

# PELAKSANAAN KEADILAN UPAH BAGI “PEKERJA MALAM WANITA”

Hendrawan Dendy Santoso  
Unti Ludigdo  
Ali Djamhuri

Universitas Brawijaya  
[hendrawandendy@gmail.com](mailto:hendrawandendy@gmail.com)

**Abstract:** *Management Accounting holds an information management financing which includes managing payment of wages for workers in the company. This study aims to interpret the implementation of justice of wage for women night workers. The purposing process using a transcendental phenomenology methodologies research. Subjects numbered five people consisting of 1 manager, 2 coordinators of Ladies Cord (LC) and 2 LC. All womens night worker that is “chosen by consumers” gets revenue sharing from the price of the service product. Each month, an accumulated earnings by LC reached IDR 5.000.000,- but the wages that received by LC is still under the Local Minimum Wage Policy (Upah Minimum Kabupaten/ Kota) which is about IDR 500,000,-. This is shows the injustice of wage and these injustice makes workers to seek an additional income by doing some pornaction (prostitute). Companies are required to formulate the appropriate and fairness labour agreement as stipulated in public policy legislation.*

**Keywords:** *accounting, wages, justice, transcendental phenomenology, public policy.*

Pada saat ini ilmu akuntansi semakin berkembang, dari hanya sekedar alat pencatatan (*record keeping*) sampai menjadi ilmu yang membahas tentang proses mengidentifikasi, mencatat, mengikhtisarkan kejadian keuangan dan menyajikan untuk menginterpretasikan hasil dari proses tersebut (Rahmawaty, n.d.:3). Akuntansi berperan dalam menghasilkan informasi dan bagaimana informasi tersebut digunakan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Nurhayati, 2010). Proses pengelolaan informasi untuk keperluan manajemen organisasi termasuk dalam ruang lingkup akuntansi manajemen. Akuntansi manajemen menurut Mulyadi (1986:14) sebagai proses dalam identifikasi, pengukuran, analisis dan komunikasi atas informasi keuangan yang dipakai manajemen untuk merencanakan, evaluasi,

pengendalian suatu perusahaan serta untuk menjamin ketepatan penggunaan dan pertanggungjawaban sumber-sumber informasi dalam suatu perusahaan.

Bagi Macfoedz (1990:5) dalam bukunya menyatakan salah satu jenis pembiayaan yang berpengaruh terhadap produk yang dihasilkan oleh perusahaan yaitu biaya tenaga kerja. Biaya tenaga kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan mencakup biaya tenaga kerja langsung dan tidak langsung. Pembagian atas biaya didasarkan pada pertanyaan, apakah pekerja yang mempengaruhi nilai pembiayaan tersebut terlibat langsung atau tidak dalam pengolahan suatu produk. Pihak manajemen perusahaan perlu mengkalkulasi nilai biaya dari pekerja dalam pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam memperoleh

keuntungan (Nurhayati, 2010).

Pekerja memiliki potensi yang dibutuhkan perusahaan berupa pengetahuan, kemampuan, keterampilan, bakat, dan lain-lain. Potensi pekerja berasal dari bakat sejak lahir atau karena proses pendidikan dan kebiasaan yang dilakukan. Peningkatan dan pemanfaatan sumber daya pekerja secara optimal tentunya berdampak kepada kelancaran dan keberhasilan proses produksi. Pekerja ini adalah aktor penentu keberhasilan atau kehancuran perusahaan tergantung dari manusia yang menjalankan (Ikhsan, 2008:3). Oleh karena itu perlunya sistem pengendalian yang tepat untuk aset pekerja. Pengendalian dari aset pekerja telah dirumuskan oleh Romney et.al. (2004:231) berbentuk pengendalian internal dari perusahaan yaitu perencanaan organisasi agar terlindunginya aset perusahaan dan memberikan informasi yang akurat, serta kesesuaian terhadap kebijakan yang ditetapkan pihak intern perusahaan sendiri.

Di pihak luar, kebijakan yang mengatur pekerja juga dirumuskan oleh pemerintah. Pengurangan pengangguran dan distribusi pendapatan yang tidak merata dilakukan pemerintah dengan cara membuat keputusan berupa perlindungan upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup dan ketersediaan kesempatan berusaha bagi masyarakat miskin (Arsyad, 1988:113). Tujuan akhir dari bentuk perlindungan tersebut untuk pembangunan dari kepentingan industri pada khususnya dan negara pada umumnya (Fakih, 1996:53). Perlindungan bagi pekerja wanita juga digalakkan oleh pemerintah. Bentuk pelecehan seksual dan pelacuran bagi kaum wanita didunia kerja sangat merugikan pihak pekerja wanita, peran serta pemerintah dalam menanggulangi permasalahan tersebut (Fakih, 1996:18). Permasalahan tentang keadilan bagi kaum wanita masih terus ditanggulangi, bahkan dalam lingkup internasional. Mulai dari penyusunan perundangan, ketetapan, kebijakan pemerintah, dan program nasional disusun untuk mengurangi bentuk manifestasi ketidakadilan gender (Fakih, 1996:22).

Salah satu tolak ukur pembangunan suatu negara dapat berupa tingkat pendapatan dari masyarakat. Pendapatan dari bekerja tiap jangka waktu tertentu disebut upah atau imbalan kerja jangka pendek. Besaran upah pada umumnya disesuaikan dengan pangkat, jabatan dan masa kerja pekerja. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja pekerja. Apabila upah yang diterima kurang sesuai

dengan kinerja pekerja, maka mengakibatkan kemunduran dalam pencapaian tujuan perusahaan (Sari, n.d.). Bentuk ketidaksesuaian ini merupakan bentuk tindakan tidak adil oleh pengusaha bagi pekerjanya.

Teori keadilan memberitahukan tentang kesetaraan para pekerja dalam suatu sebaran barang atau jasa (Rawls, 1999). Berdasarkan teori keadilan yang dibawa oleh Rawls (2006:23) di atas dapat disimpulkan bahwa manusia yang saling berinteraksi di tempat kerja memerlukan tindakan yang adil dalam suatu keputusan tanpa memperhatikan gender, kelas sosial, karakteristik. Salah satu prinsip dasar keadilan ini diterapkan di perusahaan agar suasana kerja yang tenang tanpa ada rasa iri terhadap suatu keputusan. Selain itu terdapat prinsip lain yang disebut prinsip teori keadilan yang menentukan imbalan yang layak dari seorang pekerja dilihat dari hak, kewajiban dan tanggung jawabnya.

Penelitian ini membahas penerapan teori keadilan upah difokuskan pada perusahaan yang semakin marak perkembangannya di Kota Malang yaitu perusahaan sektor jasa hiburan khususnya tempat karaoke. Di Kota Malang, berdasarkan data Wajib Laport Ketenagakerjaan dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi terdapat pertumbuhan dari jumlah perusahaan bidang jasa hiburan karaoke. Data menunjukkan pada tahun 2014 terdapat 7 perusahaan karaoke, pada tahun 2015 terdapat 11 perusahaan karaoke, dan pada tahun 2016 semakin banyak yaitu berjumlah 24 perusahaan karaoke. Berdasarkan data tersebut diasumsikan dengan semakin banyak pekerja yang diserap, maka akan semakin banyak pula perihal ketenagakerjaan yang perlu diperiksa dalam hubungan industrial disana.

Pada tahun anggaran 2014, di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang menerima Dokumen Pelaksanaan Anggaran TA. 2014 tentang Pengawasan Norma Kerja Malam Wanita. Anggaran dari kegiatan tersebut berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Malang, bisa dikatakan dana tersebut berasal dari masyarakat. Sebagai pengemban mandat dari masyarakat ini, maka dibutuhkan pemantauan terhadap penggunaan anggaran tersebut apakah sesuai dengan keinginan dan tujuan dari kegiatan tersebut. Berdasarkan pasal 1 Peraturan Presiden R. I. No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

disebutkan bahwa untuk keluaran atau hasil dari suatu kegiatan dari anggaran yang diberikan adalah ukuran kinerja instansi pemerintah dalam rangka pertanggungjawaban. Pencapaian hasil (*outcome*) yang terlihat dari berkurangnya permasalahan ketenagakerjaan, khususnya tentang pengawasan norma kerja wanita merupakan salah satu tolak ukur kinerja dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang.

Dari pelaksanaan kegiatan pengawasan tahun 2014 tersebut, terdapat beberapa temuan kasus ketenagakerjaan dilapangan yang terkait dengan upah. Mayoritas ditimbulkan karena upah yang tidak adil diberikan sesuai peraturan yang berlaku, tidak tepat waktu, besaran nominal yang tidak adil, dan perlakuan diskriminasi di tempat kerja. Kasus ketenagakerjaan perlu diperhatikan oleh pemerintah yang diwakili Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang sebagai pihak yang bertanggung jawab untuk merumuskan kebijakan yang mengatur keadilan hak antara pihak perusahaan dan pihak pekerja.

Pemeriksaan kepada pihak manajemen karaoke didapatkan bahwa upah yang diterima oleh pekerja malam wanita khususnya *Ladies Cord* (LC) masih dibawah UMK yang berlaku karena tergantung dari tingkatan pekerja LC dan kesepakatan yang dibuat. Dicontohkan oleh manajer karaoke bahwa LC dengan tingkat *gold*, misalnya dibayar oleh konsumen setiap jamnya adalah seratus ribu rupiah, maka uang tersebut akan dibagi menjadi tiga bagian. Tiga bagian tersebut yaitu pada LC sendiri mendapat Rp.85.000,- sedangkan untuk manajemen Rp.5.000,- dan untuk koordinator LC mendapat Rp.10.000,-. Akan tetapi besaran pembagian tersebut tidak selalu sama disetiap perusahaan karaoke, tergantung pada kesepakatan yang dibuat dalam perjanjian. Demi keinginan memperoleh uang tambahan dari konsumen seorang pemandu lagu “menghalalkan” aksi pornografi dan pornoaksi dengan imbalan sejumlah uang. Uang dapat mempengaruhi sifat dan perilaku orang (Quoidbach et al., 2010). Untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, maka seorang wanita perlu bekerja guna mendapatkan penghasilan berupa uang. Pencapaian sejumlah uang perwujudan kekayaan material, dengan memiliki banyak uang menjadikan patokan dalam pengukuran suksesnya manusia (Ludigdo, 2008).

Sayangnya, tindakan atas perbuatan mencari uang tambahan ini secara aspek sosial disuatu

organisasi perusahaan tempat hiburan masih kurang perhatian. Walaupun aturan telah ada secara tegas melindungi harkat dan martabat seorang wanita yang bekerja pada malam hari yang dicantumkan dalam Kep. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan antara 23.00 sampai dengan 07.00. Akan tetapi pengawasan oleh pimpinan perusahaan dan lingkungan kerja merupakan aspek yang sangat berpengaruh dalam mengontrol perilaku pekerja tersebut.

Analisa kebijakan ketenagakerjaan tentang aturan pembayaran upah minimal harus sama dengan Upah Minimum Kota. Dalam pasal 90 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan pengusaha dilarang memberikan upah dibawah Upah Minimum Kab./Kota. Dalam komponen upah yang diberikan oleh pemberi kerja diberikan kewajiban sesuai dengan pasal 94 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yaitu upah pekerja besarnya diperinci upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Disinilah peran instansi pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan, yang diwakili wilayah kerja Kota Malang oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang memiliki visi utama mewujudkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), penempatan perlindungan dan hubungan tenaga kerja yang harmonis.

Bagi pekerja wanita khususnya, perlu lebih mempertimbangkan berbagai hal mulai dari cara mendapatkan pendapatan sampai resiko saat di tempat kerja. Kajian yang disampaikan oleh Ivancevich et. al. (2006:263) tentang pelecehan seksual (*sexual harassment*) merupakan bentuk perilaku yang tidak etis bagi pekerja khususnya pekerja wanita. Perilaku ini disebabkan kekuasaan, nafsu, diskriminasi. Pelecehan seksual dapat berupa pelecehan perlakuan yang kasar dikarenakan pekerja tersebut wanita, godaan seksual, dan pemaksaan seksual berupa ancaman atau penyuapan untuk mendapatkan keinginan dari pemberi upah.

Fokus penelitian ini adalah pemaknaan keadilan upah perlakuan akuntansi pengupahan pada tempat hiburan karaoke yang sejalan dengan teori keadilan bagi pekerja malam wanita. Untuk masalah yang ingin dijawab dari penelitian ini adalah pembahasan

isu tentang akuntansi pengupahan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan karaoke X berdasarkan prinsip keadilan bagi pekerja malam wanita.

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisa pelaksanaan pengupahan bagi pekerja malam wanita di karaoke X, memahami fenomena pengupahan yang terjadi di “dunia malam” dan mengetahui hambatan dari pelaksanaan peraturan tentang ketenagakerjaan, dan memahami pemaknaan keadilan pengupahan bagi pekerja malam wanita.

Penelitian ini bermanfaat baik langsung atau tidak dapat digunakan untuk penerapan usulan kebijakan pemerintah tentang Pekerja Malam Wanita. Melalui analisa imbalan kerja yang berkeadilan bagi pekerja malam wanita di Karaoke X. Pemerintah dapat menyusun kebijakan untuk mengayomi kebutuhan dari hubungan industrial, agar tercipta iklim usaha yang nyaman aman dan tentram.

### **Biaya Tenaga Kerja**

Menurut Syaifullah (n.d.:1) biaya adalah pengorbanan ekonomi yang bernilai uang, dengan pengeluaran tersebut akan memberikan manfaat pada periode yang akan datang. Sehingga untuk melakukan pemberian upah kepada pekerja diasumsikan akan mendapatkan manfaat atas produktivitas dari pekerja tersebut.

### **Ketenagakerjaan**

Ketenagakerjaan adalah sesuatu yang berhubungan tenaga kerja baik saat sebelum, selama, dan sesudah bekerja. Selama masa-masa tersebut terjalin hubungan keterkaitan antara pihak pekerja dengan pemberi kerja. Sedangkan industri berarti membentuk masyarakat menjadi *industrious* yang berarti masyarakat yang terampil, cerdas, cekatan, kerja (Yuswadi, 2007:8). Secara makro ekonomi, dengan adanya pengaturan tentang ketenagakerjaan ini, diharapkan terwujudnya ketenangan industrial (*industrial peace*) dan tumbuh kembangnya perekonomian (*economic growth*). Keadaan tidak diinginkan dimana adanya gejolak dalam dunia usaha, perusahaan tutup, iklim investasi lesu, efisiensi (PHK) pekerja yang mengakibatkan penurunan Produk Domestik Bruto (PDB) suatu

negara.

Apabila perusahaan tersebut tidak mampu membayar upah sesuai ketentuan, maka pemerintah memberikan jalan untuk memprosesnya dengan cara penangguhan upah, yang salah satu syaratnya menyerahkan laporan keuangan dari perusahaan sebagai bukti bahwa perusahaan tersebut memang benar-benar tidak mampu membayar upah sesuai aturan. Pengesahan penangguhan upah ini sebagai keputusan dari pemerintah untuk membebaskan perusahaan untuk memberikan upah di bawah aturan dalam kurun waktu tertentu.

### **Upah Ketenagakerjaan dan Akuntansi Imbalan Kerja Jangka Pendek**

Diasumsikan dalam satu bulan, pekerja yang mendapatkan upah senilai dengan pemenuhan kebutuhan hidupnya secara layak, dengan ketentuan pekerja tersebut dianggap lajang. Biasanya demo pekerja dilakukan untuk menuntut perbaikan upah yang diperkirakan upah yang didapatkan tidak mendukung kebutuhan dasar pekerja (Nurhayati, 2010).

### **Pekerja Malam Wanita**

Perlindungan berupa peraturan cuti haid, apabila dalam keadaan tidak memungkinkan untuk melaksanakan pekerjaan karena merasa sakit. Dan sampai pada penghapusan adanya perlakuan diskriminasi terhadap pekerja wanita (Jayantari, 2013). Perusahaan yang mempekerjakan wanita pada malam hari ini identik digunakan pada bidang usaha kepariwisataan. Aspek keuntungan berdasar dari pengalokasian dan mendapatkan pekerja yang efisien, agar memberikan keuntungan bagi perusahaan.

### **Keadilan Pengupahan Berdasarkan Teori Keadilan**

Dari penerapan prinsip keadilan, maka interaksi manusia akan mengakui adanya ikatan kebersamaan sosial. Kepentingan individu dibatasi oleh perhatian kepentingan orang lain. Dari dua keadilan sosial, orang cenderung tidak sepatutnya tentang prinsip mana yang sesuai dalam menentukan kerangka dasar asosiasi. Keadilan sosial bergantung kepada bagaimana hak dan kewajiban pada kondisi perusahaan serta kapasitasnya dalam pencapaian

tujuan perusahaan. Perusahaan untuk mewujudkan perlakuan yang adil merupakan bagian dari teori keadilan.

Menurut (Rawls, 2006:42) keadilan dari ketentuan-ketentuan yang ada di perusahaan dibentuk dari suatu kesepakatan. Adapun pengertian dari keadilan yang diterapkan di suatu perusahaan adalah keadilan dalam kesepakatan yang memuat prinsip pengaturan dalam organisasi perusahaan melalui persetujuan dari beberapa pihak terkait. Mereka yang terkait akan mengungkapkan hak dan kewajiban dari pembagian keuntungan sosial secara merata. Suatu perusahaan yang mempekerjakan seseorang mendapat perlakuan sama tanpa memperhatikan kemampuan pekerja tersebut, apakah itu termasuk adil.

Pendapat yang agak berbeda disampaikan bahwa rasa keadilan didasarkan atas dua hal, yaitu (Nugraheni, F. dan Wijayanti, R. Y. 2009) keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan Distributif yaitu keadilan berdasarkan atas pengorbanan jasanya secara proporsional. Dengan rasa keadilan distributif ini, maka seorang pekerja akan menunjukkan kinerjanya semakin tinggi guna mendapatkan keinginan mendapatkan balas jasa yang sesuai. Keadilan distributif ini merupakan perbandingan dengan yang lain, jadi memiliki ukuran yang yaitu perbandingan sosial. Keadilan Prosedural yaitu keadilan yang difokuskan atas keadilan prosedural yang digunakan dalam membuat keputusan bagi pekerja. Dicontohkan dengan melalui suatu keputusan yang dikeluarkan sesuai prosedur oleh suatu perusahaan, maka seorang pekerja akan merasa adil. Prosedur yang dipakai harus melalui kesepakatan yang dipatuhi dan adanya sanksi apabila dilanggar.

### **Kebijakan Publik Tentang Pengupahan**

Kata kebijakan mengandung kata dasar bijak dengan konfiks ke-an. Sehingga kebijakan publik berarti serangkaian rencana dalam menjalankan sesuatu terhadap keperluan masyarakat, yang dilaksanakan oleh pemerintah (Lubis, 2014:2). Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai “rambu-rambu” bagi kedua pelah pihak. Segala peraturan perundang yang terkait tentang ketenagakerjaan ini merupakan bentuk dari kebijakan publik. Kebijakan ketenagakerjaan yang tertuang dalam Undang-Undang ketenagakerjaan, dengan peraturan tersebut menjadikan kebijakan masa lalu untuk penyusunan

Peraturan Daerah (Pergub, Perwal) tentang Pekerja Malam Wanita yang disusun dengan kekuasaan daerah sendiri didasarkan atas asas keadilan bagi pekerja malam wanita tersebut dibandingkan pekerja lainnya.

### **METODE DALAM MENELITI REALITA**

Untuk pemaknaan secara mendalam perlakuan pengupahan didasarkan atas teori keadilan yang diterapkan pada tempat hiburan karaoke X, maka penelitian yang peneliti lakukan menggunakan konsep dasar penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif diharapkan peneliti memiliki pemahaman yang lebih rinci, jelas, akurat dan mendalam tentang temuan yang terjadi di tempat karaoke X. Menurut Chadwich et.al., (n.d.:240) bahwa metode kualitatif tepat digunakan untuk mengeksplorasi dan memahami masalah sosial. Permasalahan sosial yang dibahas dan tujuan penelitian kali ini didasarkan atas terjadinya fenomena kejadian disitus karaoke X.

Pendapat dari Salim (2006:32) fenomena adalah kenyataan dunia rasional yang dapat ditangkap oleh pancaindera. Metodologi fenomenologi berawal dari bercerita dari proses mengamati, membuka diri agar fenomena tersebut dapat diamati dan akhirnya dengan pemahaman tentang kontruksi makna membentuk kerangka intersubjektivitas. Disimpulkannya fenomenologi melalui proses mempelajari bentuk pengalaman dari sudut pandang subjek pelaku kejadian secara langsung, kemudian peneliti akan bergabung menjadi satu seolah-olah mengalami sendiri (Kuswarno, 2009:10). Dalam fenomenologi ini mengungkapkan kejadian yang dialami manusia sebagai subjek kajian. Sehingga seorang peneliti yang melakukan metode penelitian fenomenologi akan menjadi seseorang yang terbuka dari berbagai proses pemaknaan tanpa adanya keinginan untuk mengevaluasi atau menghukumi (Hasbiansyah, 2008). Proses wawancara tentunya akan mendapatkan banyak informasi, maka perlakuan reduksi yang bertujuan untuk bagaimana subjek kejadian memberi pemahaman kepada objek selanjutnya (Kuswarno, 2009:11).

Paradigma interpretif fenomenologi mengedepankan subjektifitas dalam meneliti. Pemilihan informan dikarenakan informan tersebut dapat memberikan informasi paling tepat untuk menjawab pertanyaan penelitian. Sudut pandang fenomenologi bertujuan untuk memaknai arti peristiwa dan berkaitan dengan informasi orang-

orang yang berhubungan dengan situasi tertentu (Nurhayati, 2010).

Salah satu tipe yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah *Transcendental Phenomenology*. Penjelasan dari Kuswarno (2009:26) mengutarakan bahwa tipe fenomenologi ini mempelajari bagaimana seorang objek penelitian dalam keadaan sadar murni (*transcendental*), dalam kesadaran murni ini maka terpisahnya hubungan dengan dunia sekitar.

### Penentuan Situs dan Analisa Penelitian

Dari data wajib lapor ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, bahwa perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa hiburan ini semakin lama semakin menjamur. Berdasarkan data wajib lapor ketenagakerjaan yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang pada tahun 2014 hanya terdapat 7 tempat karaoke, dan pada tahun 2016 berkembang menjadi 24 tempat karaoke yang tersebar diberbagai lokasi di Kota Malang. Karaoke X ini dipilih penulis karena tempat karaoke tersebut sudah lama berdiri sekitar tujuh tahunan dan memiliki pekerja malam wanita sebagai *Ladies Cord* (LC) yang banyak berjumlah sekitar tiga puluhan yang bekerja dalam setiap bulannya. Karaoke X ini juga dikenal sebagai tempat karaoke dengan kapasitas *room* dan memiliki lokasi usaha yang strategis di Kota Malang.

Salim (2006:2) berpendapat bahwa metode kualitatif bertujuan untuk memahami suatu situasi secara kenyaan di lapangan dari temuan yang ada dibangun suatu logika berfikir dalam asumsi empirik. Dari proses tersebut akan disusun suatu tindakan yang akan dilakukan. Proses refleksi guna mendapat pemahaman yang menyeluruh dari fenomena dalam relita di tempat hiburan karaoke yang merupakan situs penelitian.

Sebelum proses analisa data tentunya dilakukan reduksi, penyederhanaan, pengabstrakan, dan perubahan data mentah yang didapatkan saat wawancara di situs penelitian (Salim, 2006). Selanjutnya langkah kedua adalah penyusunan data yang telah diolah akan ditarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Langkah ketiga berupa penarikan kesimpulan, verifikasi dan refleksi. Penelitian ini akan menawarkan suatu kreativitas kepada pemerintah daerah guna solusi masalah pekerja malam wanita sebagai bentuk kepuasan pihak subjektif.

### PEMBAHASAN

Setiap pekerja malam wanita yang bekerja sebagai LC diikat hubungan kerja secara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau kontrak dengan perusahaan karaoke X. Pekerja kontrak dalam hal ini pekerja malam wanita didasarkan atas target yang ditentukan oleh perusahaan karaoke bukan dari sifat pekerjaannya. Hal itu bertentangan dengan aturan ketenagakerjaan, yang mensyaratkan PKWT dan terdapat batasan-batasan yang diperbolehkan suatu pekerjaan menjadi PKWT. Dari bentuk perjanjian kerja ini terdapat perbedaan dan ketidakadilan perlakuan antara pekerja LC di karaoke dengan pekerja pada umumnya yang diatur oleh peraturan ketenagakerjaan.

Segi penghasilan yang didapat sewaktu bekerja malam dikaraoke tidak seluruhnya murni pembayaran dari konsumen tetapi didapat dari hasil pembagian dengan pihak manajemen dan koordinator LC. Seperti penjelasan dari seorang LC bahwa “Umpakan kita dapat delapan puluh lima ribu perjamnya dikali pada umumnya tiga jam sehari *ngeroomnya* jadinya kan...eeee sekitar dua ratus lima puluh ribu kan...kalau sebulan ya sekitar enam jutaan mas. tapi itu kalau kita laku lho mas...”

Dilihat sepintas memang pendapatan dari seorang LC itu cukup tinggi dibandingkan dengan UMK Kota Malang, akan tetapi kondisi usaha karaoke ini naik turun sehingga tidak jarang seorang pekerja malam wanita tersebut hanya menerima upah pokok tiap bulannya yaitu lima ratus ribu rupiah. Upah yang tinggi merupakan keinginan dasar dari setiap pekerja dalam menuntut besaran upah yang diberikan oleh perusahaan, sedangkan bagi perusahaan tentunya berkebalikan dengan keinginan pekerja tersebut. Kebutuhan untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya melalui penekanan biaya upah tenaga kerja telah dilakukan oleh perusahaan. Banyak perusahaan melakukan menekan pembiayaan upah (Nurhayati, 2010). Upah ini dalam bidang ilmu akuntansi disebut sebagai imbalan kerja jangka pendek. Seluk beluk pengupahan tentang besaran, waktu penerimaan, komponen upah sangat diperhatikan oleh pekerja. Menurut Nurhayati (2010) bahwa pekerja akan sangat sensitif atas perlakuan upah, bentuk kesalahan atau ketidakwajaran masalah pengupahan sangat berpengaruh pada kondisi lingkungan kerja.

Kata-kata dari koordinator LC bahwa setiap perusahaan karaoke juga memberikan upah kepada

pekerja LC tergantung pada keputusan pengusaha. Meskipun disayangkan besaran upah yang diberikan nominalnya masih dibawah ketentuan Upah Minimum Kab./ Kota (UMK) yang ditentukan pemerintah daerah. Peraturan ketenagakerjaan yang sesuai dengan norma-norma yang berlaku harus dipahami bagi pihak yang sepakat dalam penyusunan perjanjian kerja. Isi dari perjanjian kerja tersebut harus adil dalam mengaturnya tidak berat sebelah, sehingga terbentuklah suasana kerja yang harmonis dalam perusahaan.

Perusahaan karaoke X juga memberikan tunjangan tidak tetap kepada pekerjanya seperti disebutkan oleh seorang manajer, “Ada untuk karyawan ada namanya eeee...eeee....*best employer*. Ya, karyawan terbaik bulanan itu ada. Itu kita rupakan uang tunai, kalau yang LC eeee...ini dari jam terbangnya kita rupakan barang berupa cincin dua tiga gram”. Sebenarnya motivasi berupa pemberian *reward* bagi pekerja teladan tersebut, telah dijelaskan dalam peraturan ketenagakerjaan. Bentuknya tidak harus berupa barang dan diberikan tidak hanya kepada pekerja teladan saja, tetapi semua pekerja malam wanita yang bekerja antara pukul 23.00 WIB sampai dengan 07.00 WIB wajib diberikan penjagaan kesusilaan dengan disediakan petugas keamanan, fasilitas antar jemput, dan makanan minuman bergizi. Pemberian berupa barang berharga tersebut tidak wajib hukumnya diberikan kepada pekerja teladan saja. Pemberian perlindungan wajib disediakan kepada seorang pekerja malam wanita, apalagi pekerja LC sangat berisiko sebagai korban pelecehan seksual dan tindakan tidak etis lainnya. Minimnya bentuk perlindungan kepada pekerja malam wanita adalah permasalahan ketenagakerjaan yang perlu dikelola dengan baik oleh pemerintah. Pemerintah dalam melalui pegawai pengawas ketenagakerjaan akan memeriksa hak dan kewajiban yang ada dalam hubungan industrial di perusahaan.

Menurut Stiglitz et. al. (2011:86) bahwa bekerja yang layak berarti mendapatkan upah yang sesuai dengan kualitas hidup. Berarti apabila diberi upah yang terdiri upah pokok dan tunjangan sifatnya tetap apabila tidak layak maka kehidupan para pekerja tidak berkualitas dan tingkat kesejahteraan pekerja akan rendah dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan hidup layak dicapai dengan pemberian upah minimum yang ditetapkan Gubernur melalui rekomendasi dari Dewan Pengupahan Kota/

Kabupaten. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan pemerintah ini wajib tetuang dalam perjanjian kerja berdasar kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.

Kebijakan publik berupa pengupahan wajib diberlakukan umum untuk semua perusahaan, tidak memandang perusahaan itu besar atau kecil. Asalkan dalam suatu perusahaan ada terjalin hubungan industrial, maka kebijakan ini wajib ditaati. Hak-hak pekerja yang merupakan sumber daya manusia yang dilindungi karena berperan dalam pelaksanaan UMK. Pekerja akan menerima standar lokal dari upah, dan apabila terjadi ketidakadilan dalam pengupahan maka pekerja berhak mengajukan surat pengaduan ketenagakerjaan.

Bagi pelaku hubungan industrial tentang arti dari upah disebutkan oleh seorang manajer karaoke X sebagai berikut “Upah itu adalah sesuatu yang eee...yang harus diterima oleh pekerja ya, imbalan ya berupa uang. Perbandingan upah di karaoke Y, untuk gaji disana masih dibawah UMK, itu yang biasa karaoke family, kalau disini sudah hampir UMK beda jauh dengan disana..hehe..hehe..Tapi UMK saat ini saya gak tau persisnya berapa”. Ungkapan dari seorang manajer karaoke X tersebut, mengisyaratkan bahwa masih banyak perusahaan karaoke yang memberikan upah kepada pekerjanya dengan dibawah UMK yang berlaku. Banyak permasalahan tentang upah ini telah terjadi, tetapi pekerja pada umumnya takut untuk melaporkan kepada pemerintah. Dilihat dari komponen upah yang diberikan oleh pemberi kerja tidak sesuai dengan peraturan. Kewajiban sesuai dengan komponen upah, yaitu besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Upah yang dibayarkan oleh karaoke X berdasarkan dua macam pembayaran upah, yang pertama sebagai upah tetap tiap bulannya, yang biasa disebut sebagai upah pokok dan tunjangan tetap. Berarti besarnya tetap walaupun masuk atau tidak masuk kerja, dan tidak tergantung kondisi perusahaan. Kedua berupa imbalan jasa berdasarkan jam kerjanya, seperti yang disampaikan oleh manajemen, bahwa upah yang dibayarkan perusahaan melalui koordinator LC kepada LC yaitu “Untuk maminya dari satu sampai seribu jam perbulan ya, itu seratus ribu dikali eeeee....dua persen. Berikutnya jumlah jam dikali seratus ribu, sama seperti rumus pertama tadi jumlah jam dikali seratus ribu dikali tiga persen, itu anu eeeee.. seribu

satu sampai seribu limaratus jam, itu untuk mami papi”.

Alur pemberian upah juga dijelaskan oleh koordinator LC, sebagai berikut “Umpama ada LC yang dipilih, aku tulis *divoucher* jam masuk *room* dan *voucher* ini dibawa LC, nanti habis selesai pulangnya diserahkan padaku. Tiap hari ditambah sampai totalnya sebulan, nah setelah sebulan mami kasih bonus itu tadi. Jadi uang itu dari kasir, tapi biasanya ada paketan tiga setengah juta itu *purel* dua minumannya dua, *free room* dua jam sama *snack-snack*. Nanti kalau sudah selesai bayar kekasir, terus dari kasir ke manajemen, terus dari manajemen ke mami papi buat bayarnya. Slip perjamnya dikasikan mami papi, mami papi minta dari manajemen buat gaji”. Pencatatan pekerjaan yang dilakukan oleh LC menggunakan kartu *voucher*. Data pencatatan kartu kerja dan nota pembayaran ini kemudian dikumpulkan, diakumulasi oleh pihak manajemen untuk perhitungan pembayaran upah tiap bulannya. Biaya pengupahan selanjutnya akan dibukukan oleh pekerja bagian keuangan untuk setiap kas yang dikeluarkan. Upah yang dibayarkan hanya dicatat sebagai pengeluaran kas tanpa dilakukan penjurnalan atau posting buku besar, tidak ada pencatatan Laporan Keuangan. Laporan kas yang ada hanya berupa buku keluar masuk kas, dengan catatan transaksi keuangan kas selama satu periode.

### **Keadilan Pengupahan Bagi Pekerja Malam Wanita**

Pemberian upah wajib mengakomodir syarat keadilan, keadilan itu merupakan tujuan filsafat hukum. Semua ketentuan hukum akan memuat pengaturan kepentingan dari pihak bipartit (pengusaha, pekerja) hubungan industrial, termasuk keadilan dalam pemberian imbalan kerja yang berdasarkan pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upah dari seorang LC yang diberikan oleh pengusaha karaoke X mendapat upah dibawah UMK Kota Malang, hal merupakan bentuk ketidakadilan yang terjadi. Bentuk keadilan upah sangat diinginkan bagi pekerja dengan membandingkan dengan pekerja lain. Jika si A di perusahaan lain awal bekerja mendapat upah UMK Kota Malang tahun 2016 yaitu Rp.2.099.000,- tentu seorang LC juga akan menuntut keadilan agar diupah sama dengan UMK Kota Malang tersebut.

Dalam perusahaan karaoke X juga perlu menerapkan prinsip keadilan kedua, yaitu adanya

struktur upah yang adil dan layak. Pemotongan pembayaran dari konsumen dikasir juga diterapkan pada upah yang diterima LC, ungkapan dari koordinator LC dicontohkan sebagai berikut “Delapan lima ke *purel*, lima belas ribu itu nanti yang lima ribu masuk manajemen, yang sepuluh ribu ke mami papi. Kalau yang seratus dua lima ribu itu, itu nanti cutomernya bayar di *bill* nya seratus lima puluh ya perjamnya. Yang diterima *purel*nya seratus dua lima, tinggal dua puluh lima itu nanti pihak manajemennya sepuluh, maminya lima belas”.

### **Makna Pelaksanaan Keadilan Pengupahan Pekerja Malam Wanita**

Ketika peneliti mempertanyakan makna tentang keadilan upah terhadap beberapa informan dapat dikutip dari informan pertama yaitu manajemen karaoke X, pemaknaan keadilan upah disimpulkan dari pernyataannya bahwa : “Upah itu adalah sesuatu yang eee...yang harus diterima oleh pekerja ya, imbalan ya berupa uang. Ada contoh dikaraoke Y, untuk gaji disana masih dibawah UMK, itu yang biasa karaoke family, kalau disini sudah hampir UMK beda jauh dengan disana..hehe..hehe...”

Menurut informan kedua yaitu koordinator LC pertama, pemaknaan keadilan upah tidak dilaksanakan. Berdasarkan penuturannya : “Ya upah ya gaji mas, kalau kita laris diajak *ngeroom* sama *customer* ya semakin banyak upah kita. Kalau tunjangan sih apa yang diberikan sini pas kita dapat penghargaan kayak bonus itu lho mas”.

Menurut informan ketiga yaitu koordinator LC kedua, pemaknaan keadilan upah tidak dilaksanakan karena : “Oh y, yang menunjang karaoke ramai itu karena *purel* itu kok, sensasinya ada *purel*. Itu dimana-mana karaoke, ramai sepinya, jantungnya ada di LC. LC melayani *customernya* gimana. Jamanku dulu sama jaman sekarang ini, beranian sekarang. Karena sekarang dua hari tiga hari berpenampilan cantik seperti itu, tapi pulang gak ada yang *booking* gitu itu gimana, kasihan ya”.

Menurut informan keempat yaitu LC pertama, pemaknaan keadilan upah tidak dilaksanakan. Penjelasannya : “Apa itu UMK mas, gaji pokoknya disini lima ratus ribu rupiah, kalau gak suka ya cari karaoke yang lain”.

Informan kelima yaitu menurut LC kedua, pemaknaan keadilan upah tidak dilaksanakan karena : “Cukup segitu mas gajiku, kalau dibanding yang lain ya gak sama, apalagi katanya temenku UMK

sekarang dua juta. Jadi kerja gak kerja, meskipun sakit digaji segitu”. Itulah beberapa kesaksian dari informan perihal makna keadilan pengupahan bagi pekerja malam wanita.

### Dampak Ketidakadilan Pengupahan bagi Pekerja Malam Wanita

Dampak dari ketidakadilan ini mengakibatkan tindakan dari pekerja LC untuk mendapatkan penghasilan tambahan, seperti yang diutaran oleh koordinator LC, bahwa : “Terus ada penjualan botol, kita eee....purel bisa menjual satu botol minuman dapat lima puluh ribu, tapi kalau satu room itu ada purel empat tiga ya dapatnya lima puluh ribu itu dibagi tiga. Semua botol bermerk dapatnya lima puluh ribu. BO bungkos mas, tapi tergantung ada juga purel yang tidak mau. Tapi sekarang berani-berani apalagi keadaan mabuk. Begitu itu statusnya memang bekerja disana, kalau masih pelajar itu *freelance*, *freelance* itu banyak anak kampus. Justru anak-anak kampus itu kadang gak *freelance* tapi langsung BO. Biasanya tamu yang royal itu gak pernah ngasih ngepres pasti dilebihi, jadi purel itu nguber jam-jaman dapatnya”.

Terlihat kejadian di karaoke X ini, dampak dari ketidakadilan dalam pemberian upah memberikan pekerja menjadi lesu, kecewa, sehingga produktivitas menurun. Timbul keinginan dari LC tersebut untuk berpindah tempat tugas atau mencari tambahan penghasilan lainnya terkadang dengan perilaku yang tidak etis berupa tindakan pornoaksi dalam ruangan ataupun kesediaan untuk diajak oleh konsumen.

Permasalahan ditempat karaoke menjadi fokus permasalahan yang ingin dituntaskan sampai akar permasalahan, berbagai pihak (perusahaan, pekerja, pemerintah) telah berkoordinasi sesuai dengan kapasitasnya dalam usaha untuk menanggulangi masalah sosial ini. Sumber dari permasalahan ini karena demi keinginan memperoleh uang tambahan dari konsumen seorang pemandu lagu “menghalalkan” aksi pornografi dan pornoaksi dengan imbalan sejumlah uang. Menurut Qouidbach et al., (2010) bahwa uang dapat mempengaruhi atau mengubah sifat dan perilaku seseorang.

Permasalahan kesejahteraan, pendapatan ditujukan untuk pekerja sebagai pihak yang tertindas. Keadilan pengupahan perlu diperjuangkan dalam dua aspek, yaitu : Pertama perbaikan terhadap ketidakadilan yang dialami pekerja malam wanita dengan kebijakan publik dari institusi sosial, ekonomi

dan politik. Dalam hal ini peran pemerintah sangat penting dalam mengawal kebijakan berupa peraturan ketenagakerjaan yang diterapkan disuatu perusahaan. Kedua adalah aturan yang diterapkan di perusahaan berupa perjanjian kerja harus meletakkan kebijakan untuk mengoreksi ketidakadilan yang dirasakan oleh pekerja malam wanita. Jika perjanjian kerja tidak mencantumkan keadilan hak pekerja malam wanita dan kewajiban dari pengusaha, maka wajib diubah dengan merujuk perundangan ketenagakerjaan yang disertai sanksi yang tegas apabila perusahaan melanggar peraturan tersebut.

## PENUTUP

### Simpulan

Sisi akuntansi terdapat kekurangan yaitu pada karaoke X tidak menerapkan akuntansi perlakuan imbalan kerja jangka pendek yang sesuai dan tidak ada pencatatan Laporan Keuangan. Laporan buku kas yang ada hanya berupa buku keluar masuk kas, dengan catatan transaksi keuangan kas selama satu periode.

Terdapat banyak aspek yang melanggar peraturan ketenagakerjaan karena perlakuan yang tidak adil kepada pekerja malam wanita. Dilihat dari sisi aturan, pelanggaran ini tentunya indikasi pelanggaran hukum sebagai produk kebijakan pemerintah. Pemaknaan ketidakadilan pengupahan bagi pekerja malam wanita dengan membandingkan dengan pekerja pada umumnya. Kebutuhan mendasar pekerja seperti hak upah dan komponen upah tidak dicantumkan melalui perjanjian kerja. Timbul keinginan dari pekerja malam wanita untuk mendapatkan tambahan penghasilan melalui tindakan yang tidak etis berupa pornoaksi. Hasil penelitian ini menjadi bentuk perumusan alternatif solusi kebijakan publik dalam menangani permasalahan pekerja malam wanita yang bersumber dari besaran upah yang tidak adil.

### Saran

Moralitas hal penting dalam pertimbangan pemberian pengupahan tidak hanya keinginan mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dengan menekan biaya pengupahan. Untuk pemerintah dalam memeriksa perlakuan pengupahan ini agar lebih sensitif dan peka dalam melindungi hak pekerja malam wanita. Sehingga pihak pekerja haknya dilindungi sesuai dengan perundangan ketenagakerjaan.

**DAFTAR RUJUKAN**

- Arsyad, L. 1988. *Ekonomi Pembangunan*. YKPN. Yogyakarta.
- Chadwick, B.S., Bahr, H. M, dan Albrecht, S., n.d. *Metode Penelitian Ilmu Pengetahuan Sosial* Diterjemahkan Sulistia. Ice Hall, Inc.
- Fakih, M. 1996. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Hasbiansyah, O. 2008. Pendekatan Fenomenologi: Pengantar Praktik Penelitian dalam Ilmu Sosial dan Komunikasi. *MediaTor*, Vol. 9 No. 1 Juni 2008
- Ikhsan, A. 2008. *Akuntansi Sumberdaya Manusia Suatu Tinjauan Penilaian Modal Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Ivancevich, J.M, Konopaske R., Matteson M.T. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi* Jilid 1. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Jayantari, N. W. M. 2013. *Jurnal Ilmiah : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari di Minimarket Alfamart Mataram*. Universitas Mataram.
- Kuswarno, E. 2009. *Fenomenologi Konsepsi, Pedoman dan Contoh Penelitian*. Widya Padjadjaran.
- Lubis, S. 2002. *Politik Hukum dan Kebijakan Publik*. Penerbit Mandar Manju.
- Ludigdo, U. 2008. *Makna Uang Dalam Konstruksi Kesadaran Etis Akuntan*. Jurnal Tema: Malang, Jawa Timur.
- Machfoedz, M. 1990. *Akuntansi Manajemen*. Buku Satu. Edisi Keempat. Yogyakarta : BPFE.
- Mulyadi, 1986. *Akuntansi Biaya Untuk Manajemen*. Cetakan Ketiga. BPFE. Yogyakarta.
- Nugraheni, F. dan Wijayanti, R. Y. 2009. *Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja : Studi Kasus Pada Akademisi Universitas Maria Kudus*.
- Nurhayati. 2010. *Praktik Akuntansi Imbalan Kerja dan Implikasi terhadap Keadilan Pengupahan*. Thesis Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Quoidbach, J., E. W. Dunn, K. V. Petrides, dan M. Mikolajczak. 2010. *Money Giveth, Money Taketh Away: The Duan Effect of Wealth on Happiness*. Personality & Individual Differences Unit, University of Liege, Belgium.
- Rahmawaty, I. n.d. *Buku Praktis Dasar-Dasar Akuntansi*. Laskar Aksara.
- Rawls, J. 1999. *A Theory of Justice*, rev.ed.
- Rawls, J. 2006. *A Theory of Justice. Teori Keadilan*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Romney, Marshall B. dan Steinbart P. J. 2004. *Sistem Informasi Akuntansi*. Diterjemahkan oleh Dewi Fitriyani dan Deny Arnos Kwary. Edisi Kesembilan. Jakarta: Salemba Empat.
- Salim, A. 2006. *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*. Edisi Kedua. Tiara Wacana.
- Sari, D. R. n.d. *Analisis Sistem Pengendalian Internal Siklus Penggajian Pada PT. Gosepa Tour & Travel*. Universitas Negeri Surabaya.
- Stiglitz, J.E , Sen. A dan Fitoussi ,J. P .2011. *Mengukur Kesejahteraan*. Cetakan Pertama. PT. Wahana Aksi Kartika.
- Syaifullah, H.n.d. *Buku Praktis Akuntansi Biaya & Keuangan*. Laskar Aksara. Jakarta.
- Yuswadi, Hary. 2007. *Teori Dasar Sosiologi Industri. Benang Merah Proses Industrialisasi di Indonesia*. Kompyawisda Jatim. Jember.