

KESETARAAN UPAH NETRAL GENDER DI TEMPAT KERJA

Oleh: Bambang Adi Imam Brojo, SH.M.Pd.

PENDAHULUAN.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 Ketentuan Umum angka 30 menyatakan bahwa 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.

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan hal tersebut pemerintah perlu menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan tersebut meliputi;

- a. upah minimum
- b. upah kerja lembur
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaanya

- 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
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Salah satu kebijakan pengupahan adalah menetapkan upah minimum. Penetapan upah minimum berdasarkan pada kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Undang-undang ketenagakerjaan ini menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, artinya setiap tenaga kerja 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 tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para

Penyandang cacat. Demikian pula setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Hal ini berarti pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik.

Demikian pula tidak boleh terjadi adanya diskriminasi terhadap besarnya upah bagi masing-masing pekerja/buruh untuk pekerjaan yang bernilai sama.

Perempuan lazimnya menerima upah lebih rendah dari pada laki-laki yang melaksanakan pekerjaan yang sama, hal ini diakibatkan adanya asumsi bahwa perempuan hanya mencari penghasilan tambahan bagi kebutuhan keluarganya, sementara suami mereka sebagai pencari nafkah utama dalam keluarga. Hal ini tentunya tidak dapat dibiarkan terjadi dan Undang-undang telah menjamin untuk itu.

Kesetaraan Upah untuk Pekerja Bernilai Sama.

Undang-undang Ketenagakerjaan memberikan dasar hukum untuk non diskriminasi dalam pekerjaan dan upah yang sama dalam pekerjaan. Undang-undang menetapkan bahwa setiap orang yang tersedia untuk sebuah pekerjaan harus memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan untuk mendapatkan penghidupan yang

layak tanpa diskriminasi atas dasar jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik, ini berarti bahwa hak atas upah yang sama merupakan hak fundamental seluruh pekerja/buruh. Pemerintah Indonesia telah meratifikasi instrument-instrumen HAM Internasional termasuk konvensi ILO Nomor 100 tentang Pengupahan yang sama dan Konvensi ILO nomor 111 tentang Diskriminasi (pekerjaan dan jabatan). Prinsip pengupahan yang sama memberi pekerja laki-laki dan perempuan hak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang bernilai sama. Ini berarti pekerja/buruh haruslah tidak hanya menerima upah yang sama untuk pekerjaan yang sama yang dilaksanakan tetapi juga untuk pekerjaan berbeda yang dilaksanakan yang sepenuhnya berbeda sifatnya, tetapi dipandang bernilai sama dalam sebuah tes yang obyektif. Bila pekerja perempuan melaksanakan pekerjaan yang memiliki tuntutan sama seperti pekerjaan pekerja laki-laki, meskipun pekerjaan tersebut berbeda sifat dan isinya, mereka harus menerima upah yang sama. Upah sama untuk pekerjaan bernilai sama merupakan hak fundamental seluruh pekerja laki-laki dan perempuan. Perlu sebuah pendekatan yang sistematis dan obyektif untuk penentuan upah, untuk menilai apakah sebuah pekerjaan tertentu bernilai sama atau berbeda.

Dengan demikian sangat diperlukan untuk menjamin penerapan prinsip pengupahan sama.

Bila evaluasi pekerjaan yang didasarkan pada kriteria obyektif seperti ketrampilan, kondisi kerja, upaya dan tanggung jawab, menghasilkan beberapa pekerjaan memiliki nilai berbeda dari beberapa pekerjaan lain, perbedaan ini harus tercermin dalam tingkat-tingkat upah yang diterima oleh kekuatan pasar seiring waktu dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi upah bagi individu misalnya kinerja, kompetensi dan senioritas. Sebuah sistem upah transparan yang mengupah pekerja sesuai dengan nilai pekerjaan dan kontribusi mereka kepada perusahaan adalah lebih efektif dan produktif dari pada membuat keputusan upah berdasar kebijaksanaan. Sistem transparan memberikan insentif berbasis kinerja untuk produktivitas yang lebih besar dan memiliki dampak positif pada pekerja, yang dengan demikian meningkatkan keterikatan pekerja. Resiko dan biaya proses hukum dan keluhan serta gangguan pada pekerjaan karena adanya klaim upah sama ini juga akan berkurang melalui penerapan sistem upah yang jelas dan tidak bias. Oleh karena mengacu pada ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan maka melakukan diskriminasi atas dasar jenis kelamin dalam penerapan upah merupakan sebuah pelanggaran. Diskriminasi jenis kelamin terkait dengan kesetaraan upah meliputi bukan hanya situasi dimana seorang perempuan dibayar lebih rendah dari pada	pekerja laki-laki, untuk melaksanakan pekerjaan yang sama persis seperti laki-laki tersebut, tetapi juga untuk situasi dimana perempuan melaksanakan pekerjaan berbeda yang bernilai sama untuk perusahaan yang sama. Situasi kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan ini diakui oleh ILO dalam penyusunan Konvensi ILO No. 100 tentang Pengupahan Setara pada tahun 1953. Konvensi ini mengatur upah sama untuk laki-laki dan perempuan tidak hanya untuk pekerjaan yang sama, tetapi juga untuk pekerjaan yang berbeda, tetapi dianggap bernilai sama. Konvensi tersebut mewajibkan Negara-negara yang meratifikasi untuk menjamin upah sama untuk pekerjaan bernilai sama. Untuk memfasilitasi penerapan konvensi tersebut, Konvensi ILO Nomor 100 mewajibkan Negara-negara untuk mempromosikan evaluasi pekerjaan obyektif untuk menentukan nilai sebuah pekerjaan tertentu. Penentuan nilai melalui sebuah proses evaluasi pekerjaan obyektif meliputi komparasi faktor-faktor obyektif misalnya ketrampilan, upaya, tanggung jawab, dan kondisi kerja. Perbedaan upah haruslah dilakukan hanya dengan mengacu pada faktor-faktor obyektif ini, bukan berdasarkan jenis kelamin seseorang. Saat ini sistem upahnya banyak pengusaha fokus pada kompetensi dan kinerja individu ditempat kerja alih-alih hanya fokus pada uraian
--	--

pekerjaan untuk menentukan upah. Meskipun demikian bahwa prinsip kesetaraan dalam pengupahan antara laki-laki dan perempuan dibangun sebagai titik tolak untuk perbandingan upah.

Kewajiban hukum perusahaan

Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 100 tentang Pengupahan Setara dan Konvensi ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi (pekerjaan dan jabatan). Kedua konvensi ini mengharuskan pengusaha memperlakukan perempuan dan laki-laki secara sama dalam semua hal yang berkenaan dengan pekerjaan, termasuk upah. Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan, merupakan pelanggaran hukum bila memperlakukan perempuan secara kurang menguntungkan dalam hal syarat dan ketentuan kerja atas dasar jenis kelamin. Meskipun tidak ada ketentuan khusus mengenai upah sama untuk pekerjaan bernilai sama diatur dalam Undang-undang tersebut. Tujuan menegakkan kesetaraan upah antara laki-laki dan perempuan adalah jelas dengan adanya ratifikasi ILO Nomor 100 tersebut dan keharusan secara eksplisit bahwa pengusaha tidak diskriminatif dalam memperlakukan pekerjaanya. Jika seorang pekerja perempuan dapat menunjukkan bahwa dia menerima total upah lebih rendah dari pekerja laki-laki yang melaksanakan pekerjaan yang sama atau pekerjaan bernilai

sama dalam suatu usaha atau perusahaan dan jika pengusaha tidak dapat menunjukkan alasan obyektif dan valid untuk perbedaan upah tersebut (selain jenis kelamin), kesimpulan tentang diskriminasi bisa ditarik pada kesenjangan upah tersebut. Guna untuk menghindari pengaduan atau potensi tuntutan hukum oleh pekerja semacam ini, sistem upah terstruktur yang bebas dari bias jenis kelamin serta audit internal untuk mengidentifikasi dan menghapus kesenjangan upah berdasar gender sangat diperlukan. Praktik yang adil dalam perekrutan, promosi dan penilai kinerja merupakan hal yang penting untuk memberikan kesempatan kerja yang sama dan untuk mencapai upah yang sama pula.

Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa melakukan diskriminasi dalam syarat dan kondisi kerja atas dasar jenis kelamin merupakan pelanggaran hukum. Hal ini mencakup bentuk diskriminasi langsung maupun tidak langsung di tempat kerja. Diskriminasi upah dapat terjadi dalam berbagai bentuk. Dalam prakteknya tidak mungkin bahwa seseorang secara eksplisit diperlakukan secara kurang menguntungkan dalam hal upah dibandingkan orang lain atas dasar jenis kelamin mereka. Yang paling sering diskriminasi upah berbentuk diskriminasi tidak langsung dimana satu jenis kelamin dirugikan dari jenis kelamin lain sebagai akibat dari suatu aturan atau praktek

yang tampaknya netral yang berdampak pada satu jenis kelamin berbeda dengan jenis kelamin lainnya. Demikian pula sistem yang mengatur upah tambahan diluar upah pokok, misalnya untuk lembur, prestasi, senioritas, produktivitas dan tunjangan keluarga juga dapat berkontribusi terhadap diskriminasi tidak langsung. Perempuan umumnya memikul tanggung jawab keluarga yang lebih besar dibanding laki-laki. Urusan rumah tangga dirumah lebih banyak ditangani oleh perempuan. Oleh karena itu mereka lebih mungkin menghadapi hambatan dalam menerima lembur. Mereka juga menghadapi gangguan karir sebagai akibat dari tanggung jawab keluarga yang berdampak pada kemampuan mereka menerima upah berdasarkan senioritas atau masa pengabdian berkelanjutan ditempat kerja. Pengusaha memiliki tanggung jawab untuk mengetahui keseluruhan nilai pekerjaan diperusahaannya dan memeriksa bahwa upahnya adalah sama, untuk pekerja laki-laki dan perempuan yang melaksanakan pekerjaan bernilai sama. Hal ini penting untuk menjamin bahwa pekerja dari jenis kelamin tertentu tidak dirugikan secara tidak sengaja.

Upah sama untuk pekerjaan sama.

Salah satu prinsip upah sama untuk pekerjaan bernilai sama, mencakup upah sama untuk pekerjaan sama. Laki-laki dan perempuan berhak atas upah sama karena melaksanakan

pekerjaan sama atau pekerjaan serupa. Ini berarti bahwa jika pekerjaan seorang perempuan sama isinnya atau serupa isinya dengan laki-laki, mereka harus menerima upah sama.

Contoh pekerjaan yang sama: Jika Ibu Dewi dan Pak Ari sama-sama bekerja dalam promosi penjualan untuk sebuah toko pakaian, tanggung jawab dan tugas mereka adalah sama. Mereka mengerjakan pekerjaan sama. Oleh karena itu mereka berdua harus menerima upah sama untuk pekerjaan yang mereka laksanakan.

Bila pekerja melaksanakan pekerjaan yang sangat mirip sifatnya dan bila perbedaan dalam tugas yang dilaksanakan tidak terlihat dan tidak memiliki arti penting praktis dalam hal tuntutan pada pekerja, maka pekerjaan itu dianggap pekerjaan serupa.

Contoh pekerjaan serupa: jika Pak Ari ingin berganti pekerjaan untuk bekerja dalam pekerjaan pemasaran disebuah pusat perbelanjaan, untuk mempromosikan sebuah krim tangan baru, pekerjaannya akan serupa dengan ibu Dewi dalam promosi penjualan untuk sebuah toko pakaian. Ini adalah pekerjaan serupa. Pekerjaan Pak Ari mencakup promosi krim tangan, berkomunikasi dengan calon pelanggan mengenai manfaat krim tangan baru tersebut, membuat catatan pengeluaran promosi, menjaga produk, dan tampilan promosi dan memantau kegunaan pemasaran produk.

Disisi lain, pekerjaan Ibu Dewi mencakup promosi dan bantuan dalam membeli pakaian, berkomunikasi dengan pelanggan, menjaga produk dan tampilan pakaian, mencatat pembelian dan mencatat penjualan. Uraian pekerjaan Pak Ari dan Ibu Dewi tidak lagi sama, begitu pula nama jabatan mereka. Kewajiban kontrak mereka juga berbeda, namun sifat pekerjaan yang mereka laksanakan adalah serupa dan dilaksanakan dalam kondisi yang sama.

Jika laki-laki dan perempuan melaksanakan pekerjaan yang sama atau pekerjaan serupa untuk pengusaha yang sama, maka mereka harus menerima upah yang sama.

Catatan:

1. Tulisan ini sebagian kecil dari pembahasan Pedoman Penyusunan kesetaraan upah yang netral gender di tempat kerja, kerja sama Kemnakertrans dan ILO Jakarta.
2. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

-----ooOOOoo-----