

Perusahaan Multinasional dan Hak-Hak Tenaga Kerja Lokal:

Studi Kasus Perusahaan Unilever (2022-2023)



Perusahaan Multinasional terbaik di Indonesia diisi oleh beberapa perusahaan global.

Salah satunya **Unilever**. Di Indonesia, Unilever terikat pada **regulasi internasional dari ILO** dan **regulasi nasional dari Undang-undang Ketenagakerjaan Indonesia**.

FDI yang masuk ke Indonesia



Pada tahun 2023, pemerintah memperkirakan gabungan investasi asing dan domestik sebesar **1,400 triliun rupiah (US\$92 miliar)**.

Deklarasi MNE Milik ILO

Merupakan seperangkat aturan internasional yang mengatur keamanan pekerja lokal dalam MNCs asing sejak tahun 1977 yang mencakup:

- Mematuhi Deklarasi HAM International
- Mematuhi Konstitusi ILO
- Mematuhi Aturan Negara Host
- Kontrak yang adil bagi pekerja lokal

UU Ketenagakerjaan Indonesia

Beberapa aturan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia meliputi:

- PERATURAN MENAKER No. 5 Tahun 2003
- PERATURAN MENAKER No. 5 Tahun 2023
*turunan dari PERATURAN MENAKER No. 5 Tahun 2003
- PERATURAN MENKES No. 15 Tahun 2013 Bab II Pasal 3

Implementasi Regulasi ILO dan UU Ketenagakerjaan Indonesia beserta Hak-hak Tenaga Kerja Unilever



Mengikuti Aturan Indonesia	Jam Kerja	Prinsip Unilever	Bidang Kesehatan	Kesetaraan Hak
Unilever selalu berusaha untuk compliant atas semua aturan yang berlaku di Indonesia.	Unilever mempunyai aturan batas jam kerja masuk serta jam selesai, namun karyawan dapat mengajukan perubahan jam kerjanya sesuai aturan yang berlaku .	Prinsip Equality, Diversity dan Inclusivity kepada seluruh karyawan dan semua mitra bisnis Unilever,	Sport facility dan Health and well-being division yang mewadahi internal medical care untuk seluruh karyawan.	Teman-teman yang memiliki keterbatasan akses mempunyai ruang dan kesempatan yang sama untuk bisa bekerja dan berkontribusi pada Unilever dan bangsa.
Fasilitas Khusus	Program Cuti	Pelatihan Karyawan	Financial Review	
Adanya ruangan menyusui bagi ibu, ruang penitipan bayi dan anak-anak sampai usia 3 tahun agar karyawati dapat fokus dalam bekerja tanpa terdistraksi.	Karyawan laki-laki yang telah memiliki istri yang sedang hamil, memiliki hak cuti tiga minggu karyawan wanita yang sedang melahirkan, memiliki cuti tiga bulan dan bisa diperpanjang sesuai kondisi dan kebutuhan.	Pelatihan dan pengembangan yang berhubungan spesifik dengan kebutuhan untuk bekerja maupun yang dimanfaatkan untuk pengembangan diri pekerja.	Bantuan pinjaman uang juga diberikan karyawan yang cutinya tidak ambil atas tunjangan tinggi juga mendapat kompensasi atas finansial aspek.	

Implementasi Neo-Strukturalisme



Oswaldo Sunkel dalam bukunya yang berjudul “**Development from Within: Toward a Neostructuralist Approach for Latin America**” menyatakan neo-strukturalisme sebagai penekanan kebijakan pertumbuhan ekonomi inklusif yang ditandai oleh kesadaran struktural. Teori ini menganalisis keberagaman sosial dan berfokus pada sistem kebijakan ekonomi makro serta pembangunan berkelanjutan. Tujuannya untuk mencapai pertumbuhan yang merata dalam lingkup globalisasi ekonomi.

Dalam kebijakan Unilever, **pelaksanaan usaha secara sah dan dengan integritas, serta menghormati hak-hak karyawan dan hak asasi manusia** menjadi gambaran implementasi teori tersebut. Namun, dalam kritik neo-strukturalisme tindakan dari setiap orang merupakan tindakan yang terstruktur dan takluk terhadap sistem yang ada. Bisa dikatakan bahwa dari implementasi tersebut diprioritaskan agar tidak ada perilaku atau tindakan yang bersifat individualis.