

## HAK-HAK NORMATIF PEKERJA SECARA FINANSIAL DAN NON-FINANSIAL BERDASARKAN UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN<sup>1</sup>

Oleh: Gina Farahnita Manoppo<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana perlindungan hak normatif pekerja secara finansial menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan bagaimana perlindungan hak normatif pekerja secara non finansial menurut UU No. 13 Tahun 2003. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, maka dapat disimpulkan: 1. Undang-Undang ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan majikan/pengusaha yang ditandai dengan perjanjian kerja. Hubungan kerja kedua belah pihak menimbulkan hak dan kewajiban ini berlaku timbal balik, disyaratkan adanya pekerjaan; adanya upah dan adanya perintah pemberi kerja. Pekerja dibidang ketenagakerjaan melekat hak normatif sebagai hak dasar yang harus mendapat jaminan perlindungan seperti upah. Ini merupakan bagian integral dari ekonomi yang dapat disebut secara finansial sebagai hak normatif pekerja. Upah bagi pekerja secara finansial menjadi kebutuhan hidup pekerja yang mencakup pemenuhan berbagai kebutuhan hidupnya; upah terdiri upah pokok; tunjangan tetap; tunjangan tidak tetap, UU Ketenagakerjaan diatur upah minimum provinsi Kabupaten/Kota (Regional), upah paling rendah yang dibayar oleh perusahaan/pengusaha disamping itu juga terdapat upah lembur; upah dibayar dengan rupiah; hak normatif pekerja secara finansial juga terdapat THR (Tunjangan Hari Raya) yang dibayar setiap akhir tahun. 2. Perlindungan hak normatif pekerja secara non finansial, yang tidak dapat dihindari dari aktifitas di dunia usaha terdapat hak politik, misalnya hak membentuk serikat pekerja, menjadi atau tidak menjadi anggota serikat pekerja; hak tidak diskriminatif; hak medis; hak sosial yang dijamin oleh hukum atas perlindungannya sebagai hak normatif pekerja

<sup>1</sup> Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing : Dr. Muh. Hero Soepeno, SH, MH; Evie Sompie, SH, MH.

<sup>2</sup> Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 120711516

secara non finansial; termasuk perlakuan kesetaraan segala bentuk diskriminatif terhadap hak perempuan sama dengan hak pria di bidang pekerjaan; perlindungan terhadap pekerja perempuan dan anak untuk tidak dipekerjakan pada malam hari; kondisi tempat kerja yang berbahaya (tambang). Perlindungan hak pekerja atas keselamatan; kesehatan; istirahat; hak melahirkan dan menyusui anak bagi pekerja perempuan diatur oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku/terkait bidang ketenagakerjaan.

**Kata kunci: Hak-hak normatif, finansial, non finansial**

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Hak normatif yang terdapat pada bidang ketenagakerjaan yang bersifat ekonomi sebagaimana disebut pada Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 misalnya upah (UMP); tunjangan hari kerja (THR), tunjangan hari tua; fasilitas perumahan/kendaraan dan lain sebagainya; hal ini dapat diklasifikasikan sebagai hak normatif pekerja bersifat secara finansial, dan hak yang bersifat politis. Misalnya hak membentuk serikat pekerja, hak menjadi atau tidak menjadi anggota serikat pekerja; hak mogok; hak tidak didiskriminatif dan hak lainnya; sebagaimana hak sosial seperti hak cuti; libur resmi, libur melahirkan bagi pekerja perempuan, hak mempekerjakan anak dan perempuan pada malam hari dan hak yang bersifat medis misalnya hak atas kesehatan, hak keselamatan, hak istirahat, hak menyusui anak; hak atas jaminan pemeliharaan kerja; yang disebut terakhir ini dapat diklasifikasikan sebagai hak normatif pekerja bersifat non finansial. Adapun upah merupakan salah satu dari hak normatif pekerja secara ekonomi atau secara finansial terdapat beberapakomponen, yaitu:

Upah pokok yang besarnya 75% dari upah riil yang diterima pekerja, tunjangan tetap yang besarnya 21% dari upah yang diterima pekerja dan tunjangan tidak tetap yang besarnya 4% dari upah yang diterima pekerja.

Hak normatif pekerja secara non finansial (hak politik, hak sosial, hak medis) dapat dilihat seperti hak pekerja dalam menjalankan ibadah sesuai dengan keyakinannya (naik haji), menjalankan tugas negara, ikut program

Jamsostek atau BPJS, menjalankan tugas serikat, dan menjalankan tugas pendidikan/pelatihan dari perusahaan. Dari hak normatif pekerja secara non finansial, kepada pekerja yang bersangkutan harus dibayarkan upahnya meskipun dalam perusahaan memperlakukan prinsip upah dibayarkan bila pekerja menjalankan pekerjaan “(no work no pay)/tidak kerja tidak ada upah.”

Memperhatikan uraian tersebut di atas maka penulis hendak mengkaji dan meneliti secara mendalam hasilnya dituangkan dalam bentuk Skripsi dengan judul “Hak-Hak Normatif Pekerja Secara Finansial dan Non-Finansial Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.”

## B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hak normatif pekerja secara finansial menurut UU No. 13 Tahun 2003?
2. Bagaimana perlindungan hak normatif pekerja secara non finansial menurut UU No. 13 Tahun 2003?

## C. Metode Penelitian

Penulis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif atau tidak jarang disebut dengan pendekatan norma atau kaidah hukum.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Perlindungan Hak Normatif Pekerja Secara Finansial Menurut UU No. 13 Tahun 2003

Mengacu pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan; penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>3</sup> Hal ini dapat dimengerti/dimaksud adalah disamping untuk penghidupan dirinya, juga untuk hidup menghidupi anak isteri (keluarga), di sini pemerintah provinsi, kabupaten/kota bersama institusi terkait/menciptakan upah minimum provinsi, kabupaten/kota sekaligus untuk melindungi pekerja.

Upah minimum dapat dilihat dari dua sisi. Pertama sebagai alat perlindungan bagi pekerja agar nilai upah yang diterima tidak merosot karena pekerja yang memerlukan tingkat

pendapatan tertentu untuk dapat memenuhi kebutuhannya (dan keluarganya). Kedua sebagai alat perlindungan bagi pengusaha dalam arti perusahaan dapat berhasil apabila didukung oleh pekerja yang produktif. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah adanya jaminan terpenuhinya kebutuhan pekerja.<sup>4</sup> Upah minimum dimaksudkan sebagai upah paling rendah yang dibayar oleh perusahaan-perusahaan yang tergolong tidak mampu, antara lain karena teknologi rendah, manajemen dan akses memanfaatkan fasilitas kecil. Perusahaan-perusahaan yang mampu dan perusahaan besar harus didorong agar membayar upah yang lebih baik, lebih besar dari upah minimum. Dipandang dari sudut nilainya, upah itu dibedakan antara upah minimal, yaitu jumlah yang berupa uang dan/upah riil, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu. Bagi pekerja yang penting ialah upah riil ini, karena dengan upah itu ia harus mendapatkan cukup barang yang diperlukan untuk kehidupannya bersama dengan keluarganya. Kenaikan upah nominal tidak mempunyai arti baginya, jika kenaikan upah itu disertai atau disusul oleh kenaikan harga keperluan hidup dalam arti kata seluas-luasnya. Turunnya harga barang keperluan hidup karena misalnya bertambahnya produksi barang itu, akan merupakan kenaikan upah bagi pekerja walaupun jumlah uang yang ia terima dari majikan adalah sama seperti sedia kala. Sebaliknya naiknya harga barang keperluan hidup, selalu berarti turunnya upah bagi pekerja. Pada masa nilai uang naik turun atau terus menerus menurun ada manfaatnya kepada pekerja diberikan upah berupa barang keperluan hidup dengan cuma-cuma atau dengan harga bantuan.

Mengingat bentuknya upah dibedakan antara uang dan upah berupa barang termasuk pengobatan, perawatan, pengangkutan, perumahan, jasa dan sebagainya. Mengenai upah berupa uang itu, KUH Perdata menetapkan bahwa pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang yang berlaku di Indonesia, yaitu rupiah. Upah berupa uang ini boleh ditetapkan dalam mata uang asing, tetapi

<sup>3</sup> UUD 1945, MPR. Sekjen MPR RI, Jakarta, 2000, hal. 11

<sup>4</sup> Zaeni, *Op Cit*, hal. 31

pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang Indonesia, dalam hal demikian diperhitungkannya dilakukan menurut nilai (kurs) pada waktu dan ditempat pembayaran dilakukan.

Menurut cara menetapkan upah, terdapat pelbagai sistem upah, sebagai berikut:

1. Sistem upah jangka waktu. Menurut sistem pengupahan ini upah ditetapkan menurut jangka waktu pekerja melakukan pekerjaan. Untuk tiap jam diberi upah-jam-jaminan, untuk sehari bekerja di beri upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, untuk sebulan bekas diberi upah bulanan dan sebagainya. Dalam sistem ini pekerja menerima upah yang tetap. Karena untuk waktu-waktu tertentu pekerja akan menerima upah yang tertentu pula, pekerja tidak perlu melakukan pekerjaannya secara tergesa-gesa untuk mengejar hasil yang sebesar-besarnya, sehingga dalam sistem pengupahan ini, tidak ada cukup dorongan untuk bekerja secara giat, bahkan kadang-kadang hasilnya kurang dari yang layak dapat diharapkan. Karena itu sistem ini seringkali disertai dengan sistem premi. Dari pekerja dimintakan untuk jangka waktu tertentu yang telah ditentukan itu, ia mendapatkan premi.
2. Sistem upah Potongan, sistem upah potongan ini acapkali digunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu, dimana atau bilaman hasil pekerjaan tidak memuaskan.<sup>5</sup>
3. Karena upah ini hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan, maka sistem pengupahan ini tidak dapat digunakan di semua perusahaan.

Manfaat sistem pengupahan ini adalah:

- a. Pekerja mendapat dorongan untuk bekerja giat, karena makin banyak ia menghasilkan, makin banyak pula upah yang akan diterimanya;
- b. Produktivitas pekerja dinaikkan setinggi-tingginya;
- c. Barang modal seperti alat dan sebagainya,

digunakan secara intensif.

Tetapi sebaliknya sistem ini memungkinkan keburukan sebagai berikut:

- a. Kegiatan pekerja yang berlebih-lebihan;
- b. Pekerja kurang mengindahkan tindakan untuk menjaga keselamatan dan kesehatannya.
- c. Kurang teliti dalam mengerjakan sesuatu.
- d. Upah tidak tetap.

Menampung keburukan ini, adakalanya sistem upah potongan, digabungkan dengan sistem upah-jangka-waktu menjadi sistem upah potongan dengan upah minimum.

- a. Upah minimum untuk jangka waktu yang tertentu misalnya upah minimum sehari.
- b. Jumlah banyaknya hasil yang sedikit-sedikitnya untuk pekerjaan sehari.

Jika pada suatu hari pekerja hanya menghasilkan jumlah yang minimum itu ia menerima upah menurut banyaknya hasil pekerjaan itu.

1. Sistem upah permufakatan. Sistem pengupahan ini pada dasarnya adalah upah potongan, yaitu upah yang hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membongkar dan mengangkut barang dan sebagainya, tetapi upah itu bukanlah diberikan kepada pekerja masing-masing melainkan kepada sekumpulan pekerja yang bersama-sama melakukan pekerjaan itu. Sistem pengupahan ini sangat mirip dengan dan karena itu acapkali sukar dibedakan dari pemboronganpekerjaan biasa, dimana tidak terdapat hubungan-kerja antara tiap pekerja itu dengan orang yang memborong pekerjaan.
2. Sistim skala upah berubah. Pada sistim skala upah berubah ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang harga barang hasilnya untuk sebagian terbesar atau seluruhnya tergantung dari harga pasaran di luar negeri. Upah akan naik atau turun menurut naik turunnya harga penjualan barang hasil perusahaan. Cara pengupahan ini terdapat pada perusahaan pertambangan. Dalam sistim ini yang menimbulkan kesulitan ialah

<sup>5</sup> Ginseppe Casale, *Pengawasan Ketenagakerjaan*, Prisma, Yogyakarta, 2001, hal. 18

bilamana harga barang itu turun yang dengan sendirinya akan mengakibatkan penurunan upah. Karena buruh sudah bisa menerima upah yang lebih tinggi, maka penurunan upah akan menimbulkan perselisihan.

3. Upah yang naik turun menurut naik-turunnya angka indeks biaya penghidupan. disebut upah indeks, naik turunnya upah ini tidak mempengaruhi nilai riil dari upah.<sup>6</sup>

Bahwa upah minimum adalah upah yang ditetapkan oleh Gubernur/Bupati/Walikota atas usulan Dewan Pengupahan, berdasarkan penghitungan minimum kebutuhan hidup minimum per bulan. Upah Minimum dibagi menjadi:

- 1) Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) atau Provinsi (UMP): Adalah upah yang besarnya ditentukan oleh Dewan Pengupahan di masing-masing kota, atau kabupaten atau provinsi berdasarkan penghitungan kebutuhan minimum.
- 2) Upah Minimum Kota/Kabupaten Sektoral (UMKS); Upah Minimum Provinsi Sektoral (UMPS): Adalah upah yang besarnya ditentukan oleh Dewan Pengupahan di masing-masing kota, atau kabupaten, atau provinsi. Penghitungannya menitikberatkan pada perkembangan industri sektoral yang bersangkutan.

Adapun cara pembayaran upah minimum dapat diterima/dibayarkan per-bulan per-minggu dengan penghitungan upah per-bulan.

Pengusaha dilarang membayarkan upah di bawah upah minimum. Tetapi, bila pengusaha tidak mampu membayar upah minimum, maka pengusaha dapat meminta penangguhan pelaksanaan upah minimum. Penangguhan upah minimum dilakukan dengan cara:

- (1) Permohonan diajukan oleh pengusaha kepada Gubernur melalui instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan sekurang-kurangnya 10 hari sebelum tanggal diberlakukannya upah minimum.
- (2) Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum dilakukan atas dasar

kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja.

Penangguhan upah minimum harus menyertakan:

- (1) Naskah asli kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja, atau pekerja perusahaan yang bersangkutan;
- (2) Laporan keuangan perusahaan yang terdirai neraca, perhitungan rugi/laba, beserta penjelasan-penjelasan untuk 2 tahun terakhir;
- (3) Salinan akte pendirian perusahaan;
- (4) Data upah menurut jabatan pekerja
- (5) Jumlah pekerja seluruhnya dan jumlah pekerja yang dimohonkan penangguhan pelaksanaan upah minimum, dan;
- (6) Perkembangan produksi dan pemasaran selama 2 tahun terakhir, serta rencana produksi dan pemasaran, untuk 2 tahun yang akan datang.<sup>7</sup>

Persetujuan penangguhan pelaksanaan upah minimum ditetapkan oleh Gubernur untuk jangka waktu paling lama 12 bulan. Bentuk penangguhan yang ditetapkan oleh Gubernur dapat diberikan dengan:

- (1) Membayar upah minimum sesuai upah minimum yang lama, atau;
- (2) Membayar upah minimum lebih tinggi dari upah minimum lama tetapi lebih rendah dari upah minimum baru, atau;
- (3) Menaikkan upah minimum secara bertahap.

Setelah berakhirnya izin penangguhan, maka pengusaha wajib melaksanakan ketentuan upah minimum yang baru. Penolakan atau persetujuan atas permohonan penangguhan yang diajukan oleh pengusaha, diberikan dalam jangka waktu paling lama 1 bulan terhitung sejak diterimanya permohonan penangguhan secara lengkap oleh Gubernur. Bila setelah 1 bulan setelah pengajuan permohonan belum ada keputusan dari Gubernur, maka permohonan penangguhan dianggap telah disetujui.

<sup>6</sup> Lingga, G.F, *Perkembangan Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Gramedia, Jakarta, 2011

<sup>7</sup> *Ibid*, hal. 32

Selanjutnya upah lembur; upah lembur adalah upah yang diberikan ketika buruh bekerja melebihi waktu kerja yang telah diatur dalam peraturan perburuhan yaitu lebih dari 8 jam sehari untuk 5 hari kerja, dan 7 jam sehari untuk 6 hari kerja. Atau jumlah akumulasi kerjanya lebih dari 40 jam seminggu.

Upah lembur juga diberikan ketika buruh bekerja pada waktu istirahat mingguan dan hari-hari besar yang ditetapkan oleh pemerintah. Diluar waktu lembur saat istirahat mingguan dan hari-hari besar yang ditetapkan pemerintah, peraturan perburuhan membatasi waktu lembur selama 3 jam perhari atau 14 jam per minggu. Untuk pelaksanaan kerja lembur pengusaha harus mengeluarkan perintah tertulis yang kemudian disetujui oleh pekerja secara tertulis.

Berikut ini penghitungan upah lembur:

1. Cara penghitungan upah lembur per jam bilaupah pekerja diberikan secara bulanan; maka penghitungan upah lembur per/jam adalah:

$$1/173 \times \text{Upah Per-Bulan} = \text{Upah Lembur Per-Jam}$$

2. Cara penghitungan upah lembur per jam bilaupah buruh tidak berdasarkan upah perbulan:

- a. Upah dibayarkan secara harian:  
Upah perharidikali 25 untuk pekerja yang bekerja 6 hari seminggu, dan dikalikan 21 untuk pekerja yang bekerja 5 hari seminggu.

- b. Upah dibayarkan berdasarkan penghitungan satuan hasil:

Maka upah sebulan adalah upah rata-rata 12 bulan terakhir. Bila pekerja bekerja kurang dari 12 bulan, maka upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum setempat.<sup>8</sup>

Upah lembur memiliki tingkatan yang harus dibayarkan oleh pengusaha Penghitungan tingkatan ini didasari oleh jam atau hari kerja. Upah lembur untuk kerja lembur yang dilakukan pada hari biasa (lembur tidak

dilakukan pada saat istirahat mingguan atau libur resmi yang ditetapkan pemerintah) adalah:

- a. Untuk 1 jam pertama besaran upah lembur adalah 1,5 kali dari upah lembur perjam.
- b. Untuk setiap jam lembur berikutnya, besaran upah lembur adalah 2 kali dari upah lembur perjam.

Penghitungan upah lembur per-jam ini akan berbeda bila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi. Untuk waktu kerja 6 hari kerja atau 40 jam seminggu maka penghitungan upah lemburnya:

- a. Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam, dan jam kedelapan, dibayar 3 kali upah sejam, dan jam lembur Kesembilan dan kesepuluh 4 kali upah sejam;
- b. Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, penghitungan upah lembur 5 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam, jam keenam 3 kali upah sejam, dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (kali upah satu jam), kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 hari kerja dan 40 jam seminggu, maka penghitungan upah kerja lembur untuk 8 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 kali upah sejam.

#### **B. Perlindungan Hak Normatif Pekerja Secara Non Finansial Menurut UU No. 13 Tahun 2003**

Adapun yang dimaksudkan diskriminasi terhadap perempuan adalah setiap perbedaan, pembatasan hak yang dibuat atas dasar jenis kelamin yang bertujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan manusia dan kebebasan di berbagai bidang kegiatan termasuk bidang ekonomi. Dalam upaya mengurangi diskriminasi dalam penerimaan jaminan pelayanan kesehatan terhadap perempuan, ada dua kecenderungan yang banyak dilakukan di beberapa negara yang telah meratifikasi Konvensi ILO No. 102/1952 tentang Standar Minimum Jaminan Sosial, diantaranya sebagai berikut.

1. Berupaya untuk menjamin pekerja perempuan yang menikah agar memiliki

<sup>8</sup> Rokhani Endang, *Pengetahuan Dasar Tentang Hak-Hak Pekerja*, Yokoma, PGI, Jakarta, hal. 210

hak yang sama dengan pekerja laki-laki dalam memperoleh jaminan sosial termasuk dalam pengupahan.

2. Memungkinkan pekerja perempuan berstatus sebagai kepala keluarga untuk mendapatkan hak yang sama bagi anggota keluarganya seperti pekerja laki-laki. Karena disadari bahwa tidak adil apabila ada anggota keluarga pekerja perempuan yang tidak mendapat perlindungan hanya karena ia seorang perempuan.<sup>9</sup>

Menurut UUNo. 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan, disebutkan bahwa perolehan hak yang sama antara pria dan perempuan di lapangan pekerjaan mencakup:

1. Hak untuk mendapatkan pekerjaan sebagai hak asasi.
2. Hak atas kesempatan kerja yang sama termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai.
3. Hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, hak untuk promosi, jaminan pekerjaan, dan hak untuk memperoleh latihan kejuruan
4. Hak untuk menerima upah yang sama dengan pekerja laki-laki atas pekerjaan yang sama nilainya.
5. Hak atas jaminan sosial khususnya dalam hal pensiun, sakit, cacat, hari tua atau lanjut usia, serta lain-lain ketidakmampuan untuk bekerja, maupun hak atas masa cuti yang harus dibayar.<sup>10</sup>

Pertimbangan pemerintah mengeluarkan Undang-Undang No. 7 Tahun 1984 ini adalah:

1. Setiap warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan, sehingga segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan harus dihapuskan karena tidak sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945.

<sup>9</sup> Konvensi ILO No. 102/1952 tentang Standar Minimum Jaminan Sosial

<sup>10</sup> UU No. 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan.

2. Majelis Umum PBB di dalam sidangnya pada tanggal 18 Desember 1979 telah menyetujui Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan.
3. Ketentuan-ketentuan di dalam konvensi tersebut pada dasarnya tidak bertentangan dengan Pancasila, UUD 1945, dan peraturan perundang-undangan Republik Indonesia.
4. Pemerintah Republik Indonesia telah menandatangani konvensi tersebut pada tanggal 29 Mei 1980 sewaktu diadakan Konferensi Sedunia Dasa Warsa Perserikatan Bangsa-Bangsa bagi perempuan di Copenhagen.

Pemerintah kemudian menindaklanjuti larangan diskriminasi tersebut melalui Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE.04/Men/1988 tentang Pelaksanaan Larangan Diskriminasi Pekerja Perempuan, yang mengatur: 1) perbedaan usia pensiun antara pekerja laki-laki dan perempuan adalah sama, dan 2) hak pekerja perempuan dan keluarganya terhadap pemeliharaan kesehatan agar disamakan dengan hak pekerja laki-laki (tidak dianggap sebagai lajang).

Berdasarkan Konvensi ILO No. 100/1951 tentang Pengupahan yang Sama Bagi Pekerja Laki-Laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (diratifikasi melalui Undang-Undang No. 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO No. 100/1951) disebutkan:

1. Negara yang meratifikasi konvensi ini harus menjamin pengupahan yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.
2. Jaminan ini dapat dilakukan dengan undang-undang, perjanjian kerja atau peraturan perusahaan yang disepakati, khususnya yang mengatur mengenai penetapan upah.
3. Harus dilakukan langkah dan tindakan untuk mencegah segala bentuk penilaian pekerjaan yang tidak objektif sebagai dasar untuk melakukan pembayaran upah atas pekerjaan yang

dijalankan.

4. Nilai upah yang berbeda di antara sesama pekerja yang tanpa memandang jenis kelamin, didasarkan atas penilaian pekerjaan yang objektif berdasarkan pekerjaan yang akan dijalankan, tidak akan dianggap melanggar konvensi ini.<sup>11</sup>

Ketentuan lain yang mengatur larangan diskriminasi di bidang pengupahan antara laki-laki dan perempuan tertuang dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, yang menyatakan larangan perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. Peraturan pemerintah ini pada intinya mengatur perlindungan upah secara umum dengan bertitik tolak kepada fungsi upah yang harus mampu menjamin kelangsungan hidup bagi tenaga kerja dan keluarganya.<sup>12</sup>

Adapun Konvensi No. 111/1958 tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan (diratifikasikan melalui UU. No. 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 11 1/1 958), memuat ketentuan agar:

1. Setiap negara menyusun kebijakan nasional dan berbagai peraturan perundangan yang menjamin persamaan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan, termasuk kesempatan mengikuti latihan kejuruan, kesempatan kerja tertentu, dan kondisi kerja.
2. Setiap bentuk diskriminasi berdasarkan ras warna kulit, jenis kelamin, agama, aliran politik, kebangsaan, dan suku harus dihilangkan.
3. Larangan terhadap diskriminasi bukan hanya dalam hal seleksi penerimaan, pengisian jabatan, kesempatan mengikuti pelatihan kejuruan, dan dalam rangka pengisian lowongan kerja, kondisi-kondisi kerja termasuk penugasan pekerjaan, syarat-syarat kerja, seperti pemberian upah dan jaminan sosial, imbalan-

imbangan, dan tindakan disiplin.<sup>13</sup>

Kedua konvensi ILO tersebut berlaku terhadap semua tempat kerja, baik yang dimiliki oleh swasta maupun oleh pemerintah. Oleh karena itu, menjadi kewajiban pemerintah dan semua pihak yang terlibat dalam dunia kerja untuk menjamin pelaksanaan prinsip nondiskriminatif ini, di mana dan terhadap siapa pun juga.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Undang-Undang ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan majikan/pengusaha yang ditandai dengan perjanjian kerja. Hubungan kerja kedua belah pihak menimbulkan hak dan kewajiban ini berlaku timbal balik, disyaratkan adanya pekerjaan; adanya upah dan adanya perintah pemberi kerja. Pekerja dibidang ketenagakerjaan melekat hak normatif sebagai hak dasar yang harus mendapat jaminan perlindungan seperti upah. Ini merupakan bagian integral dari ekonomi yang dapat disebut secara finansial sebagai hak normatif pekerja. Upah bagi pekerja secara finansial menjadi kebutuhan hidup pekerja yang mencakup pemenuhan berbagai kebutuhan hidupnya; upah terdiri upah pokok; tunjangan tetap; tunjangan tidak tetap, UU Ketenagakerjaan diatur upah minimum provinsi Kabupaten/Kota (Regional), upah paling rendah yang dibayar oleh perusahaan/pengusaha disamping itu juga terdapat upah lembur; upah dibayar dengan rupiah; hak normatif pekerja secara finansial juga terdapat THR (Tunjangan Hari Raya) yang dibayar setiap akhir tahun.
2. Perlindungan hak normatif pekerja secara non finansial, yang tidak dapat dihindari dari aktifitas di dunia usaha terdapat hak politik, misalnya hak membentuk serikat pekerja, menjadi atau tidak menjadi anggota serikat pekerja; hak tidak diskriminatif; hak medis; hak sosial yang dijamin oleh hukum atas perlindungannya sebagai hak normatif pekerja secara non

<sup>11</sup> Moh. Syafii Syamsuddin, *Peluang dan Tantangan Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Pihak (Outsourcing)*, dalam Informasi Hukum, hal. 100-101

<sup>12</sup> PP No. 8 Tahun 1981, tentang Perlindungan Upah

<sup>13</sup> *Ibid*, hal. 104

finansial; termasuk perlakuan kesetaraan segala bentuk diskriminatif terhadap hak perempuan sama dengan hak pria di bidang pekerjaan; perlindungan terhadap pekerja perempuan dan anak untuk tidak dipekerjakan pada malam hari; kondisi tempat kerja yang berbahaya (tambang). Perlindungan hak pekerja atas keselamatan; kesehatan; istirahat; hak melahirkan dan menyusui anak bagi pekerja perempuan diatur oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku/terkait bidang ketenagakerjaan.

## B. Saran

1. Sangat diharapkan kepada majikan/pengusaha hendaknya memenuhi kewajibannya; dimana dibalik kewajiban adalah terdapat hak normatif secara finansial (ekonomi) dan hak normatif secara non finansial; hak medis ini merupakan hak dasar yang dimiliki pekerja dan dijamin oleh undang-undang yang berlaku terutama UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU yang terkait bidang ketenagakerjaan.
2. Sangat diharapkan kepada pemangku kewenangan atau pemerintah sebagai pembina, pelindung dan pengawasan khusus bidang ketenagakerjaan harus bijak dalam menjalankan tugas yang diembannya tidak mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku, begitu juga kepada pekerja yang banyak menuntut haknya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1993.
- Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013.
- Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 1995.
- Casale Ginseppe, *Pengawasan Ketenagakerjaan*, Prisma, Yogyakarta, 2001.
- Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum*, Balai Pustaka, Jakarta, 1999.
- Khalim Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- Lerner, 1991. *Group Rights and Discrimination in International Law*, MartinusNijhoff, DenHaag.
- Lingga, G.F, *Perkembangan Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Gramedia, Jakarta, 2011.
- Mahmud Peter, *Penelitian Hukum*, Pranata Group, Jakarta, 2006.
- Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1995.
- Rokhani Endang, *Pengetahuan Dasar Tentang Hak-Hak Pekerja*, Yokoma, PGI, Jakarta.
- Rukiyah L dan darda Syahrizal, *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*, Bumi Cerdas, Jakarta, 2013.
- Simanjuntak Payaman, *Hubungan Industrial di Indonesia (HIPSMI)*, Jakarta, 2000.
- Soekanto Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Nornatif*, Rajawali, Jakarta, 2001.
- Soemitro Rony Hanityo, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Cet. Ke V, tahun 1998.
- Soepomo Imam, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djembatan, Jakarta, 1978.
- Subekti dan P. Tjitrosudibio, *KUHPerdata, Terjemahan BW*, Cetakan XIX Pradnya Paarmita, Jakarta, 1985.
- Syahrani, *Asas-Asas Hukum Perdata*, PT. Alumni, Bandung, 2004.
- Syamsuddin Moh. Syafii, *Peluang dan Tantangan Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Pihak (Outsourcing)*, dalam *Informasi Hukuman*, hal. 100-101

## Sumber-sumber Lain:

- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut Kepmen 100/2004)
- PP No. 8 Tahun 1981, tentang Perlindungan Upah
- Konvensi ILO No. 102/1952 tentang Standar Minimum Jaminan Sosial



Konvensi No. 14 Tahun 1921, tentang Istirahat  
Mingguan dalam Industri

Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional  
No. 100 Tahun 1951, tentang Remunerasi  
Setara

Sidik Saliman, Persepsi Upah Minimum, dalam  
[www.nakertrans.go.id](http://www.nakertrans.go.id), di akses tanggal 22  
Desember

Surat Edaran Dirjen Bina Hubungan  
Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma  
Kerja Nomor SE.4/M/BW/1989