

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA WANITA TERHADAP SISTEM  
PENGUPAHAN YANG LAYAK SEBAGAI REFLEKSI HUBUNGAN INDUSTRIAL  
YANG SELARAS DAN SERASI**

**Mirwansyah**

mirwansyah.saburai@gmail.com.

***Abstract***

*Employment is an incessant constitutional issue The employment cases spread across the country, such as labor strikes due to low wages and benefits not granted or met by the company, termination of employment committed by the company on the grounds efficiency of employment without severance pay, employment for days to be sent out of the country without feeding and daily necessities, fraud of prospective workers by paying some millions of rupiah administration money by fictitious and discriminatory companies against women workers. As one aspect of development, the workforce needs protection in all aspects, including protection of employment at home and abroad, protection of basic rights, protection of occupational safety and health, non-discrimination protection and wage protection and so on. In addition to the remuneration of the worker, in the case of an employer allowance shall be obligated to provide to his workers, as stipulated in the Regulation of the Minister of Manpower No.. 6 Year 2016 on Religious Days Allowance For Workers / Workers in Company. The current labor problem continues to grow especially for women and therefore requires a more serious handling despite the direction and implementation of Law Number. 13 of 2003 on Employment is implicitly existing in providing protection to workers, especially women workers, legal protection efforts are done by prevention (preventive) and repression (repressive). Countermeasures are done by way of socialization to the community, but in its implementation there are still many women workers who do not know and understand the rules that apply. When we look, the existing labor regulations still place the workforce in an unfavorable position. With the various phenomena above, we expect the Law Number. 13 of 2003 on Manpower (hereinafter abbreviated as UUKK) and other regulations may restore the image of Indonesian employment so that the problems of employment can be overcome well which finally creates the protection of women workers law against the proper wage system as a reflection of harmonious and harmonious industrial relations especially the balance between employers and workers. Efforts to protect the law is done by prevention (preventive) and repression (repressive). Handling is done by way of socialization to the community. Although the government has done a lot of actions, but the efforts made by the Indonesian government in the framework of the protection of this workforce has not produced maximum results.*

**Keywords:** *Legal Protection, Female Labor, Wages.*

## **I. Pendahuluan**

Ketenagakerjaan merupakan masalah ketatanegaraan yang tak henti-hentinya diperdebatkan dari hari ke hari atau bulan ke bulan bahkan dari tahun ke tahun terus mengisi lembaran-lembaran perjalanan kehidupan kita di negara Indonesia tercinta ini. Jika diperhatikan masalahnya sudah mendekati ambang kebobrokan, yang berujung pada krisis kepercayaan sehingga pihak manapun tidak berdaya mengatasinya baru dan itu hanya sebatas retrorika belaka.

Kasus-kasus ketenagakerjaan itu merebak memenuhi seantero penjuru tanah air ini seperti pemogokan tenaga kerja karena rendahnya upah serta tunjangan yang tidak diberikan atau dipenuhi oleh perusahaan, pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan perusahaan dengan alasan efisiensi pekerjaan tanpa adanya pesangon, pengekangan tenaga kerja sampai berhari-hari yang akan dikirim ke luar negeri tanpa diberi makan dan kebutuhan sehari-hari, penipuan calon-calon tenaga kerja dengan membayar sejumlah uang administrasi jutaan rupiah oleh perusahaan fiktif. Disamping itu, ada kasus tenaga kerja yang sampai meninggal dunia dalam menuntut haknya.

Lain halnya dengan tenaga kerja Indonesia (TKI) yang dikirim ke luar negeri sebagai pahlawan-pahlawan devisa negara, mendapatkan perlakuan yang tidak senonoh malah diperkosa dan dibunuh oleh majikannya karena mereka dianggap sebagai budak yang dapat diperlakukan semaunya. Itulah potret ketenagakerjaan kita yang tak kunjung ada penyelesaiannya.

Diakui bahwa antara tenaga kerja dan pengusaha merupakan dua faktor yang tak dapat dipisahkan satu sama lain, karena dengan sinerginya dua faktor itu baru perusahaan akan berjalan dengan baik demikian sebaliknya seahli apapun tenaga kerja tanpa adanya perusahaan hanya akan melahirkan produk pengangguran.

Di sisi lain, pengusaha sebagai empunya perusahaan berada pada posisi yang sangat kuat sebab didukung modal yang besar, sedangkan tenaga kerja hanya bermodalkan keahlian, intelektual, dan tenaga kerja berada pada posisi yang sangat lemah baik itu pekerja pria apalagi bagi pekerja wanita. Hal ini sering digunakan oleh pengusaha-pengusaha nakal berbuat semena-mena terhadap karyawannya dalam mendapatkan hak-haknya seperti, hak upah yang layak, hak mendapatkan pesangon dan tunjangan lainnya, hak istirahat, hak cuti seperti cuti tahunan, cuti hamil, dan lain-lain.

Hal itu sesuai di dalam ketentuan Pasal 86 Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
  - a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
  - b. Moral dan kesusilaan; dan
  - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Serta Pasal 77 Undang-Undang Nomor. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri menyatakan bahwa :

- (1) Setiap calon TKI/TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan.

Tuntutan ekonomi yang mendesak dan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja wanita. Tidak hanya bagi tenaga kerja wanita yang sudah dewasa atau sudah tergolong angkatan kerja, tetapi sering juga pekerja wanita yang belum dewasa yang selayaknya masih harus belajar dibangku sekolah. Perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan kerja serta perlindungan upah dan jaminan sosial sehingga menjamin rasa aman, tenang, terpenuhinya keadilan, serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras, serasi dan seimbang serta perlakuan tanpa diskriminasi terutama yang dialami perempuan ditempat kerja, nampaknya masih jauh dari yang diharapkan hal mana masih terdapat masalah gangguan yang dialami oleh perempuan ditempat kerja, baik oleh teman sekerja maupun oleh majikan.

Gangguan ini bisa berbentuk komentar-komentar atau ucapan-ucapan verbal, tindakan atau kontak fisik yang mempunyai konotasi seksual dan bentuk yang paling ekstrem dari gangguan seksual itu adalah perkosaan yang seringkali bentuknya sangat terselubung, dalam artian bahwa sering dianggap peristiwa tersebut sebagai peristiwa individual semata dan tidak menyangkut pelanggaran hak asasi manusia. Masalah tenaga kerja saat ini terus berkembang terutama bagi wanita sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius sekalipun telah adanya rambu-rambu guna mengantisipasi pergeseran nilai dan tata kehidupan para pelaku industri dan perdagangan yang mampu menampung segala perkembangan yang terjadi, sebagaimana ditagaskan dalam

Pasal 76 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang diperkerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00 wajib:
  - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi ; dan
  - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Sekalipun telah diatur dalam bentuk regulasi di dalam pelaksanaannya perlindungan hukum terhadap pekerja wanita terkadang masih ditemui penyimpangan dari aturan yang termaktup tersebut, apakah itu dilakukan oleh pengusaha atau faktor pekerjajanya sendiri yang tidak menyadari atau tidak menggunakan hak-haknya yang telah dilindungi dan bahwa hal tersebut mempunyai pengaruh terhadap kehidupan mereka terutama pekerja/buruh perempuan.

Untuk jangka waktu yang sangat lama pekerja/buruh di Indonesia sangat tenang, upah yang sangat rendah yang tidak sesuai dengan kebutuhan hidup layak (KHL) sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 ayat (1) Permen Nakertrans Nomor.13 Tahun 2012 disebutkan bahwa KHL adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, untuk kehidupan 1 (satu) bulan. Ternyata tidak cukup dalam menghidupi dirinya dan keluarganya tersebut dan mereka tidak menuntut apa-apa, dan hal itu dijadikan ajang promosi bahwa Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki sumber daya manusia (SDM) cukup banyak dan merupakan potensi *supply* tenaga kerja bagi pasar domestik maupun luar negeri sehingga investor asing masuk ke Indonesia memanfaatkan buruh yang sangat murah. Buruh yang sangat murah itu juga yang menjadi ujung tombak persaingan Indonesia dalam penetrasi produk munafakturnya di pasaran internasional dan buruh di Indonesia dilarang mogok.

Pasal 88 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
  - a. upah minimum;
  - b. upah kerja lembur;
  - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
  - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
  - g. denda dan potongan upah;
  - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
  - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
  - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
  - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Selain upah para pekerja seharusnya juga mendapat tunjangan, dalam hal tunjangan pengusaha wajib memberikan kepada pekerjanya, contohnya seperti tunjangan hari raya (THR) sebagaimana yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. Tetapi dalam kenyataannya buruh/pekerja tidak secara otomatis mendapatkan apa yang semestinya menjadi haknya, karena pada kenyataan banyak para pengusaha/majikan yang tidak memberikan hak atas THR kepada pekerja/buruhnya sesuai dengan ketentuan. Banyak cara ditempuh oleh pihak pengusaha/majikan untuk menghindar dari kewajibannya untuk membayar THR, dan banyak cara dia lipat-gandakan kerja menjelang hari raya untuk menjaga stok barang, termasuk membeli hari libur dengan upah yang rendah.

Tetapi manakala perlindungan hukum pekerja khususnya wanita terhadap sistem pengupahan dan tunjangan-tunjangan lainnya ini sudah sama sekali tidak berpihak terhadap pekerja, tidak menutup kemungkinan akan dapat menimbulkan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha atau buruh dengan majikan, sehingga kemungkinan besar terjadi pemogokan kerja atau unjuk rasa. Masyarakat akan dirugikan dan mengalami kesulitan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya lebih-lebih jika perusahaan yang bersangkutan memproduksi kebutuhan pokok masyarakat, begitu juga bagi negara dapat mendatangkan kerugian lebih-lebih produk yang dihasilkan perusahaan tersebut untuk diekspor.

Apabila kita perhatikan, peraturan-peraturan mengenai ketenagakerjaan yang sudah ada masih saja menempatkan tenaga kerja pada posisi yang tidak menguntungkan. Dengan berbagai fenomena diatas, kita berharap Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UUKK) berikut peraturan-peraturan lainnya dapat mengembalikan citra ketenagakerjaan Indonesia sehingga permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan itu dapat diatasi dengan baik yang akhirnya terciptalah *balance* antara pengusaha dengan tenaga kerja dalam meraih keuntungan perusahaan yang ingin dicapai.

Di dalam hubungan kerja, kewajiban yang utama dan terpenting bagi majikan, sebagai akibat langsung pelaksanaan perjanjian kerja adalah “membayar upah” tepat pada waktunya. Ketentuan ini jelas ditegaskan pada Pasal 1602 KUHPerduta yang berbunyi “majikan wajib membayar upah kepada buruh pada waktu yang ditentukan”.

Apabila membicarakan perlindungan hukum pekerja wanita terhadap sistem pengupahan dan tunjangan bagi kehidupan layak, maka yang mendapat porsi perhatian utama antara lain, adalah perlindungan hukum pekerja perempuan berdasarkan peraturan perundang-undangan, pembayaran upah tepat pada waktunya dan sistem pengupahan dan tunjangan lainnya. Besarnya upah dan sistem pengupahan dapat ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan majikan atau perjanjian perburuhan. Penentuan besarnya upah dan sistem pengupahan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lain yaitu tentang upah minimum namun juga harus mencerminkan suatu hubungan hukum yang selaras dan serasi antara pengusaha dan pekerja. Dari uraian tersebut di atas, terdapat suatu permasalahan sebagai berikut : Apakah perlindungan hukum pekerja wanita terhadap sistem pengupahan yang layak dapat mewujudkan hubungan industrial yang selaras dan serasi?

## **II. Metode Penelitian**

Penelitian ini bersifat yuridis normatif, yaitu dengan melakukan kajian terhadap norma-norma hukum, khususnya peraturan perundang-undangan tertentu atau hukum tertulis. Penelitian normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka. Pemikiran normatif didasarkan pada penelitian yang mencakup: 1) asas-asas hukum; 2) sistematik hukum; 3) taraf sinkronisasi vertikal dan horisontal; 4) perbandingan hukum; 5) sejarah hukum. Penelitian ini juga disebut penelitian hukum non doctrinal (S. Irianto dan Sidharta, 2011).

### **III. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### **1. Pedoman dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.**

Asas persamaan hak, kedudukan, peran, dan kesempatan antara laki-laki dan perempuan terlihat dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2), yang menyebutkan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Bagi kemanusiaan dengan adanya pasal tersebut secara tegas dinyatakan bahwa “pria dan wanita memiliki hak yang sama atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Arti luas hak tersebut termasuk kebebasan dalam memilih karier, promosi pelatihan untuk mencapai suatu prestasi.

Hal ini selaras dengan pengertian kesetaraan gender yang dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang mencerminkan adanya kedudukan yang setara antara laki-laki dan perempuan, baik dalam keluarga, masyarakat, berbangsa dan bernegara. Hak berpartisipasi dalam berbagai kegiatan politik, ekonomi, sosial, budaya, pendidikan, dan keamanan serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan dengan demikian keadilan gender adalah kondisi perlakuan yang adil bagi perempuan dan laki-laki.

Arah dan pelaksanaan UUKK secara implisit sebetulnya sudah ada di dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja wanita, akan tetapi dalam implementasinya masih banyak tenaga kerja perempuan yang belum mengetahui dan memahami akan aturan-aturan yang berlaku. Oleh karena itu beberapa hal perlu diuraikan lebih lanjut :

- a. Di dalam kesetaraan sebagai wanita, sekalipun fisik lebih lemah dari laki-laki, namun dalam mencapai karier dan jabatan tidak ada perbedaan lagi di dalam pelaksanaan tugas oleh karena itu pandangan yang menggambarkan seorang perempuan lebih rendah atau kurang pintar sudah tidak ada lagi.
- b. Terhadap perempuan karena kodratnya melahirkan seorang anak, padahal seseorang yang melahirkan kondisi fisiknya lemah, maka perlu istirahat, oleh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan memberikan cuti istirahat 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan. Hal itu juga berlaku apabila mengalami gugur kandungan yang diberikan 1,5 (satu setengah) bulan cuti istirahat dengan tetap diberikan upah, dengan syarat ada keterangan dari dokter atau bidan kandungan
- c. Terhadap karyawan yang mengalami haid dan merasa sakit dapat meminta pada pengusaha untuk tidak melaksanakan pekerjaan selama 2 (dua) hari yang kemudian diatur dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.
- d. Di dalam pemberian upah tidak boleh dibedakan antara laki-laki dan perempuan sesuai dengan konvensi ILO No. 100 Tahun 1950 yang telah diratifikasi dalam Undang-Undang Nomor.80 Tahun 1957 tentang Pengupahan yang sama antara laki-laki dan perempuan dan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan hal ini terbukti dengan penetapan upah minimum yang tidak ada perbedaan besarnya upah antara laki-laki dan perempuan.
- e. Pekerja buruh perempuan yang umurnya kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan pada malam hari mulai pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 termasuk perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi keselamatan kandungan maupun pekerja yang bersangkutan.
- f. Pekerja/buruh perempuan yang bekerja mulai pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, perusahaan wajib untuk :
  1. Memberikan makanan dan minuman yang bergizi. Walau dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak memberikan makanan dan minuman bergizi tetapi diganti dengan uang padahal ketentuannya tidak boleh diganti dengan uang.
  2. Menjaga kesucian dan keamanan ditempat kerja.
- g. Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Hal-hal yang diuraikan di atas adalah cerminan yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 76, Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, 81, 82, 83, 84 dan Pasal 93. Kepmenaker Nomor. 224 Tahun 2003 serta Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

## **2. Perlindungan Upah.**

### **a. Pengertian Upah.**

Secara umum *wages* atau upah adalah merupakan pendapatan, akan tetapi pendapatan itu itu tidak selalu harus dalam pengertian *wages*. Pendapatan itu merupakan pula jenis penghasilan lain, umpamanya keuntungan dari hasil penjualan barang yang dipercayakan kepada seseorang, komisi sebagai jasa perantara dan lain sebagainya yang berupa *income* dalam administrasi perupahan.

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian mengenai upah sebagai berikut :

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yang dimaksud dengan upah adalah :

Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI, Nomor : SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan sebagai berikut :

1). Termasuk Komponen Upah ialah :

- Upah Pokok : imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenisnya pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
- Tunjangan Tetap : suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kemahalan, tunjangan daerah dan lain sebagainya.
- Tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asal tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, maksudnya tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan hadir atau tidaknya buruh dan diberikan bersamaan dibayarnya upah pokok.
- Tunjangan Tidak Tetap : suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan transport diberikan berdasarkan kehadirannya.

2). Bukan Komponen Upah Pokok ialah :

- Fasilitas : kenikmatan dalam bentuk nyata/natural karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin, dan sebagainya.
- Bonus : pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.
- Tunjangan Hari Raya (THR), gratifikasi dan pembagian keuntungan lain.

Tidak ada upah apabila buruh tidak melakukan pekerjaan. Hal ini ditegaskan oleh Pasal 1602b KUHPerduta dan Pasal 24 Peraturan Pemerintah Nomor. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Ketentuan tersebut juga tercermin dalam Pasal 93 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Ayat (1) yang berbunyi : “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”.

Sesuatu yang logis, sebab pada dasarnya upah merupakan imbalan pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh. Meskipun demikian undang-undang meletakkan kewajiban kepada majikan. Untuk membayar upah dalam hal buruh tidak melakukan pekerjaan perkecualian yang ditentukan oleh undang-undang tersebut dalam Pasal 93 Ayat (2) Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.
- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Mengenai hal ini juga diatur dalam Pasal 1602c KUHPerdara yang menegaskan sebagai berikut :  
Akan tetapi buruh berhak atas upah yang ditetapkan menurut jangka waktu untuk waktu yang agak pendek apabila ia karena sakit atau kecelakaan berhalangan melakukan pekerjaan kecuali bila sakitnya atau kecelakaan itu disebabkan karena kesengajaan atau tindak susilanya atau akibat cacat badan yang pada waktu membuat perjanjian ia berikan dengan sengaja keterangan palsu kepada majikan.

Dengan demikian menurut Pasal 1602c KUHPerdara tersebut, meskipun sakit atau kecelakaan berhalangan melakukan pekerjaan, tetap saja ia tidak mendapatkan upah, apabila sakitnya atau kecelakaan berhalangan melakukan pekerjaannya itu disebabkan oleh (a) kesengajaan, (b) perbuatan tindak susila, dan (c) akibat cacat badan yang pada waktu membuat perjanjian ia berikan dengan sengaja keterangan palsu.

Perjanjian kerja dibuat pada dasarnya juga menetapkan ketentuan yang sama dengan ketentuan dinas, hal itu ditegaskan dalam Pasal 416 KUHD, yang menyatakan :

Apabila seorang buruh, yang telah membuat perjanjian kerja untuk paling sedikit satu tahun, atau selama satu setengah tahun terus-menerus telah melakukan pekerjaan bagi pengusaha, ditimpa oleh sakit atau suatu kecelakaan pada waktu ia sedang bekerja di kapal, maka apabila hubungan kerja itu berakhir lebih dahulu, berhaklah ia sepenuhnya atas bagian upahnya yang harus dibayar dalam uang, dan hendaklah ia pula sepenuhnya atas perawatan dan pengobatan selama ia berada di kapal.

#### **b. Pembayaran Upah.**

Majikan atau pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh pada saat terjadinya perjanjian kerja berakhir. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara pekerja laki-laki dan pekerja wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Maksud ketentuan ini ialah bahwa upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh pekerja baik laki-laki maupun wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya sama besarnya, artinya pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan dengan uraian jabatan yang sama pada suatu pekerjaan.

Keterangan dimaksud merupakan pelaksanaan dari Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor.100 Tahun 1951 mengenai pengupahan bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Adapun isi pokok dari Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor.100 Tahun 1951 adalah sebagai berikut :

- 1) Yang dimaksud istilah “pengupahan” meliputi upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatan tambahan apapun juga yang harus dibayar secara tunai atau dengan barang oleh majikan kepada buruh berhubung dengan pekerjaan buruh;
- 2) Istilah “pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya” dimaksud nilai pengupahan yang diadakan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin;
- 3) Pemerintah harus menjamin pelaksanaan pengupahan yang sama antara buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya;
- 4) Pemerintah harus menjamin pelaksanaan pengupahan yang sama antara buruh laki-laki dan wanita dengan jalan :
  - dimuat dalam Peraturan Perundangan Nasional (lihat PP No.78 Tahun 2015);
  - mendirikan Badan Penetapan Upah;
  - membuat perjanjian perburuhan atau dengan cara lain.

Pada setiap pembayaran upah, seluruh jumlah upah harus dibayarkan. Menurut Pasal 17 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor.78 Tahun 2015 menyebutkan upah wajib dibayarkan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Ketentuan tersebut di atas dimaksudkan agar pembayaran upah tidak jatuh kepada orang lain yang tidak berhak dengan kata lain upah harus dibayarkan kepada buruh itu sendiri. Ketentuan ini merupakan asas hukum di mana pembayaran harus dilakukan kepada si berpiutang atau kepada orang lain yang dikuasakan oleh si berpiutang tersebut (Pasal 1385 KUHPerdara).

**c. Bentuk Upah.**

Sesuai dengan Pasal 21 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor.78 Tahun 2015, upah yang dibayarkan pada buruh pada dasarnya dilakukan dengan mata uang rupiah Negara Republik Indonesia dan tidak dalam bentuk lain. Sejalan dengan ketentuan tersebut KUHPerdara Pasal 1602h menetapkan bahwa pembayarannya harus dilakukan dalam alat pembayaran yang sah di Indonesia, artinya dengan mata uang Indonesia. Jika upah itu ditetapkan dengan mata uang asing, perhitungan dilakukan menurut kurs pada waktu dan tempat dilakukan pembayaran.

**d. Jenis-Jenis Upah**

Tentang jenis-jenis upah yang terdapat dalam berbagai teori dalam Hukum Perburuhan dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Upah Nominal (*Money wages*).

Yang dimaksud dengan upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan atau pun dalam suatu organisasi kerja, di mana kedalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang di berikan kepadanya.

2. Upah Nyata (*Real wages*).

Yang dimaksud dengan upah nyata ini ialah upah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari :

- Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
- Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan

Adakalanya upah itu diterima dalam wujud uang dan fasilitas atau *in natura*, maka upah nyata yang diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas dan barang *in natura* tersebut.

3. Upah Hidup.

Upah hidup yaitu upah yang diterima seorang buruh itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya bagi pendidikan, bagi bahan pangan yang memiliki nilai-nilai gizi yang lebih baik, iuran asuransi jiwa dan beberapa lainnya lagi.

4. Upah Minimum (*Minimum wages*).

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang akan dijadikan standar oleh majikan untuk menentukan upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum biasanya ditentukan oleh pemerintah, dan ini terkadang mengalami perubahan setiap tahunnya. Sebagaimana tujuan utama penentuan upah minimum yaitu :

- (1) Menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh) sebagai sub sistem yang kreatif dalam suatu sistem kerja.
- (2) Melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang keadaannya secara material kurang memuaskan.
- (3) Mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja.
- (4) Mengusahakan terjaminnya ketenangan atau kedamaian dalam organisasi kerja atau perusahaan.
- (5) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidupnya secara normal.

Berkaitan dengan pengusaha memberikan upah minimum harus berpedoman dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor. 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum yang dinyatakan dalam Pasal 1 Angka (1) bahwa “upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jarring pengaman”.

Ketentuan tersebut diatas juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang secara inflisit termuat pada Pasal 41 s.d Pasal 49. Penetapan upah minimum dilakukan



setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Adapun dasar dan wewenang yang dijadikan landasan dalam penetapan upah minimum termuat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor. 7 Tahun 2013 pada Bab II Pasal 3 yang berbunyi :

- (1) Penetapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan pada pencapaian KHL.
- (3) Pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan perbandingan besarnya upah minimum terhadap nilai KHL pada periode yang sama.
- (4) Untuk pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2), gubernur menetapkan tahapan pencapaian KHL dalam bentuk peta jalan pencapaian KHL bagi perusahaan Industri Padat Karya tertentu dan bagi perusahaan lainnya dengan mempertimbangkan kondisi kemampuan dunia usaha.

Dalam hal ini maka upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup buruh beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang serba sederhana, cost of living perlulah diperhatikan dalam penentuan upah. Demikian juga dalam hal besaran kenaikan upah di perusahaan yang upah minimumnya telah mencapai KHL atau lebih, ditetapkan secara bipartite di perusahaan masing-masing (Pasal 19 Permennakertrans No.7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum), dan larangan bagi pengusaha untuk membayar upah minimum yang telah ditetapkan (Pasal 15 Permennakertrans No.7 Tahun 2013). Selain yang telah ditandaskan dalam Pasal 90 UUKK yang menyatakan bahwa "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89".

Upah minimum wajib ditaati oleh pengusaha, kecuali pengusaha yang tidak mampu melaksanakan upah minimum, bagi pengusaha yang tidak mampu melaksanakan dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum. Penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan kepada Menteri Tenaga Kerja RI atau pejabat yang ditunjuk.

#### **e. Upah Wajar (*Fair wages*).**

Upah wajar maksudnya adalah : upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para buruhnya sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan buruh kepada pengusaha atau perusahaan, sesuai dengan Perjanjian Kerja di antara mereka.

Upah yang wajar ini tentunya sangat bervariasi dan bergerak antara upah minimum dan upah hidup, sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi, yaitu :

- (1) Kondisi ekonomi negara secara umumnya.
- (2) Nilai upah rata-rata di daerah dimana perusahaan tersebut beroperasi.
- (3) Posisi perusahaan dilihat dari struktur ekonomi negara.
- (4) Undang-undang terutama yang mengatur masalah upah dan jam kerja.
- (5) Ketentuan-ketentuan umum yang berlaku dalam lingkungan perusahaan.
- (6) Peraturan perpajakan.
- (7) Pengusaha dan Organisasi Buruh yang menghargai gerak saling harga menghargai dan musyawarah serta mufakat dalam mengatasi segala kesulitan.
- (8) Standar hidup dari para buruh itu sendiri.

Dari 5 (lima) jenis upah yang telah diuraikan di atas, upah wajar (*fair wages*) inilah yang diharapkan oleh para buruh bukan upah hidup, mengingat upah hidup umumnya sulit untuk dilaksanakannya pemberiannya karena perusahaan-perusahaan kita pada umumnya belum berkembang baik, belum kuat permodalannya. Akan tetapi untuk masa mendatang buruh memandang bahwa upah hidup yang paling tepat sebab dengan diterimanya upah hidup, buruh secara relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja melainkan juga kebutuhan sosial dan keluarganya secara penuh.

Dari apa yang diuraikan di atas terkait dengan perlindungan hukum pekerja wanita terhadap sistem pengupahan yang layak sebagai refleksi hubungan industrial yang selaras dan serasi diperlukan perubahan karakteristik perlindungan hukum yang berkarakter untuk melindungi pekerja khususnya pekerja wanita dari kejahatan yang dilakukan oleh pengusaha, selain itu penegakan hukum tetap harus dilakukan secara konsisten dan terpadu oleh para aparat penegak hukum sehingga hak-hak dasar yang telah ditetapkan berdasarkan undang-undang dan peraturan perundangan lain dapat sepenuhnya dirasakan oleh pekerja. Terhadap sistem pengupahan untuk pemenuhan kebutuhan fisik minimum menjadi pemenuhan kebutuhan hidup layak. Dengan sendirinya ketentuan perundang-undangan tentang perlindungan hukum terhadap pekerja wanita,

tentang sistem pengupahan seharusnya ditinjau kembali, diubah, diperbaiki dan disesuaikan dengan paradigma sosial yang lebih akseptabel, yaitu:

- Mendapatkan hak-hak dasar sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.
- Kesamaan kesempatan serta perlakuan hukum tanpa diskriminasi.
- Kesejahteraan pekerja dan keluarganya.
- Keuntungan perusahaan yang wajar
- Keseimbangan produksi perusahaan untuk mendukung terwujudnya jaminan sosial bagi semua pelaku proses produksi.

Sehingga dalam sistem perlindungan hukum tidak semestinya suatu kejahatan yang diperlakukan pelaku, apakah itu pengusaha atau pekerja terhadap pekerjanya terutama pekerja wanita baik itu ditempat kerja atau diluar tempat kerja dikategorikan sebagai pelanggaran semata bukan suatu perbuatan pidana yang harus dipidanakan dan tidak memvonis ketidakmampuan pekerja dengan berbagai alasan yang mana bertentangan dengan norma dan kaedah yang berlaku, begitupun terhadap sistem pengupahan yang akseptabel seharusnya tidak lagi mengacu pada kebutuhan minimum dari manusia, tetapi sudah harus diukur dengan kondisi jasmani dan rohani yang seharusnya diperoleh oleh seorang pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar. Hal inilah yang dapat mendukung hubungan industrial yang selaras dan serasi dalam arti memberikan peluang berunding bagi pekerja untuk ikut mempertahankan hak-hak dasar selaku pekerja/buruh dan menentukan hak-hak normatif yang memang seharusnya diterima sesuai dengan kewajiban yang dijalankan oleh pekerja/buruh.

#### **IV. Kesimpulan**

Dari pembahasan di atas dapat kita ambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

- Aturan hukum yang memicu terjadinya konflik sebagaimana terakumulasi di Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan perundang-undangan lainnya terutama mengenai status pekerja, hak dan kewajiban pekerja/pengusaha serta upah sebaiknya pasca reformasi ini dipikirkan ulang dan dilakukan pengkajian kembali terutama mengenai aturan yang berkaitan dengan pekerja wanita. Adapun upaya perlindungan hukum dilakukan dengan cara pencegahan (*preventif*) dan penindakan (*represif*). Penanggulangan dilakukan dengan cara sosialisasi ke masyarakat. Sekalipun pemerintah sudah banyak melakukan tindakan-tindakan, namun usaha yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia dalam rangka perlindungan terhadap tenaga kerja ini ternyata belum membuahkan hasil yang maksimal.
- Kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh khususnya pekerja wanita tidak dapat disertakan dengan jumlah pendapatan yang ditetapkan oleh pemerintah dalam batasan upah minimum.
- Mendapatkan hak-hak dasar sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, kesamaan kesempatan serta perlakuan hukum tanpa diskriminasi, kesejahteraan pekerja dan keluarganya, keuntungan perusahaan yang wajar dan keseimbangan produksi perusahaan untuk mendukung terwujudnya jaminan sosial bagi semua pelaku proses produksi dapat mendorong terwujudnya perlindungan hukum pekerja wanita terhadap sistem pengupahan yang layak selaras dan serasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku-buku**

- Husli, Lalu. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Kartasapoetra, G. dkk. (1986). *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, PT Bina Aksara, Jakarta.
- Soedarjadi. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Soepomo, Iman. (2000). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta.
- Wijayanti, Asri. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

### **Peraturan Perundang-undangan**

- Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor. 39 Tahun 2004 tentang Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.
- Peraturan Pemerintah Nomor. 78 Tahun 2016 tentang Pengupahan.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor. 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.