



***Equal Pay For Equal Work* Sebagai Sarana Penjamin Ham Dalam Ketenagakerjaan**

Debi Febriyani ¹

Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

Alamat: Jl. Walisongo No.3-5, Tambakaji, Kec. Ngaliyan, Kota Semarang, Jawa Tengah 50185

Telepon: (024) 7604554

Email: debifebriyani321@gmail.com

Abstract. *The economy is one of the most important elements in advancing a country, in the economy of course regulates employers and labor. This is summarized in the term employment. In employment, of course, guarantees have been made that require equality by means of labor inspection, but what happens in the field still illustrates inequality in the world of labor. So this research takes a concept called equal pay for equal work in a means of guaranteeing equality and is linked to human rights. This research uses descriptive qualitative methodology. By bringing the problem of how equal pay for equal work in human rights issues and how the correlation between equal pay for equal work on labor law and positive in Indonesia.*

Keywords: *Workers, laborers, equality, gender.*

Abstrak. Perekonomian merupakan salah satu elemen terpenting di dalam memajukan sebuah negara, di dalam perekonomian tentunya mengatur mengenai pemberi kerja dan tenaga kerja. Hal tersebut dirangkum di dalam istilah ketenagakerjaan. Di dalam ketenagakerjaan tentunya sudah dilakukan penjaminan yang mengharuskan kesetaraan dengan cara pengawasan ketenagakerjaan, akan tetapi apa yang terjadi di lapangan masih menggambarkan ketidak setaraan di dalam dunia ketenagakerjaan. Maka penelitian ini mengambil sebuah konsep yang bernama *equal pay for equal work* dalam sarana penjaminan kesetaraan dan dihubungkan dengan Hak Asasi Manusia. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif deksriptif. Dengan membawakan masalah bagaimana *equal pay for equal work* dalam isu HAM dan bagaimana korelasi antara *equal pay for equal work* terhadap hukum ketenagakerjaan dan positif di Indonesia.

Kata kunci: Pekerja, buruh, kesetaraan, gender.

LATAR BELAKANG

Perekonomian merupakan aspek yang sangat mempengaruhi dalam perkembangan suatu negara, di dalam perekonomian tentunya banyak faktor dan aspek yang mempengaruhi apakah perekonomian suatu negara dapat berkembang atau mengalami stagnasi yang mengakibatkan perkembangan suatu negara menjadi terhambat, dengan begitu tentulah aspek ekonomi sangat diperhatikan oleh pemerintah negara agar terus mengalami pertumbuhan dan perkembangan, berbicara tentang perekonomian, salah satu faktor penunjang peningkatan perekonomian adalah adanya pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh dan keseimbangan tenaga kerja. Khamimah (2021) berpendapat bahwa keseimbangan tenaga kerja

Received Juli 27, 2023; Revised Agustus 22, 2023; Accepted September 20, 2023

* Debi Febriyani, debifebriyani321@gmail.com

dapat terjadi apabila permintaan tenaga kerja (*demand*) dan tenaga kerja (*supply*) seimbang, atau tidak adanya pengangguran.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pemberi kerja merupakan orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja sebagai faktor yang berpengaruh memiliki peranan yang penting dalam peningkatan ekonomi suatu negara yang tentunya tidak terlepas dari para pekerja yang melakukan tugas lapangan untuk mensukseskan usaha dari pemberi kerja.

Tenaga kerja dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan sendiri merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja sebagai penopang kesuksesan perekonomian suatu negara atau bangsa, tentunya hal tersebut sangatlah menjadi topik utama pemerintah dalam penjaminan hak dan kewajiban yang harus dilakukan oleh para pekerja/buruh terlepas dari pekerja tersebut berjenis kelamin perempuan ataupun laki-laki yang semuanya haruslah mendapatkan hak yang sama di dunia pekerjaan terutama di dalam pengupahan, di sinilah peran pemerintah sangat menentukan hal-hal tersebut dapat diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja yang salah satunya adalah dengan melakukan pengawasan ketenagakerjaan di dalam suatu perusahaan.

Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan untuk memantau dan mengendalikan penerapan undang-undang dan praktik standar di tempat kerja. Pengawasan ketenagakerjaan bertujuan agar perusahaan yang merupakan aset ekonomi dapat beroperasi dengan lancar, menjadi perusahaan yang kuat dan tidak menghadapi hambatan akibat pelanggaran peraturan perundang-undangan yang ada (Anis, 2017). Dalam pengawasan Ketenagakerjaan juga tentunya pemerintah ingin memberikan penjaminan hak dan kewajiban bagi buruh atau karyawan yang bekerja di suatu perusahaan didapatkan (Tannasa, 2016), salah satunya adalah dengan mewujudkan *equal pay for equal work*.

Equal pay for equal work sendiri merupakan konsep di dalam perburuhan yang digaungkan oleh ILO yang menentang diskriminasi Gender di dalam dunia pekerjaan yakni apa yang dikerjakan oleh para buruh atau karyawan sesuai dengan gaji atau bayaran yang diberikan tanpa harus membeda-bedakan jenis kelamin dari individu para buruh itu sendiri. Hal tersebut sesuai dengan Lytle (1946) yang menyatakan bahwa pengupahan dibayarkan berdasarkan dengan nilai dari pekerjaan itu sendiri, bukan dari orang tersebut. Sehingga dari konsep tersebut tentunya sangat melandaskan untuk terus mengedepankan prinsip Hak Asasi Manusia. Mengenai korelasi *equal pay for equal work* terhadap saranan penunjang terjaganya Hak Asasi Manusia tentunya penelitian ini akan mengangkat dua permasalahan, yakni

bagaimanakah *equal pay for equal work* dalam isu HAM? Kemudian Bagaimanakah korelasi antara *equal pay for equal work* terhadap hukum ketenagakerjaan dan positif di Indonesia? Kedua masalah tersebut tentunya akan dibahas secara rinci di penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Hillway (1956) menjelaskan penelitian adalah sebuah studi berhubungan dengan aktivitas penyelidikan secara hati-hati terhadap suatu masalah dengan sempurna yang akhirnya didapatkan jalan keluar dan solusi dari masalah-masalah tersebut. Untuk menyelesaikan penelitian ini, peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif adalah sebuah aktifitas penalaran secara logika terhadap data yang didapatkan (Mulyawan, 2014). Kemudian dilakukanlah sebuah interpretasi data atau mendeskripsikan data berdasarkan pemikiran rasio tadi sehingga dapat menyelesaikan sebuah masalah. Sukmadi (2003) menyatakan penelitian deskriptif menggambarkan sebuah data dengan sistematis dan jelas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Equal Pay for Equal Work

Di dalam dunia pekerjaan kita mengenal dengan adanya sebuah perbedaan dalam melakukan pengupahan, pengupahan yang baik adalah dengan cara memperhatikan dari sisi objektif dari hasil pekerjaan, nilai pekerjaan, serta kualitas dari pekerjaan itu sendiri, akan tetapi kita mengenal pula bahwa sistem pengupahan yang ada di banyak tempat kerja masih membeda-bedakan pengupahan bagi karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Kesenjangan upah berdasarkan gender terlihat jelas sebagai akibat dari norma-norma budaya yang berlaku dalam hierarki upah pada awal abad ke-20, nilai-nilai ini didasarkan pada asumsi bahwa laki-laki adalah pencari nafkah keluarga sehingga berhak atas tunjangan keluarga, dan bahwa perempuan adalah pencari nafkah kedua, karena sudah didukung oleh suami, ayah, atau saudara kandung laki-laki mereka, karena hal tersebut mereka tidak memiliki hak atas otonomi ekonomi, pemikiran ini juga dimiliki oleh karyawan dan manajemen saat itu Figart (2000).

Equal pay for equal work adalah sebuah prinsip yang digaungkan oleh International Labour Organization (ILO) dengan isinya adalah memberikan pengupahan dan apresiasi yang sama terhadap nilai dan jenis pekerjaan tanpa membeda bedakan sebuah gender, ras, dan agama dan harus memberikan penilaian yang objektif terhadap pekerjaan yang dilakukan tanpa membeda-bedakan jenis gender dari para pekerjanya Whitehous dan Smith (2020).

Fudge (2020) menegaskan konsep dari Equal pay for equal work ini sendiri mengalami pergeseran dari kesetaraan dalam bentuk formal ke kesetaraan secara substantif, artinya ini sebuah konsep yang dapat menawarkan pemberian upah kepada pekerja wanita dengan prinsip sama yang diberikan kepada pekerja laki-laki selama pekerja wanita tersebut bisa melakukan pekerjaan sebaik yang laki-laki lakukan. Artinya dalam prinsip yang digaungkan oleh ILO tersebut mengedepankan sebuah kesetaraan di dalam pengupahan dan juga posisi dan nilai sebuah pekerjaan sehingga membebaskan para pekerja untuk melakukan sebuah persaingan yang bebas untuk kebaikan diri mereka, hal ini sejalan dengan Edgeworth (1922) yang menegaskan bahwa setiap orang dibebaskan untuk bersaing dan mengejar apapun demi kebaikan dirinya dengan menggunakan caranya sendiri selama tidak melanggar hukum dan merusak asas keadilan.

Korelasi Pengawasan Ketenagakerjaan dengan Konsep Equal Pay for Equal Work

Pengawasan Ketenagakerjaan adalah tanggung jawab pemerintah yang merupakan kewenangan di dalam administrasi publik dan manajemen tempat kerja. Tanggung jawab utama dari pengawasan ketenagakerjaan adalah memastikan para pihak perusahaan dan buruh perlunya kepatuhan dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan melalui tindakan pencegahan, edukasi, dan jika perlu melalui penegakan hukum (Hidayah, 2015).

Dalam dunia profesionalitas, Pengawasan Ketenagakerjaan merupakan instrumen utama akan kehadiran dan intervensi negara untuk pengembangan budaya preventif, yang mencakup seluruh aspek yang dikuasainya seperti hubungan industrial, pengupahan, ketenagakerjaan, masalah publik, keselamatan dan kesehatan kerja, ketenagakerjaan dan jaminan sosial.

Kegiatan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan melalui unit kerjanya masing-masing tergantung tugas fungsi di daerah mereka masing-masing, seperti daerah pusat, Provinsi, Kabupaten atau Kota. Unit pengawasan kabupaten atau Kota melaporkan hasil pengawasannya kepada Provinsi yang kemudian dari unit Provinsi melaporkan hasil pengawasannya dari laporan yang diberikan oleh Kabupaten atau Kota kepada Pusat, yakni Menteri .

Tannasa (2016) ada beberapa fungsi-fungsi utama yang dipercayakan kepada pengawas ketenagakerjaan menurut Konvensi-konvensi ILO adalah:

1. Memastikan ketentuan undang-undang mengenai kondisi kerja dan perlindungan pekerja di tempat kerja diterapkan, seperti jam kerja, gaji, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, hubungan kerja dengan anak dan remaja, dan hal-hal terkait lainnya sehingga ketentuan ini dapat dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan, ketentuan

hukum yang mempunyai kekuatan hukum tetap yang dapat dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan, termasuk putusan arbitrase dan perjanjian kerja bersama, yang memberikan kewenangan hukum kepada pengawas ketenagakerjaan dan dapat menegakkannya.

2. Memberikan informasi dan keterampilan teknis kepada karyawan dan karyawan untuk memaksimalkan efisiensi dan mematuhi kewajiban hukum
3. Melaporkan pelanggaran dan penyalahgunaan yang tidak secara khusus dilindungi undang-undang yang ada kepada pihak yang berwenang.

Dari penjelasan di atas, tentulah banyak aspek yang menjadi sasaran dan hal prioritas daripada pemerintah melaksanakan pengawasan Ketenagakerjaan di suatu perusahaan yang berada di Indonesia demi menjamin hak buruh atau karyawan didapatkan dengan maksimal terlepas dari jenis kelamin buruh tersebut, begitu pula dengan upah yang diberikan oleh pengusaha kepada buruh yang sesuai dengan prinsip berkeadilan yang telah dirumuskan oleh pemerintah atas dasar berbagai pertimbangan, yang kita sebut dengan Upah Minimum dari suatu Provinsi atau Kota, yang memperhitungkan kesejahteraan para buruh dengan berlandaskan *equal pay for equal work* yang mengedepankan prinsip yang sama antara pekerja berjenis kelamin wanita ataupun laki-laki berdasarkan kualitas kerjanya.

Kesetaraan Gender Sebagai Isu Dalam Ham

Setiawan et al. (2018) Kesenjangan terhadap gender sebenarnya sudah sangat merebah ke dalam berbagai aspek, contohnya saja di dalam kegiatan domestic, ekonomi, hingga pekerjaan. Permasalahan kesenjangan gender inilah yang menjadikan adanya sebuah konsep terhadap mempersamakan posisi dan nilai dari gender itu sendiri, yakni sebuah konsep kesetaraan gender agar semua jenis kelamin bisa mengeksplorasi dunia mereka masing-masing dan bersaing dengan cara mereka sendiri untuk mencapai apa yang mereka inginkan sehingga akan memunculkan sebuah kesetaraan di dalam interaksi.

Kesetaraan gender merupakan sebuah konsep yang menyamaratakan posisi antara wanita dan laki-laki di dalam segala bidang, bidang yang paling spesifik untuk membicarakan kesetaraan gender adalah bidang pekerjaan atau di dalam ketenagakerjaan. Audina (2022) berpendapat bahwa kesetaraan gender adalah sebuah penempatan hak di posisi yang sama antara wanita dan laki-laki di dalam semua aspek kehidupan. Hal tersebut menjadikan bahwa nilai dari laki-laki dan wanita haruslah sama tanpa harus membeda-bedakan secara subjektif,

akan tetapi harus menilai secara obyektif terhadap apa yang sudah mereka lakukan dan kerjakan.

Kesetaraan gender memiliki hubungan dengan hak asasi manusia, yakni dalam segi hukumnya. Dalam segi hukum itu sendiri kesetaraan gender sesuai dengan Undang-undang Dasar Republik Indonesia pada pasal 27 ayat 2 yang berbunyi” Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” pasal tersebut merepresentasikan sebuah ham yang mengedepankan hak ekonomi, sosial, dan budaya sehingga kesetaraan gender haruslah diimplementasikan karena sangat berhubungan dengan hak asasi manusia itu sendiri, akan tetapi sebuah penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2017) menunjukkan bahwa peran perempuan di dalam menduduki jabatan struktural management atau pengambil kebijakan masih sangat rendah. Hal ini tentunya menjadi masalah utama di dalam dunia ketenagakerjaan yang seharusnya mengedepankan kesetaraan gender sebagai isu di dalam menegakan Hak Asasi Manusia.

Jaminan Pemerintah Terhadap *Equal Pay For Equal Work* dalam Ketenagakerjaan dan Hukum Positif

Menurut PP Nomor 21 Tahun 2010, pengawasan ketenagakerjaan diatur melalui beberapa sub bagian yang terbagi menjadi bagian pusat, provinsi, dan Kabupaten atau Kota yang kemudian saling melaporkan temuan dan hasil pengawasannya di lingkup instansi ketenagakerjaan dengan hierarki yang sudah terstruktur dari Kabupaten atau Kota sampai dengan ke pusat.

Pemerintah dalam menjamin nihilnya diskriminasi gender di dunia pekerjaan tentunya tidak menjadikan dasar tersebut sebagai bahan argumen semata, hal tersebut tentunya sudah dijadikan hal serius yang kemudian dibuatkan undang-undang penjaminan kesetaraan di dalam pengawasan Ketenagakerjaan yakni contohnya ada di pasal 28 ayat 1 Permenaker nomor 1 Tahun 2020 yang bunyinya “ Dalam melakukan Pemeriksaan, apabila ditemukan adanya kekurangan pemenuhan hak Pekerja/Buruh, Pengawas Ketenagakerjaan wajib melakukan perhitungan dan penetapan”.

Pasal 28 ayat 1 tersebut menjelaskan diharuskannya perhitungan ulang jika adanya kekurangan pemenuhan hak pekerja/buruh di suatu perusahaan atas dasar dari laporan pengawasan Ketenagakerjaan tanpa melihat jenis gender atau kelamin dari pekerja/buruh karena tidak ada diksi hukum secara khusus yang mengatur Gender atau jenis kelamin di pasal 28 ayat 1 Permenaker Nomor 1 Tahun 2020 tersebut, jadi dapat disimpulkan bahwa pemerintah menjamin semua kalangan pekerja/buruh yang haknya belum dipenuhi tanpa memperhatikan

jenis kelamin dari pekerja atau buruh tersebut, selanjutnya di pasal 28 ayat 1 huruf a juga diterangkan kekurangan pemenuhan hak ayat 1 pasal 28 tersebut yakni: “Kekurangan pemenuhan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. kekurangan pembayaran upah minimum;
- b. kekurangan pembayaran upah lembur; dan
- c. perhitungan besarnya manfaat jaminan kecelakaan kerja jika terdapat perbedaan pendapat para pihak atau pekerja belum terdaftar sebagai peserta program jaminan sosial ketenagakerjaan”.

Pasal 28 ayat 1 huruf a tersebut pula menjelaskan apa saja kekurangan yang harus dipenuhi perusahaan kepada para buruh atau pekerja yang salah satunya adalah tentang pengupahan dan sekali lagi, tanpa adanya diksi hukum tentang membedakan jenis kelamin atau gender dalam pemenuhan hak pekerja/buruh yang dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengupahan juga harus mengedepankan keadilan yang tanpa diskriminasi atau membedakan jenis kelamin atau gender di dalam dunia pekerjaan atau dikenal dengan prinsip *equal pay for equal work*.

Di dalam undang-undang pula mengatur lebih lanjut mengenai kesetaraan gender dengan mengedepankan konsep *equal pay for equal work*, yakni pada pasal 28 h ayat 2 yang berbunyi “ Setiap orang berhak mendapatkan kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan” yang berarti bahwa setiap orang tidak membeda-bedakan jenis kelamin yang satu dengan yang lainnya dibolehkan untuk mendapatkan perlakuan dan memperoleh kesempatan yang setara atau sama demi dirinya berdasarkan dengan prinsip berkeadilan. Dengan UUD tersebut tentunya dapat disimpulkan pula kalau hukum positif indonesia menjamin dan mendukung konsep *equal pay for equal work* dan menjadikan konsep tersebut sebagai sarana untuk memajukan dan menegakkan Hak Asasi Manusia terutama di dalam ketenagakerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah melakukan analisis penelitian di atas, tentunya dapat disimpulkan bahwa Kesetaraan gender sendiri merupakan sebuah isu Hak Asasi Manusia yang mengharuskan posisi dari wanita dan laki-laki harus setara di dalam pekerjaan maupun bidang lainnya, dengan konsep kesetaraan gender itu terutama di dalam dunia pekerjaan tentunya sangat berhubungan erat terhadap konsep *equal pay for equal work* dari ILO yang mengharuskan perempuan dan laki-laki wajib memiliki nilai dan penilaian yang sama secara objektif. Kemudian dalam hukum

positif Indonesia sendiri terutama di dalam Undang-Undang pengawasan ketenagakerjaan sudah mengedepankan prinsip yang setara bagi seluruh pekerja Indonesia dengan tanpa membedakan jenis kelaminnya, selanjutnya di dalam UUD sendiri pula sangat mengimplementasikan konsep kesetaraan terhadap gender yang sesuai dengan konsep *equal pay for equal work* yakni pada pasal 27 ayat 2 dan pasal 28h ayat 2.

Peneliti dapat menyarankan untuk penelitian selanjutnya atau pembaruan dari penelitian ini agar bisa digali lebih dalam lagi mengenai konsep *equal pay for equal work* yang menjamin hal-hak para pekerja yang ada di Indonesia di dalam dunia pekerjaan tetapi menggunakan metodologi penelitian secara empiris berupa praktik lapangan atau *research* secara langsung di lapangan.

DAFTAR REFERENSI

- Anis. 2017. Tinjauan Yuridis Terhadap Pengawasan Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Di Kota Makassar, Uin Alauddin, Makassar.
- Audina, D. J. 2022. Kesetaraan Gender dalam Perspektif Hak Asasi Manusia. *Nomos: Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, 2(4), 148-154.
- Edgeworth, F. Y. 1922. Equal pay to men and women for equal work. *The Economic Journal*, 32(128), 431-457.
- Figart, D. M. 2000. Equal pay for equal work: The role of job evaluation in an evolving social norm. *Journal of Economic Issues*, 34(1), 1-19.
- Fudge J. 2000. The paradoxes of pay equity: Reflections on the law and the market in Bell Canada and the Public Service Alliance of Canada. *Canadian Journal of Women and Law* 12: 314–344.
- Hidayah, K. 2015. Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Malang. *De Jure: Jurnal Hukum dan Syar'iah*, 7(2), 101-115.
- Hidayat, R. 2017. Determinan Hambatan Karir Birokrasi Perempuan Di Pemerintah Kabupaten Cirebon. *Sosfilkom: Jurnal Sosial, Filsafat Dan Komunikasi*, 11(02), 18-25.
- Hillway, T. 1956. *Introduction to research*. The Riberside Press Camribge.
- International Labour Organisation (ILO). 2020. Ratifications of C100 – Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100). NORMLEX-Information system on International Labour Standards. Available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312245:NO (diakses pada 14 September 2023).
- Khamimah, W. 2021. Peran kewirausahaan dalam memajukan perekonomian Indonesia. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(3), 228-240.
- Lytle, Charles Walter. 1986. *Job Evaluation Methods*. New York: Ronald Press, 1946.
- Mulyawan, B. A. 2014. Faktor–Faktor Penyebab Berkembangnya Terorisme di Indonesia Kurun Waktu 2002–2005. *Global and Policy Journal of International Relations*, 2(02).
- Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.

- Setiawan, H., Ouddy, S., & Pratiwi, M. G. 2018. Isu Kesetaraan Gender Dalam Optik Feminist Jurisprudence dan Implementasinya di Indonesia. *Jurisprudentie : Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum*, 5(2), 121. <https://doi.org/10.24252/jurisprudentie.v5i2.6285>.
- Sukmadi, H., Hidayat, N., & Lestari, E. R. (2003). Optimasi Produksi Jamur Tiram Abu-abu (*Pleurotus sojarcaju*) Pada Campuran Serat Garut dan Jerami Padi. *Jurnal Teknologi Pertanian*, 4(1).
- Tannasa. 2016. Peranan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Menangani Masalah Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang Nomor13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Unsrat, Manado.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Whitehouse, G., & Smith, M. 2020. Equal pay for work of equal value, wage-setting and the gender pay gap. *Journal of Industrial Relations*, 62(4), 519-532.