



## Kontribusi Konvensi ILO No.100 terhadap Hubungan Industrial di Indonesia

**Jim Hidayah Wahid**

Politeknik Ketenagakerjaan, Jakarta, Indonesia

**Eka Saputra**

Politeknik Ketenagakerjaan, Jakarta, Indonesia

Korespondensi : [jimjimdes@gmail.com](mailto:jimjimdes@gmail.com)

**Abstract**—*Industrial Relations is a system of relationships that exists between actors in the process of producing goods and/or services, including entrepreneurs, workers/laborers, and the government. This system is based on the values of Pancasila and the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. In relation to industrial relations issues in Indonesia, the ILO Convention plays a very important role in creating harmonious, dynamic and fair industrial relations. The ILO Declaration on fundamental principles and employment rights is a manifestation of the sincere commitment of the ILO and its member countries to respect, enhance and implement the principles and fundamental rights contained in the eight ILO Core Conventions. These rights include freedom of association for employers and workers as well as the right to collective bargaining. Indonesia has ratified all eight ILO Core Conventions and is committed to realizing these standards in its laws and practices. With this aim, Indonesia hopes to maintain conducive industrial relations in Indonesia.*

**Keywords** —*Industrial Relations, Indonesia, ILO*

**Abstrak**—Hubungan Industrial adalah sistem hubungan yang terjalin antara para aktor dalam proses produksi barang dan/atau jasa, meliputi pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah. Sistem ini didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 Republik Indonesia. Dalam kaitannya dengan persoalan hubungan industrial di Indonesia, Konvensi ILO memainkan peran yang sangat penting untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan adil. Deklarasi ILO tentang prinsip-prinsip fundamental dan hak-hak kerja merupakan wujud komitmen tulus ILO dan negara-negara anggotanya untuk menghormati, meningkatkan, dan melaksanakan prinsip-prinsip serta hak-hak fundamental yang terkandung dalam delapan Konvensi Inti ILO. Hak-hak ini mencakup kebebasan berserikat bagi pengusaha dan pekerja serta hak untuk melakukan tawar-menawar kolektif. Indonesia telah meratifikasi seluruh delapan Konvensi Inti ILO dan berkomitmen untuk mewujudkan standar-standar tersebut dalam undang-undang dan praktiknya. Dengan tujuan tersebut, Indonesia berharap dapat memelihara hubungan industrial yang kondusif di Indonesia.

**Kata kunci** —Relasi Industri, Indonesia, ILO.

### PENDAHULUAN

<sup>1</sup>Istilah 'Hubungan Industrial' (HI) mulai digunakan secara umum di Inggris dan Amerika Utara pada dekade 1920-an. Kemudian istilah ini diikuti oleh 'Manajemen Personalia' (MP) dan sejak 1980-an, 'Manajemen Sumber Daya Manusia' (MSDM). Di Indonesia, hubungan industrial hadir setelah proklamasi kemerdekaan. Pada saat itu, hubungan kerja didasarkan pada konflik antara pekerja dan pengusaha. Dengan kata lain, pada saat itu hubungan industrial tidak berjalan dengan baik. Kemudian, pada tanggal 4-7 Desember 1974, pemerintah mengadakan Seminar Hubungan Kerja Pancasila dan menyepakati bahwa hubungan kerja harus berlandaskan nilai-nilai dan hukum Pancasila serta Undang-Undang 1945. Setelah

---

<sup>1</sup> Paul Edwards, "The Employment Relationship and The Field of Industrial Relations".

Received November 18, 2023; Accepted Desember 26, 2023; Published Maret 30, 2024

\* Jim Hidayah Wahid , [jimjimdes@gmail.com](mailto:jimjimdes@gmail.com)

Seminar Hubungan Kerja Pancasila, dilanjutkan dengan seminar Hubungan Industrial Pancasila. Terakhir, sejak ditetapkannya Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, konsep ketenagakerjaan Indonesia dikenal sebagai Hubungan Industrial.

<sup>2</sup>Hubungan Industrial adalah hubungan atau interaksi antara berbagai pihak yang terkait atau memiliki kepentingan dalam proses produksi barang dan jasa untuk suatu perusahaan. Pihak-pihak yang berperan, memiliki kepentingan terhadap keberhasilan perusahaan, dan berinteraksi langsung dalam kegiatan sehari-hari adalah pengusaha dan pekerja. Selain itu, masyarakat juga memiliki kepentingan, baik sebagai penyedia faktor produksi seperti barang dan jasa yang dibutuhkan perusahaan maupun sebagai konsumen atau pengguna produk yang dihasilkan perusahaan. Pemerintah juga memiliki kepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap pertumbuhan perusahaan, termasuk dalam hal penerimaan pajak. Hubungan industrial mencakup hubungan antara semua pihak dengan kepentingan-kepentingan tersebut.

Dalam dunia industri yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk menjadi lebih fleksibel dalam menanggapi permintaan pasar dan mempertahankan daya saing. Konvensi ILO merupakan salah satu aturan yang dirancang untuk melindungi hak-hak semua pihak yang terlibat. Konvensi ini diperlukan untuk memastikan kepastian hukum terkait sifat pekerjaan dan hubungan kerja bagi pekerja, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pemeliharaan hubungan industrial yang harmonis dan penyediaan perlindungan hukum bagi pekerja. ILO terus berupaya menciptakan kesempatan bagi perempuan dan laki-laki untuk mengakses pekerjaan yang layak dan produktif dalam suasana yang bebas, adil, aman, dan bermartabat. Indonesia, sebagai anggota ILO, diwajibkan untuk mematuhi kebijakan-kebijakan ILO. Dari segi perundang-undangan, Indonesia telah menunjukkan perhatian yang cukup terhadap kesejahteraan pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana konten yang terkandung dalam konvensi ILO yang telah diadopsi oleh Indonesia diterapkan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas implementasi hukum-hukum tersebut di Indonesia. Pemerintah Indonesia telah meratifikasi 19 Konvensi ILO. Hukum atau peraturan yang berlaku di Indonesia cukup untuk mendorong dialog sosial.<sup>2</sup>

Beberapa konvensi yang telah diratifikasi Indonesia termasuk Konvensi 87, Konvensi 98, Konvensi 100, Konvensi 182, dan masih banyak lagi. Kita akan membahas beberapa konvensi, termasuk Konvensi 100. Konvensi ILO Nomor 100 tahun 1951 tentang kesetaraan upah dan gaji bagi pekerja laki-laki dan perempuan. ILO meminta semua negara untuk

---

<sup>2</sup> Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 Ayat 16

menjamin pelaksanaan prinsip dan peraturan pengupahan yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan dengan nilai yang sama. Beberapa peraturan di Indonesia yang mengimplementasikan dan mendorong Konvensi ILO Nomor 100 termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 5 ayat 2 yang menyatakan bahwa "Setiap orang berhak atas pekerjaan yang layak dan perlakuan yang sama dalam hubungan kerja tanpa diskriminasi dan menerima perlindungan yang sama terhadap risiko yang timbul dari pekerjaan yang dilakukan." Selain itu, ada juga Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Pasal 3 ayat 1 yang menyatakan bahwa "Pekerja laki-laki dan perempuan yang melakukan pekerjaan yang sama atau pekerjaan dengan nilai jasa yang sama berhak menerima upah yang sama." dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2017 tentang Penghitungan Pengupahan, Pasal 4 ayat 1 yang menyatakan bahwa "Pekerja laki-laki dan perempuan yang melakukan pekerjaan yang sama atau pekerjaan dengan nilai jasa yang sama berhak menerima upah yang sama." Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas implementasi hukum Konvensi ILO termasuk aspek hukum itu sendiri, penegakan hukum, pelaksanaan hukum, dan hubungan industrial antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah.

Namun, keberhasilan penerapan konvensi ini sangat bergantung pada bagaimana regulasi ditegakkan di lapangan, tingkat pemahaman masyarakat terhadap hak-hak mereka, dan pengawasan yang dilakukan oleh pihak berwenang. Pengawasan dan penegakan dapat menimbulkan tantangan, dan dalam beberapa kasus, mungkin ada kesenjangan antara hukum yang ada dan praktik sehari-hari. Untuk menilai efektivitas pelaksanaan Konvensi ILO Nomor 100 di Indonesia, diperlukan penilaian yang lebih menyeluruh, yang melibatkan pemantauan, evaluasi, dan studi kasus. Banyak organisasi non-pemerintah, lembaga internasional, dan pemerintah dapat berpartisipasi dalam upaya ini untuk memastikan perlindungan hak-hak pekerja sesuai dengan prinsip-prinsip Konvensi. Pada dasarnya, Indonesia selalu berusaha berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat dan bekerja keras untuk melindungi dan menegakkan hak-hak pekerja guna mewujudkan kondisi kerja yang adil dan layak.

Dengan demikian, jurnal ini dapat merumuskan sebuah permasalahan yang membahas isu-isu hubungan industrial di Indonesia. Permasalahan tersebut akan dikaji dengan mengacu pada poin-poin utama Konvensi ILO sebagai pedoman untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan adil. Jurnal ini juga akan mengulas peraturan dan perundang-undangan, serta kasus-kasus terkait hubungan industrial di Indonesia. Tentunya, pembahasan ini akan dikomparasikan dengan Konvensi ILO yang telah diratifikasi. Terakhir, tujuan khusus jurnal ini adalah agar pembaca dapat memperoleh pemahaman mengenai hasil analisis hubungan industrial di Indonesia melalui studi komparatif dengan Konvensi ILO.

## **METHODOLOGI**

Dalam jurnal ini, akan diterapkan dua metode penelitian, yaitu metode penelitian primer dan sekunder. Metode penelitian utama adalah menggunakan data yang diperoleh langsung oleh peneliti. Sedangkan, metode penelitian sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber-sumber yang sudah ada. Jurnal ini akan mendapatkan beberapa informasi dari jurnal yang telah diterbitkan pada situs web resmi yang memuat jurnal akurat.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **a. Relasi Industri**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara para aktor dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yaitu pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah. Sistem ini didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 Republik Indonesia. Dalam menjalankan hubungan industrial, masing-masing pihak memiliki fungsi yang berbeda. Pemerintah bertugas menyusun kebijakan, menyediakan layanan, melakukan pengawasan, dan mengambil tindakan terhadap pelanggaran peraturan perundangan ketenagakerjaan. Pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh bertugas melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi keberlangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahlian, berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan, serta memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarganya. Pengusaha dan organisasi pengusaha bertugas menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas kesempatan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan profesional. Hubungan industrial memiliki posisi strategis di antara para aktor dalam proses produksi barang dan/atau jasa untuk mencapai tujuan terciptanya hubungan yang harmonis, dinamis, dan adil. Untuk mencapai tujuan hubungan industrial, diperlukan juga sarana-sarana hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ada delapan sarana hubungan industrial, seperti Serikat Pekerja/Buruh, Organisasi Pengusaha, Lembaga Kerjasama Bipartit, Lembaga Kerjasama Tripartit, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan dan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

---

**b. Labour Organization International**

Organisasi Buruh Internasional (ILO) adalah badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang terus berupaya menciptakan kesempatan bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif, dengan bebas, adil, aman, dan bermartabat. Tujuan utama ILO adalah mempromosikan hak-hak di tempat kerja, mendorong penciptaan lapangan kerja yang layak, meningkatkan perlindungan sosial, memperkuat dialog untuk mengatasi masalah yang terkait dengan dunia kerja. ILO juga merupakan badan global yang bertanggung jawab untuk mengembangkan dan memantau standar-standar perburuhan internasional. Bekerja sama dengan 187 negara anggotanya, ILO berupaya memastikan bahwa standar-standar perburuhan ini dihormati baik dalam prinsip maupun dalam praktik. Dalam Pembukaan Konstitusi ILO dinyatakan bahwa perdamaian abadi hanya dapat dicapai atas dasar keadilan sosial. Kondisi kerja masih mencerminkan ketidakadilan dan selama ini terus berlanjut, berbagai gejolak yang terjadi akan mengancam keharmonisan dan kedamaian hidup. Oleh karena itu, perlu dilakukan perbaikan kondisi dan norma kerja, serta upaya untuk mengatasi permasalahan pengangguran. Anggota ILO terdiri dari perwakilan pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja. Semua anggota ini kemudian hadir dalam struktur dan terlibat dalam pengambilan keputusan di ILO dan memiliki kedudukan yang setara. Hubungan kolaboratif antara Indonesia dan ILO telah terjalin sejak Indonesia secara resmi menjadi anggota ILO pada 12 Juni 1950.

**c. Konvensi ILO**

Konvensi ILO adalah salah satu produk yang dikeluarkan oleh Organisasi Buruh Internasional (ILO). Posisi Konvensi ILO dalam hukum nasional merupakan kajian berdasarkan sumber-sumber hukum ketenagakerjaan. Konvensi ILO adalah salah satu bentuk perjanjian multilateral. Penerapan perjanjian internasional ke dalam hukum nasional bergantung pada sistem pengesahan negara tersebut terhadap perjanjian internasional tersebut. Hal ini ditujukan untuk konvensi yang telah diratifikasi. Dalam konvensi yang diratifikasi terdapat ketentuan hukum yang mengikat. Berdasarkan Pasal 19 Ayat (5), negara anggota diwajibkan untuk menyampaikan konvensi kepada pihak yang berwenang untuk diratifikasi paling lambat satu tahun dari sesi penutupan konferensi. Jika telah diratifikasi, negara memiliki kewajiban untuk memberikan laporan tentang langkah-langkah yang telah diambil terkait konvensi. Jadi, jika suatu negara telah meratifikasi sebuah konvensi, maka pengimplementasian dan penegakannya di negara tersebut menjadi sangat wajib.

**d. Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951**

Hubungan industrial memiliki keterkaitan erat dengan sistem pengupahan. Hal ini selaras dengan Konvensi ILO No. 100 tahun 1951 tentang Kesetaraan Upah bagi Perempuan dan Laki-laki untuk Pekerjaan yang Bernilai Setara. Inti dari Konvensi ILO No. 100 tahun 1951 adalah menghapus diskriminasi upah berdasarkan gender, menciptakan kondisi kerja yang adil, dan memastikan upah untuk pekerjaan yang sama sama besarnya, terlepas dari jenis kelamin pekerja. Konvensi ini lahir berdasarkan fakta bahwa praktik diskriminasi terjadi tidak hanya pada prinsip kesetaraan upah bagi pekerja laki-laki dan perempuan, tetapi juga pada perlakuan dan kesempatan dalam pekerjaan dan jabatan. Oleh karena itu, dianggap perlu untuk merancang dan meratifikasi sebuah konvensi yang secara khusus melarang diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan, atau asal-usul keturunan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Isu ketenagakerjaan erat kaitannya dengan sistem pengupahan. Setiap tahun pada Hari Buruh, sistem pengupahan menjadi salah satu tuntutan yang disuarakan oleh pekerja. Sejauh ini, kebijakan mengenai upah minimum yang ditetapkan di Indonesia masih berlaku secara umum, yaitu Upah Minimum Regional (UMR) dan Upah Minimum Regional Sektoral (UMRS) di tingkat I dan II, tanpa perbedaan berdasarkan gender. Perbedaan upah antar pekerja diduga terjadi tidak hanya karena kualitas SDM tetapi juga karena perbedaan gender. Ini menggambarkan bahwa ada ketidaksetaraan gender dalam dunia kerja.<sup>3</sup>

Pekerjaan yang memiliki nilai yang sama bagi organisasi seharusnya dikompensasi secara setara, terlepas dari apakah isi pekerjaan tersebut serupa. Dorongan untuk merumuskan konsep "nilai sebanding" muncul terutama dari perbedaan besar dalam jenis pekerjaan yang dipegang oleh pria dan wanita, serta keyakinan bahwa pekerjaan yang secara tradisional dipegang oleh wanita menerima kompensasi yang lebih rendah karena dipegang oleh wanita. Diskriminasi dalam pekerjaan terjadi ketika satu golongan orang ditolak aksesnya ke pekerjaan dengan gaji yang lebih tinggi semata-mata atau sebagian karena karakteristik sosial. Misalnya, jika wanita atau laki-laki minoritas ditolak aksesnya ke posisi manajerial semata-mata atau sebagian karena jenis kelamin atau status minoritas mereka, itu adalah diskriminasi. Pola perlakuan berbeda ini tidak mudah dideteksi dan seringkali sulit diukur atau dibuktikan. Akibat

---

<sup>3</sup> Sitanggang, "Dampak Struktur Ekonomi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja".

dari penolakan akses ke pekerjaan dengan gaji yang lebih baik, wanita dan minoritas secara rata-rata memperoleh pendapatan yang lebih rendah daripada pria dan non-minoritas.

Dalam konvensi ini, ditegaskan bahwa istilah "upah" mencakup gaji pokok atau upah minimum, serta segala pendapatan tambahan yang wajib dibayarkan secara langsung atau tidak langsung, baik tunai maupun natura, oleh pengusaha kepada pekerja sebagai bagian dari perjanjian kerja. Ketentuan ini menunjukkan bahwa istilah "upah" tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga berbagai tunjangan kesejahteraan lain yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja perempuan. Namun, pada kenyataannya, hal ini seringkali tidak terjadi. Pekerja perempuan yang berhak menerima tunjangan kesejahteraan, seperti yang tidak menerima tunjangan pasangan dan anak, seringkali tidak mendapatkan tunjangan tersebut. Perusahaan tidak menanggung tunjangan kesejahteraan bagi suami dan anak mereka. Dari perspektif gender, terdapat isu yang umum mengenai gaji rendah bagi pekerja perempuan, yang umumnya diposisikan sebagai pencari nafkah kedua. Selain itu, ada anggapan bahwa pekerja perempuan mudah diatur dan memiliki resistensi yang lebih rendah.

Perempuan dan laki-laki di Indonesia memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam proses pembangunan dalam berbagai aspek kehidupan. Hal ini merupakan tujuan dari Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) 5 tentang kesetaraan gender, dan juga tertuang dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat 2 yang menyatakan, "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan," dan Pasal 28D yang menyatakan, "Setiap orang berhak atas pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat." Namun, dalam kenyataannya, perempuan masih kerap diperlakukan tidak adil. Ketidakadilan ini dapat muncul dari faktor budaya, nilai-nilai/norma sosial yang berlaku, agama, atau kesalahpahaman tentang status perempuan. Ketimpangan gender dapat berbentuk segmentasi pasar kerja, kesenjangan lapangan kerja berdasarkan gender, dan kesenjangan upah gender. Perbedaan gender juga terlihat dalam kondisi kerja dan kualitas pekerjaan yang dialami oleh perempuan dan laki-laki ketika mereka bekerja. Ketimpangan gender terjadi dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk di tempat kerja. Kesetaraan dan keadilan gender dalam bidang pekerjaan dapat dicapai melalui pengarusutamaan gender, yang melibatkan pengenalan kontribusi perempuan di tempat kerja, pemberdayaan perempuan untuk mengakses dan mengontrol semua sumber daya yang tersedia, serta memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja perempuan untuk mencegah eksploitasi dan pelecehan seksual terhadap perempuan di pasar kerja Indonesia.

Kesetaraan dan keadilan gender dalam bidang ketenagakerjaan dapat dicapai melalui pengarusutamaan gender, di mana terdapat pengenalan terhadap kontribusi perempuan dalam

angkatan kerja, pemberdayaan perempuan untuk memiliki akses dan kontrol terhadap seluruh sumber daya yang tersedia, serta pemberian perlindungan yang memadai bagi pekerja perempuan untuk mencegah eksploitasi dan pelecehan seksual terhadap perempuan di pasar tenaga kerja Indonesia.

Pelanggaran hak-hak pekerja perempuan seringkali terkait dengan tidak terpenuhinya kebutuhan dasar mereka. Untuk memastikan terwujudnya hak-hak ini, pemerintah Indonesia telah mengambil berbagai langkah nyata sesuai dengan Konvensi ILO. Salah satu contohnya adalah pemberian konseling langsung kepada pekerja perempuan untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang hak-hak mereka. Selain itu, pemerintah telah menetapkan peraturan perundang-undangan khusus yang dirancang untuk melindungi pekerja perempuan. Kolaborasi dan pengawasan antara pemerintah Indonesia dan ILO juga dilakukan untuk memastikan implementasi Konvensi ILO yang telah diratifikasi. Semua langkah ini bertujuan untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan yang setara bagi pekerja perempuan di Indonesia. Salah satu peran penting pemerintah dalam menegakkan hak-hak fundamental di tempat kerja adalah melalui inspeksi ketenagakerjaan. Inspeksi ketenagakerjaan bertugas menegakkan peraturan perundang-undangan, termasuk kondisi dan persyaratan kerja, serta mengawasi praktik kerja di dalam perusahaan untuk memastikan bahwa pekerja menerima perlindungan hukum yang layak.

Konvensi ini menyebutkan bahwa istilah 'upah' mencakup upah pokok atau upah minimum, serta segala penghasilan tambahan yang wajib dibayarkan langsung atau tidak langsung, baik dalam bentuk uang tunai maupun barang, oleh pemberi kerja kepada pekerja sebagai bagian dari perjanjian kerja. Ketentuan-ketentuan ini menunjukkan bahwa istilah 'upah' meliputi tidak hanya upah pokok tetapi juga berbagai tunjangan kesejahteraan lain yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja perempuan. Namun, pada kenyataannya, hal ini seringkali tidak terjadi. Pekerja perempuan yang berhak menerima tunjangan kesejahteraan, seperti yang tidak menerima tunjangan suami dan anak, seringkali tidak mendapatkan tunjangan ini. Perusahaan tidak menanggung tunjangan kesejahteraan untuk suami dan anak mereka. Dari perspektif gender, terdapat masalah yang umum yakni upah rendah bagi pekerja perempuan, yang secara umum dianggap sebagai pencari nafkah kedua. Selain itu, ada anggapan bahwa pekerja perempuan lebih mudah diatur dan memiliki daya tahan yang lebih rendah.



---

## KESIMPULAN

Hubungan industrial di Indonesia dimulai setelah proklamasi. Hubungan industrial didasarkan pada konflik antara pekerja dan pengusaha. Kemudian, dengan adanya permasalahan tersebut, pemerintah menyetujui adanya hubungan ketenagakerjaan yang berpedoman pada nilai-nilai dan hukum, serta Undang-Undang Dasar 1945. Bertujuan untuk menjamin dan memenuhi kewajiban semua pihak, untuk memenuhi hak-hak ini, Indonesia menjadikan ILO sebagai sumber hukum ketenagakerjaan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan adil. Semakin kompetitif dalam dunia industri, kini perusahaan diharapkan dapat lebih fleksibel dan mempertahankan daya saing. Keberadaan konvensi ILO dapat menjamin kepastian hukum mengenai sifat pekerjaan dan hubungan kerja yang akan berdampak pada hubungan industrial. Indonesia telah meratifikasi sejumlah konvensi, salah satunya adalah konvensi 100 yang menekankan kesetaraan upah antara laki-laki dan perempuan dalam pekerjaan dengan nilai yang sama. Pelaksanaan prinsip ini tercermin dalam peraturan nasional yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah, mengenai upah, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja mengenai Penghitungan Upah. Hal ini bertujuan untuk memberikan perlakuan yang sama dan perlindungan yang sama terhadap risiko pekerjaan bagi semua pekerja, tanpa diskriminasi gender.

Masalah ketenagakerjaan seringkali terkait dengan sistem pengupahan. Setiap tahun pada Hari Buruh, sistem pengupahan selalu menjadi salah satu tuntutan yang disuarakan oleh para pekerja. Saat ini, kebijakan pengupahan minimum di Indonesia menggunakan Upah Minimum Regional (UMR) dan Upah Minimum Regional Sektoral (UMRS) tingkat I dan II, tanpa membedakan jenis kelamin. Perbedaan upah antar pekerja seringkali terjadi karena perbedaan jenis kelamin, bukan hanya karena kualitas SDM. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksetaraan gender dalam dunia kerja. Dari perspektif gender, ada permasalahan terkait upah rendah bagi pekerja perempuan yang seringkali dianggap sebagai tulang punggung penopang kedua. Upaya untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender dalam ketenagakerjaan dapat diwujudkan melalui keselarasan gender. Ini melibatkan pengenalan kontribusi perempuan di tempat kerja, memberikan perempuan akses dan kontrol atas semua sumber daya yang tersedia, serta menyediakan perlindungan yang memadai untuk mencegah eksploitasi dan pelecehan seksual terhadap perempuan di pasar tenaga kerja Indonesia.

## REFERENSI

Ahmaddien, I. (2020). "Pengaruh Kebijakan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Wanita di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 22-32.

- Eurofound. (2020). *Gender equality at work*. Luksemburg: Kantor Publikasi Uni Eropa.
- Edward, P. (2003). *The employment relationship and the field of industrial relations*.
- Hakiki, I. O. (2023). "Keefektifan Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 tentang Kesamaan Remunerasi dan Pengupahan Bagi Pekerja Laki-Laki dan Pekerja Perempuan" *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 2822-2826.
- Hartmann, D. J. (n.d.). *Women, Work, and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value*. Washington: National Academy Press.
- Pemerintah Indonesia. (25 Maret 2003). "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003." Kementerian Perindustrian. Diakses 8 November 2023, dari [https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU\\_13\\_2003.pdf](https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf)
- Khadijah, S. N. (29 Juni 2015). "Hak Pesangon Karyawan, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak Rumah Serta Perawatan dan Pengobatan pada Pemutusan Hubungan Kerja." *Repositori Digital Universitas Area Medan*. Diakses 8 November 2023, dari [https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/905/5/118400155\\_file5.pdf](https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/905/5/118400155_file5.pdf)
- Khairunissa, S., & Pramono, A. (2016). "Diponegoro Law Review. Konvensi-Konvensi Organisasi Buruh Internasional (ILO) di Indonesia," 5(2), 3-8. <https://media.neliti.com/media/publications/19141-ID-analysis-law-ratification-dan-implementasi-konvensi-konvensi-international-labour.pdf>
- Maswandi. (Juni 2017). "Penyelesaian Sengketa Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial." *Jurnal Administrasi Publik*, 5(1), 37-42. <https://doi.org/10.31289/publika.v5i1.1203>
- Sitanggang, I. R. (2004). "Dampak Struktur Ekonomi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja." *Jurnal Ekonomi Pembangunan Indonesia*, 103-133.
- Uli, S. (2005). "Tenaga Kerja Wanita di Perusahaan dari Perspektif Hukum dan Gender." *Jurnal Kesetaraan*, 87-92.