

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN DI SEKTOR
PERKEBUNAN KELAPA SAWIT DI INDONESIA DALAM PERSPEKTIF
INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION CONVENTION (ILO) NOMOR 100
TAHUN 1951**

Oleh: Richard Andrie Aritonang

Program Kekhususan: Hukum Internasional

Pembimbing I: Dr. Evi Deliana Hz, S.H., M.H.

Pembimbing II: Dr. Zulfikar Jayakusuma, SH., M.H.

Alamat: Jl. Sempurna Ujung Gg. Suka Indah No. 2

Email: richardrtng@gmail.com – Telepon: 082173904483

ABSTRACT

One of the strategic issues in managing the upstream oil and gas sector in Indonesia is the obligation to bid Participating interest of 10% (ten percent) by the KKKS managing an Oil and Gas Working Area to the Regional Owned Enterprise (BUMD) at the operational location. involvement of regional governments in the form of responsibility for giving appointments to BUMDs or regional companies in order to obtain 10% PI management which is expected to be able to provide profits or profits that will increase regional income for the welfare of local communities. Apart from that, it is hoped that it will be able to provide knowledge and experience of cooperation for BUMDs in managing oil and gas working areas as a contractor.

The type of research in this thesis uses sociological legal research, namely research on the effectiveness of law in society. The nature of this thesis research is research descriptive which systematically describes the facts and characteristics of the object being studied accurately. The data collection technique in this research is the interview method and literature review, then after the data is collected it is then analyzed to draw conclusions.

Management Participating Interest 10% (Ten Percent) in the context of improving community welfare in accordance with the mandate in the Minister of Energy and Mineral Resources Regulation (Permen) Number 37 of 2016 concerning Provisions for 10% (Ten Percent) Participating Interest Offerings in Oil and Gas Working Areas. PT Riau Petroleum manages four 10% PIs from four oil and gas blocks by forming subsidiaries, namely PT Riau Petroleum Siak, PT Riau Petroleum Kampar, PT Riau Petroleum Mahato, and PT Riau Petroleum Rokan, the Riau Provincial Government gets the largest share with a portion of 50%, while the remainder is divided among the five districts, according to the amount of oil and gas reserves in each region which has been calculated by a third party professionally. Utilization of Participating Interest 10% (Ten Percent) in the Context of Improving Welfare, among others, Siak BUMD can use the profits from the 10% PI to increase Regional Original Income. Siak BUMD can use some of the profits from the 10% PI to finance community empowerment programs, such as skills training, business capital assistance, and village infrastructure development. Improving the Quality of Education. Siak BUMD can use some of the profits from the 10% PI to finance programs to improve the quality of education, such as building schools, providing scholarships, and training teachers.

Keywords: Participating interest, Petroleum, Government

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Hukum Internasional adalah keseluruhan kaidah-kaidah dan asas-asas hukum yang mengatur hubungan atau persoalan yang melintasi batas-batas Negara (hubungan internasional) yang bukan bersifat perdata. Hukum internasional sudah berkembang pesat sedemikian rupa sehingga subjek-subjek Negara tidaklah terbatas pada Negara saja sebagaimana di awal perkembangan hukum internasional. Dewasa ini Hukum Internasional mengatur hampir semua aktivitas Negara. Ada hukum tentang penggunaan laut, udara, ruang angkasa, dan antartika. Ada hukum yang mengatur tentang jasa telekomunikasi pos, pengangkutan barang dan penumpang, juga keuangan. Hukum Internasional juga sangat memperhatikan masalah nasionalitas, ekstradisi, penggunaan kekuatan bersenjata, hak asasi manusia, perlindungan lingkungan serta keamanan nasional. Tidak luput juga hukum internasional juga memperhatikan masalah Perburuhan dengan terbentuknya Organisasi Buruh Internasional atau International Labour Organization (ILO).

Masalah ketenagakerjaan bukanlah masalah baru yang saat ini sering terjadi, masalah utama terjadi karena banyak faktor seperti pendidikan, kesehatan, ekonomi, jasa dan sebagainya. Jika dilihat dari sudut pandang pembangunan ketenagakerjaan, banyaknya hak-hak pekerja yang belum terpenuhi. Terlebih lagi hak-hak pekerja perempuan. Sejalan dengan lajunya pertumbuhan penduduk Indonesia, maka tenaga kerja dan angkatan kerja akan meningkat seiring dengan perekonomian keluarga ataupun negara. Tingginya pertumbuhan penduduk yang merupakan salah satu faktor utama dari kelebihan tenaga kerja yang secara umum menimbulkan beberapa masalah ketenagakerjaan, antara lain masalah perluasan lapangan kerja. Meningkatnya kebutuhan sehari-hari membuat wanita

ikut serta dalam memenuhi kebutuhan ekonomi tetapi tenaga kerja wanita yang potensial berada pada posisi tersulit, hal ini dapat terjadi antara lain di sebabkan masih kentalnya budaya patriarki, walaupun isu persamaan gender, hak dan kebebasan mengembangkan diri telah dikenal dan beredar di tengah-tengah masyarakat, namun tetap saja masih ditemui adanya praktik-praktik diskriminasi. Pendapat yang beranggapan pria adalah sosok yang superior dalam segala hal masih banyak ditemukan bahkan masih ada di dalam dunia kerja.¹

Tenaga kerja wanita sebagai bagian yang tidak terpisahkan keberadaannya dari pekerja pada umumnya, memiliki karakter fisik dan psikis yang khas yang membedakan mereka dengan pria. Di masa mendatang wanita semakin dituntut untuk mandiri, jauh dari kesan lemah dan sebisa mungkin menyesuaikan diri dengan kondisi persaingan yang semakin berat. Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebut dengan istilah hubungan kerja. Kewajiban pengusaha untuk memberikan upah kepada pekerjanya, kewajiban lain yang tak kalah pentingnya adalah memberikan perlindungan bagi pekerja.²

Berkaitan dengan pekerja perempuan masyarakat telah menaruh perhatian terhadap masalah pekerja perempuan hal ini terbukti dengan terwujudnya kesepakatan internasional yang dituangkan dalam berbagai konvensi, antara lain Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 tentang Pengupahan yang Sama bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (*Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*) diratifikasi dengan Undang-undang

¹ Joupy G.Z. Mambu, "Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita (Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003)", Volume 2 Nomor 2, Desember 2010, hlm 150.

² Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm,18.

nomor 80 tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional, Konvensi ILO Nomor 106 Tahun 1972 tentang Istirahat Akhir Pekan (Komersial Perdagangan dan Perkantoran). Penerapan peraturan perundang-undangan seperti tentang ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan atau keserasian hubungan antara hak dan kewajiban yang merupakan HAM bagi pekerja sehingga kelangsungan ketenagakerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan kerja dapat terjamin.³

Buruh perempuan mengalami kerentanan yang berbeda di tempat kerja dengan buruh laki-laki, kerentanan ini tidak dipisahkan dari identitas dan peran buruh perempuan di ranah domestik dan ranah publik (tempat kerja dan serikat buruh). Dengan demikian dalam bagian ini dipaparkan temuan dan analisa terkait status buruh perempuan di tiga ranah, yakni rumah, kebun, dan serikat guna memberikan gambaran yang komprehensif tentang status buruh perempuan di perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Selatan.

Di perkebunan Kalimantan Selatan banyak terjadi kesenjangan atau ketidakadilan yang dialami pekerja Perempuan di Sektor Perkebunan Kelapa Sawit. Seperti upah yang tidak sama dengan pekerja Pria, hak cuti yang tidak didapat, fasilitas BPJS Kesehatan yang tidak dicover oleh perusahaan dan dibatasinya hak berserikat atau berorganisasi.

Hal serupa tidak hanya terjadi di Kalimantan selatan saja, tetapi juga ditemui di Kalimantan Barat dan Sulawesi Tengah. Pekerjaan seperti perawatan yang menggunakan bahan kimia seperti pupuk

kimia dan pestisida beresiko tinggi pada perempuan, seperti yang terjadi di Kalimantan Barat, yaitu terjadi luka lepuh akibat pupuk CU ini disebabkan tidak ada pengawasan dari perusahaan terhadap mitra kerja untuk K3.

Menurut data dari Organisasi Buruh Internasional (ILO) per 18 September 2022, masih ada masalah yang terus berlanjut di mana perempuan secara global hanya mendapatkan rata-rata 77 sen untuk setiap dolar yang diperoleh oleh rekan-rekan laki-laki mereka, yang mengakibatkan kesenjangan upah sebesar 20%.⁴

Dari segi Hukum internasional, mempunyai beberapa segi penting seperti prinsip kesepakatan bersama (*principle of mutual consent*), prinsip timbal balik (*principle of reciprocity*), prinsip komunikasi bebas (*principle of free communication*), prinsip tidak diganggu gugat (*principle of iniolability*), prinsip layak dan umum (*principle of reasonable and normal*), prinsip eksteritorial (*principle of exterritoriality*), dan prinsip-prinsip lain yang penting bagi hubungan diplomatik antar negara.

Konvensi ILO No. 100, yang dikenal sebagai "Konvensi tentang Pemberian Upah yang Sama untuk Pekerja Laki-Laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Memiliki Nilai Sama memiliki relevansi yang sangat penting dalam hubungan antara *International Labour Organization* (ILO) dan pekerja wanita di sektor perkebunan kelapa sawit. Konvensi ini menetapkan prinsip bahwa pekerja laki-laki dan perempuan harus diberikan upah yang sama untuk pekerjaan yang memiliki nilai sama, tanpa diskriminasi berbasis jenis kelamin.

perempuan.

Dalam RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil) adalah standar sertifikasi pertama yang mengadopsi

³Sandra Gusda Herliana, "Diskriminasi Pengupahan Pekerja Perempuan Indonesia Ditinjau Dari Ilo Convention No. 100 On Equal Remuneration Convention", JOM Fakultas Hukum Universitas Riau, Volume IX No. 1, Januari – Juni 2022, hlm, 2.

⁴<https://news.un.org/en/story/2022/09/1126901> diakses pada tanggal 18 Mei 2024.

kebijakan toleransi nol pada ancaman terhadap Pembela Hak Asasi Manusia (HRD) dan membuat komitmen untuk menjaga kerahasiaan mereka yang terlibat. Ini disertai dengan hotline HRD untuk individu berisiko, tersedia dalam bahasa Inggris, Spanyol, Prancis, Bahasa Indonesia, dan Bahasa Melayu. Pada Juni 2019, meluncurkan dokumen panduan pertama untuk industri kelapa sawit yang menciptakan standar pembayaran yang dikenal sebagai Upah Hidup Layak yang diadopsi dari Koalisi Upah Hidup Global Metodologi. Pedoman ini dimaksudkan untuk menentukan upah hidup layak di unit bersertifikasi RSPO bagi seluruh pekerja. Standar RSPO memandu pengembangan dan penerapan prosedur operasi standar (SOP) bagi anggota untuk mengelola tenaga kerja, termasuk peraturan perlindungan tempat kerja seperti Alat Pelindung Diri (APD) dan kondisi kerja yang aman, serta komitmen untuk memenuhi atau melampaui upah minimum local nasional.

Di Indonesia, hak pekerja perempuan di sektor perkebunan, termasuk kelapa sawit, diatur oleh berbagai peraturan dan undang-undang yang mencerminkan prinsip-prinsip yang sejalan dengan Konvensi ILO No. 100 tentang Pemberian Upah yang Sama untuk Pekerja Laki-Laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Memiliki Nilai Sama. Berdasarkan ketentuan Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan. Dan bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat melakukan penangguhan. Selain itu diatur juga dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Berdasarkan penjelasan diatas, penelitian ini akan membahas bagaimana peran ILO sebagai organisasi internasional yang bergerak dalam ketenagakerjaan dalam upayanya menangani permasalahan hak pekerja terkhusus hak hak perempuan

di sektor perkebunan kepala sawit di Riau. Maka dari Itu Penulis tertarik untuk mengangkat judul “**Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan di Sektor Perkebunan Kelapa Sawit di Indonesia Dalam Perspektif *International Labour Organization Convention (ILO) Nomor 100 Tahun 1951***”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Implikasi Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 mengenai Kesamaan Remunerasi dan Pengupahan bagi pekerja laki-laki dan perempuan, terhadap perlindungan pekerja perempuan di sektor perkebunan kelapa sawit khususnya di Indonesia?
2. Apakah gagasan hukum dalam perlindungan terhadap pekerja perempuan di sektor perkebunan sawit di Indonesia dalam perspektif *International Labour Organization Convention (ILO) Nomor 100 Tahun 1951*?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana Implikasi Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 terhadap pekerja perempuan di Indonesia.
- b. Untuk mengetahui gagasan hukum dalam perlindungan terhadap pekerja perempuan di Indonesia dalam perspektif *International Labour Organization*.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Untuk memberikan pemahaman kepada penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya tentang kajian penelitian terhadap Implikasi Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 terhadap pekerja perempuan di Indonesia dalam perspektif *International Labour Organization*.

- b. Penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi strata satu pada Fakultas Hukum Universitas Riau.
- c. Penelitian ini sebagai sumbangan dan alat mendorong bagi rekan-rekan mahasiswa untuk melakukan penelitian selanjutnya terkait Perlindungan hukum Terhadap Pekerja Perempuan di Indonesia dalam perspektif International Labour Organization.

D. Kerangka teori

1. Teori Hukum Alam

Teori hukum alam (the natural right/ natural law) dikenalkan pertama kali oleh Aristoteles. Aristoteles membagi sifat hukum yang bersifat khusus dan universal. Hukum bersifat khusus yang dimaksud adalah hukum positif, yang dengannya suatu negara tertentu dijalankan. Sementara hukum yang bersifat universal adalah hukum alam, yang dengannya prinsip-prinsip yang tidak tertulis diakui oleh semua umat manusia. Namun, pemikir setelahnya la yang mengembangkan lebih jauh teori hukum alam ini, seperti Kaum Stoa, Thomas Aquinas, Cicero dan Hugo Grotius. Teori hukum alam seringkali digunakan sebagai landasan moral dan filosofis dalam mengkaji isu tertentu.⁵

Berdasarkan pada konsep yang dikemukakan oleh Mochtar Kusumaatmadja, bahwa hukum secara umum berfungsi sebagai sarana pembaharuan masyarakat, di samping fungsi dasarnya untuk menjamin kepastian dan ketertiban. Hal ini berarti hukum dalam arti kaidah atau peraturan hukum memang dapat berfungsi sebagai alat (pengatur) atau sarana pembangunan dalam arti

penyalur arah kegiatan manusia maupun subjek nya ke arah yang dikhendaki oleh pembangunan atau pembaharuan.⁶Dalam konteks hukum internasional yang dimaksud adalah pembangunan dan pembaharuan terhadap masyarakat internasional, baik dalam melakukan kegiatan diplomasi atau yang lainnya.

2. Teori Transformasi

Menurut teori ini peraturan-peraturan hukum internasional untuk dapat berlaku dan dihormati sebagai norma hukum nasional harus melalui proses transformasi atau ahli bentuk, baik secara formal maupun substansial. Secara formal maksudnya mengikuti bentuk yang sesuai dengan hukum atau peraturan perundang-undangan nasional negara yang bersangkutan. Sedangkan substansial artinya materi dari Peraturan Hukum Internasional itu harus sesuai dengan materi hukum nasional negara yang bersangkutan.⁷

E. Kerangka Konseptual

1. Perlindungan Hukum adalah memberikan terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁸
2. Pekerja Perempuan adalah setiap perempuan yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam bekerja,

⁶ Mochtar Kusumaatmadja, *Hukum Masyarakat dan Pembinaan Hukum Nasional*. Bandung: Binacipta, 1976, hlm. 13.

⁷ Yanparthiana, *Pengantar Hukum Internasional*, Pt Mandar Maju, Bandung; 2003, hlm, 24

⁸ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI press, Jakarta, 2007, hlm.31

⁵ Arif Lutfi Anshori, Rezim HKI Sebagai Konsep Perlindungan Hak Kekayaan Intelektual Atas Pengetahuan Tradisional (*Traditional knowledge*) di Indonesia; FH UII, 2008, hlm, 10

pekerja/buruh perempuan mempunyai hak-hak khusus.⁹

3. Perkebunan adalah segala kegiatan yang mengusahakan tanaman tertentu pada tanah dan/atau media tumbuh lainnya dalam ekosistem yang sesuai; mengolah, dan memasarkan barang dan jasa hasil tanaman tersebut, dengan bantuan ilmu pengetahuan dan teknologi, permodalan serta manajemen untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pelaku usaha perkebunan dan masyarakat.
4. Kelapa sawit adalah salah satu tumbuhan jenis palem palem, taksonominya digolongkan dalam famili Arecaceae. Tanaman ini juga disebut *Elaeis Guinensis* Jacq dan merupakan tanaman daerah tropis, buah berwarna violet sapai kehitaman waktu muda dan berubah oranye setelah matang. Tanaman ini berasal dari Amerika Selatan dan Afrika. Kelapa sawit merupakan penghasil minyak nabati tertinggi di banding tanaman penghasil minyak nabati lainnya.¹⁰
5. Perspektif adalah sudut pandang.
6. International Labour Organization adalah badan PBB yang bertugas memajukan kesempatan bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif dalam kondisi yang merdeka, setara, aman, bermartabat.¹¹

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis untuk menjawab persoalan-

persoalan dalam skripsi adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum kepustakaan¹² yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.

Penelitian hukum normatif disebut juga penelitian hukum doktrinal. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.¹³

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk penelitian hukum normatif (legal research) adalah studi dokumen atau kajian kepustakaan yang meliputi studi bahan-bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier sebagaimana yang telah diuraikan diatas. Penulis mengambil kutipan dari buku bacaan, literatur, atau buku pendukung yang memiliki kaitannya dengan permasalahan yang akan diteliti.

3. Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yang merupakan tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif yaitu mengumpulkan semua data yang diperoleh dari bahan hukum primer dan sekunder maupun tersier.¹⁴ Kegunaan dalam metode ini untuk memberikan gambaran atas permasalahan yang ada dan dikaitkan dengan pendekatan yuridis normatif dalam penelitian ini. Data yang diperoleh akan di inventarisasi dan disusun sistematis dalam uraian deskriptif analisis.

BAB II

⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰ <http://pekanbaru.karantina.pertanian.go.id/qriau/> diakses pada tanggal 8 Februari 2023.

¹¹ Konvensi ILO Nomor 138 Tahun 1973.

¹² Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Suatu Tinjauan Singkat, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm, 23.

¹³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada, Jakarta, 2010, hlm, 35.

¹⁴ Soerjono Soekanto, *Op.cit.*, hlm, 25.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tinjauan Umum Tentang International Labour Organization

Organisasi Perburuhan Internasional atau ILO adalah badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang terus berupaya mendorong terciptanya peluang bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif secara bebas, adil, aman dan bermartabat. Tujuan utama ILO adalah mempromosikan hak-hak di tempat kerja, mendorong terciptanya peluang kerja yang layak, meningkatkan perlindungan sosial serta memperkuat dialog untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang terkait dengan dunia kerja.

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 adalah satu-satunya badan tripartite PBB yang mengundang perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja untuk bersama-sama menyusun kebijakan-kebijakan dan program-program. ILO adalah badan global yang bertanggungjawab untuk menyusun dan mengawasi standar-standar ketenagakerjaan internasional. Bekerjasama dengan 187 negara anggotanya, ILO berupaya memastikan bahwa standar-standar ketenagakerjaan ini dihormati baik secara prinsip maupun praktiknya.¹⁵ ILO berkedudukan pusat di Jenewa, didirikan pada 1919 merupakan bagian dari Perjanjian Perdamaian Versailles. Selain menjadi badan khusus PBB

¹⁵ Sekilas tentang ILO, diakses dari www.ilo.org pada tanggal 13 Oktober 2023.

tertua, ILO juga merupakan organisasi HAM paling penting dibidang hak ekonomi.¹⁶

ILO mempunyai tugas utama merumuskan kebijaksanaan dan program internasional untuk memperbaiki lapangan pekerjaan dan kehidupan para pekerja, Menyusun standar ketenagakerjaan internasional untuk dijadikan pedoman bagi negara anggota dalam membuat dan melaksanakan kebijakan ketenagakerjaan khususnya dalam membuat peraturan perundangan ketenagakerjaan.¹⁷

ILO adalah satu-satunya badan “tripartit” PBB yang mengundang perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja untuk bersama-sama menyusun kebijakan-kebijakan dan program-program dan merupakan badan global yang bertanggung jawab untuk menyusun dan mengawasi standar-standar ketenagakerjaan internasional. Bekerjasama dengan 181 negara anggotanya, ILO berupaya memastikan bahwa standar-standar ketenagakerjaan ini dihormati baik secara prinsip maupun praktiknya. Pada tahun 1946, ILO menjadi lembaga spesialis pertama di bawah PBB yang baru saja terbentuk. Saat peringatan hari jadinya yang ke 50 di tahun 1969, ILO menerima hadiah Nobel Perdamaian.

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Internasional

Perjanjian internasional adalah salah satu sumber hukum yang cukup penting. Keberadaannya sudah ada sejak masa kekaisaran Yunani dengan perjanjian-perjanjian perdagangan yang

¹⁶ Mounfred Nowak, Pengantar Pada Rezim HAM Internasional, Brill Academic Publishers, Jakarta, 2003, hlm. 150

¹⁷ Rahmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, hlm. 210

dilakukan oleh negara-negara kota (city state) Perjanjian internasional adalah perjanjian yang diadakan antara anggota masyarakat bangsa-bangsa dan bertujuan untuk mengakibatkan akibat hukum tertentu.

Kemudian didalam Konferensi Wina (1969), Perjanjian internasional adalah perjanjian yang diadakan oleh dua negara atau lebih yang bertujuan untuk mengadakan akibat-akibat hukum tertentu. Sedangkan Pasal 38 ayat 1 Piagam Mahkamah Internasional, juga menyatakan Perjanjian internasional baik yang bersifat umum maupun khusus, yang mengandung ketentuan-ketentuan hukum yang diakui secara tegas oleh negara-negara yang bersangkutan.¹⁸

Jadi, perjanjian Internasional adalah perjanjian yang diadakan oleh masyarakat bangsa-bangsa dan bertujuan mengakibatkan hukum tertentu. Perjanjian internasional sekaligus menjadi subjek hukum internasional. Perjanjian internasional juga lebih menjamin kepastian hukum serta mengatur masalah-masalah bersama yang penting. Disebut perjanjian internasional jika perjanjian diadakan oleh subjek hukum internasional yang menjadi anggota masyarakat internasional.¹⁹

Perjanjian internasional merupakan satu bagian yang sangatlah penting dalam hukum internasional. Hal ini timbul sebagai konsekuensi dari adanya hubungan antar negara-negara di dunia, yang berkembang pada era globalisasi ini sehingga mencakup hubungan antar negara dengan organisasi internasional, maupun antara organisasi internasional dengan organisasi internasional lainnya.

Sekarang ini terdapat dua konvensi yang mengatur tentang perjanjian internasional, yaitu Konvensi Wina Tahun 1969 tentang Perjanjian Internasional yang dibuat antar negara (*Vienna Convention on The Law of Treaties*) dan Konvensi Wina Tahun 1986 tentang Perjanjian Internasional antara Negara dan Organisasi Internasional atau antar Organisasi Internasional (*Vienna Convention on The Law of Treaties between States and International Organizations or between International Organizations*).

C. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hak Pekerja Perempuan

Perlindungan hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah atau swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut Imam Soepomo adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum yaitu norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berhubungan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kesusilaan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing.²⁰

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain.

¹⁸ Sekilas tentang ILO, diakses dari www.ilo.org pada tanggal 13 Oktober 2023.

¹⁹ Mounfred Nowak, Pengantar Pada Rezim HAM Internasional, Brill Academic Publishers, Jakarta, 2003, hlm. 150

²⁰ Imam Soepomo, 1968, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Jakarta, Bhayangkara, Hlm. 45.

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Implikasi Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 Mengenai Kesamaan Remunerasi dan Pengupahan Bagi Pekerja Perempuan di Sektor Perkebunan Kelapa Sawit di Indonesia

Hampir semua negara didunia diperhadapkan dengan masalah ketenagakerjaan yang memang sangat luas dan kompleks. Masalah ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomis, dimensi sosial kesejahteraan dan dimensi sosial politik. Dari segi dimensi ekonomis, Perluasan kesempatan kerja juga merupakan dimensi ekonomis ketenagakerjaan, karena melalui kesempatan kerja pertumbuhan ekonomi diciptakan sekaligus memberikan penghasilan dan meningkatkan daya beli masyarakat pekerja.

Masalah ketenagakerjaan juga mencakup masalah pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, syarat-syarat kerja, perlindungan tenaga kerja, penyelesaian perselisihan, persoalan diskriminasi, kebebasan berserikat dan hubungan industrial, serta hubungan dan kerjasama internasional. Semuanya mengandung dimensi ekonomis, sosial dan politis. Dengan kata lain, masalah ketenagakerjaan tersebut mempunyai multi dimensi, cakupan luas dan sangat kompleks.

Menghadapi persoalan-persoalan ketenagakerjaan diperlukan adanya hubungan kerjasama antar negara melalui suatu wadah/lembaga atau organisasi internasional. Meningkatnya dan berkembangnya hubungan internasional secara kompleks menimbulkan tumbuhnya berbagai organisasi internasional dan hal semacam itu harus

dihadapi oleh dunia sebagai suatu proses untuk mengadakan tatanan yang lain. Proses semacam ini kadang-kadang tidak berlangsung lama, tetapi lebih mengikuti perjalanan dari suatu sejarah, namun demikian proses itu cukup mempunyai arti penting.

Dengan adanya hubungan internasional yang disalurkan melalui wadah organisasi internasional, pencapaian tujuan negara akan lebih mudah dilakukan dan bahkan perdamaian dunia lebih mudah diciptakan. Suatu hubungan antar bangsa dan negara akan dapat berlangsung dengan baik apabila terdapat pedoman-pedoman yang menjadi landasan berpijak. Pedoman-pedoman internasional, harus dipatuhi pihak-pihak yang mengadakan hubungan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Yang lebih penting lagi adalah organisasi internasional itu sendiri sebagai suatu lembaga yang memiliki anggota-anggota, terutama yang anggotanya adalah negara-negara, seringkali mengeluarkan keputusan-keputusan penting yang berlaku dan mengikat bagi para anggotanya.²¹

Berdasarkan keadaan tersebut, muncul organisasi internasional yang mendukung dan melindungi hak asasi manusia serta keadilan sosial di dalam pekerjaan, yaitu *International Labour Organization*. ILO sebagai organisasi internasional yang berkecimpung di bidang hak pekerja yang pada prinsipnya membantu negara-negara anggota untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan yang ada.

Indonesia sebagai anggota ILO harus tunduk pada kebijakan-kebijakan ILO, karena Konvensi ILO merupakan perjanjian internasional yang mengikat negara-negara anggota untuk diimplementasi. Indonesia merupakan negara pertama di Asia dan ke-lima di dunia yang telah meratifikasi seluruh konvensi pokok ILO.

²¹ I Wayan Parthiana, *Pengantar Hukum Internasional*, CV. Bandar Maju, Bandung, 2003, hlm. 294

Perjanjian internasional mempunyai kekuatan hukum yang mengikat dan menjadi sumber hukum dalam hukum nasional karena telah dibuat sesuai dengan ketentuan konstitusi bukan karena diwadahi oleh bentuk undang-undang, sehingga perjanjian internasional merupakan sumber hukum di luar sumber hukum undang-undang. Karena telah dibuat sesuai dengan ketentuan konstitusi, maka substansi yang terdapat perjanjian internasional yang menimbulkan hak dan bersifat *self executing* juga merupakan sumber hukum bagi putusan pengadilan (Perjanjian Internasional dalam Sistem UUD 1945).²²

Dalam hal ini penulis lebih fokus kepada konvensi nomor 100 tahun 1951 tentang pemberian upah yang sama bagi para pekerja pria dan wanita terutama dalam sektor perkebunan kelapa sawit. Mengacu pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan; penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini dapat dimengerti atau dimaksud adalah disamping untuk penghidupan dirinya, juga untuk hidup menghidupi anak isteri (keluarga), di sini pemerintah provinsi, kabupaten/kota bersama institusi terkait/menciptakan upah minimum provinsi, kabupaten/kota sekaligus untuk melindungi pekerja.

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

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

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

Bagi hukum internasional, sekali Indonesia melakukan ratifikasi maka otomatis aturan tersebut telah mengikat pada Indonesia dengan segala konsekuensinya. Pelaksanaan konvensi termasuk didalamnya promosi dan pembangunan kesadaran dari Tripartit mengenai isi dan substansi konvensi, memastikan hukum nasional sejalan dengan konvensi, penerapan yang efektif dari hukum nasional dan konvensi ILO, termasuk pengawasannya.

²² <https://gagasanhukum.wordpress.com/tag/harjono>. Di akses 15 Oktober 2023.

Dalam Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951, diatur bahwa upah harus diberikan tanpa memandang jenis kelamin buruh. Tidak boleh ada perlakuan yang tidak adil di mana pria dihargai lebih tinggi daripada wanita untuk pekerjaan yang sama. Dengan demikian, jika seorang buruh wanita melakukan pekerjaan yang sama dengan buruh pria, maka upah yang diterimanya harus sama dengan upah yang diterima oleh buruh pria tersebut. Pada kenyataannya meskipun sudah diperjelas dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di masyarakat masih saja terjadi adanya ketidaksesuaian penerimaan besaran upah sesuai dengan UMK atau UMP yang berlaku.

B. Gagasan Hukum dalam Perlindungan Terhadap Pekerja Perempuan di Sektor Perkebunan Kelapa Sawit di Indonesia dalam Persepektif International Labour Organization Convention (ILO) Nomor 100 Tahun 1951

Indonesia Adalah Negara yang melindungi segenap bangsa Indonesia termasuk perempuan. Dalam konstitusi, hak-hak atas rasa aman dijamin pada pasal 28G ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Hak-hak perempuan ini mengamanatkan pada negara untuk menjamin penikmat hak tanpa adanya diskriminasi dan perbedaan gender.

Dalam rangka menjalankan amanat konstitusi yakni memastikan pemenuhan hak-hak perempuan maka sudah seharusnya pemerintah menetapkan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman dan bentuk kepastian hukum.

Perlu diingat bahwasanya Indonesia sendiri telah meratifikasi sebuah konvensi yang menyediakan langkah-langkah khusus untuk mengatasi perbedaan remunerasi antara pekerja wanita dan pria dalam konvensi ILO nomor 100 tahun 1951. Dalam konvensi tersebut berisikan perlindungan hukum terhadap perbedaan remunerasi antara pekerja wanita dan pria.

Pembangunan ketenagakerjaan diperlukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Ketentuan-ketentuan tentang upah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih memiliki kekurangan, belum dapat memberikan perlindungan yang cukup bagi buruh sebagai pihak yang masih lemah, terutama dalam proses dan negosiasi penentuan upah bagi pekerja. Terlebih lagi terhadap pekerja wanita di sektor perkebunan kelapa sawit di Indonesia mengalami diskriminasi remunerasi atau upah yang didapat.²³

Perkembangan ketentuan pengupahan yang signifikan dapat dilihat berdasar kenyataan bahwa dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, secara rinci telah mengatur kebijakan-kebijakan untuk memperbaiki kondisi hubungan kerja, terutama dalam aspek pengupahan yang diatur dalam Bab X Bagian Kedua Pasal 88 sampai 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sedangkan dalam Undang-Undang Perburuhan sebelumnya seperti diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 ternyata tidak mengatur secara rinci mengenai upah, melainkan hanya memuat hak pekerja untuk mendapatkan penghasilan yang layak. Misalnya, dalam Pasal 3 Undang-undang

²³ Surya Perdana, "Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja", Tesis Magister, Program Pascasarjan USU, Medan, 2001, hlm.102

14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dinyatakan bahwa: "Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan". Ketentuan dalam Pasal 3 ini merupakan satu-satunya ketentuan pengupahan yang diatur dalam undang-undang tersebut. Kondisi ini telah diperbaharui dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur secara rinci perihal pengupahan dalam bagian khusus, yakni tercantum dalam Pasal 88 sampai dengan Pasal 98.

Salah satu kebijakan pengupahan yang ditetapkan pemerintah untuk mencapai penghidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk setiap pekerja adalah penetapan upah minimum. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup yang layak dan dengan memperhatikan tingkat produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Maksudnya adalah, penetapan upah minimum harus pula sebanding dengan produktivitas kerja dari pekerja, sehingga tidak akan menimbulkan reaksi dari pengusaha yang merasa penetapan upah minimum tersebut merupakan perlakuan yang tidak adil, karena dianggap terlalu berpihak kepada kelompok pekerja, sedangkan bagi pengusaha memandang kebijakan upah minimum tersebut tidak menguntungkan.

Intervensi pemerintah dalam rangka penetapan upah minimum merupakan suatu langkah maju dalam sistem pengupahan di Indonesia. Pada masa lalu dalam hubungan kerja di Indonesia, upah hanya ditentukan oleh kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja, tanpa ada campur tangan dari pihak pemerintah. Dalam kondisi pertumbuhan ekonomi yang belum optimal, menyebabkan kesempatan dan lapangan kerja yang tersedia hanya sedikit, tentu muncul banyak pengangguran, sehingga posisi tawar pekerja menjadi rendah, dan upah kerja pun menjadi rendah. Dalam kondisi seperti ini, dalam penetapan upah berdasarkan kesepakatan, sering kali

pekerja bersedia menerima upah yang rendah, yang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya.

Dalam sistem pengupahan, terdapat suatu prinsip "no work no pay", artinya apabila pekerja tidak bekerja maka upahnya tidak dibayar. Prinsip ini seringkali menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja, karena kadang kala pekerja tidak melakukan pekerjaannya bukan karena keinginan sendiri, melainkan sebab-sebab di luar kemampuan atau kendalinya. Oleh karena itu, pemerintah, menetapkan suatu kebijakan pengecualian terhadap prinsip "no work no pay" tersebut. Menurut Abdul Hakim, pengecualian tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Pengusaha diminta untuk menghindari mempekerjakan pekerja lebih dari waktu kerja, karena pekerja perlu mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kesegaran atau kebugaran tenaga dan fisiknya. Namun dalam hal-hal tertentu, bila terdapat kebutuhan yang mendesak dan harus diselesaikan segera sehingga pekerja harus bekerja melebihi waktu kerja, maka dalam hal ini diperbolehkan. Bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja (kerja lembur), hal ini akan menambah biaya produksi karena upah kerja lembur jelas lebih besar daripada upah kerja biasa atau normal. Pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan pekerja selama waktu kerja lembur berkewajiban untuk:²⁴

- a. Membayar upah kerja lembur yang lebih besar daripada upah kerja biasa atau normal,
- b. Memberikan kesempatan pekerja untuk istirahat secukupnya guna memulihkan kesegaran dan kebugaran tubuhnya, dan

²⁴ Syaafi Syamsudin, *Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial*, Bhakti Persada, Jakarta, 2004, hlm. 123

c. Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama tiga jam atau lebih dan tidak boleh digantikan dengan uang.

Pemberian upah kerja harus memperhatikan aspek keadilan dan kelayakan. Pemberian upah/gaji pekerja perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Menurut prinsip keadilan, segala sesuatu tidak harus dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara tingkat pengorbanan dan jumlah penghasilan yang diperoleh. Semakin tinggi pengorbanan seseorang dalam pekerjaan maka semakin tinggi pula peluang penghasilan yang diperolehnya, dan sebaliknya semakin rendah pengorbanan seseorang dalam pekerjaan maka semakin rendah pula peluang penghasilan yang diperolehnya. Oleh karena itu, pertama-tama yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan atau pekerjaan. Umumnya, pengorbanan dari suatu jabatan atau pekerjaan dapat dipertunjukkan dari persyaratan-persyaratan (spesifikasi) yang harus dipenuhi oleh seseorang yang memangku jabatan atau pekerjaan tersebut. Semakin tinggi persyaratan yang diperlukan dalam suatu jabatan atau pekerjaan, semakin tinggi pula penghasilan yang diharapkan. Penghasilan ini ditunjukkan dari besaran upah yang diterima.

Jadi, apabila peradabannya bernilai tinggi, maka keadilanpun menjadi mantap. Dede Ayip Rosadi mengungkapkan bahwa dalam Hubungan Industrial Pancasila terdapat karakteristik sebagai berikut:²⁵

a. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, melainkan juga sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara.

- b. Menganggap pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka melainkan sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.
- c. Melihat antara pekerja dan pengusaha bukan mempunyai kepentingan yang bertentangan, melainkan mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.
- d. Setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus disesuaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan.
- e. Adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban untuk kedua belah pihak, atas dasar rasa keadilan dan kepatutan.

Sampai saat ini, di Indonesia berkembang aliran positivisme hukum yang selama setengah abad lebih bahwa undang-undang berlaku sebagai hukum negara, artinya undang-undang menjadi hukum utama yang diberlakukan dalam masyarakat. Hukum ini sebagaimana sifatnya memiliki unsur pemaksa dari pembuat dan pelaksana undang-undang. Untuk itu, aliran utilitarianisme memberikan sumbangsih pemikiran pada hukum, dalam hal ini hukum di Indonesia. Relevansinya itu merupakan salah satu pemikiran yang mengkaji bagaimana tujuan hukum itu sendiri yakni memberi kemanfaatan kepada sebanyak-banyaknya orang. Kemanfaatan di sini diartikan sebagai kebahagiaan (happines). Jadi baik buruk atau adil tidaknya suatu hukum, bergantung kepada apakah hukum itu memberikan kebahagiaan kepada manusia atau tidak. Kebahagiaan ini selayaknya dapat dirasakan oleh setiap individu. Tetapi jika tidak mungkin tercapai dan pasti tidak mungkin, diupayakan agar kebahagiaan itu dinikmati oleh sebanyak mungkin individu dalam masyarakat (bangsa) Indonesia tersebut.

Pemerintah atau negara seharusnya lebih memperhatikan kesejahteraan pekerja terlebih lagi pekerja wanita, dalam Konvensi ILO Nomor 100 tahun 1951 sudah diatur jelas namun penegakkannya

²⁵ Payaman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 2005, hlm.117

harus lebih diperhatikan lagi. Salah satu kunci untuk mengatasi ketidaksamaan upah adalah memperkuat penegakan undang-undang dan peraturan yang menjamin kesetaraan upah antara laki-laki dengan perempuan. Peningkatan pengawasan dan pemantauan perusahaan kelapa sawit dapat membantu memastikan implementasi kebijakan kesetaraan.

Pemerintah dan Perusahaan juga bekerja sama untuk membuat program pelatihan dan pendidikan yang mempromosikan kesetaraan gender dan mengurangi stereotip di tempat kerja perkebunan kelapa sawit dapat membantu mengatasi akar permasalahan ketidaksamaan upah. Pendidikan ini juga dapat meningkatkan kesadaran akan hak-hak pekerja perempuan tidak hanya di sektor perkebunan kelapa sawit namun semua sektor.²⁶

Adanya keterlibatan aktif serikat pekerja juga diperlukan untuk memperjuangkan hak-hak upah yang setara. Kolaborasi antara pemerintah, perusahaan dan serikat pekerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan merata. Dan adanya transparansi dalam sistem pembayaran upah di sektor perkebunan kelapa sawit tidak boleh diabaikan. Memastikan bahwa kriteria yang jelas dan objektif digunakan dalam menentukan upah dapat membantu mengurangi resiko diskriminasi gender.²⁷

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951, diatur bahwa upah harus diberikan tanpa memandang jenis kelamin buruh. Tidak boleh ada perlakuan yang tidak adil di mana pria dihargai lebih tinggi daripada wanita

²⁶ Kahar Masyhur, *Membina Moral dan Akhlak*, Kalam Mulia, Jakarta, 1985, hlm 71

²⁷ Dede Ayip Rosadi, *Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila dalam Perusahaan Swasta*, Unisba Pers, Bandung, 2010, hlm.63.

untuk pekerjaan yang sama. Dengan demikian, jika seorang buruh wanita melakukan pekerjaan yang sama dengan buruh pria, maka upah yang diterimanya harus sama dengan upah yang diterima oleh buruh pria tersebut. Pada kenyataannya meskipun sudah diperjelas dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di masyarakat masih saja terjadi adanya ketidaksesuaian penerimaan besaran upah sesuai dengan UMK atau UMP yang berlaku. Penerapan Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 telah diatur dan diratifikasi juga di Indonesia namun dalam prakteknya masih banyak tidak memenuhi Konvensi tersebut. Masih adanya praktek kesenjangan upah terlebih lagi dalam sector perkebunan kelapa sawit.

Pemerintah atau negara seharusnya lebih memperhatikan kesejahteraan pekerja terlebih lagi pekerja wanita, dalam Konvensi ILO Nomor 100 tahun 1951 sudah diatur jelas namun penegakkannya harus lebih diperhatikan lagi. Salah satu kunci untuk mengatasi ketidaksamaan upah adalah memperkuat penegakan undang-undang dan peraturan yang menjamin kesetaraan upah antara laki-laki dengan perempuan. Peningkatan pengawasan dan pemantauan perusahaan kelapa sawit dapat membantu memastikan implementasi kebijakan kesetaraan.

B. Saran

1. Pemerintah dan Perusahaan juga bekerja sama untuk membuat program pelatihan dan pendidikan yang mempromosikan kesetaraan gender dan mengurangi stereotip di tempat kerja perkebunan kelapa sawit dapat membantu mengatasi akar permasalahan ketidaksamaan upah.
2. Perlu adanya inisiatif dari perusahaan perkebunan kelapa sawit untuk mengadopsi kebijakan yang mendukung kesetaraan gender. Ini termasuk pembentukan kebijakan

upah yang adil dan transparan, serta memastikan bahwa proses perekrutan dan promosi tidak didasarkan pada gender.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Adisu, Editus, 2007, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Visi Media, Tangerang.
- Ali, Zainudin, 2011, *Filsafat Hukum*, Sinar Grafika Jakarta.
- Asikin, Zainal, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Asyhadie, Zaeri, 2008, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, PT Raja Grafindo, Persada Jakarta.
- Baker, Anton, 1999, *Hak Asasi Manusia Kajian Filosofi dan Implementasinya dalam Hukum Pidana di Indonesia*, Universitas Atmajaya, Yogyakarta.
- Deliana, Evi, 2011, *Hukum Perjanjian Internasional*, Pusat Pengembangan Pendidikan Universitas Riau, Pekanbaru.
- Dumoli, Damos Agusman, *Hukum Perjanjian Internasional (Kajian Teori dan Praktik Indonesia)*. PT Refika Aditama, Jakarta.
- E, Frans, Likadja dan Daniel Frans Bessie, *Desain Instruksional Dasar Hukum Internasional*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- G, Karta, Sapoetra dan RG Widyanningsih, 1982, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Amrico, Bandung.
- Hariato, Aries, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, Laksbang, Yogyakarta.
- Kiswandari, Melania, 2014, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, PT Raja Grafindo Jakarta.
- Kusumaatmadja, Mochtar, 1976, *Hukum Masyarakat dan Pembinaan Hukum Nasional*, Binacipta, Bandung.
- Wayan, I Partiana, 2003, *Pengantar Hukum Internasional*, CV Bandar Maju, Bandung.

Wijayanti, Asri, 2012, *Sinkronisasi Hukum Perburuhan Terhadap Konvensi ILO*, Bandung.

Yanparthiana, 2003, *Pengantar Hukum Internasional*, PT Mandar Maju, Bandung.

B. Jurnal

- Clark, Lombardi B. "Islamic Law in The Jurisprudence of The International Court Of Justice an Analysis" *Chicago Journal of International Law* 2007.
- F. Joupy Z mambu. "Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita (Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)" *Volume 2 Nomor 2. Desember 2010*.
- Gusda, Sandra. "Diskriminasi Pengupahan Pekerja Perempuan Ditinjau dari ilo Convention No.100 On Equal Remuneracation Convention" *JOM Fakultas Hukum Universitas Riau. Volume IX No.1 Januari-Juni 2022*
- Hungo, LUU. "Regional Harmonization Of Competition Law and Policy: An ASEAN Approach" *Asian Journal Of International Law*, July 2012
- Istiarti, Tinuk. " Penerapan Hak Cuti Melahirkan bagi Pekerja Perempuan di Sektor Formal" *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*, 2012.
- Kartika, Elyana Nampira. " Penerapan Hak Cuti Haid pada Tenaga Kerja Perempuan di PT Pantja Djaja Semarang" *Skripsi, Fakultas Ilmu Keolahragaan Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Negeri Semarang*, 2015.

C. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Website/Data Elektronik

- <http://tesishukum.com/pengertian-perlidungan-hukum> diakses pada tanggal 4 Februari 2023.
- <http://suduthukum.com/2015/09/perlidungan-hukum.html> di akses pada tanggal 3 Februari 2023.