

“ MENINJAU *DOUBLE BARDEN* DALAM PP NO 78 TAHUN 2015
TENTANG PENGUPAHAN SEBAGAI HAMBATAN MEWUJUDKAN
GENDER SEBAGAI ASPEK KETAHANAN KELUARGA BURUH”

Furba Indah

ILMU HUKUM

FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

ABSTRAK

Perjuangan Buruh yang sudah dimulai sebelum Kemerdekaan akhirnya terus berkepanjangan sampai saat ini, dimana waktu yang seharusnya Indonesia memulai bercermin mencari kesalahan dan memeperbaikinya demi perkembangan ekonomi Bangsa. Tidak sedikit factor yang menghambat untuk memajukan perekonomian bangsa, akan tetapi realita mengatakan tidak banyak pula usaha untuk memeperbaiki, kesetaraan yang tidak tertanam dalam masyarakat Indonesia, kenyataan bahwa Perempuan sebagai manusia kedua juga menjadi pemicu utama, padahal kemajuan ekonomi yang terdapat pada Buruh Perempuan yang sudah menjadi mayoritas penghuni pabrik – pabrik industry dan meningkatkan income Negara, kenyataannya masih termaginalkan dari isu central, sehingga hal ini menjadi penghambat besar untuk kemjauan perekonomian bangsa.

A. Latar Belakang

Kemajuan ekonomi yang menjadi standarisai kesejahteraan dari suatu Bangsa, telah disepakati bersama oleh seluruh dunia, kesejahteraan yang dimaksud bukanlah kesejahteraan yang dirasakan oleh beberapa oknum tertentu, akan tetapi kesejahteraan secara bersama – sama, yang dapat menandatangani kemudahan dalam pendidikan, kesehatan dan pekerjaan.

Perubahan social yang terjadi di Indoneisa dalam usia 70 tahun ini, belumlah mendatangkan angin segar

untuk mensejahterakan rakyat, kenyataan bahwa angka kemiskinan masih tinggi seharusnya menjadi pemicu untk mencari tahu alasan, lalu memeperbaikinya.

Perubahan social yang salah satunya dapat terlihat pada berdirinya pabrik – pabrik sebagai tempat mayoritas untuk mencari nafkah bangsa Indonesia bahkan malah menjadi hambatan untuk mewujudkan kesejateraan, terlebih system patriarki yang megukung budaya bangsa juga menjadi hambatan yang berarti karena mayoritas pekerja atau buruh pada pabrik

tersebut kaum Perempuan, kaum yang jumlahnya setengah dari kaum laki – laki ini tidak diperhatikan haknya, sehingga kesejahteraan bangsa terasa teramat jauh dari impian.

Keadaan social Inonesia yang menomor duakan Perempuan disbanding laki – laki dalam segala hal masih teramat dirasakan, baik Pendidikan, pekerjaan yang berdampak pada upah kerja dan terkecangnya jaminan hidup layak lebih sedikit dibandingkan laki – laki, pada akhirnya lebih menyulitkan kehidupan.

Hukum yang sifatnya dapat membantu untuk merekayasa social ini, tidak juga kunjung digunakan oleh Pemerintah sebagai upaya untuk

mewujudkan kesetaraan yang dapat berimplikasi pada kesejahteraan. Sebaliknya Pemerintah menggunakan sifat Hukum yang memaksa membantu system patriarki tetap bercongol dalam kehidupan masyarakat.

Peraturan Pemerintah (PP) tentang Pengupahan no 17 yang ditetapkan sebelum MEA 15 Desember ini menjadi bentukan Hukum yang memudahkan para Investor untuk terus mengumpulkan uang hal ini tertera pada Pasal (), sehingga dengan mudah dan memaksa Buruh untuk bekerja lebih susah, serta membantu menetapkan system patriarki yang menghilangkan kesetaraan yang pada akhirnya menjauhkan dari kesejahteraan bangsa.

B. Peranan Buruh Perempuan dalam Perkembangan Ekonomi Indonesia

Buruh Indonesia yang memulai perjuangannya di bangunan Pabrik milik pengusaha asing yang diperan untuk mencari uang dalam rangka menghidupi diri sendiri dan keluarga, di Negranya sendiri . Sirkulasi perputaran capital yang menjadi fenomena berlangsungnya perjuangan buruh di Negara berkembang ini dapat dikatakan perpanjangan dari kehidupan di Negara yang sudah maju pada abad sebelumnya, hal ini dikuatkan dengan pernyataan John Pilger dalam Film dokumenternya yang mengungkap hutang Indonesia dengan IMF, dalam sela – sela wawancaranya Ia mengatakan bahwa Indonesia saat ini sama seperti Inggris di tahun 1802, fenomena kemiskinan dan pekerja tanpa digaji layak sangat memprihatinkan.

Hal demikian ditegaskan pula dengan pernyataan Ketua Serikat Buruh Federasi Buruh Lintas Pabrik (FBLP) yang menyatakan bahwa upah minimum regional yang ditetapkan belumlah cukup untuk menunjang kehidupan yang serba mahal. Penetapan Upah minimum regional yang telah diatur dalam UU no 13 tahun 2003 ini pada Pasal ,,,, Khususnya untuk regional Jakarta yang menetapkan Upah 2,7 Juta jelas tidaklah dapat memenuhi kapita pertumbuhan Ekonomi di Ibu Kota, hal demikian dijelaskan pula oleh Jumisih bahwa Perhitungan Upah Regional dihitung dengan jumlah palig minimum

setiap kebutuhan hidup, hal demikian dapat dicontohkan dengan perbandingan harga 1 Kg telur yang saat ini dibandrol dengan harga

18.000,- maka hitungan harga 6.000,- yang dibandrol untuk menghitung upah regional Buruh.

Sirkulasi capital yang ditetapkan pada system perekonomian saat ini terutama dalam sector industry membuat capital yang terus berjalan, capital tersebut bukan lagi terdapat pada uang sebagai bahan utama, akan tetapi Buruh yang seharusnya berperan sebagai Subjek atau rekan kerja juga telah menjadi capital yang berjalan setelah uang dan alat kerja.

Cara hidupnya pekerja itu, dan dari situ besaran kerja lebih yang dirampas oleh kapitalis itu, menjadi subyek dari berbagai variasi: *Jika kapital tidak berkurang dalam nilai sebagaimana ia meningkat dalam jumlah, maka kaum kapitalis akan menarik dari para pekerja itu hasil dari setiap jam kerja melampaui yang memungkinkan pekerja itu untuk hidup... si kapitalis dapat*

*... pada akhirnya mengatakan pada para pekerja itu, kalian tidak akan makan roti, karena... adalah mungkin untuk hidup dari bit merah dan kentang . Dan kita telah sampai pada titik ini!*⁵

Dan hal ini ditegaskan pula bahwa *jika pekerja itu dapat dibuat untuk makan kentang gantinya roti, menjadi secara tidak terbantahkan benar bahwa lebih*

banyak yang dapat ditarik dari kerjanya; yaitu, jika ketika ia hidup dari roti dirinya wajib mempertahankan bagi pemeliharaan dirinya sendiri dan keluarganya kerja hari Senin dan Selasa , maka ia, dengan kentang, hanya memerlukan setengahnya hari Senin ; dan sisa separuh hari Senin dan seluruh hari Selasa tersedia melayani negara atau pun si kapitalis 26).

Perempuan yang menjadi Buruh, bekerja atau berperan sebagai Buruh mendapatkan upah, aturan dan jaminan hidup yang lebih sedikit dibandingkan Buruh laki – laki, system Budaya Patriarki, streatif di Indonesia yang masih bercongkol menunjang pengupahan yang tidak seimbang ini. Hal demikian

dapat dibuktikan dengan pernyataan Jumisih yang telah mengadvokasi rekan

⁵ Marx, Karl. Capital Buku II, hal 23 -24

⁶ Opcit, hal 26

kerjanya yang keguguran karena dipaksa bekerja saat hamil besar, Ia mengatakan bahwa :

“Buruh perempuan belumlah mendapatkan haknya, perlindungan terhadap kesehatan yang harus kami dapatkan tidak dapat terpenuhi, jelas ini terjadi pada rekan saya yang bekerja di salah satu Pabrik Garmen Cakung, Ia pendarahaan di kamar mandi, Ia lalu pingsan, dan setelah istirahat beberapa menit ia langsung dipaksa lagi bekerja”

Aturan hukum yang telah menyatakan bahwa Buruh Perempuan mendapatkan

cuti Khusus yang meliputi :

1. Hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pekerja /Buruh Perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada Pengusaha, tidak wajib bekerja .⁷
2. Pekerja / Buruh Perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.⁸
3. Pekerja /Buruh Perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.⁹
4. Pekerja / Buruh Perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.¹⁰

Pada empirisnya perlindungan terhadap tenaga kerja yang telah dimaksudkan untuk menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar

apaun, untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja /

Buruh dan Keluarganya.¹¹Belumlah dapat dilakukan, hal ini ditunjang karena

⁷ Pasal 81 , Undang – Undang Ketenagakerjaan

⁸ Opcit, Pasal 82

⁹ Ibid.

¹⁰ Pasal 83, Undang – Undang Ketenagakerjaan

¹¹ Undang – Undang No .13 Tahun 2003

dasar kesetaraan yang seharusnya tertanam dalam kontrak social para Buruh itu sendiri belum direalisasikan.

Ketimpangan gender terwujud dalam banyak bentuk, di antaranya berupa beban atau pemberian beban kerja yang lebih panjang dan lebih berat kepada Perempuan, terutama Perempuan pekerja. Sebab , mereka selain dituntut mampu menyelesaikan tugas – tugas rumah tangga yang dimasyarakatkan selalu dipersiapkan sebagai kewajiban Perempuan.¹²

Harga komoditi untuk mendapatkan laba yang tinggi selalu digulirkan oleh Pengusaha, dengan cara cuti tersebut diganti dengan jam lembur yang tanpa dibayar dengan upah yang seharusnya, perhitungan jam lembur yang delapan jam kerja juga dihabiskan oleh Buruh Perempuan tanpa upah untuk membayar cuti haid atau melahirkan yang seharusnya Ia dapatkan, hal ini ditegaskan oleh jumisih dalam kajian Buruh Perempuannya, Ia menyatakan bahwa :

“ Para Buruh Perempuan lebih memilih terus bekerja dengan menahan

rasa sakit, dibandingkan dengan mengambil cuti dan harus menggantinya tanpa upah, yang sama dengan menambah kerjanya”.

Ketimpangan Gender yang dirasakan oleh buruh Perempuan menyebabkan timbulnya masalah Perempuan dalam aspek lainnya, seperti seks dalam hal kesehatan reproduksinya, hal demikian diakibatkan karena jam istirahat yang teramat sedikit dimiliki oleh Buruh Perempuan, istirahat yang kurang dari delapan jam menyebabkannya kehilangan kebugaraan seks yang semestinya, kelelahannya dalam bekerja dan melayani suami

menjadikannya untuk mengurus anak dengan setengah – setengah, sehingga

¹² Musdah, Mulia, *Islam dan Inspirasi Kesetaraan Gender*, hal 57

pendidikan dan perawatan anak yang hanya dibebankan pada dirinya tidak dapat menunjang pendidikan anak yang dibutuhkan bangsa.

Disamping itu kenyataan bahwa Buruh Perempuan yang pada awalnya ingin mendapatkan uang demi melakukan perawatan kecantikan seperti perkembangan zaman, pada akhirnya hanya berakibat dengan menimbun hutang, pendapatan upah yang hanya cukup untuk membeli beras dan gallon yang dibandrol dengan harga 5.000,- untuk tiga hari minum tidak dapat mencukupi keinginannya, hal demikian dilontarkan

dengan pernyataan Buruh Perempuan Garmen Boy, Ia menyatakan bahwa :

“ Selesai membayar hutang pada rentenir, dengan gaji yang pas – pasan, sebelumnya hanya ingin kehidupan yang lebih baik, padahal telah bekerja lebih dari delapan jam kerja yang seharusnya”

Telah diakui bahwa bunga yang dibayar pada kaum kapitalis, entah berupa sewa, bunga atas uang, atau laba perdagangan, ia dibayarkan dari kerja orang lain.¹³

Konstruksi gender bukanlah kodrati, melainkan bentukan social sehingga konsep ini dapat berubah dari waktu ke waktu dan juga dapat berbeda antara suatu daerah dan daerah lain. Ringkasnya, masyarakatlah yang membentuk maskulinitas dan feminitas pada diri seseorang. Bentuk ini dibakukan sedemikian rupa melalui berbagai norma tradisi, adat, budaya, dan hukum, bahkan juga agama, sehingga seolah – olah semuanya itu merupakan kodrat atau pemberian Tuhan yang harus diterima apa adanya, dan tidak boleh dipertanyakan lagi.¹⁴ Sehingga, perkembangan ekonomi Indonesia dapat

ditunjang dengan merubah pola patriarki dan stereotif pada masyarakat.

B. Tinjauan Doble Barden dalam PP No 78 tahun 2015 tentang Pengupahan Sebagai hambatan untuk mewujudkan ketahanan

keluarga Buruh

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak –

hak dasar pekerja / buruh dan menjamin kesamaan kesempatan, serta

¹³ Mark, Karl. Kapital Jilid II, hal.23

¹⁴ Mulia, musdah, Islam dan inspirasi kesetaraan, hal 56

perlakuan tanpa diskriminasi atas dasra apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja / buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.¹⁵

Perlindungan terhadap pekerja perempuan secara keseluruhan terkait dengan perlindungan ekonomis, perlindungan social dan perlindungan teknis. Dalam lingkup perlindungan ekonomis di anataranya menyangkut upah dan tunjangan lainnya, tidak boleh dibedakan dengan pekerja laki – laki untuk jenis pekerjaan dan jabatan yang sama.Selain itu, terhadap perempuan yang menjalankan masa istirahat dikarenakan haid ,

melahirkan atau keguguran kandungan tetap mendapat upah penuh.¹⁹ Dan

terkait dnegan perlindungan social dan teknis menyangkut perlindungan ditempat kerja, antara lain dimuat dalam pasal 76 UU no 13 tahun 2003.

Untuk terwujudnya keteraturan

tersebut, dengan adanya hirearki perundang – undangan, sebagaimana hirearki yang terendah harus menjelaskan dan menyukseskan hireraki diatasnya, demi terwujudnya tujuan bersama, seperti adanya PP no 78 tahun 2015 tentang Pnegupahan yang ditetapkan untuk menunjang pelaksanaan ketentuan dalam Pasal 97

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang ditanda tangani oleh Presiden Joko Widodo pada tanggal 23 Oktober 2015, dua bulan sebelum PILKADA serentak dan MEA.

Dalam PP itu disebutkan, bahwa kebijakan pengupahan diarahkan

untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak

¹⁹ Opcit, hal 70

bagi Pekerja atau Buruh. Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja atau Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja atau Buruh dan keluarganya secara wajar.

Sementara dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, menurut PP ini, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah

pokok dan tunjangan tetap, upah sebagaimana dimaksus diatur dalam

Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.²¹

Adapun pendapatan non Upah sebagaimana dimaksud berupa tunjangan hari raya keagamaan. Selain tunjangan hari raya keagamaan, menurut PP ini, pengusaha dapat memberikan pendapatan non Upah berupa:

- a. bonus;
- b. uang pengganti fasilitas kerja; dan/ atau
- c. uang servis pada usaha tertentu.

PP ini menegaskan, bahwa tunjangan hari raya keagamaan wajib diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja atau Buruh., dan dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan. Adapun bonus sebagaimana dimaksud dapat diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja atau Buruh atas keuntungan Perusahaan, yang penetapannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. PP ini juga menegaskan, setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Dasar Pengupahan menurut PP ini, upah ditetapkan berdasarkan:

- a. satuan waktu; dan/atau
- b. satuan hasil, yang Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud, menurut PP ini, ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan.

Dalam hal Upah ditetapkan secara harian, menurut PP ini, perhitungan Upah sehari adalah:

- a. bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau
- b. bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).

Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud, menurut PP ini, wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja atau Buruh, dan harus dilampirkan oleh Perusahaan pada saat permohonan:

- a. pengesahan dan pembaruan Peraturan Perusahaan; atau
- b. pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama.

Sedangkan Upah berdasarkan satuan hasil ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati. Penetapan besarnya Upah sebagaimana dilakukan oleh Pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara Pekerja atau Buruh dengan Pengusaha.

Penetapan Upah sebulan berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud, untuk pemenuhan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan ditetapkan berdasarkan Upah rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir yang diterima oleh Pekerja atau Buruh.²²

Menurut PP ini, pengusaha wajib

membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja atau Buruh. Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, menurut PP ini, pelaksanaan pembayaran Upah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Hal demikian seperti bunyi pasal 19 PP no 78 tahun 2015 yang menyatakan bahwa *“Pembayaran Upah oleh Pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali kecuali bila Perjanjian Kerja untuk waktu kurang dari satu minggu.”*

Upah sebagaimana dimaksud, menurut PP ini, dapat dibayarkan secara langsung atau melalui bank. Dalam hal Upah dibayarkan melalui bank, maka Upah harus sudah dapat diuangkan oleh Pekerja atau Buruh pada tanggal pembayaran Upah yang disepakati kedua belah pihak.

PP ini juga menegaskan, bahwa pengusaha melakukan peninjauan Upah secara berkala untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup dan/atau peningkatan produktivitas kerja dengan mempertimbangkan kemampuan Perusahaan. Peninjauan Upah sebagaimana dimaksud diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian

Penjelasan mengenai kewenangan Buruh, jika dianalisis maka Buruh hanya

akan mendapatkan upah yang semakin sedikit, dengan analisa rumus PP pengupahan yakni, $UMB : UML + (UMLX (\%inflasi + \%PDB))$. Yang dimaksud UMB adalah upah minimum baru dan UML adalah upah minimum lama. Sedangkan $\%inflasi$ itu presentase inflasi dan $\%PDB$ adalah presentase pertumbuhan ekonomi atau perubahan produk domestic bruto

Dengan demikian, jika tingkat inflasi 5% dari tingkat pertumbuhan ekonomi 5%, maka total kenaikan upah adalah 10%, kalo upah minimum sebelumnya adalah 2 juta, maka kenaikan upah adalah

100.000,-, dan upah minimum adalah 2.100.000. Artinya jika tiap tahun upah naik, itu hanya naik secara nominal saja yang tidak lebih dari 10% tetapi secara kualitas upah tidak mengalami kenaikan karenanya.

Dan kualitas KHL tidak berubah selama 5 (lima) tahun, sedangkan harga barang dan kualitas barang tetap bertambah tiap tahunnya (upah buruh mengalami defisit selama 5th). Sehingga, Upah buruh indonesia akan terus berada jauh dibawah Thailand, Singapura, Malaysia, Filiphina, ditambah dengan pemberlakuan MEA 2015, maka akan sangat menghimpit posisi kesejahteraan buruh.

PP pengupahan juga menghilangkan andil serikat buruh dalam

menentukan upah minimum, sehingga akan menghilangkan fungsi atau

²³ Warta Ekonomi Online, 03 November 2015

peran dari serikat buruh, yang pada akhirnya PP pengupahan yang ditetapkan ini adalah skema politik upah murah yang tersistematis.

Adapun pendapat lain yang menyatakan alasan bahwa PP Pengupahan ini bermasalah untuk Buruh terlebih Buruh Perempuan, yakni :

1. Serikat Buruh tidak dapat diikutsertakan dengan mengambil kebijakan upah minimum.

Keterlibatan serikat pekerja dalam menentukan kenaikan upah merupakan sesuatu yang sangat prinsip. Di seluruh dunia, kenaikan upah selalu melibatkan serikat pekerja. Dengan menetapkan formula kenaikan upah sebatas inflasi ditambah pertumbuhan ekonomi, maka pemerintahan Jokowi – JK telah merampas hak serikat pekerja untuk terlibat dalam menentukan kenaikan upah minimum. Ini bertentangan dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh dan Konvensi ILO No. 87 tentang kebebasan berserikat.

Sejak 1982 di jaman orde baru, Serikat Pekerja dilibatkan

dalam survey pasar untuk menentukan nilai Kebutuhan Fisik Minimum (KFM). Baru kemudian berunding untuk menentukan besarnya upah minimum, yang salah satu acuannya adalah hasil survey yang dilakukan secara bersama-sama. Hal ini tidak akan terjadi lagi apabila PP Pengupahan diberlakukan, karena yang menetapkan besarnya inflasi dan pertumbuhan ekonomi adalah Pemerintah (Badan Pusat Statistik). Artinya bahwa PP Pengupahan merupakan kebijakan yang memiskinkan buruh dan pengancam demokrasi dalam hal kebebasan berserikat.

2. Upah minimum di Indonesia masih lebih rendah jika dibandingkan dengan Negara – Negara lain di Asean Upah minimum di Thailand 3,5 juta, bahkan Filipina mencapai 4,2 juta, dan Cina 3,9 Juta. Sementara itu, upah minimum rata-rata di Indonesia hanya berada dalam kisaran 2 juta. Di Jakarta saja, sebagai ibu kota negara, upahnya hanya 2,7 juta. Apabila kenaikan upah ditentukan hanya sebatas inflansi + pertumbuhan ekonomi, maka setiap tahun penyesuaian upah di Indonesia hanya dalam kisaran 10 persen (bahkan bisa lebih kecil). Padahal harga

kebutuhan pokok di Indonesia penuh dengan ketidakpastian.

3. Formula Kenaikan Upah Minimum yang diatur dalam Pengupahan bertentangan dengan Konstitusi Bahwa berdasarkan UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa : *“tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan,* “ dan Pasal 28D ayat (2) yang menetapkan bahwa *“setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.* “ Hal yang sama juga ditegaskan dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Akan tetapi, dalam PP No 78 tahun 2015 memuat bahwa Formula kenaikan upah minimum ditetapkan berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi, hal ini mengakibatkan:
 1. penetapan upah minimum tidak lagi berdasarkan KHL (Kebutuhan Hidup Layak);
 2. telah mereduksi kewenangan Gubernur serta peran Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam penetapan upah minimum.

Adapun instrumen untuk memenuhi hidup layak itu adalah KHL. Tetapi dengan adanya PP Pengupahan tersebut, KHL tidak lagi dipakai sebagai salah satu acuan untuk menetapkan kenaikan upah minimum. Memang, besarnya KHL akan ditinjau setiap 5 tahun sekali. Tetapi karena kenaikan upah minimum sudah diikat hanya sebesar inflasi + pertumbuhan ekonomi, maka keberadaan KHL (meskipun ditinjau setiap 5 tahun sekali) tidak akan berarti. Kebijakan seperti ini hanya akal-akalan.

PP No 78 tahun 2015 tentang Pengupahan telah melanggar Pasal-pasal dalam UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut : Pasal 1 ayat (30) yang berbunyi : *“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.”*

²⁵ Singh, 63

²⁶ Boserup, Ester, Peranan Wanita dalam Perkembangan Ekonomi, hal 136.

A. Kesimpulan

Buruh Perempuan yang berperan sebagai pekerja pabrik seperti Buruh laki-laki, empirisnya belumlah mendapatkan kelayakan yang sepadan, perjuangan Marsinah dan Nurhalimah yang menuntut upah layak dan perlindungan atas Buruh Perempuan di Pabrik tempat mereka bekerja, masih belum usai, karena kenyataan bahwa upah yang jauh dari kelayakan masih belum diberikan, terlebih ha katas perlindungan reproduksi dan jam kerja yang sesuai terhadap Buruh Perempuan belum dirasakan, sehingga perjuangan Buruh harus selalu diusahakan untuk menunjang pertumbuhan Ekonomi Indonesia untuk kesejahteraan bersama, bukan hanya para Kapitalis. Hal ini yang akhirnya mengakibatkan bahwa posisi dua kali kerja, atau beban ganda bagi seorang ibu atau istri mengakibatkan seorang istri dan suami terus dan menyulut untu marah – marah sehingga berefek pula terhadap psikologis pertumbuhan anak.

B. SARAN

Dalam menghadapi B o n u s D e m o g r a f i maka seharusnya Indonesia tetap selektif dalam melakukan liberalisasi tariff, membuka liberalisasi seluas – luasnya untuk komoditas yang memiliki keunggulan nilai tukar dagang (term of trade) dengan Negara lain di ASEAN atau yang lainnya dan tetap protektif terhadap komunitas yang kurang unggul, atau komoditas yang sangat

dibutuhkan dalam pasar domestic tetapi memiliki daya saing yang relative rendah disbanding dengan komoditas yang sama yang diproduksi oleh Negara ASEAN lainnya, serta berhati – hati dnegan penyatuan pasar modal ASEAN dan Negara lainnya.²⁷

Kesetaraan Gender pada akhirnya menjadi solusi utama untuk menunjang pertumbuhan ekonomi dan mewujudkan kesejahteraan bersama, menaalah secara kritis terhadap setiap kajian gender yang disesuaikan dengan problematika keadaan Indonesia baik secara ekonomi, politik dan hukum, karena ketiganya sangat berakaitan. Disamping itu, membantu Buruh Perempuan untuk mendapatkan upah yang layak dapat dilakukan dengan menelaah secara kritis terhadap kajian gender yang telah ada, kepentingan upah ini, seperti apa yang dikatakan Allah dalam Firman Nya.

“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.” (At Taubah : 105).

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan kajian teori , Bogor : Ghalia Indonesia, 2010
- Asyadie, Zaeni, Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan

- Bidang Hubungan Kerja,
Jakarta: Raja Grafindo
Persada, 2007
- Boserup, Ester, Peranan Wanita
dalam Perkembangan
Ekonomi, Yogyakarta:
Gajah mada University
Press, 1984
- Burmansyah, Edy , Rezim Baru
ASEAN : Memahami Rantai
Pasokan dan
Masyarrakat Ekonomi
ASEAN, Jakarta Pusat
:Pustaka Sempu 2014
- Kitab Suci AL – Quran
- L, Husni , Perlindungan Buruh
(arbeidschreiming), dalam
Zainal Asikin ,dkk,
Dasar – dasar Hukum
Perburuhan ,: Jakarta :
Raja Grafindo Persada :
1997
- Lembaga Bnatuan Hukum Jakarta
online, 14 Nopember 2015
- Mark, Karl,Sebuah kritik Ekonomi
Politik , Buku III,Proses
Produksi Kapitalis secara
menyeluruh,Penguin
Classic: 1991
- Marx, Karl, Kapital buku II : Proses
Sirkulasi Capital, Penguin Classic:
1992
- Mulia, Siti Musdah, Islam dan
Inspirasi Kesetraan Gender,
Yogyakarta : Kibar
Press, 2007
- PP No. 78 tahun 2015 tentang
Pengupahan
- UU No .13 tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan
- Warta Ekonomi online, 03
Nopember 2015

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

- Nama : Furba Indah
- Tempat/Tanggal Lahir :Kuningan, 20 Agustus 1995
- Jurusan/ Prodi : Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas
Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Nomor HP : 081283341967/085711866478
- Email : Indahprusyariah@Gmail.Com
- Alamat Rumah : Wisma Kohati Ciputat