

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran aktor non-negara dalam studi hubungan internasional selalu menjadi perhatian khalayak banyak. Keberadaan aktor non-negara internasional ini menjadi sangat penting karena tugasnya dalam mengatur jalinan kerjasama internasional dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang dijadikan sebagai acuan atau pedoman internasional. Salah satu aktor non-negara internasional yang memiliki peran penting dalam sistem hubungan internasional yang mengatur tentang status ketenagakerjaan adalah International Labour Organization (ILO).

International Labour Organization (ILO) merupakan organisasi yang terbentuk pada bulan Oktober 1919 dibawah naungan Liga Bangsa-Bangsa (LBB) yang sekarang berganti nama menjadi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). Organisasi ini bergerak dalam bidang ketenagakerjaan yang diberikan mandat untuk memajukan keadilan sosial dan ekonomi melalui penetapan standar ketenagakerjaan internasional. Dalam prinsipnya perdamaian abadi hanya bisa tercapai jika pondasinya adalah keadilan sosial. Namun pada kenyataannya syarat-syarat kerja masih sangat jauh dari kata adil dari kacamata organisasi internasional ini. Selama keadilan belum bisa ditegakkan perdamaian dianggap tidak akan bisa terlaksana sehingga perlu adanya kebijakan, syarat dan norma-norma kerja untuk mengatasi isu tersebut. Dari

gagasan tersebut, ILO ditugaskan untuk merumuskan kebijakan dan program internasional untuk memperbaiki lapangan kerja dan kehidupan para pekerja, salah satunya adalah membuat standar ketenagakerjaan internasional dan undang-undang yang dapat dijadikan pedoman bagi negara-negara anggota. ILO juga merupakan satu-satunya organisasi yang beranggotakan 3 unsur yaitu pemerintah, pengusaha dan pekerja. Sehingga kebijakan yang dibuat dapat dirundingkan berdasarkan persetujuan dari ketiga unsur tersebut.

Selain bertugas untuk membuat kebijakan untuk mengutamakan kesejahteraan para pekerja, ILO bersama UN Women juga ikut berkontribusi terhadap gerakan kesetaraan *gender* dan mengakui bahwa kesetaraan *gender* di dalam dunia kerja masih belum bisa sepenuhnya terlaksana. Sehingga organisasi ini lahir untuk membuat dan mengatur kebijakan mengenai kesetaraan upah serta membuat aturan yang melarang diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dalam dunia pekerjaan. Namun sampai sekarang masih banyak sekali negara-negara yang mendapatkan teguran karena belum bisa mengimplementasikan ataupun melanggar UU yang telah tertulis di dalam konvensi. Menurut data yang dibagikan ILO, secara global kesenjangan upah berbasis *gender* tetap berada di rata-rata 20%. Shauna Olney selaku kepala divisi *Gender, Equality and Diversity ILO* mengatakan bahwa kinerja perempuan masih sangat diremehkan banyak perusahaan yang lebih menginginkan laki-laki untuk memegang peran pemimpin. Dalam hal prestasi kerja wanita sering sekali dipuji karena bakat *soft skill* untuk berkomunikasi baik dengan orang banyak yang mereka miliki. Olney menambahkan:

"Saya pikir fakta bahwa kita menyebutnya lunak, menunjukkan bahwa kemampuan itu kurang dihargai. Mereka bukan hard skill, mereka bukan hal yang serius. Kemampuan lunak. Jadi, mengapa kita harus membayarnya? Mengapa kita menghargainya? Jadi saya pikir ada banyak bias dan bukti sangat jelas dalam hal bagaimana kita mengevaluasi apa yang dilakukan perempuan dan laki-laki,"¹

Diskriminasi *gender* terutama pada kaum perempuan merupakan realita sosial yang telah terjadi dari ratusan bahkan ribuan tahun yang lalu di berbagai dunia. Sejak tahun 2006, World Economic Forum telah mengenalkan istilah *Global Gap Gender Index* (GGGI) untuk memperlihatkan besarnya kesenjangan berbasis *gender* yang berfokus pada segi ekonomi, pendidikan, kesehatan dan politik. Wanita seringkali mendapatkan stigma atau perlakuan yang tidak adil dalam kehidupan sehari-hari. Realita ini tentunya masih menjadi masalah sosial yang sangat umum terjadi hingga hal ini telah menjadi isu internasional yang genting untuk dibahas. Menurut ranking GGGI pada tahun 2020, Indonesia masih menempati ranking ke-85 dari 153 negara di dunia.

Menurut Badan Pusat Statistik atau BPS upah bagi laki-laki di Indonesia masih cenderung lebih besar dibanding perempuan. Menurut data pada tahun 2015, selisih kesenjangan upah berada di Rp 269.000,00 dan di tahun 2019 kesenjangan terhadap selisih upah semakin melebar menjadi Rp

¹ Schlein, Lisa. 2019. "ILO: Kesenjangan Gender Masih Lebar Dalam Dunia Kerja." *VOA Indonesia*. ILO: Kesenjangan Gender Masih Lebar dalam Dunia Kerja. March 7. <https://www.voaindonesia.com/a/i-lo-kesenjangan-gender-masih-lebar-dalam-dunia-kerja/4816019.html>.

618.800,00.² Kesenjangan yang semakin melebar ini tentunya telah melanggar kebijakan mengenai diskriminasi upah berdasarkan *gender* yang ditetapkan oleh ILO. Karena alasan tersebut Indonesia masih sangat sering mendapatkan teguran agar tidak melanggar dan tetap mengikuti standar upah yang telah ditetapkan. Indonesia sendiri telah menyadari bahwa hal ini masih menjadi kelemahan negara yang harus segera dibenahi dan pemerintah selalu mendukung kebijakan-kebijakan dari ILO yang ingin memberantas diskriminasi upah berdasarkan *gender*. Akan tetapi untuk menerapkan atau mempraktekannya itu adalah hal yang masih sulit mengingat struktur budaya patriarki yang masih sangat kental. Tekanan dari keluarga maupun sistem sosial membuat isu ini menjadi sulit sekali untuk dibenahi. Indonesia juga terus mengikuti dan meratifikasi kebijakan sedemikian rupa dan mempromosikan kesetaraan *gender* atau menentang hal-hal yang dianggap mendiskriminasi perempuan. Perlahan masyarakat pun mulai mengerti dan merasakan kesenjangan yang terjadi dan melawan budaya patriarki ini perlahan-lahan, walaupun belum terlihat adanya perubahan yang signifikan namun telah memicu kesadaran akan pentingnya isu ini. Pentingnya untuk mengetahui dan menghilangkan diskriminasi antar *gender* dan meningkatkan pengetahuan

² “Perempuan Indonesia Digaji Lebih Rendah Dari Pekerja Laki-Laki.” *Databoks*. Accessed April 23, 2021. [https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/10/11/kesenjangan-upah-antar-gender-semakin-melebar#:~:text=Badan%20Pusat%20Statistik%20\(BPS\)%20dalam,mencapai%20Rp%20492%2C2%20ribu.](https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/10/11/kesenjangan-upah-antar-gender-semakin-melebar#:~:text=Badan%20Pusat%20Statistik%20(BPS)%20dalam,mencapai%20Rp%20492%2C2%20ribu.)

mengenai kebijakan-kebijakan internasional yang sanggup mengintervensi kebijakan nasional inilah yang melatar belakangi ide dari karya penulisan ini.

1.2 Rumusan Masalah

Seperti yang dilihat dari kumpulan informasi di bagian pertama, fokus dari penulisan berada pada peran ILO sebagai sebuah organisasi yang membantu untuk memberantas diskriminasi berbasis *gender*. Pada penulisan ini diskriminasi yang ditunjukkan adalah pada diskriminasi pemberian upah antara pria dan wanita. Berdasarkan latar belakang dari fokus penulisan maka rumusan masalah dari penulisan ini adalah bagaimana ILO mendorong aktor negara dalam mengatasi kesenjangan upah berdasarkan *gender* di Indonesia?

1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan umum dari penulisan ini adalah untuk melihat secara garis besar atau gambaran mengenai diskriminasi upah berdasarkan *gender* yang menjadi isu genting di Indonesia dan cara menanggulangi isu tersebut. Tujuan selanjutnya adalah mengetahui peran dari International Labour Organization (ILO) dalam mendorong aktor negara mengatasi diskriminasi berbasis *gender* di Indonesia dan melihat tanggapan yang diberikan oleh aktor negara Indonesia dengan hadirnya kebijakan dari organisasi tersebut. Tujuan terakhir yang paling penting dari penulisan ini adalah mengetahui gambaran bagaimana pemerintah Indonesia menangani teguran-teguran dari ILO dan apa sikap yang diambil Indonesia bercermin dari teguran yang diberikan.

1.4 Kegunaan Penulisan

- Bagi Penulis:

Penelitian yang dilakukan untuk penulisan ini tentunya menambah pengetahuan tersendiri yang berupa mengetahui betapa pentingnya isu ini dan apa sebenarnya peran dari ILO di Indonesia dan mempelajari mengenai kebijakan yang dibentuk oleh organisasi tersebut.

- Bagi Pembaca:

Meningkatkan *awareness* tentang diskriminasi yang terjadi dalam pembagian upah berbasis *gender* di Indonesia beserta data-datanya dan isu ini masih membutuhkan perhatian. Serta memberikan wawasan mengenai kebijakan dari ILO yang dapat mengintervensi kebijakan nasional mengenai standar ketenagakerjaan dan apa kontribusi yang diberikan terhadap isu diskriminasi upah berbasis *gender* di Indonesia.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan ini menggunakan sistematika penulisan yang telah dibagi menjadi lima bagian. Bagian-bagian tersebut terdiri dari:

BAB I Bab ini akan berisi latar belakang masalah dari penulisan serta tema dan topik yang akan menjadi inti dari pembahasan penulisan ini. Penulis mengajukan dua rumusan masalah yang menjadi titik acuan dalam membahas topik penulisan ini. Bab ini juga berisi tujuan, kegunaan penulisan, dan sistematika penulisan.

BAB II Pada bab ini, penulis memaparkan kerangka berpikir yang terdiri dari tinjauan pustaka tentang studi terdahulu dengan topik yang memiliki keterkaitan dengan topik penulisan ini. Bab ini kemudian juga akan berisi tentang tinjauan teori dan pembahasan yang terkait dengan topik penulisan yang kemudian menjadi alat penulis dalam membuat pada bagian pembahasan.

BAB III Bab ini akan menjelaskan metodologi yang digunakan oleh penulis dalam penulisan. Penulis memilih pendekatan-pendekatan penulisan tersebut, yaitu: pendekatan kualitatif, metode penelitian yang menggunakan teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV Bab ini berisi tentang pembahasan dari dua rumusan masalah yang telah dijabarkan oleh penulis di bab I. Penjabaran mengenai bukti kontribusi ILO dalam mendorong aktor negara untuk mengatasi isu kesenjangan upah secara global maupun spesifik terhadap Indonesia, data-data yang memperkuat masih terjadinya kesenjangan upah berbasis *gender* sampai saat ini di Indonesia dari tahun 2015 – 2019 meliputi TPAK dan TPT serta respon aktor negara terhadap isu tersebut dan tindakan yang diambil dalam merespon teguran dari ILO.

BAB V Bab ini akan berisi tentang kesimpulan yang meliputi semua pembahasan pada bagian sebelumnya, serta saran yang diberikan penulis terkait isu utama dalam penulisan.

