

**ASPEK HUKUM INTERNASIONAL PEMENUHAN
HAK MENERIMA UPAH YANG SAMA TERHADAP
PEKERJA PEREMPUAN DAN IMPLEMENTASINYA
DI INDONESIA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

Oleh:

MAYA NUR INDAH SARI

Npm. 1506200341



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id, fahum@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

NAMA : MAYA NUR INDAH SARI
NPM : 1506200341
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM INTERNASIONAL
JUDUL SKRIPSI : ASPEK HUKUM INTERNASIONAL PEMENUHAN HAK MENERIMA UPAH YANG SAMA TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN DAN IMPLEMENTASINYA DI INDONESIA
PENDAFTARAN : Tanggal, 9 Maret 2019

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Skripsi penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui

DEKAN FAKULTAS HUKUM

PEMBIMBING


Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H.
NIDN: 0003036001


MIRSA ASTUTI, S.H., M.H.
NIP/NIDN/NIDK: 0105016901



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id, fahum@umsu.ac.id



**BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I**

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 14 Maret 2019, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : MAYA NUR INDAH SARI
NPM : 1506200341
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/ HUKUM INTERNASIONAL
JUDUL SKRIPSI : ASPEK HUKUM INTERNASIONAL PEMENUHAN HAK MENERIMA UPAH YANG SAMA TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN DAN IMPLEMENTASINYA DI INDONESIA

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dengan predikat Istimewa
 () Lulus Bersyarat, memperbaiki/ujian ulang
 () Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Internasional.

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. IDA HANIFA H, S.H., M.H.
NIDN: 0003036001

Sekretaris

FAISAL, S.H., M.Hum
NIDN: 0122087502

ANGGOTA PENGUJI:

1. Hj. Rabiah Z. Harahap, S.H., M.H.
2. Nurul Hakim, S.Ag., M.A
3. Mirsa Astuti, S.H., M.H

- 1.
- 2.
- 3.



UMSU

Unggul | Cerdas | Berprestasi

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id, fahum@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : MAYA NUR INDAH SARI
NPM : 1506200341
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM INTERNASIONAL
JUDUL SKRIPSI : ASPEK HUKUM INTERNASIONAL PEMENUHAN HAK MENERIMA UPAH YANG SAMA TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN DAN IMPLEMENTASINYA DI INDONESIA

**DISETUJUI UNTUK DISAMPAIKAN KEPADA
PANITIA UJIAN SKRIPSI**

Medan, 16 Maret 2019

DOSEN PEMBIMBING

MIRSA ASTUTI, S.H., M.H
NIP/NIDN/NIDK. 0105016901

PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : Maya Nur Indah Sari
NPM : 1506200341
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Internasional
Judul Skripsi : Aspek Hukum Internasional Pemenuhan Hak Menerima Upah Yang Sama Terhadap Pekerja Perempuan dan Implementasinya di Indonesia.

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, 08 Maret 2019

Saya yang menyatakan,



Maya Nur Indah Sari
Npm 1506200341

ABSTRAK

ASPEK HUKUM INTERNASIONAL PEMENUHAN HAK MENERIMA UPAH YANG SAMA TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN DAN IMPLEMENTASINYA DI INDONESIA

Maya Nur Indah Sari

Masalah pengupahan tidak hanya menjadi permasalahan pada hukum nasional tetapi juga merupakan permasalahan yang sejak dahulu telah diperbincangkan dalam hukum internasional. Pemenuhan hak menerima upah yang sama terhadap pekerja perempuan merupakan bagian dari esensial hak asasi manusia yang haruslah dijunjung serta dihormati hak dan keberadaannya. Dunia internasional telah mengakui hal tersebut melalui Konvensi *CEDAW*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaturan hukum internasional hak menerima upah yang sama terhadap pekerja perempuan dan implementasi pengaturan hukum hak menerima upah yang sama terhadap pekerja perempuan di Indonesia serta mengetahui kendala dalam implementasi tersebut.

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum sosiologis dengan pendekatan yuridis empiris yang diambil dengan melakukan wawancara dan data sekunder dengan mengolah data dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tertier.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaturan hukum mengenai hak menerima upah yang sama terhadap pekerja perempuan sudah diatur dalam Konvensi Internasional dan diakui sebagai hak asasi manusia dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia. Kemudian secara tegas disebutkan dalam Konvensi *CEDAW* mengenai hak menerima upah yang sama terhadap pekerja perempuan dan dipertegas oleh Konvensi Internasional yang dikeluarkan oleh Organisasi Internasional dibidang Ketenagakerjaan yaitu ILO. Dalam konteks Indonesia, telah meratifikasi Konvensi Internasional tersebut melalui Undang-Undang No. 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi *CEDAW*. Selanjutnya Indonesia telah mengundangkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Implementasi pemenuhan hak menerima upah yang sama terhadap pekerja perempuan di Indonesia sayangnya tidak diatur secara khusus meskipun Indonesia telah meratifikasi Konvensi *CEDAW*. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya menyebutkan setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tetapi tidak secara khusus dan tegas mengatur bahwa terhadap pekerja perempuan dalam pemenuhan pengupahan haruslah sama tanpa pembedaan akibat diskriminasi gender. Dengan demikian kendala implementasi tersebut datangnya dari kurangnya pemahaman kesadaran mengenai hak menerima upah sebagai bagian dari hak asasi manusia secara utuh dan beberapa faktor pendukung selanjutnya dapat datang melalui kendala teknis.

Kata Kunci: Aspek Hukum Internasional Pengupahan, Pemenuhan Hak Menerima Upah Yang Sama, Implementasi Pengupahan.

KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Tiada kata yang paling indah selain puji dan rasa syukur kepada Allah SWT, yang telah menentukan segala sesuatu tepat pada masanya, sehingga tidak ada setetes embun pun dan segelintir jiwa manusia yang lepas dari ketentuan dan ketetapan-Nya. Alhamdulillah atas rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul **“Aspek Hukum Internasional Pemenuhan Upah yang Sama Terhadap Pekerja Perempuan dan Implementasinya di Indonesia”** dapat diselesaikan. Shalawat serta salam tidak lupa kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW., yang membawa manusia dari alam yang tidak mengenal pengetahuan ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan ini.

Penyusunan skripsi ini tentunya tidak dapat kita samakan dengan kisah legenda Roro Jonggrang dimana seorang pangeran dapat menyelesaikan pembangunan 999 candi dalam satu malam tanpa hambatan, karena sesungguhnya penulis mengalami berbagai hambatan dan rintangan dalam proses penyusunan skripsi ini. Namun berkat bantuan, bimbingan, dan kerjasama yang ikhlas dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Ungkapan syukur dengan diam tidak berguna untuk siapapun, untuk itu, perkenankan penulis untuk mendedikasikan halaman terindah ini sebagai wujud terima kasih yang sebesar-besarnya kepada ibu dari penulis yaitu Hamidah yang selama ini penulis panggil dengan panggilan “Ibuti” yang telah menjadi guru pertama dalam kehidupan penulis dan telah menjadi penyemangat kehidupan

penulis terutama melalui cita rasa masakannya yang tiada dua di dunia ini. Kemudian kepada ayahanda dari penulis yaitu alm. Nursyam sebagaimana semasa hidup beliau, penulis selalu memanggilnya dengan sebutan “Ayahti” yang telah memberikan hadiah terbaik yaitu sebuah keluarga yang indah. Kemudian kepada kakak-kakak penulis yaitu Ulphi Suhendra, S.H., S.AN., M.M., Mia Nur Efrida, S.E., atau yang biasa penulis panggil dengan sebutan “Kakmin”, Yuli Nurmala, S.H., atau yang biasa penulis panggil dengan sebutan “Yui” yang telah mengajarkan kepada penulis untuk mengukir ilmu sepanjang hidup penulis serta mendidik penulis untuk menjadi manusia yang kuat dalam menghadapi segala rintangan dalam kehidupan ini. Terima kasih kepada seluruh keluarga penulis yang tak hentinya penulis haturkan sebab semasa hidup penulis sangat berlimpah kasih sayang yang telah diberikan.

Selanjutnya tidak lupa pula, penulis haturkan terima kasih kepada Bapak Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yaitu Bapak Dr. Agussani., M.AP, Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Ibu Dr. Ida Hanifah, S.H., M.H, Wakil Dekan I Bapak Faisal, S.H., M.Hum dan Wakil Dekan III Bapak Zainuddin, S.H., M.H yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menjadi mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Kemudian kepada Abangda Benito Asdhie Kodiyat MS, S.H., M.H yang selama ini telah mengajarkan banyak hal kepada penulis.

Lancar kaji karena diulang, habis jalan karena ditempuh. Sebuah pribahasa yang membakar semangat karena seperti inilah yang penulis rasakan, sehingga

terima kasih yang tak terhingga penulis haturkan kepada Ibu Mirsa Astuti, S.H., M.H selaku Pembimbing yang dengan tulus, ikhlas, dan penuh kasih sayang telah memberikan kepercayaan, semangat, bimbingan dan arahan sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan skripsi ini. Kemudian tak lupa kepada Ibu Hj. Rabiah Z. Harahap, S.H., M.H selaku pembimbing yang telah memberikan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Mungkin bumi akan terasa sangat senyap bila pertemanan tidak pernah tercipta dari sedia kala. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada kelima sahabat penulis sedari masa pendidikan Sekolah Menengah Pertama dahulu yang sampai saat ini masih bersedia berjalan bersama dengan suka maupun duka serta dengan tulus menebarkan canda tawa di kehidupan penulis.

Kemudian kepada seluruh teman penulis baik yang penulis kenal sedari bangku sekolah hingga dibangku perkuliahan serta seluruh teman kompetisi yang pernah mengecup manis di kehidupan penulis, maka penulis dedikasikan lembaran indah ini untuk mereka yang namanya terukir indah di relung hati penulis. Semoga Allah SWT. senantiasa memberikan kebahagiaan *dunya* dan akhirat kelak kepada kita.

Sebagai penutup dari pengantar yang indah ini, penulis sungguh menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap atas saran dan kritik yang membangun untuk perbaikan dimasa yang akan datang. Kesempurnaan hanya milik ALLAH SWT. untuk itu sungguh

penulis memohon ampun kepada Sang Pencipta dan memohon maaf kepada seluruh pihak atas kekurangan yang penulis miliki.

Medan, 09 Januari 2019

Hormat Saya

Penulis,

Maya Nur Indah Sari
NPM 1506200341

DAFTAR ISI

Pendaftaran Ujian.....	
Berita Acara Ujian	
Persetujuan Pembimbing	
Pernyataan Keaslian.....	
Abstrak.....	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	v

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
1. Rumusan Masalah.....	7
2. Faedah Penelitian.....	7
B. Tujuan Penelitian.....	8
C. Definisi Operasional.....	8
D. Keaslian Penelitian.....	10
E. Metode Penelitian.....	11
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	12
2. Sifat Penelitian.....	12
3. Sumber Data.....	12
4. Alat Pengumpul Data.....	13
5. Analisis Data.....	14

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Hukum Internasional.....	15
--	-----------

B. Tinjauan Umum Upah.....	19
C. Tinjauan Umum Pekerja Perempuan.....	22

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum Internasional Hak Menerima Upah Yang Sama Terhadap Pekerja Perempuan	29
1. Pengaturan Hukum Internasional Hak Asasi Manusia Perempuan ...	29
2. Pengaturan Hukum Internasional Pekerja Perempuan.....	41
3. Pengaturan Hukum Internasional Kesetaraan Upah Bagi Pekerja Perempuan di Indonesia.....	47
B. Implementasi Pengaturan Hukum Hak Menerima Upah Yang Sama Terhadap Pekerja Perempuan di Indonesia.....	55
C. Kendala Dalam Implementasi Pemenuhan Hak Menerima Upah Yang Sama Terhadap Pekerja Perempuan.....	71

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	78
B. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA.....	81
----------------------------	-----------

LAMPIRAN

1. Daftar Wawancara
2. Surat Keterangan Riset

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Memasuki zaman yang serba canggih saat ini untuk memenuhi kebutuhan selalu terdapat kenaikan perkembangan terhadap pemenuhan tersebut. Tidak dapat dipungkiri besarnya kebutuhan menjadikan hal-hal dan kegiatan-kegiatan yang baru bermunculan. Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Tidak terlepas dari itu, mengarah kepada globalisasi ekonomi yang terus semakin meningkat mendorong Indonesia untuk berperan aktif di tingkat internasional dan bekerjasama dengan berbagai negara dalam pemenuhan pekerjaan baik kepada laki-laki maupun perempuan.

Persepsi umum di masyarakat, banyak menempatkan posisi perempuan sebatas berurusan dengan pekerjaan domestik, sosok yang lemah, bekerja sebagai sampingan, hingga dilekatkan atribut seks. Sebaliknya, laki-laki dipersepsikan sebagai sosok yang tepat bekerja di ranah publik, *macho*, mandiri, dan bekerja sebagai pimpinan dengan menempati pos-pos penting. Persepsi ini berkembang luas di tengah masyarakat, disampaikan turun menurun, dan membentuk kesadaran. Bahwa antara perempuan dan laki-laki mempunyai derajat berbeda.¹

Padahal dalam pemenuhan kebutuhan di dalam hidup, tidak terbatas antara laki-laki dan perempuan untuk mencukupi kebutuhan tersebut. Masing-masing

¹Suwarjono. 2015. *Indikator Sensitif Gender untuk Media*. Jakarta: Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Indonesia, halaman 9.

dari *gender* atau dalam Bahasa Indonesia berarti jenis kelamin, tentunya memiliki hak-hak yang harus didapatkan untuk menjalankan kewajiban sebagai pekerja. Salah satu hak yang harus dicapai guna memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan adalah hak pemenuhan upah yang sama.

Organisasi Pendidikan, Keilmuan, dan Kebudayaan Perserikatan Bangsa-Bangsa atau yang kita kenal dengan *United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization* (UNESCO) menjadikan kesetaraan *gender* dan pemberdayaan perempuan sebagai prioritas umum. Dalam hal ini memberi penilaian bahwa jaminan potensi yang ada di dalam diri laki-laki maupun perempuan dapat berkembang setara. Sebagai contoh, dalam pengantar singkat sebagai pernyataan historis, oleh Irina Bokova seorang mantan direktur jenderal UNESCO ke 10 menegaskan bahwa kesetaraan hadir jika perempuan dan laki-laki memiliki akses pendidikan berkualitas dan pekerjaan yang sama, serta pendapatan setara di segala bidang.²

Perjalanan waktu yang panjang ternyata membuahkan hasil perbincangan yang semakin memanas pada elemen masyarakat sehingga lahirlah tentang *Seksisme* atau anggapan, keyakinan, atau penegasan bahwa salah satu jenis kelamin lebih hebat dari jenis kelamin lainnya, sehingga menyebabkan sulitnya untuk memperoleh hak-hak secara utuh terutama bagi pemenuhan hak-hak pekerja pada perempuan. Dalam pemenuhan hak-hak pekerja perempuan tentunya perempuan mempunyai hak asasi atas perlindungan yang khusus sesuai dengan

² *Ibid.*, halaman 3.

fungsi reproduksinya. Hak-hak tersebut tentunya melekat sebagai Hak Asasi Manusia (HAM) yang dimiliki oleh seseorang.

Pembahasan tentang hak asasi perempuan sebagai perwujudan dari HAM semakin menguat karena kaum perempuan mulai berpikir secara radikal dalam melihat persoalan mengenai hak-hak mereka. Mencuatnya ke permukaan hak-hak yang terkandung di dalam esensial HAM selama beberapa dekade terakhir merupakan salah satu isu global yang dihadapi banyak negara sehingga ini merupakan suatu keharusan untuk memajukan dan melindungi hak-hak tersebut bagi seluruh lapisan masyarakat. Pemenuhan hak-hak pekerja perempuan berkaitan dengan HAM, sehingga pemenuhan hak-hak ini mengandung aspek hukum. Nilai yang mengatasmakan hak-hak itu bukan sekedar fisik saja melainkan kepada hak-hak yang bersifat abstrak. Dengan kata lain nilai-nilai itu merupakan sebuah hukum. Jadi, hukum merupakan suatu alat untuk tercapainya seluruh kepentingan manusia.

Saat ini, kaum perempuan tidak hanya menerima keadaan, mereka juga mulai mencari cara bahkan menuntut adanya suatu pengaturan hukum sebagai jaminan pemenuhan hak-hak pekerja bagi perempuan agar tidak terjadi ketimpangan hak terhadap perempuan. Walaupun perempuan mampu berada di ruang sosial yang sama dengan laki-laki namun masih saja terdapat diskriminasi terhadap perempuan. Terlihat perempuan di banyak negara rata-rata memiliki upah per jam jauh di bawah rekan kerja laki-laki mereka. Kesenjangan upah untuk pekerjaan yang sama mungkin terjadi dalam suatu tim atau departemen, perusahaan, dan cabang industry. Pekerjaan yang sama biasanya dibandingkan

dalam hal kualifikasi yang dibutuhkan untuk melakukan eksekusi yang tepat. Jadi semestinya laki-laki dan perempuan yang melakukan pekerjaan yang sama, harus dihargai dan diperlakukan dengan setara, dan juga menerima upah yang sama.

Sebagian besar kaum pekerja perempuan belum menikmati penghargaan yang sama dengan kaum laki-laki melalui pemenuhan upah yang sama. Padahal pada dasarnya kesetaraan upah pekerja telah dilindungi dalam UUD 1945. Dalam Pasal 28D ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan, “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Dalam hal ini Negara menjamin adanya perlakuan yang adil terhadap para pekerja, baik dalam hal jenis pekerjaan, penempatan jabatan dalam bekerja, hingga pemberian upah.

Menyadari adanya tumpang tindih hak-hak mengenai perempuan, menyebabkan munculnya banyak gerakan yang dianggap sebagai salah satu cara untuk menyelesaikan isu-isu tentang kesetaraan *gender*. Pada umumnya gerakan-gerakan tersebut dimulai oleh masyarakat internasional yang tergabung dalam suatu organisasi, yang kemudian bersatu untuk menyerukan satu tujuan.

Salah satu organisasi yang dibentuk oleh negara-negara di dunia adalah Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) dimana pada abad ke-21 ini memiliki salah satu fokus yaitu tentang kesetaraan *gender*. Fenomena tersebut mengakibatkan PBB menghasilkan sebuah konvensi yang dijadikan sebagai instrumen internasional pada tahun 1979 mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan, yang dinamakan sebagai *Convention on Elimination of All Form of Discrimination Against Women* atau disebut sebagai Konvensi CEDAW.

Dalam konvensi ini menetapkan persamaan hak asasi perempuan yang meliputi status perkawinan, dan peran perempuan di semua bidang yang meliputi politik, ekonomi, sosial dan budaya.

Menindaklanjuti konvensi tersebut, Pemerintah Indonesia meratifikasi menjadi Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 pada tanggal 24 Juli 1984, kemudian pemerintah dan DPR juga meratifikasi berbagai Konvensi Internasional terkait wanita, salah satunya Konvensi ILO Nomor 111 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999. Sekalipun pemerintah telah mengeluarkan peraturan-peraturan terkait, ini bukanlah jaminan bahwa persoalan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan serta merta telah terpenuhi. Terkhususnya pemenuhan hak untuk menerima upah yang sama terhadap pekerja perempuan guna meningkatkan kesejahteraan kehidupan.

Dalam konteks Indonesia, hingga saat ini masih ada (atau bahkan banyak) kalangan yang berpendapat bahwa paham HAM bersifat “berat sebelah”. Dikatakan demikian karena paham HAM dianggap terlalu menonjolkan “keakuan” dari individu atau sangat mengedepankan hak atau kepentingan individu sebagai manusia semata-mata. Pendapat tersebut oleh sementara kalangan “diamini” sebagai sesuatu yang tepat. Dasar argumentasi yang diajukan misalnya, oleh karena manusia adalah makhluk sosial, maka ia tidak hanya memiliki hak yang selalu dapat dituntut pelaksanaannya. Dengan demikian perlu kiranya ada “penyeimbang” dari HAM agar terdapat harmoni dalam kehidupan.³

³ Andrey Sujatmoko. 2015. *Hukum HAM dan Hukum Humaniter*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, halaman 28.

Salah satu kekerasan berbasis *gender* yang dialami perempuan adalah subordinasi dan marginalisasi (peminggiran). Hal itu mengakibatkan perempuan terbatas bahkan tidak mendapatkan akses dan kontrol terhadap sumber-sumber ekonomi. Tidak banyak lapangan pekerjaan untuk perempuan, walaupun perempuan mendapatkan pekerjaan dan penghasilan, jumlahnya relatif lebih kecil daripada yang didapatkan oleh laki-laki, dan dipandang sebagai penghasilan tambahan.

Pemenuhan hak menerima upah yang sama terhadap pekerja perempuan di Indonesia, tentunya tidak hanya sebatas diatur oleh Konvensi Internasional maupun ratifikasinya. 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 perempuan masih belum dapat ditemukan dalam berbagai regulasi dibidang Ketenagakerjaan termasuk dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Beberapa peraturan yang disebutkan diatas adalah beberapa peraturan yang mengatur tentang perlindungan hak pekerja perempuan dan tidak secara khusus mengatur pengupahan terhadap pekerja perempuan, sebagaimana Konvensi Internasional sebelumnya telah menyebutkan secara jelas mengenai pengupahan terhadap pekerja perempuan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Aspek Hukum Internasional Pemenuhan Hak Menerima Upah yang Sama Terhadap Pekerja Perempuan dan Implementasinya di Indonesia”**.

1. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaturan hukum internasional hak menerima upah yang sama terhadap pekerja perempuan?
- b. Bagaimana implementasi pengaturan hukum hak menerima upah yang sama terhadap pekerja perempuan di Indonesia?
- c. Bagaimana kendala dalam implementasi pemenuhan hak menerima upah yang sama terhadap pekerja perempuan?

2. Faedah Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan harus berfaedah baik secara teoritis maupun praktis.⁴ Sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan faedah sebagai berikut:

- a. Dari sisi teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan hukum, terutama di bidang Hak Asasi Manusia, guna mengetahui bentuk pandangan maupun penerapan dari negara serta pihak pemberi kerja terhadap hak-hak pekerja khususnya perempuan.
- b. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan faedah sebagai acuan dalam hukum internasional serta sebagai bentuk

⁴ Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, halaman 16.

sumbangan pemikiran dan masukan bagi para pihak yang berkepentingan seperti pemberi kerja, penerima kerja atau suatu wadah internasional seperti himpunan buruh internasional, maupun pihak lain yang terkait.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok-pokok permasalahan seperti yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaturan hukum internasional hak menerima upah yang sama terhadap pekerja perempuan.
2. Untuk mengetahui implementasi pengaturan hukum hak menerima upah yang sama terhadap pekerja perempuan di Indonesia.
3. Untuk mengetahui kendala dalam implementasi pemenuhan hak menerima upah yang sama terhadap pekerja perempuan.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi/konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Konsep merupakan salah satu unsur konkrit dari teori. Namun demikian, masih diperlukan penjabaran lebih lanjut dari konsep ini dengan jalan memberikan definisi operasionalnya.⁵ Oleh karena itu sesuai dengan judul penelitian yang diajukan yaitu “Aspek Hukum Internasional Pemenuhan Hak Menerima Upah yang Sama Terhadap Pekerja Perempuan dan Implementasinya di Indonesia”, maka dapat diterangkan definisi operasional penelitian adalah sebagai berikut:

⁵ *Ibid.*, halaman 17.

1. Hukum internasional dapat didefinisikan sebagai keseluruhan hukum yang untuk sebagian besar terdiri dari prinsip-prinsip dan kaidah-kaidah perilaku yang terhadapnya negara-negara merasa dirinya terikat untuk menaati, dan karenanya, benar-benar diataati secara umum dalam hubungan-hubungan mereka satu sama lain.⁶
2. Edwin B. Flippo dalam karya tulisnya yang berjudul “*Principles of Personal Management*” menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.⁷ Adapun yang dimaksud dengan upah dalam penelitian ini adalah pembayaran yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain atas pekerjaan yang telah dilaksanakan.
3. Pekerja perempuan adalah Seseorang perempuan yang mampu melakukan kegiatan/pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.
4. Implementasi sendiri berasal dari bahasa inggris “*to implement*” artinya mengimplementasikan. Tak hanya sekedar aktivitas, implementasi merupakan suatu kegiatan yang direncanakan serta dilaksanakan dengan

⁶ Definisi diatas adalah kutipan definisi hukum internasional dari penulis Amerika, Professor Charles Cheney Hyde; lihat Hyde, *International Law* (2nd edn, 1947), Vol.1, alinea 1. *Revised Statement for the Foreign Relations Law of the United States* (1986) dari *The American Law Institute*, memberikan definisi hukum internasional sebagai hukum yang berkaitan dengan “tindakan negara-negara dan tindakan organisasi-organisasi internasional, serta hubungan-hubungan mereka *inter se*, demikian pula hubungan-hubungan mereka dengan orang-orang maupun badan hukum.” Dikutip oleh J.G. Starke. 2011. *Pengantar Hukum Internasional*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 3.

⁷ G.Kartasapoetra, *dkk.* 1994. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 93.

serius juga mengacu pada norma-norma tertentu guna mencapai tujuan kegiatan. Sehingga dalam hal ini yang penulis maksudkan adalah pelaksanaan dari suatu hal yang sesuai dengan norma dan hukum yang telah diatur mengenai suatu hal tersebut.

D. Keaslian Penelitian

Pemenuhan hak menerima upah yang sama terhadap pekerja perempuan bukan sebuah hal yang baru. Oleh karenanya, penulis meyakini telah banyak peneliti-peneliti sebelumnya yang mengangkat tentang pemenuhan hak upah pekerja perempuan ini. Namun berdasarkan bahan kepustakaan yang ditemukan baik melalui *searching* via internet maupun penelusuran kepustakaan dari lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan perguruan tinggi lainnya, penulis tidak menemukan penelitian yang sama dengan tema dan pokok bahasan yang penulis teliti terkait **“Aspek Hukum Internasional Pemenuhan Hak Menerima Upah yang Sama Terhadap Pekerja Perempuan dan Implementasinya di Indonesia”**.

Dari beberapa judul penelitian yang pernah diangkat oleh peneliti sebelumnya, ada dua judul yang hampir mendekati sama dengan penelitian dalam penulisan skripsi ini, antara lain:

1. Skripsi Putri Purnama Sari, NPM. 090200172, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Tahun 2013 yang berjudul **“Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Buruh Perempuan di PT. INDOFOOD”**. Skripsi ini merupakan penelitian Empiris yang membahas tentang perlindungan buruh perempuan menurut Konvensi ILO dan peraturan

perundang-undangan nasional serta terkait pelaksanaan perlindungan hak-hak pekerja buruh perempuan di PT. Indofood.

2. Skripsi Angga Adriyansyah, NPM. 8111409206, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, Tahun 2013 yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pembayaran Upah Penuh Saat Cuti Fungsi Reproduksi Bagi Pekerja Wanita Di Tinjau Dari Pasal 1601 Huruf P Bagian 8E KUHPerdara dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah”. Skripsi ini merupakan penelitian Empiris yang membahas tentang perlindungan terhadap hak wanita dalam pekerjaan dan pembayaran upah penuh saat melakukan cuti fungsi reproduksinya.

Secara konstruktif, substansi dan pembahasan terhadap kedua peneliti tersebut di atas berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini. Dalam kajian topik bahasan yang penulis angkat ke dalam bentuk Skripsi ini mengarah kepada aspek hukum internasional terkait pemenuhan hak menerima upah yang sama terhadap pekerja perempuan dan implementasinya di Indonesia.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian hukum sosiologis. Berdasarkan jenis penelitian tersebut, maka penelitian ini mengarah kepada pendekatan penelitian yuridis empiris.

2. Sifat Penelitian

Penelitian hukum bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan keadaan sesuatu mengenai apa dan bagaimana keberadaan norma hukum dan bekerjanya norma hukum pada masyarakat. Berdasarkan tujuan penelitian hukum tersebut, maka kecenderungan sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang hanya semata-mata melukiskan keadaan obyek atau peristiwanya tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.

3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data kewahyuan yaitu data yang bersumber dari hukum Islam yaitu Al-Quran dan Hadist (Sunah Rasul).
2. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan. Sehingga dikaitkan aspek hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku kemudian dihubungkan dengan kenyataan atau fakta yang terjadi di dalam masyarakat.
3. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan atau studi literatur. Adapun jenis bahan kepustakaan khususnya dalam penelitian hukum itu berupa:
 - a. Bahan hukum primer yang terdiri atas Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Ketetapan MPR, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi CEDAW, Undang-

Undang Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan *ILO Convention* No. 111, Peraturan Perundang-Undangan lainnya, kemudian sumber hukum internasional yang terdiri dari *International Labour Organization Convention* No. 183 *Year 2000 on Maternity Protection*, *ILO Convention 100 on Equal Remuneration for Work of Equal Value*, *ILO Convention 177 on Concerning Home Work*, dan beberapa konvensi ILO lainnya, *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (Konvensi CEDAW), dan sumber hukum internasional lainnya.

- b. Bahan hukum sekunder yang terdiri atas buku-buku, karya ilmiah, berita-berita, tulisan-tulisan yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.
- c. Bahan hukum tersier berupa bahan-bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Bahasa Inggris, dan lain-lain.

4. Alat Pengumpul Data

Alat pengumpul data yang dipergunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui dua cara, yaitu:

- a. Studi lapangan (*field research*) yaitu dilakukan dengan metode wawancara tertulis kepada narasumber langsung yang bertalian

dengan judul penelitian guna menghimpun data primer yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.⁸

b. Studi kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan dua cara⁹, yaitu:

1) *Offline*, yaitu menghimpun data studi kepustakaan (*library research*) secara langsung dengan mengunjungi toko-toko buku, perpustakaan guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian.

2) *Online*, yaitu studi kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan cara *searching* melalui media internet guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.

5. Analisis Data

Analisis data menguraikan tentang bagaimana memanfaatkan data yang terkumpul untuk dipergunakan dalam memecahkan permasalahan penelitian. Maka hasil penelitian dalam penulisan skripsi ini terlebih dahulu dianalisis dengan analisis kuantitatif.

⁸ Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, *Op.Cit.*, halaman 21.

⁹ *Ibid.*

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Hukum Internasional

Hukum Internasional dalam arti sekarang, baru berkembang mulai abad ke-16 dan 17 setelah lahirnya negara-negara dengan sistem modern Eropa. Perkembangan hukum internasional pada waktu itu sangat banyak dipengaruhi oleh karya-karya tokoh-tokoh kenamaan di Eropa yang dapat dibagi atas dua aliran utama, yaitu golongan *naturalis* dan *positivis*.¹⁰

Menurut golongan *naturalis* yang merumuskan prinsip-prinsip atas dasar hukum alam bersumberkan pada ajaran Tuhan. Atas dasar hukum alam itu pula, negara-negara harus bersikap baik dalam hubungannya satu sama lain demi keselamatan dan kelangsungan hidup masyarakat internasional. Selanjutnya, teori hukum alam sekarang ini hampir tidak berpengaruh lagi karena pada umumnya negara-negara melihat hukum internasional hanya sebagai hasil perumusan kehendak bersama yang disebut sebagai hukum positif.¹¹

Menurut golongan *positivis*, hukum yang mengatur hubungan antar negara adalah prinsip-prinsip yang dibuat oleh negara-negara dan atas kemauan mereka sendiri. Dasar hukum internasional adalah kesepakatan bersama antara negara-negara yang diwujudkan dalam perjanjian-perjanjian dan kebiasaan-kebiasaan internasional.¹² Dengan demikian, hukum internasional dewasa ini bukan saja mengatur hal-hal yang berhubungan dengan perdamaian dan keamanan, tetapi

¹⁰ Boer Mauna. 2015. *Hukum Internasional: Pengertian, Peranan dan Fungsi dalam Era Dinamika Global*. Bandung: P.T Alumni, halaman 5.

¹¹ *Ibid.*, halaman 6.

¹² *Ibid.*,

juga menyangkut masalah politik, dekolonisasi, ekonomi, teknologi, sosial, di samping masalah-masalah hak asasi, lingkungan, terorisme, kejahatan lintas negara dan lain-lain demi tercapainya kesejahteraan dan keserasian dalam kehidupan antar bangsa.

Pada umumnya hukum internasional diartikan sebagai himpunan dari peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang mengikat serta mengatur hubungan antara negara-negara dan subjek-subjek hukum lainnya dalam kehidupan masyarakat internasional. Selanjutnya hukum internasional bukan saja mengatur hubungan antarnegara, tetapi juga subjek-subjek hukum lainnya seperti organisasi-organisasi internasional, kelompok-kelompok supranasional, dan gerakan-gerakan pembebasan nasional. Bahkan, dalam hal-hal tertentu, hukum internasional juga diberlakukan terhadap individu-individu dalam hubungannya dengan negara-negara.¹³ Dengan demikian hukum internasional adalah bagian hukum yang mengatur aktivitas entitas berskala internasional.

Pada awalnya, hukum internasional hanya diartikan sebagai perilaku dan hubungan antar negara namun dalam perkembangan pola hubungan internasional yang semakin kompleks pengertian itu berkembang menjadi luas sehingga hukum internasional juga mengatasi mengenai struktur dan perilaku organisasi internasional dan pada batas tertentu juga dapat mengurus tentang perusahaan multinasional hingga masalah individu-individu.

Dalam hubungan internasional, negara-negara memiliki peranan penting dalam berbagai bidang untuk memperjuangkan kepentingan nasionalnya ditingkat

¹³ *Ibid.*, halaman 1.

internasional. Hubungan internasional tersebut tidak mungkin dapat berlangsung dengan baik jika tidak didukung instrument hukum internasional yang mengikat dan dipatuhi negara-negara. Keberadaan hukum internasional bukan saja sangat penting melainkan sebagai kebutuhan yang tidak dapat diabaikan dalam masyarakat internasional.¹⁴ Pasal 38 ayat (1) Statuta Mahkamah Internasional menetapkan bahwa sumber hukum internasional yang dipakai adalah:

1. Perjanjian Internasional (*International conventions*), baik yang bersifat umum maupun khusus;
2. Kebiasaan Internasional (*International customs*);
3. Prinsip-prinsip umum hukum (*general principles of law*) yang diakui oleh negara-negara beradab;
4. Keputusan pengadilan (*judicial decisions*) dan pendapat para ahli yang telah diakui kepakarannya (*teachings of the most highly qualified publicists*) merupakan sumber tambahan hukum internasional.

Batasan tentang hukum internasional yang cukup dapat diandalkan adalah batasan yang dikemukakan oleh Charles Cheney Hyde, yang dikutip oleh J.G Starke.¹⁵ Berdasarkan pada batasan tersebut, secara sepintas sudah diperoleh gambaran umum tentang ruang lingkup dan substansi dari hukum internasional itu sendiri. Di dalamnya terkandung unsur subjek atau pelaku-pelaku atau aktor-aktor yang berperan, hubungan-hubungan hukum antar subyek atau pelaku, serta hal-hal atau obyek yang tercakup dalam pengaturannya, serta prinsip-prinsip dan kaidah

¹⁴ Jawahir Thontowi. 2016. *Hukum dan Hubungan Internasional*. Yogyakarta: UII Press, halaman 3.

¹⁵ I Wayan Parthiana. 2003. *Pengantar Hukum Internasional*. Bandung: Mandar Maju, halaman 3.

atau peraturan-peraturan hukumnya yang semuanya terjalin sebagai satu keseluruhan.¹⁶

Salah satu unsur subjek yang berperan dalam hukum internasional adalah manusia. Teori yang didukung oleh ahli hukum terkenal Kelsen (1881-1973) dan para penganutnya ini berpendapat bahwa pada analisis terakhir, individu-individu itu sendiri yang merupakan subyek-subyek hukum internasional. Suatu versi yang samar dari teori ini diperlihatkan dalam kalimat *Westlake* berikut ini¹⁷:

“Kewajiban-kewajiban dan hak-hak negara-negara semata-mata adalah kewajiban-kewajiban orang-orang yang menjadi isi dari negara itu”.

Kelsen menganalisis ide suatu negara, dan mengakui bahwa negara semata-mata adalah suatu konsep hukum teknis yang dimaksudkan untuk mencakup keseluruhan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku terhadap sekelompok orang di dalam suatu wilayah territorial tertentu; negara dan hukum hampir dapat dikatakan sebagai suatu sinonim.¹⁸

Individu sebagai subjek hukum internasional merupakan bagian penting dalam suatu negara. Untuk itu diperlukan lagi pengetahuan atas aturan yang mengatur hak yang melekat pada diri individu itu. Hal ini tentunya tidak menjadi tanggung jawab sebagian orang atau untuk lebih luas menjadi tanggungjawab beberapa negara besar. Lahirnya hukum internasional sudah selayaknya sebagai jawaban atas tanggung jawab bersama, salah satunya dalam pemenuhan hak yang

¹⁶ *Ibid.*, halaman 4-5.

¹⁷ *Collected Papers* (1914) Vol I, halaman 78. Pengaruh yang sama adalah bagian dalam kajian Profesor Scelle di Lipsky (ed), *Law and Politic in the World Community* (1953) hal 56. Dikutip oleh J.G. Starke. 2011. *Pengantar Hukum Internasional. Op.Cit.*, halaman 78.

¹⁸ *Ibid.*,

melekat pada diri individu atau yang disebut dengan hak asasi manusia guna menciptakan keadaan yang stabil dan aman.

Hak personal, hak legal, hak sipil dan politik yang diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 21 dalam *Universal Declaration of Human Rights* (DUHAM). Sedangkan hak ekonomi, sosial dan budaya berdasarkan pada pernyataan DUHAM pada Pasal 23 ayat (2) telah menegaskan bahwa setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.

Berdasarkan pembagian kelompok hak asasi manusia tersebut, maka hak-hak menerima upah yang sama terhadap pekerja perempuan merupakan satu kesatuan dari hak asasi manusia dibidang ekonomi, sosial dan budaya, yaitu hak yang terkait dibidang pekerjaan.

B. Tinjauan Umum Upah

Istilah upah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ialah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Organisasi Perburuhan Internasional atau yang kita kenal dengan *International Labour Organization* (ILO) merupakan 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. Pada tanggal 29 Juni Tahun 1951 menetapkan Konvensi ILO 100 yang dapat disebut sebagai Konvensi mengenai Kesetaraan Upah 1951. Dalam Konvensi ini, istilah upah mencakup upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan 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. Kemudian dalam Pasal 1 huruf b menyatakan bahwa 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.

Pada dasarnya pengertian upah menganut pada apa yang termuat dalam Konvensi ILO yang lain mengenai Perlindungan Upah atau *Protection of wage*. Indonesia juga mengikuti acuan tersebut dengan sedikit penyesuaian. Pengertian upah yang dianut oleh Negara Indonesia sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 08 tahun 1981 mengenai Perlindungan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Batasan tentang upah menurut Dewan Penelitian Perupahan bahwa upah itu merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan

dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan Undang-Undang dan Peraturan-peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu Perjanjian Kerja antara Pemberi Kerja dan Penerima Kerja.¹⁹

Senada dengan hal tersebut, sebenarnya dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) telah ditentukan landasan hukum bahwa “tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Artinya bahwa upah sebagai penerimaan oleh pekerja harus diterima dengan upah yang wajar untuk mewujudkan kehidupan yang layak.

Apabila seseorang menggantungkan hidupnya pada upah yang diterimanya melalui usaha atau kerja, ini dapat berarti bahwa di samping apa yang dikerjakannya itu mencerminkan status, maka juga upah yang diterimanya menentukan tingkat hidupnya sendiri beserta para anggota keluarga yang menjadi tanggungannya.²⁰

Upah yang diberikan kepada seseorang selain seharusnya sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan/dikerahkannya (*activities or efforts*), seharusnya cukup memadai atau bermanfaat bagi pemuasan/pemenuhi kebutuhan hidup yang wajar.²¹

Masalah upah ini sangat penting dan dampaknya sangat luas. Jika para pekerja tidak menerima upah yang adil dan pantas, itu akan mempengaruhi daya

¹⁹ G.Kartasapoetra, *dkk. Op.Cit.*, halaman 94.

²⁰ *Ibid.*,

²¹ *Ibid.*,

beli yang akhirnya berdampak pada standar penghidupan para pekerja beserta keluarga mereka. Begitu pentingnya persoalan upah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka kebijakan-kebijakan yang mengatur soal pengupahan harus benar-benar mencerminkan kondisi pengupahan yang adil.

C. Tinjauan Umum Pekerja Perempuan

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) sebagai fundamental pandangan mengenai Hak Asasi Manusia. Kemudian Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) mengambil keputusan yang juga penting bagi kemajuan, penghormatan serta penegakan Hak Asasi Manusia, yaitu dengan mengesahkan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia yang lampirannya memuat “Pandangan dan Sikap Bangsa Indonesia terhadap Hak Asasi Manusia” (Lampiran Angka I) dan “Piagam Hak Asasi Manusia” (Lampiran Angka II).

Konsideran Ketetapan MPR Nomor XVII/MPR/1998 tersebut menyatakan antara lain, “bahwa Pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia telah mengamanatkan pengakuan, penghormatan, dan kehendak bagi pelaksanaan hak asasi manusia dalam menyelenggarakan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara” (huruf b) dan “bahwa bangsa Indonesia sebagai bagian masyarakat dunia patut menghormati hak asasi manusia yang termaktub dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa serta instrument internasional lainnya mengenai hak asasi manusia” (huruf e). Selanjutnya, Ketetapan MPR tersebut menyatakan “bahwa bangsa Indonesia sebagai anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa mempunyai tanggung jawab untuk menghormati

Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dan berbagai instrument internasional lainnya mengenai hak asasi manusia” (Lampiran IB, Landasan, Angka-2).²²

Hak Perempuan dimana perempuan dikategorikan dalam kelompok rentan yang mendapat tempat khusus dalam pengaturan jaminan perlindungan hak asasi manusia. Pada umumnya pemberian hak bagi perempuan sama dengan hak-hak lain seperti yang telah disebutkan dalam pasal-pasal Undang-Undang Hak Asasi Manusia.

Asas yang mendasari hak bagi perempuan diantaranya hak perspektif gender dan anti diskriminasi.²³ Dalam artian memiliki hak yang seperti kaum laki-laki dalam bidang pendidikan, hukum, pekerjaan, politik, kewarganegaraan dan hak dalam perkawinan serta kewajibannya. Setiap perempuan mempunyai hak-hak khusus yang berkaitan dengan hak asasi manusia yang diakui dan dilindungi oleh undang-undang.

Pencapaian tujuan mengenai hak-hak para pekerja dikehendaki oleh adanya jaminan yang dituangkan di dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan perlindungan yang layak bagi kemanusiaan.” Artinya dapat memberikan kesempatan kepada seluruh warga negara untuk ikut serta dalam pembangunan tanpa diskriminasi baik laki-laki maupun perempuan berhak mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan perlindungan.

²² Achie Sudiarti Luhulima. 2014. *CEDAW Menegakkan Hak Asasi Perempuan*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, halaman 3-4.

²³ Suparman Marzuki. 2008. *Hukum Hak Asasi Manusia*. Yogyakarta: PUSHAM UII, halaman 269.

Pada umumnya seperti pekerja laki-laki, pekerja perempuan juga memiliki kesempatan yang sama dalam dunia kerja. Namun perlu dicatat bahwa perempuan memiliki kebutuhan yang berbeda dengan laki-laki sehingga tentu saja atas dasar tersebut haruslah memiliki hak-hak khusus. *Declaration and the Beijing Platform for Action 1995-BPFA* menegaskan bahwa Hak Asasi Perempuan adalah Hak Asasi Manusia. Kurangnya kesadaran perempuan tentang hak asasi yang dimilikinya merupakan kendala yang menghambat perempuan untuk menikmati hak asasinya secara penuh dan mencapai kesetaraan dengan laki-laki, serta kesetaraan dan keadilan dalam keluarga dan masyarakat.

Hak Pekerja adalah Hak Asasi Manusia sebagaimana juga ditegaskan kembali oleh salah satu organisasi internasional terkait persatuan industri melalui *Industrial Union*. Untuk itu terhadap hak-hak tersebut haruslah ada aturan hukum yang dibuat sebagai perlindungan dalam mewujudkan berbagai hak tersebut.

Asas Hak Asasi Manusia dinyatakan dalam Mukadimah Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM), salah satunya yaitu menegaskan kembali kepercayaan pada hak dasar manusia, pada martabat dan nilai seorang manusia, dan persamaan hak laki-laki dan perempuan. Setelah proklamasi DUHAM 1948 oleh Majelis Umum PBB, diterbitkan berbagai instrument internasional yang tidak saja menekankan pada prinsip non-diskriminasi, tetapi juga ditujukan pada kelompok perempuan yang sangat rentan dalam suatu konteks tertentu.

Suatu Deklarasi tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat, karenanya dilakukan langkah-langkah untuk merumuskan suatu Konvensi Internasional yang mempunyai kekuatan hukum yang mengikat negara-negara

anggota PBB. Semua usaha dilakukan oleh kelompok perempuan di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Dengan menggunakan standar dan norma HAM dalam instrument internasional yang sudah ada, dirumuskan instrument HAM perempuan yang komprehensif yaitu *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* atau Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan yang sekarang kita kenal dengan Konvensi CEDAW. Salah satunya mengenai hak-hak pekerja perempuan dalam Pasal 11 ayat (1), diuraikan jaminan hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan, khususnya:

- a. Hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia;
- b. Hak atas kesempatan kerja yang sama, termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai;
- c. Hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, hak untuk promosi, jaminan pekerjaan dan semua tunjangan serta fasilitas kerja, hak untuk memperoleh pelatihan kejuruan dan pelatihan ulang termasuk masa kerja sebagai magang, pelatihan kejuruan lanjutan dan pelatihan ulang lanjutan;
- d. 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;

- e. Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat, lanjut usia, serta lain-lain ketidakmampuan untuk bekerja, hak atas masa cuti yang dibayar;
- f. Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan;

Tidak terhenti sampai disitu, hadirnya organisasi-organisasi internasional juga mendukung perwujudan adanya hak-hak pekerja perempuan yang harus dimiliki oleh seseorang terkait pemenuhan hak-haknya sebagai manusia yang dipandang sama tanpa perbedaan.

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.” Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 2 menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.”²⁴ Dapat dilihat pada frasa “setiap orang” yang berarti baik berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan dapat menjadi tenaga kerja apabila unsur-unsur selanjutnya dapat terpenuhi. Tidak dapat terpisahkan dari satu kesatuan yaitu merujuk pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun

²⁴ Lalu Husni. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajawali, halaman 27-28.

2003 Tentang Ketenagakerjaan secara yuridis membuka peluang kepada perempuan untuk memasuki semua sektor pekerjaan dengan catatan bahwa ia mau dan mampu melakukan pekerjaan tersebut.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memberikan sebuah definisi tentang perempuan yaitu perempuan juga dapat disebut dengan wanita. Wanita menurut KBBI adalah perempuan dewasa. Dewasa sendiri tidak memiliki keseragaman pengertian karena aturan yang berbeda-beda. Menurut *Burgerlijk Wetboek Voor Indonesie* atau Kitab Undang-Undang Hukum Perdata seseorang dikatakan telah dewasa bila dia telah berusia 21 (dua puluh satu) tahun atau telah kawin. Menurut hukum adat seseorang dikatakan telah dewasa bila sudah bisa bekerja sendiri dan tidak bergantung pada keluarganya lagi atau seseorang tersebut sudah berstatus kawin. Menurut hukum perburuhan seseorang dikatakan telah dewasa bila dirinya telah berumur 18 (delapan belas) tahun, tidak peduli sudah kawin maupun belum. Maka dalam segala aturan perundang-undangan telah jelas dikatakan berbagai definisi mengenai ukuran seorang perempuan dikatakan telah dewasa dan tentu saja berhak menjadi pekerja perempuan.

Perlu kiranya kita merujuk pada Al-Quran Surah An Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً

طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (٩٧)

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal sholeh baik lelaki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami

beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.²⁵

Ayat tersebut merupakan bukti keadilan ALLAH SWT. kepada hamba-Nya tanpa memandang perbedaan *gender* siapapun dia baik laki-laki maupun perempuan berhak mendapatkan haknya apabila kewajiban yang diperintahkan-Nya dilaksanakan sebagaimana mestinya. Termasuk dalam pemenuhan hak menerima upah yang sama terhadap pekerjaan yang sudah dilakukannya.

²⁵ Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Quran. *Al-Qur'an Terjemah Al-Muhaimin*. 2015. Jakarta: AlHuda, halaman 279.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum Internasional Hak Menerima Upah Yang Sama Terhadap Pekerja Perempuan

1. Pengaturan Hukum Internasional Hak Asasi Manusia Perempuan.

Tuhan sejak sediakala telah memerintahkan umat manusia untuk hidup saling menghormati. Tujuannya adalah untuk menciptakan kehidupan yang harmonis dalam merajut tali temali kehidupan. Kendatipun di muka bumi manusia hidup menanggung berbagai macam penderitaan dan kesukaran, namun jika seorang manusia hidup sesuai dengan normanya dan damai bersama makhluk sejenisnya, tentu ia akan menciptakan harmoni indah dalam kehidupan. Hak Asasi Manusia merupakan anugerah dari Tuhan Yang Maha Esa dimana sejatinya melekat integral di dalam diri seorang insan.

Konsideran Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang mengemban tugas mengelola dan memelihara alam semesta dengan penuh ketaqwaan dan penuh tanggung jawab untuk kesejahteraan umat manusia, dianugerahkan hak asasi untuk menjamin keberadaan harkat dan martabat kemuliaan dirinya serta keharmonisan lingkungannya. Terkait dengan pengaturan mengenai HAM, tentunya HAM sangatlah penting karena tidak menyangkut terhadap kepentingan pribadi saja melainkan juga terhadap kepentingan umat.

Demikian, perdebatan mengenai konsepsi HAM, ditinjau dari berbagai teori, baik yang bersifat filosofis, politis, maupun kultural hingga kini tampaknya belum berakhir. Di samping itu, perbedaan sudut pandang dan latar belakang

ideologi, sosial dan budaya tampaknya juga sangat berpengaruh dalam memaknai HAM itu sendiri.²⁶

Secara ideal hak asasi manusia tidak memiliki gender, tetapi nyatanya, secara universal, perempuan tidak menikmati dan mempraktikkan hak asasi kebebasan dasar sepenuhnya atas dasar yang sama seperti laki-laki. Hak asasi manusia perempuan hampir terbatas lingkupnya dan mengenai kekhususannya sulit untuk dibedakan karena sebagian masyarakat menganggap hak khusus yang dimiliki perempuan hanyalah karena anugerah dari Tuhan yang sifatnya cenderung pada faktor biologis.

Ketidakadilan yang dialami kaum perempuan masih merupakan fenomena yang tidak kelihatan. Hal ini mendorong mereka untuk memproklamasikan serangkaian hak-hak perempuan sebagai pelindung dari berbagai bentuk kekerasan, diskriminasi dan degradasi yang tidak kelihatan tersebut. Dengan menyerukan aspirasi mereka tentang HAM pada dasarnya kaum perempuan membawa ke garis terdepan nilai-nilai dan tuntutan akan keadilan yang bukan eksklusif perempuan, tetapi demi kelangsungan hidup manusia keseluruhan.²⁷

Menjamin penghormatan dan perlindungan terhadap hak asasi perempuan sebagai esensial dari hak asasi manusia, maka hak asasi perempuan tersebut harus diatur dalam asas-asas hukum, prinsip-prinsip hukum dan norma-norma hukum. Berbagai Konvensi Internasional lahir sebagai wujud penegakan dari esensial HAM Perempuan itu sendiri, konvensi-konvensi tersebut antara lain:

²⁶ Andrey Sujatmoko, *Op.Cit.*, halaman 26.

²⁷ Arbaiyah Prantiasih. "Hak Asasi Manusia Bagi Perempuan". *Jurnal Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, Th 25, Nomor 1, Pebruari 2012. Halaman 10.

a. *Declaration Universal of Human Rights (DUHAM)*

10 November 1948 menjadi tanggal bersejarah bagi dunia, pasalnya Majelis Umum PBB mengadopsi Deklarasi Universal HAM (DUHAM) ini. Ketentuan yang ada didalam DUHAM banyak dijadikan sumber dalam hukum nasional negara-negara anggota PBB karena dianggap mempunyai nilai sebagai hukum kebiasaan internasional (*Customary International Law*). Kemudian menjadi tolak ukur untuk menilai sejauh mana suatu negara telah melaksanakan hak-hak asasi manusianya. Setelah diterimanya Deklarasi Universal pada tahun 1948, timbullah pemikiran untuk mengukuhkan pemajuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia dalam dokumen-dokumen yuridik yang mengikat negara-negara yang menjadi pihak. Pada tanggal 16 Desember 1966, Majelis Umum menerima dua perjanjian mengenai hak-hak asasi manusia yaitu *International Covenant on Economics, Social and Cultural Rights* dan *International Covenant on Civil and Political Rights*. Yang baru dalam perjanjian itu adalah disebutkannya hak rakyat untuk menentukan nasib sendiri termasuk hak untuk mengatur kekayaan dan sumber-sumber nasional secara bebas seperti tercantum dalam Pasal 1 perjanjian.

DUHAM merupakan pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia. Deklarasi tersebut memberikan pengakuan hak-hak dasar manusia. Di dalamnya, dijelaskan bahwa pengakuan atas hak-hak dasar manusia menjadi dasar dari kemerdekaan, keadilan dan perdamaian dunia. Lebih lanjut, dijabarkan bahwa hak-hak asasi manusia perlu dilindungi oleh hukum guna

menciptakan kebebasan untuk berbicara, beragama, kebebasan dari ketakutan, dan kekurangan bagi manusia.²⁸

Antonio Cassese pernah mengatakan bahwa Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia merupakan buah dari beberapa ideologi, suatu titik temu antara berbagai konsep mengenai manusia dan lingkungannya. Dengan demikian, apa yang ada dalam Deklarasi tersebut tidak lain adalah kompromi.²⁹

Menurut Saparinah Sadli, definisi hak asasi manusia yang dianut dalam piagam hak asasi manusia secara kodrat universal dan abadi sebagai anugrah Tuhan Yang Maha Esa, meliputi hak untuk hidup, hak berkeluarga, hak mengembangkan diri, hak keamanan dan hak kesejahteraan yang oleh karena itu tidak boleh diabaikan atau dirampas oleh siapapun.³⁰

Jauh sebelum lahirnya DUHAM, *Jean Jaquas Rousseau* seorang tokoh filosofi besar pada abad pencerahan pernah menerbitkan tiga buku fenomenal yang memberikan perspektif pada dunia. Salah satunya adalah buku yang berjudul *Emili Ou de l'education* (Pendidikan Baru) dimana buku ini memberikan nafas pada peradaban bahwa semua manusia menurut kodratnya adalah baik dan merdeka. Buku ini membicarakan tentang pendidikan seseorang yang mengemukakan bahwa anak laki-laki dan

²⁸ International Law Making. "Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia". *Dalam Indonesian Journal of International Law* Vol. 4 Nomor 1 Oktober 2006. Halaman 133.

²⁹ Suparman Marzuki, *Op.Cit.*, halaman 17.

³⁰ Barzah Latupono. "Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (*Outsourcing*) di Kota Ambon". *Dalam Jurnal Sasi* Vol. 17 No.3 Bulan Juli-September 2011. Halaman 66.

perempuan mempunyai hak yang sama. Tetapi dalam kenyataan anak perempuan dipandang kurang berharga daripada anak laki-laki.

Senada dengan hal tersebut, maka sebenarnya kesetaraan adalah prinsip dasar lainnya dari HAM. Dalam Pasal 1 *Universal Declaration of Human Rights* (DUHAM) menyatakan semua orang dilahirkan merdeka dan mempunyai martabat dan hak-hak yang sama. Mereka dikarunia akal dan hati nurani dan hendaknya bergaul satu sama lain dalam persaudaraan.

Selanjutnya HAM adalah pelindung bagi manusia dari kekejaman, kekerasan maupun kesewenang-wenangan. Harga diri manusia juga satu kesatuan dengan prinsip dasar HAM. Dalam Pasal 2 DUHAM telah menegaskan mengenai anti diskriminasi dan prinsip persamaan sebagaimana dikatakan bahwa “setiap orang berhak atas semua hak dan kebebasan-kebebasan yang tercantum di dalam Deklarasi dengan tidak ada pengecualian apapun, seperti pembedaan ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, politik atau pandangan lain, asal-usul kebangsaan atau kemasyarakatan, hak milik, kelahiran ataupun kedudukan lain”.

Melihat kembali dalam Pasal 2 DUHAM menggambarkan bahwa Hak Asasi Manusia juga berlaku untuk manusia perempuan, namun kenyataannya, tradisi, prasangka, sosial, ekonomi dan kepentingan politik ternyata menjadi satu dalam menyingkirkan perempuan dari definisi Hak Asasi Manusia yang berlaku “umum” dan menjadikan persoalan perempuan sesuatu yang sekunder dan/atau memiliki “kepentingan khusus” dalam pertimbangan Hak Asasi Manusia. Marginalisasi perempuan dalam dunia

Hak Asasi Manusia telah menjadi refleksi dari ketidakadilan gender di dunia pada umumnya dan juga memiliki dampak yang hebat pada kehidupan perempuan itu sendiri. Penyingkiran ini berkontribusi pada pelestarian dan pembiaran terhadap ketimpangan status perempuan.³¹

Sehingga, dasar pemikiran terhadap konsepsi HAM, tertuang secara jelas melalui DUHAM. Didasarkan bahwa kedudukan antara laki-laki dan perempuan sebenarnya adalah sama karena lahir sebagai seorang manusia. Selayaknya pun dalam kehidupan haruslah dipandang segala hak-haknya tanpa adanya nilai pembeda.

HAM mengembangkan nilai untuk saling menghargai antara manusia. HAM mendorong tindakan yang dilandasi kesadaran dan tanggung jawab untuk menjamin bahwa hak-hak orang lain tidak untuk dilanggar. Misalnya, untuk hidup bebas dari segala bentuk diskriminasi, tetapi disaat yang sama kita memiliki tanggung jawab untuk tidak mendiskriminasi orang lain.

b. *International Covenant on Economics, Social and Cultural Rights*

Konvenan Internasional Tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya atau *International Covenant on Economics, Social and Cultural Rights* dapat disingkat dengan ICESCR. Dua konvenan pokok, ICESCR dan ICCPR mempunyai formulasi yang berbeda berkenaan dengan mekanisme implementasi ketentuan yang terkandung di dalam masing-masing konvenan.

³¹ Arimbi Heroepoetri, dkk. 2011. *Pedoman Pemantauan Terhadap Perempuan dalam Kerangka Hak Asasi Manusia*. Jakarta: Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan, halaman 33.

Konvenan Internasional Tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya terdiri dari 31 Pasal, yang terdiri dari Mukadimah dan 5 bagian. Mukadimah terdiri dari lima (5) paragraph *preamble*. Perlu dicatat paragraph *preamble* ketiga dari Konvenan ini merupakan penegasan tentang keterkaitan hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya dengan hak-hak sipil dan politik. Pasal 1 ICESCR menyampaikan tentang prinsip-prinsip umum. Kemudian dalam Pasal 2 ICESCR menyampaikan tentang kewajiban negara berdasarkan ketentuan Konvenan.

Bentuk-bentuk khusus kewajiban negara di dalam Pasal 2 pada konteks ketentuan Konvenan juga dikenal tiga bentuk kewajiban negara. Pemahaman dasarnya, tindakan meratifikasi suatu perjanjian internasional hak asasi manusia membuat Negara menerima tanggung jawab untuk melaksanakan tiga bentuk kewajiban. Satu, kewajiban untuk menghormati atau *obligation to respect*. Kedua, kewajiban untuk melindungi atau *obligation to protect*. Ketiga, kewajiban untuk memenuhi atau *obligation to fulfill* hak asasi manusia. Ketiga kewajiban tersebut biasa disebut sebagai *generic obligations*. Penjelasan berkenaan dengan ketiga bentuk kewajiban Negara tersebut adalah:

- 1) Kewajiban untuk menghormati adalah Negara diwajibkan untuk menghentikan tindakan-tindakan yang mengganggu atau mengurangi penikmatan hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya. Kewajiban dalam konteks ini termasuk mempromosikan hak asasi manusia.
- 2) Kewajiban untuk melindungi adalah Negara wajib mencegah pelanggaran hak asasi manusia oleh pihak ketiga. Bentuk kewajiban ini untuk merespon kenyataan bahwa pihak ketiga, termasuk pengusaha berpotensi melakukan pelanggaran hak asasi manusia dalam operasinya.

- 3) Kewajiban untuk memenuhi adalah Negara wajib melaksanakan tindakan yang tepat, termasuk langkah-langkah khusus seperti pembentukan legislasi, kebijakan administrative tertentu, dan penganggaran untuk realisasi sepenuhnya hak asasi manusia.

Artinya Negara diberikan sebuah tanggung jawab yang besar terhadap konsep hak asasi manusia. Bercerita tentang konsep dasar HAM maka HAM adalah hak-hak yang dimiliki manusia semata-mata karena ia manusia. Umat manusia memilikinya bukan karena diberikan kepadanya oleh masyarakat atau berdasarkan hukum positif, melainkan semata-mata berdasarkan martabatnya sebagai manusia. Dalam arti ini, maka meskipun setiap orang terlahir dengan warna kulit, jenis kelamin, bahasa, budaya dan kewarganegaraan yang berbeda-beda, ia tetap mempunyai hak-hak tersebut. Inilah sifat universal dari hak-hak tersebut. Selain bersifat universal, hak-hak itu juga tidak dapat dicabut (*inalienable*). Artinya seburuk apapun perlakuan yang telah dialami oleh seseorang atau betapapun bengisnya perlakuan seseorang, ia tidak akan berhenti menjadi manusia dan karena itu tetap memiliki hak-hak tersebut. Dengan kata lain, hak-hak itu melekat pada dirinya sebagai makhluk insani.³²

Pasal 3 ICESCR juga masih menekankan tentang kewajiban negara. Bahkan dalam Pasal ini secara tegas menjamin adanya kesamaan hak oleh seluruh manusia. Hal tersebut dinyatakan dengan:

Negara-negara Pihak pada Konvenan ini berjanji menjamin hak-hak yang sama antara laki-laki dan perempuan dalam penikmatan semua hak ekonomi, sosial dan budaya yang dituangkan dalam Konvenan ini.

³² Suparman Marzuki, *Op.Cit.*, halaman 11.

Bagi negara peratifikasi Konvenan, disebut sebagai Negara Pihak. Dalam mewujudkan ketentuan Konvenan selanjutnya dipantau oleh Komite Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya. Komite ini bekerja berdasarkan berbagai sumber informasi, termasuk laporan yang disampaikan Negara Pihak dan informasi dari badan khusus PBB, seperti Organisasi Buruh Internasional, Organisasi Pendidikan, Ilmu Pengetahuan dan Budaya PBB, Organisasi Kesehatan Dunia, Organisasi Pangan dan Pertanian PBB dan lain-lainnya.

c. *The Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)*

Pembicaraan hak asasi perempuan sebagai hak asasi manusia bukanlah sebuah realita yang baru. Hak Asasi Manusia Perempuan adalah hak-hak yang melekat pada perempuan sebagai individu/kelompok yang tidak boleh dilanggar oleh siapapun. Penegakan, perlindungan dan pelaksanaannya adalah tanggungjawab negara serta berlaku universal.³³

Disamping itu, beberapa instrument pokok memang telah meletakkan prinsip-prinsip non-diskriminasi khususnya atas dasar jenis kelamin. Pendekatan yang dipakai dalam prinsip non-diskriminasi tersebut adalah “setiap orang adalah sama” khususnya dimata hukum, sehingga orang harus “diperlakukan sama” (*sameness*). Perlakuan berbeda dan perlindungan khusus hanya diberikan kepada perempuan yang menjalankan fungsi reproduksinya seperti melahirkan dan menyusui, karena asumsinya perbedaan antara laki-laki dan perempuan hanya pada perbedaan biologis

³³ *Ibid.* halaman xi.

(*difference*). Pendekatan ini dipandang tidak melihat akar masalah perempuan di mana kekerasan dan diskriminasi itu akibat dari relasi kekuasaan yang timpang dan telah berjalan sejak lama. Akibatnya perempuan selalu berada pada posisi yang tidak beruntung (*disadvantages*) di hampir seluruh aspek kehidupan yang tidak mudah dikembalikan kepada posisi yang lebih baik jika tidak ada perlakuan dan perlindungan khusus. Perlakuan dan perlindungan khusus hanya pada perempuan yang sebagai “ibu” menjalankan peran domestik saja. Sementara perempuan yang tidak menjadi “ibu” dan banyak perempuan yang tidak pula berperan sebagai “ibu” berada pada posisi yang lemah dan tidak beruntung karena relasi timpang dan dampak dari ketertindasan tidak dijamin perlindungannya, diperlakukan sama dengan pihak (laki-laki) yang memiliki situasi yang lebih beruntung. Perlakuan sama menyebabkan situasi yang lebih senjang untuk tujuan atau hasil pencapaian keadilan.³⁴

Kedudukan wanita dalam sejarah dipandang lebih rendah dari pria. Perubahan secara bertahap tercapai serta merupakan langkah penting menuju persamaan hak untuk wanita dan mencapai puncaknya ketika Sidang Majelis Umum PBB menyetujui konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap wanita pada tanggal 18 Desember 1979. Suatu konvensi yang ruang lingkupnya, terdiri atas 30 pasal dalam bentuk yang mengikat menurut hukum.

³⁴ Suparman Marzuki, *Op.Cit.*, halaman 25-26.

Isinya mencerminkan pembatasan-pembatasan yang dilakukan terhadap wanita semata-mata hanya atas dasar jenis kelamin, serta menyerukan persamaan hak untuk wanita disegala bidang: politik, ekonomi, sosial budaya dan sipil tanpa dipengaruhi status kawin mereka. Konvensi menghendaki supaya peraturan perundang-undangan nasional melarang segala bentuk diskriminasi, bahkan mendorong terbentuknya ketentuan-ketentuan sementara untuk mempercepat tercapainya persamaan *de facto* antara wanita dan pria, serta mengubah pola-pola sosial dan budaya yang mengabadikan diskriminasi. Diantaranya, persamaan hak wanita dalam kesempatan untuk memperoleh pendidikan dan pilihan kurikulum yang sama, tidak adanya diskriminasi dalam pekerjaan dan upah, jaminan atas kepastian pekerja jika yang bersangkutan kawin, hamil dan sebagainya.³⁵

Semua usaha dilakukan oleh kelompok perempuan di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Dengan menggunakan standar dan norma HAM dalam instrument internasional yang sudah ada, dirumuskan instrument HAM perempuan yang komprehensif yaitu *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* atau Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan 1979. Konvensi dinyatakan berlaku pada tahun 1981, yaitu pada hari ke-30 setelah tanggal disimpannya instrument ratifikasi atau instrument aksesi yang ke-20 pada Sekretaris Jenderal PBB. Sumbangan delegasi Indonesia bersama dengan

³⁵ *Ibid.*

delegasi India adalah tentang hak perempuan pedesaan yang dirumuskan dalam Pasal 14 Konvensi *CEDAW*.³⁶

Pasal 11 Konvensi *CEDAW* merupakan bentuk penegasan pada penghapusan diskriminasi terhadap perempuan dilapangan pekerjaan guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan. Kemudian dalam Pasal 12 Konvensi *CEDAW* menjamin pemeliharaan kesehatan atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan. Serta Pasal 13 untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan di lain-lain bidang kehidupan ekonomi dan sosial supaya menjamin hak-hak yang sama.

Pengingatan kembali terhadap berbagai instrument semakin dirasa penting terlebih ternyata meskipun sudah ada berbagai instrument hukum, diskriminasi terhadap perempuan masih berlangsung. Padahal diskriminasi terhadap perempuan jelas melanggar prinsip persamaan hak dan penghormatan terhadap martabat manusia sebagaimana telah tercantum sebelumnya terhadap berbagai instrument. Diskriminasi tersebut juga menjadi hambatan bagi partisipasi perempuan dalam persamaan kedudukan dengan laki-laki di dalam kehidupan politik, sosial, ekonomi dan kebudayaan di lingkungan masyarakat bahkan di wilayah dimana perempuan berada. Hal tersebut akan berdampak pada penghalang pertumbuhan kemakmuran masyarakat dan keluarga, disamping akan lebih

³⁶ Achie Sudiarti Luhulima. *Op.Cit.*, halaman 7-8.

mempersulit pengembangan potensi perempuan secara penuh agar dapat berkontribusi kepada negara dan kemanusiaan.³⁷

Pencapaian kesetaraan bagi kaum perempuan merupakan salah satu hal yang sangat penting, karena perempuan juga dapat memberikan peran terhadap kesejahteraan dalam keluarganya maupun bagi pembangunan masyarakat.

2. Pengaturan Hukum Internasional Pekerja Perempuan

Sejarah telah mencatat bahwa kaum perempuan telah mengalami kenyataan pahit dari zaman dahulu hingga sekarang ini. Mereka dianggap sebagai kaum yang tidak berdaya, lemah dan selalu menjadi yang kedua. Berbagai bentuk diskriminasi dan perlakuan yang tidak adil diterima oleh kaum perempuan. Kaum perempuan kemudian mencoba berjuang untuk mendapatkan hak mereka sebagai manusia. Mulai dari hal yang sangat kecil yaitu diskriminasi di lingkungan hingga berbagai permasalahan lainnya seperti hak politik, permasalahan ekonomi dan isu lainnya.

Islam dengan kitab suci Al-Quran dan melalui Rasulullah SAW telah hadir secara ideal dengan gagasan besar mengajarkan prinsip dasar kemanusiaan, perlindungan hak asasi manusia dan kesederajatan serta mengajarkan setiap muslim untuk bekerja dan berusaha memakmurkan dunia, kebebasan mencari rizki sesuai dengan ketentuan dan norma syariat agama serta perintah mengerjakan amal shaleh yang bermanfaat bagi orang lain. Konsekuensi dari

³⁷ Sri Wiyanti Eddyono. 2007. *Hak Asasi Perempuan dan Konvensi Cedaw*. Jakarta: Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat, halaman 5-6.

kewajiban ini adalah bahwa setiap manusia berhak untuk bekerja mendapatkan pekerjaan.

Berikut beberapa pengaturan terhadap pekerja perempuan di dalam dunia internasional, antara lain:

a. Declaration Universal of Human Rights (DUHAM)

Pengaturan terkait pekerja perempuan didasari oleh instrumen HAM. Dalam konsideran Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia (DUHAM) salah satunya menegaskan bahwa bangsa-bangsa dari Perserikatan Bangsa-Bangsa di dalam Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa telah menegaskan kembali kepercayaan mereka pada hak-hak dasar dari manusia, akan martabat dan nilai seseorang manusia dan akan hak-hak yang sama dari laki-laki maupun perempuan, dan telah memutuskan akan mendorong kemajuan sosial dan tingkat hidup yang lebih baik dalam kemerdekaan yang lebih luas.

Sebuah pengaturan mengenai pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar yang dimiliki oleh pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa adanya sikap diskriminasi atas dasar apapun demi mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja serta terhadap keluarganya dengan tetap memberi perhatian kepada perkembangan bagi kemajuan dunia usaha dan kepentingan dari pemberi kerja. Pengaturan-pengaturan tersebut merupakan salah satu bentuk perlindungan bagi kaum pekerja, terutama bagi kaum pekerja perempuan yang notabene juga memiliki kesempatan yang sama dalam dunia kerja. Namun mengingat kondisi biologis antara

perempuan dan laki-laki berbeda, maka tentunya pekerja perempuan memperoleh hak-hak khusus sebagai kebutuhannya.

Pasal 23 DUHAM 1948 merupakan salah satu dasar pemikiran mengenai tindakan non-diskriminasi di bidang ketenagakerjaan. Dalam Pasal 23 ayat (1) DUHAM menegaskan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan. Sebagaimana “setiap orang” yang artinya merupakan laki-laki maupun perempuan tanpa adanya tindakan non-diskriminasi.

Asas yang mendasari hak bagi perempuan diantaranya hak perspektif gender dan anti diskriminasi dalam artian bahwa perempuan memiliki hak yang seperti kaum laki-laki dalam bidang pendidikan, hukum, pekerjaan, politik, kewarganegaraan dan hak dalam perkawinan serta kewajibannya.

Tujuan adanya kesetaraan gender dalam ruang publik sebenarnya untuk mewujudkan akses yang sama terhadap pendidikan, upah yang sama, tidak adanya pengelompokan jenis pekerjaan berdasarkan jenis kelamin, sehingga terwujudnya kondisi kerja yang lebih baik. Meskipun terdapat perbedaan secara biologis antara laki-laki dan perempuan, semestinya tidak dijadikan sebagai justifikasi untuk menggolongkan jenis pekerjaan antara laki-laki dan perempuan.

b. *International Covenant on Economics, Social and Cultural Rights*

Pasal 6 ayat (1) ICESCR mengakui hak atas pekerjaan, yang mencakup hak setiap orang atas kesempatan untuk mencari nafkah. Pasal 7 Konvenan mengakui hak setiap orang untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan

baik. Kemudian Pasal 9 Konvenan juga menegaskan bahwa pengakuan terhadap hak setiap orang atas jaminan sosial, termasuk asuransi sosial.

ICESCR menyatakan bahwa hak-hak ekonomi dijamin untuk semua tanpa diskriminasi dalam bentuk apapun seperti, ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, opini politik atau lainnya, asal kebangsaan atau sosial, properti, kelahiran atau status lainnya. Daftar ini tidak lengkap dan diskriminasi juga dilarang dengan alasan lain, termasuk kecacatan, orientasi seksual atau identitas gender, status perkawinan atau keluarga, atau status sosial ekonomi. Istilah yang menjelaskan hak ekonomi yang terkait dengan ICESCR adalah:

Economic rights in the ICESCR are the rights to work and to just and favourable conditions of work; the right of everyone to form trade unions, join a trade union of one's own choice; and the right to strike.

Pemerintah bertanggungjawab dalam pemenuhan hak atas pekerjaan tidak hanya dalam bentuk kewajiban atas hasil (*obligation of result*), tetapi sekaligus dalam bentuk kewajiban atas tindakan (*obligation of conduct*).

Hak ekonomi, sosial, dan budaya menekankan pada tuntutan agar Negara-negara Pihak Konvenan memberikan perlindungan dan bantuan kepada warga negaranya. Dalam hal ini secara khusus memaparkan bentuk perlindungan pemerintah dalam pemenuhan hak ekosob yaitu hak untuk memperoleh pekerjaan, hak untuk memperoleh pendidikan, hak atas jaminan sosial, dan sebagainya.

Sesuai dengan amanat DUHAM, cita-cita umat manusia yang merdeka untuk menikmati kebebasan dari rasa takut dan kekurangan hanya dapat

dicapai apabila diciptakan suatu kondisi dimana setiap orang dapat menikmati hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya maupun hak sipil dan politiknya.

Mempertegas tanggung jawab negara sebagai pengemban kewajiban (*duty bearer*) untuk dapat memenuhi kebutuhan yang paling minimal adalah hak-hak ekososial yaitu kemampuan dari negara untuk menyediakan prasarana dan keahlian yang minimal dalam fasilitas penyediaan pendidikan, kesehatan, pekerjaan yang sama tanpa ada diskriminasi dan memungkinkan bagi setiap individu di wilayah negara baik ditingkat pusat maupun di berbagai daerah untuk dapat mewujudkan kehidupan yang layak (*right to livelihood*).

c. *The Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW)

Majelis Umum PBB mengadopsi *Declaration on the Elimination of Discrimination against Women* (Deklarasi Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan), 1967.³⁸ Dalam Pasal 11, Pasal 12, dan Pasal 13 menegaskan mengenai kewajiban bagi negara-negara untuk membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk mencegah diskriminasi terhadap perempuan dilapangan pekerjaan guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar laki-laki dan perempuan, atas dasar perkawinan atau kehamilan dan untuk menjamin keefektifan bekerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, serta peraturan untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan dibidang

³⁸ Achie Sudiarti Luhulima. *Op.Cit.* halaman 7.

kehidupan ekonomi dan sosial supaya menjamin hak-hak yang sama, atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan.

d. *International Labour Organization Convention*

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) merupakan badan Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB) dengan tanggung jawab internasional khusus mengenai ketenagakerjaan. Tujuan utama ILO adalah mempromosikan kesempatan bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif, dalam kondisi merdeka, setara, aman, dan bermartabat.

Konvensi ILO adalah salah satu produk hukum dari ILO. Ada dua jenis instrument ILO, yaitu konvensi dan rekomendasi. Terdapat perbedaan antara konvensi dan rekomendasi. Konvensi dimaksudkan untuk diratifikasi. Terdapat kewajiban hukum yang mengikat. Ada supervisi internasional secara regular atas pemenuhan kewajibannya. Rekomendasi ini tidak dimaksudkan untuk diratifikasi, tidak mengikat, dan hanya memberikan petunjuk untuk kebijakan nasional dan tindakannya.³⁹

Mengenai pekerja perempuan yang memiliki hak khusus, ILO menerbitkan berbagai konvensi terkait pekerja perempuan, antara lain:

- 1) Konvensi ILO No. 45 Tahun 1935 Tentang Memperkerjakan Perempuan di Bawah Tanah dalam Berbagai Macam Pekerjaan Tambang.
- 2) Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958 Tentang Diskriminasi Pekerjaan dan Jabatan.

³⁹ Shafira Khairunisa, dkk. *Analisis Hukum Ratifikasi dan Implementasi Konvensi-Konvensi International Labour Organization (ILO) di Indonesia*. Diponegoro Law Journal, Volume 5, Nomor 2, Tahun 2016. Halaman 4.

- 3) Konvensi Nomor 183 Tahun 2000 Tentang Perlindungan Materitas dan Rekomendasi No. 191 Tahun 2000 dibutuhkan untuk mencegah terjadinya diskriminasi terhadap pekerja perempuan.

Peraturan yang disebutkan diatas adalah beberapa peraturan yang mengatur tentang hak pekerja perempuan. Hal tersebut merupakan bukti bahwa dunia internasional hingga negara menganggap bahwa hak pekerja perempuan merupakan hal yang penting karena merupakan satu kesatuan dari Hak Asasi Manusia.

3. Pengaturan Hukum Internasional Kesetaraan Upah Bagi Pekerja Perempuan

Sejumlah negara di dunia telah menerima pandangan dan mendukung secara cepat berakhirnya diskriminasi bagi hak perempuan, yang semata-mata disebabkan oleh jenis kelamin.

Pada separuh akhir abad ke-20 kita menyaksikan adanya peningkatan dalam status perempuan dan kesetaraan gender di sebagian besar negara berkembang.⁴⁰ Lebih banyak perempuan masuk dalam angkatan kerja. Sejak 1970, partisipasi perempuan dalam angkatan kerja telah meningkat rata-rata 15 persen di Asia Timur dan Amerika Latin. Pertumbuhan angkatan kerja ini lebih besar daripada yang terjadi pada laki-laki, sehingga memperkecil kesenjangan gender dalam pekerjaan.⁴¹ Dalam konteks ini sesungguhnya tidak ada perbedaan yang mendasar terkait antara laki-laki dan perempuan termasuk menyangkut tugas, kedudukan, dan peran.

⁴⁰ World Bank. 2002. *Rangkuman Pembangunan Berspektif Gender Melalui Kesetaraan Gender dalam Hak, Sumber Daya dan Kebebasan Berpendapat*. Laporan Penelitian Kebijakan Bank Dunia, halaman 3.

⁴¹ *Ibid.* halaman 4.

Hak atas upah yang adil merupakan hak asasi manusia atas dasar pekerja dalam hubungan kerja. Pasal 23 ayat (3) DUHAM mengatur bahwa setiap orang yang bekerja berhak 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.

Berkaitan dengan hak perempuan di bidang profesi dan ketenagakerjaan, terdapat hak-hak yang harus didapatkan perempuan baik sebelum, saat, maupun sesudah melakukan pekerjaan. Sebelum mendapat pekerjaan, seorang perempuan mempunyai hak untuk diberikan kesempatan yang sama dengan pria untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga mereka perempuan harus dapat dilakukan seleksi terhadapnya tanpa ada diskriminasi apapun. Saat mendapat pekerjaan, seorang perempuan juga mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi, yaitu mendapatkan upah sesuai dengan pekerjaannya, mendapatkan kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan yang sama untuk dapat meningkatkan pekerjaannya ke tingkat yang lebih tinggi, termasuk juga hak untuk mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Dengan kata lain, para pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kesepakatan kerja maka selanjutnya akan mendapatkan upah sebagai imbalannya.

Berbicara mengenai kesetaraan upah, artinya memberikan pandangan terhadap persamaan kedudukan antara hak laki-laki dan perempuan dalam bidang pekerjaan.

Hak atas upah yang adil merupakan hak legal yang diterima dan dituntut seseorang sejak ia mengikat diri untuk bekerja. Dengan hak atas upah yang adil sesungguhnya merupakan penegasan, yaitu:

- a. Setiap pekerja berhak mendapat upah. Artinya setiap pekerja berhak untuk dibayar, ini merupakan tuntutan yang harus dipenuhi. Dasar pemikirannya adalah setiap orang berhak memperoleh dan menikmati hasil.
- b. Setiap orang tidak hanya berhak memperoleh upah, ia juga berhak untuk memperoleh upah yang adil yaitu, upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya. Dasar moralnya adalah prinsip keadilan komutatif, yaitu kesetaraan dan keseimbangan antara apa yang diperoleh pemilik perusahaan melalui dan dalam bentuk tenaga kerja yang disumbangkan setiap pekerja di satu pihak dan apa yang diperoleh pekerja dalam bentuk upah di pihak lain.
- c. Pada prinsipnya, tidak boleh ada perlakuan yang berbeda atau diskriminatif dalam soal pemberian upah kepada semua buruh.⁴²

Sebagaimana upah merupakan suatu jalan sebagai pemenuhan dibidang ekonomi bagi pekerja sehingga menjadi hal yang penting. Islam memberi gambaran mengenai pemberian upah. Dalam hal pemberian upah harus mencakup dua prinsip penting yaitu adil dan mencukupi.

Prinsip ini menggambarkan ketika seorang pekerja berhak menerima upah saat pekerjaannya telah terlaksanakan sebagaimana mestinya. Maka jika suatu waktu terjadi penunggakan pemberian upah, atau nominal pemberian upah diluar dari ketentuan perjanjian kerja maka akan bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam. Keadilan juga dilihat dari proporsionalnya tingkat pekerjaan dengan jumlah upah yang diterima oleh pekerja. Setelah diterima upah oleh pekerja dengan nominal yang sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan

⁴² Aries Harianto. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesuksesan dalam Perjanjian Kerja*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo, halaman 220-221.

sebelumnya, maka upah ini akan digunakan untuk pemenuhan segala kebutuhan dalam hidup pekerja demi meningkatkan serta mewujudkan kesejahteraan hidup.

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.

Seluruh substansi DUHAM sebenarnya bersumber pada Pasal 1 yang berbunyi: *“All human being are born free and equal in dignity and rights. They are endowed with reason and conscience and should act toward one another in a spirit of brotherhood.”* (Semua manusia dilahirkan merdeka dan mempunyai martabat dan hak-hak yang sama. Mereka dikaruniai akal dan hati nurani dan hendaknya bergaul satu sama lain dalam semangat persaudaraan). Pasal inilah yang dijadikan fondasi baru bagi tata dunia yang baru untuk menghapus sejarah kelam masa lalu.⁴³

Melalui wujud Pasal 1 DUHAM ini, menekankan bahwa mengenai martabat dan hak seorang manusia memiliki kedudukan dan tatanan yang sama antara laki-laki maupun perempuan dalam konteks berkehidupan. Karena didalam pemenuhan kebutuhan manusia dituntut untuk bekerja guna mendapatkan upah sebagai imbalan dari sebuah usaha, maka hak upah setara untuk pekerjaan yang sama merupakan kategori hak yang melekat pada diri seseorang ketika orang tersebut telah melaksanakan suatu pekerjaan dan kedudukannya menjadi pekerja.

⁴³ Eko Riyadi. 2018. *Hukum Hak Asasi Manusia Perspektif Internasional, Regional dan Nasional*. Depok: PT RajaGrafindo Persada. Halaman 81.

Kesetaraan upah bagi pekerja merupakan hal penting mengingat antara pekerjaan dan upah memiliki keterikatan yang sulit untuk dipisahkan. Untuk itu, berbagai pengaturan internasional terkait pengupahan lahir sebagai tujuan perdamaian dan kesejahteraan bagi umat manusia, antara lain:

a. *International Covenant on Economics, Social and Cultural Rights*

Karel Vasak, seorang ahli hukum dari Perancis, membantu memahami dengan lebih baik perkembangan substansi hak-hak yang terkandung dalam konsep hak asasi manusia. Vasak menggunakan istilah generasi untuk menunjuk pada substansi dan ruang lingkup hak-hak yang diprioritaskan pada satu kurung waktu tertentu. Ahli hukum dari Perancis itu membuat kategori generasi berdasarkan slogan Revolusi Perancis yang terkenal itu, yaitu “kebebasan, persamaan, dan persaudaraan.” Namun, dalam beberapa literature, perkembangan pemikiran mengenai hak asasi manusia, dibagi ke dalam empat generasi.⁴⁴

Menurut Jimly Ashidiqie, hak asasi generasi kedua berkenaan dengan hak-hak dibidang ekonomi, sosial dan budaya. Yang menyangkut hak-hak sosial dan ekonomi antara lain:

- a. Hak untuk bekerja;
- b. Hak untuk mendapatkan upah yang sama;
- c. Hak untuk tidak dipaksa bekerja;
- d. Hak untuk cuti;
- e. Hak atas makanan;
- f. Hak atas perumahan;
- g. Hak atas kesehatan;
- h. Hak atas pendidikan;
- i. Hak untuk berpartisipasi dalam kegiatan kebudayaan;

⁴⁴ Osgar S. Matompo, dkk. 2018. *Hukum dan Hak Asasi Manusia*. Malang: Intrans Publishing. Halaman 45.

- j. Hak untuk menikmati kemajuan ilmu pengetahuan;
- k. Hak untuk memperoleh perlindungan atas hasil karya cipta (hak cipta).⁴⁵

Upah setara untuk pekerjaan yang sama adalah upah yang diberikan setara, tanpa diskriminasi untuk pekerja perempuan dan pekerja laki-laki dengan pekerjaan yang sama nilainya. Dahulu, Komisi Eropa melakukan kampanye menuntut upah setara untuk pekerjaan sama di berbagai kota di Jerman. Tuntutan kesetaraan upah telah ada sejak gerakan perempuan yang pertama di abad 19.

Konvenan Internasional Tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya merupakan penjabaran dari Pasal 22-27 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia. Prinsip-prinsip penting pada Konvenan ini adalah prinsip pemenuhan maju (*progressive realization*), non-diskriminasi dan tanggung jawab negara. Prinsip pemenuhan maju dimaknai sebagai negara diberi peluang untuk memenuhi hak ekonomi, sosial dan budaya secara bertahap namun harus bergerak maju dan bukan mundur. Prinsip non-diskriminasi dimaknai bahwa pemenuhan atas hak ekonomi, sosial dan budaya tidak boleh dilakukan dengan membedakan orang atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, dan identitas lainnya. Prinsip tanggung jawab negara dimaknai sebagai pemenuhan atas hak ekonomi, sosial dan budaya adalah kewajiban negara.⁴⁶

Pasal 7 Konvenan Internasional Tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya lebih tegas mengatur mengenai kewajiban negara untuk menjamin

⁴⁵ *Ibid.*, halaman 49.

⁴⁶ *Ibid.*, halaman 106-107.

kondisi kerja yang adil dan baik bagi setiap warga negaranya tanpa diskriminasi, sebagaimana bunyinya adalah:

Negara-negara Pihak pada Konvenan ini mengakui hak setiap orang untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan baik, yang terutama menjamin:

- (a) Imbalan yang memberikan semua pekerja, sekurang-kurangnya:
 - (i) Upah yang adil dan imbalan yang sama untuk pekerjaan yang senilai tanpa perbedaan dalam bentuk apapun, khususnya perempuan yang harus dijamin kondisi kerjanya yang tidak lebih rendah daripada yang dinikmati laki-laki, dengan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama;
 - (ii) Kehidupan yang layak bagi mereka dan keluarga mereka, sesuai dengan ketentuan-ketentuan Konvenan ini;
- (b) Kondisi kerja yang menjamin keselamatan dan yang sehat;
- (c) Kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi tanpa pertimbangan apapun selain senioritas dan kemampuannya;
- (d) Istirahat, waktu senggang, dan pembatasan jam kerja yang wajar, dan liburan berkala dengan upah, dan imbalan-imbalan lain pada hari libur umum.

Sehingga, hak untuk kesetaraan upah atau hak untuk mendapatkan upah yang sama merupakan bagian prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan yang ada di tempat kerja.

Pada dasarnya prinsip ini bermaksud untuk menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia dalam mewujudkan keadilan sosial dan ekonominya. Keadilan sosial yang dimaksud adalah langkah yang menentukan untuk mewujudkan pekerja/buruh yang adil dan makmur. Setiap pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan keadilan yang seadil-adilnya. Keadilan ekonomi yang dimaksud adalah keadilan dalam hal pengupahan bagi pekerja/buruh.⁴⁷

⁴⁷ Shunita Laxmi Dewi, dkk. *Penerapan Prinsip Non Diskriminasi dan Kesetaraan dalam Pengupahan bagi Pekerja/Buruh di Kabupaten Kendal*. Dalam *Diponegoro Law Journal*, Volume 6, Nomor 1, Tahun 2017. Halaman 3.

b. *International Labour Organization Convention*

Lahirnya ILO sebagai badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang berupaya untuk terciptanya kesetaraan bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan yang sama, layak, produktif secara bebas, adil, aman serta bermartabat. Sejak awal berdirinya, kemudian berupaya menentukan dan menjamin hak-hak bagi pekerja serta memperbaiki kondisi para pekerja dengan menyusun sistem standar ketenagakerjaan internasional yang diwujudkan dalam bentuk Konvensi, Rekomendasi dan kaidah.

Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 Tentang Upah Yang Setara Bagi Pekerja Laki-Laki dan Perempuan Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya merupakan pengaturan internasional khusus yang mengatur mengenai pengupahan bagi para pekerja. Konvensi ini mencatat istilah tentang upah, bahwa dalam Pasal 1 huruf (a) konvensi ini menyatakan istilah “upah” mencakup upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan 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. Kemudian dalam huruf (b) menyatakan 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. Konvensi ini menetapkan mengenai asas pengupahan yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya, mengingat hak atas persamaan merupakan bagian dari hak asasi manusia.

Masyarakat internasional sebagai subyek dari hukum internasional sangat mendukung terhadap tindakan non-diskriminasi, sehingga aturan-aturan internasional yang lahir tentunya tidak dapat dipisahkan oleh gelombang dorongan dari masyarakat internasional baik secara individu ataupun melalui tonggak organisasi internasional. Melalui kesadaran terhadap hak-hak perempuan yang kedudukannya seharusnya setara tanpa memandang diskriminasi karena merupakan bagian dari “persamaan” yang mana dalam sejarah merupakan cikal bakal dalam perkembangan sejarah hak asasi manusia.

B. Implementasi Pengaturan Hukum Hak Menerima Upah Yang Sama Terhadap Pekerja Perempuan di Indonesia

Sejak sejarah manusia lahir mewarnai rutinitas kegiatan di dunia ini, manusia sebagai khalifah yang menjadi pemimpin di bumi ini senantiasa dibekali akal untuk mempelajari setiap yang ia temukan dan kemudian menjadikannya sebagai konsep atau pegangan hidup. Dalam melanjutkan kehidupan, manusia memerlukan kebutuhan hidup untuk keberlangsungan hidupnya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk berusaha dan bekerja. Manusia memiliki hak dan kewajiban di dalam dunia pekerjaan apabila telah menjadi seorang pekerja.

Kewajiban yang harus dilaksanakan bagi seorang pekerja adalah melakukan pekerjaannya sebagaimana mestinya sesuai dengan kontrak kerja yang telah diperjanjikan sebelumnya. Selepas kewajibannya dilaksanakan, pekerja akan memperoleh hak atas dasar pekerjaan yang telah dilaksanakannya. Hak tersebut salah satunya adalah untuk mendapatkan imbalan atau upah atas pekerjaan yang

telah dilaksanakan. Upah ini nantinya dapat digunakan oleh seseorang tersebut untuk melanjutkan keberlangsungan hidupnya demi pemenuhan kebutuhan sehari-hari.

Hak yang melekat pada diri seorang pekerja telah disebutkan sebagai bagian dari hak asasi manusia. Quadi Azam menambahkan bahwa relasi antara HAM dan hak pekerja perempuan sangatlah erat, karena menyangkut hak atas pekerjaan yang layak sesuai dengan yang dimandatkan dalam konstitusi. Hak atas pekerjaan bagi perempuan sangatlah esensial dalam HAM, karena menyangkut hak hidup dan keberlangsungan kehidupannya.⁴⁸

Perjuangan untuk memperoleh pengakuan dan jaminan terhadap hak asasi manusia selalu mengalami pasang surut sejalan dengan peradaban manusia dan mengalami perjuangan yang panjang. Sejak abad ke-13 usaha perlindungan terhadap hak asasi manusia telah dimulai. Usaha melindungi hak-hak asasi manusia telah ditempuh oleh bangsa Inggris sejak tahun 1215 dengan ditandatanganinya *Magna Charta* oleh Raja John Lackland.⁴⁹ Namun sebelum adanya *Magna Charta*, di dunia Islam telah terlebih dahulu ada suatu piagam tentang hak asasi manusia yang dikenal dengan “Piagam Madinah”.

Sebuah pandangan dari sisi agama memberikan perspektif tentang persamaan antara laki-laki dan perempuan. Di dalam sejarah Islam, dahulu dikenal Piagam Madinah yang dibuat dan disepakati oleh Nabi Muhammad dan

⁴⁸ Wawancara dengan Quadi Azam, Staf Kajian dan Peneliti, pada hari Kamis, 31 Januari 2019 di Kantor Pusat Studi Hak Asasi Manusia (PUSHAM) Universitas Negeri Medan.

⁴⁹ Dewi Natalia. 2013. “Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja di Indonesia (Suatu *Study* Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja *Outsourcing*)”, *Skripsi*, Program Sarjana, Program Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto. Halaman 20.

penduduk Kota Madinah. Piagam ini disepakati pada tahun 600an Masehi. Perjanjian ini berisi kesepakatan antara Nabi Muhammad, Kaum Muhajirin (pengikut Muhammad yang berasal dari Makkah), Kaum Anshor (pembela Muhammad yang berasal dari Makkah), komunitas Yahudi serta suku-suku seperti Suku Aus dan Suku Khazraj yang tinggal di Kota Madinah. Kesepakatan itu berisi pengakuan bahwa semua manusia yang tinggal di Kota Madinah adalah sama dan memiliki hak serta kewajiban yang sama. Mereka juga bersepakat untuk saling memberikan perlindungan antara satu kelompok dengan kelompok yang lain.⁵⁰ Uraian singkat mengenai sejarah Piagam Madinah telah membawa kita pada gambaran bahwa kodrati manusia itu adalah sama.

Senada dengan hal tersebut, ciri dan sifat yang dimiliki oleh laki-laki dan perempuan sebenarnya dapat saling dipertukarkan. Dalam artian ada perempuan yang kuat dan rasional dan sebaliknya ada laki-laki yang lemah lembut dan emosional. Perubahan ciri dan sifat itu dapat terjadi dari waktu ke waktu dan tempat ke tempat yang lain. Jadi dapat dikatakan gender adalah suatu konsep pembedaan antara laki-laki dan perempuan berdasarkan perspektif sosial budaya dan bukan sudut pandang kodratnya.

Selanjutnya mengenai hukum hak asasi manusia juga menjadi pembahasan yang telah diakui oleh masyarakat internasional. Konseptualisasi hukum hak asasi manusia seperti dipaparkan di atas ditandai dengan lahirnya apa yang dikenal dengan "*international bill of human rights*". Istilah ini merujuk pada tiga instrument pokok hak asasi manusia internasional beserta protocol pilihan

⁵⁰ Eko Riyadi. *Op. Cit.*, halaman 13.

(*optional protocol*)-nya yang dirancang oleh PBB. Ketiga instrument ini adalah: (i) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Rights*); (ii) Konvenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik atau KIHSP (*International Covenant on Civil and Political Rights or ICCPR*); dan (iii) Konvenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya atau KIHESB (*International Covenant on Economic, Social, and Culture Rights or ICESCR*). Sedangkan *optional Protocol to the Covenant on Civil and Political Rights*” (Protokol Pilihan Konvenan Hak-Hak Sipil dan Politik).⁵¹

Sejumlah hak pekerja telah tercakup dalam Konvenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya atau KIHESB. Pasal 6 Konvenan ini memantapkan hak atas pekerjaan. Pasal 7 menyangkut hak atas kondisi kerja yang adil dan baik. Pasal 8 mengenai hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. Pasal 9 menyangkut hak atas jaminan sosial. Hak atas pekerjaan mencakup sejumlah hak dan kewajiban yang berkaitan. Ketentuan-ketentuan yang lebih rinci mengenai hak-hak pekerja terdapat dalam konvensi-konvensi perburuhan internasional yang berada dibawah naungan *International Labour Organization*.⁵²

Hak atas pekerjaan memberikan kepada individu elemen martabat kemanusiaan dan juga pemberian pembayaran yang demikian penting bagi kepastian standard hidup yang layak.⁵³

⁵¹ Eko Riyadi. *Op.Cit.*, halaman 17.

⁵² Osgar S. Matompo, dkk. *Op.Cit.*, halaman 80.

⁵³ *Ibid.*

Doktrin tentang hak-hak asasi manusia sekarang ini sudah diterima secara universal sebagai ‘*a moral, political, legal framework and as a guideline*’ dalam membangun dunia yang lebih damai dan bebas dari ketakutan dan penindasan serta perlakuan yang tidak adil.⁵⁴ Keberadaan *Universal Declaration of Human Rights* atau DUHAM sangat diharapkan bagi para anggota Perserikatan Bangsa-bangsa tersebut untuk mencantumkan nilai-nilai yang tersirat didalamnya ke dalam undang-undang dasar negara anggota atau peraturan lain yang berlaku di negara tersebut.

Indonesia sendiri sudah mengadopsi prinsip-prinsip DUHAM ke dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 pasca runtuhnya kekuasaan otoritarianisme Soeharto, melalui serangkaian proses amandemen konstitusi. Namun setelah adanya amandemen kedua Undang-Undang Dasar Tahun 1945 pada tahun 2000 dan dikeluarkannya ketetapan MPR No. XVII/MPR/998 tentang Hak Asasi Manusia, maka perkembangan mengenai hak asasi manusia mengalami peningkatan yang pesat. Terlebih lagi setelah dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.⁵⁵

Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM), Pasal 38 ayat (2) menyebutkan “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”. Sedangkan dalam Pasal 71 mengatur mengenai tanggung jawab

⁵⁴ Ani Sri Rahayu. 2015. *Pendidikan Pancasila & Kewarganegaraan (PPKn)*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Halaman 93.

⁵⁵ Dewi Natalia. *Op.Cit.*, halaman 26-27.

pemerintah untuk menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia baik yang diatur dalam undang-undang, maupun hukum internasional. Pengaturan hak untuk bekerja di dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia terdapat pada Pasal 36 sampai Pasal 42 tentang hak atas kesejahteraan. Pada saat Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia disahkan, saat itu Indonesia belum meratifikasi Konvenan Hak Sipil dan Politik serta Konvenan Hak Sosial, Ekonomi, dan Budaya. Namun materi kedua Konvensi tersebut menjadi dasar pemikiran dalam pembuatan undang-undang hak asasi manusia ini.

Pada pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 secara tegas terdapat pernyataan mengenai hak asasi manusia yang dinyatakan sebagai berikut:

“Bahwa sesungguhnya kemerdekaan itu ialah hak segala bangsa dan oleh sebab itu, maka penjajahan diatas dunia harus dihapuskan karena tidak sesuai dengan perikemanusiaan dan perikeadilan.”

Terhadap pernyataan ini terkandung pengakuan secara yuridis hak-hak asasi manusia tentang kemerdekaan sebagaimana terkandung dalam Deklarasi PBB Pasal 1. Dasar filosofis hak asasi manusia tersebut bukan pada kemerdekaan manusia secara individualis saja, melainkan menempatkan manusia sebagai individu maupun sebagai makhluk sosial yaitu sebagai suatu bangsa. Oleh karena itu hak asasi ini tidak dapat dipisahkan dengan kewajiban asas manusia.⁵⁶

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 inilah sebagai pondasi bangsa Indonesia dalam perwujudan hak asasi manusia terutama hak kemerdekaan bagi

⁵⁶ Ani Sri Rahayu. *Op.Cit.*, halaman 95.

seluruh lapisan masyarakat untuk mendapatkan jaminan dan dijunjung tinggi oleh seluruh bangsa di dunia. Didalam Undang-Undang Dasar 1945 beberapa pasal telah mengamanahkan bahwa setiap orang berhak mendapatkan perilaku dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi. Jaminan tentang hak asasi manusia kemudian secara khusus diatur pada bab tersendiri yaitu Bab XA tentang Hak Asasi Manusia yang meliputi Pasal 28A sampai Pasal 28J.

Menurut Ramdlon Haning dalam bukunya yang berjudul Cita dan Citra Hak-hak Asasi Manusia di Indonesia, secara garis besar hak asasi manusia dapat dibedakan menjadi:

1. Hak asasi pribadi (*Personal Rights*) seperti hak untuk memilih dan memeluk agama sesuai dengan kepercayaan, hak untuk berkewarganegaraan, hak untuk berpergian atau berpindah tempat, hak untuk mengeluarkan pendapat, dan lain-lain.
2. Hak asasi ekonomi (*Property Rights*) seperti hak atas tanah, hak atas kepemilikan barang dan benda, hak untuk mencari dan mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, hak kebebasan untuk melakukan jual beli, hak kebebasan untuk melakukan kontrak, dan lain-lain.
3. Hak asasi politik (*Political Rights*) seperti hak untuk memilih dan dipilih dalam pemilu, hak untuk berserikat dan membuat organisasi, hak untuk ikut dalam kegiatan pemerintahan, hak untuk mendirikan atau membuat partai politik atau organisasi lainnya, hak untuk menyatakan pendapat atau juga hak untuk melakukan atau mengikuti aksi demonstrasi.
4. Hak asasi sosial dan kebudayaan (*Social and Culture Rights*) seperti hak untuk mengembangkan kebudayaan yang beranekaragam karena masyarakat Indonesia yang plural yang sesuai dengan bakat dan minat, hak untuk menentukan, memilih dan mendapatkan pendidikan, hak untuk mendapatkan pengajaran.
5. Hak asasi untuk mendapatkan perlakuan tata cara peradilan dan perlindungan (*Procedural Rights*) seperti peraturan dalam penahanan, penangkapan, penggeledahan, peradilan dan sebagainya.⁵⁷

Pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia merupakan penjabaran di dalam konstitusi negara. Dengan begitu artinya suatu negara telah berdasarkan

⁵⁷ Dewi Natalia. *Op.Cit.*, halaman 48-49.

hukum, kemudian memberikan jaminan terhadap harkat dan martabat manusia untuk memperoleh kehidupan yang layak.

Terkait dengan hak pekerja disebutkan dalam Pasal 28D ayat (2) sebagaimana ditegaskan:

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Dasar tersebut yang menjadikan pemerintah mengeluarkan berbagai kebijakan untuk melindungi kepentingan para pekerja. Dalam hal ini pemerintah membuat suatu kebijakan yang diharapkan dapat menjadi pelindung bagi kaum pekerja. Sehingga lahirlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan undang-undang di dalam suatu negara pada mulanya berasal dari pemikiran mengenai masalah ataupun potensial masalah yang akan terjadi. Sehingga untuk itu lahirlah peran pemerintah dalam membentuk kebijakan publik, yang nantinya kebijakan publik ini dapat menyelesaikan masalah-masalah yang timbul atau dapat menjadi sebuah usaha preventif.

Mengikuti sejarah perkembangan perempuan di dalam dunia ketenagakerjaan, maka sejarah mencatat bahwa perempuan telah berada di dunia ketenagakerjaan selama ribuan tahun. Perempuan mulai secara bertahap memasuki dunia kerja selama masa Revolusi Industri meskipun saat itu belum ada tujuan untuk kesetaraan atau keadilan sosial.

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman

penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebut sebagai “*Blue Collar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintahan maupun swasta disebut sebagai “Karyawan/Pegawai” (*White Collar*). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.⁵⁸

Perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.⁵⁹

Mengenai hak-hak pekerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa pekerja perempuan memiliki beberapa kekhususan yang mencerminkan hak-haknya. Hak tersebut salah satunya meliputi hak untuk diperlakukan sama dengan pekerja laki-laki.

Sebagaimana sejalan dengan hak tersebut, Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah menegaskan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari

⁵⁸ Lalu Husni. *Op.Cit.*, halaman 45.

⁵⁹ *Ibid.*, halaman 46.

pengusaha.” Selanjutnya sambung menyambung dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Maka ketentuan ini semakin memperjelas ketentuan lain, yaitu dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam dunia ketenagakerjaan selama laki-laki maupun perempuan tersebut mampu melakukan suatu pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk kepentingan sendiri maupun masyarakat.

Jaminan atas kehidupan kemerdekaan dan keamanan pribadi yang didasarkan pada prinsip non diskriminasi, secara implisit di dalamnya adalah pemberian upah yang sama terhadap pekerja. Melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan DPR dan Pemerintah membuat serangkaian regulasi yang mengatur sistem dan mekanisme pengupahan dibidang ketenagakerjaan. Namun terkait pemenuhan hak menerima upah yang sama tanpa diskriminasi gender tidak secara eksplisit disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sehingga dalam implementasi pemenuhan hak menerima upah terhadap pekerja dikembalikan kepada kebijakan upah regional/provinsi yang telah disebutkan dalam undang-undang.

Regulasi terkait mekanisme penetapan upah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan sistematikanya dibagi dalam beberapa pasal. Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang penetapan upah minimum di tingkat provinsi

dan kabupaten/kota. Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang penetapan upah melalui kesepakatan/perundingan kolektif. Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang penerapan struktur dan skala upah. Pasal 92 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang peninjauan upah secara berskala.

Mengenai regulasi terkait perlindungan upah, selanjutnya diatur pada Pasal 88 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ini berarti khususnya para pekerja perempuan mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan hukum demi mendapatkan pekerjaan yang layak untuk keluarganya.

Regulasi-regulasi terkait mengenai pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan langkah negara untuk mewujudkan tindakan non-diskriminasi pada pekerja. Sebab upah merupakan hak bagi seorang pekerja.

Sama halnya, Quadi Azam juga berpendapat mengenai keterkaitan antara gender dengan pengupahan adalah hak asasi yang harus dipenuhi. Upah adalah kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan dimana tempat seorang pekerja bekerja. Menyesuaikan kewajiban pekerjaan dengan hak pengupahan haruslah berimbang dan menjaga martabatnya sebagai pekerja. Pekerja tidak boleh mendapatkan diskriminasi pengupahan dan diskriminasi lainnya apalagi dilihat dari jenis kelamin. Maka HAM melihat pengupahan adalah salah satu bentuk penghormatan dan pemenuhan HAM pekerja, begitupun perusahaan harus

melakukan upaya lainnya yang semata-mata untuk menjaga kemartabatan HAM dalam berbisnis.⁶⁰

Selanjutnya, demi menjamin para pekerja perempuan dalam mendapatkan hak-haknya terkhusus mengenai pengupahan, maka Pemerintah Republik Indonesia telah berupaya seoptimal mungkin untuk mengambil tindakan menjamin bahwa para pekerja baik laki-laki maupun perempuan dapat menjalankan kegiatannya dalam kondisi normal dan dalam suatu suasana yang bebas dari kekerasan, tekanan, ketakutan dan ancaman-ancaman dalam bentuk apapun serta mendapatkan pengupahan yang seimbang dengan nilai pekerjaan yang sama.

Tindakan-tindakan yang dilakukan oleh Pemerintah Republik Indonesia untuk menjamin tersebut adalah dengan melakukan ratifikasi konvensi-konvensi internasional. Beberapa konvensi-konvensi terkait yang telah diratifikasi terdiri atas:

1. Konvensi ILO No. 100 Tentang Konvensi Kesamaan Pengupahan yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 Tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 100.
2. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 (CEDAW).
3. Konvensi ILO No.111 Tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 111

Regulasi yang disebutkan diatas adalah beberapa peraturan yang mengatur tentang hak-hak pekerja perempuan mengenai hak pengupahan. Ini merupakan

⁶⁰ Wawancara dengan Quadi Azam, Staf Kajian dan Peneliti, pada hari Kamis, 31 Januari 2019 di Kantor Pusat Studi Hak Asasi Manusia (PUSHAM) Universitas Negeri Medan.

bukti bahwa negara bahkan Internasional pun menganggap bahwa pentingnya hak tersebut.

Hukum internasional dengan hukum nasional sebenarnya saling berkaitan satu sama lainnya, ada yang berpandangan hubungan antara kedua sistem hukum sangat berkaitan dan ada yang berpandangan bahwa kedua sistem hukum ini berbeda secara keseluruhan. J.G. Starke berpandangan bahwa ada dua teori terkait hubungan antara hukum internasional dan hukum nasional. Teori tersebut adalah teori *dualism* dan teori *monism*. Eksponen-eksponen utama dari teori *dualism* adalah Triepel dan Anzilotti. Menurut Triepel, terdapat dua perbedaan fundamental di antara kedua sistem hukum tersebut, yaitu:

- a. Subyek-subyek hukum nasional adalah individu-individu, sedangkan subyek-subyek hukum internasional adalah semata-mata dan secara eksklusif hanya negara-negara.
- b. Sumber-sumber hukum keduanya berbeda: sumber hukum nasional adalah kehendak negara itu sendiri, sumber hukum internasional adalah kehendak bersama (*gemeinwille*) dari negara-negara.⁶¹

Penulis lain yang mendukung teori *monism* menyatakan bahwa hukum internasional dan hukum nasional keduanya merupakan bagian dari keseluruhan kaidah hukum universal yang mengikat segenap umat manusia baik secara kolektif ataupun individual. Dengan perkataan lain, individulah yang sesungguhnya menjadi akar kesatuan dari hukum tersebut.⁶²

Senada dengan hal tersebut, Quadi Azam seorang peneliti dari Kantor Pusat Studi Hak Asasi Manusia UNIMED juga berpendapat bahwa hukum internasional sebagai suatu hukum yang berlaku efektif dapat berperan dalam kenyataan hidup

⁶¹ J.G. Starke. *Op.Cit.*, halaman 96-97.

⁶² *Ibid.*, halaman 98-99.

dan memiliki keterikatan atau hubungan dengan bidang hukum lainnya termasuk hukum nasional yang berlaku di negara tersebut. Perkembangan pesat hukum internasional itu sendiri tidak bisa terlepas dari hubungan intensif dan luas antar bangsa dan negara di dunia di berbagai macam bidang. Khusus pada bidang pekerja perempuan sesungguhnya Konvensi Internasional CEDAW (*Convention on Elimination of All Form of Discrimination Against Women*) menjadi ujung tombak instrument penting sebagai aturan yang melindungi pekerja perempuan. Indonesia adalah salah satu negara yang meratifikasi konvensi tersebut, dan mengadopsi pasal yang ada di dalam Konvensi CEDAW menjadi Undang-Undang Republik Indonesia No. 7 Tahun 1984.⁶³

Tentunya, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai konstitusi negara telah menjamin dasar hak bagi pekerja melalui pasal-pasal yang termaktub di dalamnya. Hal tersebut merupakan salah satu fungsi yang dimiliki oleh UUD NRI 1945.

Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 sebagai landasan hukum telah menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Artinya upah yang diterima seorang pekerja digunakan untuk mewujudkan kehidupan yang layak. Kemudian menjadi dasar lahirnya regulasi yang mengatur mengenai kebutuhan hidup layak, yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak.

Sebelumnya telah diterbitkan regulasi terkait pengupahan yaitu, lahirnya Peraturan Presiden No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dalam Pasal 11

⁶³ Wawancara dengan Quadi Azam, Staf Kajian dan Peneliti, pada hari Kamis, 31 Januari 2019 di Kantor Pusat Studi Hak Asasi Manusia (PUSHAM) Universitas Negeri Medan.

secara tegas kembali menegaskan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.” Hal ini tentunya menjamin perlindungan bagi para pekerja, khususnya para pekerja perempuan yang dalam hal ini rentan untuk menjadi obyek dalam tindakan diskriminasi.

Sehingga, pada dasarnya harus kita tanamkan bahwa hak menerima upah yang sama terhadap pekerja perempuan merupakan hal yang sama pembahasannya dengan kesetaraan gender. Hal tersebut dikarenakan ketika seseorang mampu melakukan pekerjaan, baik itu laki-laki ataupun perempuan, untuk pekerjaan yang sama maka haruslah sesuai dengan peraturan yang ada untuk mendapatkan upah yang sama.

Terciptanya regulasi-regulasi yang ada tentunya dengan tujuan untuk dapat mengendalikan masyarakat yang berada didalam suatu wilayah maupun negara dengan batasan-batasan yang telah ditentukan di dalam suatu peraturan. Pengendalian tersebut tentunya dapat tercapai melalui implementasi atau pelaksanaan sebagaimana mestinya.

Terkait implementasi, maka Quadi Azam menyampaikan pendapatnya terhadap implementasi pengaturan hukum hak menerima upah yang sama bagi pekerja perempuan sebagai kesetaraan gender, bahwa di Indonesia pelaksanaan pengaturan gender sudah sangat meningkat dari tahun sebelumnya walaupun sekarang ini masih ada hal yang perlu ditingkatkan lagi mengenai pemahaman dan implementasinya di tatanan keluarga. Secara global apresiasi dan kritikan oleh dari banyak organisasi dunia tentang kesetaraan gender di Indonesia. Salah

satunya dari Vincent Guerend mengatakan bahwa Indonesia harus meningkatkan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan untuk menumbuhkan ekonomi negara.⁶⁴

Timbullah solusi untuk dapat meningkatkan implementasi kesetaraan gender di Indonesia, maka beberapa hal yang menjadi pendorong untuk mempercepat hak atas kesetaraan gender khususnya bagi pekerja perempuan yakni:

- a. Pemahaman aparaturnegara dalam melihat fenomena persoalan pengupahan terhadap perempuan dan relasinya dengan kesetaraan gender;
- b. Adanya pemahaman yang kuat di setiap lapisan masyarakat mengenai kesetaraan gender;
- c. Kepatuhan terhadap hukum, mengetahui hak dan kewajiban serta menghormati hak asasi orang lain;
- d. Melakukan pemberdayaan perempuan dengan berbagai kegiatan yang melibatkan dan meningkatkan kemampuan perempuan;
- e. Tegasnya para aparat hukum dalam melakukan penegakan, pemenuhan dan penghormatan terhadap HAM.⁶⁵

Hal-hal tersebut dirasa sangat penting untuk diwujudkan, terutama dapat menjadi sebuah solusi untuk pelaksanaan hak menerima upah yang sama bagi pekerja perempuan di Indonesia. Sebagaimana kita kembali ke dasar kehidupan, yaitu dalam perspektif beragama. Dimana seluruh agama dimuka bumi ini sangat melindungi hak asasi manusia. Kesemuanya itu ada atau termaktub baik dalam ajaran Islam maupun oleh agama atau kepercayaan lainnya.

Sebagai ajaran yang bersifat universal, interpretasi terhadap ayat-ayat Al-Quran sering bahkan hampir menjadi perdebatan, terutama terkait dengan

⁶⁴ Wawancara dengan Quadi Azam, Staf Kajian dan Peneliti, pada hari Kamis, 31 Januari 2019 di Kantor Pusat Studi Hak Asasi Manusia (PUSHAM) Universitas Negeri Medan.

⁶⁵ Wawancara dengan Quadi Azam, Staf Kajian dan Peneliti, pada hari Kamis, 31 Januari 2019 di Kantor Pusat Studi Hak Asasi Manusia (PUSHAM) Universitas Negeri Medan.

keseimbangan hak antara laki-laki dan perempuan. Secara normatif, Islam memang tidak membedakan hak perempuan dan laki-laki. Islam memberikan persamaan derajat antara laki-laki dan perempuan. Begitu juga dalam hal adat, budaya dan ideologi bukan satu hal yang turun dari langit. Ia dibentuk oleh manusia dan disosialisasikan dari satu generasi ke generasi berikutnya.⁶⁶

C. Kendala dalam Implementasi Pemenuhan Hak Menerima Upah yang Sama Terhadap Pekerja Perempuan

Pelaksanaan kehidupan bermasyarakat memang pada dasarnya diperlukan suatu aturan sehingga antara kepentingan yang satu dengan yang lain setidaknya dapat diminimalisir. Manusia sebagai subjek hukum merupakan bagian penting dalam suatu negara yang dikenal sebagai subjek hukum internasional. Sebagai pemahaman dasar, ternyata manusia sejak diciptakannya telah diakui, dihormati, dilindungi, serta dibela oleh HAM. Sebagaimana dalam Islam ada beberapa hak-hak kemanusiaan yang diakui didalam Al-Quran salah satunya adalah hak sederajat.

HAM sebagai hak hukum, tentu saja dibuat dan diberlakukan oleh negara. Hak hukum di sini, sudah dilekatkan ke dalam produk negara, yakni undang-undang yang dibuat oleh pemerintah dan lembaga perwakilan rakyat (dalam sistem hukum di Indonesia, dan pada umumnya hampir semua negara di dunia). Isi muatan hukum dan proses pembuatan hukum itu pun adalah HAM. Demikian seterusnya secara hirarki, hak-hak asasi itu dilaksanakan berdasarkan dan di dalam konstruksi hukum positif yang berlaku. Dari penjelasan itu, maka bisa

⁶⁶ Zuhriani. 2017. *Perempuan dan Hukum dalam Masyarakat Hukum Adat Lampung Sebatin*. Dalam *Ijtimaiyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam* 10 (2) (2017) e-ISSN: 2614-6215, November 2017. Halaman 199.

disebut juga bahwa HAM sebagai hak dasar terjadi dan timbul secara alami, dan dalam hukum positif yang berlaku di suatu negara pada satu kurun waktu tertentu.⁶⁷

Di dalam konstruksi hukum internasional yang pada umumnya berlaku, instrument HAM internasional dan perjanjian internasional akan dapat berpengaruh langsung ke dalam *domestic jurisdiction*; baik sebagai *Convenant, Conventions, Declarations, Optional Protocols*, dan sebagainya. Ada 4 (empat) cara menurut hukum internasional yang bisa dilakukan oleh negara tuan rumah untuk pengesahan satu hukum atau perjanjian internasional, yakni dengan: (1) ratifikasi (*ratification*); (2) aksesasi (*accession*); (3) penerimaan (*acceptance*), dan penyetujuan (*approval*).⁶⁸

Suatu hukum internasional bisa jadi langsung *legal binding*, berlaku sebagai hukum, yakni bilamana telah diratifikasi menjadi hukum positif di dalam negeri. Dengan cara ratifikasi ketentuan itu, HAM menjadi berlaku secara menyatu ke dalam sistem domestik.

Pemajuan dan perlindungan hak-hak asasi berkembang dengan cepat bersamaan dengan perkembangan yang melaju hubungan antar bangsa dan proliferasi organisasi-organisasi regional dan multilateral global. Tentu saja PBB dan Badan-badan khusus dengan aneka ragam komisi dan komitenya yang merupakan motor dan sumber instrument-instrumen yang menyangkut hak-hak asasi manusia telah melakukan berbagai kegiatan. Sehubungan dengan itu, PBB telah membagi kegiatan tersebut ke dalam beberapa periode sebagai berikut:

⁶⁷ Nikolas Simanjuntak. 2017. *Hak-Hak Asasi Manusia dalam Soliloqui Pertarungan Peradaban*. Jakarta: Penerbit Erlangga. Halaman 43.

⁶⁸ *Ibid.*, halaman 190.

1. Periode pembentukan sistem, dari Piagam PBB ke Deklarasi Universal HAM (1945-1948).
2. Periode perbaikan sistem, yang menuju kepada pengesahan berbagai konvensi dan instrument HAM internasional (1949-1966).
3. Periode pelaksanaan sistem, yang dimulai dari pengesahan instrument hingga Konferensi Wina (1967-1993).
4. Periode perluasan sistem, dari Konferensi Wina hingga pelaksanaan tindak lanjut (1993-1995).
5. Periode menuju perlindungan HAM baru (1996-2000).⁶⁹

DUHAM mengumandangkan kesamaan hak antara wanita dan pria. Dalam berbagai ketentuan internasional, PBB berkali-kali menegaskan tentang penghormatan secara universal dan efektif hak-hak asasi dan kebebasan-kebebasan pokok bagi semua tanpa membedakan suku, kelamin, bahasa dan agama.

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa pekerjaan merupakan mandat eksistensi manusia. Pendapatan atau imbalan dari pekerjaan pun harus diberikan secara baik yang kemudian dapat memberikan pengaruh positif bagi kelangsungan hidup tanpa diskriminasi. Dari sini, maka dapat dilihat sejak awal DUHAM telah memberikan penegasan normatif tentang pentingnya hak mendapatkan pekerjaan dengan upah yang seimbang.

Agenda gerakan kesetaraan gender yang pada intinya seperti di atas itu menjadi jauh lebih rumit dan pelik lagi dalam implikasi praktis karena meliputi ragam aspek dari segi sosial, kultural, ekonomi, pendidikan, politik, dan hukum dalam praktik kenegaraan. Agenda ini pun seyogianya dibaca sebagai upaya pertarungan aksi dalam pemberadaban kemanusiaan. Di aras internasional melalui keputusan PBB telah berlaku satu konvensi sejak tahun 1979 yang dikenal sebagai

⁶⁹ Boer Mauna. *Op.Cit.*, halaman 675.

CEDAW. Indonesia telah meratifikasi konvensi ini menjadi UU No. 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan.

Di Indonesia, pemerintah secara tegas telah membuat suatu regulasi terkait dengan hak asasi perempuan dan terkhususnya dibidang ketenagakerjaan. Salah satunya tercermin dalam Pasal 88 ayat (1) yang menegaskan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Tentu pasal tersebut sudah berlandaskan oleh UUD NRI 1945 yang menjamin kehidupan yang layak bagi seluruh Warga Negara Indonesia. Kemudian jika dilihat, tentunya HAM juga sudah menjadi esensial dalam pasal tersebut mengingat telah disebutkan dalam Pasal 23 ayat (2) DUHAM bahwa “setiap orang, tanpa diskriminasi berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama”. Kemudian dilanjutkan oleh Pasal 23 ayat (3) “setiap orang yang bekerja berhak 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”.

Jika melihat kehadiran seluruh rangkaian regulasi, tentunya negara sudah sangat memberi perhatian terhadap hak asasi manusia hingga terkhusus pada hak asasi perempuan. Namun tidak terlepas dari hal itu, tentu penerapan dari regulasi-regulasi memiliki kendala-kendala yang muncul. Sehingga dalam implementasinya haruslah didukung oleh warga negara atau seluruh lapisan

anggota masyarakat. Hal tersebut tentunya dapat dimulai dari kesadaran tiap individu yang ada.

Berbeda pendapat dengan Quadi Azam, ia menuturkan bahwa kendala implementasi bisa datang dikarenakan belum secara keseluruhan para perempuan di Indonesia mendapatkan kesadaran pada hak asasi perempuan. Terutama kurangnya edukasi yang baik tentang hak-hak yang melekat pada dirinya, terkhusus dibidang ketenagakerjaan. Membuktikannya sederhana saja, dari kasus yang bisa di akses pada pemberitaan media-media baik cetak maupun online. Ada beberapa hal yang menyebabkannya terjadi, antara lain:

1. Belum optimalnya sosialisasi maupun upaya peningkatan pemahaman lainnya terkait hak perempuan yang termuat dalam instrument nasional maupun internasional baik oleh pemerintah maupun oleh korporasi tempat mereka bekerja;
2. Lembaga perkumpulan pekerja perempuan yang tidak aktif melakukan edukasi dan penyebaran informasi yang *update* terkait hak-haknya sebagai pekerja perempuan dan HAM;
3. Pekerja perempuan sendiri yang tidak terlalu berkeinginan melakukan edukasi pada dirinya, sehingga hak-hak yang dimiliki oleh dia sebagai pekerja perempuan terkadang diamputasi oleh pemerintah maupun perusahaan tempat ia bekerja.⁷⁰

Terdapat dua jenis statistik yang terkait dengan kesenjangan upah antar gender. Kesenjangan upah yang tidak disesuaikan dan kesenjangan upah yang disesuaikan. Contoh kesenjangan upah yang tidak disesuaikan adalah seorang perempuan karena sifat biologisnya kemudian mengambil cuti atas hal tersebut, tidak akan memperoleh pendapatan sebanyak mereka yang tidak pernah cuti.

⁷⁰Wawancara dengan Quadi Azam, Staf Kajian dan Peneliti, pada hari Kamis, 31 Januari 2019 di Kantor Pusat Studi Hak Asasi Manusia (PUSHAM) Universitas Negeri Medan.

Contoh kesenjangan upah yang disesuaikan misalnya di Amerika Serikat, rata-rata gaji tahunan perempuan tercatat lebih rendah dari laki-laki.⁷¹

Pada tahun 2015, *World Economic Forum* telah mengevaluasi kesenjangan upah antar gender di 145 negara. Evaluasi mereka mempertimbangkan partisipasi dan kesempatan ekonomi, tingkat pendidikan, kesehatan dan pemberdayaan politik. Hasilnya adalah tidak ada satupun negara di dunia yang telah berhasil menghapuskan kesenjangan upah antar gender, tetapi empat negara-negara Nordik (Islandia, Norwegia, Swedia, dan Finlandia) dan Irlandia telah berhasil menutup lebih dari 80% kesenjangan ini.⁷²

Pengembangan dan perlindungan hak-hak asasi manusia tidak begitu menimbulkan masalah di negara-negara perekonomian yang cukup maju. Di negara-negara berkembang terutama yang memiliki perkembangan yang tidak cukup pesat, akan menjadi sedikit lebih sulit sehingga sedikit sekali peluang untuk mengembangkan hak-hak sipil, politik, maupun hak ekonomi, sosial dan budaya.

Kendala lainnya terhadap pemenuhan pengupahan dapat datang dari berbagai kendala teknis. Kenyataan menunjukkan bahwa diantara Konvensi-konvensi Internasional hak asasi manusia maupun Konvensi Internasional terkait pengupahan yang telah diratifikasi, beberapa negara masih menunda-menunda atau membatalkan penerimaan pengawasan pelaksanaan ketentuan-ketentuan konvensi. Namun, kendala-kendala tersebut diharapkan tidak menghalangi laju

⁷¹ Sara Ashley. 2015. *78 centson the dollar: The facts about the gender wage gap*. <https://money.cnn.com/2015/04/13/news/economy/equal-pay-day-2015/>, diakses pada hari Rabu, 20 Februari 2019, pukul 22.11 WIB.

⁷² Tim Penyusun Wikipedia. *Kesenjangan Upah Antar Gender*. https://id.wikipedia.org/wiki/Kesenjangan_upah_antar_gender, diakses pada hari Rabu, 20 Februari 2019, pukul 22.19 WIB.

perkembangan dan perlindungan bagi hak asasi manusia dalam pemenuhan hak menerima upah yang sama tanpa diskriminasi gender walaupun tidak secepat dan semulus seperti yang diimpikan. Karena tujuan dari regulasi-regulasi terkait hak asasi manusia khususnya pada tindakan penghapusan kesenjangan upah antar gender diharapkan dapat menjadi jaminan keadilan bagi pekerja.

Sependapat mengenai perwujudan hak asasi manusia, dalam perkembangan teori HAM terdapat 3 hal yang sangat penting dan harus selalu diingat sebagai penegasan dalam HAM. Pertama itu ada pemangku kewajiban yakni negara sebagai pemangku tanggung jawab/kewajiban (*duties bearer*), kedua pemangku kewajiban selain negara yakni korporasi/perusahaan (*duties bearer corporation*); terakhir ada pemangku hak yakni individu serta kelompok masyarakat (*rights holder*). Ketiga bagian diatas memiliki peran penting hanya saja dibedakan sebagai aktor pelanggar HAM atau korban aktor pelanggar HAM. Ketiga bagian diatas dapat di kembangkan sebagai berikut:

1. Negara sebagai pemangku kewajiban harus melakukan perlindungan, pemenuhan, penghormatan dan penegakan HAM dalam mengelola pemerintah. Siapa itu negara yakni aparaturnya baik aparat penegak hukum, maupun aparat pengelola pemerintahan;
2. Korporasi sebagai pemangku kewajiban harus melakukan upaya-upaya penghormatan dan pemulihan jika ada korban;
3. Terakhir rakyat baik individu maupun kelompok masyarakat yang berhak mendapatkan kewajiban HAM serta juga berkewajiban menghormati HAM masyarakat yang lain.

Maka yang berperan aktif mewujudkan nilai-nilai HAM yang pertama adalah negara melalui aktornya serta perusahaan. Dan individu atau kelompok masyarakat menikmati pemenuhan, penegakan, penghormatan dan perlindungan HAM itu sendiri.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. DUHAM yang menegaskan tentang prinsip persamaan dan pengakuan hak asasi manusia sebagai esensial dari hak pekerja perempuan. Yang selanjutnya ditegaskan kembali oleh pasal 45 UU No. 39 Tahun 1999 Tentang HAM. DUHAM yang tidak terpisahkan yaitu Konvenan EKOSOB melalui Pasal 7 juga menegaskan mengenai menjamin upah yang adil dan imbalan yang sama untuk pekerjaan yang senilai tanpa perbedaan dalam bentuk apapun. Serta ditegaskan lagi dalam *Declaration on the Elimination of Discrimination against Women* (Deklarasi Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan) dan Konvensi ILO.
2. Terkait dengan pengaturan hukum hak menerima upah yang sama bagi pekerja perempuan sudah ditegaskan dalam UU No. 23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dilengkapi dengan PP No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dan PERMEN Ketenagakerjaan No. 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak. Namun dalam implementasinya, masih belum optimal sehingga perlu ditingkatnya lagi kesadaran mengenai hak-hak bagi pekerja perempuan.
3. Masih kurangnya pemahaman mengenai hak-hak pekerja perempuan oleh sebagian kaum perempuan di Indonesia yang pada akhirnya

menjadi kendala dalam implementasi pemenuhan hak menerima upah yang sama terhadap pekerja perempuan.

B. Saran

1. Sebaiknya perlu sosialisasi mengenai hak pekerja perempuan lebih giat dan mendalam lagi karena pada dasarnya aturan hukum mengenai hak pekerja perempuan telah diatur dalam beberapa regulasi dan tetap menjadi sorot pandang dunia.
2. Negara perlu berperan untuk mempromosikan pemahaman masyarakat tentang alasan-alasan yang harus dipertimbangkan agar prinsip kesetaraan upah bagi pekerja laki- laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya dapat dilaksanakan dengan baik. Dengan demikian, peranan hukum dalam pembangunan ekonomi dapat terlaksana. Dapat membawa masyarakat yang ada menjadi masyarakat yang lebih baik.
3. Ada langkah-langkah yang harus diambil untuk mencegah timbulnya kendala dalam mempertahankan pemenuhan hak menerima upah yang sama sebagai pelindung HAM, antara lain: mengedukasi pemahaman terkait hak asasi manusia, berani mengemukakan pendapat kepada publik, khusus bagi pekerja lebih giat untuk mengkonsultasikan masalah terkait ke kolega maupun serikat pekerja yang ada di tempat bekerja. Kemudian langkah-langkah yang harus diambil oleh Pemerintah Republik Indonesia adalah dengan tidak menunda- menunda atau membatalkan penerimaan pengawasan pelaksanaan

ketentuan-ketentuan terkait Konvensi Internasional terkait permasalahan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Achie Sudiarti Luhulima. 2014. *CEDAW Menegakkan Hak Asasi Perempuan*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Andrey Sujatmoko. 2015. *Hukum HAM dan Hukum Humaniter*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Ani Sri Rahayu. 2015. *Pendidikan Pancasila & Kewarganegaraan (PPKn)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Aries Harianto. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.
- Arimbi Heroepoetri, dkk. 2011. *Pedoman Pemantauan Terhadap Perempuan dalam Kerangka Hak Asasi Manusia*. Jakarta: Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan.
- Boer Mauna. 2015. *Hukum Internasional: Pengertian, Peranan dan Fungsi dalam Era Dinamika Global*. Bandung: P.T Alumni
- Eko Riyadi. 2018. *Hukum Hak Asasi Manusia Perspektif Internasional, Regional dan Nasional*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- G.Kartasapoetra, dkk. 1994. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika.
- I Wayan Parthiana. 2003. *Pengantar Hukum Internasional*. Bandung: Mandar Maju.
- Jawahir Thontowi. 2016. *Hukum dan Hubungan Internasional*. Yogyakarta: UII Press.
- J.G. Starke. 2011. *Pengantar Hukum Internasional*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Lalu Husni. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajawali.
- Nikolas Simanjuntak. 2017. *Hak-Hak Asasi Manusia dalam Soliloqui Pertarungan Peradaban*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Osgar S. Matompo, dkk. 2018. *Hukum dan Hak Asasi Manusia*. Malang: Intrans Publishing.
- Sri Wiyanti Eddyono. 2007. *Hak Asasi Perempuan dan Konvensi Cedaw*. Jakarta: Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat.
- Suparman Marzuki. 2008. *Hukum Hak Asasi Manusia*. Yogyakarta: PUSHAM UII.
- Suwarjono. 2015. *Indikator Sensitif Gender untuk Media*. Jakarta: Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Indonesia.
- World Bank. 2000. *Rangkuman Pembangunan Berspektif Gender Melalui Kesetaraan Gender dalam Hak, Sumber Daya dan Kebebasan Berpendapat*. Laporan Penelitian Kebijakan Bank Dunia.
- Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Quran. *Al-Qur'an Terjemah Al-Muhaimin*. 2015. Jakarta: AlHuda

B. Artikel, Makalah, Jurnal dan Karya Ilmiah

- Arbaiyah Prantiasih. "Hak Asasi Manusia Bagi Perempuan". *Jurnal Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, Th 25, Nomor 1, Pebruari 2012.
- Barzah Latupono. "Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (*Outsourcing*) di Kota Ambon". Dalam *Jurnal Sasi* Vol. 17 No.3 Bulan Juli-September 2011.
- Dewi Natalia. 2013. "Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja di Indonesia (Suatu *Study* Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja *Outsourcing*)", *Skripsi*, Program Sarjana, Program Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto.
- International Law Making. "Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia". *Dalam Indonesian Journal of International Law* Vol. 4 Nomor 1 Oktober 2006.
- Shunita Laxmi Dewi, dkk. *Penerapan Prinsip Non Diskriminasi dan Kesetaraan dalam Pengupahan bagi Pekerja/Buruh di Kabupaten Kendal*. Dalam *Diponegoro Law Journal*, Volume 6, Nomor 1, Tahun 2017.
- Zuhraeni. 2017. *Perempuan dan Hukum dalam Masyarakat Hukum Adat Lampung Sebatin*. Dalam *Ijtima'iyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam* 10 (2) (2017) e-ISSN: 2614-6215, November 2017.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Ketetapan MPR Nomor XVII/MPR/1998.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi CEDAW.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan *ILO Convention No. 111* Tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.

Peraturan Presiden No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak.

Universal Declaration of Human Rights (DUHAM).

International Covenant on Economics, Social and Cultural Rights.

International Covenant on Civil and Political Rights.

Declaration and the Beijing Platform for Action 1995-BPFA.

ILO Convention No.100 Tentang Kesetaraan Upah Tahun 1951.

Statuta Mahkamah Internasional.

D. Internet

Sara Ashley. 2015. *78 centson the dollar: The facts about the gender wage gap*. <https://money.cnn.com/2015/04/13/news/economy/equal-pay-day-2015/>, diakses pada hari Rabu, 20 Februari 2019, pukul 22.11 WIB.

Tim Penyusun Wikipedia. *Kesenjangan Upah Antar Gender*. https://id.wikipedia.org/wiki/Kesenjangan_upah_antar_gender, diakses pada hari Rabu, 20 Februari 2019, pukul 22.19 WIB.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Muldhar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id fahum@umsu.ac.id

Bina insan berprestasi, berakhlak, unggul dan berkeadilan
Kemajuan dan kesejahteraan



KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : MAYA NUR INDAH SARI
 NPM : 1506200341
 PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM INTERNASIONAL
 JUDUL SKRIPSI : ASPEK HUKUM INTERNASIONAL PEMENUHAN HAK MENERIMA UPAH YANG SAMA TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN DAN IMPLEMENTASINYA DI INDONESIA

Pembimbing : MIRSA ASTUTI, SH., MH

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
12/1-2019	Teori dan, etika kehi, keadilan	
21/2-2019.	Pembelajaran, komunikasi	
25/2-2019.	K. pengantar, bab III di pertajaman	
28/2-2019	Bab III di rubah sesuai judul.	
4/3-2019	Bab III analisis pada penulisan, kesimpulan.	
5/3-2019	Bab III di pertajam Y&E.	
5/3-2019.	Bedah buku.	
8/3-2019.	Ace utuk di uji	
8/3-2019.	Pengetahuan keahli	

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM

(Dr. IDA HANIFAH, SH., MH)

DOSEN PEMBIMBING

(MIRSA ASTUTI, SH., MH)

DAFTAR WAWANCARA & JAWABAN NARASUMBER

1. **Apakah hak asasi manusia merupakan esensial hak pekerja perempuan?**

Jawab:

Menurut saya relasi antara HAM dan hak pekerja perempuan sangatlah erat, karena menyangkut hak atas pekerjaan yang layak sesuai dengan yang dimandatkan dalam konstitusi. Hak atas pekerjaan bagi perempuan sangatlah esensial dalam HAM, karena menyangkut hak hidup dan keberlangsungan kehidupannya silahkan lihat pada regulasi nasional dan internasional terkait HAM pada pekerja perempuan.

2. **Bagaimana keterkaitan gender terhadap hak penerima upah yang sama dilihat dari kacamata HAM?**

Jawab:

Menurut saya kaitan antara gender dengan pengupahan adalah hak asasi yang harus dipenuhi. Upah adalah kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan dimana tempat ia bekerja. Menyesuaikan kewajiban pekerjaan dengan hak pengupahan haruslah berimbang dan menjaga martabatnya sebagai pekerja. Pekerja tidak boleh mendapatkan diskriminasi pengupahan dan diskriminasi lainnya apalagi dilihat dari jenis kelamin. Maka HAM melihat pengupahan adalah salah satu bentuk penghormatan dan pemenuhan HAM pekerja, begitupun perusahaan harus melakukan upaya lainnya yang semata-mata untuk menjaga kemartabatan HAM dalam berbisnis.

3. **Apakah peraturan hukum internasional yang ada sangat berpengaruh terhadap hak penerima upah yang sama terhadap pekerja perempuan di seluruh penjuru dunia?**

Jawab:

Menurut saya iya, bukan hanya berpengaruh pada pengupahan, namun juga mempengaruhi perkembangan dan tatanan hukum nasional di seluruh negara di dunia begitu juga sebaliknya. Reaksioner akan regulasi nasional harus mengintegrasikan nilai-nilai dan prinsip-prinsip HAM dalam instrumen internasional pasca reformasi mulai di adopsi dan disusun formulasinya dengan baik pada setiap regulasi nasional. Memang masih ada negara yang belum mengintegrasikan nilai-nilai HAM tersebut, tapi kebanyakan negara di dunia sudah melakukan perubahan dan mengakomodir pemenuhan HAM yang didalamnya termasuk hak atas upah yang layak. Contohnya perubahan atas UU ketenagakerjaan dan peraturan teknis lainnya yang telah mengadopsi konsep dan nilai-nilai HAM itu sendiri walaupun tidak secara keseluruhan.

4. **Bagaimana keterkaitan antara peraturan hukum internasional dan peraturan nasional terhadap hak penerima upah yang sama bagi pekerja perempuan dalam menanggapi kesetaraan gender?**

Jawab:

Menurut saya hukum internasional sebagai suatu hukum yang berlaku efektif dapat berperan dalam kenyataan hidup dan memiliki keterkaitan atau hubungan dengan bidang hukum lainnya termasuk hukum nasional yang berlaku di negara tersebut. Perkembangan pesat hukum internasional itu sendiri tidak bisa terlepas dari hubungan intensif dan luas antar bangsa dan negara di dunia di berbagai macam bidang. Khusus pada bidang pekerja perempuan sesungguhnya Konvensi Internasional CEDAW (*Convention on Elimination of All Form of Discrimination Against Women*) menjadi ujung tombak instrumen penting sebagai aturan yang melindungi pekerja perempuan. Indonesia adalah salah satu negara yang meratifikasi konvensi tersebut, dan mengadopsi pasal yang ada di dalam Konvensi CEDAW menjadi UU RI No. 7 Tahun 1984.

5. **Apakah organisasi internasional seperti International Labour Organization yang bergerak dibidang perburuHan atau organisasi internasional terkait lainnya mempunyai peranan penting dalam menjamin penerimaan upah yang sama bagi setiap gender ?**

Jawab:

Menurut saya dapat dikatakan bahwa ILO tersebut mempunyai peranan penting dalam menjamin penerimaan upah bagi setiap gender. 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. ILO adalah lembaga internasional yang mendorong agar hak untuk mendapatkan upah yang layak juga harus diperjuangkan oleh perempuan. Berbagai Usaha yang telah dilakukan ILO terhadap pekerja antara lain:

- a. mengadakan perjanjian tentang upah, jumlah jam kerja, dan umur minimal-maksimal bagi pekerja (buruh);
- b. memberikan jaminan kesejahteraan untuk hari tua, serta ketentuan tentang cuti atau libur pegawai negeri;
- c. dan mengusulkan agar Negara-negara anggota menentukan undang-undang perburuhan dll.

6. **Apakah pekerja perempuan di Indonesia sudah sadar akan hak-hak yang melekat pada dirinya karena kekhususan nya sebagai seorang perempuan?**

Jawab:

Menurut saya pekerja perempuan di Indonesia menurut saya pada umumnya sudah mengetahui beberapa hak yang melekat pada dirinya sebagai pekerja. Dapat dilihat dari para pekerja perempuan yang apabila

sedang hamil, melahirkan, menikah, dll dapat menggunakan haknya untuk tidak masuk kerja atau mendapat bantuan materil dari perusahaan. akan tetapi pekerja perempuan di Indonesia hanya mengetahui beberapa hak yang dimilikinya saja karena rendahnya edukasi tentang pekerja perempuan

7. **Undang-undang dasar 1945 psal 27 ayat (2) sebagai landasan hukum telah menyatakan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Artinya upah yang diterima seorang pekerja digunakan untuk mewujudkan kehidupan yang layak. Terkait hail tersebut apakah penerapannya sudah berjalan dengan semestinya?**

Jawab:

Menurut saya secara faktual belum dapat dikatakan penerapan pasal tersebut telah dilaksanakan dengan baik. Hal tersebut dapat kita lihat dari tingginya tingkat pengangguran dan banyak warga negara dengan kehidupan yang kurang layak khususnya perempuan. Kuat sekali relasinya dengan pengangguran yang salah satunya disebabkan oleh tingkat pendidikan dan kemampuan yang rendah serta masih diskriminatifnya aturan-atiuran perusahaan dalam memperkerjakan perempuan.

8. **Apakah pelaksanaan pengaturan tentang kesetaraan gender di Indonesia sudah menunjukkan pada tingkatan yang baik ?**

Jawab:

Menurut saya di Indonesia pelaksanaan pengaturan gender di Indonesia sudah sangat meningkat dari tahun sebelumnya walaupun sekarang ini masih ada hal yang perlu ditingkatkan lagi soal pemahaman dan impelemntasinya di tataran keluarga. Secara global apresiasi dan kritikan oleh dari banyak Organisasi dunia tentang kesetaraan gender di Indonesia. Salah satunya dari Vincent Guerend mengatakan bahwa Indonesia harus meningkatkan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan untuk menumbuhkan ekonomi negara. Hal ini dapat menyatakan bahwa pelaksaan pengaturan belum berjalan dengan baik. Aparat penegak kesetaraan gender yang kurang baik dan edukasi masyarakat yang rendah mengenai kesetaraan gender menjadi kan indonesia masih jauh dari kata baik dalam kesetaraan gender.

9. **Hal apa saja yang dapat menjadi pendorong dalam pelaksanaan pengaturan mengenai hak kesetaraan gender mengingat Indonesia sudah meratifikasi beberapa konvensi terkait kesetaraan gender ?**

Jawab:

Menurut saya ada beberapa hal yang menjadi pendorong untuk mempercepat hak atas kesetaraan gender khususnya bagi pekerja perempuan yakni:

- a. Pemahaman aparaturnegara dalam melihat fenomena persoalan pengupahan terhadap perempuan dan relasinya dengan kesetaraan gender;
- b. Adanya pemahaman yang kuat di setiap lapisan masyarakat mengenai kesetaraan gender.
- c. Kepatuhan terhadap hukum, mengetahui hak dan kewajiban serta menghormati Hak Asasi orang lain.
- d. Melakukan pemberdayaan perempuan dengan berbagai kegiatan yang melibatkan dan meningkatkan kemampuan perempuan seperti terjun ke dunia politik.
- e. Tegasnya para aparat hukum dalam melakukan penegakan, pemenuhan dan pemnghormatan terhadap HAM.

10. Apakah dengan berlakunya UU No. 7 tahun 1984 tentang pengesahan Konvensi CEDAW dapat menjadi pelindung bagi pekerja perempuan sebagaimana secara spesifik mengenai perlindungan terhadap pekerja perempuan juga diatur di dalam UU No. 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan ?

Jawab:

Menurut saya ia, sangat memberikan perlindungan, dan perubahan positif lainnya terhadap pekerja perempuan. Berlakunya UU No. 7 Tahun 1984 dapat menjadi pelindung bagi pekerja perempuan karena Konvensi CEDAW tersebut telah disetujui oleh PBB dan harus dipatuhi oleh anggota PBB. Konvensi tersebut juga nyata tidak bertentangan dengan Pancasila yang menjadikan Konvensi CEDAW ini sangat cocok menjadi dasar hukum internasional mengenai penghapusan segala tindak diskriminasi terhadap wanita. Dengan konvensi ini pekerja perempuan telah dijamin oleh hukum agar tidak mendapat diskriminasi dalam bentuk apapun karena diskriminasi tidak sesuai dengan nilai-nilai pancasila dan UUD 1945.

11. Apa saja faktor yang sering timbul di masyarakat yang dapat menjadi pemicu timbulnya diskriminasi gender ?

Jawab:

Menurut saya, ada beberapa hal di masyarakat kita yang masih memicu diskriminasi gender yakni Masih rendahnya pemahaman masyarakat terkait diskriminasi dan gender itu sendiri. Ada yang tidak paham, ada juga yang paham tapi dengan menafsirkan diskriminasi dan gender menurutnya atau dengan kata lain menggeser makna yang sesungguhnya. Ada juga yang menjadikan tafsiran menurutnya menjadi alat politik di masyarakat. Hal itu masuk pada katagori belum memiliki

pehaman yang utuh tentang kedua kata itu sendiri dan relasinya dengan HAM. Dengan beberapa anggapan sebagai berikut:

- a. Adanya pemikiran bahwa setiap gender memiliki peran masing-masing dimana wanita berperan sebagai pembantu dari kegiatan rumah tangga;
- b. Adanya anggapan bahwa perempuan itu lemah, tidak mampu memimpin dan cengeng;
- c. Adanya anggapan bahwa perempuan hanya bertugas melayani keluarga atau suami;
- d. Adanya anggapan masyarakat bahwa wanita yang pulang larut malam merupakan wanita yang kurang baik.

12. Apakah para pekerja perempuan pada umumnya telah mendapat edukasi mengenai hak-haknya sebagai hak asasi manusia perempuan ?

Jawab:

Menurut saya belum secara keseluruhan mereka mendapatkan edukasi, membuktikannya sederhana saja, dari kasus yang bisa di cari pada pemberitaan media-media baik cetak maupun online. Ada beberapa hal yang menyebabkannya:

1. Belum optimalnya sosialisasi maupu upaya peningkatan pemahaman lainnya terkait hak perempuan yang termuat dalam instrumen nasional maupun internasional baik oleh pemerintah maupun oleh korporasi tempat mereka bekerja;
2. Lembaga perkumpulan pekerja perempuan yang tidak aktif melakukan edukasi dan penyebaran informasi yang update terkait hak-haknya sebagai pekerja perempuan dan HAM;
3. Pekerja perempuan sendiri yang tidak terlalu berkeinginan melakukan edukasi pada dirinya, sehingga hak-hak yang dimiliki oleh dia sebagai pekerja perempuan kadang di amputasi oleh pemerintah maupun perusahaan tempat ia bekerja.

13. Diskriminasi pekerja tidak mengenal pembedaan upah antara laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan tertentu. Lebih spesifik lagi, perempuan hanya diberi akses untuk pekerjaan"marjinal" yang upahnya relatif lebih rendah. Terkait hal tersebut apakah dapat menjadi kendala dalam pemenuhan hak menerima upah yang sama tanpa diskriminasi gender ?

Jawab:

Menurut saya pada umumnya perempuan di banyak jenis pekerjaan lebih rendah upahnya dengan rekan kerja laki-laki mereka dan umumnya juga perempuan diberi hanya pekerjaan atau posisi kecil saja dikarenakan perempuan masih harus melakukan pekerjaan rumah tangga. Hal ini menyebabkan lebih banyak tugas yang di emban perempuan yang biasanya akan menyebabkan dia stress dan meninggalkan pekerjaannya.

Belum lagi di tambah diskriminasi yang dilakukan oleh laki-laki berupa pelecehan seksual atau segala upaya yang dilakukan laki-laki untuk mendapat gaji tinggi karena sebagai kepala keluarga yang biasanya akan berakibat mendiskriminasi orang lain termasuk perempuan. Biasanya akan ada kendala didapatkan dalam menerima gaji yang sama antara perempuan dan laki-laki walau dalam satu posisi pekerjaan. Seperti layaknya diatas, tugas perempuan tidak hanya untuk bekerja yang mengakibatkan waktu bekerja tidak se optimal waktu laki-laki bekerja. Hal ini akan berdampak pada perbedaan upah yang diberikan sesuai ke optimalan waktu kerja.

14. Siapa saja yang sangat berperan dalam mewujudkan nilai hak asasi manusia sebagai anugerah yang tidak terpisahkan dari manusia?

Jawab:

Dalam perkembangan teori HAM terdapat 3 hal yang sangat penting dan harus selalu diingat sebagai penegasan dalam HAM. Pertama itu ada pemangku kewajiban yakni negara sebagai pemangku tanggung jawab/kewajiban (*duties bearer*), kedua Pemangku kewajiban selain negara yakni korporasi/perusahaan (*duties bearer corporation*); terakhir ada pemangku hak yakni individu serta kelompok masyarakat (*rights holder*). Ketiga bagian diatas memiliki peran penting hanya saja dibedakan sebagai aktor pelanggar HAM atau Korban Aktor pelanggaran HAM. Ketiga bagian diatas dapat di kembangkan sebagai berikut:

1. Negara sebagai pemangku kewajiban harus melakukan perlindungan, pemenuhan, penghormatan dan penegakan HAM dalam mengelola pemerintah. Siapa itu negara yakni aparaturnya baik aparat penegak hukum, maupun aparat pengelola pemerintahan;
2. Korporasi sebagai pemangku kewajiban harus melakukan upaya-upaya penghormatan dan pemulihan jika ada korban;
3. Terakhir rakyat baik individu maupun kelompok masyarakat yang berhak mendapatkan kewajiban HAM nya serta juga berkewajiban menghormati hak asasi masyarakat yang lain.

Maka siapa saja yang berperan aktif mewujudkan nilai-nilai HAM yang pertama pasti negara melalui aktornya serta perusahaan. Dan individu atau kelompok masyarakat menikmati pemenuhan, penegakan, penghormatan dan perlindungan HAM itu sendiri.

15. Apabila terjadi diskriminasi mengenai pemenuhan hak menerima upah bagi pekerja perempuan di tempat bekerja, langkah apa yang seharusnya diambil untuk mempertahankan hak asasi manusia perempuan ?

Jawab:

Dalam kaca mata HAM perempuan adalah kelompok yang harus menjadi prioritas untuk dipenuhi dan dilindungi HAM nya. Kenapa? Karena perempuan adalah kelompok yang rentan terlanggar hak nya selain anak dan kelompok difable dan mereka yang sakit serta dalam tahanan. Langkah-langkah yang harus diambil menurut saya adalah:

1. Melakukan investigasi dan mencari tau informasi seputar peristiwa tentang upah yang semestinya dapatkan dibagian administrasi dan mengkonsultasikan masalah yang hadapi ke kolega maupun Serikat Pekerja yang ada di perusahaan tersebut;
2. Kedua, melaporkannya ke Dinas Pekerjaan setempat, atau bahkan sampai ke kementerian jika perusahaan mesih tidak memenuhi HAM dia sebagai pekerja perempuan;
3. Ketiga, menuntut perusahaan tersebut melalui peradilan industri jika cara dialog tidak bisa membuat perusahaan itu sadar akan kewajibannya;
4. Keempat, jika terjadi tindak pidana laporkan ke kepolisian atau lembaga lain yang fokus dalam penanganan tindak pidana.

Mengetahui,
A.N. Kepala Pusam Unimed
Staf Kajian dan Peneliti,
Quadi Azam

The stamp is circular with a double border. The outer ring contains the text 'KEMENTERIAN KEMENTERIAN KEMENTERIAN' at the top and 'PUSAM' at the bottom. The center of the stamp features a stylized logo with a sun-like symbol and some illegible text. A signature is written across the stamp.



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

PUSAT STUDI HAK ASASI MANUSIA

Jalan Willem Iskandar Pasar V Kotak Pos No. 1589 Medan 20221

Telp. +6261 6613319 Faks. +6261 6614002 HP. +6285372666672

Laman: pusham.unimed.ac.id, email: pushamunimed@gmail.com/pushamunimed@yahoo.co.id

Nomor : 002/UN33.35/KL/2019

Medan, 14 Februari 2019

Lampiran :-

Hal : Surat Keterangan Telak Melaksanakan Penelitian

Kepada Yth.

Dr. Ida Hanifah, S.H., M.H

(Dekan Fakultas Hukum Univ. Muhamadiyah Sumatera Utara)

di

Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor: 587/II.3-AU/UMSU-06/F/2019, perihal tentang Mohon Izin Riset, pada 29 Januari 2019, dengan ini menerangkan bahwa yang bernama dibawah ini:

Nama : Maya Nur Indah Sari
NPM : 1506200341
Fakultas : Hukum
Prodi/Bagian : Ilmu Hukum/ Hukum Internasional
Judul Skripsi : Aspek Hukum Internasional Pemenuhan Hak
Penerima Upah yang Sama Terhadap Pekerja
Perempuan dan Implementasinya di Indonesia

telah melakukan penelitian di Kantor Pusat Studi HAM Unimed dalam bentuk Wawancara dan Kajian Pustaka.

Demikian disampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Hormat Saya
Pusham Unimed
Kepala



Majda El Muhtaj
NIP. 197303032006041003