

**PERAN ILO DALAM MENGATASI TINDAKAN DISKRIMINASI
KEPADA BURUH PEREMPUAN DI INDONESIA PADA ERA PRESIDEN
JOKO WIDODO (2014-2019)**

SKRIPSI



**UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA**

Oleh:

PRASETIO DARMA PUTRA

15323018

**PROGRAM STUDI HUBUNGAN INTERNASIONAL
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2022

**PERAN ILO DALAM MENGATASI TINDAKAN DISKRIMINASI
KEPADA BURUH PEREMPUAN DI INDONESIA PADA ERA PRESIDEN
JOKO WIDODO (2014-2019)**

SKRIPSI

Diajukan kepada Program Studi Hubungan Internasional
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia
Untuk memenuhi sebagian dari syarat guna memperoleh
Derajat Sarjana S1 Hubungan Internasional



Oleh:

PRASETIO DARMA PUTRA

15323018

**PROGRAM STUDI HUBUNGAN INTERNASIONAL
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2022

HALAMAN PENGESAHAN
PERAN ILO DALAM MENGATASI TINDAKAN DISKRIMINASI
KEPADA BURUH PEREMPUAN DI INDONESIA PADA ERA
PRESIDEN JOKO WIDODO (2014-2019)

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Prodi Hubungan Internasional
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia

Untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat dalam memperoleh
derajat Sarjana S1 Hubungan Internasional

Pada Tanggal
10 Februari 2022

Mengesahkan

Program Studi Hubungan Internasional
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia

Ketua Program Studi

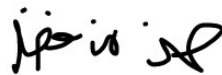


Hangga Fathana, S.IP., B.Int.St., M.A.

- Dewan Penguji
- 1 Gustrieni Putri, S.IP., M.A.
 - 2 Hadza Min Fadhli Robby, S.IP., M.Sc.
 - 3 Rizki Dian Nursita, S.IP., M.H.I.

Tanda Tangan







PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya ilmiah independen saya sendiri, dan bahwa semua materi dari karya orang lain (dalam buku, artikel, esai, disertasi, dan di internet) telah dinyatakan, serta kutipan dan parafrase diindikasikan dengan jelas.

Tidak ada materi selain yang digunakan selain yang termuat. Saya telah membaca dan memahami peraturan dan prosedur universitas terkait plagiarisme.

Memberikan pernyataan yang tidak benar dianggap sebagai pelanggaran integritas akademik.

31 Januari 2022,

A handwritten signature in black ink is written over a yellow and red Indonesian postage stamp (Meterai Tempel). The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERAI TEMPEL' and the serial number '685AJX659278423'.

Prasetio Darma Putra

DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL, GRAFIK, DIAGRAM, GAMBAR, DAN FIGUR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Cakupan penelitian	5
1.5 Tinjauan Pustaka	6
1.6 Kerangka Pemikiran	10
Tabel 1. Tiga Pendekatan Organisasi Internasional Dalam Komitmen Internasional	12
1.7 Argumen Sementara	15
1.8 Metode Penelitian	16
<i>1.8.1 Jenis Penelitian</i>	16
<i>1.8.2 Subjek dan Objek Penelitian</i>	17
<i>1.8.3 Metode Pengumpulan Data</i>	17
<i>1.8.4 Proses Penelitian</i>	18
1.9 Sistematika Pembahasan	19
BAB II	20
2.1. Sejarah Perkembangan ILO	20
2.1.1 Kewenangan ILO di Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB)	22
2.2 Standar ILO dalam Ketenagakerjaan	23
2.3 Perkembangan ILO di Indonesia	27
BAB III	31
3.1. Respons ILO dalam Mengatasi Tindakan Diskriminasi Terhadap Buruh Perempuan Melalui Pendekatan Manajerial	32
3.2 Respons ILO dalam Mengatasi Tindakan Diskriminasi Terhadap Buruh Perempuan Melalui Pendekatan Normatif	37
BAB IV	41
4.1. Kesimpulan	41
4.2 Rekomendasi	43

DAFTAR TABEL, GRAFIK, DIAGRAM, GAMBAR, DAN FIGUR

Tabel 1. Bentuk-bentuk Pendekatan Implementasi Organisasi Internasional Menurut Jutta Joachim

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era serba modern dan pembangunan saat ini, terjadi perubahan di seluruh bidang, di antaranya ialah pendidikan, ekonomi, politik, sosial dan budaya. Walaupun dengan adanya perubahan, hal tersebut belum mampu membawa perubahan bagi perempuan dalam dunia kerja. Masih sering ditemukan adanya anggapan bahwa perempuan ialah individu yang bertanggung jawab akan keadaan rumah tangga dengan pekerjaan domestik tanpa harus terlibat dalam pekerjaan publik.

Komite Aksi Perempuan melalui tuntutan menyatakan bahwa tahun 2013 merupakan puncak dari berbagai perlakuan diskriminatif yang menimpa buruh perempuan (Tempo, 2013). Buruh perempuan juga mengalami kesulitan untuk menjadi pemimpin dalam suatu organisasi serikat pekerja. Bentuk-bentuk diskriminasi yang dialami oleh buruh perempuan meliputi adanya buruh perempuan yang dipecat oleh perusahaan hanya karena jujur akan HIV/AIDS yang dialaminya, pekerja di bawah umur yang mayoritasnya perempuan bekerja selama 14-18 jam sehari dengan upah yang minimum serta melakukan pekerjaan yang banyak dalam satu waktu.

Buruh perempuan menempati posisi yang cukup lemah untuk melakukan negosiasi dalam meraih posisi dengan kondisi perburuhan yang tidak seimbang. Buruh perempuan mengalami diskriminasi dalam berbagai bentuk, diantaranya adalah upah yang sedikit, usia pensiun, kesempatan yang

sama dalam pekerjaan. Buruh perempuan juga tidak menerima hak-hak pemeliharaan kesehatan yang baik, terutama kesehatan reproduksi meliputi hak maternitasnya.

Badan Statistik Indonesia melaporkan bahwa pada tahun 2018 di bulan Februari terjadi peningkatan Angkatan kerja buruh perempuan dengan angka 55.4 persen, meningkat dari 55 persen pada tahun sebelumnya. Namun, peningkatan ini juga diikuti rasa khawatir bagi buruh perempuan akan terjadinya tindakan diskriminasi di tempat kerja. Survei yang dilakukan pada tahun sebelumnya yaitu tahun 2017 oleh Perempuan Mahardika menyebutkan bahwa sebanyak 56.5 persen dari 773 buruh garmen perempuan di Jakarta mengalami pelecehan seksual. Namun banyak dari mereka tidak melaporkan kejadian tersebut kepada pengawasan mereka (The Jakarta Post, 2019). Menurut data Kementerian Kesehatan pada tahun 2018, sekitar 35 persen perusahaan di 19 provinsi di Indonesia tidak memiliki ruang menyusui atau ruang laktasi. Hal tersebut membuktikan bahwa pemberian hak-hak perempuan di tempat kerja masih kurang terpenuhi.

Tindakan diskriminasi yang sering dialami oleh buruh perempuan secara garis besar bersifat tidak langsung. Bentuk dari tindakan diskriminasi tidak langsung tersebut meliputi perbedaan upah yang diberikan, cuti hamil dan melahirkan, serta permasalahan mengenai pengelolaan dan pemeliharaan urusan rumah tangga. Jika dibandingkan dengan kasus diskriminasi secara langsung, persentase angka lebih tinggi di tindakan diskriminasi secara tidak langsung. Hal tersebut sudah terbukti dengan kejadian-kejadian di atas, bahwa buruh perempuan di Indonesia mayoritasnya mengalami tindakan

diskriminasi secara tidak langsung. Hal tersebut dapat terjadi karena adanya kebijakan-kebijakan perusahaan yang tidak memfokuskan kesejahteraan buruh perempuan di tempat kerja. Kurangnya fasilitas menyusui di tempat kerja, perlindungan sosial yang tidak merata, pembagian upah yang berbeda-beda, serta kesempatan kerja yang sulit diraih oleh buruh perempuan merupakan salah satu bentuk tindakan diskriminasi secara tidak langsung.

Kejadian-kejadian tersebut dapat terjadi karena masih berjalannya tradisi marginalisasi dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Proses marginalisasi atau pengucilan terjadi kepada buruh perempuan dalam bentuk berupa buruh perempuan menerima upah yang lebih kecil pada bidang pekerjaan tertentu, serta adanya tindakan untuk menggeser posisi buruh perempuan dalam sistem ketenagakerjaan ke arah yang terpinggirkan dalam pasar tenaga kerja. Bentuk marginalisasi yang dialami oleh buruh perempuan yang lain adalah pemisahan golongan pekerjaan, yang dimaksud pemisahan di sini adalah ada berbagai pekerjaan yang hanya boleh dilakukan oleh buruh perempuan saja serta ada berbagai pekerjaan yang hanya boleh dilakukan oleh buruh laki-laki. Sistem seperti ini menjadi tradisi juga dikarenakan adanya ideologi yang menyatakan bahwa laki-laki harus lebih tinggi derajatnya daripada perempuan, dan perempuan harus dikuasai oleh laki-laki.

Berdasarkan kejadian-kejadian dan survei tersebut, dapat dilihat bahwa Indonesia membutuhkan bantuan dari aktor luar seperti organisasi internasional untuk mengatasi tindakan diskriminasi terhadap buruh perempuan. Organisasi internasional yang mampu mendukung serta membantu Indonesia dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang tepat

untuk mengatasi masalah tersebut. Organisasi internasional yang memiliki kampanye terhadap pemberian hak asasi manusia para pekerja buruh baik perempuan atau laki-laki, serta menyatakan untuk mengurangi tindakan diskriminasi terhadap perburuhan di bidang ketenagakerjaan. Organisasi internasional yang mampu membuat Indonesia untuk mematuhi kesepakatan internasional dengan tujuan mengedepankan hak-hak buruh agar terciptanya keadilan serta ruang lingkup kerja para buruh yang lebih kondusif serta menjamin keselamatan dan kesejahteraan para buruh.

ILO (*International Labor Organization*) merupakan organisasi buruh yang bertaraf internasional, ILO diawasi langsung oleh PBB dan memiliki 187 anggota, ILO berusaha membuat aturan-aturan dalam bentuk konvensi sebagai alat yang sah dalam mengatur aspek-aspek administrasi perburuhan, kesejahteraan sosial atau hak asasi manusia (*International Labour Organization, n.d.*). Indonesia sebagai salah satu anggota ILO harus meratifikasi 17 konvensi ILO yang diantaranya merupakan konvensi-konvensi tentang kesetaraan gender serta perlindungan bagi perempuan yaitu Konvensi ILO No. 111 tentang Anti Diskriminasi Jabatan dan Pekerjaan yang telah diratifikasi oleh Indonesia melalui UU No. 21 Tahun 1999, dan Konvensi ILO No. 100 tentang kesetaraan Upah yang telah diratifikasi oleh Indonesia melalui UU No. 80 Tahun 1957. Sistem ketenagakerjaan internasional memiliki tujuan untuk terjadinya kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, sistem tersebut tercatat dalam sebagian konvensi ILO. beberapa dari konvensi tersebut secara khusus mengatur pada masalah yang dialami oleh perempuan. Terdapat beberapa norma yang berlaku sesuai standar ILO

yang berdampak kepada buruh perempuan yaitu, kesetaraan upah, diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan, perlindungan kehamilan, dan pekerja dengan tanggung jawab keluarga (ILO Indonesia, 2006).

1.2 Rumusan Masalah

Setelah memahami latar belakang masalah, maka penulis dapat merumuskan masalah, yaitu: Bagaimana pendekatan ILO (*International Labor Organization*) dalam mengurangi tindakan diskriminasi terhadap buruh perempuan di Indonesia pada era Presiden Joko Widodo (2014-2019)?

1.3 Tujuan Penelitian

Riset ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana peran ILO dalam mengurangi tindakan diskriminasi terhadap buruh perempuan di Indonesia pada tahun 2014-2019.

1.4 Cakupan penelitian

Fokus penelitian ini adalah upaya ILO sebagai *International Governmental Organization* untuk mengurangi tindakan diskriminasi perempuan di dunia kerja di Indonesia pada era Presiden Joko Widodo di periode pertama pada tahun 2014 hingga 2019, serta memperlihatkan eksistensi dan keberhasilan konsep organisasi internasional dalam mengimplementasikan nilai-nilainya di upaya ILO tersebut. Alasan lain cakupan penelitian dilakukan pada masa pemerintahan Joko Widodo tahun 2014-2019 berlandaskan bahwa angka partisipasi angkatan kerja dari

beberapa tahun sebelum pemerintahan Joko Widodo tidak mengalami peningkatan yang signifikan (Susiana, 2017, hal. 208). Data yang dituliskan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) menjelaskan bahwa angka partisipasi kerja perempuan di tahun 2017 tidak mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan tahun 2011. Data dari BPS juga menyebutkan 39% angkatan kerja yang berusia di atas 15 tahun merupakan pekerja perempuan, sepertiganya merupakan pekerja rumahan yang dari sudut pandang ekonomi tidak mendapatkan jasa dari pekerjaan mereka. Pekerja perempuan juga menerima upah yang lebih rendah daripada pekerja laki-laki dengan angka sekitar 77,8% dari upah yang diterima oleh pekerja laki-laki.

1.5 Tinjauan Pustaka

Masa depan para buruh perempuan di dunia kerja akan lebih terjamin karena adanya tujuan baru dari ILO (*International Labor Organization*) yaitu “The Future of Gender Equality at Work”, hal ini menjadi menarik karena dapat menjamin bahwa tindakan diskriminasi, subordinasi, pelabelan, kekerasan seksual secara fisik maupun psikis, terhadap buruh perempuan akan menurun. Peran dari ILO sendiri diharapkan menjadi babak baru untuk kemajuan dunia ketenagakerjaan di Indonesia, semakin tinggi tingkat keadilan bagi para buruh, terutama buruh perempuan, mudahnya buruh untuk mendapatkan akses kesehatan, bantuan hukum, dan memberikan akses penuh terhadap hak-hak buruh. Tujuan baru dari ILO ini sendiri menjadi hal yang menarik untuk ditulis, karena ILO sebagai IGO (*International Governmental Organization*) mempunyai peran yang cukup besar untuk

memberikan kebijakan baru bagi pemerintah Indonesia dalam mengurangi tindakan diskriminasi terhadap buruh perempuan. Banyak penulis yang menganalisis mengenai tindakan diskriminasi di Indonesia terhadap perempuan di dunia kerja, dari sekian banyak tulisan menjelaskan hanya berdasarkan pemahaman feminisme. Dalam tinjauan pustaka ini, penulis memiliki fokus utama yaitu peran ILO sebagai IGO menyikapi tindakan diskriminasi terhadap buruh perempuan di Indonesia berdasarkan perspektif konsep rezim internasional.

Beberapa literatur mengatakan telah banyak tindakan diskriminasi terhadap buruh perempuan di Indonesia, seperti sub-ordinasi, pelabelan, eksploitasi, hingga kekerasan seksual secara fisik maupun psikis, sehingga mampu menjadi sorotan ILO sebagai organisasi internasional yang berfokus kepada buruh untuk menyikapi hal ini.

Agus Pratiwi, (Pratiwi, 2017, hal. 44) dalam jurnalnya yang berjudul *Perspektif Hukum Feminis terhadap Aturan Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja Indonesia* berpendapat bahwa pendekatan hukum feminisme relevan dengan pembahasan mengenai buruh di Indonesia, bahwa indikasi angka dalam jumlah tenaga kerja perempuan di Indonesia tidak mampu menjamin mengenai kesetaraan dan keadilan gender. Hal ini menjadi penting karena apabila jumlah tenaga kerja antara perempuan dan laki-laki sama atau setara, tidak sepenuhnya menjamin keadilan bagi buruh perempuan, tindakan diskriminasi masih akan terjadi jika diterapkannya peraturan yang membahas mengenai hal tersebut.

Sali Susiana, (Susiana, 2017, hal. 213-214) dalam jurnalnya yang berjudul *Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme* menjelaskan Konvensi Internasional tentang Hak Pekerja Perempuan yang terdiri dari beberapa konvensi, salah satunya dilakukan oleh ILO yang membahas tentang upah yang setara antara perempuan dan laki-laki untuk pekerjaan yang sama nilainya. Terdapat konvensi yang lain juga membahas tentang upaya mencegah tindakan diskriminasi terhadap perempuan atas dasar perkawinan atau kehamilan untuk menjaga performa mereka bekerja.

Tulisan Sali Susiana, (Susiana, 2017, hal. 210-213) menambahkan apa yang telah ditulis Agus Pratiwi, (Pratiwi, 2017, hal. 44) yaitu mengenai perundang-undangan yang melindungi pekerja perempuan, mulai dari perlindungan jam kerja hingga larangan melakukan PHK (Putus Hubungan Kerja) terhadap pekerja perempuan, semuanya sudah diatur dalam konstitusi undang-undang Indonesia. Pelindungan terhadap pekerja perempuan ini penting adanya, karena kembali lagi ke fakta yang ada bahwa masih banyak terjadi tindakan diskriminasi terhadap buruh perempuan serta sampai saat ini belum semua hak buruh perempuan terpenuhi oleh pemerintah Indonesia. Ada beberapa faktor yang menyebabkan hak-hak buruh perempuan di Indonesia belum terpenuhi sampai sekarang, yaitu faktor eksternal yang ditandai dengan adanya budaya patriarki, dan faktor internal berupa masih rendahnya pemahaman buruh perempuan akan hak-hak yang dimilikinya sebagai pekerja di Indonesia (Susiana, 2017, hal. 220).

ILO menjelaskan dalam buku yang diterbitkannya, (Boulton, 2006) bahwa telah mengembangkan beberapa program kerja mengenai

permasalahan gender di dunia kerja, terutama terhadap buruh perempuan di Indonesia. Berbagai konvensi sudah dilakukan ILO guna membantu pemerintah Indonesia, pengusaha, dan beberapa serikat pekerja untuk terus berkembang melalui program-program kerja mereka yang berdasarkan perspektif gender. Setiap konvensi memiliki aturan yang sah terhadap beberapa faktor, seperti administrasi perburuhan, kesejahteraan sosial yang sesuai dengan hak asasi manusia. ILO memiliki standar dalam permasalahan perburuhan dan sosial, termasuk dalam isu-isu tentang hak asasi seperti kebebasan untuk berserikat, atau tergabung dalam serikat pekerja, penghapusan kerja paksa, pekerja anak dan yang sesuai dengan penelitian ini ialah penghapusan diskriminasi di dunia kerja.

Pada prinsip dasar terbentuknya ILO, (Boulton, 2006, p. 4) bertujuan untuk melindungi perempuan dari suatu kondisi yang memberatkannya karena pekerjaan dan untuk melindungi fungsi reproduksinya. Hal ini menarik untuk ditulis, karena prinsip-prinsip ILO seperti ini sesuai dengan perspektif feminisme yaitu melindungi hak-hak perempuan. Selain itu, ILO juga memiliki standarisasi dalam menerapkan upah pekerja yang sama antara laki-laki dan perempuan sesuai dengan nilai apa yang mereka kerjakan. Selanjutnya ILO memberikan standarisasi dari konvensi yang diadakannya untuk menghapuskan tindakan diskriminasi yang paling banyak dialami oleh buruh perempuan di dunia kerja.

Dari beberapa data penelitian di atas, menandakan bahwa penelitian terdahulu memiliki kesamaan dalam memandang tindakan diskriminasi terhadap buruh perempuan di Indonesia. Baik itu dari segi perspektif

feminisme, peran organisasi internasional yang berbasis landasan hak asasi manusia, dan hukum-hukum yang mengatur tentang dunia ketenagakerjaan. Terdapat beberapa kemiripan dengan penelitian yang akan dilakukan berdasarkan penelitian yang sudah ada sebelumnya, tetapi tetap memiliki perbedaan, penulis kali ini melalui penelitiannya akan lebih memfokuskan pada faktor peran organisasi internasional yang memiliki agenda dan sesuai dengan perspektif konsep rezim internasional dalam menyikapi tindakan diskriminasi terhadap buruh perempuan di Indonesia pada era Presiden Joko Widodo.

1.6 Kerangka Pemikiran

Diskriminasi menurut ILO (*International Labor Organization*) adalah terjadinya perbedaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal usul dalam kehidupan bermasyarakat, yang akan mengakibatkan kehilangan kesempatan atau perlakuan di dalam pekerjaan atau jabatan (International Labour Organization, 1958). Pada penelitian ini, penulis lebih terfokus kepada kesetaraan gender atau kesetaraan laki-laki dan perempuan, kesetaraan yang dimaksud adalah persamaan hak yang di dapat, kesempatan dan perlakuan yang sama nilainya antara perempuan dan laki-laki di dalam segala bentuk usia dan segala bidang kehidupan dan pekerjaan. Kesetaraan tersebut dapat diartikan bahwa perempuan dan laki-laki mempunyai kebebasan untuk mengembangkan potensi diri mereka dan mengambil berbagai pilihan tanpa adanya batasan-batasan yang terikat oleh suatu stereotip atau prasangka mengenai peran gender atau peran perempuan dan laki-laki. Fokus tersebut juga tidak mengartikan

bahwa perempuan dan laki-laki adalah suatu kesamaan atau harus menjadi sama, namun yang dapat diartikan dari fokus tersebut adalah hak-hak yang akan mereka peroleh, tanggung jawab, status sosial, serta akses mereka terhadap sumber daya tidak bergantung pada status gender yang mereka miliki, dan setiap orang berhak diperlakukan secara adil serta memiliki peluang yang setara dalam pekerjaan dan pengambilan keputusan. Contoh dari bentuk diskriminasi yang disebutkan oleh ILO tersebut adalah suatu perusahaan mengetahui bahwa terdapat satu kandidat perempuan yang mampu menguasai suatu bidang yang sedang dicari oleh perusahaan, namun perusahaan tersebut menempatkan seorang pekerja laki-laki untuk mengisi posisi yang diinginkan, hal tersebut berdasarkan pengambilan kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan hanya melalui ras atau gender dari seseorang. Hal tersebut juga berlaku terhadap perusahaan yang dimiliki oleh mayoritas dengan golongan keyakinan tertentu, seorang pekerja perempuan tidak mampu meraih kesempatan kerja hanya karena berbeda keyakinan dengan mayoritas lain di perusahaan tersebut.

Landasan konseptual yang digunakan pada penelitian kali ini adalah pendekatan implementasi organisasi internasional, hal ini menjadi penting karena saat ini negara-negara sering melakukan perjanjian dan kebijakan internasional kepada organisasi internasional. Organisasi internasional menjadi penting bagi pemerintah dalam menentukan kebijakan yang tepat, sesuai koordinasi multilateral antar negara-negara anggota, agar memenuhi tujuan dan berkesinambungan dengan pemerintah regional.

Definisi Jutta Joachim, Bob Reinalda dan Bertjan Verbeek (Jutta Joachim, 2008) mengenai implementasi dikutip dalam bukunya yang berjudul "*International*

Organization and Implementation: Enforces, managers, authorities?” menjelaskan bahwa implementasi pada dasarnya merupakan subjek studi terhadap kebijakan dan hukum serta administrasi publik. Joachim dkk. menyebutkan bahwa konsep implementasi mengarah kepada terjemahan perjanjian internasional yang disepakati menjadi kebijakan nyata dan diwujudkan dalam penerapan aturan atau peraturan, pengesahan undang-undang maupun pembentukan lembaga.

Tabel 1. Tiga Pendekatan Organisasi Internasional Dalam Komitmen Internasional

Penegakkan	Manajerial	Normatif
Pelabelan dan memermalukan, didasarkan oleh pelaporan negara, komite ahli, inspeksi, atau laporan dari lembaga masyarakat.	Pemantauan melalui laporan rutin negara, komite ahli, inspeksi, dan laporan dari lembaga masyarakat.	Pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi internasional dapat mengarahkan kesepakatan lebih efisien dan lebih unggul daripada aktor-aktor lain.
Pemberian sanksi berupa sanksi ekonomi atau militer, tindakan ajudikasi hukuman keuangan, dan pelabelan dengan niat memermalukan.	Pengembangan kapasitas mengenai pemecahan masalah melalui saran dari para ahli, interpretasi aturan, bantuan keuangan dan teknis.	Organisasi internasional dianggap sebagai pihak netral yang tidak memihak kepada aktor-aktor yang lain. Organisasi internasional menggunakan argumen yang rasional untuk meyakinkan negara dalam memenuhi komitmen internasional.

Sumber: International Organizations and Implementation (2008).

Dalam buku yang ditulis oleh Joachim (Jutta Joachim, 2008), menyatakan bahwa cara-cara yang bersifat koersif merupakan bentuk paling baik dalam menerapkan kepatuhan terkait implementasi organisasi internasional. Sebuah strategi berupa hukuman sudah cukup untuk menegakkan perjanjian ketika masing-masing pihak mengetahui bahwa jika adanya ketidakpatuhan maka akan menerima hukuman yang akan merugikan pihak-pihak tersebut. Joachim berpendapat bahwa negara adalah aktor rasional yang mempertimbangkan biaya dan manfaat dari mengadakan perjanjian internasional, menaatinya, serta mengambil tindakan yang sesuai dengan perjanjian tersebut. Pendekatan lain yaitu pendekatan manajerial merupakan suatu pendekatan yang melalui asumsi bahwa keputusan untuk menerapkan atau mematuhi perjanjian internasional adalah proses interaksi antara pihak-pihak terkait dalam upayanya adalah untuk membangun kembali, dalam konteks mikro dari perselisihan tertentu, keseimbangan serta keuntungan yang membawa keputusan menjadi nyata. Pendekatan ini juga memberikan bantuan kepada negara-negara anggota dalam penyelesaian sengketa, pengambilan keputusan secara formal melalui pengadilan internasional atau proses mediasi informal yang tidak mengikat. Pendekatan normatif yang disebutkan oleh Joachim mengarah kepada kekuatan otoritas organisasi internasional yang memiliki dua sisi. Sisi pertama yaitu, pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi internasional, hal ini memungkinkan untuk organisasi internasional melaksanakan arahan atau kesepakatan secara lebih efisien dan juga memberikan keunggulan atas aktor-aktor lain. Sisi kedua yaitu, organisasi internasional dianggap rasional dan tidak memihak kepada aktor mana pun. Hal tersebut juga diperkuat oleh organisasi internasional bahwa mereka menampilkan dirinya sebagai impersonal, teknokratik, dan netral,

dalam artian tidak menjalankan kekuasaan tetapi juga tidak melayani orang lain. Menurut pendekatan normatif, daripada memaksakan negara atau menjalankan implementasi, organisasi internasional menggunakan argumen yang rasional untuk meyakinkan negara bahwa memenuhi komitmen internasional adalah hal yang tepat dan benar untuk dilaksanakan.

Pada dasarnya, tiga pendekatan tersebut tidak dapat dibandingkan, dalam bukunya Joachim dkk. menyatakan bahwa langkah-langkah penegakkan menggunakan cara yang koersif merupakan satu-satunya cara yang layak untuk melaksanakan kesepakatan internasional. Namun, pendapat seperti itu memiliki beberapa masalah. Pertama, adanya asumsi bahwa pendekatan-pendekatan tersebut jelas dapat dipisahkan satu sama lain dan tidak dapat dibantah untuk menempatkan hanya satu pendekatan, sehingga pengawasan dan sanksi merupakan pendekatan penegakkan, sedangkan bantuan keuangan dan teknis merupakan pendekatan manajerial. Ketidakberpihakan organisasi internasional dapat berkontribusi pada efektivitas kebijakan, atau interpretasi aturan yang mungkin lebih diterima jika organisasi internasional dianggap otoriter dan tidak memihak. Kedua, asumsi tersebut didasarkan bahwa organisasi internasional memiliki instrumen penegakkan dan mereka akan menggunakannya, contohnya organisasi internasional mungkin memberikan sanksi karena mereka ingin tetap memiliki reputasi yang baik dengan anggota mereka dan menghindari sikap menyinggung karena mereka kemungkinan memiliki kekurangan sumber daya dan pengetahuan untuk menggunakan instrumen mereka secara efektif. Ketiga, terdapat studi empiris yang menyatakan bahwa ketiga pendekatan tersebut adalah pendekatan yang saling terpisah. Contohnya adalah Uni Eropa, yang menunjukkan bahwa kesamaan dari pendekatan penegakkan melalui

tindakan koersif yang terdiri dari pemantauan dan memberikan sanksi, dengan pendekatan pemecahan masalah, berdasarkan pembangunan kapasitas, interpretasi, aturan, dan transparansi yang memastikan pemerintahan cukup responsif terhadap perjanjian supranasional.

Pada penelitian ini, faktor implementasi organisasi internasional melalui ILO sangat berpengaruh dalam penentuan kebijakan pemerintah Indonesia dalam mengurangi tindakan diskriminasi terhadap buruh perempuan di bidang ketenagakerjaan, hal ini akan dianalisis dengan menggunakan konsep implementasi organisasi internasional. Konsep ini akan menggambarkan bagaimana ILO dalam menjalankan perannya sebagai organisasi internasional atau *International Governmental Organization*. Penulis akan menggunakan tiga metode pendekatan yang dimaksud yaitu pendekatan koersif dan pendekatan manajerial serta pendekatan normatif untuk memperlihatkan peran ILO dalam penghapusan angka diskriminasi terhadap buruh perempuan di Indonesia.

1.7 Argumen Sementara

Kondisi buruh perempuan di Indonesia pada pemerintahan Joko Widodo pada tahun 2014-2019 masih belum dapat dikatakan ideal. Kasus-kasus diskriminasi cukup mudah untuk ditemui di berbagai perusahaan yang tersebar di Indonesia. Untuk itu, ILO sebagai organisasi internasional di bawah naungan PBB melakukan perannya dalam mengurangi Tindakan diskriminasi tersebut. Melalui pendekatan-pendekatan implementasi organisasi internasional, ILO diharapkan menjadi media bagi kalangan buruh perempuan di Indonesia agar meraih kesejahteraan yang layak. Tidak hanya itu, ILO juga berhak mengawasi penerapan

kebijakan internasional yang sesuai dengan konvensi ILO di Indonesia, jika terbukti Indonesia melakukan tindakan di luar konvensi tersebut, ILO juga berhak memberikan hukuman atau sanksi kepada pemerintahan Indonesia.

1.8 Metode Penelitian

1.8.1 Jenis Penelitian

Dalam penyusunan sebuah penelitian akademis, diperlukan adanya sebuah metode penelitian untuk mengungkapkan fakta-fakta baru dalam suatu permasalahan yang diungkit di penelitian tersebut. Fungsi dari penelitian itu sendiri adalah menemukan jawaban terhadap permasalahan yang diungkit dan dapat digunakan sebagai pemecah permasalahan. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan metode kualitatif, yaitu dengan tujuan untuk menjalankan segala fakta yang ada melalui pengumpulan data secara mendalam (Sutrisno, 1986). Penelitian dengan pendekatan metode kualitatif berupaya untuk memahami situasi tertentu hingga mendapati sebuah kesimpulan yang objektif, selain itu metode kualitatif berusaha untuk lebih mendalami dan melihat gejala sebuah permasalahan dengan mengartikan sebuah masalah atau menyimpulkan dari berbagai inti permasalahan (Moleong, 1990).

Metode penelitian kualitatif berusaha untuk mengulas secara ideografis berbagai permasalahan dan realitas sosial, pengembangan teori sosial dapat dibentuk melalui pengalaman-pengalaman atas kasus yang diteliti (Somantri, 2005). Dengan demikian, teori yang dihasilkan mendapatkan dasar yang kuat

dengan realitas yang ada, bersifat kontekstual dan historis. Pendekatan ini mampu membuka ruang diskusi lebih mendalam untuk mendapatkan ilmu dengan konteks yang berbeda.

1.8.2 Subjek dan Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, subjek yang menjadi topik utama pembahasan penelitian adalah ILO (*International Labor Organization*) sebagai *International Governmental Organization* yang akan menyikapi tindakan diskriminasi terhadap buruh perempuan di Indonesia pada era Presiden Joko Widodo. Subjek ini ke depannya akan dicari mengenai keberhasilannya dalam menindaklanjuti tindakan diskriminasi terhadap objek yang diteliti yaitu buruh perempuan di Indonesia, yang nanti pendekatan konsep rezim internasional akan digunakan sebagai konsep untuk mengulas sikap ILO dalam menghapuskan tindakan diskriminasi terhadap buruh internasional.

1.8.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, cara yang digunakan adalah mengambil hasil laporan atau literatur resmi yang terpercaya melalui Internet dan memberikan kritik yang sesuai dengan perubahan-perubahan yang ada. Sebagian besar data yang telah dikumpulkan berupa buku-buku yang sesuai dengan rujukan untuk menjelaskan konsep peran organisasi internasional dan jurnal-jurnal feminisme yang sesuai dengan permasalahan yaitu tindakan diskriminasi terhadap buruh perempuan di dunia kerja.

Dalam penyusunan data, artikel atau jurnal yang membahas tentang keberhasilan ILO sebagai organisasi internasional dalam mengurangi

tindakan diskriminasi terhadap buruh di dunia kerja akan menjadi rujukan utama atau sumber yang penting, selanjutnya adalah gambaran konsep implementasi organisasi internasional yang bekerja dalam proses mengurangi tindakan diskriminasi terhadap buruh tersebut.

1.8.4 Proses Penelitian

Tindakan pertama yang dilakukan untuk melakukan penelitian ini adalah mengumpulkan data-data yang sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas, sehingga didapati informasi yang sesuai dengan materi yang ditentukan. Setelah pengambilan dan penyusunan data selesai, selanjutnya data akan dianalisis dengan membaca dan memahami ide-ide umum yang sesuai dengan permasalahan tersebut. Kemudian dilanjutkan dengan mengklasifikasi hasil analisis data tersebut menjadi beberapa bagian. Setelah proses mengklasifikasinya selesai, dilanjutkan dengan mengembangkan hasil analisis tersebut dengan narasi atau deskriptif untuk menjabarkan secara jelas mengenai pemahaman informasi dari data-data tersebut. Tahap terakhir adalah menambahkan unsur-unsur kritik dan analisis melalui narasi deskriptif dalam satu bagian, bagian ini yang nantinya akan menjadi bagian yang dianggap tahapan di mana peneliti mulai menemukan jawaban dari Rumusan Masalah.

1.9 Sistematika Pembahasan

Pembahasan mengenai hasil penelitian akan dibagi menjadi lima bab yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain. Sebelum memasuki bab pertama, akan didahului dengan: halaman sampul, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman pernyataan, halaman daftar isi, halaman daftar table. Pada bab pertama, berisikan sub bab sebagai berikut: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka pemikiran, hingga sistematika pembahasan. Pada bab kedua memuat mengenai kerangka teori yang relevan untuk menjawab rumusan masalah. Pada bab ketiga berisikan tentang metode yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah, serta analisa terhadap rumusan masalah. Pada bab keempat, memuat tentang kesimpulan dan rekomendasi yang diberikan oleh peneliti. Pada bab kelima berisikan secara keseluruhan daftar pustaka yang digunakan oleh peneliti dalam menganalisis rumusan masalah.

BAB II

International Labour Organization (ILO), Diskriminasi Buruh Perempuan dan Kebijakan Domestik Indonesia

2.1. Sejarah Perkembangan ILO

Organisasi Perburuhan Internasional atau ILO merupakan suatu badan dari Perserikatan Bangsa-Bangsa yang memiliki niat untuk menciptakan kesempatan bagi perempuan dan laki-laki untuk meraih pekerjaan yang baik dan secara aktif untuk produktif, memiliki keadilan yang sama, memberikan keamanan serta martabat yang sama (International Labour Organization, 2007, hal. 1). Tujuan utama dari ILO sendiri adalah memperkenalkan hak-hak yang akan diterima di tempat kerja, mempercepat terciptanya kesempatan kerja yang pantas, memperbaiki tahap perlindungan sosial serta memperkuat diskusi mengenai permasalahan-permasalahan yang terkait dengan dunia ketenagakerjaan. ILO merupakan satu-satunya lembaga yang di bawah oleh PBB yang memiliki wewenang untuk mengundang perwakilan pemerintah, pengusaha serta tentunya para pekerja untuk melakukan dialog bersama-sama dalam penentuan kebijakan-kebijakan serta program kerja (International Labour Organization, 2007, hal. 6). ILO merupakan suatu badan internasional yang memiliki tugas untuk menyusun serta mengawasi standar-standar ketenagakerjaan internasional. ILO bersama 181 negara anggotanya bersama-sama memastikan standar-standar tersebut dihormati dengan baik dalam hal prinsip maupun praktiknya.

ILO secara konstitusional didirikan pada tahun 1919, kelahiran ILO sendiri merupakan bagian dari Perjanjian Versailles, sebuah perjanjian yang mampu mengakhiri Perang Dunia Pertama, ILO hadir sebagai bentuk cerminan keyakinan

akan perdamaian yang universal serta abadi yang dapat dicapai apabila berlandaskan pada keadilan sosial (International Labour Organization, 2007, hal. 2). *Founding Fathers* dari ILO memiliki tekad serta komitmen yang kuat untuk memanusiakan kondisi kerja yang manusiawi serta melawan ketidakadilan, penderitaan, serta kemiskinan. Krisis yang terjadi pada tahun 1944, menjadi sejarah penting bagi negara-negara anggota ILO dalam membentuk kebijakan dengan tujuan menerapkan Deklarasi Philadelphia, deklarasi tersebut berisikan bahwa para pekerja bukanlah sebuah komoditas serta berisikan mengenai hak asasi manusia (HAM) dan hak ekonomi yang berdasarkan nilai-nilai yang menyatakan bahwa kemiskinan merupakan momok yang dapat mengancam kesejahteraan dimana-mana. ILO menjadi Lembaga spesialis pertama PBB pada tahun 1946, bertepatan pada hari terbentuknya PBB. 50 tahun setelah terbentuknya ILO, ILO mendapatkan Hadiah Nobel Perdamaian pada tahun 1969 (International Labour Organization, 2007, hal. 2). Setelah pecahnya Perang Dunia Kedua, terjadi peningkatan jumlah anggota ILO, hal tersebut membawa banyak perubahan dalam struktur ILO. ILO mulai melahirkan program-program bantuan berupa teknis dengan tujuan meningkatkan keahlian dan memberikan bantuan kepada pemerintah negara-negara anggotanya yang membutuhkan, pekerja dan para pengusaha di seluruh dunia, terutama untuk negara-negara dunia ketiga atau negara-negara yang berkembang. Pada tahun 1998, ILO mengadakan Konferensi Perburuhan Internasional yang membahas Deklarasi ILO tentang Prinsip-Prinsip dan Hak-Hak mendasar di Tempat Kerja. Prinsip serta hak yang dibahas merupakan hak atas kebebasan berserikat dan hasil perundingan bersama untuk penghapusan pekerjaan untuk anak, kerja paksa dan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.

2.1.1 Kewenangan ILO di Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB)

International Labor Organization (ILO) pada dasarnya memiliki wewenang untuk membentuk kerja sama antara pemerintah, komunitas pengusaha, serta para pekerja dalam meningkatkan taraf sosial dan ekonomi. ILO sebagai organisasi internasional di bawah naungan PBB secara langsung juga memastikan memberikan kebutuhan yang sama antara perempuan dan laki-laki dalam ketenagakerjaan yang di mana hal tersebut ILO lakukan bersama-sama dengan pemerintah, para pengusaha, dan pekerja itu sendiri untuk menentukan standar ketenagakerjaan, mengembangkan kebijakan dan membentuk program-program (International Labour Organization, 2021). Tentunya ILO juga memiliki struktur organisasi yang berkesinambungan antara para pekerja serta pengusaha bersama-sama memiliki suara yang sama dengan pemerintah dalam dialog sosial yang sering diadakan oleh ILO. Struktur yang dapat disebut sebagai tripartit ini didorong oleh ILO dalam konstitusinya, pengusaha, pekerja, serta pemerintah yang di mana adalah negara anggota ILO, dialog sosial yang dilakukan oleh ILO bersama-sama dengan tiga aktor tersebut mampu menciptakan kebijakan di bidang sosial, ekonomi, dan banyak kebijakan-kebijakan lainnya.

ILO melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan pedoman dari Badan Pemimpin ILO (*Governing Body*), badan tersebut terdiri dari 28 wakil pemerintahan, 14 wakil dari para pekerja dan 14 wakil dari para pengusaha. Mereka secara bersama-sama memiliki tugas untuk menentukan keputusan mengenai tindakan mana yang dapat mempengaruhi kebijakan ILO, mempersiapkan rancangan program dan anggaran, rancangan tersebut nantinya akan diserahkan kepada Konferensi Ketenagakerjaan Internasional (ILC) untuk disetujui, secara

bersamaan memilih Direktur Jenderal (International Labour Organization, 2016, hal. 6).

2.2 Standar ILO dalam Ketenagakerjaan

Standar perburuhan internasional dikembangkan untuk menyediakan sebuah sistem instrumen global mengenai kebijakan perburuhan dan sosial, serta didukung oleh sistem pengawasan yang memiliki fungsi untuk mengatasi semua jenis permasalahan yang timbul dalam penerapannya di tingkat nasional (International Labour Organization, 2019, hal. 12). Standar perburuhan internasional paling utama ialah mengenai pengembangan manusia sebagai manusia. Dalam deklarasi Philadelphia, masyarakat internasional telah menyepakati bahwa “tenaga kerja bukanlah komoditas”. Hal itu memiliki artian bahwa tenaga kerja atau buruh bukanlah sebuah produk mati, seperti barang-barang pada umumnya yaitu apel atau televisi, yang dapat dinegosiasikan untuk mendapatkan keuntungan yang tinggi ataupun rendah. Dalam pembangunan ekonomi, harus menerapkan standar-standar seperti penciptaan lapangan kerja, kondisi kerja yang memungkinkan para pekerja dapat merasa aman, bebas, dan bermartabat. Dalam pengertian lain, pembangunan ekonomi juga harus meningkatkan taraf hidup manusia. Standar perburuhan internasional hadir untuk menjamin bahwa untuk terus fokus kepada peningkatan kualitas kehidupan dan martabat para pekerja laki-laki maupun perempuan.

ILO memiliki tekad yang kuat untuk menentukan dan menjamin hak-hak para pekerja dan juga memperbaiki kondisi yang dialami oleh para pekerja dengan merumuskan sistem standar ketenagakerjaan internasional yang berbentuk

Konvensi, Rekomendasi, dan Kaidah (International Labour Organization, 2007, hal. 8). Adanya proses pengawasan yang dilakukan oleh ILO dapat membantu untuk memastikan kembali bahwa standar-standar yang telah diratifikasi oleh negara-negara anggota ILO akan mampu memberikan masukan-masukan dalam merumuskan perundang-undangan ketenagakerjaan nasional.

Konvensi dan Rekomendasi disusun oleh perwakilan dari pemerintah, pengusaha dan para pekerja serta diaplikasikan di dalam Konferensi Perburuhan Internasional setiap tahunnya. Setelah sebuah standar telah diterapkan, para negara-negara anggota diwajibkan, sesuai dengan pasal 19 ayat 6 Konstitusi ILO, untuk menyerahkannya kepada pihak otoritas yang berwenang, yang biasa disebut sebagai parlemen, dalam jangka waktu dua belas bulan untuk dipertimbangkan (International Labour Organization, 2019, hal. 18). Jika standar tersebut diratifikasi, maka suatu Konvensi pada umumnya mulai berlaku untuk negara anggota yang meratifikasinya satu tahun setelah diratifikasi. Negara-negara yang meratifikasi Konvensi wajib untuk berjanji dalam menerapkan Konvensi tersebut dalam hukum dan praktiknya di skala nasional dan melaporkan hasil penerapan tersebut secara berkala. ILO juga menyediakan bantuan teknis apabila suatu negara membutuhkannya.

Untuk memenuhi standar pekerjaan yang layak, ILO menyatakan perang terhadap tindakan diskriminasi yang dialami oleh pekerja, baik perempuan maupun laki-laki. Seperti yang sudah dijelaskan ILO melalui Konvensi ke-111, diskriminasi merupakan sebuah perbedaan, pengecualian yang diterima atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal usul kemasyarakatan (International Labour Organization, 1958, hal. 6). Sesuai dengan

pemaparan oleh ILO dalam konvensi tersebut, dapat disimpulkan bahwa seseorang mengalami Tindakan diskriminasi apabila sesuai dengan deskripsi tersebut. Contoh dari pemaparan tersebut berupa seorang perempuan yang memiliki kualitas kerja yang baik, pengetahuan yang luas dan sesuai dengan bidang pekerjaannya, tidak meraih kesempatan kerja dengan posisi yang tinggi karena dipandang sebelah mata hanya berdasarkan jenis kelaminnya. ILO menganggap hal tersebut dapat menghambat peluang seseorang, sehingga dapat menyia-nyiakan kemampuan seseorang tersebut yang dapat memenuhi kebutuhan dalam memajukan taraf perekonomian mereka serta mengakibatkan munculnya ketegangan sosial dan ketidakadilan (International Labour Organization, 2007, hal. 12). Diskriminasi juga dapat mengganggu keseimbangan akan kesetaraan gender di bidang ketenagakerjaan. ILO beranggapan bahwa hal tersebut tercermin dalam seringnya perempuan menghadapi masalah di dalam bidang ketenagakerjaan (International Labour Organization, 2007, hal. 12). Pekerja perempuan mendapati upah yang lebih kecil daripada pekerja laki-laki, karena hal tersebut para pekerja perempuan mendominasi jenis-jenis pekerjaan dengan upah yang rendah serta memiliki keamanan yang kurang dan menjadi pekerja mayoritas di sektor pekerjaan informal dengan status tidak tetap dan tentunya tanpa upah. Oleh karena itu, ILO bersikeras untuk memperluas kesempatan kerja bagi perempuan, meningkatkan kondisi kerja serta menghapus diskriminasi gender. ILO juga turut memberikan bantuan, pengembangan usaha, pelatihan, keuangan mikro serta dokumentasi praktik bagi komunitas perempuan yang menekuni kewirausahaan. ILO juga membantu organisasi atau komunitas pekerja dalam mempertahankan serta memperluas hak-

hak perempuan di tempat kerja juga mempromosikan peran perempuan dalam serikat pekerja dan masyarakat umum.

ILO juga menyebutkan bahwa tindakan diskriminasi bisa dilakukan secara langsung dan tidak langsung. Contohnya seperti sebuah iklan lowongan pekerjaan yang hanya mencari laki-laki saja, hal tersebut merupakan tindakan diskriminasi secara langsung. Sedangkan untuk tindakan diskriminasi tidak langsung mengarah kepada situasi, tindakan, yang kelihatan netral namun kenyataannya mengakibatkan perlakuan yang tidak setara terhadap orang-orang dengan karakteristik tertentu. ILO juga mengatakan bahwa bentuk diskriminasi tidak langsung ialah jenis diskriminasi yang sulit untuk dihapuskan, mengingat sifatnya yang lebih tersembunyi (International Labour Organization, 2006, hal. 2).

Standar lain yang diperhatikan oleh ILO adalah upah, jam kerja, pembagian kerja, kondisi kerja dan penyesuaian pekerjaan terhadap kebutuhan hidup di luar pekerjaan menjadi sorotan penting dalam hubungan kerja dan perlindungan pekerja, hal ini juga menjadi penting karena perputaran ekonomi bagi para pekerja (International Labour Organization, 2007, hal. 15). Alasan hal tersebut menjadi sorotan oleh ILO karena terjadi kenaikan upah di beberapa negara, kenaikan upah tersebut cenderung rendah, hal tersebut dapat berdampak bagi para pekerja untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari mereka. Selain itu, kondisi kerja yang kotor serta berbahaya, hal ini pada umumnya sudah sulit ditemukan di negara-negara industri, namun masih mudah dijumpai di negara-negara yang sedang berkembang. Permasalahan-permasalahan tersebut menjadi bagian utama dalam pengembangan sumber daya manusia, dialog sosial, serta kebijakan-kebijakan pemerintah.

2.3 Perkembangan ILO di Indonesia

Indonesia memiliki populasi masyarakat lebih dari 260 juta penduduk, hal tersebut menempatkan Indonesia menjadi negara keempat di dunia sebagai negara terpadat penduduk. Indonesia memiliki populasi masyarakat dengan umur yang masih muda, hal tersebut berpotensi untuk meningkatkan pendapatan berdasarkan demografinya pada tahun 2030 (International Labour Organization, 2019). Indonesia memiliki sumber daya alam yang banyak, contohnya yang sering dijumpai ialah minyak kelapa sawit, batu bara, gas, minyak mentah, serta karet. Hal tersebut menjadi daya tarik bagi investor asing untuk berinvestasi di Indonesia. Para investor tersebut juga melihat potensi yang ada di Indonesia, dengan populasi usia kerja yang masih muda, para investor asing tersebut memandang Indonesia sebagai pasar yang cukup besar untuk barang dan jasa serta konsumen. Pengangguran yang dialami oleh populasi usia muda di Indonesia telah menjadi sorotan dalam waktu yang cukup lama. Walaupun tingkat pengangguran di Indonesia secara umum telah menurun, namun tingkat pengangguran bagi kalangan muda masih cukup tinggi di Indonesia. Indonesia, sama seperti dengan kebanyakan negara-negara berkembang lainnya, menghadapi gelombang baru yang sama yaitu kemajuan teknologi yang pesat dan memungkinkan untuk pembentukan ekonomi baru serta lapangan kerja di masa yang akan datang (International Labour Organization, 2019).

Pemerintahan Indonesia pada masa awal kemerdekaan, terutama pada tahun 1950 menyadari bahwa usaha untuk menciptakan lapangan pekerjaan dalam mengurangi angka pengangguran secara bersamaan menambah kuota tenaga kerja merupakan salah satu bagian dari keseluruhan kebijakan pada masa itu yaitu program pembangunan skala nasional (Kementerian Tenaga Kerja dan

Transmigrasi, 2011, hal. 45). Secara keseluruhan kebijakan pembangunan ekonomi dan sosial turut mempertimbangkan tujuan-tujuan dalam memperbanyak lapangan pekerjaan dan penggunaan cara-cara kegiatan usaha yang mampu menyerap banyak tenaga kerja. Indonesia menampilkan tekad yang kuat untuk meningkatkan lapangan pekerjaan, hal tersebut dapat dilihat dari beberapa undang-undang yang mengatur kebijakan dalam menciptakan lapangan pekerjaan. Peraturan ketenagakerjaan pada masa awal kemerdekaan kebanyakan mengatur mengenai pemberian jaminan sosial dan perlindungan terhadap buruh, hal tersebut dapat dijumpai di beberapa peraturan dalam bidang perburuhan yang diundang-undangkan pada masa sekarang (Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2011, hal. 46).

Indonesia dan ILO menjalin kerja sama sejak Indonesia telah menjadi anggota ILO pada tanggal 12 Juni 1950. ILO menerapkan sistem tripartit, sesuai dengan struktur ILO itu sendiri, dengan membangun kerja sama dengan Kementerian Ketenagakerjaan, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), serta empat konfederasi serikat pekerja yaitu Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) Kongres Jakarta, Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) dan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) (International Labour Organization, 2016, hal. 7). Sistem tripartit yang dimiliki oleh ILO adalah sebuah upaya kerja sama antar pemerintah, pengusaha, dan pekerja dalam menegakkan keadilan sosial melalui rumusan peraturan perburuhan pada tingkat internasional, dengan tujuan mulia yaitu mencapai perdamaian yang bersifat universal dengan jangka waktu yang lama (Organisasi Perburuhan Internasional, 2001, hal. 4). Indonesia adalah

negara pertama di Asia dan merupakan negara kelima di dunia yang telah meratifikasi seluruh konvensi dasar ILO, sejauh ini Indonesia telah meratifikasi 18 konvensi dasar yang dirumuskan oleh ILO. ILO cabang yang berada di Indonesia, tepatnya Jakarta, memberikan bantuan berupa teknis dalam meningkatkan kebijakan yang dirumuskan oleh pemerintah yang membahas tentang standar perburuhan, menciptakan lapangan pekerjaan, hubungan Industrial serta perlindungan sosial (Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2011, hal. 46). ILO memiliki tujuannya di Indonesia dengan menyuarakan kesempatan kerja bagi laki-laki dan perempuan untuk meraih pekerjaan yang layak serta produktif, tanpa diskriminasi, sesuai dengan standar keamanan yang telah ditetapkan, dan menjaga martabat para pekerja. ILO juga memberikan dukungan terhadap standar buruh dalam program pekerja migran, pengurangan angka pekerja anak di bawah umur, menciptakan lapangan pekerjaan, pengembangan keterampilan, kegiatan pelatihan kerja, serta mendorong infrastruktur untuk tenaga kerja, program serikat pekerja, perlindungan sosial, kesetaraan gender, pengembangan program HIV dan AIDS di tempat kerja serta peningkatan jaminan sosial melalui keselamatan dan kesehatan kerja. ILO mendukung pemerintahan Indonesia agar mencapai tujuan dalam menciptakan lapangan pekerjaan yang layak melalui program-program yang dirumuskan oleh ILO yaitu (Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2011, hal. 48),

- Mengurangi eksploitasi di tempat kerja.

Meningkatkan perencanaan migrasi kerja dan memberikan perlindungan yang lebih baik bagi para pekerja di Indonesia, terutama pekerja rumah tangga.

- Menciptakan lapangan pekerjaan guna mengurangi kemiskinan dan pemulihan mata pencaharian, terutama bagi pekerja usia muda.

ILO menyarankan untuk melakukan peningkatan program ketenagakerjaan serta mata pencaharian yang intensif untuk wilayah yang terkena dampak krisis ekonomi. ILO memberikan bantuan teknis berupa sistem dan kebijakan pendidikan dan pelatihan untuk pekerja usia muda dengan kemampuan kerja serta wiraswasta. ILO juga memiliki target ketenagakerjaan dalam rencana pembangunan pemerintah jangka menengah yang memiliki fokus utama untuk meningkatkan lapangan pekerjaan bagi rakyat miskin.

- Dialog sosial dengan tujuan meningkatkan pertumbuhan ekonomi serta pembahasan mengenai prinsip dan hak di tempat kerja.

ILO menerapkan peraturan dan praktik ketenagakerjaan yang sesuai dengan prinsip-prinsip dan hak-hak yang mendasar di tempat kerja, termasuk memperkuat administrasi ketenagakerjaan. ILO juga menyarankan para pengusaha dan serikat pekerja untuk bersama-sama memperoleh hasil yang sama berupa pasar kerja dan keamanan kerja.

BAB III

Analisis Implementasi ILO dalam Pengurangan Angka Diskriminasi Terhadap Buruh Perempuan di Indonesia Pemerintahan Joko Widodo (2014-2019) Melalui Pendekatan Manajerial dan Normatif

Penelitian ini memiliki fokus terhadap pendekatan manajerial dan normatif dalam implementasi organisasi internasional yang dituliskan oleh Joachim dkk., melalui bukunya yang berjudul *International Organizations and Implementation* Joachim dkk. menjelaskan bahwa ada sebuah parameter yang mampu dilakukan oleh ILO dalam menjalankan perannya sebagai organisasi internasional, yaitu berupa pendekatan manajerial. Pendekatan manajerial yang dimaksud adalah pendekatan yang memiliki asumsi bahwa suatu keputusan untuk melaksanakan dan mematuhi suatu perjanjian atau kebijakan merupakan suatu proses interaksi antara pihak-pihak yang bersangkutan dengan upaya membangun kembali, dalam konteks yang lebih kecil hal tersebut bertujuan untuk menjaga keseimbangan dan memperoleh keuntungan sesuai dengan perjanjian yang ada.

Selanjutnya ada pendekatan normatif, pendekatan ini lebih terfokus kepada kekuatan otoritas organisasi internasional yang memiliki dua sisi. Sisi pertama yaitu, pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi internasional, hal ini memungkinkan untuk organisasi internasional melaksanakan arahan atau kesepakatan secara lebih efisien dan juga memberikan keunggulan atas aktor-aktor lain. Sisi kedua yaitu, organisasi internasional dianggap rasional dan tidak memihak kepada aktor mana pun. Hal tersebut juga diperkuat oleh organisasi internasional bahwa mereka menampilkan dirinya sebagai impersonal, teknokratik, dan netral, dalam artian tidak menjalankan kekuasaan tetapi juga tidak melayani orang lain. Menurut pendekatan normatif, daripada memaksakan negara atau menjalankan

implementasi, organisasi internasional menggunakan argumen yang rasional untuk meyakinkan negara bahwa memenuhi komitmen internasional adalah hal yang tepat dan benar untuk dilaksanakan.

Melalui dua pendekatan tersebut, peran ILO sebagai internasional cukup memberikan dampak dalam pengurangan angka diskriminasi terhadap buruh perempuan di Indonesia pada era Presiden Joko Widodo tahun 2014-2019. Penulis akan membahas lebih lanjut mengenai kebijakan-kebijakan pemerintah Indonesia yang sesuai dengan Konvensi-Konvensi ILO yang memiliki potensi lebih untuk mengurangi atau menekan angka diskriminasi terhadap buruh perempuan di Indonesia.

3.1. Respons ILO dalam Mengatasi Tindakan Diskriminasi Terhadap Buruh Perempuan Melalui Pendekatan Manajerial

Pendekatan implementasi yang dituliskan oleh Jutta Joachim di dalam bukunya yang berjudul *International Organizations and Implementation* (Jutta Joachim, 2008, hal. 11), ada sebuah parameter yang mampu dilakukan oleh ILO dalam menjalankan perannya sebagai organisasi internasional, yaitu berupa pendekatan manajerial. Pendekatan manajerial yang dimaksud adalah pendekatan yang memiliki asumsi bahwa suatu keputusan untuk melaksanakan dan mematuhi suatu perjanjian atau kebijakan merupakan suatu proses interaksi antara pihak-pihak yang bersangkutan dengan upaya membangun kembali, dalam konteks yang lebih kecil hal tersebut bertujuan untuk menjaga keseimbangan dan memperoleh keuntungan sesuai dengan perjanjian yang ada. Indonesia terbukti telah melakukan interaksi dengan ILO dengan cara meratifikasi Konvensi ILO dalam kebijakan domestik pemerintahannya. Selain itu, Indonesia juga secara rutin memberikan

laporan secara langsung kepada ILO mengenai penerapan Konvensi-Konvensi ILO yang telah diratifikasi menjadi kebijakan nasional pemerintah Indonesia. (Desia Rakhmana Banjarani, 2019, hal. 124).

Dalam upaya pengurangan angka diskriminasi terhadap para pekerja di Indonesia, negara Indonesia menjadi anggota ILO dan meratifikasi konvensi-konvensi ILO guna menciptakan lapangan kerja serta membentuk kondisi kerja yang adil, bermartabat, layak, serta memberikan keamanan kerja guna keselamatan kerja. ILO secara aktif melakukan perannya untuk menjalankan tujuan ILO itu sendiri yaitu menciptakan kesempatan kerja tanpa adanya tindakan diskriminasi. ILO menyampaikan bahwa hasil yang diraih oleh pekerja perempuan dan pekerja laki-laki masih tidak merata. ILO menyebutkan ketenagakerjaan di Indonesia masih memiliki perbedaan antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki, dijumpai bahwa banyak pekerja perempuan mendapatkan upah yang lebih rendah daripada pekerja laki-laki serta kesempatan karir yang lebih terbatas bagi pekerja perempuan (International Labour Organization, 2015).

Melalui pendekatan manajerial, ILO memberikan beberapa rekomendasi terkait mengurangi angka diskriminasi buruh perempuan di Indonesia. Salah satunya adalah upaya transformasi lingkungan usaha yang lebih luas dengan cara-cara membentuk budaya organisasi yang inklusif gender, mendorong pengaturan kerja yang fleksibel, mengurangi kesenjangan upah antar gender, serta menerapkan kebijakan dan upaya perusahaan yang efektif. Rekomendasi ini diperoleh oleh ILO melalui survei dan dialog sosial yang dilakukan oleh ILO Bersama Asosiasi Perusahaan Indonesia serta masyarakat sosial (International Labour Organization, 2020, hal. 9-14). Survei yang dilakukan oleh ILO juga memberikan hasil bahwa

perempuan di Indonesia telah melampaui laki-laki dalam hal tingkat pendidikan serta keterampilan mereka dalam disiplin ilmu. Perempuan juga semakin terlatih dan sering terlibat dalam partisipasi angkatan kerja, namun perkembangan karir perempuan di Indonesia masih dipengaruhi oleh sikap dan bias gender, dalam rekrutmen serta promosi jabatan, penugasan kerja, pelatihan dan jenjang karir.

ILO melalui pendekatan manajerial memberikan hasil yang cukup baik dalam meningkatkan perlindungan sosial bagi para buruh di Indonesia, melalui *Decent Work Country Programmes* (DWCP) pada tahun 2012-2015 memiliki tujuan untuk memfokuskan pembahasan kepada perlindungan sosial bagi semua pekerja (International Labour Organization, 2015, hal. 55). Tujuan tersebut berisikan antara lain adalah pemerintah dan mitra sosial memiliki kapasitas yang lebih besar dalam menyusun dan menjalankan kebijakan dan program jaminan sosial, hambatan terhadap lapangan pekerjaan dan jenis pekerjaan yang layak dapat diatasi khususnya bagi kesenjangan gender dan penyandang disabilitas, penerapan dari Rencana Aksi Nasional untuk Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk bagi Anak, meningkatkan sistematis kebijakan, kelembagaan dan penerapan program untuk pemberdayaan serta perlindungan bagi pekerja migran Indonesia dan pekerja rumah tangga, kebijakan program terpadu HIV bagi pekerja perempuan dan laki-laki.

Pada tahun 2010, Indonesia mulai menerapkan Rekomendasi ILO No. 200 tentang HIV dan AIDS dan Dunia Kerja, ILO di Indonesia menyebutkan bahwa pihak mereka telah berkomunikasi dengan perusahaan serta pemerintahan untuk menetapkan kebijakan suatu perusahaan tentang HIV dan AIDS dengan fokus kepada hasil sebagai berikut; menghapuskan diskriminasi kerja terhadap orang

yang hidup dengan kondisi mengalami HIV; melakukan upaya pencegahan dan tes HIV secara sukarela yang dihubungkan dengan keselamatan dan Kesehatan kerja; serta memberikan akses terhadap layanan, pengobatan dan bantuan bagi pasien HIV melalui tempat kerja (International Labour Organization, 2016, hal. 46). Pada tahun 2015, ILO berhasil memberikan dampak yang cukup baik terhadap ketenagakerjaan di Indonesia. Capaian ILO tersebut berupa, pengesahan pedoman konseling dan tes HIV di tempat kerja, penyediaan bantuan teknis dan dukungan kepada jaminan sosial tenaga kerja mengenai gugus tugas kesehatan, penyediaan dukungan kepada Kongres Nasional AIDS, adanya partisipasi dari 150 perusahaan.

Selain itu, ILO juga menjalankan sebuah program yang Bernama ILO-MAMPU, program ini berupaya untuk memberikan akses kepada perempuan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak yang dapat dikatakan cukup sulit ditemukan di pasar kerja, terutama bagi perempuan yang menekuni pekerjaan rumah, termasuk pekerja penyandang disabilitas. Program ini adalah sebuah bentuk kerja sama antara ILO, Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) dan Pemerintah Australia yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan perempuan di Indonesia (International Labour Organization, 2016, hal. 59).

ILO berhasil mengidentifikasi para pekerja rumahan serta melatih kurang lebih 1.540 pekerja rumahan yang terbagi menjadi 1.453 perempuan dan 87 laki-laki, serta membentuk 33 kelompok pekerja rumahan. ILO juga memberikan penyuluhan kepada para pekerja rumahan melalui kerjasama dengan serikat pekerja yaitu FSB Kamiparho-KSBSI, FSB Garteks-KSBSI, FSB RTMM-KSPSI Rekonsiliasi, FSP TSK-KSPSI Rekonsiliasi, FSP TSK-KSPSI Kongres Jakarta, dan KSPI (International Labour Organization, 2016, hal. 60). ILO juga melakukan

kampanye mengenai pekerja rumahan dengan cara menyebarluaskan materi kampanye mengenai pekerjaan yang layak untuk pekerja rumahan, melakukan peningkatan kapasitas dan pengetahuan serikat pekerja, melakukan dialog sosial yang memiliki tujuan untuk bertukar pengetahuan dan membentuk jaringan antara para pemimpin pekerja rumahan, staf serikat pekerja serta lembaga masyarakat dengan kelompok pekerja rumahan dan perekonomian informal di tingkat regional dan global.

Berdasarkan temuan tersebut, ILO telah melakukan pendekatan manajerial untuk mengurangi tindakan diskriminasi terhadap buruh perempuan di Indonesia. Dengan adanya program-program tersebut, ILO memberikan harapan kepada buruh perempuan di Indonesia untuk meraih kesempatan kerja yang lebih layak, serta menjamin keamanan dan kesehatan para buruh perempuan di Indonesia. Program tersebut juga membantu para buruh perempuan di Indonesia untuk lebih memahami konteks pengetahuan gender yang di mana kebanyakan dari para buruh perempuan masih belum memahami secara keseluruhan mengenai pengetahuan gender. Selain itu, dengan adanya program seperti ILO-MAMPU akan memberikan dampak kepada pekerja rumahan agar diakui sebagai suatu pekerjaan yang tetap. Dengan begitu, para pekerja rumahan dapat diakui sebagai pekerja formal yang akan memudahkan mereka untuk mendapatkan jaminan sosial serta kesehatan bagi keluarga mereka.

3.2 Respons ILO dalam Mengatasi Tindakan Diskriminasi Terhadap Buruh Perempuan Melalui Pendekatan Normatif

Melalui pendekatan normatif, ILO sebagai organisasi internasional menggunakan kekuatan normatifnya dengan cara mendukung pengadaan hak-hak di tempat kerja bagi pekerja maupun para pengusaha. Struktur organisasi internasional memiliki kekuatan yang sah di mata hukum, dengan faktor tersebut organisasi internasional mampu menjadi aktor politik dalam sistem pemerintahan. Organisasi internasional tidak dapat dikatakan sama dengan suatu negara, yang menjadi aktor utama dalam tatanan sistem internasional, organisasi internasional tidak memiliki kedaulatan yang sama seperti negara. Namun, berdasarkan pengamatan di lapangan ditemukan fakta bahwa organisasi internasional dapat menjadi aktor yang memiliki pengaruh baik dalam menentukan suatu kebijakan dan menjalankan kebijakan internasional tersebut (Jutta Joachim, 2008, hal. 12). Kekuatan normatif dari organisasi internasional memiliki otoritas yang dapat dipahami sebagai fungsi yang mampu menjadikan seorang aktor untuk melaksanakan kewajibannya secara efektif tanpa menerapkan sanksi karena para anggotanya akan menerima secara sukarela dan mematuhi setiap kebijakannya. Suatu organisasi internasional mampu mengembangkan budaya organisasi yang berbeda, dengan kepemimpinan yang terampil dan berkarismatik dari seorang sekretaris jenderal dapat membantu dalam peningkatan otoritas suatu organisasi internasional. Dengan kepemimpinan organisasi internasional yang kuat, kepemimpinan tersebut dapat bertanggung jawab dalam memolitisasi interaksi antara organisasi internasional dengan para anggotanya (Jutta Joachim, 2008, hal. 12). Fenomena dari gagasan otoritas dalam kekuatan normatif organisasi internasional mampu mengubah organisasi internasional menjadi aktor-aktor

internasional, walaupun kekuatan mereka tidak lebih berarti daripada negara, fenomena ini juga yang dapat memberikan dampak dengan pembuatan kebijakan, tidak hanya mengimplementasikannya.

Melalui pendekatan normatif, organisasi internasional berusaha untuk menciptakan atau mengubah sudut pandang suatu negara yang akan memiliki asumsi bahwa organisasi internasional adalah sebuah otoritas yang vital untuk mengambil segala kebijakan internasional yang ada. Otoritas organisasi internasional mempunyai kendali atas segala informasi serta keahlian yang terfokus kepada pengetahuan teknis, latihan dan pengalaman yang bisa diterapkan oleh organisasi, serta memberikan alternatif yang efisien untuk memberikan arahan atau menciptakan kebijakan yang mampu memberikan keuntungan bagi negara-negara anggotanya (Jutta Joachim, 2008, hal. 11). Pendekatan normatif juga menekankan bahwa suatu tindakan koersif atau paksaan dalam mengelola implementasi organisasi internasional tidak lebih baik daripada menggunakan argumen atau asumsi yang mampu meyakinkan negara untuk memenuhi komitmen internasional.

Indonesia telah meratifikasi beberapa konvensi ILO di dalam kebijakan nasional pemerintahannya, yang di mana hal ini dapat dikatakan bahwa Indonesia telah menyetujui dan bersedia untuk memberikan laporan secara rutin kepada ILO dalam penerapan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh ILO. Kegiatan pemberian laporan tersebut telah menggambarkan bagaimana kekuatan otoritas yang dimiliki oleh ILO sebagai organisasi internasional. Indonesia juga harus mematuhi kebijakan-kebijakan ILO tersebut, karena ILO memiliki kekuatan untuk mengikat negara-negara anggota mereka yang telah meratifikasi konvensi-konvensi ILO. Perjanjian internasional yang terjalin antara Indonesia dan ILO mempunyai

kekuatan hukum yang mengikat dan menjadikannya sumber hukum dalam hukum nasional karena hukum tersebut dibuat berdasarkan ketentuan konstitusi bukan karena dibentuk melalui undang-undang, sehingga dapat disimpulkan bahwa perjanjian internasional adalah sumber hukum di luar sumber hukum undang-undang (Cheryl Michelia Valerie Japian, 2021, hal. 33).

Indonesia telah meratifikasi 19 Konvensi ILO, yang terbagi menjadi 8 Konvensi Inti dan 11 Konvensi lainnya. Dari 8 Konvensi Inti yang telah diratifikasi oleh Indonesia, dua diantaranya merupakan salah satu bentuk implementasi ILO dalam mengurangi tindakan diskriminasi terhadap buruh di Indonesia. Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 tentang Pemberian Upah Yang Sama Bagi Para Pekerja Laki-laki dan Perempuan. Konvensi ini diratifikasi oleh pemerintah Indonesia yang tertulis di Undang-Undang Republik Indonesia Nomo 87 Tahun 1958 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 100 mengenai Pemberian Upah yang Sama Bagi Buruh Laki-laki dan Buruh Perempuan Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya. Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan. Konvensi ini diratifikasi oleh pemerintah Indonesia dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan *ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Cheryl Michelia Valerie Japian, 2021, hal. 34). Dua konvensi tersebut telah menjelaskan bagaimana ILO secara kuat menyampaikan kampanyenya terhadap penghapusan tindakan diskriminasi terhadap buruh yang secara sukarela disetujui oleh pemerintah Indonesia, yang di sini Indonesia juga memiliki tujuan yang sama yaitu menciptakan keselarasan untuk terus menegakkan

dan meningkatkan hak-hak dasar pekerja dalam kehidupan berbangsa, dan bernegara.

Selain meratifikasi beberapa Konvensi-Konvensi ILO di tahun-tahun sebelumnya, Indonesia juga telah menyetujui secara sukarela terkait program-program ILO yang berjalan di Indonesia yang memiliki tujuan untuk mengurangi angka diskriminasi terhadap buruh perempuan di Indonesia. Hal tersebut karena sesuai dengan norma-norma Pancasila yang ada dan sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia yang menyuarkan keadilan sosial bagi seluruh masyarakat Indonesia, serta mengedepankan hak-hak asasi manusia. Program-program tersebut ialah pemberian akses Kesehatan kepada para pekerja yang menderita HIV dan AIDS serta kerja sama ILO-MAMPU yang memiliki tujuan untuk mensejahterakan para buruh pekerja rumahan yang mayoritasnya adalah perempuan. Berdasarkan program-program di atas, pendekatan normatif masih berhubungan dengan pendekatan manajerial. Dapat disimpulkan bahwa pendekatan normatif merupakan bentuk asumsi yang dimiliki oleh organisasi internasional untuk melakukan konstruksi terhadap negara anggotanya agar melakukan secara sukarela mengenai komitmen internasional, dan pendekatan manajerial adalah bentuk dari pola konstruksi sebut dan membentuk program-program kerja yang memiliki tujuan untuk mengembangkan kapasitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh negara anggota organisasi internasional.

Berdasarkan temuan tersebut, penulis menganalisis bahwa ILO telah melakukan pendekatan normatif di Indonesia sejak Indonesia menandatangani konvensi-konvensi ILO dan meratifikasinya dalam bentuk kebijakan nasional. Hal itu juga membuktikan bahwa ILO memiliki tingkat otoritas yang tinggi yang

mampu mengikat negara-negara anggotanya untuk mematuhi setiap norma-norma yang telah dibentuk oleh ILO dengan tujuan mengurangi angka diskriminasi buruh perempuan di ketenagakerjaan, serta memberikan perlindungan hak-hak para pekerja.

BAB IV PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Diskriminasi merupakan suatu tindakan perbedaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal usul dalam kehidupan bermasyarakat, yang akan mengakibatkan kehilangan kesempatan atau perlakuan di dalam pekerjaan atau jabatan. Diskriminasi memiliki sifat berupa tindakan diskriminasi secara langsung maupun tidak langsung. Dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia kasus yang sering terjadi merupakan tindakan diskriminasi secara tidak langsung. Pada rentan tahun 2014-2019 kasus yang terjadi adalah pemberian upah yang tidak setara dengan pekerjaan yang dilakukan oleh buruh perempuan, kurangnya akses untuk meraih jaminan sosial di tempat kerja, serta sulitnya bagi buruh perempuan meraih kesempatan kerja yang lebih baik.

Buruh perempuan menempati posisi yang sulit untuk melakukan tawar menawar posisi kepada perusahaan yang menjadi tempatnya untuk bekerja. Hal ini dapat terjadi karena buruh perempuan hanya dipandang sebelah mata, serta penggolongan berbagai bentuk pekerjaan yang mengakibatkan buruh perempuan

tidak diberikan untuk mendapatkan kesempatan kerja yang lebih baik. Selain itu, terdapat tradisi patriarki di Indonesia. Beredar sebuah ideologi yang meyakinkan bahwa perempuan harus di kuasai oleh laki-laki, dan derajat laki-laki lebih tinggi jika dibandingkan dengan perempuan.

Indonesia merupakan salah satu negara pertama di Asia Tenggara dalam meratifikasi konvensi-konvensi ILO mengenai tindakan diskriminasi di tempat kerja. Namun setelah meratifikasi konvensi-konvensi tersebut, tindakan diskriminasi terhadap buruh perempuan di Indonesia masih sering ditemukan. Contoh dari tindakan diskriminasi tersebut adalah pemberian upah yang tidak setara antar pekerja laki-laki dan perempuan, pemberian perlindungan sosial yang tidak merata, pekerja perempuan sulit meraih kesempatan kerja yang lebih baik karena hanya dipandang dari gendernya saja, dan lain-lain.

ILO sebagai salah satu organisasi internasional telah melakukan implementasi terhadap penghapusan tindakan diskriminasi yang dialami oleh buruh perempuan di Indonesia. Implementasi tersebut berisikan tiga pendekatan yaitu pendekatan koersif dengan dua instrumen yaitu pengawasan dan pemberian sanksi, pendekatan manajerial, serta pendekatan normatif. Dalam pendekatan manajerial, ILO telah memberikan rekomendasi terhadap penghapusan tindakan diskriminasi, serta mengajak berbagai pihak untuk melakukan dialog sosial dalam penghapusan tindakan diskriminasi tersebut. ILO juga telah menerapkan kebijakannya di dalam kebijakan domestik Indonesia, yang di mana ILO telah menjalankan pendekatan normatif kepada pemerintahan Indonesia.

Dalam menjalankan perannya di Indonesia, ILO cukup berhasil memberikan kontribusi dalam mengurangi angka diskriminasi terhadap buruh

perempuan di Indonesia dengan cara membentuk program-program kerja yang bekerja sama dengan pemerintah maupun non-pemerintah. Program-program kerja tersebut salah satunya adalah pemberian hak akses kesehatan bagi para pekerja yang menderita HIV dan AIDS, ILO juga mengkampanyekan bagi perusahaan-perusahaan di Indonesia untuk memberikan ruang lingkup yang baik bagi para penderita HIV dan AIDS agar tidak mengalami tindakan-tindakan diskriminasi. Program lainnya adalah bentuk kerja sama ILO-MAMPU, yang memiliki tujuan untuk mensejahterakan para pekerjaan rumahan yang mayoritasnya adalah perempuan. Dengan adanya program kerja tersebut, harapan para pekerja rumahan untuk dianggap sebagai pekerja formal dari pemerintah akan mulai terwujud.

4.2 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, penelitian ini secara spesifik hanya menjelaskan bagaimana peran ILO dalam menghapuskan atau mengurangi tindakan diskriminasi yang di alami buruh perempuan di Indonesia sesuai dengan kerangka teori implementasi organisasi internasional. Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini masih banyak kekurangan, sehingga sebagai tindak lanjut penelitian ini, saya sebagai peneliti memberikan saran dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya, terkait apakah pemberian sanksi berhak dilakukan oleh ILO kepada Indonesia mengingat bahwa tindakan diskriminasi terhadap buruh perempuan masih sering terjadi di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Boulton, A. (2006). *Konvesi-Konvesi ILO Tentang Kesetaraan Gender di Dunia Kerja*. Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional.
- Cheryl Michelia Valerie Japian, F. J. (2021). Eksistensi Organisasi Buruh Internasional (ILO - International Labour Organization) dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja Berdasarkan Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 Tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan dan Implementasinya. *Lex Privatum*, 28-39.
- Desia Rakhmana Banjarani, R. A. (2019). Pelaksanaan dan Perlindungan Akses Hak Pekerja Wanita di Indonesia: Telaah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO. *Jurnal HAM*, 115-126.
- ILO Indonesia. (2006). *Konvensi-Konvensi ILO tentang Kesetaraan Gender di Indonesia*. Jakarta: ILO Publishers.
- International Labour Organization. (1958). *K-111, Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan*. Jenewa.
- International Labour Organization. (2006). *ILO Helpdesk*. Geneva: Multinational Enterprise Programme International Labour Office.
- International Labour Organization. (2007). *Sekilas Tentang ILO*. Jakarta: ILO.
- International Labour Organization. (2015). *Tren Tenaga Kerja dan Sosial di Indonesia 2014-2015*. Indonesia: International Labour Organization.
- International Labour Organization. (2015). *Tren Tenaga Kerja dan Sosial di Indonesia 2014-2015: Memperkuat daya saing dan produktivitas melalui pekerjaan layak*. Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional.
- International Labour Organization. (2016). *Program ILO di Indonesia: Capaian 2015*. Jakarta: ILO.
- International Labour Organization. (2019). *Rules of the game: An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization*. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization. (2019). *The ILO in Indonesia*. Jakarta: ILO.
- International Labour Organization. (2020). Melangkah Menuju Keberhasilan: Argumentasi pendukung kiprah perempuan dalam bisnis dan manajemen di Indonesia. *Research Brief*, 1-15.
- International Labour Organization. (2021, September 21). *How the ILO works*. Retrieved from International Labour Organization: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-en/index.htm>
- International Labour Organization. (n.d.). *About ILO*. Retrieved from International Labour Organization: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-en/index.htm>

- Jutta Joachim, B. R. (2008). *International Organizations and Implementation: Enforcers, managers, authorities?* New York: Routledge.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. (2011). *Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: ILO.
- Moleong, L. (1990). *Metode Penelitian di Bidang Sosial*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Organisasi Perburuhan Internasional. (2001). *Konsultasi Tripartit*. Jenewa: Kantor Perburuhan Internasional.
- Pratiwi, A. (2017). Perspektif Hukum Feminis terhadap Aturan Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja di Indonesia. *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum*, 41-60.
- Somantri, G. R. (2005). Memahami Metode Kualitatif. *Makara, Sosial, Humaniora.*, 57-65.
- Susiana, S. (2017). Pelindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme. *Aspirasi*, 8, 207-222.
- Sutrisno, H. (1986). *Metodologi Research I*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fak. Psikologi UGM.
- Tempo. (2013, Mei 2). *Tempo*. Diambil kembali dari Mayday, Buruh Perempuan Tuntut Kesetaraan: <https://nasional.tempo.co/read/477280/mayday-buruh-perempuan-tuntut-kesetaraan/full&view=ok>
- The Jakarta Post. (2019, March 11). *Indonesia remains 'grim place' for working women*. Retrieved from The Jakarta Post: <https://www.thejakartapost.com/news/2019/03/11/indonesia-remains-grim-place-for-working-women.html>