

## Perlindungan Upah bagi Pekerja Perempuan Guna Mewujudkan Keadilan Gender

Masidin<sup>1</sup>, Arrisman<sup>1</sup>, Mustakim<sup>1</sup>, Muhammad Faqih Abifar<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Hukum, Universitas Nasional

---

### ARTICLE INFO

**Article history:**

DOI:

[10.30595/pssh.v29i.2093](https://doi.org/10.30595/pssh.v29i.2093)

Submitted:

November 24, 2025

Accepted:

December 01, 2025

Published:

December 03, 2025

---

**Keywords:**

Keadilan Gender; Pekerja Perempuan; Perlindungan Upah

---

### ABSTRACT

Upah bagi pekerja perempuan masih mengalami diskriminasi dan kesenjangan antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan. Pekerja perempuan menerima upah lebih rendah dibanding dengan upah pekerja laki-laki. Badan Pusat Statistik menyebut per Februari 2025 upah pekerja laki-laki rata-rata 3,37 juta, sementara upah pekerja Perempuan rata-rata 2,61 juta. Data ini menunjukkan masih terdapat diskriminasi upah yang dialami oleh pekerja Perempuan. Dalam Konvensi ILO Nomor 100 yang telah diratifikasi dengan Undang- undang Nomor 80 Tahun 1957 dan kemudian diatur dalam peraturan perundang-undangan ditentukan adanya kewajiban mengenai pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. Masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah mengapa perbedaan gender berpengaruh terhadap sistem pengupahan bagi pekerja perempuan dan pekerja laki-laki dan bagaimana sistem pengupahan yang adil bagi pekerja perempuan dan pekerja laki-laki. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif dengan metode penelitian kualitatif. Bahan hukum yang digunakan berupa bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Hasil penelitian menunjukkan perlunya pengawasan dan penegakan hukum secara ketat dari pemerintah untuk memastikan penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi dan perusahaan harus transparan dalam menerapkan sistem pengupahan.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



---

**Corresponding Author:**

**Masidin**

Fakultas Hukum, Universitas Nasional

Jl. Sawo Manila No.61, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12520

Email: [masidinsanasrip@gmail.com](mailto:masidinsanasrip@gmail.com)

---

### 1. PENDAHULUAN

Setiap tenaga kerja, baik laki-laki maupun perempuan, memiliki hak yang sama dan dilindungi dalam mencari dan mendapatkan pekerjaan. Namun, masih terdapat diskriminasi di tempat kerja, terutama terhadap pekerja perempuan. Perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bertujuan memastikan hak-hak dasar mereka serta menjamin kesetaraan dan perlakuan tanpa diskriminasi demi kesejahteraan pekerja, dan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha dan kepentingan perusahaan.

Konsep gender adalah sebuah konstruksi sosial dan kultural yang membedakan peran, fungsi, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan dalam masyarakat. Gender merupakan konsep hubungan sosial yang membedakan (memilah atau memisahkan) fungsi dan peran antara perempuan

dan laki-laki. Perbedaan fungsi dan peran antara laki-laki dan perempuan itu tidak ditentukan karena keduanya terdapat perbedaan biologis atau kodrat, melainkan dibedakan menurut kedudukan, fungsi dan peranan masing-masing dalam berbagai kehidupan dan pembangunan. Ketimpangan gender dalam bidang perlindungan upah bagi pekerja perempuan masih merupakan isu dan permasalahan yang sering terjadi. Perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam efektifitas waktu, perbedaan tingkat pendidikan, dan keterampilan, ke input produktif, mengarah dan tertuju langsung pada ketimpangan gender dalam pekerjaan yang layak. Ketimpangan gender di Indonesia dapat ditunjukkan dengan lebih rendahnya akses Perempuan terhadap pasar kerja dibandingkan dengan laki-laki dan kecenderungan Perempuan bekerja mendapatkan upah yang kecil dari pekerja laki-laki.

Data yang diperoleh melalui Badan Pusat Statistik (BPS) pada per Februari 2025 menunjukkan adanya kesenjangan upah yang sangat signifikan antara pekerja perempuan dan laki-laki, pekerja laki-laki mencapai Rp 3,37 juta, sementara pekerja perempuan hanya memperoleh rata-rata Rp 2,61 juta. Dari data tersebut memperlihatkan bahwa pekerja perempuan rata-rata selisih upah sekitar Rp 760 ribu lebih rendah antara pekerja perempuan dengan laki-laki, berbanding terbalik dengan pekerja laki-laki untuk pekerjaan dengan memiliki tingkatan kualifikasi dan tanggung jawab yang setara. Dalam kesenjangan ini memperlihatkan ketidakadilan tidak hanya ekonomi, tetapi terdapatnya diskriminasi gender dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia.

Ketimpangan dalam pemberian upah antara pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan ini bertentangan dengan prinsip kesetaraan dan keadilan baik yang diatur dalam regulasi nasional maupun internasional. Dalam hal ini instrumen internasional menjadi landasan penting untuk mengatasi masalah ketidakadilan dalam pemberian upah tersebut. Konvensi Organisasi Buruh Internasional (ILO) Nomor 100 mengenai pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya dan telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia dengan Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957. Konvensi ini menegaskan tentang hak pekerja perempuan dan laki-laki untuk mendapatkan upah yang sama atas pekerjaan dengan nilai yang sama tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.

Perlindungan upah bagi pekerja Perempuan adalah bagian penting dari kesetaraan dan keadilan dalam dunia kerja. Secara hukum pekerja perempuan berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Dalam point 28 Pasal 88A ayat (2) Undang- undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang menentukan bahwa “setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya jo Pasal 2 ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menegaskan (2) setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi, (3) setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Ketentuan tersebut menegaskan bahwa upah pekerja laki-laki dan perempuan harus sama dan tanpa diskriminasi untuk pekerjaan yang sama nilainya. Perlindungan upah pekerja perempuan mencakup hak-hak khusus, seperti hak mendapatkan upah penuh saat cuti haid dan kehamilan, serta perlakuan adil terhadap pekerja Perempuan dan memastikan pekerja perempuan tidak mengalami ketidak adilan dan diskriminasi dalam memperoleh perlindungan yang adil dalam kondisi kerja.

Pengupahan yang adil harus didasarkan pada prinsip non-diskriminasi dan transparansi, serta mempertimbangkan kriteria objektif seperti kualifikasi kerja, pengalaman, dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Penerapan sistem pengupahan yang adil dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan Konvensi ILO Nomor 100 dapat mengurangi ketidak adilan gender antara pekerja laki-laki dan pekerja Perempuan. Adapun yang menjadi permasalahan dalam penulisan ini adalah mengapa perbedaan gender berpengaruh terhadap sistem pengupahan bagi pekerja laki-laki dan pekerja Perempuan, kemudian bagaimana sistem pengupahan yang adil bagi pekerja perempuan dan pekerja laki-laki.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif dengan pendekatan kualitatif untuk menggali secara mendalam fenomena perlindungan upah bagi pekerja perempuan dalam perspektif keadilan gender. Penelitian kualitatif memungkinkan pemahaman kontekstual mengenai pelaksanaan perlindungan hukum yang ada dan hambatan yang di hadapi oleh pekerja perempuan. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi pustaka (*library research*) yang mencakup telaah dokumen hukum dan literatur yang relevan. Pendekatan ini melalui pengumpulan data yang komprehensif dari sumber-sumber tertulis untuk mendapatkan gambaran yang utuh tentang aspek hukum perlindungan upah pekerja perempuan.

Bahan hukum dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, dengan teknik pengumpulan bahan hukum yang dilakukan dengan mengkaji dokumen dan literatur relevan, kemudian dianalisis secara kualitatif menggunakan isi untuk mengidentifikasi perlindungan upah dan keadilan gender.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Perbedaan Gender Berpengaruh terhadap Sistem Pengupahan bagi Pekerja Perempuan dan Pekerja Laki-laki

Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh perkerjaan”, kemudian Pasal 6 menentukan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha” berkaitan dengan ketentuan tersebut negara menetapkan sejumlah prosedur yang harus diikuti perusahaan untuk mewujudkan hak kerja yang sama bagi pekerja laki-laki dan Perempuan karena tenaga kerja memegang peranan penting bagi perusahaan.

Menurut Fakih terdapat 5 (lima) bentuk ketidakadilan gender, sebagai berikut: 1). Pelabelan negatif (*stereotipe*), *stereotipe* yaitu pelabelan terhadap salah satu jenis kelamin yang seringkali bersifat negatif dan pada umumnya menyebabkan terjadinya ketidak adilan, 2). Penomorduaan (*subordinasi*), subordinasi yaitu adanya anggapan bahwa salah satu jenis kelamin dianggap lebih rendah atau di nomor `duakan posisinya dibandingkan dengan jenis kelamin lainnya, 3). Pemunggiran (*Marginalisasi*), marginalisasi adalah kondisi atau proses pemunggiran terhadap salah satu jenis kelamin dari arus atau pekerjaan utama yang berakibat kemiskinan, 4). Beban ganda (*Double Burden*), double burden adalah adanya perlakuan terhadap salah satu jenis kelamin dimana yang bersangkutan bekerja jauh lebih banyak dibandingkan dengan jenis kelamin lainnya, 5). Kekerasan (*Violence*), violence adalah bentuk kekerasan terhadap jenis kelamin tertentu, umumnya perempuan karena perbedaan gender.

Di seluruh dunia, perempuan digaji kurang dari laki-laki sekitar 20%. Berdasarkan pendapat Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), bahwa kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan dapat menjadi penghambat karena hubungan kekuasaan yang tidak setara secara historis antara laki-laki dengan perempuan, serta adanya hambatan untuk mengakses sumber daya dan infrastruktur. UN Women menunjukkan bahwa "hukuman hamil" masih lazim terjadi di negara-negara berkembang, sehingga mendorong perempuan untuk masuk dalam perekonomian yang sangat kurang dalam artian kasar yaitu kemiskinan. Persoalan perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan dalam praktek, kesenjangan upah antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan terus menjadi isu global yang signifikan. Di seluruh dunia, pekerja perempuan menerima gaji sekitar 20% lebih rendah dibandingkan pekerja laki-laki. Menurut pandangan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), kemajuan dalam kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan sering terhambat oleh ketidakseimbangan kekuasaan yang sudah ada sejak lama, serta akses yang terbatas terhadap sumber daya dan fasilitas.

Berdasarkan data Statistika menunjukkan bahwa Indonesia berada di bawah indeks pembayaran ekuitas dunia. Di negara-negara ASEAN saja, Indonesia hanya unggul dari Malaysia dan Myanmar. Perubahan upah rata-rata menurut jenis kelamin di Indonesia memperjelas adanya kesenjangan upah antar gender. Hal tersebut jelas menunjukkan adanya ketimpangan perbedaan gender yang sangat berbeda dalam hal gaji/upah di Indonesia. Berdasarkan data Sakernas tahun 1996, 1999, 2002 dan 2004 dengan metode disagregasi *Oaxaca Blinders*, berdasarkan analisis ini menunjukkan bahwa faktor penyebab kesenjangan upah/gaji antar gender sebanyak 41,6% yaitu karena perbedaan karakteristik dan 58,4% karena faktor lain yang belum jelas. Kasus tersebut memberi penjelasan bahwa sebagian besar kesenjangan upah/gaji yang terjadi di Indonesia itu dikarenakan faktor tidak jelas dalam artian belum dapat dijelaskan. Studi empiris tentang kesenjangan upah antara gender yaitu pekerja laki-laki dan pekerja perempuan telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa pada umumnya memberikan diskriminasi upah dimana jenis kelamin masih sering terjadi di banyak negara.

Perbedaan upah adalah situasi dimana ketika seorang pekerja mendapatkan upah lebih dari yang lain. Perbedaan upah memang terjadi, perbedaan upah bahkan mungkin dalam jumlah yang besar. Perbedaan upah sering terjadi karena individu yang memiliki pengalaman kerja lebih atau melakukan pekerjaan yang sangat berkualitas dapat menerima upah lebih banyak dibandingkan dengan individu yang tidak ada pendidikan di pasar tenaga kerja.

Data Badan Pusat Statistik (BPS) baru-baru ini menunjukkan bahwa pekerja perempuan seolah "selalu" dianggap lajang dan tak ada tanggungan. Padalah banyak pekerja perempuan yang mencari nafkah utama dalam keluarga atau *female breadwinners*. Badan Pusat Statistik (BPS) merilis data terbaru mengenai kondisi ketenagakerjaan di Indonesia per Februari 2025. Dalam laporan tersebut dipaparkan rata-rata upah pekerja Indonesia yang tercatat hanya mencapai Rp 3,09 juta per bulan. Angka ini menunjukkan gambaran umum pendapatan pekerja formal di Indonesia, dan menyoroti ketimpangan upah yang masih terjadi dalam struktur pengupahan, terutama bedasarkan jenis kelamin. Dalam laporannya BPS menjelaskan bahwa terjadi ketimpangan rata-rata gaji antara pekerjaan laki-laki dan pekerja perempuan, dimana rata-rata upah pekerja laki-laki mencapai Rp 3,37 juta, sementara pekerja perempuan hanya memeroleh rata-rata pendapatan Rp 2,61 juta. Data tersebut memperlihatkan adanya selisih sekitar Rp 760 ribu antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan, hasil tersebut mengindikasikan bahwa perbaikan dalam hal pengupahan masih berjalan sangat lambat dan masih jauh dari kata ideal di Indonesia.

Perbedaan upah juga terlihat di setiap tingkatan pendidikan. Pendidikan SD ke bawah, laki-laki mendapatkan Rp 2,4 juta, sedangkan perempuan hanya Rp 1,27 juta. Di jenjang SMP, laki-laki mendapatkan Rp 2,75 juta, sementara perempuan Rp 1,81 juta. Di jenjang SMA, laki-laki memperoleh Rp 3,34 juta, dan perempuan

Rp 2,19 juga. Kemudian untuk lulusan SMK, laki-laki mendapatkan Rp 3,26 juta, perempuan Rp 2,31 juta. Kemudian pada tingkatan lebih tinggi, laki-laki lulusan diploma menerima upah Rp 4,68 juta, sementara perempuan Rp 3,24 juta. Sementara jenjang sarjana, laki-laki memperoleh upah Rp5,04 juta, sedangkan perempuan hanya Rp3,75 juta.

Memperhatikan data-data tersebut memperlihatkan masih adanya diskriminasi dalam pemberian upah oleh pemberi kerja/pengusaha antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki baik dari status keluarga, jenis pekerjaan maupun pada tingkat pendidikan. Menurut Farah Firsanty, ada banyak penyebab perempuan digaji lebih rendah dibanding laki-laki. Dua di antaranya adalah lebih banyaknya laki-laki yang menduduki posisi-posisi pengambil keputusan di perusahaan, dan lebih banyak perempuan yang bekerja di sektor yang diupah lebih rendah. Faktor lainnya, adalah kondisi perempuan yang memiliki atau tidak memiliki anak. Beban pekerjaan rumah tangga yang membuat perempuan itu sulit untuk bekerja sehingga menimbulkan bias pemberi kerja yang membuat perempuan itu diupah lebih rendah walaupun posisinya sama. Walaupun demikian menurut Farah, bahwa ketimpangan gaji antara perempuan dan laki-laki ini akan semakin menutup hingga saat perempuan berusia 30 tahun, gajinya akan setara dengan laki-laki. Menurutnya, faktor yang menentukan gaji seseorang adalah kemampuan dan pengalamannya.

Menurut Bunga Aldila Putri dkk, faktor-faktor yang dapat mengakibatkan perbedaan upah gender antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan adalah sebagai berikut:

- 1) Diskriminasi Gaji, diskriminasi gaji langsung atau tidak langsung terhadap perempuan dapat menjadi penyebab utama perbedaan upah, hal ini bisa mencakup ketidaksetaraan dalam proses perekrutan, promosi, dan penilaian kinerja.
- 2) Segregasi Pekerjaan, pada tingkat industri atau sektor tertentu, perempuan mungkin lebih cenderung bekerja di bidang yang historisnya memiliki gaji lebih rendah. Segregasi pekerjaan ini, di mana perempuan lebih banyak mendominasi sektor-sektor tertentu, dapat menyebabkan perbedaan upah yang signifikan.
- 3) Kurangnya Kesempatan Pendidikan dan Pelatihan, jika perempuan memiliki akses terbatas ke pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk pekerjaan dengan bayaran tinggi, ini dapat menyebabkan perbedaan upah. Ketidaksetaraan dalam akses ke peluang pendidikan dan pelatihan dapat membentuk perbedaan dalam keterampilan dan kualifikasi.
- 4) Ketidaksetaraan dalam Peluang Karir, Perempuan mungkin mengalami kesulitan untuk memperoleh promosi atau mendapatkan tanggung jawab tambahan yang dapat meningkatkan gaji mereka. Faktor-faktor seperti stereotip gender dan norma budaya yang mengarah pada persepsi yang tidak tepat tentang kemampuan perempuan dapat mempengaruhi peluang karir mereka.
- 5) Ketidaksetaraan dalam Negosiasi Gaji, jika perempuan kurang cenderung untuk bernegosiasi gaji atau jika negosiasi mereka kurang berhasil dibandingkandengan laki-laki, ini dapat menyebabkan perbedaan upah yang tidak adil.
- 6) Batasan Hukum, beberapa yurisdiksi mungkin memiliki undang-undang yang tidak mendukung kesetaraan upah antara perempuan dan laki-laki. Kurangnya perlindungan hukum atau penegakan hukum yang tidak memadai dapat memberikan ruang untuk diskriminasi gaji.
- 7) Norma Budaya dan Stereotip Gender, norma budaya yang melekat dan stereotip gender dapat menciptakan ekspektasi yang tidak adil terhadap perempuan di tempat kerja, mempengaruhi evaluasi kinerja dan keputusan penggajian.
- 8) Kurangnya Transparansi Gaji, kurangnya transparansi gaji dalam suatu organisasi dapat memungkinkan ketidaksetaraan gaji terus berlanjut. Jika pekerja tidak tahu gaji rata-rata untuk pekerjaan yang setara, sulit bagi mereka untuk mengetahui jika mereka dibayar secara adil.

Selain faktor Pendidikan yang mempengaruhi upah pekerja perempuan, faktor lain bagi kesempatan pekerjaan perempuan untuk memilih pekerjaan dan jenis pekerjaan untuk serta memperoleh kesempatan kerja. Lapangan kerja atau jenis pekerjaan apapun serta status pekerjaan yang banyak terbuka bagi pekerja perempuan menawarkan upah yang relatif lebih rendah karena produktivitasnya dianggap rendah. Di sisi lain pekerja laki-laki lebih terbuka untuk bekerja di industri padat modal daripada tenaga profesional, teknis, dan administrasi, yang secara alami memiliki Tingkat upah lebih tinggi karena mereka dianggap lebih produktif.

Kesenjangan upah di Indonesia telah menjadi perhatian yang signifikan, terutama dalam beragam sektor industri. Faktor-faktor seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis industri berkontribusi pada perbedaan upah. Pekerja dengan kualifikasi tinggi sering kali menerima upah yang jauh lebih besar dibandingkan dengan pekerja yang berkualifikasi rendah, sehingga menciptakan kesenjangan pendapatan yang mencolok.

Keadilan sosial dalam pengupahan mengharuskan semua pekerja menerima imbalan yang adil dan setara. Namun, dalam praktiknya, banyak pekerja masih menghadapi diskriminasi berdasarkan gender dan etnisitas, yang berdampak langsung pada besaran upah yang mereka terima.

Dengan memperhatikan data kesenjangan upah antara pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan, Pemerintah Indonesia sejatinya telah meratifikasi Konvensi Organisasi Buruh Internasional (ILO) Nomor 100 mengenai pengupahan dengan Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang persetujuan Konvensi Organisasi Buruh Internasional (ILO) Nomor 100 mengenai pengupahan yang sama bagi Buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Dalam undang-undang ini menegaskan tentang hak pekerja perempuan dan laki-laki untuk mendapatkan upah yang sama atas pekerjaan dengan nilai yang sama tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Kemudian dalam Point 27 Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan PERPU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang ditegaskan bahwa Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kemudian pada Point 28 Pasal 88A ayat (2)nya ditentukan bahwa Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. Ketentuan Undang-undang Cipta Kerja ini kemudian diturunkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (selanjutnya disingkat PP 36/2021). Dalam Pasal 2 ayat (2) ditegaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi. Kemudian dalam ayat (3)nya menentukan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Memperhatikan ketentuan dalam peraturan perundangan tersebut, perbedaan gender antara pekerja laki-laki dengan pekerja Perempuan tidak menjadi alasan untuk membedakan pemberian upah baik kepada pekerja laki-laki maupun pekerja Perempuan, karena pemberi kerja/pengusaha wajib memberikan perlakuan yang sama dalam hal penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi dan juga pemberi kerja/pengusaha wajib memberikan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya antara pekerja laki-laki dan pekerja Perempuan. Hal ini juga tidak sesuai dengan Amanah Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD-NRI Tahun 1945). Pasal 27 ayat (2) UUD-NRI tahun 1945 menentukan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, sedangkan dalam Pasal 28 D ayat (2) menentukan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja\*\*”). Mengacu pada Amanah Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut jelas bahwa tidak boleh ada diskriminasi upah berdasarkan gender yaitu antara jenis kelamin laki-laki dan Perempuan. Dalam UU Komisioner Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan, Tiasri Wiandani, mendorong agar pemerintah Indonesia ikut serta dan mengimplementasikan dan melakukan pengawasan terhadap Undang-Undang NO. 80 tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO NO. 100 tahun 1951 Mengenai Pengupahan yang Sama bagi Pekerja Laki-Laki. Veryanto Sitohang, Komisioner Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan menambahkan, bahwa tidak kunjung disahkan Rancangan Undang-Undang Pelindungan Pekerja Rumah Tangga (RUU PPRT) setelah 20 tahun juga menyebabkan eksplorasi pengupahan terhadap sekitar 5 juta jiwa PRT yang didominasi oleh pekerja perempuan. “Hal ini diakibatkan tidak adanya mekanisme pengupahan PRT sehingga muncul persoalan upah mulai dari yang sangat rendah ataupun tidak dibayar, ditunda pembayarannya, pemotongan semena-mena, dan tidak ada kenaikan yang pasti,” terangnya.

Dalam ketentuan Point 66 Pasal 185, Point 68 Pasal 167, Point 69 pasal 188, maupun Point 70 Pasal 190 Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan PERPU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang memang tidak mengatur sanksi bagi pemberi kerja/pengusaha yang tidak melaksanakan ketentuan Point 27 Pasal 88 ayat (1) yang mengatur setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maupun tidak melaksanakan ketentuan Point 28 Pasal 88A ayat (2)nya ditentukan bahwa Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya, sehingga tidak ada efek jera bagi pemberi kerja/pengusaha, akibatnya pemberi kerja/pengusaha tidak melaksanakan ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Point 27 Pasal 88 ayat (1) dan juga dalam Point 28 Pasal 88A ayat (2) UUCK ditambah dengan pengawasan yang kurang maksimal dari pegawai pengawas ketenagakerjaan serta tidak adanya sanksi hukum mengakibatkan pelaksanakan pengupahan bagi pekerja laki-laki dan pekerja Perempuan menjadi bias gender, Dimana pekerja laki-laki upahnya lebih besar dibandingkan dengan pekerja Perempuan yang lebih kecil.

### **Analisis Sistem Pengupahan Yang Adil Bagi Pekerja Perempuan dan Laki-laki**

Adil adalah pemberian kepada setiap orang sama sesuai dengan jatahnya masing-masing. Adil juga dapat dikatakan sama beratnya, tidak berat sebelah dan juga tidak memihak. Menurut Plato, secara filsafat, terdapat dua rumusan tentang keadilan: Pertama, pandangan bahwa yang dimaksudkan dengan keadilan itu ialah keserasian antara penggunaan hak dan pelaksanaan kewajiban selaras dengan dalil “neraca hukum” yakni “takaran hak dan kewajiban”. Kedua, pandangan para ahli hukum yang pada dasarnya merumuskan bahwa keadilan itu adalah keserasian antara kepastian hukum dan kesebandingan hukum. Keadilan pada hakikatnya adalah memperlakukan seseorang atau lebih yang disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Hak setiap orang adalah diakui serta diperlakukan dengan harkat dan martabatnya yang sama derajatnya, yang sama dalam hak dan kewajibannya adalah suatu perasaan tanpa memandang Suku, Ras, Agama, Derajat, Keturunan, Harta, serta pendidikan. Pada hakikatnya, keadilan terdapat pada pedoman utama Negara Indonesia, yaitu Pancasila dan Undang-Undang Dasar

Republik Indonesia Tahun 1945 yang terdapat pada Sila Ke Dua dalam Pancasila, dan Pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dalam Alinea II dan IV.

Sementara menurut John Rawls keadilan harus dipahami sebagai fairness yang berarti bahwa mereka yang memiliki kemampuan berhak menikmati berbagai keuntungan untuk membuka peluang bagi mereka yang kurang beruntung untuk meningkatkan prospek hidupnya. Lebih lanjut John Rawls menjelaskan bahwa prinsip fairness dengan 2 bagian, *pertama* bagaimana seseorang memperoleh kewajiban dan *kedua* bagaimana lembaga ini memastikan setidak-tidaknya adil menurut keadaan. Lebih lanjut John Rawls mengemukakan bahwa unsur-unsur keadilan sebagai fairness adalah kesamaan, rasionalitas, dan kebebasan.

Perbedaan upah menjadi indikator utama dalam mengidentifikasi ketimpangan gender. Kesenjangan upah berdasarkan jenis kelamin telah lama menjadi perhatian di sektor ekonomi. Dalam mengatasi masalah ini, pemerintah telah mengesahkan undang-undang yang bertujuan untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam ekonomi dan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja perempuan yang melibatkan pemberian upah. Upah sendiri merefleksikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan 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. Dalam ketentuan Point 27 Pasal 88 ayat (1) ditentukan bahwa setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Untuk mencegah kesenjangan upah antara gender, pemerintah Indonesia telah mengatur dalam UUCK, point 28 Pasal 88A ayat (2) menegaskan bahwa pegusaha dilarang melakukan diskriminasi upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki untuk pekerjaan yang sama, begitu juga dalam Pasal 2 ayat (2) PP 26/2021 juga melarang pengusaha untuk melakukan secara berbeda dalam penerapan sistem pengupahan yang diskriminasi antara pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki. Begitu juga dalam pasal 2 ayat (3) PP 36/2021 pengusaha dilarang memberikan upah secara diskriminasi kepada pekerja perempuan dan pekerja laki-laki dalam hal pekerjaan yang sama nilainya. Hal tersebut dilakukan dalam rangka untuk memenuhi dan melaksanakan ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan juga Pasal 28 D ayat (2) UUD-NRI Tahun 1945.

Dalam hal ini kehidupan kerja tidak hanya laki-laki, tetapi juga perempuan yang memiliki hak untuk diperlakukan adil dalam pengupahan. Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No. 100 tentang Pengupahan yang setara sejak 1958, pekerja perempuan dan pekerja laki-laki berhak mendapatkan upah yang setara. Dengan mengatur prinsip tanpa diskriminasi yang terdapat dalam UU dan UUCC. Kesenjangan upah berdampak negatif pada kesejahteraan perempuan dan dapat mempelebar ketimpangan ekonomi dan menghambat pertumbuhan sosial. Sistem pengupahan yang tidak adil maka dapat menurunkan motivasi dan produktivitas pekerja.

Sistem pengupahan yang adil harus merefleksikan kesetaraan gender antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki dan memberikan perlakuan yang sama untuk pekerjaan yang setara, adanya transparansi dalam penentuan upah dan keterlibatan perempuan. Maka sistem pengupahan harus mempertimbangkan faktor objektif seperti pengalaman kerja, kualifikasi, dan tanggung jawab pekerjaan. Implementasi di lapangan masih menghadapi tantangan, transparansi pengupahan, stereotip gender, serta lemahnya pengawasan dan penegakan hukum. Muhammin Iskandar menyatakan bahwa sistem pengupahan yang baik mestinya harus memberikan sebuah ruang bagi pekerja guna dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja, namun tetap mempertimbangkan kemampuan pengusaha agar proses produksi dari industri tetap berjalan normal dan tetap dapat memberikan keuntungan.

Menurut teori keadilan yang diberikan oleh John Rawls mengenai teori upah efisiensi menjelaskan bahwa sesuatu kerangka untuk memahami dinamika kesenjangan upah. Menurut Rawls, keadilan sosial harus memastikan bahwa ketidaksamaan dalam distribusi upah hanya dapat diterima jika memberikan manfaat bagi mereka yang paling tidak diuntungkan. Sementara itu, teori upah efisiensi menunjukkan bahwa peningkatan upah dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas pekerja, yang pada giliranya dapat menguntungkan Perusahaan.

UUCC dan PP 36/2021 dan perubahannya secara normatif telah mengatasi diskriminasi melalui pengawasan dan penegakkan hukum yang di berlakukan dengan tegas oleh pemerintah, yang melarang diskriminasi upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki. Melakukan dengan intensif melalui lembaga pengawasan ketenagakerjaan yang memiliki kewenangan melakukan inspeksi, audit pengupahan, dan menindak perusahaan yang melanggar peraturan.

Hukum yang bagus yaitu hukum yang dapat memenuhi rasa keadilan yang selalu berkembang mengikuti nilai keadilan manusia. Kesadaran hukum masyarakat akan timbul apabila ada kesesuaian antara keadilan yang hidup di dalam masyarakat dengan keadilan yang ingin dicapai oleh hukum yang sedang berlaku. Oleh karena itu kepastian hukum hendaknya harus selalu ditegakkan, karena dalam kepastian hukum terkadang nilai keadilan hukum antara kepastian dan keadilan merupakan dua sisi yang tidak dapat dipisahkan, karena keduanya saling mengisi.

Dalam perspektif Islam, upah sering disebut dengan istilah *jaza'* (balasan atau pahala) sebagaimana sering dijumpai dalam firman Allah diantaranya surah An-Nahl (16): 97. Kata "*walanajziyannahum*" pada ayat

tersebut memberikan pengertian bahwa bagi mereka yang bekerja akan mendapatkan imbalan baik di dunia (materi) maupun di akhirat (pahala). Ini menegaskan bahwa Allah akan memberikan balasan atau imbalan bagi mereka baik laki-laki maupun perempuan yang beramal saleh dengan imbalan di dunia dan di akhirat. Sedangkan kata "*amal sholeh*" mempunyai arti segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia secara keseluruhan serta sesuai dengan dalil akal, al-Qur'an dan hadis. Oleh karenanya dapat ditarik pemahaman bahwa setiap orang yang mengerahkan tenaganya untuk bekerja baik di perusahaan maupun perorangan dikategorikan sebagai amal sholeh sebab bermanfaat bagi dirinya dan keluarga, serta masyarakat banyak selama tidak bertentangan dengan ketentuan syara'. Lebih lanjut Islam menegaskan bahwa tidak boleh ada diskriminasi imbalan dalam pekerjaan yang sama, serta imbalan yang akan diterima oleh seseorang disesuaikan dengan ikhtiyar yang dilakukannya secara baik (sesuai dengan prosedur) dan benar (tidak bertentangan dengan ketentuan syara'). Pada dasarnya setiap transaksi barang atau jasa antara dua belah pihak akan menimbulkan kompensasi. Pada terminologi fiqih mu'amalah transaksi antara barang dengan uang disebut *shaman* (harga/price), sedangkan transaksi uang dengan tenaga kerja manusia disebut *ujrah* (upah/wage). Seseorang yang bekerja pada dasarnya melakukan suatu transaksi jasa, baik jasa intelektual atau fisik dengan uang.

Berdasarkan dari berbagai teori tersebut di atas, maka pemberi kerja/pengusaha diharapkan dapat menerapkan sistem pengupahan yang transparan dan objektif dalam menentukan upah untuk pekerja perempuan dan pekerja laki-laki. Mencakup hal keterbukaan kriteria penetapan upah yang berdasarkan kualifikasi, pengalaman, tanggung jawab pekerjaan, dan produktifitas, bukan berdasarkan jenis kelamin. Keterlibatan aktif pekerja perempuan dalam proses penentuan standar upah akan sangat penting untuk menghindari terjadinya bias gender yaitu ketidak adilan pengupahan antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki. Kesenjangan upah yang terjadi di Indonesia sebagaimana data BPS maka tidak hanya berdampak pada individu, melainkan juga dapat berpengaruh terhadap stabilitas sosial dan ekonomi.

#### 4. SIMPULAN

Perbedaan gender ada di hampir setiap negara di dunia, namun adanya perbedaan gender terbagi menjadi beberapa macam diskriminasi. Salah satu diskriminasi yang terjadi adalah terkait dengan upah pekerja atau penghasilan yang diperoleh atas suatu pekerjaan. Pekerja perempuan dan pekerja laki-laki kerap mengerjakan pekerjaan yang sama namun menghasilkan pendapatan yang berbeda. Dengan mengutip pendapat Bunga Aldila Putri dkk, terdapat beberapa faktor yang dapat mengakibatkan perbedaan upah gender antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan yaitu: Diskriminasi Gaji, Segregasi Pekerjaan, Kurangnya Kesempatan Pendidikan dan Pelatihan, Ketidaksetaraan dalam Peluang Karir, Ketidaksetaraan dalam Negosiasi Gaji, Batasan Hukum, Norma Budaya dan Stereotip Gender dan Kurangnya Transparansi Gaji.

Dalam peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan telah diatur sistem pengupahan yang adil bagi pekerja perempuan dan pekerja laki-laki, namun dalam praktik ditemukan adanya diskriminasi upah dimana pekerja laki-laki upahnya lebih besar dibandingkan dengan pekerja perempuan. Hal tersebut sebagaimana dalam data Perserikatan Bangsa-bangsa dan juga data Badan Pusat Statistik.

#### Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas terdapat beberapa saran yang dapat dilampirkan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Untuk menangani situasi yang tidak seimbang, pemerintah perlu meningkatkan frekuensi dan kualitas pengawasan terhadap pelaksanaan sistem pengupahan di perusahaan melalui lembaga yang berwenang, serta dapat menerapkan sanksi yang tegas bagi pemberi kerja/pengusaha yang diskriminasi dalam pemberian upah berdasarkan keadilan gender.
- 2) Perlu dibuat kebijakan yang lebih inklusif dan adil untuk dapat menciptakan sistem pengupahan yang lebih baik, sehingga tidak menimbulkan ketidak adilan gender bagi pekerja perempuan dan pekerja laki-laki

#### REFERENSI

- Dwi Narwoko, Bagong Yuryanto, Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2004
- Undang-Undang No. 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.
- Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

- Andra Triyudiana, Neneng Putri Siti Nurhayati, Penerapan Prinsip Keadilan Sebagai Fairness Menurut John Rawls Di Indonesia Sebagai Perwujudan Dari Pancasila, Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum dan Masyarakat, 2023
- Anik Iftitah dkk, Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan, Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara Vol.1, No.2, 2023
- Armansyah Wiliam, Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam, BISNIS, Vol. 5, No. 2, Desember 2017
- Bunga Ardila Putri dkk, ANALISIS PERBEDAAN UPAH PEREMPUAN DAN PRIA DILIHAT MELALUI PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN, CAUSA Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan. Vol 4, No 8, Tahun 2024
- Eka Setianingsih, Ketidakadilan Gender Di Kalangan Pekerja Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Kasus Pada Pekerja Wanita Di Pt.Sima Agung Prima Sawit Di Desa Sandaran Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur), eJournal Sosiatri-Sosiologi, Volume 7, Nomor 2, 2019
- Fattah, D., "Teori Keadilan Menurut John Rawl". *Jurnal TAPIS* 9, No. 2, 2023
- Ismi Nurhayati dkk, Konsep Keadilan Dalam Perspektif Plato, Nusantara: Jurnal Pendidikan, Seni, Sains dan Sosial Humanioral, 1:1, 2023
- Luthfiani Bintang Sulistyo dkk, Kesenjangan Upah Dan Perbedaan Pembayaran Pajak Antar Gender, EDUCATION JURNAL SOSIAL HUMANIORA DAN PENDIDIKAN, Vol 3 No. 2 Juli 2023
- Masidin, *Pandangan Terhadap Rencana Revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2023 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: National Journal of Law, Vol. 1, No.1, 2019
- Mustakim, T. D., Reformulasi Aturan Larangan Pengusaha Membayar Upah Lebih Rendah Dari Upah Minimum. *Jurnal Populis*, Vol.5, No.9, 2000
- Rodisi, Imam, *Sistem Upah Harus Jamin Keadilan Pekerja & Pengusaha*, OKE Finance, 2013
- Sufi Indriyani, Amrul Muzan, Al-Muzdahir, *ournal of Islamic Economics*, Vol. 07 No. 01 Januari, 2025
- Sufi Indrayani, Amrul Muzan, Al-Muzdahir, KESENJANGAN UPAH DAN KEADILAN SOSIAL TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN DI INDONESIA,Al-Muzdarir Al-Muzdahir: *Journal of Islamic Economics*, Vol. 07 No. 01 Januari, 2025
- Sufi Indrayani, A. M., *Kesenjangan Upah dan Keadilan Soisal terhadap Sistem Pengupahan di Indonesia*. Al Muzdahir *Journal Ekonomi Syariah*, Vol. 7 No. 1, 2015
- Yeni Nuraeni, Ivan Lilin Suryono, Analisis Kesetaraan Gender Dalam Bidang Ketenagakerjaan di Indonesia, Nakhoda : *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Vol. 20 No. 01 Tahun 2021
- Yuryanto, D. N., Sosiologi teks pengantar dan Terapan. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, tahun 2004
- [bps.go.id "Tingkat Pengangguran Terbuka \(TPT\) sebesar 4,76 Persen. Rata-rata Upah Buruh Sebesar 3,09 Juta Rupiah"](https://www.bps.go.id/pressrelease/2025/05/05/2432/tarif-pengangguran-terbuka-tpt-sesuai-dengan-upah-minimum-di-indonesia), <https://www.bps.go.id/pressrelease/2025/05/05/2432/tarif-pengangguran-terbuka-tpt-sesuai-dengan-upah-minimum-di-indonesia>
- Konde.co, "Data BPS Sebut Perempuan Diupah Lebih Kecil Dibanding Laki-laki, Padahal Banyak Perempuan Pencari Nafkah", <https://www.konde.co/2025/06/data-bps-sebut-perempuan-diupah-lebih-kecil-dibanding-laki-laki-padahal-banyak-perempuan-pencari-nafkah>
- Gajimu.com, "Kesenjangan Upah Antar Gender-Tanya Jawab", <https://gajimu.com/gaji/kesenjangan-upah/kesenjangan-upah-antar-gender-tanya-jawab-indonesia>
- GoodStats, "Kesenjangan Gaji Pekerja Perempuan Masih Terasa", <https://data.goodstats.id/statistic/kesenjangan-gaji-pekerja-perempuan-masih-terasa-h>
- Komnas Perempuan, Siaran Pers Komnas Perempuan tentang Peringatan Hari Kesetaraan Upah Internasional, "Negara Harus Menjamin Penghapusan Eksplorasi Gender Terkait Upah di Dunia Kerja", <https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komnas-perempuan-tentang-peringatan-hari-kesetaraan-upah-internasional>
- kumparanNews, Sama-sama Berpendidikan, Mengapa Perempuan Cenderung Digaji Lebih Rendah?, <https://kumparan.com/kumparan-news/sama-sama-berpendidikan-mengapa-perempuan-cenderung-digaji-lebih-rendah>

[digaji-lebih-rendah-24JvPfTcMvE/4 https://www.tempo.co/ekonomi/bps-rilis-upah-rata-rata-pekerja-rp-3-09-juta-gaji-perempuan-terti-ngegal-1622894](https://www.tempo.co/ekonomi/bps-rilis-upah-rata-rata-pekerja-rp-3-09-juta-gaji-perempuan-terti-ngegal-1622894)