

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini makin marak wacana mengenai gender dan hukum, atau wanita (perempuan) dan hukum yang telah berkembang di seluruh dunia, baik negara maju maupun negara berkembang, termasuk di Indonesia. Wacana tersebut muncul karena perempuan merasakan ketidakadilan yang dikuatkan oleh ketentuan hukum yang berlaku (L.M. Gandhi Lopian, 2007:2). Ada pendapat yang menyatakan bahwa, jika dalam masyarakat dibutuhkan perbaikan situasi atau kondisi, maka yang menjadi sasaran perubahan adalah aspek hukumnya (L.M. Gandhi Lopian, 2007:1). Pendapat tersebut dilatarbelakangi oleh teori yang disampaikan oleh Roscoe Pound, yaitu "*law as a tool of social engineering*", bahwa hukum dapat berfungsi sebagai alat untuk merubah masyarakat. Hukum dipakai untuk mengarahkan pola-pola kebiasaan dan tingkah laku dalam masyarakat kepada tujuan-tujuan yang hendak dicapai, menghapus kebiasaan yang dipandang tidak sesuai lagi dan menciptakan pola-pola kelakuan yang baru (Satjipto Raharjo, 2005:206). Dengan pembentukan hukum yang dinilai lebih berkeadilan gender, akan dapat memperbaiki ketidakadilan yang dialami oleh perempuan. Menurut Lawrence M. Friedman, sebagaimana dikutip oleh Ishaq, setidaknya ada tiga unsur penting dalam pembangunan sistem hukum, yaitu struktur hukum, substansi hukum, dan budaya hukum. Struktur hukum merupakan hal yang menyangkut aparat penegak hukum; substansi hukum berkaitan dengan kaidah/norma hukum serta peraturan perundang-undangan; dan kultur hukum merupakan sikap orang-orang dalam masyarakat terhadap hukum dan sistem hukum. Hukum, kaidah/norma, perundang-undangan (substansi hukum) memiliki fungsi sebagai alat untuk melindungi kepentingan manusia. Untuk dapat menciptakan hukum yang lebih berkeadilan gender, maka salah satu

caranya adalah dengan melakukan pembaharuan substansi hukum (Ishaq, 2008:183).

Perserikatan Bangsa-Bangsa telah mengakomodir kebutuhan untuk membentuk hukum yang lebih berkeadilan gender melalui pembentukan *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* pada tahun 1979. Konvensi ini kemudian diratifikasi oleh Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (selanjutnya dalam tulisan ini akan disebut sebagai Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan) dengan persyaratan terhadap Pasal 29 ayat (1) mengenai penyelesaian perselisihan mengenai penafsiran atau penerapan Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan. Pada penjelasan atas Undang-Undang No 7 Tahun 1984, dinyatakan bahwa Pemerintah Indonesia tidak bersedia untuk mengikat diri pada ketentuan Pasal 29 ayat (1) tersebut. Ratifikasi terhadap Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan membawa konsekuensi yuridis, bahwa Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan telah menjadi sumber hukum formal yang mempunyai kekuatan mengikat setingkat dengan undang-undang.

Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan menekankan pada kesetaraan dan keadilan antara perempuan dan laki-laki, yaitu persamaan hak dan kesempatan serta perlakuan disegala bidang dan segala kegiatan. Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan tetap mengakui adanya perbedaan antara perempuan dan laki-laki. Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan mengakui perbedaan perempuan dan laki-laki secara seksual, dan membedakannya dengan perbedaan secara gender yang merupakan *behavioral differences* yang terbentuk melalui proses sosial dan kultural. Dasar pemikiran dari pendapat ini ialah bahwa perempuan berada dalam posisi yang berbeda dengan laki-laki. Hal itu disebabkan karena perempuan mengalami diskriminasi (*current*

discrimination) menanggung akibat karena adanya tindakan diskriminasi di waktu yang lalu (*past discrimination*) atau karena lingkungan dalam keluarga atau masyarakat yang tidak ramah pada kemandirian perempuan (Achie Sudiarti Luhulima, tahun tidak diketahui:4).

Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan menetapkan beberapa prinsip yang harus dilaksanakan oleh negara peserta guna menghapus diskriminasi terhadap perempuan. Beberapa prinsip dasar tersebut antara lain: prinsip persamaan menuju persamaan substantif, prinsip non-diskriminatif, dan prinsip kewajiban negara (Achie Sudiarti Luhulima, tahun tidak diketahui:2). Prinsip persamaan dengan model substantif yang dianut oleh Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan, ialah melalui pendekatan koreksi (*Corrective approach*). Pendekatan koreksi mengkaji ketentuan khusus atau aturan dengan melihat apakah ketentuan atau aturan itu mengakibatkan subordinasi perempuan dalam jangka panjang atau jangka pendek, memperkuat subordinasi perempuan atau membantu perempuan mengatasi subordinasi.

Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan mendefinisikan diskriminasi, sebagaimana termuat dalam Pasal 1, bahwa

“Untuk tujuan konvensi yang sekarang ini, istilah “diskriminasi terhadap wanita” berarti setiap perbedaan, pengucilan dan pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin, yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapus pengakuan, penikmatan atau penggunaan hak-hak asasi manusia, kebebasan-kebebasan pokok dibidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil atau apapun lainnya oleh wanita, terlepas dari status perkawinan mereka, atas dasar persamaan antara pria dan wanita”.

Yang bukan merupakan tindakan diskriminasi adalah *affirmative action* (Pasal 4 Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan) yang berupa tindakan khusus sementara untuk mencapai persamaan kesempatan dan perlakuan antara perempuan dan laki-laki.

Pasal 2 Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan mengatur mengenai kewajiban negara peserta Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan, bahwa negara peserta dengan segala cara

yang tepat dan tanpa ditunda-tunda mengupayakan satu kebijaksanaan untuk menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan, dan untuk tujuan itu: mewujudkan prinsip persamaan antara laki-laki dan perempuan di dalam perundang-undangan; mengambil tindakan legislatif yang tepat serta tindakan lain, termasuk saksi yang tepat bila perlu, yang melarang segala macam diskriminasi terhadap perempuan; menegakkan perlindungan hukum terhadap hak-hak wanita atas dasar yang sama dengan kaum pria; mengambil segala langkah yang tepat, termasuk legislasi, untuk mengubah atau menghapuskan hukum, peraturan, kebiasaan dan praktek yang ada yang merupakan diskriminasi terhadap perempuan. Prinsip kewajiban negara merupakan suatu prinsip yang memberikan tanggung jawab kepada negara untuk menjamin dan menciptakan adanya persamaan antara perempuan dan laki-laki.

Selain prinsip-prinsip tersebut, Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan juga mengatur secara khusus perlindungan terhadap perempuan di berbagai bidang, seperti bidang: politik, ekonomi, sosial, budaya dan sipil. Perlindungan tersebut diatur dalam pasal 6 sampai dengan pasal 16 Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan. Pada Pasal 11 Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan diatur secara khusus mengenai kewajiban negara peserta dalam menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan dibidang ketenagakerjaan melalui pembuatan peraturan perundang-undangan yang menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara pria dan wanita. Persamaan antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki antara lain: persamaan atas kesempatan kerja yang sama, kebebasan untuk memilih profesi, persamaan untuk memperoleh upah dan segala tunjangan serta fasilitas kerja, dan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja serta perlindungan terhadap pekerja perempuan yang hamil.

Prinsip-prinsip umum ataupun pengaturan khusus disetiap bidang dalam Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan tersebut harus diterapkan oleh negara peserta dalam peraturan perundang-undangan

nasional mereka. Peraturan Perundang-undangan maupun kebijakan tidak boleh diskriminatif terhadap pekerja wanita serta harus memberikan perlindungan sehingga perempuan mendapatkan akses serta penikmatan manfaat yang sama atas hak-hak mereka. Indonesia, telah mulai menerapkan prinsip-prinsip Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan dalam undang-undang dibidang ketenagakerjaan yaitu melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Prinsip Persamaan dibidang ketenagakerjaan dapat dilihat dari Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Pada Pasal 5 disebutkan bahwa, "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan". Baik perempuan maupun laki-laki diberikan kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan, tanpa diskriminasi. Dan dalam Pasal 6 disebutkan bahwa, "Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban buruh/pekerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik". Dalam hal perolehan hak dan kewajibanpun pengusaha tidak diperbolehkan untuk melakukan pembedaan. Untuk pekerjaan yang nilainya sama, bagi pekerja perempuan dan laki-laki seharusnya memperoleh penikmatan hasil yang sama.

Jaminan terhadap pekerja perempuan telah ada. Namun fakta dilapangan masih menunjukkan adanya diskriminasi terhadap pekerja perempuan. Pekerja perempuan, umumnya terpinggirkan pada jenis-jenis pekerjaan yang berupah rendah, kondisi kerja buruk dan tidak memiliki keamanan kerja. Selain itu, pekerja perempuan juga mengalami kesulitan untuk dapat melakukan mobilitas vertikal (kenaikan pangkat, posisi, dan jabatan) dalam jenjang kariernya. Hal ini diindikasikan dengan minimnya jumlah perempuan yang menduduki posisi pengambil keputusan dan posisi strategis lainnya baik di sektor pemerintah maupun di sektor swasta (<http://www.duniaesai.com/gender/gender1.html/>).

Pekerja perempuan mengalami berbagai bentuk diskriminasi dibidang ketenagakerjaan, namun dari sekian banyak bentuk diskriminasi tersebut, diskriminasi dalam bidang pengupahan yang sering terjadi. Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 Tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 100 Mengenai Pengupahan Yang Sama Bagi Buruh Laki-Laki Dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya, telah menjamin bahwa:

“Dengan jalan yang sepadan dengan cara yang berlaku untuk menetapkan nilai pengupahan, tiap-tiap Anggota harus memajukan dan sesuai dengan cara itu, menjamin pelaksanaan azas pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya untuk semua buruh” (Pasal 2).

Pekerja perempuan seharusnya mendapatkan upah yang sama dengan pekerja laki-laki. Akan tetapi masih banyak pekerja perempuan yang menerima upah dibawah pekerja laki-laki.

Data yang diperoleh dari Studi Ketenagakerjaan Nasional (SAKERNAS) tahun 2003 mengenai tingkat pengupahan yang diperoleh pekerja perempuan dan pekerja laki-laki pada tahun 2001 dan 2002 diperoleh hasil bahwa terdapat perbedaan upah yang cukup signifikan antara pekerja perempuan dan pekerja. Diskriminasi upah tersebut terjadi disetiap jenjang pendidikan pekerja dengan rasio perbedaan upah mencapai 67%. Pada tingkat pendidikan yang lebih rendah, rasio perbedaan upah yang diterima oleh pekerja laki-laki dan pekerja perempuan sangatlah tinggi. Pekerja perempuan hanya memperoleh setengah dari upah yang diterima oleh pekerja laki-laki. Sedangkan pada tingkat pendidikan yang lebih tinggi, diskriminasi upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki tidaklah begitu tinggi. Pekerja perempuan menerima 70%-80% dari upah yang diterima oleh pekerja laki-laki.

Rata-rata upah/gaji/pendapatan pekerja* sebulan menurut tingkat pendidikan dan jenis kelamin, tahun 2001 dan 2002 (dalam rupiah)

Tingkat Pendidikan	Upah Pekerja Tahun 2001			Upah Pekerja Tahun 2002		
	Perempuan	Laki-laki	Rasio Upah **	Perempuan	Laki-laki	Rasio Upah**
< SD	172.018	326.394	52,7 %	187.059	367.284	51,1 %
SD	232.726	388.502	59,9 %	264.112	435.676	60,6 %
SLTP	340.685	489.951	69,5 %	399.176	558.648	71,5 %
SMU/SMK	555.175	711.013	78,1 %	640.035	809.694	79,0 %
>SMU/SMK	914.036	1.203.660	75,9 %	977.652	1.348.203	72,5 %
JUMLAH	442.928	623.904	67,22 %	493.607	703.901	66,94 %

Data Sakernas tahun 2001 dan 2002

Keterangan: *) Pekerja buruh/karyawan dan pekerja bebas

**) Rasio upah adalah upah perempuan dibagi upah laki-laki dalam bentuk persen (%)

Fakta mengenai perbedaan upah pekerja perempuan dan pria juga dikemukakan oleh Edi Priono, dalam tulisannya “*Diskriminasi Upah Buruh Perempuan*” yang dimuat dalam koran Kompas, 19 Mei 2007, bahwa secara rata-rata keseluruhan buruh perempuan hanya menerima 74 persen dari upah yang diterima buruh laki-laki. Perbedaan upah buruh itu konsisten di setiap provinsi, dengan rasio upah perempuan dibandingkan dengan laki-laki yang bervariasi. Di Banten dan Kalimantan Timur, buruh perempuan hanya menerima 62 persen dari upah buruh laki-laki, yang merupakan kondisi terburuk dibandingkan dengan provinsi lain. Sementara itu, di Sulawesi, kondisinya lebih baik, rasio upah buruh perempuan dengan laki-laki 89-99 persen (<http://www2.kompas.comkompas-cetak070519opini3528266>).

Bagi pekerja perempuan kawin, diskriminasi yang dialami dapat berkali lipat dibanding dengan diskriminasi yang dialami oleh pekerja perempuan lajang. Selain menerima diskriminasi karena jenis kelaminnya (sebagai pekerja perempuan), pekerja perempuan kawin juga mendapatkan diskriminasi terhadap status perkawinnya serta diskriminasi karena fungsi kehamilan. Pekerja perempuan kawin yang sedang hamil rentan terhadap PHK. Pekerja perempuan hamil yang seharusnya mendapatkan cuti hamil, “dirumahkan” oleh pengusaha dan harus melamar lagi apabila ingin kembali

bekerja. Selain itu, masih banyak pekerja perempuan hamil yang tidak mendapatkan upah penuh selama menjalankan cuti hamil (<http://www.duniaesai.com/gender/gender1.html/>).

Pekerja perempuan kawin juga tidak mendapatkan akses untuk memperoleh tunjangan yang sama dengan pekerja laki-laki. Generalisasi bahwa “semua perempuan bekerja hanya untuk ‘membantu’ suami” atau “semua perempuan bekerja hanya sebagai kegiatan sampingan” menjadi salah satu sebab terjadinya diskriminasi upah antara pekerja perempuan kawin dan laki-laki (<http://www.duniaesai.com/gender/gender1.html/>). Terutama karena perbedaan tunjangan yang diperoleh antara pekerja perempuan dan laki-laki. Pekerja perempuan kawin yang telah menikah seringkali tetap dianggap lajang, sehingga tidak mendapatkan tunjangan keluarga maupun tunjangan kesehatan. Bagi perempuan miskin, dalam situasi krisis ekonomi, banyak perempuan yang menjadi pencari nafkah utama keluarga atau bersama-sama suami memberikan kontribusi finansial hingga 50% dari total penghasilan keluarga, atau bahkan lebih. Selain itu, banyak diantara pekerja perempuan kawin yang merupakan kepala keluarga dan merupakan pencari nafkah utama (<http://www.duniaesai.com/gender/gender1.html/>).

Pekerja perempuan memiliki peran yang cukup besar didalam pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia. Akan tetapi besarnya kontribusi yang diberikan oleh pekerja perempuan ternyata masih belum sebanding dengan perlindungan yang diberikan terhadap mereka. Fakta dilapangan menunjukkan bahwa masih banyak terjadi diskriminasi terhadap pekerja perempuan dalam memperoleh hak-haknya. Hukum memiliki fungsi sebagai alat untuk melindungi kepentingan manusia. Diharapkan dengan dibentuknya hukum yang berkeadilan gender dibidang ketenagakerjaan dapat memberikan perlindungan terhadap pekerja perempuan. Sehingga tidak ada lagi diskriminasi terhadap perempuan dalam memperoleh hak-haknya, khususnya hak dibidang pengupahan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, penulis tertarik untuk mengkaji mengenai pengaturan pengupahan bagi pekerja perempuan kawin dan apakah pengaturan pengupahan bagi pekerja perempuan kawin telah efektif dalam memenuhi hak-hak sebagai seorang pekerja. Untuk itu, penulis membuat penulisan hukum dalam bentuk skripsi dengan judul: “KAJIAN YURIDIS EFEKTIVITAS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN MENGENAI PERLINDUNGAN PENGUPAHAN BAGI PEKERJA PEREMPUAN KAWIN”.

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan hal yang sangat penting di dalam penyusunan suatu penulisan hukum. Perumusan masalah di dalam suatu penelitian dimaksudkan untuk menegaskan masalah yang akan diteliti, sehingga tujuan yang akan dicapai menjadi lebih jelas dan sistematis dengan demikian akan diperoleh hasil yang diharapkan.

Sehubungan dengan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaturan pengupahan bagi pekerja perempuan kawin?
2. Apakah pengaturan pengupahan telah efektif dalam memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan kawin dalam pemenuhan hak-hak pengupahannya sebagai seorang pekerja?

C. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian harus memiliki tujuan yang jelas dan pasti agar penelitian tersebut memiliki arahan dan pedoman yang pasti. Tujuan penelitian pada prinsipnya mengungkapkan apa yang hendak dicapai oleh peneliti sebagai solusi atas permasalahan yang dihadapi.

Dalam penelitian ini, tujuan yang hendak dicapai oleh peneliti adalah:

1. Untuk menganalisis pengaturan pengupahan bagi pekerja perempuan kawin.
2. Untuk mengidentifikasi apakah pengaturan pengupahan telah efektif dalam memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan kawin dalam pemenuhan hak-haknya sebagai seorang pekerja.

D. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian akan bernilai apabila hasil dari penelitian tersebut dapat memberi manfaat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan pengetahuan ilmu hukum, khususnya bagi pengembangan hukum yang berperspektif gender serta pengembangan hukum ketenagakerjaan yaitu mengenai pengaturan pengupahan bagi pekerja perempuan kawin.
 - b. Sebagai bahan masukan untuk pengkajian dan penulisan karya ilmiah dibidang ilmu hukum.
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan deskripsi tentang status hukum perempuan, yaitu hak dan kewajiban dibidang pengupahan bagi pekerja perempuan kawin.
 - b. Untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran masyarakat mengenai hukum yang berkeadilan gender khususnya dibidang ketenagakerjaan.
 - c. Untuk lebih mengembangkan penalaran, membentuk pola pemikiran yang dinamis sekaligus untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu yang diperoleh selama mengikuti studi di Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.

E. Metode Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisis dan konstruksi, yang dilakukan secara metodologis, sistematis dan konsisten. Metodologis berarti sesuai dengan metode atau cara tertentu; sistematis adalah berdasarkan suatu sistem, sedangkan konsisten berarti tidak adanya hal-hal yang bertentangan dalam suatu kerangka tertentu (Soerjono Soekanto, 2006:42). Metodologi pada hakikatnya memberikan pedoman tentang cara-cara seorang ilmuwan mempelajari, menganalisis dan memahami lingkungan-lingkungan yang dihadapinya.

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian hukum normatif atau disebut juga sebagai penelitian hukum doktrinal. Hutchinson, sebagaimana dikutip oleh Peter Mahmud Marzuki (2008:42), mendefinisikan penelitian hukum doktrinal sebagai, *“Reserch which provides a systematic exposition of rules governing a particular legal category, analyses the relationship between rules, explain areas of difficulty and, perhaps, predicts future develepmen”*.

Penelitian hukum normatif, mencakup penelitian inventarisasi hukum positif, asas-asas hukum, penelitan hukum klinis, sistematika peraturan perundang-undangan, sinkronisasi suatu perundang-undangan, sejarah hukum dan perbandingan hukum (Soerjono Soekanto, 2006:51). Penelitian hukum ini merupakan penelitian mengenai sinkronisasi peraturan perundang-undangan dibidang pengupahan bagi pekerja perempuan kawin, yang meliputi sinkronisasi horisontal dan juga sinkronisasi vertikal. Pada penelitian hukum normatif sepenuhnya

menggunakan data sekunder sehingga tidak diperlukan penyusunan atau perumusan hipotesis.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu suatu penelitian yang memberikan data seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya (Soerjono Soekanto, 2006:10). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan deskripsi mengenai pengupahan bagi pekerja perempuan kawin, serta untuk mengetahui kepastian pengertian mengenai hak-hak pekerja perempuan kawin di bidang pengupahan sehingga peraturan perundang-undangan mengenai pengupahan dapat efektif dalam menjamin dan memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan kawin.

3. Pendekatan Penelitian

Penelitian hukum menggunakan beberapa pendekatan, dimana dengan pendekatan tersebut peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu hukum yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Pada penelitian ini digunakan pendekatan Undang-Undang atau *statute approach*. Pendekatan Undang-Undang dilakukan dengan menelaah semua legislasi dan regulasi (Peter Mahmud Marzuki, 2008: 97), yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang diteliti yakni peraturan perundang-undangan dibidang pengupahan bagi pekerja perempuan kawin.

Penelitian dengan menggunakan metode pendekatan perundang-undangan memerlukan pemahaman mengenai hierarki dan asas-asas dalam peraturan perundang-undangan. Selain itu, juga harus mengkaji mengenai bentuk peraturan perundang-undangannya dan melihat materi muatannya. Sehingga diperlukan telaah mengenai dasar antologis lahirnya undang-undang tersebut dan juga ratio legisnya, serta memahami kandungan

filosofi yang ada dibelakang Undang-Undang yang merupakan produk wakil rakyat.

Penelitian ini juga menggunakan perspektif gender. Dalam penelitian yang berperspektif gender, gender digunakan sebagai *tool of analysis*. Gender dibedakan dengan seks (jenis kelamin) dan dipandang sebagai faktor yang berpengaruh menentukan persepsi dan kehidupan perempuan, membentuk kesadarannya, ketrampilan dan membentuk pola hubungan kekuasaan antara laki-laki dan perempuan, dan melabelkan peran yang mendiskriminasikan posisi perempuan.

Agnes Widanti (2005:65) mengemukakan pendapat Barlett mengenai salah satu metode dalam kajian hukum berperspektif gender yaitu 'menanyakan kepada perempuan' tentang apa yang dibutuhkan untuk diungkap, yang biasanya hanya dengan suara 'diam' dan terlarang. Dalam hal ini, hukum dikaji apakah hukum memberi implikasi gender dan apakah hukum yang selama ini berlaku mengekalkan subordinasi terhadap perempuan (L.M. Gandhi Lapian, 2007:3). Tujuan dari penelitian hukum yang berperspektif gender bukan hanya 'tentang perempuan' akan tetapi 'untuk perempuan'. Demikian pula dengan penelitian ini, tidak hanya membahas permasalahan mengenai pengupahan bagi pekerja perempuan kawin, tetapi juga bagaimana pengaturan mengenai pengupahan tersebut menjamin dan melindungi hak-hak pekerja perempuan.

4. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu memiliki ciri-ciri:

- a. data sekunder pada umumnya ada dalam keadaan siap terbuat.
- b. bentuk maupun isinya data sekunder telah dibentuk dan diisi oleh peneliti-peneliti terdahulu.
- c. data sekunder tanpa terikat/dibatasi oleh waktu dan tempat (Soerjono Soekanto & Sri Mamuji, 1990: 28).

Data sekunder tidak diperoleh langsung dari sumbernya, tetapi diperoleh dari bahan pustaka, antara lain buku-buku, literatur, peraturan perundang-undangan, hasil penelitian terdahulu, artikel, dan sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

5. Sumber Data

Untuk memecahkan isu hukum dan sekaligus memberikan deskripsi mengenai apa yang seyogianya, diperlukan sumber-sumber penelitian (Peter Mahmud Marzuki, 2008: 141). Sumber-sumber penelitian dapat berupa bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Dalam penelitian ini sumber-sumber penelitian yang digunakan antara lain:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya memiliki otoritas (Peter Mahmud Marzuki, 2008: 141). Bahan-bahan hukum primer dalam penelitian ini terdiri dari peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan khususnya mengenai pengupahan, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Persetujuan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita, Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO Nomor 100 mengenai Pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya, Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Nomor SE-08/M/BW/1999 Tahun 1999, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non-upah, serta peraturan perundang-undangan lain yang terkait.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum pendukung yang memberi penjelasan mengenai bahan hukum primer, meliputi buku-buku teks, dokumen-dokumen, artikel dan jurnal-jurnal hukum.

c. Bahan Hukum Tertier

Bahan hukum tertier yaitu bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, misalnya kamus dan ensiklopedia.

6. Teknik Pengumpulan Data

Mengingat jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa jenis data sekunder yang diperoleh dari bahan pustaka, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan. Studi pustaka meliputi studi bahan-bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tertier. Bahan-bahan hukum tersebut dapat berupa peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan khususnya peraturan mengenai pengupahan bagi pekerja perempuan, buku-buku teks, dokumen-dokumen, artikel dan jurnal-jurnal hukum dibidang ketenagakerjaan atau yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang hendak dikaji.

7. Teknis Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode deduksi dalam pengelolaan dan analisis data yang telah diperoleh, yaitu dengan berpangkal dari prinsip-prinsip dasar (Peter Mahmud Marzuki, 2008: 42) yang bersifat umum, untuk kemudian ditarik ke hal-hal yang bersifat lebih khusus. Metode deduksi bertolak dari suatu aturan hukum yang berlaku umum pada kasus atau permasalahan yang dihadapi.

Penelitian dengan menggunakan metode deduksi tidak bisa melepaskan diri dari berbagai penafsiran yang dikenal dalam ilmu hukum

dalam mengolah dan menganalisis bahan hukum yang telah diperoleh (Amirudin dan H Zainal Asikin, 2004: 163). Penafsiran memiliki karakter hermeneutik yang berarti bahwa penafsiran merupakan suatu proses mengubah sesuatu/ situasi ketidaktahuan menjadi mengerti. Dengan demikian, ketepatan penafsiran agar memperoleh ketepatan pemahaman dan penjabaran sangat relevan bagi hukum.

Interpretasi atau penafsiran merupakan salah satu metode penemuan hukum yang memberi penjelasan gamblang mengenai teks undang-undang agar ruang lingkup kaedah dapat ditetapkan sehubungan dengan peristiwa tertentu (Sudikno Mertokusumo, 2003:169). Penafsiran atau interpretasi yang dikenal dalam ilmu hukum antara lain : interpretasi gramatikal, interpretasi sistematis, interpretasi teleologi atau sosiologi, interpretasi historis, interpretasi komparatif, dan interpretasi futuristis. Pada penelitian ini, penulis akan menggunakan penafsiran otentik, penafsiran gramatikal serta penafsiran sistematis. Penafsiran otentik merupakan penjelasan yang diberikan oleh undang-undang dan terdapat dalam teks Undang-undang. Penafsiran gramatikal merupakan cara penafsiran atau penjelasan untuk mengetahui makna ketentuan undang-undang dengan menguraikan menurut bahasa, susunan kata atau bunyinya (Sudikno Mertokusumo, 2003:170). Sedangkan penafsiran sistematis merupakan penafsiran undang-undang sebagai bagian dari keseluruhan sistem perundang-undangan dengan menghubungkannya dengan undang-undang lain (Sudikno Mertokusumo, 2003:172).

F. Sistematika Penulisan Hukum

Untuk memberikan gambaran secara menyeluruh dari penulisan hukum yang disusun, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut ini. Penulisan hukum ini terdiri dari empat bab, yakni pendahuluan, tinjauan pustaka, hasil penelitian dan pembahasan, serta penutup. Selain

keempat bab tersebut, guna memenuhi syarat keilmiah suatu karya penulisan, maka akan disertakan juga daftar pustaka dan lampiran.

Bab I mengenai pendahuluan, merupakan uraian mengenai latar belakang permasalahan yang dikaji oleh penulis. Selain itu juga diuraikan mengenai permasalahan yang hendak dikaji dalam penelitian hukum ini. Selanjutnya merupakan uraian mengenai tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian, serta sistematika penulisan hukum. Dengan uraian tersebut, diharapkan akan memberikan kemudahan bagi pembaca dalam memahami substansi yang terkandung dalam penulisan hukum tersebut.

Bab II mengenai tinjauan pustaka akan diuraikan mengenai kajian pustaka yang berkenaan dengan permasalahan yang dikaji dan juga kerangka pemikiran dari penelitian ini. Kajian pustaka merupakan uraian mengenai berbagai teori yang menjadi landasan dalam penelitian hukum ini. Kajian pustaka dalam penelitian ini mencakup pembahasan mengenai pengertian hukum, teori-teori mengenai efektivitas suatu hukum, yang terdiri dari: prinsip-prinsip legalitas hukum dari Fuller, teori mengenai penegakan hukum dari J.B.M. ten Berge, dan asas-asas dalam pembentukan peraturan perundang-undangan serta akan dibahas juga mengenai prinsip-prinsip dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita. Selain itu juga akan diuraikan mengenai hukum ketenagakerjaan dan sistem pengupahan secara umum.

Bab III mengenai hasil penelitian dan pembahasan, merupakan pembahasan dari permasalahan yang dikaji oleh penulis. Pada bab ini, penulis akan memberikan pembahasan mengenai pengaturan pengupahan bagi pekerja perempuan kawin, dalam hal ini akan diuraikan lebih lanjut apakah telah ada sinkronisasi peraturan perundang-undangan dibidang pengupahan bagi pekerja perempuan kawin, baik sinkronisasi vertikal maupun horisontal. Selain itu juga akan dilakukan pembahasan, mengenai efektivitas peraturan perundang-

undangan mengenai pengupahan terhadap pekerja perempuan kawin. Efektivitas peraturan perundang-undangan tersebut ditinjau dari kepastian pengertian mengenai hak-hak pengupahan bagi pekerja perempuan kawin serta penerapan prinsip-prinsip Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita dalam pembentukan peraturan perundang-undangan dibidang pengupahan.

Bab terakhir, yakni bab IV mengenai penutup, akan diuraikan mengenai kesimpulan atau konklusi yang dapat penulis tarik dari penelitian dan penulisan hukum yang telah penulis lakukan. Selain itu, berisi saran-saran argumentatif yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi institusi maupun perorangan yang terkait dengan penulisan hukum ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. KERANGKA TEORI

1. Pengertian Hukum

Hukum memiliki banyak dimensi dan segi, sehingga tidak mungkin memberikan definisi tentang hukum, yang sungguh-sungguh dapat memadai kenyataan (L.J. Van Apeldoorn, 1996:13). Walaupun tidak terdapat definisi yang sempurna mengenai hukum, definisi mengenai hukum dari para sarjana hukum tersebut tetap dapat digunakan, yakni sebagai cara pandang dalam melakukan kajian terhadap hukum.

Hans Kelsen memberi pengertian terhadap hukum sebagai suatu sistem norma hukum. Norma hukum pada hakikatnya merupakan pedoman/pegangan bagi manusia yang digunakan sebagai pembatas sikap, tindak/perilaku dalam melangsungkan antar hubungan dan antar kegiatan dengan sesama manusia lainnya dalam pergaulan hidup bermasyarakat. Sebagai suatu sistem, hukum berisi norma-norma hukum yang membentuk satu kesatuan (Hans Kelsen, 2008:94). Pendapat Hans Kelsen tersebut sejalan dengan pendapat Plato yang mendefinisikan hukum sebagai sistem peraturan-peraturan yang teratur dan tersusun baik yang mengikat masyarakat (Ishaq, 2008:2).

Pengertian lain mengenai hukum, disampaikan oleh Sudikno Mertokusumo (2004:40-41), yang mengartikan hukum sebagai kumpulan peraturan-peraturan/kaidah-kaidah dalam suatu kehidupan bersama; keseluruhan peraturan tentang tingkah laku yang berlaku dalam kehidupan bersama, yang dapat dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Dapat dikatakan bahwa pada umumnya setiap sarjana hukum melihat hukum sebagai sejumlah peraturan, sebagai kumpulan peraturan atau

kaidah mempunyai isi yang bersifat umum dan normatif, umum karena berlaku bagi setiap orang dan normatif karena menentukan apa yang seharusnya dilaksanakan.

Sebagai suatu kumpulan peraturan, hukum bukanlah sekedar peraturan-peraturan yang masing-masing berdiri sendiri. Suatu peraturan hukum memiliki arti penting karena hubungannya yang sistematis dengan peraturan-peraturan hukum lain. Dengan demikian, peraturan-peraturan hukum tersebut membentuk suatu kesatuan dalam suatu sistem. Hukum sebagai suatu sistem merupakan suatu kesatuan yang terdiri dari unsur-unsur yang mempunyai interaksi satu sama lain dan bekerja sama untuk mencapai tujuan dari kesatuan tersebut (Sudikno Mertokusumo, 2004:112).

2. Tinjauan Tentang Peraturan Hukum dan Asas Hukum

Sebagai suatu sistem, hukum merupakan kumpulan peraturan yang membentuk suatu kesatuan. Satjipto Raharjo berpendapat bahwa peraturan hukum merupakan pembedaan dari norma hukum. Peraturan hukum hanyalah salah satu sarana yang digunakan oleh norma hukum untuk menampilkan dirinya sehingga dapat dimengerti oleh masyarakat. Peraturan hukum menggunakan berbagai kategori sarana untuk menampilkan norma hukum sehingga dapat ditangkap oleh masyarakat (Satjipto Raharjo, 2005:41). Kategori sarana tersebut antara lain: pengertian hukum, standar hukum dan asas hukum.

Kajian mengenai kaidah/norma hukum tidak dapat dilepaskan dari asas hukum yang memberikan sifat normatif dari suatu norma hukum (Lalu Husni, 2008:29). Asas hukum merupakan landasan paling luas bagi lahirnya suatu peraturan hukum (Satjipto Raharjo, 2005:45). Selain sebagai landasan bagi pembentukan peraturan hukum, asas hukum juga merupakan *ratio legis* atau alasan bagi lahirnya suatu peraturan hukum.

Asas hukum juga berfungsi untuk mengesahkan dan mempunyai pengaruh yang normatif dan mengikat para pihak (Lalu Husni, 2008:30).

Menurut Soerjono Soekanto (2005:14) terdapat beberapa asas yang tujuannya adalah agar suatu undang-undang mempunyai dampak positif. Artinya, supaya undang-undang tersebut mencapai tujuannya, hingga efektif. Asas-asas tersebut antara lain:

- a. undang-undang tidak boleh berlaku surut; artinya undang-undang hanya boleh diterapkan terhadap peristiwa yang disebut dalam undang-undang tersebut serta terjadi setelah undang-undang itu dinyatakan berlaku
- b. undang-undang yang dibuat oleh penguasa yang lebih tinggi mempunyai kedudukan yang lebih tinggi pula (*lex superior derogat lex imperiori*)
- c. undang-undang yang bersifat khusus mengesampingkan undang-undang yang bersifat umum (*lex specialis derogat lex generalis*), apabila pembuatnya sama; artinya terhadap peristiwa-peristiwa khusus wajib diberlakukan undang-undang yang menyebutkan peristiwa yang lebih umum, yang dapat mencakup peristiwa tersebut
- d. undang-undang yang baru mengalahkan undang-undang yang lama (*lex posteriori derogat lex priori*); artinya undang-undang lain yang lebih dahulu berlaku dan mengatur mengenai hal tertentu, tidak berlaku lagi apabila telah ada undang-undang baru yang berlaku belakangan dan mengatur hal tertentu tersebut, akan tetapi makna dan tujuannya berlainan atau berlawanan dengan undang-undang yang lama tersebut
- e. undang-undang tidak dapat diganggu gugat; artinya adalah undang-undang hanya dapat dicabut dan atau diubah oleh lembaga yang membuatnya

- f. undang-undang merupakan sarana untuk mencapai kesejahteraan spiritual dan material bagi masyarakat maupun pribadi melalui pelestarian atau pembaharuan.

3. Tinjauan Umum Mengenai Peraturan Perundang-Undangan

a. Pengertian Peraturan Perundang-undangan

Ketentuan mengenai Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan diatur dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Pada Pasal 1 angka 2 Undang-Undang tersebut dijelaskan bahwa, Peraturan Perundang-Undangan adalah peraturan tertulis yang dibentuk oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang dan mengikat secara umum.

b. Asas-asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan

Pembentukan Peraturan Perundang-undangan harus berdasarkan pada asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik. Dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, asas-asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik meliputi:

1) Kejelasan tujuan

Yang dimaksud dengan “kejelasan tujuan” berdasarkan penjelasan Pasal 5 huruf a Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan adalah bahwa setiap Pembentukan Peraturan Perundang-undangan harus mempunyai tujuan yang jelas yang hendak dicapai.

2) Kelembagaan atau organ pembentuk yang tepat

Asas “kelembagaan atau organ pembentuk yang tepat” adalah bahwa setiap jenis Peraturan Perundang-undangan harus dibuat

oleh lembaga/pejabat Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang berwenang. Peraturan Perundang-undangan tersebut dapat dibatalkan atau batal demi hukum, apabila dibuat oleh lembaga/pejabat yang tidak berwenang (Penjelasan Pasal 5 huruf b Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan).

3) Kesesuaian antara jenis dan materi muatan

Yang dimaksud dengan asas 'kesesuaian antara jenis dan materi muatan' adalah bahwa dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan harus benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat dengan jenis-jenis peraturan perundang-undangannya.

4) Dapat dilaksanakan

Asas "dapat dilaksanakan" berarti bahwa setiap Pembentukan Peraturan Perundang-undangan harus memperhatikan efektivitas Peraturan Perundang-undangan tersebut di dalam masyarakat, baik secara filosofi, yuridis, maupun sosiologis.

5) Kedayagunaan dan kehasilgunaan

Yang dimaksud dengan asas "kedayagunaan dan kehasilgunaan" adalah bahwa setiap Peraturan Perundang-undangan dibuat karena memang benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

6) Kejelasan rumusan

Asas "kejelasan rumusan" berarti bahwa setiap Peraturan Perundang-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan Peraturan Perundang-undangan, sistematika dan pilihan kata atau terminologi, serta bahasa hukumnya jelas dan mudah dimengerti, sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya.

7) Keterbukaan

Yang dimaksud dengan asas "keterbukaan" adalah bahwa dalam proses Pembentukan Peraturan Perundang-undangan mulai dari

perencanaan, persiapan, penyusunan, dan pembahasan bersifat transparan dan terbuka. Dengan demikian seluruh lapisan masyarakat mempunyai kesempatan yang seluas-luasnya untuk memberikan masukan dalam proses pembuatan Peraturan Perundang-undangan.

c. Tata Urutan Peraturan Perundang-undangan

Hierarki atau tata urutan perundang-undangan merupakan pedoman dalam pembuatan aturan hukum dibawahnya. Jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan berdasarkan Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan adalah sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang, yang dimaksud Undang-Undang disini adalah sebagaimana yang dijelaskan pada Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 yakni, Peraturan Perundang-undangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat dengan persetujuan bersama Presiden. Sedangkan Pemerintah Pengganti Undang-Undang merupakan Peraturan Perundang-undangan yang ditetapkan oleh Presiden dalam hal ihwal kegentingan yang memaksa.
- 3) Peraturan Pemerintah, sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004, yakni Peraturan Perundang-undangan yang dibuat oleh Presiden untuk menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya;
- 4) Peraturan Presiden, yakni Peraturan Perundang-undangan yang dibuat Presiden;
- 5) Peraturan Daerah, yakni Peraturan Perundang-undangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan persetujuan bersama Kepala daerah, meliputi:

- a) Peraturan Daerah Provinsi dibuat oleh Dewan Perwakilan Daerah Propinsi bersama dengan Gubernur;
- b) Peraturan Daerah Kabupaten/Kota dibuat oleh Dewan Perwakilan Daerah Kabupaten/Kota bersama dengan Bupati/Walikota;
- c) Peraturan Desa/peraturan setingkat, dibuat oleh Badan perwakilan Desa atau nama lainnya bersama Kepala Desa atau nama laiannya.

Pasal 7 ayat (4) Undang-Undang No 10 Tahun 2004 menyebutkan bahwa jenis Peraturan Perundang-undangan selain sebagaimana dimaksud ayat (1), diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum sepanjang diperintahkan oleh Peraturan Perundang-Undangan yang lebih tinggi. Selanjutnya pada penjelasan Pasal 7 ayat (4) disebutkan, “Jenis Peraturan Perundang-undangan selain dalam ketentuan ini, antara lain, peraturan yang dikeluarkan oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat dan Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, Badan Pemeriksa Keuangan, Bank Indonesia, Menteri, kepala badan, lembaga, atau komisi yang setingkat yang dibentuk oleh undang-undang atau pemerintah atas perintah undang-undang, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi, Gubernur, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten atau Kota, Bupati/Wali Kota, Kepala Desa atau yang setingkat”.

Kedudukan Peraturan Perundang-undangan yang disebutkan pada Pasal 7 ayat (4) tersebut tidak serta merta berada dibawah Peraturan Perundang-undangan sebagaimana diatur pada Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang No 10 Tahun 2004. Hal ini ditentukan peraturan perundang-undangan mana yang memerintahkan untuk pembentukan peraturan perundang-undangan tersebut. Dengan demikian kedudukan/hierarki peraturan perundang-undangan tersebut bukan

ditentukan oleh lembaga yang menerbitkan peraturan perundang-undangan tersebut, melainkan peraturan perundang-undangan mana yang menentukan kedudukan peraturan perundang-undangan dalam hierarki peraturan perundang-undangan Republik Indonesia (Peter Mahmud Marzuki, 2008:98).

4. Tinjauan Umum Tentang Efektivitas Peraturan Perundang-Undangan

Sebagaimana telah diuraikan pada pembahasan sebelumnya bahwa hukum merupakan sistem norma hukum (Hans Kelsen, 2008:94). Sebagai suatu sistem, maka didalam hukum terdapat berbagai elemen yang menyusunnya. Menurut Lawrence M. Friedman, sebagaimana dikutip oleh Ishaq (2008:183), sistem hukum terdiri atas struktur, substansi, dan budaya hukum. Struktur merupakan hal yang menyangkut lembaga-lembaga (pranata-pranata), seperti legislatif, eksekutif, yudikatif, dan aparat penegak hukum lainnya, serta bagaimana lembaga-lembaga tersebut menjalankan fungsinya.

Substansi hukum merupakan ketentuan yang mengatur tingkah laku manusia, yaitu peraturan, norma-norma dan pola perilaku masyarakat dalam suatu sistem. Dengan demikian, substansi hukum itu pada hakikatnya mencakup semua peraturan hukum, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, seperti keputusan pengadilan yang dapat menjadi peraturan baru ataupun hukum baru, hukum materiil (hukum substantif), hukum formil, dan hukum adat (Ishaq, 2008:183).

Selain struktur hukum dan substansi hukum, dalam suatu sistem hukum terdapat budaya hukum. Budaya hukum (kultur hukum) merupakan sikap masyarakat, kepercayaan masyarakat, nilai-nilai yang dianut masyarakat dan ide-ide atau pengharapan mereka terhadap hukum dan sistem hukum (Ishaq, 2008:184). Kultur hukum merupakan gambaran dari sikap dan perilaku terhadap hukum serta keseluruhan faktor-faktor yang

menentukan bagaimana sistem hukum memperoleh tempat yang sesuai dan dapat diterima oleh masyarakat.

Ketiga unsur tersebut tidak dapat berdiri sendiri dan saling berkaitan satu dengan lainnya. Bilamana ketiga komponen hukum tersebut bersinergi secara positif, maka akan mewujudkan tatanan sistem hukum yang ideal seperti yang diinginkan. Dalam hal ini, hukum tersebut efektif mewujudkan “tujuan hukum” (keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum). Sebaliknya, bila ketiga komponen hukum bersinergi negatif maka akan melahirkan tatanan sistem hukum yang semrawut dan tidak efektif mewujudkan tujuan hukum.

Akan tetapi dalam penelitian ini hanya akan fokus pada salah satu unsur saja, yakni substansi hukum. Hukum, kaidah/norma, perundang-undangan (substansi hukum) yang merupakan komponen dari sistem hukum memiliki fungsi sebagai alat untuk melindungi kepentingan manusia atau sebagai perlindungan kepentingan manusia. Akan tetapi dalam memberikan perlindungan terhadap kepentingan manusia seringkali tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dalam konteks substansi hukum permasalahan yang seringkali mencul, antara lain tumpang tindih dan inkonsistensi peraturan perundang-undangan serta implementasi undang-undang terhambat peraturan pelaksanaannya.

Agar dapat memberikan perlindungan terhadap kepentingan manusia, peraturan hukum dalam sistem hukum yang ada dalam masyarakat harusnya efektif. Untuk mengukur efektivitas peraturan hukum terdapat pendapat beberapa sarjana hukum, antara lain:

a. *Principles Of Legality*

Mengukur hukum sebagai suatu sistem, menurut Fuller yang dikutip oleh Satjipto Raharjo (2005:51) harus diletakkan pada delapan nilai-nilai yang dinamakan *Principles Of Legality* yang menjadi syarat

keberadaan sistem hukum, memberi pengkualifikasian bagi sistem sebagai satu kesatuan yang mengandung suatu moralitas tertentu.

Kedelapan nilai-nilai tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Suatu sistem hukum harus mengandung peraturan-peraturan. Yang dimaksud disini adalah, bahwa ia tidak boleh mengandung sekedar keputusan-keputusan yang bersifat ad hoc.
- b) Peraturan-peraturan yang telah dibuat itu harus diumumkan.
- c) Tidak boleh ada peraturan yang berlaku surut, oleh karena apabila yang demikian itu tidak ditolak, maka peraturan itu tidak bisa dipakai untuk menjadi pedoman tingkah laku. Membolehkan pengaturan secara berlaku surut berarti merusak integritas peraturan yang ditujukan untuk berlaku bagi waktu yang akan datang.
- d) Peraturan-peraturan harus disusun dalam rumusan yang bisa dimengerti.
- e) Suatu sistem tidak boleh mengandung peraturan-peraturan yang bertentangan satu sama lainnya.
- f) Suatu sistem tidak boleh mengandung tuntutan yang melebihi apa yang dapat dilakukan.
- g) Tidak boleh ada kebiasaan untuk sering mengubah peraturan sehingga menyebabkan seorang akan kehilangan orientasi.
- h) Harus ada kecocokan antara peraturan yang diundangkan dengan pelaksanaan sehari-hari.

Fuller, sebagaimana dikutip oleh Satjipto Raharjo (2005:51), mengatakan bahwa kedelapan asas yang diajukan itu sebetulnya lebih sekedar persyaratan bagi adanya suatu sistem hukum, melainkan memberi pengkualifikasian terhadap sistem hukum sebagai sistem hukum yang mengandung suatu moralitas tertentu. Kegagalan untuk menciptakan sistem yang demikian itu hanya akan melahirkan sistem hukum yang jelek, melainkan sesuatu yang tidak dapat disebut sebagai sistem hukum sama sekali (Satjipto Raharjo, 2005:52). Hal sama juga diungkapkan oleh W. Friedman sebagaimana dikutip oleh L.M. Gandhi Lopian (2007:26), bahwa komponen-komponen sistem hukum harus ditambah dengan moral, agar kekejaman yang dilegitimasi sistem hukum rezim Hitler tidak lagi terulang. Sedangkan Radbruch menambahkan bahwa ide atau asas hukum selain kepastian dan kemanfaatan juga harus ditambah dengan keadilan (L.M. Gandhi

Lapian, 2007:26). Sehingga dalam mengkualifikasi suatu sistem hukum berdasarkan kedelapan prinsip tersebut juga harus diperhatikan nilai-nilai moral dan juga nilai-nilai keadilan, termasuk hukum yang mampu menciptakan keadilan dalam relasi gender.

Salah satu kualifikasi sistem hukum, sebagaimana pendapat Fuller diatas, adalah “Suatu sistem tidak boleh mengandung peraturan-peraturan yang bertentangan satu sama lainnya”, atau dengan kata lain suatu sistem hukum harus memiliki sinkronisasi aturan. Suatu aturan dapat dikatakan sinkron apabila peraturan hukum positif tertulis tersebut telah serasi dengan peraturan-peraturan lainnya, baik antara peraturan yang setingkat ataupun tidak setingkat. Sinkronisasi aturan dapat berupa:

a) Vertikal

Apakah suatu perundang-undangan tersebut sejalan apabila ditinjau dari sudut strata atau hierarki peraturan perundang-undangan yang ada.

b) Horizontal

Ditinjau peraturan perundang-undnagan yang kedudukannya sederajat dan yang mengatur bidang yang sama (Bambang Sunggono, 2006:94).

b. Teori J.B.J.M Ten Berg

Ridwan H.R. (2006:310) mengutip pendapat Ten Berg yang menyebutkan mengenai beberapa aspek yang harus diperhatikan atau dipertimbangkan dalam rangka penegakan hukum, yaitu sebagai berikut:

- a) *een regel moet zo waining mogelijk ruimte laten voor interpretatiegeschillen;*
- b) *uitzonderingsbepalingen ,oeten tot een worden beperkt*
- c) *regels moeten zo veel mogelijk zijn gericht op zichtbare dan wel objectief constateerbare feiten;*

- d) *regel moeten werkbaar zijn voor degenen tot wie de regels zijn gericht en voor de personen die met handhaving zijn belast*
terjemahannya:
- a) suatu peraturan harus sedikit mungkin membiarkan ruang bagi perbedaan interpretasi;
 - b) ketentuan perkecualian harus dibatasi secara minimal;
 - c) peraturan harus sebanyak mungkin diarahkan pada kenyataan yang secara objektif dapat ditentukan;
 - d) peraturan harus dapat dilaksanakan oleh mereka yang terkena peraturan itu dan mereka yang dibebani dengan (tugas) penegakan (hukum).

Poin a yang menyatakan bahwa, suatu peraturan harus sedikit mungkin memberikan ruang bagi perbedaan interpretasi, selaras dengan salah satu prinsip yang disampaikan oleh Fuller dalam *Principles of legality*, yaitu bahwa peraturan-peraturan harus disusun dalam rumusan yang bisa dimengerti. Kedua teori tersebut mensyaratkan bahwa suatu peraturan hukum yang disusun harus dapat menampilkan norma hukum sehingga dapat ditangkap oleh masyarakat.

Peraturan hukum sebagai pembedaan dari norma hukum menggunakan berbagai kategori sarana untuk menampilkan norma yakni berupa pengertian hukum, standar hukum dan asas hukum (Satjipto Raharjo, 2005: 41-43). Asas hukum memberikan jiwa pada peraturan hukum agar memiliki kekuatan mengikat. Sedangkan untuk dapat menyampaikan kehendaknya peraturan hukum menggunakan pengertian hukum serta standar hukum.

Setiap peraturan hukum menggunakan pengertian/konsep-konsep hukum untuk menyampaikan kehendaknya. Pengertian-pengertian ini merupakan abstraksi dari barang-barang yang pada dasarnya bersifat konkrit, individual yang diangkat dari pengertian sehari-hari ataupun diciptakan secara khusus sebagai suatu pengertian teknik. Menurut Paton sebagaimana dikutip oleh Satjipto Raharjo (2005: 43-44), pengertian hukum merupakan suatu kategori tertentu

dalam konteks berfikir secara hukum dan oleh karenanya hanya boleh diartikan dalam konteks itu pula dan bukan dalam konteks pengertian sehari-hari.

Penyusunan suatu pengertian hukum harus dapat memberikan kepastian kepada pemakainya. Apabila pengertian-pengertian hukum tersebut memiliki kadar kepastian yang relatif kurang, maka pengisiannya diserahkan pada penafsiran yang dikenal dalam ilmu hukum. Pengertian hukum yang bersifat longgar disebut sebagai standar hukum. Pengaturan yang bersifat longgar tersebut, menjadikan standar hukum sebagai sarana bagi hukum untuk berkembang sesuai dengan perkembangan masyarakat (Satjipto Raharjo, 2005: 44). Dengan demikian suatu peraturan hukum harus memiliki pengertian hukum serta standar hukum yang jelas, sehingga dapat memberikan kepastian kepada pemakainya, yakni masyarakat yang dikenai peraturan hukum tersebut.

c. Prinsip Validitas Hans Kalsen

Menurut Hans Kalsen, validitas adalah eksistensi norma secara spesifik. Suatu norma adalah valid merupakan suatu pernyataan yang mengasumsikan eksistensi norma tersebut dan mengasumsikan bahwa norma tersebut memiliki kekuatan mengikat terhadap orang yang perilakunya diatur (Jimly Asshidiqie dan M. Ali Safa'at, 2006:37). Suatu norma dikatakan valid hanya dalam hal menjadi bagian dari suatu sistem norma yang secara keseluruhan berlaku, atau dengan kata lain suatu norma valid apabila norma tersebut berada pada suatu tata hukum yang valid. Jadi suatu norma valid apabila diderivasi dari suatu norma dasar yang valid yang membentuk suatu tata hukum.

Suatu norma yang membentuk tata hukum terdapat beberapa elemen yang mengisinya, semisal sanksi dan kewajiban hukum. Konsep kewajiban biasanya dilawankan dengan konsep hak. Hak

memberikan kenikmatan dan keleluasaan kepada individu, sedangkan kewajiban merupakan pembatasan dan pembebanan (Satjipto Raharjo, 2005:42). Konsep kewajiban awalnya merupakan suatu konsep moral yang spesifik dan merupakan pengertian moral dalam hubungannya dengan individu yang tindakannya diperintah atau dilarang (Jimly Asshidiqie dan M. Ali Safa'at, 2006:54-55). Isi hak hukum pada akhirnya ditentukan oleh pemenuhan kewajiban hukum orang lain. Kewajiban seorang individu selalu merupakan suatu kewajiban berupa suatu perbuatan terhadap individu lain, sehingga kewajiban memiliki segi aktif dalam suatu hubungan hukum (Satjipto Raharjo, 2005:42).

Sanksi diberikan oleh tata hukum dengan maksud untuk menimbulkan perbuatan tertentu yang dianggap dikehendaki oleh pembuat undang-undang. Sanksi hukum memiliki karakter memaksa, oleh karenanya sanksi berisi paksaan. Paksaan ini tertuju kepada para anggota masyarakat dengan tujuan mematuhi (Satjipto Raharjo, 2005:27), termasuk paksaan untuk melaksanakan suatu kewajiban hukum. Maka untuk menilai apakah peraturan perundang-undangan telah menjamin pemenuhan hak-hak pengupahan bagi buruh/pekerja perempuan dapat digunakan indikator validitas kewajiban hukum dan sanksi.

- d. Prinsip-Prinsip dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Ratifikasi Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita) merupakan konvensi internasional yang dibentuk oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa pada tahun 1979 untuk memberikan jaminan yuridis terhadap hak-hak asasi perempuan, yaitu berupa standar hukum internasional yang komprehensif untuk

perempuan. Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita telah diratifikasi Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (selanjutnya dalam tulisan ini akan disebut sebagai Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan) dengan persyaratan terhadap Pasal 29 ayat (1) mengenai penyelesaian perselisihan mengenai penafsiran atau penerapan Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan.

Ratifikasi atas Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan membawa konsekuensi yuridis, bahwa Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan telah menjadi sumber hukum formal yang mempunyai kekuatan mengikat setingkat dengan undang-undang. Sebagai sebuah sumber hukum formal, sudah seharusnya pengaturan dalam konvensi tersebut dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan menekankan pada kesetaraan dan keadilan antara perempuan dan laki-laki, yaitu persamaan hak dan kesempatan serta perlakuan disegala bidang dan segala kegiatan.

Guna mewujudkan kesetaraan dan keadilan bagi perempuan, maka Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan menerapkan beberapa prinsip yang harus dijalankan oleh negara peserta yang meratifikasinya, yaitu prinsip non-diskriminasi, prinsip persamaan menuju persamaan substantif dan prinsip kewajiban negara.

a) Prinsip Non-diskriminasi

Meskipun prinsip ini menjadi jiwa dari keseluruhan pasal Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan, prinsip ini secara tegas dapat dilihat pada Pasal 1 dan Pasal 4 Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan. Pasal 1

memberikan definisi yang sangat jelas mengenai diskriminasi terhadap wanita, yaitu:

“... Setiap perbedaan, pengucilan dan pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin, yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapus pengakuan, penikmatan atau penggunaan hak-hak asasi manusia, kebebasan-kebebasan pokok dibidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil atau apapun lainnya oleh wanita, terlepas dari status perkawinan mereka, atas dasar persamaan antara pria dan wanita”.

Jika diperhatikan lebih lanjut, diskriminasi sebagaimana dimaksud dalam Konvensi ini, tidak semata-mata dilakukan berdasarkan jenis kelamin, akan tetapi merupakan tindakan perbedaan yang didasarkan atas perbedaan gender. Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan mengakui perbedaan perempuan dan laki-laki secara seksual, dan membedakannya dengan perbedaan secara gender yang merupakan *behavioral differences* yang terbentuk melalui proses sosial dan kultural. Dasar pemikiran dari pendapat ini ialah bahwa perempuan berada dalam posisi yang berbeda dengan laki-laki. Hal itu disebabkan karena perempuan mengalami diskriminasi (*current discrimination*) menanggung akibat karena adanya tindakan diskriminasi di waktu yang lalu (*past discrimination*) atau karena lingkungan dalam keluarga atau masyarakat yang tidak ramah pada kemandirian perempuan (Achie Sudiarti Luhulima, tahun tidak diketahui:4).

Pasal 4 ayat (1) Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan merupakan bentuk pengecualian terhadap prinsip non-diskriminasi, menyebutkan bahwa,

“Pembuatan peraturan-peraturan dan mengambil tindakan khusus sementara untuk mempercepat persamaan “*de facto*” antara pria dan wanita, tidak dianggap sebagai diskriminasi seperti ditegaskan dalam konvensi yang sekarang ini, dan sama sekali tidak harus membawa konsekuensi mempertahankan norma-norma

yang tak sama atau terpisahkan; peraturan-peraturan dan tindakan tersebut wajib dihentikan jika tujuan persamaan kesempatan dan pelakuan telah tercapai”.

Tindakan khusus sementara (*affirmative action*) bertujuan untuk mempercepat terciptanya persamaan antara perempuan dan laki-laki, selain itu juga ditujukan untuk melindungi kehamilan. Kehamilan adalah fungsi sosial yang harus dipikul oleh seorang perempuan, sehingga tidak sepatutnya kehamilan perempuan dijadikan alasan untuk dapat melakukan diskriminasi.

b) Prinsip Persamaan menuju Persamaan Substantif

Persamaan dalam konteks Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan merupakan sebuah pendekatan yang mendasarkan pada hasil akhir dari sebuah proses, yaitu keadilan (keadilan substantif). Pencapaian keadilan antara perempuan dan laki-laki tidaklah harus dengan melalui proses yang sama, mengingat situasi antara perempuan dan laki-laki berbeda akibat adanya diskriminasi terhadap perempuan yang telah berlangsung sejak lama (Sri Wiyanti, 2004:3). Untuk memperoleh hasil yang sama maka diperlukan adanya upaya untuk menyamakan terlebih dahulu situasi yang berbeda tersebut melalui pembuatan kebijakan dan peraturan perundang-undangan.

Prinsip persamaan menuju persamaan substantif terdapat dalam mukadimah, pasal 2, 3, 4 dan 5 Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan. Prinsip persamaan menyadari bahwa perbedaan antara perempuan dan laki-laki akibat dari konstruksi budaya yang diskriminasi sejak lama dan berdampak pada tidak dihargainya peran reproduksi perempuan, sebagaimana diatur dalam mukadimah Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan yang menyebutkan bahwa, ”Mengingat kembali sumbangan besar perempuan pada kesejahteraan

keluarga...belum sepenuhnya diakui...”. Pada mukadimah juga disebutkan bahwa, “...perlu adanya perubahan dalam peranan tradisional kaum laki-laki dan perempuan dalam masyarakat dan dalam keluarga, untuk mencapai persamaan sepenuhnya antara laki-laki dan perempuan.”

Model persamaan substansi yang dianut oleh Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan menggunakan pendekatan koreksi (*corrective approach*). Pendekatan koreksi mengkaji ketentuan atau aturan dengan melihat apakah ketentuan atau aturan itu mengakibatkan subordinasi perempuan dalam jangka pendek maupun jangka panjang, memperkuat subordinasi perempuan, atau membantu perempuan mengatasi subordinasi. Pendekatan mengharuskan adanya perubahan tingkah laku sosial budaya tradisional laki-laki dan perempuan, menghapus prasangka dan kebiasaan dan praktek berdasarkan superioritas dan inferioritas salah satu jenis kelamin, sebagaimana diatur dalam Pasal 5 Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan:

“Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat:

- (a) Untuk mengubah pola tingkah-laku sosial dan budaya pria dan wanita dengan maksud untuk mencapai penghapusan prasangka-prasangka dan kebiasaan-kebiasaan dan segala praktik lainnya yang berdasarkan atas inferioritas atau superioritas salah satu jenis kelamin atau berdasarkan peranan stereotip bagi pria dan wanita.
 - (b) Untuk menjamin bahwa pendidikan keluarga meliputi pengertian yang tepat mengenai kehamilan sebagai fungsi sosial dan pengakuan tanggung jawab bersama pria dan wanita dalam membesarkan anak-anak mereka, seyogyanya bahwa kepentingan anak-anak adalah pertimbangan utama dalam segala hal.
- c) Prinsip Kewajiban Negara

Sebagai sebuah konvensi yang mengikat negara, maka kewajiban negaralah yang utama untuk menjalankan Konvensi

Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan (Sri Wiyanti, 2004:3). Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan mengatur kewajiban negara secara umum pada bagian I, lalu menjabarkan kewajiban-kewajiban tersebut secara khusus pada berbagai bidang kehidupan, yaitu bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, dan sipil, pada bagian selanjutnya. Prinsip kewajiban diatur pada Pasal 2, 3, 4, dan Pasal 5 Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan. Pasal 2 Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan menekankan kewajiban negara dalam segi hukum yang meliputi antara lain:

- a) Mengambil tindakan legislatif yang tepat (mengubah dan mencabut ketentuan yang diskriminatif, serta membentuk peraturan baru yang tidak diskriminatif)
- b) Meyediakan perlindungan hukum terhadap hak-hak perempuan
- c) Melakukan tindakan tepat untuk menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan, oleh orang, organisasi, atau lembaga apa saja.
- d) Tidak terlibat dalam tindakan atau praktek diskriminasi bagaimanapun terhadap perempuan dan menjamin penguasa dan lembaga pemerintah bertindak sesuai dengan kewajiban dalam konvensi.

Pasal 3 Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan mewajibkan negara untuk membuat peraturan yang tepat dalam bidang ekonomi, sosial, politik, dan budaya untuk menjamin pelaksanaan dan pemenuhan hak perempuan. Sedangkan Pasal 4 merupakan penegasan kewajiban negara untuk menyusun kebijakan khusus (*affirmative action*) untuk mempercepat tercapainya kesetaraan antara perempuan dan laki-laki, serta perlindungan terhadap kehamilan sebagai fungsi sosial. Kewajiban negara yang diatur didalam Pasal 5, merupakan kewajiban untuk

mengambil semua langkah yang tepat guna mengubah pola tindak tanduk sosial budaya dan prakteknya yang subordinat terhadap perempuan dan mengandung nilai stereotip terhadap peran tradisional perempuan dan laki-laki. Pasal 5 Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan juga menyatakan kewajiban negara untuk menjamin agar di dalam pendidikan keluarga berdasarkan pengertian yang benar mengenai fungsi kehamilan, dan peran yang seimbang antara laki-laki dan perempuan di dalam keluarga. Kemudian pada pasal 6 ditegaskan mengenai kewajiban negara untuk membuat peraturan-peraturan yang tepat, termasuk pembuatan peraturan perundang-undangan untuk memberantas segala bentuk perdagangan perempuan dan eksploitasi pelacuran.

5. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan

a. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Istilah Hukum Ketenagakerjaan dalam kepustakaan hukum yang ada selama ini lebih dikenal dengan istilah Hukum Perburuhan. Lalu Husni, mengutip beberapa pendapat sarjana hukum mengenai pengertian Hukum Ketenagakerjaan/Hukum Perburuhan, salah satunya pendapat Molennar yang mengartikan hukum perburuhan sebagai bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa. Pendapat lain yang dikutip oleh Lalu Husni (2006:22-23) adalah pendapat dari Imam Soepomo yang memberikan pengertian hukum perburuhan sebagai himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Konsep mengenai hukum perburuhan tersebut mengalami perluasan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat dirumuskan bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

b. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan dapat bersifat publik dan dapat pula bersifat privat/perdata (Zainal Asikin, 2005:5). Hukum ketenagakerjaan bersifat privat karena hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara perorangan yaitu antara pekerja dan pengusaha perjanjian kerja. Karena hubungan hukum yang timbul antara antara pekerja dengan pengusaha didasarkan pada suatu perjanjian, maka dalam hal ini terdapat kebebasan diantara keduanya untuk menyusun isi dari perjanjian tersebut, sesuai dengan asas kebebasan berkontrak.

Hukum ketenagakerjaan bersifat publik karena adanya intervensi pemerintah berupa dikeluarkannya peraturan-peraturan dalam hukum ketenagakerjaan guna mencegah kesewenang-wenangan yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh. Menurut Zainal Asikin (2002:5), Hukum Ketenagakerjaan dapat bersifat publik karena:

- 1) dalam hal-hal tertentu pemerintah ikut campur dalam menangani masalah-masalah ketenagakerjaan, misalnya dalam menangani perselisihan ketenagakerjaan dan atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yakni dengan P4D dan P4P.

2) adanya sanksi pidana dalam setiap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

c. Pihak-pihak dalam hukum ketenagakerjaan

1) Buruh/Pekerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah buruh/pekerja dan memberikan pengertian sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Buruh/pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memiliki pengertian yang luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini diperlukan, karena upah yang diterima buruh tidak hanya dalam bentuk uang tetapi ada juga buruh/pekerja yang menerima upah dalam bentuk barang.

2) Pengusaha

Berdasarkan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan Pengusaha adalah :

- (1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri ;
- (2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- (3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf (a) dan huruf (b) yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Sedangkan yang dimaksud dengan perusahaan berdasarkan Pasal 1 angka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1003 adalah:

- (1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- (2) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Selain pengertian pengusaha, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian mengenai pemberi kerja yakni orang perorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istilah pemberi kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal.

3) Organisasi Buruh/Pekerja

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja yang dimaksud sebagai serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk buruh/pekerja baik diperusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, dan demokratis, dan bertanggungjawab guna perjuangan, membela, serta melindungi hak-hak kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan buruh/pekerja dan keluarganya.

4) Organisasi Pengusaha

Organisasi pengusaha yang dikenal di Indonesia antara lain KADIN dan APINDO. KADIN dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 49 Tahun 1973 yang bertujuan untuk meningkatkan peran serta pengusaha nasional dalam kegiatan-pembangunan. Sedangkan Asosiasi Pengusaha Indonesia

(APINDO) merupakan organisasi khusus yang mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Pendirian organisasi pengusaha lebih ditekankan sebagai wadah untuk mempersatukan para pengusaha Indonesia dalam upaya turut serta memelihara ketenangan kerja dan berusaha, atau hal-hal yang bersifat teknis menyangkut pekerjaan atau kepentingannya (Lalu Husni, 2005:47).

5) Pemerintah

Campur tangan pemerintah dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan dimaksud untuk terciptanya hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah (Lalu Husni,2005:47). Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.

Intervensi pemerintah dibidang ketenagakerjaan dilakukan melalui pembuatan berbagai kebijakan maupun dengan pembuatan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan. Selain adanya pengaturan melalui peraturan perundang-undangan dirasa perlu juga untuk melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum (*law enforcement*) di bidang perburuhan/ketenagakerjaan, yang pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stabilitas usaha. Selain itu pengawasan juga dapat mendidik pengusaha dan pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan peraturan perundang-undangan sehingga akan tercipta suasana yang harmonis.

6. Tinjauan Umum Tentang Pengupahan

a. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan pemerintah. Dengan demikian jelas bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh/pekerja (Lalu Husni, 2005:53).

b. Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sebagai bagian perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja juga harus memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana diatur pada pasal 1320 KUH Perdata. Ketentuan tersebut juga diatur didalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar sebagai berikut.

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak, bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Pihak pekerja menerima pekerjaan dan pihak yang pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan, yang meliputi kecakapan berdasarkan umur, yakni minimal 18 tahun (Pasal 1

angka 26 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003), dan tidak terganggu jiwanya.

- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan sebagai objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban bagi pekerja dan pengusaha.
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain harus memenuhi persyaratan perjanjian pada umumnya, substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau Kesepakatan kerja Bersama (KKB)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, serta tidak boleh pula bertentangan dengan peraturan perusahaan.

c. Hak dan Kewajiban yang Timbul dari Hubungan Kerja

Sebagaimana telah dijelaskan diatas, bahwa hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha menimbulkan hak dan kewajiban bagi kedua pihak tersebut. Pembebanan kewajiban kepada salah satu pihak akan menimbulkan hak bagi pihak yang lain, begitu pula sebaliknya (Satjipto Raharjo, 2005:41). Atau dengan kata lain, pembebanan kewajiban pada buruh/pekerja akan menimbulkan hak bagi pengusaha, demikian pula sebaliknya, kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja. Kewajiban-kewajiban yang dimiliki oleh buruh/pekerja dan pengusaha antara lain:

1) Kewajiban buruh/pekerja

Dalam KUH perdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diataur dalam pasal 1603,1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerduta yang pada intinya sebagai berikut:

- a) Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus

dilakukan sendiri, meskipun dengan seijin pengusaha dapat diwakilkan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keahliannya, maka berdasarkan peraturan perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).

- b) Buruh/pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib mentaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.
- c) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda, jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan ataupun karena kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda (Lalu Husni, 2005:61).

2) Kewajiban pengusaha

Kewajiban yang dimiliki oleh pengusaha antara lain:

a) Kewajiban membayar upah

Dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Dalam hal ini, terdapat intervensi dari pemerintah, yaitu dengan penetapan upah minimum. Penetapan upah minimum penting guna menjaga agar upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja tidak terlalu rendah.

b) Kewajiban memberikan istirahat cuti

Pengusaha wajib memberikan istirahat/cuti kepada buruh/pekerja. Beberapa jenis cuti antara lain:

(1) cuti haid

- (2) cuti hamil/cuti bersalin/cuti keguguran
 - (3) cuti tahunan
 - (4) cuti besar
 - (5) cuti karena menunaikan ibadah agama
 - (6) cuti karena alasan penting
- c) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan
- Pengusaha juga memiliki kewajiban untuk mengurus perawatan atau pengobatan tenaga kerja yang sakit atau kecelakaan, serta kematian sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.
- d) Kewajiban memberikan surat keterangan

Surat keterangan diberikan sebagai bekal pekerja untuk mencari pekerjaan baru. Pada surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat dan lama pekerja bekerja pada pengusaha tersebut (Lalu Husni, 2005:62-64).

d. Pengupahan Secara Umum

1) Pengertian Upah

Menurut pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 disebutkan 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 pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berdasarkan pengertian tersebut, upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan antara buruh dan pekerja sebagaimana dituangkan dalam perjanjian kerja. Namun, untuk melindungi

pekerja dan guna mencegah pengusaha memberikan upah yang sangat rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan, yaitu melalui penetapan upah minimum.

2) Asas-asas Pengupahan

Menurut Abdul Khakim (2006:16-17) terdapat beberapa asas pengupahan yang telah diatur dalam perundang-undangan ketenagakerjaan. Asas-asas tersebut meliputi:

- a) hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus (Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah);
- b) pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama nilainya (Pasal 2 UU Nomor 80 Tahun 1957 Tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 100 Mengenai Pengupahan Yang Sama Bagi Buruh Laki-Laki Dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya, Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah);
- c) upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, biasa dikenal dengan asas *no work no pay* (Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
- d) pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum (Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
- e) komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimal 75% dari upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

- f) pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaian dapat dikenakan denda (Pasal 95 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
- g) pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja/buruh (Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
- h) dalam hal pengusaha dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya (Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
- i) tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi daluarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

3) Komponen Upah

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 disebutkan 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 pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa yang termasuk dalam komponen upah adalah

upah pokok dan juga tunjangan baik untuk pekerja tersebut dan juga bagi keluarga pekerja.

Upah diberikan dalam bentuk uang, dan dapat juga selain uang akan tetapi tidak boleh melebihi 25 % dari nilai upah yang seharusnya diterima oleh pekerja, sebagaimana ditentukan pada pasal 12 PP Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Ketentuan mengenai pengelompokan upah dan non-upah diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Se-07/Men/1990 Tahun 1990 Tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah, dengan pengelompokan sebagai berikut:

1. Pengertian Komponen Upah adalah sebagai berikut:

a. Upah Pokok:

adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

b. Tunjangan Tetap:

adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan Istri; Tunjangan Anak; Tunjangan Perumahan; Tunjangan Kematian; Tunjangan Daerah dan lain-lain.

c. Tunjangan Tidak Tetap

adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan Transport yang didasarkan pada kehadiran,

2. Pengertian Pendapatan Non Upah sebagai berikut:

a. Fasilitas

adalah kenikmatan dalam bentuk nyata/natura yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan; sarana ibadah; tempat penitipan bayi; koperasi; kantin dan lain-lain.

b. Bonus

adalah bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas; besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan.

c. Tunjangan Hari Raya (THR), Gratifikasi dan Pembagian keuntungan lainnya.

e. Hak-Hak Pekerja Perempuan Kawin Dibidang Pengupahan

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Ratifikasi Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan) telah membebaskan kewajiban bagi negara untuk menjamin persamaan antara perempuan dan laki-laki dibidang pengupahan. Secara umum hak-hak pengupahan bagi pekerja perempuan diatur dalam Pasal 11 dan 13 Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan. Hak-hak bagi pekerja perempuan kawin meliputi:

1) Hak atas persamaan pengupahan bagi pekerja perempuan kawin

Pasal 11 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Ratifikasi Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk

Diskriminasi Terhadap Wanita (Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan) menyusun daftar yang komprehensif tentang kewajiban negara-negara peserta dalam rangka memberi kepastian bahwa hak-hak perempuan di bidang pekerjaan dapat sepenuhnya dan secara efektif dilaksanakan.

Pasal 11 ayat (1) Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan:

Negara-negara Pihak wajib untuk melakukan semua upaya yang tepat untuk menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan dalam bidang pekerjaan dalam rangka untuk memastikan persamaan hak antara perempuan dan laki-laki terutama :

- a. Hak untuk bekerja sebagai suatu hak yang melekat pada semua umat manusia;
- b. Hak atas kesempatan kerja yang sama, termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama terhadap suatu pekerjaan;
- c. Hak atas kebebasan memilih profesi dan pekerjaan, hak atas pengangkatan, keamanan bekerja dan seluruh tunjangan dan kondisi pelayanan, dan hak untuk mendapat pelatihan kejuruan dan pelatihan ulang, termasuk magang, pelatihan kejuruan lanjutan serta pelatihan kembali.
- d. Hak atas persamaan pendapatan termasuk tunjangan dan persamaan perlakuan sehubungan dengan pekerjaan yang sama nilainya, seperti juga persamaan perlakuan dalam melakukan evaluasi terhadap kualitas kerja;
- e. Hak atas jaminan sosial, terutama dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat dan lanjut usia, serta semua bentuk ketidakmampuan untuk bekerja, seperti juga hak atas masa cuti yang dibayar.
- f. Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan dalam kondisi kerja, termasuk atas perlindungan untuk reproduksi.

Berdasarkan ketentuan Pasal 11 ayat (1) huruf d tersebut pekerja perempuan kawin berhak atas upah yang sama dengan pekerja laki-laki.

Persamaan upah bagi pekerja perempuan kawin juga diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 100 Mengenai Pengupahan Yang Sama Bagi Buruh Laki-Laki

dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya. Pada Pasal 2 Konvensi ILO Nomor 100 disebutkan bahwa:

“Dengan jalan yang sepadan dengan cara yang berlaku untuk menetapkan nilai pengupahan, tiap-tiap anggota harus memajukan dan dengan cara itu, menjamin pelaksanaan asas pengupahan yang sama bagi laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya untuk semua buruh. Asas ini dapat dilaksanakan:

- a. dengan undang-undang atau peraturan nasional;
- b. oleh badan penetapan upah yang didirikan menurut peraturan yang berlaku atau yang diakui sah;
- c. dengan perjanjian perburuhan; atau dengan menggabungkan cara-cara ini.

Persetujuan terhadap konvensi ini membawa konsekuensi bahwa pemerintah melalui peraturan perundang-undangan, ataupun berbagai kebijakan lainnya harus dapat menjamin kesetaraan pengupahan terhadap pekerja perempuan, termasuk bagi pekerja perempuan kawin dan pekerja laki-laki untuk pekerjaan yang sama nilainya.

2) Hak atas persamaan tunjangan bagi pekerja perempuan kawin

Sebagaimana telah diuraikan diatas bahwa pekerja perempuan harus menerima penghasilan yang sama dengan pekerja laki-laki untuk pekerjaan yang sama nilainya termasuk juga dalam pemberian tunjangan kerja. Selain itu, Perempuan juga harus dapat menikmati perlindungan dan jaminan sosial sebagaimana diatur dalam Pasal 11 ayat (1) huruf e Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan. Negara-negara peserta juga berkewajiban untuk membuat ketentuan untuk masa cuti yang dibayar, demikian pula tunjangan pensiun, pengangguran, dan lanjut usia sebagaimana diatur dalam Pasal 11 ayat (1) huruf e dan ayat (2) huruf b Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan.

Pasal 13 Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan menegaskan bahwa, “Negara-negara Pihak wajib melakukan upaya-upaya yang tepat untuk menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan pada bidang-bidang kehidupan ekonomi dan sosial lainnya dalam rangka memastikan hak yang sama, berdasarkan persamaan antara laki-laki dan perempuan, khususnya:...Hak atas tunjangan keluarga”. Berdasarkan ketentuan Pasal 13 tersebut, pekerja perempuan berhak mendapatkan tunjangan yang sama dengan pekerja laki-laki termasuk tunjangan keluarga.

- 3) Hak atas perlindungan terhadap status perkawinan dan kehamilan dibidang pengupahan

Perempuan di tempat bekerja harus mendapat perlindungan terhadap diskriminasi berdasarkan status perkawinan atau kehamilan, sebagaimana diatur dalam Pasal 11 ayat (2) Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan,

“Dalam rangka mencegah diskriminasi terhadap perempuan berdasarkan perkawinan atau kehamilan, dan untuk memastikan agar hak ini bekerja dengan baik, Negara-negara Peserta harus melakukan upaya-upaya yang tepat:

- b. Untuk memberlakukan cuti hamil yang dibayar atau dengan tunjangan sosial yang seimbang tanpa kehilangan pekerjaan yang ada, senioritas atau tunjangan sosial.

Kata-kata dalam ketentuan ini sangat jelas bahwa Negara-negara Pihak harus melarang majikan menggunakan status kehamilan atau perkawinan sebagai kriteria dalam mempekerjakan atau memberhentikan pekerja. Negara-negara juga harus menjamin pemberian tunjangan seperti masa cuti yang tetap dibayar, subsidi penitipan anak dan perlindungan kesehatan khusus pada masa kehamilan.

B. KERANGKA PEMIKIRAN

Hukum sebagai kaidah atau aturan yang mengatur kehidupan masyarakat. Menurut Radbruch, tujuan hukum itu setidaknya harus memenuhi tiga hal pokok yang sangat prinsipil yang hendak dicapai, yaitu keadilan, kepastian dan kemanfaatan (Satjipto Raharjo, 2005:19). Keadilan dapat diartikan sebagai memberikan hak yang setara dengan kapasitas seseorang atau pemberlakuan kepada tiap orang secara proporsional, tetapi juga bisa berarti memberi sama banyak kepada setiap orang apa yang menjadi jatahnya berdasarkan prinsip keseimbangan (Chainur Arrasjid, 2004:18). Dalam konteks relasi antara pria dan wanita, keadilan gender berarti memberi hak yang setara antara pria dan wanita secara proporsional.

Kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten dan konsekuen, yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif (Satjipto Raharjo, 2005:19). Sedangkan dari sisi kemanfaatannya, hukum seyogyanya membawa kegunaan dalam tata sinergis antara keadilan dan kepastiannya. Untuk dapat menjamin kepastian hukum, maka hukum harus ada. Berdasarkan alasan itulah dibentuk peraturan hukum. Akan tetapi, undang-undang itu tidak sempurna. Memang tidak mungkin undang-undang mengatur segala kehidupan manusia secara tuntas. Adakalanya undang-undang itu tidak lengkap dan ada kalanya undang-undang itu tidak jelas. Meski tidak jelas atau tidak lengkap undang-undang tetap harus dilaksanakan (Sudikno Mertokusumo, 2003:46-47). Hal ini sesuai dengan sifat daripada hukum bahwa hukum harus dipatuhi

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dianggap perlu untuk melakukan kajian terhadap peraturan perundang-undangan, dalam hal ini adalah peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan mengenai pengupahan bagi pekerja wanita. Dengan adanya kajian terhadap peraturan

perundang-undangan ini diharapkan dapat diketahui apakah peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan telah memberikan jaminan kesetaraan hak-hak pengupahan bagi pekerja wanita. Indikator yang penulis gunakan untuk kajian terhadap efektivitas peraturan perundang-undangan adalah: Principles of legality, merupakan teori yang disampaikan oleh Fuller; aspek-aspek penegakan hukum menurut J.B.J.M Ten Berg, prinsip validitas dari Hans Kelsen dan prinsip-prinsip dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita.

Ketiga teori tersebut, kemudian diambil persamaannya untuk kemudian digunakan untuk menganalisis permasalahan yang ada. Penulis, dalam penelitian ini menggunakan parameter sinkronisasi aturan serta kepastian pengertian dalam mengkaji efektivitas peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan mengenai pengupahan bagi pekerja wanita

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Pengupahan Bagi Pekerja Perempuan Kawin Dalam Peraturan Perundang-Undangan

1. Jaminan Persamaan Pengupahan Bagi Pekerja Perempuan Kawin

Indonesia telah meratifikasi *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Ratifikasi Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita dan *Convention No.100 of the ILO Concerning Equal Remuneration For Men And Women Workers For Work Of Equal Value* melalui Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 100 Mengenai Pengupahan Yang Sama Bagi Buruh Laki-Laki dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya. Sebagai konsekuensi atas ratifikasi kedua konvensi tersebut, pemerintah berkewajiban untuk menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan dalam bidang pengupahan serta menjamin pelaksanaan asas pengupahan yang sama bagi pekerja perempuan dan laki-laki atas pekerjaan yang sama nilainya. Berdasarkan Pasal 2 Konvensi ILO Nomor 100, pelaksanaan asas pengupahan yang sama bagi pekerja perempuan dan laki-laki dapat dilakukan melalui pembuatan peraturan perundang-undangan, membentuk badan pengupahan, atau melalui pembentukan perjanjian perburuhan.

a. Jaminan persamaan pengupahan bagi pekerja perempuan kawin melalui peraturan perundang-undangan

Pemerintah memiliki kewajiban untuk menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan dalam bidang pengupahan melalui pembentukan peraturan perundang-undangan yang efektif. Peraturan

perundang-undangan yang dibuat oleh pemerintah harus dapat memberikan jaminan kepada pekerja perempuan kawin atas hak persamaan pendapatan. Dalam peraturan perundang-undangan di bidang pengupahan ketentuan tersebut diatur dalam pasal-pasal berikut:

1) Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan payung hukum dibidang ketenagakerjaan. Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa, "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan". Makna kesempatan yang sama tanpa diskriminasi menurut penjelasan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah hak dan kesempatan yang sama bagi setiap tenaga kerja 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. Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengakui bahwa setiap tenaga kerja, termasuk pekerja perempuan yang telah menikah, berhak untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan minat dan kemampuannya.

2) Pasal 6 Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 6 Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa, "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha". Perlakuan tanpa diskriminasi dari pengusaha, menurut penjelasan Pasal 6 Undang Nomor 13 Tahun 2003 berarti bahwa

pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban yang sama bagi setiap pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Upah merupakan salah satu hak yang dimiliki pekerja/buruh. Sehingga dalam hal pemberian upah, pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin ataupun status perkawinan. Pengusaha wajib memberikan pengupahan yang sama dan tanpa diskriminasi kepada pekerja perempuan kawin.

3) Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

Jaminan mengenai pengupahan yang sama bagi pekerja perempuan dan pekerja laki-laki baru secara tegas diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa, “Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya”.

Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 telah secara tegas melarang pengusaha melakukan praktik diskriminasi dalam hal pembayaran upah bagi pekerja perempuan dan pekerja laki-laki untuk pekerjaan yang sama nilainya. Yang dimaksud dengan tidak boleh mengadakan diskriminasi ialah bahwa upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh pekerja laki-laki sama besarnya dengan upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh pekerja perempuan, termasuk pekerja perempuan kawin, untuk pekerjaan yang sama nilainya. Sedangkan maksud pekerjaan yang sama nilainya dalam ketentuan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tersebut adalah pekerjaan yang dilakukan

dengan uraian jabatan (*Job Description*) yang sama pada suatu perusahaan.

- b. Jaminan persamaan upah bagi pekerja perempuan kawin dalam penetapan upah minimum

Berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. ‘Setiap pekerja/buruh’ dalam pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut berarti semua pekerja/buruh baik perempuan maupun laki-laki berhak atas penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, termasuk juga bagi pekerja perempuan kawin. Untuk dapat memberikan jaminan penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan upah minimum. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka pemerintah dalam menetapkan upah minimum harus memperhatikan prinsip persamaan pengupahan bagi pekerja perempuan kawin. Sehingga pekerja perempuan kawin dapat menerima upah minimum yang sama dengan pekerja laki-laki.

- c. Jaminan persamaan upah bagi pekerja perempuan kawin dalam pengaturan pembuatan perjanjian kerja

Perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003). Jaminan terhadap persamaan hak hanya dapat ditemukan dalam pengaturan mengenai pembuatan perjanjian tertulis, yaitu pada Pasal 54 sebagai berikut:

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:
 - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis perusahaan;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. tempat pekerjaan;
 - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g. memulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (2) “Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (e) dan huruf (f), tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka penentuan besarnya upah serta cara pembayaran upah dalam perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penentuan besarnya upah bagi pekerja perempuan kawin dalam pembuatan perjanjian kerja tidak boleh diskriminatif. Apabila besarnya upah yang diatur dalam perjanjian kerja tersebut ternyata diskriminatif, maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum, karena kesepakatan yang dibuat tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, yaitu Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981.

- d. Jaminan persamaan upah bagi pekerja perempuan kawin dalam pengaturan pembuatan perjanjian kerja bersama

Jaminan persamaan upah bagi pekerja perempuan kawin dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dapat ditemukan secara implisit pada Pasal 124, yaitu

- (1) Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;

- b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
 - c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
 - d. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Dan dipertegas dalam Pasal 91 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa,

“Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Menurut ketentuan pasal 91 ayat (2) tersebut, apabila pembayaran upah yang didasarkan pada kesepakatan bersama/perjanjian kerja lebih rendah dari ketentuan perundang-undangan (Upah minimum) atau pembayaran upah tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maka kesepakatan batal demi hukum, dan kepada pengusaha diwajibkan membayar upah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga apabila penentuan upah dalam perjanjian kerja bersama ternyata diskriminatif terhadap pekerja perempuan kawin, maka ketentuan mengenai pengupahan tersebut batal demi hukum dan kepada pengusaha diwajibkan untuk membayarkan upah yang sama bagi pekerja perempuan kawin.

2. Jaminan Persamaan Tunjangan Bagi Pekerja Perempuan Kawin

Jaminan persamaan tunjangan bagi pekerja perempuan kawin dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan diatur sebagai berikut:

a. Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Pasal 1 angka 30 menyebutkan bahwa,

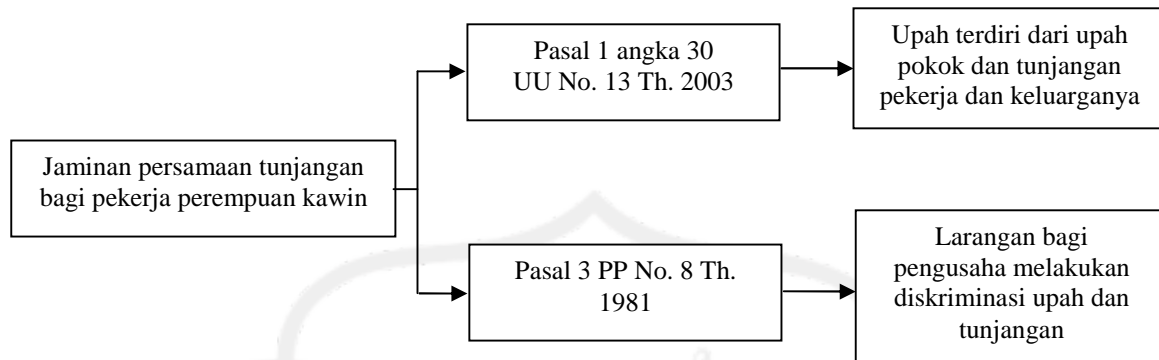
Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. 63

Berdasarkan pengertian tersebut, seorang pekerja selain mendapatkan upah pokok juga berhak menerima tunjangan, termasuk juga tunjangan bagi keluarganya. Ketentuan dalam pasal tersebut berlaku bagi setiap pekerja/buruh. Dengan demikian, pekerja perempuan kawin berhak atas tunjangan bagi dirinya sendiri dan juga keluarganya.

b. Pasal 3 Peraturan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981

Pasal 3 Peraturan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 menyebutkan bahwa, “Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya”. Yang dimaksud dengan tidak boleh mengadakan diskriminasi, menurut penjelasan Pasal 3, ialah bahwa upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh pekerja/buruh pria sama besarnya dengan upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh pekerja/buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. Berdasarkan ketentuan pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 maka bagi pekerja perempuan kawin juga berhak atas tunjangan sebagaimana tunjangan yang diterima oleh pekerja laki-laki untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Berdasarkan uraian diatas, maka jaminan persamaan tunjangan bagi pekerja perempuan kawin dapat digambarkan dalam bagan dibawah ini:



Bagan 3
Jaminan kesetaraan tunjangan bagi pekerja perempuan kawin

64

3. Jaminan Perlindungan Terhadap Perkawinan dan Kehamilan Dalam Hal Pengupahan Bagi Pekerja Perempuan Kawin

Salah satu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja perempuan kawin adalah perlindungan terhadap kehamilan. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur perlindungan terhadap kehamilan pada Pasal 82. Pasal tersebut mengatur mengenai ketentuan pemberian cuti hamil dan cuti karena keguguran bagi pekerja perempuan, yaitu:

- 1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- 2) Pekerja.buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003).

Selanjutnya pada Pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa, “Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh”. Berdasarkan pasal

tersebut, seorang pekerja perempuan kawin yang sedang hamil berhak mendapatkan cuti hamil selama tiga bulan, yaitu satu setengah bulan sebelum melahirkan dan satu setengah bulan setelah melahirkan. Dan terhadap pekerja tersebut tetap dibayarkan upah penuh selama buruh tersebut menggunakan hak cutinya. Sedangkan bagi buruh/pekerja perempuan kawin yang mengalami keguguran berhak mendapatkan cuti selama satu setengah bulan dan mendapatkan upah penuh pula.

Pengaturan mengenai pemberian upah penuh bagi buruh/pekerja perempuan yang sedang menggunakan hak cuti hamilnya juga diatur dalam Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Pengawasan Ketenagakerjaan Nomor SE-08/M/BW/1999 Tahun 1' 65 Tentang Pembayaran Upah Terhadap Pekerja Wanita Yang Menjalankan Cuti Hamil Dan Bersalin. Pada Surat Edaran tersebut disebutkan bahwa, "Terhadap karyawan yang menjalankan cuti hamil dan bersalin, upahnya tetap dibayarkan dengan tidak membatasi kelahiran, Perusahaan hanya dapat membatasi bantuan bagi kelahiran anak ke 3 (tiga) dan seterusnya". Surat Edaran Nomor SE-08/M/BW/1999 Tahun 1999 tersebut semakin mempertegas kewajiban pengusaha untuk membayarkan upah buruh/pekerja perempuan kawin yang sedang menjalankan cuti hamil dan bersalin. Pembayaran upah penuh bagi buruh/pekerja perempuan kawin yang cuti hamil dan bersalin diberikan dengan tidak membatasi kelahiran. Pengusaha hanya dapat membatasi bantuan kehamilan dan bersalin bagi buruh perempuan, yaitu bagi kelahiran anak ketiga, dan kelahiran setelah anak ketiga, dan ketentuan tersebut hendaknya dicantumkan dalam peraturan perusahaan atau PKB. Bantuan terhadap kehamilan dan bersalin yang diberikan oleh perusahaan harus dibedakan dari pemberian upah bagi pekerja perempuan.

B. Pemenuhan Hak-Hak Pengupahan Pekerja Perempuan Kawin Dalam Peraturan Perundang-Undangan

1. Pemenuhan Jaminan Persamaan Upah Bagi Pekerja Perempuan Kawin Dalam Peraturan Perundang-Undangan

Sebagaimana telah diuraikan di muka bahwa jaminan persamaan pengupahan bagi pekerja perempuan kawin dapat dilakukan melalui pembuatan peraturan perundang-undang, melalui penetapan upah minimum, melalui pengaturan pembuatan perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama.

a. Pemenuhan jaminan persamaan upah bagi pekerja perempuan kawin melalui peraturan perundang-undangan

Jaminan persamaan upah bagi pekerja perempuan kawin di 66 dalam peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

- 1) Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.
- 2) Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.
- 3) Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981
“Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya”.

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjamin persamaan bagi setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Berdasarkan penjelasan Pasal 5 yang dimaksud dengan diskriminasi meliputi diskriminasi terhadap jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik, termasuk diskriminasi terhadap para penyandang cacat. Dengan demikian, bagi pekerja perempuan kawin memiliki

kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan, sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan.

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara prinsip telah sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang menyatakan bahwa, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah sesuai dengan Pasal 11 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Ratifikasi Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan) yang mengakui bahwa bekerja merupakan salah satu hak asasi manusia. 67

Jaminan kesetaraan pengupahan bagi pekerja perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya diatur secara implisit dalam Pasal 6, yaitu “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi pengusaha”. Pada penjelasan pasal 6 disebutkan bahwa, “Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik”. Ketentuan Pasal 6 dan penjelasannya dapat disimpulkan bahwa pengusaha harus memberikan hak yang sama kepada pekerja perempuan kawin dan pekerja laki-laki kawin, termasuk hak berupa upah. Pekerja perempuan kawin harus menerima upah yang sama dari pengusaha, untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Pasal 88 sampai dengan Pasal 98 merupakan pasal-pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang secara khusus mengatur mengenai pengupahan. Akan tetapi dalam pasal-pasal tersebut tidak terdapat satupun pasal yang secara tegas menjamin persamaan pengupahan bagi pekerja perempuan kawin. Ketentuan dalam Pasal 88

sampai dengan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak secara eksplisit mengatur mengenai jaminan perlindungan persamaan upah ataupun larangan diskriminasi upah bagi pekerja perempuan. Ketentuan dalam pasal-pasal tersebut secara umum mengatur mengenai hak-hak pekerja dalam hal pengupahan atau kewajiban pengusaha dalam membayarkan upah. Semisal, pengaturan dalam Pasal 88 ayat (1) bahwa, “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hak atas penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan ditujukan kepada setiap pekerja, baik pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan. Dengan demikian, Pasal 88 sampai dengan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur mengenai pengupahan tidak membedakan pekerja/buruh berdasarkan jenis kelamin. Pengaturan mengenai pengupahan dalam pasal-pasal tersebut ditujukan baik untuk pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan, termasuk pekerja perempuan kawin.

Ketentuan mengenai jaminan persamaan upah baru dipertegas dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981, bahwa “Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya”. Yang dimaksud dengan tidak boleh mengadakan diskriminasi menurut penjelasan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 ialah bahwa upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh buruh laki-laki sama besarnya dengan upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. Pekerjaan yang sama nilainya adalah pekerjaan yang dilakukan dengan uraian jabatan (*Job Description*) yang sama pada suatu perusahaan. Dengan demikian, terhadap pekerja perempuan kawin juga harus mendapatkan upah yang sama besar dengan upah

yang diterima oleh pekerja laki-laki untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Apabila dicermati lebih mendalam, Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 cenderung mengasumsikan kondisi buruh laki-laki maupun perempuan adalah sama. Pasal-pasal tersebut mengikuti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 100 Mengenai Pengupahan Yang Sama Bagi Buruh Laki-Laki dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya. Terminologi “kesetaraan upah bagi laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya” di dalam Konvensi ILO Nomor 100 harus dibaca dengan seksama. Buruh perempuan dan laki-laki mendapatkan pekerjaan sesuai peran-peran gender yang berlaku dalam masyarakat yang membedakan tugas dan tipe pekerjaan perempuan dan laki-laki.

Berdasarkan latar belakang tersebut, Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan memberi pengertian yang lebih berkeadilan gender mengenai “pekerjaan yang sama nilainya”. Penilaian pekerjaan yang dimaksud dalam Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan, bukan penilaian pekerjaan yang menyamaratakan kondisi perempuan dan laki-laki. Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan mengakui bahwa pekerja perempuan mengalami diskriminasi (*current discrimination*) akibat diskriminasi dimasa lalu (*past discrimination*). Oleh karenanya untuk menghapus diskriminasi terhadap pekerja perempuan kawin, harus dengan mengubah pola perilaku yang ada dimasyarakat (Pasal 5 Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan), salah satunya adalah dengan merubah sistem penilaian terhadap pekerjaan yang selama ini dipakai. “Pekerjaan yang sama nilainya” menurut Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan adalah

pekerjaan yang didasarkan pada penilaian yang netral gender. Maksudnya adalah penilaian pekerjaan yang dilakukan dengan jalan membandingkan pekerjaan yang biasa dilakukan oleh pekerja laki-laki dengan pekerjaan yang biasa dilakukan oleh pekerja perempuan.

Linda Hill berpendapat (2004:5) bahwa, *“The aim is to look closely at the value placed on skills, responsibilities, effort and other job components and to ensure that any pay differentials between women and men are justifiable, not based on social assumptions”*. Penilaian terhadap suatu pekerjaan seharusnya didasarkan pada kualitas pekerjaan, dan bukan penilaian sosial berdasarkan peran gender sehingga penilaian terhadap pekerjaan dapat lebih berkeadilan gender. Edeltraud Ranftl (2006:13) mengemukakan beberapa prinsip dasar agar penilaian terhadap pekerjaan tidak diskriminatif, yaitu: 70

- 1) *the work and the demands on the workplace are evaluated, not the individual doing the work*
- 2) *work contents are assessed and not the job description or job title*
- 3) *a break-down is made of the entire jobs contents which are significant for a workplace*
- 4) *taking account “invisible” job requirements which have hardly been recognised and considered to date, especially those of typically female jobs.*

Untuk dapat menerapkan prinsip penilaian pekerjaan yang tidak diskriminatif tersebut, salah satunya adalah dengan menggunakan *“The FAB System” (Faire Bewertung der Arbeit)* atau system evaluasi pekerjaan yang berkeadilan. Komponen-komponen yang digunakan untuk mengevaluasi nilai pekerjaan yang berkeadilan adalah sebagai berikut.

- 1) *Knowledge, qualification, and skill*
Empirical knowledge and understanding of process, intellectual skill, interpersonal skill and communication skill, and also physical skills.
- 2) *Effort, stress, and strain*

Initiative, independence, physical demands and continuity of stress, intellectual requirement, and also emotional demands resulting from contact with costumers and clients.

3) *Responsibility*

Responsibility for people, responsibility for leading and co-ordinating staff, responsibility for finance, responsibility for assets and information.

4) *Conditions at the workplace and its environment* (Edeltraud Ranftl, 2006:13).

Penilaian pekerjaan yang didasarkan pada komponen-komponen tersebut akan memberikan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja perempuan dan pekerja laki-laki secara seimbang, karena penilaian tidak lagi didasarkan pada peran gender masing-masing pekerja. Dengan penilaian pekerjaan yang netral gender maka keadilan substantif sebagaimana diamanatkan Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan dapat dicapai dengan optimal. Pekerja perempuan kawin akan mendapat upah yang sama dengan pekerja laki-laki.

Penilaian pekerjaan yang sama nilainya sebagaimana telah diamanatkan Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan belum tercover dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maupun Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981. Standar penilaian pekerjaan terhadap pekerja sepenuhnya ditentukan oleh pengusaha. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha yang berhak menyusun struktur dan skala upah. Dengan demikian penilaian terhadap pekerjaan pekerja/buruh yang nantinya akan menentukan besarnya upah pekerja/buruh hanya ditentukan secara sepihak oleh pengusaha. Ketentuan mengenai struktur dan skala upah diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.49/MEN/2004. Berdasarkan penelitian penulis, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.49/MEN/2004 belum terdapat ketentuan yang mengatur

mengenai “penilaian pekerjaan yang sama nilainya” yang netral gender sebagaimana telah diamanahkan oleh Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan.

Menurut Diana Teresa Pakasi yang mengutip penelitian yang dilakukan Sugiarti dan Novi (2003) terhadap buruh perkebunan teh di Rancabali dan Ciwidey, ditemukan bahwa buruh perempuan ditempatkan pada bagian analisis pucuk teh (100% perempuan) dan sortasi/ pemilahan teh (90% perempuan), sedangkan buruh laki-laki pada bagian pemeberan pucuk layu dan pelayuan. Penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa sebagian besar buruh yang berstatus pekerja tetap adalah buruh laki-laki (67%), sementara buruh perempuan berstatus lepas. Selain itu, tenaga kerja laki-laki mendominasi posisi mandor ke atas (98%), sedangkan tenaga perempuan mendominasi sebagai buruh pemetik yang berstatus lepas (wri.or.id/files/Potret-Kemiskinan_06_Tulisan_V.pdf).

Pembagian kerja bagian analisis pucuk teh dan sortasi/ pemilahan teh tersebut didasarkan pada perbedaan gender karena sortasi dianggap membutuhkan ketelitian dan ketekunan yang hanya dimiliki perempuan, sedangkan pada pemeberan dan pelayuan dibutuhkan tenaga fisik (mengangkat karung teh dan terkena panas) dan dianggap laki-lakilah yang lebih cocok. Pekerjaan perempuan pada bagian analisis pucuk teh dan sortasi/ pemilahan teh diberikan upah yang lebih rendah dibandingkan pekerja laki-laki pada bagian pemeberan pucuk layu dan pelayuan, karena anggapan pekerjaan pada bagian pemeberan pucuk layu dan pelayuan tersebut membutuhkan tenaga fisik yang lebih besar. Upah lebih rendah yang diberikan kepada buruh perempuan karena penilaian pekerjaan pada bagian analisis pucuk teh dan sortasi tidak membutuhkan tenaga (fisik) yang besar, karena “hanya” membutuhkan ketelitian.

Apabila diperhatikan lebih lanjut, pekerjaan yang memerlukan ketelitian membutuhkan kecermatan dan pengamatan yang tinggi. Tanggung jawab yang dimiliki atas pekerjaan tersebut juga lebih tinggi karena pekerjaan pada bagian analisis pucuk teh dan sortasi/ pemilahan teh menentukan kualitas teh yang nantinya akan diproduksi oleh pengusaha. Akan tetapi, penilaian terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pengusaha tersebut hanya didasarkan pada peran gender dari pekerja. Pekerja menilai pekerjaan berdasarkan individu yang melakukan pekerjaan, bukan pada pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.

Menurut pendapat Elson dan Pearson (1984), yang dikutip oleh Ratna P. Tjaja, menyatakan bahwa penggunaan tenaga kerja wanita untuk jenis-jenis pekerjaan tertentu sesungguhnya adalah strategi pengusaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang murah. Kedua ahli tersebut dengan tegas menyatakan tidak benar apa 73 pembagian kerja timbul karena kaum wanita dianggap paling cocok untuk pekerjaan tertentu. Dalam kenyataannya, hal itu hanya sekedar konstruksi sosial atau sengaja “dikonstruksikan”. Penempatan pekerja perempuan pada pekerjaan yang dinilai lebih rendah merupakan salah satu cara yang digunakan oleh pengusaha untuk menekan biaya produksi.

Ketentuan dalam Pasal 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 yang mengatur mengenai persamaan upah bagi pekerja perempuan kawin tidak dapat berdampak positif terhadap pekerja perempuan kawin apabila tidak disertai dengan pengaturan mengenai sistem penilaian pekerjaan yang netral gender. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 belum secara konsisten menetapkan ketentuan dalam Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan dan belum memperhitungkan pengalaman perempuan yang tersingkirkan dari

pekerjaan yang berupah rendah, juga status dan posisinya dalam jenjang pekerjaan yang dinilai lebih rendah, serta diskriminasi gender yang dihadapinya.

Sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran Pasal 5 dan Pasal 6 juga tergolong sangat ringan. Pasal 190 disebutkan bahwa:

- (1) Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3), dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - h. pencabutan ijin.

74

Apabila diketahui terjadi praktik diskriminasi pengupahan oleh pengusaha terhadap pekerja perempuan kawin, maka pengusaha tersebut dapat dikenai sanksi sebagaimana diatur dalam Pasal 190 ayat 2. Sanksi yang dikenakan terhadap pengusaha yang terbukti melakukan diskriminasi dapat berupa sanksi teguran, yang merupakan sanksi paling ringan, sampai dengan sanksi berupa pencabutan ijin usaha, yang merupakan sanksi paling berat.

Diskriminasi bukan merupakan pelanggaran ringan, karena praktik diskriminasi merupakan salah satu praktik pelanggaran terhadap hak asasi manusia. Diskriminasi pengupahan terhadap pekerja perempuan kawin, tidak hanya akan merugikan pekerja perempuan kawin akan tetapi juga keluarganya. Namun dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sanksi yang diberikan atas suatu pelanggaran

tersebut hanyalah berupa sanksi administratif, yang masih sangat ringan. Hal tersebut mengakibatkan lemahnya jaminan terhadap hak persamaan upah bagi pekerja perempuan kawin.

- b. Pemenuhan jaminan persamaan upah bagi pekerja perempuan kawin melalui penetapan upah minimum

Persamaan upah bagi pekerja perempuan kawin melalui penetapan upah minimum diatur dalam:

- 1) Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.
- 2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor:PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, dan
- 3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Pasal 88 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah menjamin bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Jaminan tersebut juga berlaku bagi pekerja perempuan kawin, yang juga merupakan “pekerja/buruh” sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut. Salah satu kebijakan pemerintah guna menjamin penghasilan yang layak bagi pekerja/buruh, maka pemerintah menetapkan upah minimum.

Pengertian upah minimum menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 adalah upah bulanan terendah yang terdiri upah pokok termasuk tunjangan tetap. Penetapan upah minimum didasarkan pada nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagaimana diatur dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 yang menyatakan bahwa, “KHL sebagai

dasar dalam penetapan upah minimum merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum”. KHL merupakan standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan (Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005).

Nilai KHL merupakan jumlah komponen-komponen kebutuhan hidup layak untuk pekerja lajang dalam sebulan dengan 3000 K kalori perhari. Berdasarkan penelitian penulis, komponen-komponen penentu KHL telah secara seimbang memperhatikan kebutuhan hidup pekerja perempuan dan pekerja laki-laki lajang. Penentuan upah minimum telah terdapat persamaan upah bagi pekerja perempuan dan pekerja laki-laki, namun hanya untuk pekerja lajang 76 sedangkan bagi pekerja yang telah kawin, kepastian persamaan upah belum dapat diwujudkan. Bagi pekerja/ buruh yang telah menikah, upah yang didapatkan tidak hanya digunakan untuk kesejahteraan dirinya, akan tetapi juga keluarganya. Dengan demikian, penetapan upah minimum yang didasarkan pada nilai minimum KHL pekerja lajang belum dapat menjangkau kesejahteraan pekerja/buruh perempuan kawin dan juga keluarga pekerja/buruh.

- c. Pemenuhan jaminan persamaan upah bagi pekerja perempuan kawin melalui pengaturan pembuatan perjanjian kerja

Jaminan persamaan upah bagi pekerja perempuan dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pembuatan perjanjian kerja hanya dapat secara implisit ditemukan pada Pasal 54 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, itupun hanya untuk perjanjian kerja tertulis. Untuk perjanjian kerja yang tidak tertulis tidak terdapat pengaturan yang tegas mengenai jaminan persamaan upah bagi pekerja perempuan kawin.

Pasal 54 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003:

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:
 - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. tempat pekerjaan;
 - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan ketentuan pasal tersebut, perjanjian kerja ter 77 yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Salah satunya adalah ketentuan mengenai persamaan upah bagi pekerja perempuan kawin sebagaimana telah diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981. Akan tetapi, pasal-pasal yang digunakan sebagai dasar persamaan upah bagi pekerja perempuan kawin tersebut masih sangat lemah dan masih melegalkan bias diskriminasi upah. Sehingga jaminan yang diberikan peraturan perundang-undangan untuk menjamin persamaan upah bagi pekerja perempuan kawin dalam pembuatan perjanjian kerja tertulis masih sangat lemah.

Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan tidak terdapat pengaturan yang menjamin persamaan upah bagi pekerja perempuan kawin. Ketentuan mengenai pembuatan perjanjian kerja secara lisan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hanya terdapat pada Pasal 52, yaitu tentang syarat-syarat perjanjian kerja secara umum.

Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:

Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku.

Syarat-syarat tersebut hanya mencakup pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dan belum mengatur mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak termasuk pengupahan. Dengan demikian, jaminan persamaan pengupahan bagi pekerja perempuan kawin belum diatur dalam pembuatan perjanjian kerja secara lisan.

- d. Pemenuhan jaminan persamaan upah bagi pekerja perempuan kawin melalui pengaturan pembuatan perjanjian kerja bersama 78

Persamaan upah bagi pekerja perempuan kawin dalam pembuatan perjanjian kerja bersama diatur dalam:

Pasal 124 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- (1) Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
 - c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
 - d. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 91 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003:

Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 100 Mengenai Pengupahan Yang Sama Bagi Buruh Laki-Laki dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya jaminan persamaan upah bagi pekerja perempuan kawin dapat dilakukan melalui pembuatan perjanjian perburuhan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebut sebagai Perjanjian kerja bersama. Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa:

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Berdasarkan ketentuan Pasal 124 dan juga Pasal 91 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, termasuk dalam hal pengupahan. Pembuatan perjanjian kerja bersama harus memperhatikan ketentuan dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981. Upah yang ditentukan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh diskriminatif terhadap pekerja perempuan kawin. Apabila ternyata pembuatan perjanjian kerja bersama bertentangan dengan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 maka perjanjian kerja bersama tersebut batal demi hukum dan kepada pengusaha diwajibkan untuk

membayarkan upah yang sama dan tanpa diskriminasi bagi pekerja perempuan kawin.

2. Pemenuhan Jaminan Persamaan Tunjangan Bagi Pekerja Perempuan Kawin Dalam Peraturan Perundang-Undangan

Jaminan persamaan tunjangan bagi pekerja perempuan kawin dalam peraturan perundang-undangan diatur dalam:

a. Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

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.

b. Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.

c. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI Nomor SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non-Upah

a) Upah Pokok

adalah imbalan yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaannya yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

b) Tunjangan Tetap

adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayar dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan Istri, tunjangan Anak, Tunjangan Perumahan, Tunjangan Kemahalan, Tunjangan Daerah, dan lain-lain. Tunjangan makan dan Tunjangan Transport dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu harian atau bulanan.

- c) Tunjangan Tidak Tetap adalah suatu pembayaran secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan Transport yang didasarkan pada kehadiran, tunjangan makan dapat dimasukkan kedalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran (pemberian tunjangan biasa dalam bentuk uang atau fasilitas makan).

Pengertian upah diatur dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003, upah diartikan sebagai hak yang diterima oleh buruh dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja atas pekerjaan/jasa yang dilakukan. Upah ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan atau perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan dalam hal ini mengacu pada upah minimum. Upah yang diterima oleh pekerja/buruh juga mencakup tunjangan bagi buruh/pekerja itu sendiri dan juga keluarganya. Pekerja perempuan kawin seharusnya mendapatkan upah pokok dan juga tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.

Pasal 3 Peraturan Pemerintah Tahun 1981 semakin mempertegas jaminan kesetaraan pemberian tunjangan. Pasal 3 menyebutkan bahwa, "Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya". Penjelasan pasal 3 Peraturan Pemerintah Tahun 1981 menyebutkan bahwa, "Yang dimaksud dengan tidak boleh mengadakan diskriminasi ialah bahwa upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh buruh pria sama besarnya dengan upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya". Dengan demikian, dalam hal pemberian tunjangan, terhadap pekerja perempuan kawin dan pekerja laki-laki yang telah kawin seharusnya tidak diadakan diskriminasi. Pengusaha wajib memberikan tunjangan yang sama bagi pekerja laki-laki kawin, maupun pekerja perempuan kawin.

Untuk memberikan kejelasan mengenai komponen-komponen upah, maka dikeluarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI Nomor SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non-Upah. Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI Nomor SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non-Upah hanya dikelompokkan tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Pengelompokan tunjangan tersebut didasarkan pada kehadiran pekerja/buruh. Tunjangan tetap diberikan kepada pekerja secara teratur, tanpa memperhatikan kehadiran pekerja. Sedangkan tunjangan tidak tetap diberikan kepada pekerja berdasarkan kehadiran pekerja tersebut. Tidak dijelaskan lebih lanjut mengenai tunjangan yang diterima oleh buruh/pekerja dan tunjangan apa saja yang diterima oleh keluarga pekerja. Selain itu tidak dijelaskan mengenai kriteria buruh/pekerja yang mendapatkan tunjangan keluarga. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI Nomor SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non-Upah hanya memberikan contoh tunjangan tetap y⁸² diberikan kepada anggota keluarga buruh/pekerja, yaitu tunjangan anak dan tunjangan isteri.

Berdasarkan Pasal 13 Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan, pemerintah berkewajiban membuat peraturan perundang-undangan yang tepat guna menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan serta memberikan jaminan bahwa pekerja perempuan juga berhak mendapatkan tunjangan keluarga. Akan tetapi dalam peraturan perundang-undangan belum terdapat jaminan yang tegas bagi pekerja perempuan kawin untuk mendapatkan tunjangan keluarga. Belum diaturnya hak pekerja perempuan kawin untuk mendapatkan tunjangan keluarga berarti menutup akses bagi pekerja perempuan kawin untuk memperoleh persamaan dalam hal penikmatan hasil kerja, yang merupakan salah satu bentuk diskriminasi terhadap pekerja perempuan kawin.

Pengaturan mengenai penerimaan tunjangan yang berkeadilan gender dapat ditemukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 1967 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Penggajian Pegawai Perusahaan Negara. Pada Bab V peraturan pemerintah tersebut diatur secara jelas tunjangan apa saja yang dapat diterima oleh pegawai perusahaan pemerintah, yaitu meliputi tunjangan keluarga, tunjangan kemahalan, tunjangan perusahaan, dan tunjangan jabatan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 1967, seorang pegawai perusahaan pemerintah perempuan yang telah menikah berhak menerima tunjangan suami dan juga tunjangan anak. Tunjangan keluarga, yang meliputi tunjangan istri/suami dan tunjangan anak diberikan kepada pegawai yang memiliki gaji pokok yang tertinggi. Pegawai perempuan dimungkinkan mendapatkan tunjangan suami dan tunjangan anak apabila gaji pokok pegawai perempuan tersebut lebih tinggi dari gaji pokok suaminya.

Pemberian tunjangan di dunia ketenagakerjaan seharusnya diterapkan hal yang serupa. Pekerja perempuan kawin juga seharusnya diberikan akses yang sama untuk memperoleh tunjangan keluarga. Banyak diantara pekerja perempuan kawin merupakan kepala keluarga maupun pencari nafkah utama dalam keluarga. Sehingga bagi pekerja perempuan kawin seharusnya juga berhak mendapatkan tunjangan keluarga baik tunjangan anak dan/atau tunjangan suami.

Peraturan perundang-undangan telah mengatur mengenai kesetaraan pemberian tunjangan, yaitu pada Pasal 1 angka 20 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, serta Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981. Namun jaminan tersebut masih belum memberikan perlindungan terhadap pekerja perempuan dalam pelaksanaannya, karena dalam peraturan-peraturan tersebut masih belum terdapat kejelasan. Ketidakjelasan pengaturan mengenai pemberian tunjangan mengakibatkan pekerja perempuan kawin seringkali mengalami diskriminasi dalam hal pemberian tunjangan.

3. Pemenuhan Jaminan Perlindungan Terhadap Status Perkawinan Dan Kehamilan Dalam Hal Pengupahan Bagi Pekerja Perempuan Kawin

Salah satu bentuk perlindungan khusus yang diberikan kepada pekerja perempuan kawin adalah perlindungan terhadap kehamilan. Dalam peraturan perundang-undangan perlindungan terhadap kehamilan pekerja perempuan kawin yang berkaitan dengan pengupahan diatur dalam pasal-pasal berikut:

a. Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau se 84 dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

b. Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Nomor SE-08/M/BW/1999 Tahun 1999 tentang Pembayaran Upah Terhadap Pekerja Wanita Yang Menjalankan Cuti Hamil Dan Bersalin

Terhadap karyawan yang menjalankan cuti hamil dan bersalin, upahnya tetap dibayarkan dengan tidak membatasi kelahiran, Perusahaan hanya dapat membatasi bantuan bagi kelahiran anak ke 3 (tiga) dan seterusnya.

Berdasarkan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bagi pekerja perempuan yang hamil, berhak untuk mendapatkan cuti hamil dan bersalin selama tiga bulan. Dan bagi pekerja perempuan yang mengalami keguguran berhak memperoleh cuti karena keguguran selama satu setengah (1,5) bulan. Berdasarkan ketentuan

pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, bagi pekerja perempuan yang sedang menjalankan cuti hamil dan keguguran berhak untuk mendapatkan upah penuh.

Perlindungan pengupahan bagi pekerja perempuan hamil juga diatur dalam Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Nomor SE-08/M/BW/1999 Tahun 1999 tentang Pembayaran Upah Terhadap Pekerja Wanita Yang Menjalankan Cuti Hamil Dan Bersalin. Surat edaran tersebut menyebutkan bahwa upah pekerja perempuan yang sedang menjalankan cuti hamil dan bersalin harus tetap dibayar. Pembayaran upah penuh terhadap pekerja perempuan yang menjalankan cuti hamil dan melahirkan diberikan dengan tidak membatasi kelahiran. Maksudnya adalah, berapa kalipun pekerja perempuan menjalankan cuti hamil dan bersalin upahnya tetap dibayarkan secara penuh. Pengusaha hanya dapat membatasi pemberian bantuan kelahiran bagi pekerja perempuan sampai dengan anak yang ket 85 Bantuan kelahiran ini harus dibedakan dengan upah yang diterima oleh pekerja perempuan.

Ketentuan Pasal 82 dan Pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut telah sesuai dengan ketentuan dalam pasal 11 ayat (2) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Ratifikasi Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita yang menyatakan bahwa,

Dalam rangka mencegah diskriminasi terhadap perempuan berdasarkan perkawinan atau kehamilan, dan untuk memastikan agar hak ini bekerja dengan baik, Negara-negara Peserta harus melakukan upaya-upaya yang tepat:

- d. Untuk memberlakukan cuti hamil yang dibayar atau dengan tunjangan sosial yang seimbang tanpa kehilangan pekerjaan yang ada, senioritas atau tunjangan sosial.

Dengan demikian, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah memberikan perlindungan pengupahan bagi pekerja perempuan hamil.

4. Analisis Efektivitas Pemenuhan Hak-Hak Pengupahan Pekerja Perempuan Kawin Dalam Peraturan Perundang-Undangan

Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui efektivitas peraturan perundang-undangan adalah mengenai kepastian pengertian peraturan perundang-undangan tersebut. Untuk dapat mengetahui kepastian pengertian kesetaraan pengupahan bagi pekerja perempuan kawin dalam peraturan perundang-undangan, penulis menggunakan salah satu prinsip dalam *Principles Of Legality* yang disampaikan oleh Fuller yaitu “Peraturan-peraturan harus disusun dalam rumusan yang bisa dimengerti” (Satjipto Raharjo, 2005:51). Serta salah satu point dari teori J.B.J.M Ten Berg, yaitu “Suatu peraturan harus sedikit mungkin membiarkan ruang bagi perbedaan interpretasi” (Ridwan H.R., 2006:310). Kedua prinsip tersebut memiliki persamaan, bahwa suatu peraturan hukum harus memiliki kepastian pengertian agar peraturan hukum dapat ditangkap oleh masyarakat. Peraturan perundang-undangan mengenai pengupahan bagi pekerja perempuan kawin juga harus memiliki kepastian hukum. Agar peraturan tersebut dapat dimengerti oleh masyarakat dan dapat dilaksanakan dengan baik.

Prinsip lain dalam *Principles Of Legality* yang digunakan adalah, “suatu sistem tidak boleh mengandung peraturan-peraturan yang bertentangan satu sama lain”. Peraturan perundang-undangan dalam suatu sistem harus terdapat sinkronisasi baik horizontal maupun vertikal. Selain itu, untuk menilai apakah peraturan perundang-undangan telah menjamin pemenuhan hak-hak pengupahan bagi buruh/pekerja perempuan digunakan indikator validitas kewajiban hukum dan sanksi. Dalam hal ini adalah kewajiban negara dalam menjamin pemenuhan hak-hak pekerja perempuan kawin melalui pembentukan peraturan perundang-undangan.

Untuk mengetahui apakah peraturan perundang-undangan telah menjamin pemenuhan hak-hak pengupahan bagi buruh/pekerja

perempuan, digunakan pula asas-asas hukum umum dan prinsip-prinsip pada Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Ratifikasi Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (untuk selanjutnya disebut sebagai Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan) sebagai instrumen hukum yang dinilai telah berkeadilan gender. Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan memiliki beberapa prinsip yang harus diterapkan oleh negara dalam menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan. Prinsip-prinsip tersebut antara lain: prinsip non-diskriminasi, prinsip persamaan menuju persamaan substantif dan prinsip kewajiban. Ketiga prinsip tersebut harus diterapkan pemerintah dalam membuat kebijakan maupun peratu 87 perundang-undangan guna menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan, termasuk dalam bidang pengupahan bagi pekerja perempuan kawin.

Setidaknya ada tiga hak pekerja perempuan kawin yang harus dijamin perlindungannya oleh pemerintah dalam dibidang pengupahan, baik melalui peraturan perundang-undangan maupun melalui kebijakan-kebijakan lainnya. Hak-hak tersebut antara lain:

- a. Hak atas persamaan upah
- b. Hak atas persamaan tunjangan
- c. Hak atas perlindungan terhadap status perkawinan dan kehamilan dalam hal pengupahan bagi pekerja perempuan kawin.

Efektivitas peraturan perundang-undangan mengenai jaminan hak-hak bagi pekerja perempuan kawin dapat dinilai dengan menggunakan beberapa indikator yang digambarkan pada bagan 4.

Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan dan Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 100 Mengenai Pengupahan Yang Sama Bagi Buruh Laki-Laki dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama

Nilainya telah mengamanatkan kepada pemerintah untuk membentuk peraturan perundang-undangan yang efektif untuk menjamin persamaan hak pengupahan bagi pekerja perempuan kawin untuk pekerjaan yang sama nilainya. Pekerjaan yang sama nilainya, menurut kedua konvensi tersebut adalah pekerjaan yang didasarkan pada penilaian pekerjaan yang netral gender. Yaitu penilaian terhadap pekerjaan dengan perbandingan nilai pekerjaan yang lazim dilakukan oleh laki-laki dengan pekerjaan yang lazim dilakukan oleh perempuan. Sehingga persamaan substantif dalam hal pengupahan bagi pekerja perempuan kawin bisa terjamin.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur jaminan persamaan pengupahan bagi pekerja perempuan kawin yaitu, pada Pasal 5 dan Pasal 6, walaupun masih secara implisit. Jaminan persamaan pengupahan bagi pekerja perempuan kawin juga telah secara tegas diatur dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Akan tetapi ketentuan dalam pasal-pasal tersebut belum secara jelas memberikan pengertian bahwa penilaian pada “pekerjaan yang sama sama nilainya” harus berdasarkan penilaian yang netral gender. Tidak dicantumkannya batasan penilaian terhadap “pekerjaan yang sama sama nilainya” akan dapat menimbulkan multi-interpretasi terhadap makna “pekerjaan yang sama sama nilainya”. Salah satunya adalah pemaknaan penilaian terhadap “pekerjaan yang sama sama nilainya” yang hanya didasarkan pada kondisi laki-laki, dan bukannya penilaian yang netral gender, yang tentunya akan merugikan pekerja perempuan kawin.

Ketentuan pada Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 belum dapat memenuhi prinsip persamaan menuju persamaan substantif dan prinsip kewajiban negara sebagaimana telah diamanatkan oleh Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan. Prinsip persamaan menuju persamaan substantif merupakan sebuah pendekatan yang

mendasarkan pada hasil akhir dari sebuah proses, yaitu keadilan (keadilan substantif) bagi perempuan. Selama penilaian terhadap pekerjaan yang sama nilainya belum berdasarkan penilaian yang netral gender maka hasil akhir berupa upah yang sama bagi pekerja perempuan kawin tidak dapat tercapai. Prinsip kewajiban negara juga belum dapat dijalankan sebagaimana mestinya. Negara berkewajiban untuk membuat peraturan perundang-undangan yang efektif guna menghapuskan diskriminasi terhadap pengupahan terhadap pekerja perempuan serta menjamin persamaan pengupahan bagi pekerja perempuan kawin pemerintah. Akan tetapi, peraturan perundang-undangan yang menjamin hak pekerja perempuan kawin untuk memperoleh persamaan upah, masih menimbulkan interpretasi yang berpotensi menimbulkan diskriminasi pengupahan bagi pekerja perempuan kawin.

Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 belum efektif dalam menjamin hak persamaan pengupahan pekerja perempuan kawin. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 belum sinkron dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Ratifikasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 belum menjalankan kewajiban untuk membentuk peraturan yang efektif dalam menjamin hak persamaan upah bagi pekerja perempuan kawin sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Ratifikasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita. Pasal-pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 masih terdapat ketidakjelasan pengertian mengenai penilaian pekerjaan yang netral gender serta belum konsisten dalam menerapkan prinsip persamaan substantif dan prinsip kewajiban negara dalam Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan.

Pekerja perempuan kawin berhak mendapatkan perlindungan terhadap persamaan tunjangan dengan pekerja laki-laki, selain perlindungan terhadap persamaan upah. Pasal 13 Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan telah mewajibkan pemerintah untuk membuat peraturan perundang-undangan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan dibidang kehidupan ekonomi dan sosial untuk menjamin hak-hak yang sama, atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan, khususnya hak atas tunjangan keluarga. Pasal 13 mengakui bahwa apabila pemerintah tidak menjamin kemerdekaan perempuan dalam hal keuangannya, perempuan tidak akan memiliki persamaan yang sebenarnya dengan laki-laki.

Hak atas tunjangan yang sama bagi pekerja perempuan telah diatur dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981. Pada Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur mengenai pengertian upah, yaitu

“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.”

Pengertian upah tersebut menjelaskan bahwa yang termasuk dalam komponen upah adalah upah pokok dan juga tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Selanjutnya pada Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 disebutkan bahwa upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh pekerja/buruh pria sama besarnya dengan upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh pekerja/buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. Jaminan atas persamaan tunjangan sebagaimana telah diatur dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 telah sesuai dengan ketentuan dalam Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap

Perempuan. Dengan demikian, telah terdapat sinkronisasi aturan dalam hal persamaan pemberian tunjangan bagi pekerja perempuan kawin.

Apabila dikaji lebih mendalam lagi, jaminan terhadap persamaan tunjangan tersebut masih belum terdapat kepastian pengertian. Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa yang termasuk komponen upah adalah termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Akan tetapi dalam pasal tersebut tidak dijelaskan mengenai kriteria pekerja/buruh yang mendapatkan tunjangan keluarga, anggota keluarga yang mendapatkan tunjangan, serta bentuk-bentuk tunjangan keluarga yang diterima oleh pekerja/buruh. Belum adanya kepastian pengertian dapat menimbulkan kerugian bagi pekerja perempuan kawin dan juga pengusaha. Pekerja perempuan kawin berpotensi tidak mendapatkan tunjangan apabila terdapat interpretasi bahwa pekerja laki-laki kawinlah yang berhak mendapatkan tunjangan keluarga, berdasarkan asumsi bahwa laki-laki adalah kepala rumah tangga. Hal tersebut akan dapat menimbulkan diskriminasi bagi pekerja perempuan kawin yang merupakan kepala rumah tangga atau pencari nafkah utama. Apabila muncul interpretasi bahwa setiap pekerja yang telah kawin berhak mendapatkan tunjangan keluarga, maka pihak pengusahalah yang akan dirugikan. Dalam satu keluarga, dimana suami dan isteri bekerja, maka akan sama-sama mendapatkan tunjangan keluarga. Hal tersebut tentu akan menimbulkan kerugian bagi pengusaha karena meningkatnya biaya produksi.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI Nomor SE-07/MEN/1000⁹² tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non-U mengelompokkan tunjangan menjadi tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.

“Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan

pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan Isteri; Tunjangan Anak; Tunjangan Perumahan; Tunjangan Kematian; Tunjangan Daerah dan lain-lain.”

Yang termasuk tunjangan tetap bagi keluarga pekerja/buruh adalah tunjangan isteri dan anak, yang diberikan kepada pekerja/buruh laki-laki. Dalam surat edaran tersebut tidak disebutkan mengenai tunjangan suami bagi pekerja perempuan kawin yang berperan sebagai pencari nafkah utama keluarga. Meskipun penyebutan kedua bentuk tunjangan keluarga tersebut adalah sebagai percontohan bentuk tunjangan bagi keluarga pekerja/buruh, akan tetapi tidak diikutsertakannya penyebutan tunjangan suami, dapat menimbulkan interpretasi bahwa tidak diakuinya bentuk tunjangan tersebut.

Peraturan perundang-undangan yang mengatur persamaan tunjangan bagi pekerja perempuan kawin masih belum efektif menjamin hak pekerja perempuan kawin. Pasal-pasal yang mengatur mengenai persamaan tunjangan masih belum terdapat kejelasan pengertian mengenai kriteria pekerja yang memperoleh tunjangan keluarga, anggota keluarga yang berhak mendapatkan tunjangan dan bentuk tunjangan keluarga.

Hak pekerja perempuan yang secara khusus dimiliki oleh pekerja perempuan kawin adalah perlindungan terhadap kehamilan dalam hal pengupahan. Perlindungan terhadap pekerja perempuan hamil telah diatur dalam Pasal 82 dan Pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, serta Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Nomor SE-08/M/BW/1999 Tahun 1999 tentang Pembayaran Upah Terhadap Pekerja Wanita Yang Menjalankan Cuti Hamil Dan Bersalin. Perlindungan yang diberikan kepada pekerja perempuan hamil dibidang pengupahan adalah berupa jaminan pemberian upah penuh bagi pekerja perempuan yang tengah menjalankan cuti hamil dan bersalin selama tiga bulan. Bagi pekerja perempuan yang menjalankan cuti karena keguguran juga berhak mendapatkan upah penuh.

Perlindungan terhadap pekerja perempuan hamil pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Nomor SE-08/M/BW/1999 Tahun 1999 tersebut telah sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 11 ayat 2 Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan. Dengan demikian, telah terdapat sinkronisasi horizontal antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan. Serta sinkronisasi vertikal antara Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Nomor SE-08/M/BW/1999 Tahun 1999 dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Jaminan atas upah penuh bagi pekerja perempuan yang sedang menjalankan cuti hamil dan bersalin sebagai mana diatur dalam Pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Nomor SE-08/M/BW/1999 Tahun 1999 tidak disertai dengan sanksi apabila terdapat pelanggaran. Sehingga apabila pengusaha tidak membayarkan upah kepada pekerja perempuan yang sedang menjalankan cuti hamil maka bagi pengusaha tidak dikenakan sanksi apapun. Jaminan atas suatu hak tidak akan efektif tanpa disertai sanksi terhadap pelanggaran hak tersebut. Pemenuhan hak dapat dengan mudah dilanggar karena tidak terdapat konsekuensi hukum apapun bagi pelanggar. Dengan demikian, jaminan pembayaran upah penuh 95 pekerja perempuan yang sedang menjalankan cuti hamil belum efektif karena belum disertai sanksi terhadap pelanggaran hak tersebut.

Secara umum, belum terdapat efektivitas dalam peraturan perundang-undangan tentang pengupahan bagi pekerja perempuan kawin. Peraturan perundang-undangan tentang pengupahan masih belum terdapat kepastian pengertian. Selain itu, peraturan perundang-undangan yang

mengatur mengenai pengupahan juga belum menerapkan prinsip-prinsip yang terdapat dalam Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan secara konsisten. Dengan demikian, perlindungan bagi pekerja perempuan kawin untuk mendapatkan hak-hak dibidang pengupahan belum dapat dilaksanakan secara optimal.

Peraturan hukum dibuat untuk melindungi kepentingan manusia. Menurut pendapat Radbruch, sebagaimana dikutip oleh Satjipto Raharjo (2005:19), bahwa tujuan hukum itu setidaknya harus memenuhi tiga hal pokok yang sangat prinsipil yang hendak dicapai, yaitu keadilan, kepastian dan kemanfaatan. Kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten dan konsekuen, yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif (Satjipto Raharjo, 2005:19). Sedangkan dari sisi kemanfaatannya, hukum seyogyanya membawa kegunaan dalam tata sinergis antara keadilan dan kepastiannya. Keadilan dapat diartikan sebagai memberikan hak yang setara dengan kapasitas seseorang atau pemberlakuan kepada tiap orang secara proporsional, tetapi juga bisa berarti memberi sama banyak kepada setiap orang apa yang menjadi jatahnya berdasarkan prinsip keseimbangan (Chainur Arrasjid, 2004:18). Dalam konteks relasi antara pria dan wanita, keadilan gender berarti memberi hak yang setara antara laki-laki dan perempuan secara proporsional.

Untuk dapat menjamin kepastian hukum, maka hukum harus ada. Berdasarkan alasan itulah peraturan hukum dibentuk. Pembentukan peraturan perundang-undangan dibidang pengupahan harus memperhatikan asas-asas hukum yang ada sehingga peraturan hukum tersebut dapat efektif. Dalam pembentukan peraturan perundang-undangan dibidang pengupahan juga harus memperhatikan sisi kemanfaatan dan keadilan. Peraturan perundang-undangan mengenai pengupahan harus diisi dengan nilai keadilan gender, sehingga dapat

memberikan hak yang setara antara pekerja laki-laki dan perempuan, termasuk pekerja perempuan kawin, secara proporsional.



BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian penulis pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Pengaturan pengupahan bagi pekerja perempuan kawin dalam peraturan perundang-undangan adalah sebagai berikut:
 - a. Pekerja perempuan kawin berhak memperoleh upah yang sama dengan pekerja laki-laki untuk pekerjaan yang sama nilainya. Persamaan upah bagi pekerja perempuan kawin dilakukan melalui:
 - 1) pembuatan peraturan perundang-undangan, yang meliputi:
 - a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - b) Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah
 - c) Peraturan yang dibuat oleh Menteri Ketenagakerjaan, antara lain: Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Nomor SE-08/M/BW/1999 Tahun 1999 tentang Pembayaran Upah Terhadap Pekerja Wanita Yang Menjalankan Cuti Hamil Dan Bersalin dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor:PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum.
 - 2) penetapan upah minimum melalui Keputusan Gubernur
 - 3) pengawasan pembuatan perjanjian kerja
 - 4) pengawasan pembuatan perjanjian kerja bersama.

- b. Pekerja perempuan kawin berhak memperoleh persamaan tunjangan dengan pekerja laki-laki, baik tunjangan bagi pekerja perempuan kawin sendiri dan juga tunjangan keluarga.
 - c. Pekerja perempuan kawin berhak memperoleh upah penuh selama menjalankan cuti hamil dan bersalin maupun cuti karena keguguran.
2. Pemenuhan Hak-Hak Pengupahan Pekerja Perempuan Kawin Dalam Peraturan Perundang-Undangan
- a. Jaminan atas hak pekerja perempuan kawin atas upah yang sama dengan pekerja laki-laki kawin untuk pekerjaan yang sama nilainya masih belum efektif dalam memenuhi hak atas persamaan upah bagi pekerja perempuan kawin. Belum adanya kepastian pengertian mengenai “pekerjaan yang sama nilainya” yang netral gender serta belum diterapkannya prinsip persamaan substantif dan prinsip kewajiban negara Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Ratifikasi Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita secara konsisten dalam peraturan perundang-undangan tentang pengupahan menimbulkan diskriminasi pengupahan bagi pekerja perempuan kawin.
 - b. Jaminan atas hak pekerja perempuan kawin untuk mendapatkan persamaan tunjangan juga masih belum efektif dalam memenuhi persamaan tunjangan bagi pekerja perempuan. Adanya ketidakpastian pengertian mengenai bentuk tunjangan, dapat menimbulkan multi-intrepetasi yang menyebabkan pekerja perempuan kawin tidak mendapatkan persamaan tunjangan dengan pekerja laki-laki.
 - c. Jaminan atas hak pekerja perempuan kawin untuk mendapatkan upah penuh pada saat menjalankan cuti hamil belum dilakukan secara efektif. Jaminan hak bagi pekerja perempuan untuk mendapatkan upah

penyakit pada saat menjalankan cuti hamil tidak disertai dengan sanksi apabila pengusaha tidak memenuhi hak tersebut.

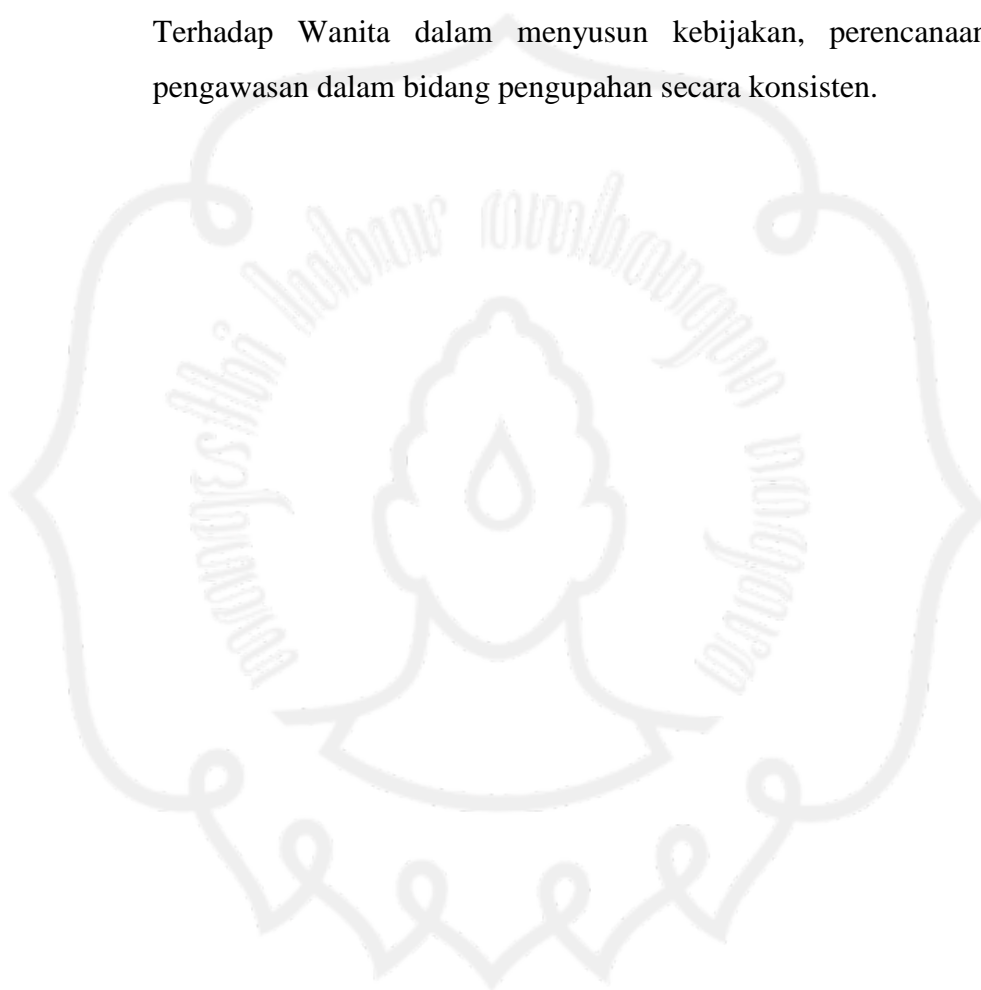
B. SARAN

Peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pengupahan ternyata masih belum bisa efektif dalam menjamin hak-hak pekerja perempuan, baik mengenai persamaan pengupahan termasuk tunjangan maupun perlindungan terhadap status perkawinan. Berkaitan dengan hal tersebut, maka penulis memberikan beberapa saran, antara lain:

1. Jaminan hak-hak pekerja perempuan kawin dalam peraturan perundang-undangan sebaiknya:
 - a. diatur secara eksplisit/dinyatakan secara tegas dalam peraturan perundang-undangan baik dalam undang-undang tentang ketenagakerjaan maupun peraturan dibawah undang-undang;
 - b. ditransfer menjadi kewajiban hukum yang dibebankan kepada pengusaha, mengingat kewajiban hukum memiliki segi keaktifan dalam pelaksanaannya;
 - c. disertai sanksi pidana yang tegas mengingat praktik diskriminasi merupakan salah satu praktik pelanggaran terhadap hak asasi manusia.
2. Peraturan perundang-undangan mengenai pengupahan bagi pekerja perempuan kawin akan efektif apabila:
 - a. Dibuat sistem evaluasi dan penilaian kerja yang netral gender, yang didasarkan pada perbandingan nilai dari pekerjaan yang sifatnya berbeda, yaitu perbandingan antara pekerjaan yang lazim dilakukan oleh pekerja laki-laki dan pekerjaan yang lazim dilakukan oleh pekerja perempuan.
 - b. Tunjangan keluarga diberikan kepada suami/isteri yang merupakan kepala keluarga/ pencari nafkah utama. Sehingga bagi pekerja perempuan kawin yang merupakan pencari nafkah utama keluarga juga

mendapatkan tunjangan keluarga, dan pengusaha tidak dirugikan karena hanya memberikan tunjangan keluarga untuk satu orang, yaitu suami/isteri saja.

- c. Perlu menerapkan norma dan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Ratifikasi Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita dalam menyusun kebijakan, perencanaan, dan pengawasan dalam bidang pengupahan secara konsisten.



DAFTAR PUSTAKA

Dari Buku:

- Abdul Khakim. 2006. *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Agnes Widanti. 2005. *Hukum Berkeadilan Jender*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
- Amirudin dan Zainal Asikin. 2004. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Bambang Sunggono. 2003. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Chainur Arrasjid. 2004. *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hans Kelsen. 2008. *Pengantar Teori Hukum*. Terjemahan oleh Siwi Purwandari. Bandung: Nusa Media
- Ishaq. 2008. *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Jimly Asshidiqie dan Ali Safa'at. 2006. *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*. Jakarta : Sekjen dan Kepaniteraan MK-RI.
- Lalu Husni. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- L.J. Van Apeldoorn. 1996. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- L.M. Gandhi Lapian, Achie Sudiarti Luhulima, dkk. 2007. *Bahan Ajar Tentang Hak Perempuan: Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Peter Mahmud Marzuki. 2008. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Persada Media Group.
- Ridwan H.R. 2006. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Satjipto Raharjo. 2005. *Ilmu Hukum*. Bandung. Citra Aditya Bakti
- Soerjono Soekanto. 2006. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI-Press

-----, 2005. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

----- dan Sri Mamuji. 1990. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta. UI-Press

Sri Wiyanti. 2004. *Hak Asasi Perempuan dan Konvensi CEDAW: Seri Bacaan Kursus HAM untuk Pengacara X Tahun 2004*. Jakarta: ELSAM.

Sudikno Mertokusumo. 2004. *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty.

Zainal Asikin, dkk. 2005. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Dari Makalah

Achie Sudiarti Luhulima. Tahun tidak diketahui. *Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita dan Beberapa Prinsip Yang Mendasari*. Makalah.

Dari Jurnal

Linda Hill. 2004. *Equal Pay for Work of Equal Value: Making Human Rights And Employment Rights Laws Work Together*. Women's Studies Journal. <http://www.msd.govt.nz/about-msd-and-our-work/publications-resources/journals-and-magazines/social-policy-journal/spj21/21-equal-pay-for-work-of-equal-value-pages1-25.html>. (Diakses pada 1 Mei 2009).

Edeltraud Ranftl. 2006. *Equal Pay for Equal Work and Work of Equal Value: Guide to Legal Provisions Governing Equal Pay and Non-Discriminatory Job Evaluation*. Federal Ministry of Health and Women Journal. <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=20830>. (Diakses pada 1 Mei 2009).

Dari Internet

Diana Teresa Pakasi. *Perlindungan Buruh Perempuan dan Kebijakan Ketenagakerjaan Indonesia*. wri.or.id/files/Potret-Kemiskinan_06_Tulisan_V.pdf. (Diakses 2 April 2009).

Edi Priyono. *Diskriminasi Upah Buruh Perempuan*. <http://www2.kompas.comkompas-cetak070519opini3528266>. (Diakses 6 Januari 2008).

Ratna P. Tjaja. *Wanita Bekerja dan Implikasi Sosial*.
<http://www.bappenas.go.id/index.php?module=filemanager&func>.
(Diakses 8 Desember 2008).

Swara Rahima. *Perempuan Bekerja, Dilema Tak Berujung*.
<http://www.duniaesai.com/gender/gender1.html>. (Diakses 8
September 2008).

Dari Peraturan Perundang-Undangan

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi
ILO No. 100 mengenai Pengupahan Bagi Laki-Laki Yang Sama
Nilainya

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 Tentang
Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk
Diskriminasi Terhadap Wanita (Convention On The Elimination
Of All Forms Of Discrimination Against Women)

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

Undang-Undang Nomor 49 Tahun 1973 tentang Kamar Dagang Indonesia

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan
Perundang-undangan

Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 1967 tentang Ketentuan-
Ketentuan Pokok Penggajian Pegawai Perusahaan Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-
07/MEN/1990 Tahun 1990 Tentang Pengelompokan Komponen
Upah Dan Pendapatan Non Upah

Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan
Pengawasan Ketenagakerjaan Nomor SE-08/M/BW/1999 Tahun
1999 Tentang Pembayaran Upah Terhadap Pekerja Wanita Yang
Menjalankan Cuti Hamil Dan Bersalin

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor:PER-01/MEN/1999 tentang
Upah Minimum

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor:
KEP.49/MEN/2004 tentang Struktur dan Skala Upah

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER-
17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan
Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

