

PERAN ILO DALAM MENGATASI KESENJANGAN UPAH BURUH ANTAR GENDER DI INDONESIA PADA TAHUN 2020

Shangilia Sifrainsani Gloria Silalahi, Maria Medelin C. Pius Sare

Universitas Kristen Indonesia

E-mail : shangiliasifra20@gmail.com, saremedelin@gmail.com

Kata Kunci

ILO; kesenjangan upah buruh; gender

Abstrak

Persoalan kesetaraan upah antara laki-laki dan perempuan merupakan isu penting, tidak hanya secara global tetapi juga di Indonesia. Faktanya, tampaknya lebih sulit bagi perempuan untuk mendapatkan lebih banyak uang. Baik laki-laki maupun perempuan menganggap pilihan karier yang berbeda ini cukup populer, namun konsekuensi jangka panjang dari pilihan karier perempuan adalah bahwa mereka secara konsisten memperoleh penghasilan yang lebih rendah dibandingkan pekerja laki-laki. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui peran ILO dalam mengatasi kesenjangan upah buruh antar gender di Indonesia pada tahun 2020. Hasil yang didapatkan adalah pemerintah Indonesia masih berupaya menyeimbangkan upah pekerja. Indonesia menghadapi banyak tantangan, termasuk menghilangkan prasangka buruk di masyarakat terhadap perempuan, karena pada kenyataannya masyarakat juga mengalami situasi serupa. Ketimpangan upah juga bisa muncul akibat iklan baris, paket gaji, dan pekerjaan yang cenderung terlalu fleksibel. Ketimpangan upah juga bisa muncul akibat iklan baris, paket gaji, dan pekerjaan yang cenderung terlalu fleksibel. Ini adalah masalah yang sulit lebih mungkin berdampak negatif terhadap karier perempuan dibandingkan laki-laki. Kesimpulan yang didapat yaitu ILO menetapkan Konvensi ILO C111 yang telah diratifikasi oleh Indonesia dan menghapuskan segala bentuk diskriminasi terhadap pekerja perempuan. Selain Konvensi C111, ILO juga menerbitkan Rekomendasi 111 tentang diskriminasi yang belum diratifikasi oleh Indonesia

Keywords

ILO; labor wage gap; gender

Abstract

The issue of equal pay between men and women is an important issue, not only globally but also in Indonesia. In fact, it seems harder for women to earn more money. Both men and women find these different career options quite popular, but the long-term consequence of women's career choices is that they consistently earn less than male workers. The purpose of this study is to determine the role of the ILO in overcoming the gender labor wage gap in Indonesia by 2020. The result is that the Indonesian government is still trying to balance workers' wages. Indonesia faces many challenges, including eliminating prejudice in society against women, because in reality society also experiences a similar situation. Wage

inequality can also arise due to classified ads, salary packages, and jobs that tend to be too flexible. Wage inequality can also arise due to classified ads, salary packages, and jobs that tend to be too flexible. This is a difficult issue more likely to negatively impact women's careers than men. The conclusion is that the ILO establishes ILO Convention C111 which has been ratified by Indonesia and eliminates all forms of discrimination against women workers. In addition to Convention C111, the ILO also published Recommendation 111 on discrimination that Indonesia has not ratifie

*Correspondence Author: Shangilia Sifrainsani Gloria Silalahi
Email: shangiliasifra20@gmail.com



PENDAHULUAN

Kata “gender” atau “gender” juga dapat merujuk pada peran dan perilaku suatu komunitas yang ditanamkan sebagai hasil dari proses sosialisasi terkait gender antara laki-laki dan perempuan. Meskipun terdapat perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan, namun interpretasi budaya atas perbedaan biologis tersebut menjadi seperangkat tuntutan sosial atas perilaku manusia, yang pada gilirannya menjadi tuntutan akan hak, sumber daya dan kekuasaan (Susiana, 2019). Diskriminasi gender masih terjadi di semua aspek kehidupan di seluruh dunia. Hal ini menunjukkan bahwa bahkan saat ini, terlepas dari kenyataan bahwa kesetaraan gender berkembang dengan kecepatan yang cukup pesat, sifat dan tingkat diskriminasi masih sangat bervariasi dari satu negara ke negara atau wilayah ke wilayah lainnya (Banjarani, Febrian, Zuhir, & Adisti, 2023).

Saat ini, pekerja perempuan lebih rentan mengalami kesulitan dibandingkan pekerja laki-laki. Pekerja perempuan seringkali menjadi korban perselisihan perburuhan seperti pelecehan, diskriminasi, atau stereotipe lain yang distigma sebagai perempuan pekerja. Konsekuensinya adalah perempuan berada dalam tekanan dan tidak terlalu bebas memilih profesi yang diinginkan (Banjarani & Andreas, 2019).

Pengusaha saat ini lebih memilih pekerja laki-laki karena mereka berasumsi perempuan kurang bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi selama cuti hamil dan cuti hamil, dan mengajukan permohonan perubahan atau pengunduran diri karena pernikahan. Karena alasan ini, pengusaha enggan mempekerjakan perempuan (Ekaningtyas, 2020).

Perempuan sering ditunjuk sebagai mandor dan menempati posisi lebih rendah dari laki-laki, dan biasanya didominasi oleh posisi supervisor atau kepala departemen. Hal ini juga disebabkan oleh kenyataan bahwa perempuan cenderung bekerja di bidang telekomunikasi dan produksi tembakau (Laili & Damayanti, 2018). Wanita bekerja di sebagian besar pabrik karena mereka lebih rajin, lebih rajin dan bersedia membayar lebih sedikit, dan kondisi wanita ini masih sangat umum di seluruh dunia, terutama di Indonesia (Wibowo, 2012).

Perkembangan ekonomi dan globalisasi telah membuat pasar tenaga kerja semakin kompleks. Dampak lain dari kemajuan ini dapat dilihat dari meningkatnya status dan lowongan perempuan. Meskipun tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan meningkat, masih banyak perempuan yang bekerja paruh waktu atau tidak tetap. Hal ini karena adanya peran ganda perempuan, ibu dan pekerja, yang bertanggung jawab atas pekerjaan rumah tangga, termasuk mengasuh anak (Dewi, 2020). Partisipasi perempuan tidak hanya menuntut persamaan hak, tetapi juga menyatakan bahwa fungsinya penting bagi pembangunan masyarakat Indonesia. Partisipasi perempuan meliputi peran tradisional dan peran transisi, sedangkan peran tradisional atau domestik meliputi peran perempuan sebagai istri, ibu dan ibu rumah tangga (Budi Widya Hanny, 2015).

Mengingat peran perempuan dalam pembangunan, kesenjangan partisipasi pembangunan antara laki-laki dan perempuan mulai terasa setelah sensus tahun 1971. Diskriminasi terhadap perempuan menderita tidak hanya di dalam negeri tetapi juga di sektor publik. Sistem ekonomi industri kapitalis yang mengutamakan pertumbuhan dan konsumsi justru menimbulkan diskriminasi terhadap perempuan (Mandala, 2021). Diskriminasi dalam bidang ekonomi dibuktikan dengan adanya perbedaan upah antara perempuan dengan laki-laki. Kesenjangan ini terlihat di semua kategori, termasuk latar belakang pendidikan, jam kerja, dan bidang usaha. Semakin rendah tingkat pendidikan perempuan, semakin besar kesenjangan upah dibandingkan dengan laki-laki (Damayanti, 2019).

Rendahnya tingkat pendidikan para perempuan tersebut akan mempengaruhi status mereka di tempat kerja dan upah yang mereka terima (Theddy, Sirait, & Leviza, 2019). Hal yang sama terjadi dengan jenis bisnis. Artinya, perempuan dalam bisnis ekonomi yang sama dengan laki-laki memperoleh pendapatan yang lebih rendah. Keterlambatan peran transisional perempuan terletak pada kenyataan bahwa pada penelitian-penelitian selanjutnya, peran utama perempuan tampak muncul dari pembagian kerja secara seksual dalam masyarakat dimana peran utama perempuan adalah lingkungan rumah dan peran utama laki-laki. Di luar rumah adalah mata pencaharian utama (Iftitah, Puspitasari, Yulianti, Putra, & Kunarso, 2023). Pembagian kerja secara seksual ini jelas tidak adil bagi perempuan. Karena pembagian kerja ini tidak hanya membatasi perempuan, tetapi menempatkan mereka pada posisi subordinat terhadap laki-laki, menghalangi mereka untuk mewujudkan cita-cita perempuan sebagai mitra setara laki-laki dalam seluruh keluarga. Ini bisa sulit untuk dicapai dalam masyarakat. Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) adalah organisasi di bawah Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang terus berupaya untuk menciptakan lapangan kerja yang layak, memperkuat perlindungan sosial, dan memperkuat dialog untuk menyelesaikan masalah perdamaian. bekerja. Kerja pemerintah dalam kesetaraan gender memang difasilitasi oleh keberadaan ILO. Indonesia telah lama menjadi anggota ILO (Hakiki & Pratiwi, 2023).

Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), Indonesia masih memiliki kesenjangan upah gender hingga 19% pada tahun 2012. Upah rata-rata untuk perempuan adalah 81GR dari laki-laki, meskipun tingkat pendidikan yang sama. dan pengalaman. Belum diketahui apa penyebab diskriminasi upah yang diterima perempuan/pekerja dengan laki-laki/pekerja. Namun, ada anggapan bahwa perempuan selalu dianggap lajang karena upah yang diterima pekerja/karyawan perempuan hanya di luar upah yang diterima suaminya. Oleh karena itu, diskriminasi upah terhadap pekerja perempuan masih ada (Arbiyanti, 2020).

Tujuan dari penelitian kali ini, yaitu mengetahui apakah ILO telah mewujudkan penyeteraan hak pekerja perempuan di Indonesia. Sedangkan manfaat dari penelitian ini guna memberikan informasi atau sebagai bahan evaluasi terhadap peran ILO di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif dengan sumber data sekunder karena hanya bersifat mengumpulkan data data yang sudah ada dan jika ada tambahan data statistik itu hanya pelengkap dalam hal menguatkan argumen.

Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kasus karena tulisan ini mempelajari sebuah kasus tunggal secara detail dan mendalam, dengan mengumpulkan sejumlah besar data dalam kurun waktu tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Organisasi Internasional ILO

International Labour Organization (ILO) adalah bagian dari badan khusus Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang berbasis di Jenewa dan merupakan organisasi internasional yang bertanggung jawab untuk mengembangkan dan memantau standar dan pedoman perburuhan internasional. ILO merupakan salah satu organisasi tertua yang merupakan bagian dari Perserikatan Bangsa-Bangsa, berbentuk Liga Bangsa-Bangsa (LBB) yang dibentuk setelah Perang Dunia I karena ILO dibentuk dan menjadi bagian darinya pada tahun 1919. Itu ada.

Perjanjian Versailles menandai berakhirnya Perang Dunia I. Ini juga merupakan kelompok hak asasi manusia yang paling penting di bidang bisnis dan tenaga kerja. Saat didirikan, ILO memiliki 15 anggota dari 9 negara. Dari sembilan negara tersebut, lima diperbolehkan mengirimkan dua delegasi dari masing-masing negara, dan empat negara mengirimkan satu delegasi. Negara-negara ini adalah bagian dari Komisi Hubungan Perburuhan dan dibentuk pada saat konferensi perdamaian.

Pembentukan ILO didasarkan pada keyakinan bahwa perdamaian universal dan abadi hanya dapat dicapai jika didasarkan pada keadilan sosial. Selain itu, pendirian ILO didasarkan pada alasan politik dan ekonomi. Alasan politisnya adalah jika kondisi jumlah pekerja yang terus meningkat tidak membaik sebagai akibat industrialisasi, dapat timbul ketegangan sosial yang mempengaruhi keharmonisan dan perdamaian dunia. Alasan ekonomi untuk mendirikan ILO adalah karena akan sulit jika industri tidak memiliki hubungan yang baik dengan pekerja. Negara dan partai politik lain yang tidak memperlakukan pekerja secara adil berada di bawah tekanan dari komunitas internasional. Konstitusi ILO dirancang oleh sebuah komite kerja yang dibentuk pada Konferensi Perdamaian pertama di Paris dari Januari hingga April 1919. Komite tersebut terdiri dari sembilan perwakilan dari negara-negara seperti Belgia, Kuba, Ceko, Slowakia, Prancis, Italia, Jepang, Polandia, Inggris dan Amerika Serikat, dan merupakan ketua Serikat Buruh Amerika Serikat (AFL) Samuel Gompers. oleh. Kondisi hidup dan perjuangan melawan ketidakadilan, penderitaan dan kemiskinan.

Kondisi Kesenjangan Upah di Indonesia

Kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan tetap menjadi isu utama di dunia. Berdasarkan Global Gender Gap Index 2016, hanya 59% dari 144 negara yang disurvei pada tahun 2016 menunjukkan penurunan ketimpangan gender dalam perekonomian (World Economic Forum, 2016). Laporan tersebut juga menunjukkan bahwa pekerjaan berbayar di seluruh dunia memiliki kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan, dengan perempuan membayar hampir setengah dari upah laki-laki. Isu kesetaraan upah bagi laki-laki dan perempuan tetap menjadi isu yang sangat penting, tidak hanya secara global, tetapi juga di Indonesia. Dibandingkan dengan negara lain, Indonesia menempati peringkat terendah dalam hal kesetaraan gender.

Di banyak negara, upah rata-rata per jam perempuan jauh lebih rendah daripada laki-laki. Kesenjangan upah ini rata-rata berfluktuasi 10-40% dibandingkan dengan total angkatan kerja dibagi berdasarkan jenis kelamin. Pada kenyataannya, tampaknya lebih sulit bagi perempuan untuk mendapatkan upah lebih. Para pekerja ini tidak hanya bekerja untuk menghasilkan uang, tetapi perempuan juga melakukan lebih banyak pekerjaan, seperti melakukan pekerjaan rumah tangga. Tak perlu dikatakan, wanita dapat dilecehkan secara seksual oleh pria dan dipengaruhi oleh profesionalisme mereka. Banyak karyawan berhenti dari pekerjaannya karena stres. Selain pelecehan seksual, ada banyak alasan mengapa perempuan berganti pekerjaan. Baik pria maupun wanita menganggap pilihan karir yang berbeda ini cukup umum, tetapi konsekuensi jangka panjang dari pilihan karir wanita adalah pendapatan mereka selalu di bawah pekerja pria.

Ketika kondisi diskriminatif dibayarkan kepada seorang individu, ketimpangan upah dan ketimpangan upah dapat terjadi. Diskriminasi semacam itu bisa berakar pada ras, jenis kelamin, agama, atau sekadar subjektivitas bos. Ketimpangan upah juga dapat terjadi akibat iklan baris, pengelompokan upah, dan pekerjaan yang cenderung terlalu longgar. Untuk mengukur ketimpangan upah, penting untuk mengetahui deskripsi pekerjaan mana yang digunakan untuk mengklasifikasikan pekerjaan yang dilakukan oleh laki-laki dan perempuan.

Masalah Umum yang dihadapi perempuan yang mengakibatkan kesenjangan upah dalam konteks pandemi, perempuan di seluruh dunia, termasuk Indonesia, menghadapi dilema belajar dari rumah, mengasuh anak melakukan pekerjaan rumah tangga, atau bekerja penuh waktu. Dilema ini lebih cenderung berdampak negatif terhadap karir perempuan daripada laki-laki. Masalah ini diperparah dengan penurunan layanan pengasuhan anak yang dilaporkan turun 18% selama pandemi. Mengingat masalah ini, keputusan perempuan untuk berhenti bekerja masuk akal secara finansial. Sebagai aturan umum, akan lebih menguntungkan jika suami, yang tampaknya memiliki gaji tinggi, terus bekerja dan memberikan dukungan keuangan.

Potret buram ini ditopang oleh kehadiran banyak struktur budaya yang menempatkan perempuan dalam peran utama pengasuhan anak. Oleh karena itu, perempuan dianggap memiliki tanggung jawab utama dalam mengasuh dan memelihara anak-anaknya. Dengan kata lain, dalam masyarakat kapitalis, kemandirian perempuan dianggap sebagai komoditas yang dapat dibarter untuk tujuan membangun keluarga.

Setelah melahirkan, ibu yang bekerja delapan kali lebih mungkin untuk merawat anak mereka yang sakit, sepuluh kali lebih mungkin untuk mengambil cuti, dan lebih mungkin daripada laki-laki untuk beralih ke pekerjaan yang memakan waktu lebih sedikit. Ibu yang bekerja lebih cenderung terganggu di tempat kerja, kehilangan kesempatan promosi, dan menaikkan gaji karena mereka fokus pada pemenuhan kebutuhan rumah tangga. Lagi pula, mereka berpenghasilan lebih rendah daripada pekerja laki-laki yang memulai karir mereka pada saat yang sama. Selain itu, ibu yang bekerja sering menghadapi rasa bersalah. Mereka tidak hanya malu dan khawatir tidak kompeten dalam peran ganda sebagai pekerja dan ibu, tetapi mereka juga menderita harga diri yang rendah karena tidak punya waktu untuk mengurus diri sendiri.

Nilai-nilai tradisional tidak dapat diubah dalam semalam, tetapi perempuan perlu memulai percakapan penting dengan pasangannya untuk memastikan pembagian tugas dan peran yang tidak memihak. Berikutnya adalah pendanaan negara dan partisipasi aktif dalam mengadvokasi dan meningkatkan kesadaran akan kebijakan cuti keluarga yang berlaku dan pendanaan publik untuk pengasuhan anak.

Peran Pemerintah Indonesia dalam Mengatasi Kesenjangan Upah

Perjanjian-perjanjian internasional yang mengatur hak-hak pekerja perempuan termasuk Konvensi No. 100 tentang Persamaan Upah Pekerjaan yang Setara (diratifikasi oleh UU No. 80 Tahun 1957) dan Konvensi No. 111 tentang Diskriminasi Pekerjaan dan Pekerjaan (UU No. 21 Tahun 1999).

Kebijakan ketenagakerjaan Indonesia diatur oleh Undang-Undang Sumber Daya Manusia No. 13 tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan). Undang-undang ketenagakerjaan menjamin persamaan hak di antara karyawan tanpa diskriminasi gender di pasar tenaga kerja. Pernyataan tersebut tertuang dalam Pasal 5 dan 6. Pasal 5 menyatakan bahwa setiap orang mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi, dan Pasal 6 menyatakan bahwa semua pekerja berhak untuk diperlakukan sama oleh majikannya tanpa diskriminasi.

Pada tahun 2019, UU Ketenagakerjaan yang sudah memasukkan banyak hak perempuan hendak direvisi oleh pemerintah karena dijelaskan bahwa peraturan tersebut ketat dan tidak menarik bagi investor. Serikat pekerja, bersama dengan pemerintah kota, berusaha untuk menggagalkan rencana tersebut, karena amandemen tersebut dapat membahayakan kepentingan pekerja. Meski upaya pencegahan ini berhasil, pengesahan omnibus law selanjutnya sekali lagi mengancam pekerja. Karena ada beberapa konsekuensi logis yang bisa ditimbulkan oleh omnibus law, yaitu diskriminasi upah, fleksibilitas upah, dan jam kerja (Konde.co, 2020).

Namun, menurut Sekretaris Tenaga Kerja Ida Fauziyah, meski UU Komprehensif Penciptaan Lapangan Kerja disahkan, aturan tentang hak-hak pekerja akan tetap berlaku.

Namun yang menjadi perhatian adalah omnibus law penciptaan lapangan kerja tumpang tindih dengan UU Ketenagakerjaan sebagai payung hukum perlindungan tenaga kerja di Indonesia. Duplikasi ini dapat berdampak negatif bagi pekerja.

Menurut Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPPA), Bintang Puspayoga mengungkapkan kesetaraan gender tidak hanya ditujukan untuk kepentingan perempuan, tetapi juga untuk keberhasilan dan kemakmuran pembangunan ekonomi negara. Demikian pula, mencapai kesetaraan gender di tempat kerja adalah kunci keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan hasil survei International Labour Organization (ILO) terhadap 416 perusahaan domestik dan multinasional di Indonesia pada Juni 2020, upaya memasukkan kesetaraan gender ke dalam lingkungan kerja akan sangat menguntungkan proses bisnis perusahaan yang diketahui telah membawanya. Sebanyak 66% perusahaan mengalami peningkatan kinerja, produktivitas, kreativitas, dan inovasi karyawan. Selain itu, 46% perusahaan melihat peningkatan minat produk dan jumlah konsumen (Bintang Puspayoga, 2020).

Berbagai upaya telah dilakukan Kementerian PPPA untuk mewujudkan pengarusutamaan dan pembangunan gender dari perspektif perempuan. Peraturan Menteri PPPA Pertama Tahun 2020 tentang Penyediaan Rumah untuk Melindungi Pekerja Perempuan di Tempat Kerja.

Peran bisnis yang beragam dalam pemberdayaan perempuan dapat dikenali dengan cara yang berbeda. Melalui advokasi dan sosialisasi pengarusutamaan gender di kalangan karyawan. Memenuhi hak-hak pekerja perempuan seperti cuti melahirkan, hak keguguran dan hak haid. Melindungi perempuan dari segala bentuk kekerasan di tempat kerja. Memaksimalkan potensi wanita untuk tumbuh di sepanjang jalur karir yang sama dengan pria. Berikan upah yang sama kepada perempuan dan laki-laki. Libatkan perempuan dalam pengambilan keputusan organisasi perusahaan seperti serikat pekerja.

Peran ILO dalam Mengatasi Kesenjangan Upah di Indonesia

Konvensi ILO C111 yang diratifikasi oleh Indonesia telah menghapus segala bentuk diskriminasi terhadap pekerja perempuan, dan selain Konvensi C111, ILO juga telah mengeluarkan Rekomendasi 111 tentang diskriminasi yang tidak diratifikasi oleh Indonesia. Rekomendasi tersebut menjadi acuan bagi Indonesia untuk mengimplementasikan isi Konvensi, meskipun rekomendasi tersebut belum diratifikasi. Kriteria rekomendasi dapat diadopsi dalam hukum nasional.

Negara-negara yang telah meratifikasi Konvensi C111 dapat mengadopsi standar yang memberikan perlindungan terhadap diskriminasi. Pasal 3 Konvensi C111 menetapkan bahwa setiap Negara Anggota mengadopsi bentuk-bentuk penegakan berikut di bawah kondisi dan perlindungan hukum nasional: (a) Mengawasi pengusaha dan serikat pekerja dan organ-organ lainnya dalam menerapkan segala norma dalam konvensi ini; (b) Merumuskan suatu peraturan dan memberikan program-program untuk mempromosikan konvensi ini; (c) Membenahi segala urusan administrasi untuk kemudahan konvensi ini;

(d) Mengeluarkan kebijakan yang melindungi hak-hak pekerja/buruh; (e) Menambahkan berbagai aktivitas untuk perkembangan pekerja/buruh, latihan keterampilan dan berbagai layanan publik; (f) Melaporkan segala hasil dari penerapan konvensi ini.

Konvensi dan Rekomendasi ILO secara memadai mengatur segala bentuk perlindungan hukum yang harus dilaksanakan Indonesia untuk menghapuskan diskriminasi. Indonesia yang telah meratifikasi Konvensi ILO C111 perlu menindaklanjuti standar tersebut. Indonesia memiliki peraturan untuk melindungi hak pekerja/buruh, memantau pengusaha atau serikat pekerja, dan melatih pekerja/buruh untuk menghapuskan segala bentuk diskriminasi yang mungkin terjadi.

Selain pembuatan Konvensi ILO, saat ini ILO sedang berupaya untuk mengatasi kesenjangan upah gender, salah satunya adalah implementasi Konvensi ILO No. 100. Hariyadi Sukamdani, Ketua Umum Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), mengatakan bahwa Apindo mengatakan: Sebagaimana diatur dalam Konvensi ILO No. 100, kami telah mengadopsi konsep upah yang setara dan mempromosikan penerapan kebijakan upah yang netral gender yang juga terkait dengan peningkatan produktivitas di tempat kerja.

Organisasi internasional seperti ILO dan UN Women menghilangkan stigma dan stereotip gender, mempromosikan manajemen sumber daya manusia yang ramah keluarga, berbagi tanggung jawab keluarga secara adil, dan secara tidak proporsional memberikan perawatan yang tidak dibayar untuk perempuan Kami mendesak negara-negara untuk menghargai tenaga kerja mereka dan menetapkan upah yang transparan dan adil sistem.

Aktifkan undang-undang untuk mempromosikan kesetaraan gender di tempat kerja internasional, termasuk perempuan di majikan dan pemimpin serikat pekerja.

Untuk lebih mendorong kesetaraan upah, Organisasi Buruh Internasional (ILO) dan UN Women, bersama dengan Organisasi untuk Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan (OECD), adalah dua organisasi PBB yang memimpin pembentukan Perserikatan Bangsa-Bangsa (EPIC). Koalisi akan memberikan upah yang sama untuk semua perempuan dan laki-laki dengan mendukung pemerintah, pengusaha, pekerja dan organisasi mereka di tingkat global dan nasional untuk membuat kemajuan yang konkrit dan terkoordinasi menuju tujuan ini.

KESIMPULAN

ILO merupakan salah satu organisasi tertua yang merupakan bagian dari Perserikatan Bangsa-Bangsa, berbentuk Liga Bangsa-Bangsa (LBB) yang dibentuk setelah Perang Dunia I karena ILO dibentuk dan menjadi bagian darinya pada tahun 1919. Ini juga merupakan kelompok hak asasi manusia yang paling penting di bidang bisnis dan tenaga kerja. Alasan politisnya adalah jika kondisi jumlah pekerja yang terus meningkat tidak membaik sebagai akibat industrialisasi, dapat timbul ketegangan sosial yang mempengaruhi keharmonisan dan perdamaian dunia. Alasan ekonomi untuk mendirikan ILO adalah karena akan sulit jika industri tidak memiliki hubungan yang baik dengan pekerja.

Isu kesetaraan upah bagi laki-laki dan perempuan tetap menjadi isu yang sangat penting, tidak hanya secara global, tetapi juga di Indonesia. Pada kenyataannya, tampaknya lebih sulit bagi perempuan untuk mendapatkan upah lebih. Baik pria maupun wanita menganggap pilihan karir yang berbeda ini cukup umum, tetapi konsekuensi jangka panjang dari pilihan karir wanita adalah pendapatan mereka selalu di bawah pekerja pria.

Ketika kondisi diskriminatif dibayarkan kepada seorang individu, ketimpangan upah dan ketimpangan upah dapat terjadi. Ketimpangan upah juga dapat terjadi akibat iklan baris, pengelompokan upah, dan pekerjaan yang cenderung terlalu longgar. Dilema ini lebih cenderung berdampak negatif terhadap karir perempuan daripada laki-laki. Masalah ini diperparah dengan penurunan layanan pengasuhan anak yang dilaporkan turun 18% selama pandemi.

Oleh karena itu ILO membentuk Konvensi ILO C111 yang diratifikasi oleh Indonesia telah menghapus segala bentuk diskriminasi terhadap pekerja perempuan, dan selain Konvensi C111, ILO juga telah mengeluarkan Rekomendasi 111 tentang diskriminasi yang tidak diratifikasi oleh Indonesia. Negara-negara yang telah meratifikasi Konvensi C111 dapat mengadopsi standar yang memberikan perlindungan terhadap diskriminasi. Konvensi dan Rekomendasi ILO secara memadai mengatur segala bentuk perlindungan hukum yang harus dilaksanakan Indonesia untuk menghapuskan diskriminasi. Indonesia yang telah meratifikasi Konvensi ILO C111 perlu menindaklanjuti standar tersebut.

Tetapi pada kenyataan pemerintah Indonesia masih terus berjuang dalam menghadapi menyetarakan upah buruh perempuan ini. Banyak tantangan yang harus dilewati Indonesia salah satunya menghilangkan stereotype di kalangan masyarakat tentang perempuan karena pada kenyataan manusia memiliki kedudukan yang sama.

REFERENSI

- Arbiyanti, Hartika. (2020). Perempuan Dan Karier: Perbandingan Kesenjangan Upah Gender Di Indonesia Dengan Negara-Negara Di Eropa (STUDI KASUS: Finlandia, Inggris, Prancis, Dan Jerman). *Jurnal Hawa: Studi Pengarus Utamaan Gender dan Anak*, 2(2).
- Banjarani, Desia Rakhma, & Andreas, Ricco. (2019). Pelaksanaan dan Perlindungan Akses Hak Pekerja Wanita di Indonesia: Telaah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atas Konvensi ILO. *Jurnal Penelitian HAM Vol*, 10(1).
- Banjarani, Desia Rakhma, Febrian, Febrian, Zuhir, Mada Apriandi, & Adisti, Neisa Angrum. (2023). The Urgency of War Crimes Regulation in Indonesian Criminal Law. *Fiat Justitia: Jurnal Ilmu Hukum*, 17(2), 109–132.
- Budi Widya Hanny, Fitria. (2015). *Peranan International Labour Organization (ILO) Melalui Proyek Propel (Promoting Rights And Oppornnuties For People With Disanilities In Employment Throught) Indonesia Dalam Mempromosikan Hak Kesempatan Kerja Bagi Para Penyandang Disabilitas Di Indonesia*. Universitas Komputer Indonesia.
- Damayanti, Maria Goreti Arie. (2019). Kesenjangan Upah Antargender di Indonesia: Bukti Empiris di Sektor Manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*.
- Dewi, Middia Martanti. (2020). KESENJANGAN PENDAPATAN LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN DI KABUPATEN SRAGEN TAHUN 2018. *Jurnal Litbang Sukowati: Media Penelitian Dan Pengembangan*, 4(1), 46–56.
- Ekaningtyas, Ratih Maharani. (2020). Persaingan Dan Diskriminasi Upah Gender Di Industri Manufaktur Indonesia. *Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 17(2), 168–175.
- Hakiki, Imania Octiana, & Pratiwi, Cekli Setya. (2023). Efektivitas Konvensi Ilo Nomor 100 Tahun 1951 Terhadap Kesenjangan Pemberian Upah Buruh Perempuan Dan Laki-Laki Dalam Melindungi Dan Menegakkan Hak Asasi Perempuan Di Indonesia. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(3), 2822–2826.
- Iftitah, Anik, Puspitasari, Nanda Romei, Yulianti, Niken, Putra, Mukhammad Taufan Perdana, & Kunarso, Kunarso. (2023). Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara*, 1(2), 31–46.
- Laili, Martesa Husna, & Damayanti, Arie. (2018). Kesenjangan upah antargender di Indonesia: Bukti empiris di sektor manufaktur. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, 18(3), 1.
- Mandala, Reckxy. (2021). *Peranan Organisasi Perburuhan Internasional (International Labour Organisation/Ilo) Dalam Melindungi Buruh Migran Indonesia*. Universitas Islam Riau.
- Susiana, Sali. (2019). Pelindungan hak pekerja perempuan dalam perspektif feminisme. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 8(2), 207–221.
- Theddy, Theddy, Sirait, Ningrum Natasya, & Leviza, Jelly. (2019). TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN HUKUM OLEH INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO) KEPADA PEKERJA/BURUH PEREMPUAN DAN ANAK DI INDONESIA. *Journal of USU International Law*, 7(1).
- Wibowo, Dwi Edi. (2012). Peran ganda perempuan dan kesetaraan gender. *Muwazah: Jurnal Kajian Gender*, 3(1), 356–364.

© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

