studi tentang Perlindungan Hukum Terhadap Barang Bawaan Penumpang di PO. Rosalia Indah), *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sri Hartaty, *et. al.*, 2020, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan di Indonesia”, Artikel Pada *Disiplin : Majalah Civitas Akademika Sekolah Tinggi Ilmu Hukum sumpah Pemuda*, Vol. 26 No.2 September.
- Suliat Rachmat, 1996, “Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Wanita Pekerja di Perusahaan Industri Swasta, Studi Kasus Tentang Wanita Pekerja Harian di Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta”, *Disertasi*, Universitas Indonesia, Jakarta.
- C. Peraturan Perundang-Undangan**
- ILO Convention No. 100 on Equal Remuneration Convention*, 1951.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- D. Website**
- <https://www.ilo.org/jakarta/info/WCMS>, diakses, tanggal 26 Februari 2021.
- https://www.ilo.org/wcms_755542, diakses, tanggal, 18 Maret 2021.
- www.bps.go.id/publication/2020/08/28/2aaf3f1339f9295704cb198f, diakses, tanggal, 14 April 2021.
- Sekilas tentang ILO, diakses dari www.ilo.org tanggal, 5 Oktober 2021.