



PENERAPAN PRINSIP NON DISKRIMINASI DAN KESETARAAN DALAM PENGUPAHAN BAGI PEKERJA/BURUH DI KABUPATEN KENDAL

Shunita Laxmi Dewi*, Sonhaji, Budi Ispriyarso
Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro
E-mail : s_duper@rocketmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan prinsip non diskriminasi dan kesetaraan diperlukan dalam pengupahan bagi pekerja/buruh di Kabupaten Kendal dan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pembedaan pengupahan bagi Pekerja/Buruh di Kabupaten Kendal. Pekerja/buruh sebagai golongan bawah memerlukan perlindungan untuk menjamin hak-hak dasar buruh, salah satunya yaitu upah. Perlindungan tersebut untuk menjamin kesetaraan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh. Metode penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis empiris, spesifikasi penelitian ini diuraikan secara deskriptif analitis. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data diperoleh dari data primer dan data sekunder dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu studi literatur dan wawancara. Sedangkan metode analisis data penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip non diskriminasi dan kesetaraan dalam pengupahan bagi pekerja/buruh di Kabupaten Kendal telah diterapkan dan masih terus berjalan dengan didampingi serta diawasi oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kendal. Selain itu, di Kabupaten Kendal tidak ditemukan adanya diskriminasi terhadap pengupahan yang berdasar kepada jenis kelamin, agama, ras, warna kulit, aliran politik dan penyandang cacat. Serta terdapat perbedaan pengupahan bagi pekerja/buruh di Kabupaten Kendal yang berdasar pada masa kerja, profesionalisme, beban kerja, kewilayahan, kepribadian, sertifikat kompetensi, tingkat produktivitas, tingkat jabatan, struktur dan skala upah, dan harga komoditas.

Kata Kunci: Prinsip Non Diskriminasi dan Kesetaraan, Upah, Pekerja/buruh

Abstract

This research aims to find out application the principle of non-discrimination and equality is required in wages for workers/laborers in Kendal district and the factors that influence the differentiation of wages for workers/laborers in the district Kendal. Workers / laborers as the lower classes requires safeguards to ensure the fundamental rights of workers, one of which is wages. The protection to ensure equality and non-discrimination for the welfare of workers / laborers. This research method using empirical juridical approach, this research specifications described in descriptive. Data collection methods used in this research is data derived from primary data and secondary data by using multiple data collection techniques are study of literature and interviews. While the method of data analysis using qualitative analysis techniques. The results showed that the application of the principle of non-discrimination and equality in wages for workers / laborers in Kendal has been applied and is still ongoing, assisted and supervised by inspectors Employment Manpower and Transmigration Kendal. Moreover, in Kendal did not reveal any discrimination against remuneration that is based on gender, religion, race, color, political orientation and disability. And there wage differentials for workers / laborers in Kendal which is based on years of service, professionalism, work load, territoriality, personality, certificates of competency, the level of productivity, the level of office, the structure and scale of wages and commodity prices.

Keywords: Principle of Non-Discrimination and Equality, wages, worker/laborer

I. PENDAHULUAN

Indonesia adalah negeri dengan persoalan ketenagakerjaan yang dinamis. Pada beberapa tahun terakhir perekonomian Indonesia lebih maju, meskipun demikian hal tersebut penciptaan lapangan kerja tidak selalu dihasilkan secara otomatis dari pertumbuhan ekonomi. Indonesia mengalami pertumbuhan angka pengangguran, salah satu hal yang menyebabkan banyak angka pengangguran adalah naiknya jumlah penduduk Indonesia karena jumlah kelahiran dan tingkat harapan hidup yang meningkat.

Persoalan ketenagakerjaan lainnya yaitu rendahnya kualitas tenaga kerja, kualitas tenaga kerja dapat ditentukan salah satunya dengan melihat pendidikan tenaga kerja. Pendidikan yang rendah menyebabkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi rendah, sehingga produktivitas kerja menjadi rendah. Rendahnya produktivitas tenaga kerja tersebut akan berpengaruh terhadap upah yang akan diterima oleh pekerja/buruh.

Pemerintah dapat melakukan upaya-upaya untuk menyelesaikan persoalan ketenagakerjaan, salah satunya adalah melakukan usaha untuk menciptakan kesempatan kerja guna mengurangi dan sekaligus menampung pertambahan tenaga kerja merupakan bagian kesatuan dari seluruh kebijakan dan program-program pembangunan.

Persoalan ketenagakerjaan juga terjadi dalam pengupahan. Upah merupakan salah satu unsur dalam pelaksanaan hubungan kerja, yang mempunyai peranan strategis dalam pelaksanaan hubungan industrial. Upah diterima pekerja/buruh atas imbalan jasa kerja yang dilakukan bagi pihak lain, sehingga upah pada dasarnya harus sebanding atau setara dengan kontribusi yang diberikan pekerja/buruh dalam memproduksi barang atau jasa tertentu.

Terdapat banyaknya permasalahan tersebut sebagai bukti bahwa pekerja/buruh memerlukan perlindungan. Perlindungan terhadap

pekerja/buruh yang dimaksudkan untuk menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh demi terwujudnya kesejahteraan dan kemakmuran rakyat. Prinsip non diskriminasi dan kesetaraan di tempat kerja merupakan prinsip dasar ketenagakerjaan yang juga sudah termuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada dasarnya prinsip ini bermaksud untuk menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia dalam mewujudkan keadilan sosial dan ekonominya. Keadilan sosial yang dimaksud adalah langkah yang menentukan untuk mewujudkan pekerja/buruh yang adil dan makmur. Setiap pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan keadilan yang seadil-adilnya. Keadilan ekonomi yang dimaksud adalah keadilan dalam hal pengupahan bagi pekerja/buruh.

Berbagai pengaturan kebijakan telah dikeluarkan oleh

pemerintah untuk mendukung penerapan prinsip non diskriminasi dan kesetaraan. Sejumlah perusahaan tertentu juga telah memiliki kebijakan khusus dalam perusahaannya untuk menerapkan prinsip ini. Namun tantangan di lapangan tetaplah ada. Kaum perempuan, kalangan minoritas dan kelompok rentan lainnya masih berpeluang besar mengalami perlakuan yang diskriminatif ini.

Non diskriminasi serta peluang dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan merupakan hak ketenagakerjaan dan fundamental bagi pencapaian keadilan sosial dan pembangunan ekonomi berkelanjutan di Indonesia. Prinsip hak atas kesetaraan dalam peluang kerja dan perlakuan memungkinkan orang dari segala ras, jenis kelamin, agama, latar belakang sosial atau etnis, status kesehatan atau disabilitas untuk melakukan cara mereka keluar dari kemiskinan dan untuk menghidupi keluarga mereka. Diskriminasi mengacu pada perlakuan berbeda terhadap orang atau mengecualikan seseorang dari sebuah kesempatan

atau memberikan pengutamaan kepada orang-orang tertentu atas dasar karakteristik pribadi seseorang yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Berbagai macam pelanggaran kesetaraan atau perlakuan diskriminasi di tempat kerja dapat berakibat bukan hanya kerugian pada pekerja/buruh namun juga dapat berdampak kepada perusahaan sehingga menderita kerusakan reputasi dan hukum, pelaku diskriminasi bisa dikenakan sanksi disiplin sampai kepada pemutusan hubungan kerja, dan pelaku diskriminasi atau pelecehan bisa dituntut ke pengadilan dan di denda.

Pengupahan merupakan aspek yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani pengupahan tidak jarang menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan unjuk rasa. Penanganan pengupahan tidak hanya menyangkut aspek teknis dan ekonomis saja, tetapi juga aspek hukum yang mendasari bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan

pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

Upah memang merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam ketenagakerjaan, karena tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Jika nilai upah yang ditawarkan oleh suatu perusahaan tersebut dinilai tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja, maka pekerja/buruh tersebut akan berfikir ulang untuk menerima pekerjaan yang ditawarkan. Akan tetapi, tidak menutup kemungkinan apabila calon pekerja/buruh dalam keadaan terdesak yang benar-benar membutuhkan upah dari pekerjaan yang ditawarkan akan menerima pekerjaan tersebut meskipun nilai upahnya tidak sesuai yang diharapkan.

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya, sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi: makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Salah satu kebijakan pemerintah yang bertujuan untuk melindungi pekerja/buruh adalah penetapan upah minimum. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetapi yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/66 Tahun 2015 tentang Upah Minimum pada 35 (tiga puluh lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016, dari ke-35 Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah terdapat beraneka ragam nilai UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) dari yang terendah hingga tertinggi. Nilai UMK

yang tertinggi adalah Kota Semarang dengan UMK sebesar Rp. 1.909.000,- dan nilai UMK yang terendah adalah Kabupaten Banjarnegara dengan UMK sebesar Rp. 1.265.000,-.

Pemilihan Kabupaten Kendal sebagai lokasi penelitian dikarenakan Kendal dan potensinya sebagai bagian dari *Greater Semarang, The Investment Gate of Central Java*. Lokasi yang strategis menjadikan Kendal ditetapkan sebagai salah satu zona lokasi Kawasan Ekonomi Khusus Indonesia. Seiring dengan Kendal akan menjadi Kawasan Ekonomi Khusus yang di dalamnya akan banyak terdapat industri-industri, dari berkembangnya industri-industri tentu akan sejalan dengan berkembangnya jumlah pekerja/buruh yang bekerja pada industri-industri tersebut.

Oleh karena itu, salah satu faktor dalam hubungan kerja yang patut untuk diperhatikan adalah faktor upah. Upah yang pantas atau dirasa cukup untuk mencapai kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar akan turut berpengaruh

dalam produktivitas pekerja/buruh. Semakin baiknya produktivitas pekerja/buruh akan semakin meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Dalam pemberian upah tersebut perlu diperhatikannya prinsip non diskriminasi dan kesetaraan dalam pengupahan. Hal tersebut bertujuan agar tidak terjadi kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (pelaksanaan). Kesenjangan tersebut disebabkan adanya perbedaan pandangan dan prinsip antara kepentingan hukum (perlindungan terhadap pekerja/buruh) dengan kepentingan ekonomi (keuntungan perusahaan), sementara hukum menghendaki terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh secara maksimal, bagi perusahaan hal tersebut justru dirasakan suatu rintangan karena akan mengurangi laba atau keuntungan. Perlu adanya prinsip non diskriminasi dan kesetaraan dalam pengupahan agar terjadi keselarasan antara peraturan tentang pengupahan yang telah ditetapkan sesuai dengan pelaksanaan atau implementasinya.

Berdasar uraian di atas maka permasalahan yang diajukan dalam penulisan hukum ini adalah:

1. Mengapa penerapan prinsip non diskriminasi dan kesetaraan diperlukan dalam pengupahan bagi pekerja/buruh di Kabupaten Kendal?
2. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi dalam perbedaan pengupahan bagi pekerja/buruh di Kabupaten Kendal?

II. METODE

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Yuridis Empiris¹. Menurut Abdulkadir Muhammad, Yuridis Empiris artinya adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normative secara *in action* pada setiap peristiwa hukum yang terjadi di masyarakat. Metode yuridis adalah metode penelitian hukum yang menyelidiki hal – hal yang berhubungan dengan hukum baik

¹ Abdulkadir, Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Abadi, 2004), hlm 134.

hukum formal maupun hukum non formal. Sedangkan metode empiris adalah metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam arti nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat. Perundang - undangan yaitu hubungan peraturan satu dengan peraturan lainnya serta kaitan dengan penerapannya dalam praktek.

Spesifikasi penelitian yang dipergunakan adalah *deskriptif analitis*.² Yaitu menggambarkan peraturan perundang - undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori - teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan di atas. Selain menggambarkan objek permasalahan juga menganalisis bahan hukum yang diperoleh dari penelitian. Bersifat deskriptif yaitu penelitian tersebut memberikan gambaran yang rinci, sistematis dan menyeluruh mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah melalui penelitian kepustakaan (*library research*) dan alat yang digunakan adalah *studi dokumen* untuk mendapatkan konsepsi teori dan doktrin, pendapat atau pemikiran konseptual dan penelitian pendahulu yang berhubungan dengan objek telahan penelitian ini yang dapat berupa peraturan perundang - undangan dan karya ilmiah lainnya.³ Selain itu dalam penelitian ini peneliti juga melakukan wawancara dengan Staf Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan pekerja/buruh di Kabupaten Kendal.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data secara analisis-kualitatif, dimana analisa tidak dinyatakan dengan menggunakan rumusan eksak atau dalam bentuk angka-angka dan statistik, melainkan menggambarkan dan menguji kualitas data dan pernyataan-pernyataan yang relevan dengan

²Ronny Hanitijo, Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Jakarta: Ghlmia,1990), hlm 11.

³ Ibnu, Hadjar, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kwantitatif Dalam Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996), hlm 83.

masalah yang dipilih dan dari hal tersebut diharapkan dapat menjawab permasalahan yang ada sehingga diperoleh suatu kesimpulan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penerapan Prinsip Non Diskriminasi dan Kesetaraan dalam Pengupahan bagi Pekerja/Buruh di Kabupaten Kendal

Hubungan kerja yang harmonis, kondusif, berkeadilan dan bermartabat merupakan bagian dari tuntutan kehidupan suatu perusahaan. Kenyamanan bekerja sangat mempengaruhi dalam mewujudkan hubungan industrial yang kondusif. Salah satu hal yang perlu mendapatkan perhatian dalam mewujudkan kenyamanan bekerja adalah adanya kondisi kerja tanpa diskriminasi. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan

kemampuan pekerja/buruh yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Pengusaha dalam memberikan upah kepada pekerja/buruh dalam rangka memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh salah satunya berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Bagi pengusaha yang melanggar ketentuan tersebut, terdapat sanksi hukum atas perbuatan tersebut. Sanksi tersebut berupa sanksi administratif yang diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2016. Berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Permenaker Nomor 20 Tahun 2016 sanksi administratif tersebut berupa:

- a. Teguran Tertulis;
- b. Pembatasan kegiatan usaha;
- c. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
- d. Pembekuan kegiatan usaha.

Pada tingkat perusahaan, terdapat evaluasi keadilan upah yang netral gender dapat

membantu memastikan bahwa besaran upah untuk seluruh pekerjaan ditentukan secara non diskriminatif. Evaluasi keadilan upah biasanya digunakan untuk membandingkan besaran upah perempuan dan laki-laki, tetapi metode yang sama dapat digunakan untuk membandingkan besaran upah misalnya pekerja/buruh local dan pekerja asing, atau pekerja dengan jangka waktu yang tidak ditentukan, pekerja rumahan dan kontrak jangka waktu tetap.

Hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha terjadi perbedaan bahkan kesenjangan diantara kedua belah pihak yakni terletak pada kondisi tawar (*bargaining position*). Secara yuridis pekerja/buruh memang manusia yang bebas, sebagaimana prinsip bahwa setiap warga Negara bersamaan kedudukannya di depan hukum dan pemerintahan, berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Namun secara sosiologis hal ini sering ditemukan, pekerja/buruh tidak menempati posisi dimana dia harus diberlakukan sebagai manusia yang bermartabat, tidak hanya

sebagai faktor produksi tetapi juga pihak yang ikut menentukan keberhasilan seorang pengusaha.

Begitu juga sebaliknya dengan pihak pengusaha menganggap dirinya adalah pihak yang juga berhak mendapatkan keadilan dalam hubungannya dengan pihak pekerja/buruh. Pada gilirannya sampai pada permasalahan bahwa rasa keadilan mana yang harus dikedepankan dan didahulukan apakah pekerja/buruh dengan kondisi yang serba terbatas dan lemah baik dari keberadaannya dalam mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan upah yang dijanjikan guna tercapainya tujuan Negara dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dengan menekan angka kemiskinan dan pengangguran.

Sistem pengupahan berfungsi tidak hanya sebagai bagian dari mekanisme pasar untuk alokasi yang efisien dari sumber-sumber, tetapi juga memiliki fungsi kebijakan sosial yang penting yaitu untuk melindungi yang lemah dengan mengaitkan upah dengan sedemikian rupa. Upah merupakan suatu elemen yang esensial dalam perjanjian kerja.

Pengupahan sering menjadi polemic, karena perbedaan interpretasi terhadap penghitungannya yang dianggap tidak memenuhi harapan baik dari pekerja, pengusaha bahkan pemerintah yang menjadi wasit dalam penentuan dan pengawasan pengupahan. Bagi pekerja, upah merupakan sumber pendapatan yang utama, bahkan kadangkala upah menjadi satu-satunya sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Pemerintah, dalam hal ini adalah gubernur, dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau bupati/walikota, menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan

produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Tujuan ditetapkannya upah minimum adalah sebagai jaring pengaman agar upah tidak merosot, mengurangi kesenjangan upah terendah dengan tertinggi dan meningkatkan penghasilan pekerja pada tingkat paling bawah.

Dalam penetapan Upah Minimum, tentu terdapat tata cara atau prosedur yang dilakukan sampai pada akhirnya Upah Minimum ditetapkan. Upah Minimum yang dipergunakan di Kabupaten Kendal adalah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Penetapan dilakukan dengan menggunakan mekanisme yang berlaku yaitu sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) (Permenaker No. Per-17/Men/VIII/2005).

Pengusaha dalam memberikan Upah Minimum pada praktiknya hanya sebatas memenuhi ketentuan belaka, sebagaimana dikemukakan dimuka bawa Upah Minimum merupakan “Jaring Pengaman” yaitu ditentukan hanya untuk

pekerja/buruh yang bekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Ketentuan tersebut menuntut diberikannya upah yang lebih besar dari pada Upah Minimum bagi para pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja lebih dari satu tahun. Pada pelaksanaannya, hal tersebut belum dilaksanakan. Upah yang diterima oleh pekerja/buruh dengan masa kerja lebih dari satu tahun, bahkan pekerja/buruh dengan masa kerja lebih dari lima tahun masih setara dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota yang berlaku di Kabupaten Kendal.

Terkadang terdapat pengusaha yang memanfaatkan kelemahan posisi pekerja/buruh dalam hal tersedianya lapangan pekerjaan. Banyaknya pengangguran dan terbatasnya lapangan pekerjaan dimanfaatkan oleh para pengusaha dengan memberikan upah atau gaji dibawah Upah Minimum. Hal ini sama sekali tidak akan mendapatkan perlawanan dari pekerja/buruh karena pekerja/buruh berfikirkan lebih baik tetap bekerja dan mendapatkan penghasilan daripada tidak sama sekali.

Pengusaha hanya melihat upah sebagai biaya produksi, dan jarang sekali yang melihat bahwa upah adalah sebagai investasi yang akan dikembalikan oleh pekerja/buruh dalam bentuk produktivitas. Padahal apabila upah yang diberikan kepada pekerja/buruh dianggap sebagai investasi yang akan dikembalikan kemudian, tentunya pengusaha tidak perlu khawatir membayar upah sesuai dengan ketentuan Upah Minimum yang berlaku. Karena biaya yang telah dikeluarkan akan dikembalikan oleh para pekerja/buruh dalam produktivitas kerja mereka.

Bagi perusahaan yang tidak mampu melaksanakan ketentuan besarnya Upah Minimum yang telah ditetapkan, diberikan peluang untuk mengajukan permohonan penangguhan pemberlakuan Upah Minimum untuk disetujui oleh Pemerintah maka permasalahan selesai dan pengusaha diperkenankan membayar upah bagi pekerja/buruh di bawah ketentuan dalam Upah Minimum atau sebesar upah hasil penangguhan yang disetujui oleh Gubernur. Akan tetapi, hal tersebut menjadi

kendala terhadap ketetapan Upah Minimum itu sendiri. Hal ini seperti kontradiksi karena penetapan Upah Minimum dalam rangka memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh dan sudah dilaksanakan melalui mekanisme yang sudah mewakili kepentingan semua pihak.

Upah Minimum yang sudah ditetapkan dimintahkan dengan adanya ketentuan penangguhan. Padahal Upah Minimum adalah upah terendah bagi pekerja/buruh tetapi justru harus ada ketentuan dapat ditangguhkan meskipun permohonan penangguhan tersebut dapat saja ditolak oleh Pemerintah. Ketentuan kemungkinan mengajukan permohonan tersebut menunjukkan bahwa dalam penetapan Upah Minimum masih belum dapat dilaksanakan dengan baik sehingga diamankan dengan ketentuan tersebut. Apabila dalam penetapan Upah Minimum sudah dapat dilaksanakan dengan baik sesuai ketentuan dan norma keadilan, ketentuan adanya penangguhan Upah Minimum tidak perlu diatur lagi karena hal ini adalah sesuatu yang kontradiktif. Dalam

rangka melindungi pekerja/buruh kaitannya dengan pengupahan, ketentuan penangguhan Upah Minimum kiranya perlu ditinjau kembali.

Bagi perusahaan yang tidak mampu melaksanakan ketentuan Upah Minimum dapat mengajukan penangguhan Upah Minimum kepada Gubernur atau pejabat yang ditunjuk, selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sebelum berlakunya Keputusan Gubernur Nomor: 560/66 Tahun 2015 Tanggal 20 november 2015 dengan ketentuan sebagai berikut⁴:

- a. Bagi perusahaan yang ada SP/SB didasarkan atas kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan SP/SB yang didukung oleh mayoritas pekerja di perusahaan yang bersangkutan.
- b. Bagi perusahaan yang belum ada SP/SB, didasarkan atas kesepakatan pengusaha dengan yang mewakili lebih dari 50%

⁴ Elvi Sahara, wawancara, Kasie Pengupahan dan Ketenagakerjaan Disnakertrans Kab. Kendal, tanggal 12 September 2016.

pekerja penerima
Upah Minimum.

Kesepakatan
tersebut dilampiri:

1. Salinan Akte
pendirian
perusahaan.
2. Laporan
keuangan
perusahaan
yang terdiri
dari Neraca
Perhitungan
rugi/laba
beserta
penjelasan-
penjelasan
untuk 2 (dua)
tahun terakhir
(Bagi
perusahaan
yang berbadan
hukum,
laporan
keuangan
perusahaan
telah diaudit
oleh akuntan
publik).
3. Perkembangan
produksi dan
pemasaran
selama 2 (dua)
tahun terakhir,
serta rencana
produksi dan
pemasaran
untuk 2 (dua)
tahun yang
akan datang.
4. Data upah
menurut
jabatan kerja.
5. Jumlah
pekerja
seluruhnya

dan jumlah
pekerja yang
dimohonkan
penanggungan
pelaksanaan
Upah
Minimum.

- c. Gubernur atau
pejabat yang
ditunjuk, dapat
meminta akuntan
publik untuk
memeriksa
keadaan keuangan
guna pembuktian
ketidakmampuan
perusahaan
tersebut atas biaya
perusahaan.
- d. Ketentuan
sebagaimana
dimaksud huruf
(b) angka 1 dan 2
serta huruf (c)
tidak diwajibkan
bagi perusahaan
yang
mempekerjakan
tenaga kerja
sampai dengan
100 (seratus)
orang.
- e. Permohonan
penanggungan
ditujukan kepada
Gubernur Jateng
cq. Kepala
Disnakertransduk
Provinsi Jawa
Tengah.
- f. Persetujuan/penol
akan penanggungan
ditetapkan oleh
Gubernur atau
pejabat yang
ditunjuk oleh

- Gubernur berlaku untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- g. Persetujuan penangguhan Upah Minimum diberikan kepada pengusaha dalam bentuk:
1. Membayar upah terendah, tetap sesuai ketentuan Upah Minimum yang lama, atau
 2. Membayar lebih rendah dari Upah Minimum yang baru, atau
 3. Menagguhkan pembayaran Upah Minimum baru secara bertahap.
- h. Persetujuan/penol akan atas permohonan penangguhan yang diajukan oleh pengusaha diberikan dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) bulan terhitung sejak diterima secara lengkap permohonan penangguhan Upah Minimum.
- i. Apabila waktu yang ditetapkan sebagaimana dimaksud huruf (g) telah terlampaui dan belum ada keputusan dari Gubernur atau pejabat yang ditunjuk oleh Gubernur, permohonan penangguhan yang telah memenuhi persyaratan dianggap telah disetujui.
- j. Selama permohonan penangguhan masih dalam proses penyelesaian, perusahaan yang bersangkutan dapat membayar upah yang biasa diterima pekerja.
- k. Dalam hal ini permohonan penangguhan ditolak, upah yang diberikan pengusaha kepada pekerja serendah-rendahnya sama dengan Upah Minimum yang berlaku terhitung tanggal mulai berlakunya ketentuan Upah Minimum yang baru.

Saat ini isu diskriminasi yang sering terdengar di kalangan pekerja/buruh sudah tidak ditemukan pada pekerja/buruh di Kabupaten Kendal. Para pengusaha maupun pekerja/buruh sudah sadar tentang pentingnya penerapan prinsip non diskriminasi dan kesetaraan terutama dalam hal pengupahan bagi pekerja/buruh di Kabupaten Kendal. Pengusaha tidak ingin mengambil konsekuensi yang berdampak berkepanjangan terhadap usaha yang dimilikinya dengan melakukan diskriminasi terhadap pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Pengusaha sudah sadar bahwa adanya diskriminasi akan mengakibatkan citra dan reputasi perusahaan menjadi buruk.

Pada praktiknya pengusaha tidak ingin berurusan dengan hukum. Pengusaha berusaha untuk mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku khususnya

dalam hal ini adalah pengupahan. Upah Minimum Kabupaten/Kota yang telah ditetapkan dan sedang berlaku dijadikan sebagai jaring pengaman. Sebenarnya Upah Minimum adalah upah minimal atau upah terendah yang diberikan kepada pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Akan tetapi, dari sudut pandang pengusaha apabila sudah memberikan upah kepada pekerja/buruh setara dengan Upah Minimum sudah aman. Seakan-akan pengusaha sudah melaksanakan kewajibannya kepada pekerja/buruh dengan memberikan upah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota yang berlaku saat ini.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, tidak ditemukan diskriminasi dalam pengupahan yang berdasar pada jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan pekerja/buruh yang

bersangkutan,
termasuk perlakuan
yang sama terhadap
para penyandang
cacat.

**B. Faktor-faktor yang
Mempengaruhi
dalam Perbedaan
Pengupahan bagi
Pekerja/Buruh di
Kabupaten Kendal**

Meskipun tidak
ditemukan adanya
diskriminasi dalam
pengupahan, terdapat
adanya perbedaan
pengupahan bagi
pekerja/buruh di
Kabupaten Kendal,
perbedaan tersebut
karena beberapa
faktor. Faktor-faktor
tersebut antara lain:

- a. Faktor lamanya
masa kerja yang
atas dasar
pengalaman kerja
(*experience*)
mempengaruhi
perkembangan
skill secara
empirik
(autodidak);
- b. Faktor
profesionalisme,
keterampilan dan
kecakapan serta
kemahiran dalam
melakukan
pekerjaan;
- c. Faktor volume
dan beban kerja
serta besar-
kecilnya resiko
pekerjaan;

- d. Faktor
kewilayahan,
seperti jauh-
dekatnya lokasi
atau tempat kerja
atau perbedaan
wilayah penetapan
upah;
- e. Faktor
kepribadian,
terkait dengan
tingkat
kepercayaan dan
kejujuran serta
nilai-nilai
kepribadian
lainnya bagi
seorang pekerja
(*personality*);
- f. Banyak atau
sedikitnya uji
kompetensi dan
sertifikasi
kompetensi yang
dimiliki, atau
tinggi-rendahnya
kualifikasi
pendidikan
(sebagai *basic
start* awal dalam
bekerja);
- g. Tinggi-rendahnya
produktivitas, atau
besar-kecilnya
produk yang
dihasilkan
(kinerja);
- h. Tinggi-rendahnya
jabatan (terkait
wewenang dan
tanggung jawab)
seorang
pekerja/buruh;
- i. Struktur dan skala
upah. Meskipun
perusahaan telah

membuat struktur dan skala upah, namun struktur tingkat produktivitas dan target produk (kinerja) setiap pekerja/buruh juga harus ditentukan besarnya.

Sehingga saling menguntungkan (berdasar asas keseimbangan);

- j. Peranan persahaan (keterbukaan);
- k. Harga komoditas yang tidak pasti.

Upaya yang dilakukan dalam menerapkan prinsip non diskriminasi dan kesetaraan dalam pengupahan bagi pekerja/buruh di Kabupaten Kendal:

1. Dalam menetapkan upah yang diberikan kepada pekerja/buruh berdasarkan aturan yang berlaku, yaitu minimal Upah Minimum Kabupaten/Kota Kabupaten Kendal;
2. Menerapkan asas keterbukaan di perusahaan terutama dalam hal

pengupahan pekerja/buruh setiap tingkat jabatan serta terbuka terhadap pengawasan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Kabupaten Kendal;

3. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kendal memberikan sosialisasi, pendampingan serta pengawasan kepada perusahaan untuk membuat dan menerapkan struktur dan skala upah yang tepat;
4. Bagi pengusaha yang tidak mampu memberikan Upah Minimum Kabupaten/Kota Kabupaten Kendal yang berlaku, harus

mengajukan permohonan penangguhan pengupahan kepada Gubernur melalui pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kendal.

IV. KESIMPULAN

1. Penerapan prinsip non diskriminasi dan kesetaraan dalam pengupahan bagi pekerja/buruh di Kabupaten Kendal telah diterapkan. Penerapan prinsip tersebut diperlukan karena berbagai macam pelanggaran kesetaraan atau perlakuan diskriminasi di tempat kerja berakibat bukan hanya kerugian pada pekerja/buurrh saja, namun juga dapat berdampak kepada perusahaan sehingga menderita kerusakan reputasi dan hukum. Pelaku diskriminasi bisa dikenakan sanksi disiplin sampai kepada pemutusan hubungan kerja dan pelaku diskriminasi bisa dituntut ke

pengadilan dan didenda.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam perbedaan pengupahan bagi pekerja/buruh di Kabupaten Kendal:
 - a. Faktor lamanya masa kerja (*experience*);
 - b. Faktor profesionalisme, keterampilan dan kecakapan;
 - c. Faktor volume dan beban kerja;
 - d. Faktor kewilayahan;
 - e. Faktor kepribadian (*personality*);
 - f. Banyak atau sedikitnya uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi;
 - g. Tinggi-rendahnya produktivitas;
 - h. Tinggi-rendahnya jabatan;
 - i. Struktur dan skala upah;
 - j. Peranan perusahaan (transparansi perusahaan);
 - k. Harga komoditas yang tidak pasti.

V. DAFTAR PUSTAKA

Ashofa, Burhan. *Metode Penelitian Hukum*. (Jakarta: PT. Adi Mahasatya, 2001).

- Edwin B. Flippo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Prenada Media, 2002).
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih dan M. Firdaus Sholihin. *Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2016).
- Grimshaw. D and J. Rubery. *The adjusted gender pay gap: A critical appraisal of standard decomposition techniques*. (Manchester: 2002).
- Haspels. N and E. Majurin. *Work, income and gender equality in East Asia*. (Bangkok: 2000).
- Ibnu Hadjar. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Pendidikan*. (Jakarta: Raja Grafindo, 1996).
- ILO. *Panduan Praktis bagi Pengusaha untuk Mempromosikan Kesetaraan dan Mencegah Diskriminasi di Tempat Kerja di Indonesia*. (Jakarta: ILO, 2013).
- ILO. *Time for equality at work*. (Jenewa: ILO, 2003).
- Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: Raja Grafindo, 2000).
- Malayu SP. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Gunung Agung, 1997).
- Muchdarsyah Sinungan. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2009).
- Moekijat. *Penilaian Pekerjaan untuk Menentukan Gaji & Upah*. (Bandung: Mandar Maju, 2007).
- Muhammad Abdulkadir. *Hukum dan Penelitian Hukum*. (Bandung: Citra Abadi, 2004).
- Ronny Hanintijo Soemitro. *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*. (Jakarta: Ghalia, 1990).
- Sadono Sukirno. *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*. (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2005).
- Sadono Sukirno. *Teori Mikro Ekonomi*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2002).
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif*. (Jakarta: Raja Grafindo, 2009).
- Soerjono Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*. (Jakarta: UI-Press, 1986).
- Sri Mamuji, et.al. *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*. (Depok: Badan Penerbit Fakultas Hukum UI, 2005).
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian kuantitatif Kualitatif*. (Bandung: Alfabeta, 2012).
- Suratman dan Philips Dillah. *Metode Penelitian Hukum*. (Bandung: Alfabeta, 2014).



Umi Narimawati. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Teori dan Aplikasi*. (Bandung: Agung Media, 2008).

Peraturan-peraturan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 111 Tentang Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan) 1958

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 20 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian Sanksi

Administratif Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 68 Tahun 2004 Tentang Pencegahan dan Penanggulangan HIV/AIDS di Tempat Kerja

Internet:

[Eprints.undip.ac.id/40789/3/BAB_III_METODE.pdf](http://eprints.undip.ac.id/40789/3/BAB_III_METODE.pdf)

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_157809.pdf

<http://safitritrieka.blogspot.co.id/2012/04/perkembangan-kependudukan-dan.html>

http://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_203505/lang-en/index.htm

<http://docplayer.info/285768-Kesetaraan-dalam-pekerjaan-konsep-dan-prinsip-utama.html>

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_157809.pdf

Staff.uny.ac.id/sites/default/files/pendidikan/Ali%20Muh



son,%20S.Pd.,M.Pd./Anal
isis%20Kuantitatif.pdf

[www.kendalkab.go.id/detail/se
layang_pandang/geografi
s](http://www.kendalkab.go.id/detail/se
layang_pandang/geografi
s)

[www.kendalkab.go.id/detail/se
layang_pandang/sosial_b
udaya](http://www.kendalkab.go.id/detail/se
layang_pandang/sosial_b
udaya)

[https://kendalkab.bps.go.id/link
TableDinamis/view/id/25](https://kendalkab.bps.go.id/link
TableDinamis/view/id/25)

[www.kli-
group.com/id/company/ab
out](http://www.kli-
group.com/id/company/ab
out)

[https://lib.unnes.ac.id/21693/1/
4112312024-
S/Arsip/PT/Kayu-
lapis/Indonesia/tinjauan-
perusahaan/2015](https://lib.unnes.ac.id/21693/1/
4112312024-
S/Arsip/PT/Kayu-
lapis/Indonesia/tinjauan-
perusahaan/2015)

[https://lib.unnes.ac.id/18081/1/
7350407006.pdf](https://lib.unnes.ac.id/18081/1/
7350407006.pdf)

[https://www.asiapacificfibers.c
om/about_history.html](https://www.asiapacificfibers.c
om/about_history.html)

[https://www.asiapacificfibers.c
om/about_us/html](https://www.asiapacificfibers.c
om/about_us/html)

[https://www.asiapacificfibers.c
om/about_corporate.html](https://www.asiapacificfibers.c
om/about_corporate.html)

[http://pusdiklatmenaker.com/m
odul-
mediator/pencegahan-
dan-penanggulangan-
diskriminasi-di-tempat-
kerja.pdf](http://pusdiklatmenaker.com/m
odul-
mediator/pencegahan-
dan-penanggulangan-
diskriminasi-di-tempat-
kerja.pdf)