

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesenjangan upah berbasis gender merupakan persoalan struktural yang tidak hanya mencerminkan ketimpangan ekonomi antara laki-laki dan perempuan, tetapi juga menjadi indikator ketidakadilan dalam pemenuhan hak asasi manusia, khususnya hak atas perlakuan yang sama di tempat kerja.¹ Dalam perspektif sosial, kesenjangan ini turut melanggengkan posisi subordinat perempuan dalam dunia kerja dan memperkuat dominasi sistemik yang membatasi akses perempuan terhadap kesempatan kerja yang setara.² Dari sisi ekonomi, ketimpangan upah tidak hanya menghambat produktivitas nasional, tetapi juga memperbesar risiko feminisasi kemiskinan yang berkelanjutan dari generasi ke generasi.³

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023, rata-rata upah per jam pekerja laki-laki di Indonesia tercatat sebesar Rp20.125, sedangkan pekerja perempuan hanya memperoleh Rp16.317.⁴ Artinya, perempuan hanya menerima sekitar 81% dari rata-rata upah laki-laki, meskipun kualifikasi pendidikan dan tanggung jawab pekerjaan yang diemban tidak jarang bersifat serupa.⁵ Selisih ini menunjukkan kesenjangan upah yang masih signifikan di berbagai sektor ketenagakerjaan.

Data tersebut diperkuat oleh laporan *Global Gender Gap Report 2024* yang dirilis oleh World Economic Forum, yang menempatkan Indonesia di peringkat ke-100 dari 146 negara dalam hal kesetaraan gender, dengan skor 0,686 mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya yang berada di posisi ke-87.⁶ Salah satu penyumbang utama dari skor tersebut adalah indikator ketimpangan pendapatan dan rendahnya keterwakilan perempuan di posisi strategis dunia kerja.⁷ Studi empiris yang dilakukan oleh Martesa Husna Laili dan

¹ Sultona, Saihoh, 2025, Kesenjangan Gender dalam Pemenuhan Hak Asasi Manusia di Indonesia: Faktor Penyebab dan Solusi, *Legal Studies Journal*, Volume 5 Nomor 1, hlm. 4.

² Sulasmi, Emilda, 2021, *Perempuan dalam Dinamika Sosial Modern*, Medan: UMSU Press, hlm. 19.

³ Utaminingsih, Alifiulahtin, 2024, *Kajian Gender: Berperspektif Budaya Patriarki*, Malang: Universitas Brawijaya Press, hlm. 26.

⁴ GoodStats, 2023, *Kesenjangan Upah Masih Dialami Perempuan Indonesia*, diakses dari <https://data.goodstats.id/statistic/kesenjangan-upah-masih-dialami-perempuan-indonesia-P6Bjp>, diakses pada 16 Maret 2025.

⁵ Badan Pusat Statistik, 2023, *Upah Rata-Rata per Jam Pekerja Menurut Jenis Kelamin*, diakses dari <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3NCMy/upah-rata---rata-per-jam-pekerja-menurut-jenis-kelamin.html>, diakses pada 16 Maret 2025.

⁶ GoodStats, 2023, *Kesenjangan Gender di Indonesia Meningkat: Peringkat 100 dari 146*, diakses dari <https://data.goodstats.id/statistic/kesenjangan-gender-di-indonesia-meningkat-peringkat-100-dari-146-oLhfx>, diakses pada 16 maret 2025.

⁷ *Ibid*

Arie Damayanti (2018) menunjukkan bukti nyata adanya diskriminasi upah berbasis gender di sektor manufaktur di Indonesia. Berdasarkan analisis terhadap data Survei Industri Besar dan Sedang (IBS) BPS ditemukan bahwa rata-rata perempuan hanya memperoleh 55–59% dari upah laki-laki, meskipun rasio produktivitas mereka sudah setara atau bahkan lebih tinggi. Diskriminasi ini paling menonjol pada subsektor industri tekstil, kimia dan karet, serta makanan dan minuman, yang merupakan sektor padat karya dengan dominasi pekerja perempuan.⁸ Penelitian juga menyimpulkan bahwa diskriminasi upah lebih banyak terjadi di perusahaan non-eksportir, yang cenderung tidak menghadapi tekanan efisiensi global seperti perusahaan eksportir.

Meskipun tidak menyebutkan nama perusahaan secara spesifik karena keterbatasan data, penelitian tersebut memperkuat dugaan bahwa praktik ketimpangan upah di Indonesia bersifat sistemik dan melekat dalam struktur sektor industri domestik. Hal ini menegaskan bahwa perbedaan kompensasi antara pekerja laki-laki dan perempuan tidak sepenuhnya dapat dijelaskan oleh perbedaan kualifikasi atau produktivitas, melainkan merupakan bentuk diskriminasi yang terlembaga. Temuan ini menjadi bukti penting bahwa ratifikasi konvensi internasional seperti ILO No. 100 dan CEDAW belum sepenuhnya efektif dalam menghapus ketimpangan struktural di dunia kerja, khususnya pada lapangan pekerjaan yang banyak menyerap tenaga kerja perempuan.

Dari sisi normatif, Indonesia telah menunjukkan komitmennya dalam menghapus kesenjangan upah berbasis gender dengan meratifikasi beberapa instrumen hukum internasional, di antaranya Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 tentang Pengupahan yang Sama bagi Laki-Laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya, yang diratifikasi melalui Undang-Undang No. 80 Tahun 1957, serta Konvensi *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (selanjutnya disebut “CEDAW”) yang diratifikasi melalui Undang-Undang No. 7 Tahun 1984.⁹

Konvensi-konvensi ini secara tegas menyatakan bahwa negara pihak wajib menjamin perlakuan upah yang setara dan menghapuskan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan dalam bidang ketenagakerjaan.¹⁰ Ratifikasi ini seharusnya mendorong adanya harmonisasi dalam sistem hukum nasional melalui pembentukan regulasi turunan yang responsif terhadap isu kesetaraan upah dan penghapusan diskriminasi berbasis gender.

⁸ Martesa Husna Laili dan Arie Damayanti, 2018, Kesenjangan Upah Antargender di Indonesia: Bukti Empiris di Sektor Manufaktur, *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, Volume 18 Nomor 3, hlm. 1–21

⁹ Putri, Ratih Ananda, Idris Idris, dan Agus Pratiwi, 2019, Perlindungan Hak Asasi Manusia Terhadap Diskriminasi Kesempatan Mendapatkan Upah bagi Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia Ditinjau dari CEDAW Tahun 1979, Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951, dan Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958, *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Volume 3 Nomor 2, hlm. 260.

¹⁰ *Ibid.*

Beberapa kebijakan nasional seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah, serta Peraturan Presiden No. 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB/SDGs), merupakan upaya untuk mengintegrasikan prinsip kesetaraan gender ke dalam kebijakan ketenagakerjaan.

Namun demikian, implementasi konvensi internasional dan instrumen nasional tersebut masih menemui berbagai kendala substantif maupun struktural.¹¹ Salah satu persoalan mendasar adalah lemahnya pengawasan terhadap praktik ketenagakerjaan yang diskriminatif, baik dalam bentuk perbedaan upah, hambatan promosi jabatan, maupun pengurangan kesempatan kerja bagi perempuan, khususnya yang sedang atau pernah menjalani peran reproduktif (hamil, melahirkan, menyusui).¹²

Selain itu, ketiadaan mekanisme yang efektif untuk mengadukan dan menindaklanjuti kasus diskriminasi upah turut memperburuk situasi. Banyak perempuan pekerja enggan melapor karena takut kehilangan pekerjaan, menghadapi tekanan dari manajemen, atau merasa bahwa sistem hukum tidak berpihak. Sementara itu, keterlibatan serikat pekerja dalam mengadvokasi hak-hak pekerja perempuan pun masih terbatas dan kerap tidak menjadi agenda utama dalam perundingan kerja. Kondisi ini diperparah dengan masih rendahnya literasi hukum perempuan pekerja terhadap hak-haknya, serta minimnya peran negara dalam memberikan edukasi hukum ketenagakerjaan yang berbasis gender.¹³

Dalam konteks hukum internasional, implementasi konvensi tidak hanya berhenti pada ratifikasi, tetapi juga harus diwujudkan dalam bentuk harmonisasi hukum, penegakan aturan, serta evaluasi terhadap efektivitas penerapan norma internasional di tingkat nasional. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji sejauh mana efektivitas konvensi internasional—khususnya ILO No. 100 dan CEDAW—telah diinternalisasi dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia dan sejauh mana konvensi tersebut berdaya guna dalam menghapus kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Tinjauan Yuridis atas Efektivitas Implementasi Konvensi Internasional dalam Mengatasi Kesenjangan Upah Berbasis Gender di Indonesia”**.

¹¹ Hakiki, I. O., dan Pratiwi, C. S., 2023, Efektivitas Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 terhadap Kesenjangan Pemberian Upah Buruh Perempuan dan Laki-Laki dalam Melindungi dan Menegakkan Hak Asasi Perempuan di Indonesia, *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, Volume 8 Nomor 3, hlm. 2823.

¹² *Ibid.*

¹³ *Ibid.*

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah diatas maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah implementasi Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 dan CEDAW di Indonesia dalam mengatasi kesenjangan upah berbasis gender?
2. Apa saja faktor-faktor yang menghambat implementasi Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 dan CEDAW di Indonesia dalam mengatasi kesenjangan upah berbasis gender?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis Bagaimanakah implementasi Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 dan CEDAW di Indonesia dalam mengatasi kesenjangan upah berbasis gender.
2. Untuk menganalisis faktor-faktor yang menghambat implementasi Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 dan CEDAW di Indonesia dalam mengatasi kesenjangan upah berbasis gender.

D. Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis: Penulisan ini diharapkan menjadi kajian yang bermanfaat bagi masyarakat serta memberikan kontribusi ilmu pengetahuan terkait implementasi konvensi internasional dalam mengatasi kesenjangan upah berbasis gender di Indonesia.
2. Manfaat Praktis : Secara praktis, penelitian ini diharapkan akan menjadi acuan pemerintah untuk membuat kebijakan terkait kesenjangan upah berbasis gender di Indonesia

E. Orisinalitas/Keaslian Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa judul skripsi yang berkaitan dengan Tinjauan Yuridis atas Efektivitas Implementasi Konvensi Internasional dalam Mengatasi Kesenjangan Upah Berbasis Gender di Indonesia, telah terdapat penelitian sebelumnya yang mengangkat tema serupa, yaitu:

Tabel Orisinalitas Penelitian 1

Nama :	Maya Nur Indah Sari
--------	---------------------

Judul Tulisan:	Aspek Hukum Internasional Pemenuhan Hak Menerima Upah yang Sama terhadap Pekerja Perempuan dan Implementasinya Di Indonesia	
Kategori	Skripsi	
Tahun	2019	
Perguruan Tinggi :	Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara	
Uraian	Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
Isu dan Permasalahan :	1) Bagaimana pengaturan hukum internasional hak menerima upah yang sama terhadap pekerja perempuan? 2) Bagaimana implementasi pengaturan hukum hak menerima upah yang sama terhadap pekerja perempuan di Indonesia? 3) Bagaimana kendala dalam implementasi pemenuhan hak menerima upah yang sama terhadap pekerja perempuan?	1) Bagaimanakah implementasi Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 dan CEDAW di Indonesia dalam mengatasi kesenjangan upah berbasis gender? 2) Bagaimana efektivitas hukum Indonesia dalam mencapai kesetaraan upah gender sesuai standar internasional yang diatur dalam Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 dan CEDAW?
Metode Penelitian:	Normatif	Normatif
Hasil dan Pembahasan : Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaturan hak atas upah yang setara bagi pekerja perempuan telah diakui secara internasional, termasuk dalam Konvensi CEDAW dan ILO, serta telah diratifikasi Indonesia melalui UU No. 7 Tahun 1984. Namun, UU Ketenagakerjaan di Indonesia belum secara eksplisit mengatur kesetaraan upah berbasis gender, sehingga implementasinya masih terhambat oleh kurangnya pemahaman dan kesadaran akan hak tersebut sebagai bagian dari hak asasi manusia.		

Tabel 1. Orisinalitas Penelitian 1

Tabel Orisinalitas Penelitian 2

Nama :	Jihan Tiara Salsabila	
Judul Tulisan :	Tantangan Aspek Budaya dalam Transfer Kebijakan CEDAW Terhadap Pengentasan Diskriminasi Perempuan dalam Ketenagakerjaan di Indonesia	
Kategori :	Skripsi	
Tahun :	2023	
Perguruan Tinggi :	Universitas Andalas	
Uraian	Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
Isu dan Permasalahan :	Bagaimana aspek budaya menjadi tantangan dalam mentransfer kebijakan CEDAW khususnya pada diskriminasi perempuan dalam ketenagakerjaan di Indonesia?	1) Bagaimanakah implementasi Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 dan CEDAW di Indonesia dalam mengatasi kesenjangan upah berbasis gender? 2) Bagaimana efektivitas hukum Indonesia dalam mencapai kesetaraan upah gender sesuai standar internasional yang diatur dalam Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 dan CEDAW?
Metode Penelitian:	Normatif	Normatif
Hasil dan Pembahasan :	Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses transfer kebijakan CEDAW di Indonesia dipengaruhi oleh perbedaan budaya antara budaya lokal Indonesia yang masih patriarkal, budaya feminisme liberal dalam CEDAW, dan budaya Barat yang mendominasi PBB. Perbedaan ini menjadi tantangan dalam mengimplementasikan CEDAW, terutama terkait diskriminasi perempuan di sektor ketenagakerjaan.	

Tabel 1. Orisinalitas Penelitian 2

F. Landasan Teori

A. Diskriminasi Berbasis Gender

1. Diskriminasi

Diskriminasi merujuk pada perlakuan yang tidak adil terhadap individu atau kelompok tertentu berdasarkan ciri khas yang mereka miliki.¹⁴ Fenomena ini sering muncul dalam kehidupan bermasyarakat karena adanya kecenderungan manusia untuk membedakan orang lain berdasarkan atribut tertentu. Pada hakikatnya, diskriminasi merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak asasi manusia dan kebebasan dasar yang seharusnya dijunjung tinggi.¹⁵

Sejak berabad-abad lalu, perempuan telah menjadi korban diskriminasi. Misalnya, pada abad ke-18, hanya laki-laki yang memiliki akses terhadap pendidikan formal, bahkan di negara-negara maju seperti Jepang¹⁶. Hingga kini, kita masih dapat menyaksikan berbagai bentuk diskriminasi di sekitar kita, seperti perlakuan yang berbeda karena perbedaan warna kulit, status sosial, atau jenis kelamin. Perlakuan yang tidak setara ini sering menimbulkan rasa tidak nyaman, bahkan luka batin, bagi mereka yang mengalaminya.

Diskriminasi terhadap perempuan dipicu oleh sejumlah faktor, salah satunya adalah peran gender yang ditentukan berdasarkan jenis kelamin dalam struktur sosial.¹⁷ Dalam banyak komunitas, pembagian tugas dan peran kerja ditetapkan menurut jenis kelamin, walaupun pada kenyataannya banyak pekerjaan yang bisa dilakukan oleh siapa pun tanpa memandang gender.¹⁸ Pola pembagian peran inilah yang kemudian menjadi akar dari munculnya ketimpangan dan perlakuan tidak setara antara laki-laki dan perempuan.

Menurut International Labour Organization (2016), diskriminasi dalam dunia kerja dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:¹⁹

¹⁴ Khotimah, Khusnul, 2009, Diskriminasi Gender terhadap Perempuan dalam Sektor Pekerjaan, Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender dan Anak, Volume 4 Nomor 1, hlm. 161.

¹⁵ Dinstein, Yoram, 1985, Discrimination and International Human Rights, Israel Yearbook on Human Rights, Volume 15, Brill Nijhoff, hlm. 19.

¹⁶ Adha, Lalu Adi, 2020, Digitalisasi Industri dan Pengaruhnya terhadap Ketenagakerjaan dan Hubungan Kerja di Indonesia, Jurnal Kompilasi Hukum, Volume 5 Nomor 2, hlm. 272.

¹⁷ Rusman, Ayu Dwi Putri, Muhammad Nur Maallah, and Henni Kumaladewi Hengky. *Gender dan Kekerasan Perempuan*. Penerbit NEM, 2022.

¹⁸ Lulu'Aniqurrohman, Syayidah Fitria. "Kesetaraan gender dan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya menurut hak asasi manusia." *Jurnal Dunia Ilmu Hukum (JURDIKUM)* 1, no. 2 (2023): 50-56.

¹⁹ Barrientos, Stephanie. "Work, gender and discrimination in global production." In *Handbook on globalisation and labour standards*, pp. 64-83. Edward Elgar Publishing, 2022.

Diskriminasi langsung merupakan bentuk perlakuan yang secara jelas tidak adil terhadap pekerja berdasarkan faktor-faktor seperti ras, warna kulit, atau jenis kelamin.

Diskriminasi tidak langsung merujuk pada kebijakan atau praktik yang tampak netral, namun dalam pelaksanaannya justru merugikan kelompok tertentu, khususnya berdasarkan jenis kelamin, ras, atau warna kulit.

Diskriminasi merupakan bentuk perlakuan negatif yang berangkat dari prasangka terhadap seseorang, khususnya karena ia berasal dari kelompok tertentu.²⁰ Tindakan ini seringkali muncul dalam kehidupan sehari-hari, misalnya saat perusahaan menolak merekrut individu dari latar belakang etnis tertentu.

Lebih jauh, diskriminasi dikategorikan sebagai salah satu bentuk permasalahan sosial karena terjadi akibat tidak berfungsinya elemen-elemen dalam masyarakat sebagaimana mestinya.²¹ Ketika sistem sosial gagal menciptakan keadilan dan kesetaraan, maka individu yang terdampak akan merasakan tekanan, kekecewaan, bahkan penderitaan.²²

Masalah diskriminasi juga erat kaitannya dengan pola hubungan antarindividu dan antarkelompok dalam masyarakat. Ketidaksesuaian antara norma, nilai, dan praktik yang berlaku sering memicu ketegangan sosial.²³ Soekanto menjelaskan bahwa masalah sosial seperti diskriminasi muncul ketika terjadi ketimpangan antara harapan masyarakat terhadap suatu nilai ideal dengan realitas sosial yang terjadi.²⁴ Akibatnya, solidaritas dan keharmonisan dalam kehidupan sosial menjadi terganggu.

2. Diskriminasi Gender

Diskriminasi gender adalah perlakuan yang tidak adil antara laki-laki dan perempuan yang memengaruhi pengalaman hidup individu.²⁵ Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) daring, diskriminasi berdasarkan jenis kelamin merujuk pada perbedaan sikap dan perlakuan terhadap sesama manusia yang didasarkan pada perbedaan jenis kelamin. Sementara itu, Kamus Cambridge versi daring mendefinisikan *sexual discrimination* sebagai kondisi ketika seseorang diperlakukan secara tidak adil karena jenis kelaminnya, yang

²⁰ Irianto, Sulistyowati, 2003, *Perempuan di Antara Berbagai Pilihan Hukum*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, hlm. 43.

²¹ Santoso, Bambang, 2022, *Penyelesaian Pelanggaran HAM Berat di Indonesia*, Pascal Books, hlm. 21.

²² Sabiq, Muhammad, Sakaria To Anwar, Sadriani Ilyas Arisnawawi, Ahmad Muhajir, Mohamaad Aksyar, dan Nurfadillah Marta Suharsih, 2022, *Telaah Kritis Atas Kenyataan Gender, Agama dan Budaya di Indonesia*, CV. Azka Pustaka, hlm. 82.

²³ Waluya, Bagja, 2007, *Sosiologi: Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat*, Jakarta: PT Grafindo Media Pratama, hlm. 52.

²⁴ Ali, H. Zainuddin, 2023, *Sosiologi Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 28.

²⁵ Damarani, Zelika Nidya, dan M.M. ST, 2021, *Konsep Gender dan Peranannya dalam Masyarakat, Dalam Gender, Kekerasan Seksual dan Anak*, hlm. 1

umumnya terjadi pada perempuan dibandingkan laki-laki.²⁶ Bentuk diskriminasi gender yang paling nyata seringkali tampak di lingkungan kerja, yang secara tidak langsung masih mempertahankan pola kepemimpinan patriarkis.

Wright mengemukakan tiga poin penting terkait konsep otoritas yang berkaitan erat dengan diskriminasi gender di dunia kerja:²⁷ Pertama, otoritas dilihat dari jabatan atau kedudukan yang dimiliki, baik karena status maupun tanggung jawab yang menguntungkan individu tersebut. Kedua, otoritas menjadi sarana utama dalam memperoleh keuntungan tambahan di luar gaji pokok. Ketiga, dan yang dianggap paling penting, kekuatan dalam struktur hierarki otoritas menjadi alat utama yang terus melanggengkan diskriminasi gender dalam dunia kerja.

Dalam proses pembangunan yang menekankan pada pemberdayaan perempuan, masih terdapat persoalan utama, yaitu rendahnya tingkat keterlibatan perempuan dalam pembangunan serta masih maraknya praktik diskriminasi terhadap mereka.²⁸ Umumnya, pekerjaan yang dijalani perempuan tidak memberikan perlindungan yang memadai dan cenderung memiliki tingkat upah yang rendah.²⁹ Pekerjaan yang diperuntukkan bagi laki-laki seringkali dipandang sesuai dengan kapasitas biologis, psikologis, dan sosial mereka—yakni diasumsikan lebih kuat secara fisik, siap menghadapi risiko kerja yang lebih tinggi karena bekerja di luar rumah, serta memiliki kemampuan kerja sama yang lebih besar.³⁰

Sementara itu, pekerjaan yang ditujukan bagi perempuan biasanya dipahami sebagai pekerjaan dengan tingkat risiko yang lebih rendah, bersifat repetitif, dan tidak membutuhkan konsentrasi tinggi, sehingga keterampilan perempuan dianggap lebih rendah dibanding laki-laki.³¹ Keadaan ini mencerminkan bentuk diskriminasi gender dalam sektor ketenagakerjaan, terutama dalam hal pembagian kerja. Dalam masyarakat, relasi gender menunjukkan pola patriarkis, di mana laki-laki mendapatkan peran dominan, sementara perempuan diposisikan sebagai pihak kedua dan dibatasi ruang

²⁶ Uswatina, Ely Dian, Nur Mahmudah El Madja, Naili Zahrotun, Yudha Adi Putra, Nur Aini Ilham, Mawar Setya Ningrum, Veliana Nova Widiyastuti, Nabila Alyssa Kurnia, Septiana Dwi Kusuma Wardani, dan Ninin Al Habibah, 2021, *Power Perempuan dalam Mencegah Kekerasan Seksual*, Penerbit NEM, hlm. 39.

²⁷ Wright, Erik Olin, Janeen Baxter, dan Gunn Elisabeth Birkelund, 1995, *The Gender Gap in Workplace Authority: A Cross-National Study*, *American Sociological Review*, hlm. 422.

²⁸ Hannan, Abd., 2018, *Perempuan Madura dan Pembangunan Daerah Berbasis Berkelanjutan (SDGs): Analisis SWOT Eksistensi Perempuan Madura Menuju Pembangunan Berbasis Berkelanjutan (SDGs)*, *Jurnal Kajian Islam Interdisipliner*, Volume 3 Nomor 1, hlm. 30.

²⁹ Ahmaddien, Iskandar, dan Norma H. Sa'dia, 2020, *Pengaruh Kebijakan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia*, *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume 1 Nomor 1, hlm. 26.

³⁰ Marwing, Anita, 2021, *Perempuan Islam dalam Berbagai Perspektif Politik, Pendidikan, Psikologi, Ekonomi, Sosial, Budaya*, *Bintang Pusaka Madani*, hlm. 14.

³¹ *Ibid.*

geraknya—seperti dilarang memiliki properti, terlibat dalam politik, mengakses pendidikan, atau bahkan menjalani aktivitas sehari-hari tanpa pengawasan ketat. Situasi ini dapat dilihat sebagai akar dari munculnya diskriminasi gender.³²

Diskriminasi gender di dunia kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor utama, seperti pengucilan perempuan dalam sektor ketenagakerjaan (marginalisasi), posisi perempuan yang dianggap lebih rendah dalam struktur sosial budaya, serta adanya pelabelan negatif atau stereotip terhadap perempuan.³³ Marginalisasi sendiri berarti proses tersingkirnya perempuan dari akses terhadap pekerjaan yang layak. Alison Scott (2007), seorang sosiolog asal Inggris, mengidentifikasi empat bentuk marginalisasi:³⁴

- (1) perempuan tidak diberi kesempatan pada jenis pekerjaan atau tingkat upah tertentu;
- (2) perempuan cenderung terdorong ke pekerjaan informal yang tidak stabil, bergaji minim, dan dianggap tidak membutuhkan keahlian;
- (3) perempuan terkonsentrasi dalam pekerjaan yang secara sosial dilekatkan hanya pada jenis kelamin tertentu (feminisasi pekerjaan); dan
- (4) munculnya kesenjangan ekonomi akibat perbedaan penghasilan antara laki-laki dan perempuan.

Selanjutnya, dalam banyak kebudayaan, peran perempuan kerap ditempatkan di posisi yang lebih rendah dibanding laki-laki.³⁵ Perempuan sering dianggap emosional dan kurang rasional, sehingga dinilai tidak layak untuk memimpin.³⁶ Pandangan ini membuat perempuan tersingkir dari posisi penting dalam dunia kerja. Dalam praktiknya, bentuk subordinasi ini muncul dalam berbagai cara—misalnya dalam rumah tangga, ketika kondisi ekonomi sulit, laki-laki akan lebih diprioritaskan dalam hal pendidikan atau pekerjaan.³⁷ Ketidakadilan ini memperlihatkan rendahnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya keadilan gender. Akibatnya, banyak perempuan terjebak dalam pekerjaan yang rentan, berupah rendah, dan tidak memiliki jaminan perlindungan.

Faktor terakhir yang memperparah diskriminasi adalah stereotip. Stereotip merupakan pelabelan yang menyederhanakan karakter kelompok

³² Maulana, Risal, dan Nana Supriatna, 2019, *Eko-feminisme: Perempuan, Alam, Perlawanan atas Kuasa Patriarki dan Pembangunan Dunia* (Wangari Maathai dan Green Belt Movement 1990–2004), *FACTUM: Jurnal Sejarah dan Pendidikan Sejarah*, Volume 8 Nomor 2, hlm. 269.

³³ Sari, Ameliya Ratna, Agung Alvandi, Nasya Aliyyah Putri, Nisya Hamidah Khairani, Yusabihu Zafarina, dan Yenny Febrianty, 2023, *Perilaku Diskriminasi Gender dalam Pandangan Socio Legal* (UU No. 7 Tahun 1984), *Lex Journal: Kajian Hukum dan Keadilan*, Volume 7 Nomor 2, hlm. 146.

³⁴ Khusnul, 2009, *Diskriminasi Gender terhadap Perempuan dalam Sektor Pekerjaan*, *Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender dan Anak*, Volume 4 Nomor 1, hlm. 167.

³⁵ Wandi, Gusri, 2015, *Rekonstruksi Maskulinitas: Menguak Peran Laki-Laki dalam Perjuangan Kesetaraan Gender*, *Kafaah: Journal of Gender Studies*, Volume 5 Nomor 2, hlm. 244.

³⁶ *Ibid.*

³⁷ Dalimoenthe, Ikhlashiah, 2021, *Sosiologi Gender*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 78.

tertentu dan sering kali berkonsekuensi negatif.³⁸ Dalam konteks gender, stereotip mengakar pada pandangan tradisional tentang perempuan dan laki-laki—misalnya, perempuan dianggap lemah lembut, pasif, dan cocok di ranah domestik, sementara laki-laki dinilai kuat dan dominan.³⁹ Ideologi gender inilah yang terus mereproduksi ketidaksetaraan melalui konstruksi peran feminin dan maskulin yang kaku dalam masyarakat.

B. Dasar Hukum tentang Kesenjangan Upah Berbasis Gender

Setiap tahun dalam momentum peringatan Hari Buruh, persoalan pengupahan selalu menjadi sorotan utama para pekerja.⁴⁰ Isu ini kerap diangkat sebagai bentuk perjuangan mereka dalam menuntut kesejahteraan, terutama terkait praktik outsourcing dan penolakan terhadap upah yang tidak layak. Di Indonesia, pengaturan mengenai upah masih bertumpu pada kebijakan upah minimum yang berlaku di tingkat provinsi, kabupaten, hingga kota.⁴¹ Tujuan dari sistem ini adalah memberikan perlindungan bagi pekerja agar mendapatkan penghasilan yang mencukupi kebutuhan hidup layak. Namun demikian, realisasi kebijakan ini kerap menghadapi hambatan, seperti masih banyaknya pelanggaran oleh pengusaha yang tidak memenuhi standar upah minimum serta lemahnya penegakan aturan yang ada.⁴²

Untuk menjamin kesejahteraan pekerja, sistem pengupahan perlu terus dipantau dan diperbaiki. Kebijakan seperti Upah Minimum Regional (UMR) dan Upah Minimum Regional Sektoral (UMRS) tingkat I dan II hingga kini masih berlaku secara umum, tanpa mempertimbangkan faktor jenis kelamin.⁴³ Namun, menurut Walter dan Layart, disparitas upah antarpekerja tidak hanya dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, tetapi juga oleh faktor gender.⁴⁴ Ini menegaskan adanya ketimpangan berbasis gender dalam dunia kerja.

Dalam konteks lokal, kebijakan pengupahan di Indonesia diwujudkan melalui penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) sebagai standar batas bawah pengupahan bagi pekerja. Untuk tahun 2026, UMK Kota Makassar telah ditetapkan sebesar Rp4.148.719

³⁸ Febriyanti, Gina Fahira, dan Mudiya Rahmatunnisa, 2022, Ketidakadilan Gender Akibat Stereotip pada Sistem Patriarki, *ResearchGate*, Juni, hlm. 6.

³⁹ *Ibid*

⁴⁰ Kustanto, Anto, 2019, Buruh dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran di Indonesia, *Indonesian State Law Review (ISLRev)*, Volume 2 Nomor 1, hlm. 230.

⁴¹ Irwanti, Winda, 2022, Pengaruh Jumlah Penduduk, Pertumbuhan Ekonomi dan Upah Minimum Regional terhadap Tingkat Pengangguran di Kabupaten/Kota Wilayah Bakorwil 1 Madiun, Disertasi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo, hlm. 74.

⁴² *Ibid*. hlm. 76

⁴³ Zulfikar Putra, S.H., dan S.H. Darmawan Wiridin, 2022, *Implementasi Upah Minimum terhadap Kesejahteraan Pekerja*, Ahlimedia Book, hlm. 32.

⁴⁴ Wuttaphan, Naphat, 2024, Wage-Gender Inequality in Labor Market: Discrimination or Others, *NIDA Development Journal*, Volume 64 Nomor 2, hlm. 19.

per bulan, mengalami kenaikan sebesar 6,92% dibandingkan tahun sebelumnya. Sementara itu, UMP Sulawesi Selatan tahun 2026 ditetapkan sebesar Rp3.921.088 per bulan. Kenaikan ini mencerminkan komitmen pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja melalui kebijakan upah minimum.

Salah satu masalah serius yang turut memperburuk kondisi pekerja adalah sistem kontrak dan *outsourcing*.⁴⁵ Praktik ini sering kali menyebabkan kerugian bagi pekerja karena pemutusan hubungan kerja (PKWT) secara tiba-tiba, rendahnya penghasilan, tidak adanya kepastian kerja, hingga minimnya peluang pengembangan karier. Dengan kata lain, sistem *outsourcing* cenderung menciptakan ketidaknyamanan dan penderitaan bagi karyawan.⁴⁶

Penelitian-penelitian terdahulu juga memperkuat temuan adanya kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan. Perempuan, baik yang bekerja di sektor formal seperti buruh pabrik maupun di sektor informal, masih menerima upah serta perlindungan sosial yang lebih rendah dibandingkan laki-laki. Bahransyaf dan Cecep menyebut bahwa ketimpangan ini masih menjadi tantangan besar, meski pemerintah telah berupaya memberikan perlindungan melalui penetapan kebijakan upah minimum.

1. Dasar Hukum Internasional

Instrumen hukum internasional yang paling mendasar dalam mengatur prinsip kesetaraan upah adalah Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 tentang *Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*. Konvensi ini menetapkan bahwa upah bagi pekerja laki-laki dan perempuan harus didasarkan pada nilai pekerjaan, bukan pada jenis kelamin pekerja. Dalam Pasal 1 Konvensi ILO No. 100 termaktub:

“(a) the term “remuneration” includes the ordinary, basic or minimum wage or salary and any additional emoluments whatsoever payable directly or indirectly, whether in cash or in kind, by the employer to the worker and arising out of the worker’s employment;

(b) the term “equal remuneration for men and women workers for work of equal value” refers to rates of remuneration established without discrimination based on sex.”

Pasal ini mendefinisikan “remunerasi” sebagai seluruh penghasilan dalam bentuk uang atau barang yang diterima pekerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Sementara dalam Pasal 2 menyebutkan bahwa:

“Each Member shall, by means appropriate to the methods in operation for determining rates of remuneration, promote and, in so far as is consistent with

⁴⁵ Nugroho, Hari Wahyu, dan Indrasari Tjandraningsih, 2007, *Fleksibilitas Pasar Kerja dan Tanggung Jawab Negara*, hlm. 29.

⁴⁶ *Ibid*.

such methods, ensure the application to all workers of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.”

Hal ini berarti bahwa konvensi ini mewajibkan negara-negara anggota untuk mempromosikan dan menjamin pelaksanaan prinsip upah yang setara untuk pekerjaan yang memiliki nilai yang sama, melalui peraturan perundang-undangan, badan penetapan upah, perjanjian kerja bersama, atau kombinasi dari ketiganya.

Selain Konvensi ILO No. 100, Indonesia juga terikat pada Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW), yang diratifikasi melalui Undang-Undang No. 7 Tahun 1984. Pasal 11 ayat (1) huruf d dari CEDAW menegaskan bahwa negara peserta wajib menjamin hak yang sama antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh “remunerasi yang sama, termasuk tunjangan, untuk pekerjaan dengan nilai yang sama, serta perlakuan yang sama dalam penilaian kualitas kerja.” Penegakan dalam CEDAW memperluas cakupan kesetaraan tidak hanya pada pengupahan, tetapi juga dalam aspek promosi, keamanan kerja, dan kondisi kerja yang adil dan menguntungkan.

2. Dasar Hukum Nasional

Dalam ranah hukum nasional, komitmen terhadap kesetaraan upah berbasis gender sejatinya telah tercermin dalam beberapa regulasi. Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menjamin hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak serta perlakuan yang adil dan setara dalam hubungan kerja. Ketentuan ini menjadi landasan konstitusional yang memperkuat hak perempuan dalam memperoleh pengupahan yang setara dengan laki-laki.

Regulasi yang lebih spesifik ditemukan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meskipun undang-undang ini tidak menyebutkan secara eksplisit istilah “kesenjangan upah berbasis gender”, namun Pasal 5 dan Pasal 6 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan perlakuan yang adil.⁴⁷ Selanjutnya, Pasal 88 menetapkan bahwa setiap pekerja berhak atas penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang menjadi dasar bagi prinsip remunerasi yang adil.⁴⁸

Untuk memperkuat penerapan prinsip tersebut, pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menegaskan bahwa pengusaha wajib menerapkan prinsip kesetaraan

⁴⁷ Ifitah, Anik, Nanda Romei Puspitasari, Niken Yulianti, Mukhammad Taufan Perdana Putra, dan Kunarso Kunarso, 2023, Kesetaraan Gender dalam Hukum Ketenagakerjaan, *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara*, Volume 1 Nomor 2, hlm. 36.

⁴⁸ Ibid. hlm. 37

pengupahan antara laki-laki dan perempuan yang melakukan pekerjaan yang memiliki nilai yang sama. Namun demikian, belum terdapat ketentuan teknis tentang bagaimana “nilai pekerjaan yang sama” itu diukur atau dibuktikan dalam praktik hubungan industrial. Hal ini menimbulkan celah interpretatif yang memungkinkan diskriminasi upah tetap berlangsung secara tersembunyi.

Sementara itu, Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah secara eksplisit melarang diskriminasi upah berdasarkan jenis kelamin. Namun efektivitas peraturan ini sangat bergantung pada mekanisme pengawasan ketenagakerjaan yang masih mengalami berbagai kendala, seperti keterbatasan jumlah pengawas, minimnya akses pelaporan, serta relasi kekuasaan yang timpang antara pekerja dan pengusaha, terutama dalam sektor informal.⁴⁹

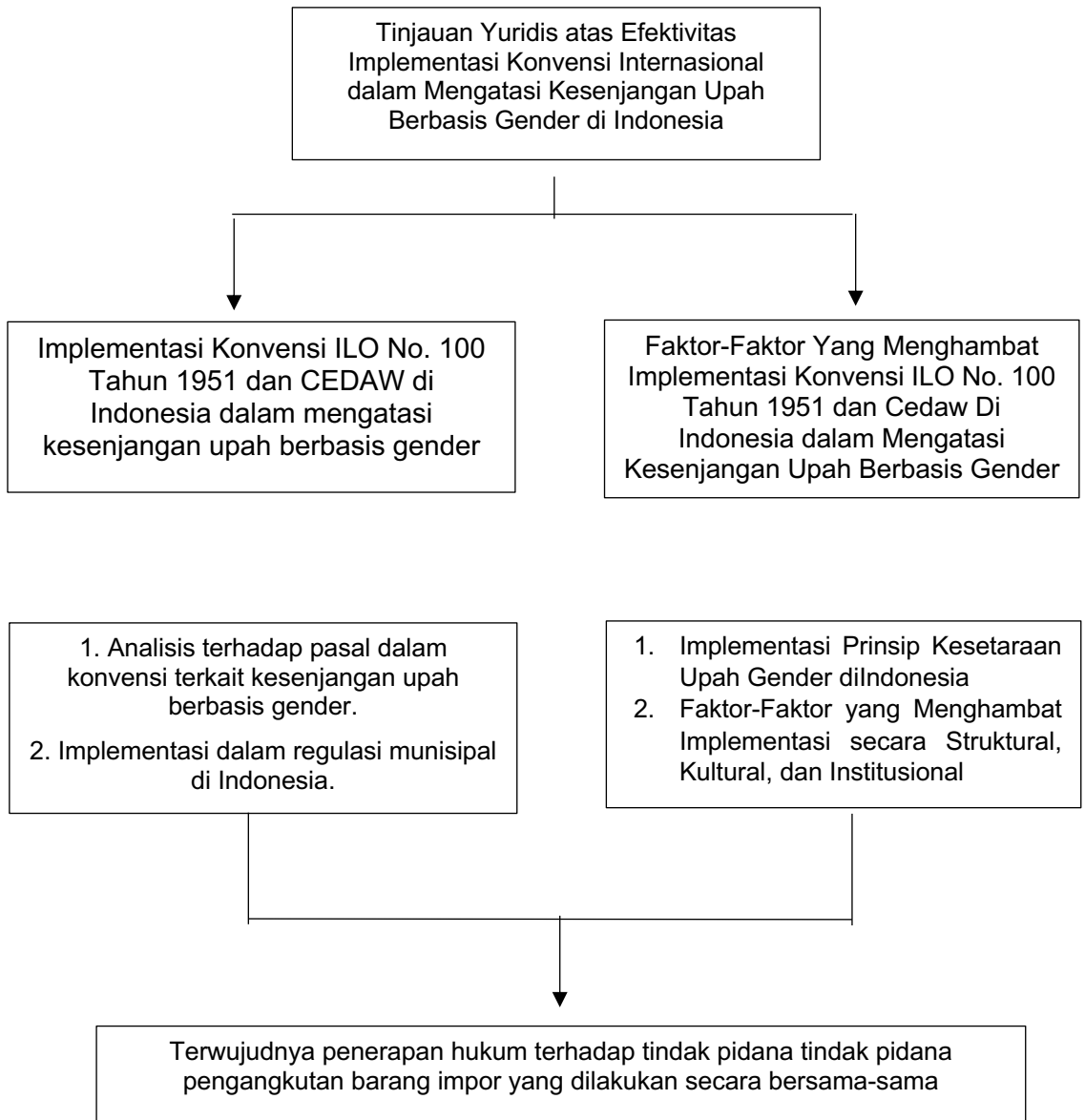
G. Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini berfokus pada tinjauan yuridis terhadap efektivitas implementasi Konvensi Internasional, khususnya Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 dan CEDAW, dalam mengatasi kesenjangan upah berbasis gender di Indonesia. Kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan masih menjadi masalah struktural yang mencerminkan ketidaksetaraan gender dalam dunia kerja. Padahal, Indonesia telah meratifikasi kedua instrumen internasional tersebut yang menekankan prinsip “*equal pay for work of equal value*” sebagai bagian dari komitmen global terhadap kesetaraan dan keadilan sosial.

Penelitian ini akan menganalisis bagaimana implementasi Konvensi ILO No. 100 dan CEDAW dilakukan melalui kebijakan nasional, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah, hingga kebijakan teknis di sektor ketenagakerjaan. Di samping itu, penelitian ini juga mengkaji hambatan implementasi di tingkat praktik, seperti kurangnya pengawasan, diskriminasi tidak langsung di tempat kerja, serta lemahnya mekanisme pengaduan.

Selanjutnya, penelitian ini akan mengevaluasi efektivitas hukum Indonesia dalam mencapai kesetaraan upah gender, dengan menilai kesesuaian norma hukum nasional terhadap standar internasional, serta sejauh mana hukum tersebut mampu memberikan perlindungan yang adil dan menjamin hak-hak pekerja perempuan secara konkret. Evaluasi juga mencakup studi terhadap kasus-kasus atau data ketenagakerjaan yang menunjukkan masih adanya kesenjangan upah di berbagai sektor.

⁴⁹ Diagunsyah, Raju, dan Saut Parulian Panjaitan, 2023, Kebijakan Hukum Pidana di Bidang Ketenagakerjaan karena Melakukan Kesalahan Berat, *Lex Lata*, Volume 5 Nomor 2, hlm. 4.

BAGAN KERANGKA PIKIR

BAB II METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Dalam proses pengumpulan bahan-bahan hukum, peneliti menggunakan beberapa pendekatan, yaitu :

1. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*), Pendekatan ini digunakan dalam penelitian hukum normatif untuk mengumpulkan dan menganalisis bahan-bahan hukum dengan merujuk pada berbagai peraturan perundang-undangan yang menjadi inti atau fokus utama penelitian. Pendekatan perundang-undangan ini merupakan bagian penting dari penelitian hukum normatif, yang dikenal juga sebagai penelitian doktrinal, penelitian kepustakaan, atau studi dokumenter. Dalam pendekatan ini, peneliti melakukan kajian mendalam terhadap sumber-sumber hukum seperti undang-undang, peraturan terkait, dan dokumen-dokumen lain yang tersedia di perpustakaan.⁵⁰
2. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)
Pendekatan studi kasus dalam penelitian hukum normatif berfungsi sebagai jembatan untuk memahami dampak penerapan norma atau aturan hukum dalam praktiknya, memungkinkan hasil analisis ini digunakan sebagai masukan untuk penjelasan hukum.⁵¹

B. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Sumber Bahan Hukum yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bahan Hukum Primer, adalah bahan hukum yang diperoleh langsung dari sumber asli dalam bentuk peraturan perundang-undangan, seperti Konvensi ILO (International Labor Organization) No. 100 Tahun 1951, *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW), Undang-Undang No. 80 Tahun 1957 tentang Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 100 Mengenai Pengupahan Yang Sama Bagi Buruh Laki-Laki dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya, Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (CEDAW).
2. Bahan Hukum Sekunder berasal dari buku-buku teks yang ditulis oleh ahli huku, jurnal-jurnal hukum dan artikel-artikel yang dipublikasikan secara *online* yang membahas tentang permasalahan yang sedang diteliti.

⁵⁰ Dr. Jonaedi Efendi, S. H. I., M.H. dan Prof. Dr. Johny Ibrahim, S.H., S.E., M.M., M.Hum., 2016, *Metode Penelitian Hukum : Normatif dan Empiris*, Depok: Prenamedia Group, hlm. 132

⁵¹ *Ibid*, hlm.146.

C. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi dokumen. Studi kepustakaan mencakup buku, jurnal, prosiding seminar, makalah, kamus hukum, ensiklopedia hukum, kamus literatur hukum, atau bahan hukum tertulis lainnya. Studi kepustakaan, juga terdapat studi dokumen yang meliputi dokumen hukum seperti peraturan perundang-undangan secara hierarkis, yurisprudensi, perjanjian atau kontrak, serta dokumen lainnya.⁵²

D. Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer dan sekunder, serta bahan non-hukum. Penulis kemudian menganalisis bahan-bahan tersebut secara kualitatif dalam bentuk narasi dan pendapat hukum yang bersifat normatif, yang selanjutnya memberikan petunjuk terkait dengan penelitian ini.⁵³ Sehingga penulis dapat memberikan saran terkait apa yang harus dilakukan dalam memecahkan masalah yang dirumuskan dalam bentuk rumusan masalah.⁵⁴

⁵² Dr. Muhaimin, SH.,M.Hum., 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram: Mataram University Press, hlm. 124

⁵³ Irwansyah dan Ahsan Yunus, 2021, *Penelitian Hukum Pilihan Metode & Praktik Penulisan Artikel*, Yogyakarta: Mirra Buana Media, hlm. 171.

⁵⁴ *Ibid*, hlm. 44.