

## Model Pengupahan Berbasis Gender Bagi Karyawan Perseroan di Kalimantan Timur

Thomas Robert Hutauruk

Dosen STIMI-Samarinda

E-mail: [thomas\\_huta@yahoo.com](mailto:thomas_huta@yahoo.com)

### Abstrak

**Tujuan** tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan model pengupahan yang berkeadilan atas dasar perbedaan gender bagi karyawan perseroan

**Desain/Metode** Penelitian ini dilaksanakan pada perseroan yang bergerak di bidang jasa, perdagangan, pengadaan dan pengolahan yang diambil secara random di Kalimantan Timur. Data diolah menggunakan alat analisis komperatif yang membandingkan antara upah yang diterima pekerja perempuan dan pekerja laki-laki dalam lapangan kerja tertentu, perbandingan antara standar kelayakan hidup pekerja dengan standar kebutuhan pekerja perempuan/laki-laki, dan yang diterima riil dari perseroan tempat bekerja

**Temuan** Melalui penelitian ini diharapkan akan memperoleh koefisien dalam perhitungan upah yang seharusnya diterima karyawan berdasarkan gender di perusahaan perseroan.

**Implikasi** Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat digunakan sebagai dasar perhitungan upah bagi perseroan yang bergerak dalam bidang jasa, perdagangan, pengadaan dan pengolahan

**Originalitas** Penelitian terkait perhitungan pengupahan yang memasukkan angka indeks gender belum pernah dilakukan sebelumnya. Sehingga penelitian ini bersifat terbaharukan dan original.

**Tipe penelitian** Survey dan study empirik

**Kata-kata kunci:** Gender, Model, Upah

### I. Pendahuluan

Di dalam pandangan ilmu manajemen seorang manusia memiliki sumberdaya yang meliputi: kemampuan-kemampuan (*capabilities*), sikap (*attitudes*), nilai-nilai (*values*), kebutuhan-kebutuhan (*needs*), dan karakteristik-karakteristik demografis (Gomes, 2003). Atas pemahaman sumberdaya manusia inilah maka manusia digunakan sebagai tenaga kerja. Kehadiran tenaga kerja dalam sistem produksi dianggap sebagai faktor produksi untuk melengkapi faktor produksi lainnya agar memperoleh output yang dibutuhkan. Tenaga kerja juga dianggap sebagai salah satu aset bagi perusahaan yang memiliki sumberdaya dan nilai. Penempatan tenaga kerja pada kedua hal yang dimaksud menunjukkan bahwa sebuah proses produksi, baik untuk menghasilkan produk dalam bentuk barang dan/atau jasa membutuhkan peran tenaga kerja. Hanya saja jenis tenaga kerja yang dibutuhkan berhubungan dengan risiko, kapasitas, dan kualitas akhir produk. Karena itu, kebutuhan tenaga kerja dihubungkan dengan keahlian atau keterampilan yang dimiliki. Bila dilihat dari perspektif perusahaan perseroan yang berorientasi pada profit, maka adakalanya tenaga kerja yang dibutuhkan didominasi oleh tenaga kerja laki-laki, atau sebaliknya didominasi tenaga kerja perempuan. Sementara dari perspektif gender dianggap kurang berkeadilan.

Dikatakan kurang berkeadilan, karena kualitas suatu pekerjaan sendiri sangat ditentukan oleh kebijakan manajemen perusahaan dalam proses rekrutmen tenaga kerja. Kebijakan yang menjadi kendala dalam proses rekrutmen, antara adalah kebijakan promosi dari dalam dan kebijakan tentang imbalan (Sondang, 2008). Dalam hal imbalan, setiap manajemen perusahaan memiliki kebijakan terhadap besar kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan waktu, tenaga, keahlian dan keterampilan serta jasa-jasa lainnya yang diberikan terhadap perusahaan.

Secara umum sistem pengupahan yang ditetapkan perusahaan perseroan di Kaltim belum memasukkan aspek kebutuhan berdasarkan jenis kelamin, dalam perhitungan upah/karyawan, sehingga diperlukan formulasi yang sesuai harapan.

## II. Metodologi

Lingkup penelitian adalah wilayah administrasi Propinsi Kalimantan Timur. Sumber data berupa data primer (wawancara) dan data sekunder. Penelitian mencakup perusahaan perseroan yang bergerak dalam usaha peratambangan, usaha perdagangan, jasa ritel. Pengambilan sampel secara kuota sebanyak 30 responden, terdiri dari responden berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Data diolah dengan cara analisa komparatif menggunakan Uji F pada tingkat signifikansi 1 persen dan 5 persen. (Sugiyono, 2013)

## III. Pembahasan

### Kesenjangan dalam Pengupahan dan Gender

Secara umum kesenjangan antar upah gender dipengaruhi oleh kemajuan suatu negara. Negara yang maju akan selalu memperhatikan masalah kesejahteraan bagi tiap warganya, salah satunya dalam bentuk kesetaraan upah. Untuk sebagian negara, kesenjangan upah masih terjadi, hal ini disebabkan oleh budaya dari beberapa negara tersebut yang menganggap bahwa perempuan cenderung kurang mempunyai pengalaman kerja dibanding laki-laki dan perempuan akan lebih banyak menghabiskan waktu mereka untuk pekerjaan rumah yang mengakibatkan tidak dapat mengendalikan jam kerja mereka dan mengurangi produktivitasnya saat bekerja. (Widayanti et al, 2013).

Hasil penelitian yang dilakukan Zainullah et al (2012) menyimpulkan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Meskipun di dalam aturan pengupahan tidak membedakan upah yang diberikan terhadap pekerja laki-laki dan perempuan, namun pada kenyataannya masih terjadi diskriminasi dalam pemberian upah disebabkan jenis pekerjaan yang diberikanpun berbeda.. Menurut (Khotimah, 2009), beberapa penyebab terjadinya diskriminasi pekerjaan antara laki-laki dan perempuan: marginalisasi dalam pekerjaan, Kedudukan Perempuan yang Subordinat dalam Sosial dan Budaya, Stereotipe terhadap Perempuan, Tingkat Pendidikan Perempuan Rendah, Banyak faktor karakteristik yang diduga sebagai penyebab adanya perbedaan upah yang diterima laki-laki dan perempuan. Rendahnya upah perempuan dibandingkan laki-laki dikarenakan investasi perempuan pada modal manusia seperti pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang memang lebih rendah dibandingkan laki-laki (Jacobsen, 1994).

Hasil analisis yang dilakukan Hennigusnia (2014), menggunakan model Oaxaca-Blinder menunjukkan bahwa rata-rata kesenjangan log upah riil di Indonesia menurut gender pada tahun 2008 - 2012 sebesar 0.208 - 0.261, artinya laki-laki menerima tingkat upah riil 20.8 - 26.1 persen lebih tinggi dari perempuan. Kesenjangan upah riil antara laki-laki dan perempuan tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan faktor-faktor karakteristik (explained) seperti umur, pendidikan, pelatihan, masa kerja, jenis pekerjaan, lapangan pekerjaan, serta dapat disebabkan oleh perbedaan yang muncul karena pengaruh faktor-faktor yang tidak teramati atau tidak dapat dijelaskan (unexplained) terhadap perbedaan upah yang diindikasikan sebagai diskriminasi. Rata-rata kesenjangan upah riil menurut gender menunjukkan hampir

separuh variabel dari umur, daerah tempat tinggal, pendidikan, pelatihan, masa kerja, jenis pekerjaan/jabatan, dan kelompok dummy lapangan pekerjaan utama menunjukkan tanda negatif pada koefisien karakteristik (explained).

Masih menurut Hennigusnia (2014), bahwa pada karakteristik pekerja perempuan hampir sama dengan laki-laki, bahkan beberapa karakteristik perempuan cenderung lebih tinggi dari laki-laki. menunjukkan bahwa pekerja perempuan yang tamat SMA pada tahun 2008 – 2010 dan tamat perguruan tinggi pada tahun 2011 – 2012 lebih tinggi dari pada pekerja laki-laki, hal ini memberi gambaran bahwa perempuan berhasil menikmati dunia pendidikan terutama pendidikan tinggi. Meluasnya kesempatan mengenyam pendidikan sampai pendidikan tinggi ini, memungkinkan penyempitan jurang kesenjangan upah antar jender. Hasil penelitian juga memperoleh data bahwa kategori pekerja profesional dan pekerja juru tulis memiliki koefisien karakteristik (explained) negatif, kondisi ini menyiratkan bahwa pekerja perempuan lebih diterima dan mampu bersaing bahkan mendominasi jenis pekerjaan/jabatan ini dibandingkan pekerja laki-laki, sehingga kondisi ini jugalah yang dapat menyempitkan kesenjangan upah antar jender. Keadaan seperti ini menjelaskan bahwa perempuan telah memiliki karakteristik yang sama dengan laki-laki bahkan dalam beberapa hal memiliki karakteristik yang lebih baik daripada laki-laki, sehingga tanpa adanya diskriminasi, perempuan akan memperoleh upah hampir sama bahkan lebih tinggi dari laki-laki karena keunggulan karakteristik mereka.

**Keadaan Umum Ketenagakerjaan di Kaltim**

Pada tahun 2016 jumlah penduduk Kaltim berjumlah 2.516.325 jiwa, terdiri dari 1.329.885 jiwa berjenis kelamin laki-laki dan 1.186.440 jiwa berjenis kelamin, diprakirakan pada tahun 2021 meningkat menjadi 1.466.927 jiwa laki-laki dan 1.312.303 jiwa perempuan. Hal ini menunjukkan rasio antar penduduk laki-laki dan perempuan tidaklah terlampaui jauh. Pada Tahun 2016, angkatan kerja di Kalimantan Timur sebanyak 1.717.892 orang yang terdiri dari 1.581.239 orang yang bekerja dan 136.653 Pengangguran Terbuka. TPAK Kalimantan Timur pada tahun 2016 sebesar 67,79 persen. Selanjutnya bila dilihat dari angka Tingkat Partisipasi Angkatan kerja (TPAK), maka pada tahun 2016 TPAK untuk tingkat pendidikan SD sederajat 55,18 persen, SLTP sederajat 50,05 persen, SLTA umum 67,13 persen, SLTA kejuruan 74,38 persen, Diploma 81,10 persen dan Universitas 88,19 persen.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Kaltim mencatat jumlah angkatan kerja tahun 2016 dan proyeksi tahun 2017 dan 2018 sebagaimana disajikan pada Tabel 1. Dari tabel tersebut nampak proporsi antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan. Dari angkatan kerja yang muncul, nampak bahwa kesempatan kerja pada tenaga kerja laki-laki sebesar 93 – 94 persen, dan tenaga kerja perempuan sebesar 91 – 92 persen, namun dalam penempatan tenaga kerja laki-laki memiliki proporsi sebesar 71 persen, sedangkan tenaga kerja perempuan hanya mencapai 29 persen. Dalam perspektif gender, diharapkan proporsi tenaga kerja perempuan dan laki-laki di sektor informal adalah 60 persen laki-laki dan 40 persen perempuan.

**Tabel 1. Proyeksi Angkatan Kerja dan Kesempatan kerja di Kaltim Tahun 2016 – 2018**

Jenis Kelamin	2016		2017		2018	
	Angkatan Kerja	Kesempatan Kerja	Angkatan Kerja	Kesempatan Kerja	Angkatan Kerja	Kesempatan Kerja
Laki-laki	1.120.826 (70,88%)	1.047.121 jiwa (71,36%)	1.150.725 (70,86%)	1.078.326 (71,33%)	1.181.968 (70,85%)	1.110.882 (71,29%)
Perempuan	460.529 (29,12%)	420.324 (28,64%)	473.156 (29,14%)	433.484 (28,67%)	486.353 (29,15%)	447.267 (28,71%)
Jumlah	1.581.355 (100%)	1.467.445 (100%)	1.623.881 (100%)	1.511.810 (100%)	1.668.322 (100)	1.558.150 (100%)

Selanjutnya diproyeksikan bahwa di Kaltim pada tahun 2021 akan ada 1.281.436 jiwa tenaga kerja laki-laki dan 528.425 jiwa tenaga kerja perempuan. Agar tenaga kerja yang tersedia dapat terserap maka dibutuhkan peningkatan kapasitas perusahaan yang ada dan harapan masuknya investor baru.

Tenaga kerja laki-laki maupun perempuan yang ada di Kaltim tersebar di 10 Kabupaten/kota dengan sebaran yang tidak merata, disebabkan adanya perbedaan kebutuhan tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

**Tabel 2. Distribusi Sebaran tenaga Kerja di Kab/Kota di Prov. Kaltim menurut angka Proyeksi 2016 – 2021.**

Kabupaten/Kota	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Kab. Paser	124.945	128.547	132.329	136.307	140.495	144.907
Kab. Kutai Barat	70.973	72.443	73.977	75.556	77.182	78.857
Kab. Kutai Kartanegara	316.657	325.473	334.906	344.076	353.480	362.708
Kab. Kutai Timur	141.887	148.096	154.690	161.703	169.164	177.104
Kab. Berau	99.546	102.848	106.122	109.347	112.587	115.834
Kab. Penajam Paser Utara	70.726	72.172	73.655	75.179	76.743	78.350
Kab. Mahakam Ulu	14.070	14.356	14.649	14.949	15.257	15.574
Kota Balikpapan	288.768	295.138	301.751	308.631	315.787	323.230
Kota Samarinda	372.485	381.009	389.847	399.029	408.567	418.476
Kota Bontang	81.299	83.798	86.395	89.095	91.903	94.822
Jumlah	1.581.355	1.623.881	1.668.322	1.713.872	1.761.165	1.809.861

Bila ditinjau dari jenis lapangan kerja, maka kebutuhan tenaga kerja terbesar adalah di bidang perdagangan, pertanian dan jasa kemasyarakatan. Ketiga bidang ini memberikan kesempatan yang luas bagi tenaga kerja laki-laki maupun perempuan, tergantung dari kompetensi yang nanti dibutuhkan di masing-masing bidang.

**Tabel 3. Kebutuhan Tenaga Kerja Per Lapangan Usaha di Kaltim Tahun 2016 - 2018**

Lapangan Usaha	2016	2017	2018
1. Pertanian	320.075	319.304	318.428
2. Pertambangan	136.191	136.910	137.664
3. Industri Pengolahan	80.615	82.851	84.344
4. Listrik, Gas dan Air	10.141	10.414	10.714
5. Bangunan	103.619	106.706	108.535

6. Perdagangan	364.869	386.391	405.896
7. Angkutan	90.955	94.674	97.873
8.. Keuangan	59.103	60.213	61.171
9. Jasa Kemasyarakatan	301.877	314.346	333.525

Perbandingan antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan ditinjau dari status pekerjaan utamanya, maka ditemukan bahwa adanya perbedaan yang tidak signifikan antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan pada taraf 1 persen ( $F_{hitung} < F_{tabel(0,01)}$ ) dan signifikan pada taraf 5 persen ( $F_{hitung} > F_{tabel(0,01)}$ ). Rasio antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan utama yang memberi penghasilan kurang dari 1, kecuali untuk pekerjaan utama yang tidak dibayar menunjukkan jumlah tenaga kerja perempuan sedikit lebih banyak dibanding tenaga kerja laki-laki. (Tabel 4)

**Tabel 4. Perbandingan Status Pekerjaan Utama antara Tenaga Kerja Laki-laki dan Perempuan Tahun 2016**

Status Pekerjaan Utama	Jumlah		Rasio
	Laki-laki	Perempuan	
1. Berusaha sendiri	186.623	130.817	0,70
2. Berusaha dengan dibantu buruh tidak tetap	123.709	56.616	0,46
3. Berusaha dibantu buruh tetap	54.978	13.143	0,24
4. Buruh/karyawan/pegawai	590.883	214.692	0,36
5. Pekerja bebas di pertanian	10.379	2.468	0,24
6. Pekerja bebas non pertanian	26.417	10.204	0,39
7. Pekerja keluarga/tak dibayar	59.406	101.204	1,70
Jumlah	1.052.395	529.144	
S	203.475	78.462	
S <sup>2</sup>	41.402.115.986	6.156.210.211	
F <sub>hitung</sub>		6,73	
F <sub>tabel (0,01)</sub>		8,47	
F <sub>tabel (0,05)</sub>		4,28*	

Bila di perbandingan antara lapangan pekerjaan utama yang tersedia antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan maka umumnya di berbagai lapangan pekerjaan didominasi oleh tenaga kerja laki-laki, kecuali untuk lapangan pekerjaan di bidang perdagangan, rumah makan dan hotel yang cenderung didominasi oleh tenaga kerja perempuan. Artinya tenaga kerja perempuan kurang diberi kesempatan mengisi lapangan-lapangan pekerjaan yang tersedia, meskipun dalam pandangan gender kaum perempuan adakalanya memiliki kemampuan yang sama (bahkan lebih tinggi) dibanding laki-laki. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pada taraf 1 persen maupun 5 persen, antara jumlah tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan yang tersedia (Tabel 5).

**Tabel 5. Perbandingan Jumlah tenaga Kerja Laki-laki dan Perempuan Ditinjau dari Lapangan Pekerjaan Utama di Kaltim Tahun 2016**

Lapangan Pekerjaan Utama	Jumlah		Rasio
	Laki-laki	Perempuan	



Pertanian, kehutanan, perburuan, dan perikanan	254.431	91.091	0,36
Pertambangan dan Penggalian	121.069	9.045	0,07
Industri pengolahan	72.012	28.305	0,39
Listrik, gas, dan air	2.121	0	0,00
Bangunan	89.004	3.856	0,04
Perdagangan besar, eceran, rumah makan dan hotel	206.870	211.884	1,02
Angkutan, pergudangan, dan komunikasi	76.249	9.580	0,13
Keuangan, asuransi, usaha persewaan bangunan, tanah, dan jasa perusahaan	53.317	20.080	0,38
Jasa masyarakat, sosial dan perumahan	177.322	155.003	0,87
Jumlah	1.052.395	528.844	
S	80.886	77.084	
S <sup>2</sup>	6.542.525.716	5.942.007.231	
F <sub>hitung</sub>			0,91
F <sub>tabel (0,01)</sub>			6,03
F <sub>tabel (0,05)</sub>			3,44

Hasil analisis menunjukkan bahwa perbedaan antara waktu yang digunakan tenaga kerja laki-laki dan perempuan tidak signifikan pada taraf 1 persen ( $t_{hitung} < F_{tabel(0,01)}$ ), namun signifikan pada taraf 5 persen. Tenaga kerja perempuan mengalami lama kerja tertinggi adalah antara 1 – 14 jam per minggu. Artinya di sini nampak bahwa tenaga kerja perempuan relatif didominasi bekerja dalam jumlah waktu yang sama dengan tenaga kerja laki-laki. (Tabel 6)

**Tabel 6. Perbandingan Jumlah Jam Kerja Seminggu Tenaga Kerja Laki-laki dan Perempuan di Kaltim Tahun 2016**

Jumlah jam kerja keseluruhan (jam per minggu)	Laki-laki	Perempuan	Rasio
< 1	35.446	9.001	0,25
1 – 14	35.137	36.126	1,03
15 – 24	64.206	42.847	0,67
25 – 34	98.039	78.750	0,80
35 – 40	143.726	104.006	0,72
41+	675.726	258.114	0,38
Jumlah	1.052.280	528.844	
S	248.572	89.723	
S <sup>2</sup>	61.787.801.479	8.050.191.219	
F <sub>hitung</sub>			7,68
F <sub>tabel (0,01)</sub>			10,97
F <sub>tabel (0,05)</sub>			5,05*

**Upah Tenaga Kerja di Kaltim**

Kompensasi yang diberikan bagi tenaga kerja dapat berupa gaji ataupun upah. Upah tenaga kerja secara teori dapat ditentukan melalui 3 (tiga) metode yaitu berdasarkan hukum pasar (interaksi supply dan demand), kemampuan finansial perusahaan dan berdasarkan biaya hidup. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan upah adalah “hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan .....”. Di Indonesia besaran upah ditentukan dalam sistem pengupahan. Sistem pengupahan yang berlaku pada umumnya didasarkan pada tiga fungsi upah, yaitu mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mempunyai fungsi sosial, mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang dan membuat pemberian insentif yang mendorong peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional. Tinggi rendahnya upah tergantung kepada beberapa faktor, seperti: jumlah lowongan kerja, jumlah permintaan tenaga kerja dan kemampuan tenaga kerja ([www.spn.or.id](http://www.spn.or.id), 2016).

Selanjutnya di Peraturan Pemerintah Nomor: 78 Tahun 2015 disebutkan bahwa penghasilan yang layak bagi pekerja/buruh dapat dalam bentuk upah dan pendapatan non upah. Upah sendiri terdiri dari komponen upah tanpa tunjangan; upah pokok dan tunjangan tetap; atau upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan ketimpangan upah antara lain: usia, karakteristik bawaan, keberanian mengambil risiko, ketidakpastian dan varians pendapatan, bobot latihan, kekayaan warisan, ketidaksempurnaan pasar, dan diskriminasi (Miller dan Meiner, 2000).

Sebagai indikator dari pelaksanaan sistem pengupahan adalah perusahaan perseroan, mengingat pendirian perusahaan sebagai cara mendapatkan keuntungan dengan melibatkan sejumlah tenaga kerja. Sementara di sisi lain perusahaan perseroan wajib memberikan kompensasi berupa upah kepada tenaga kerja yang digunakan.

Melalui Kepmenaker No. 17 Tahun 2005, Pemerintah menetapkan komponen dan ukuran standar hidup layak, yang meliputi: makanan dan minuman (11 item), sandang (9 item), perumahan (19 item), pendidikan (1 item), kesehatan (3 item), transportasi (1 item), serta rekreasi dan tabungan (2 item). Dari Kebuthan Hidup Layak (KHL) inilah pemerintah melakukan penyesuaian Upah Minimum Propinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten (UMK), untuk selanjutnya dijabarkan lagi menjadi Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK).

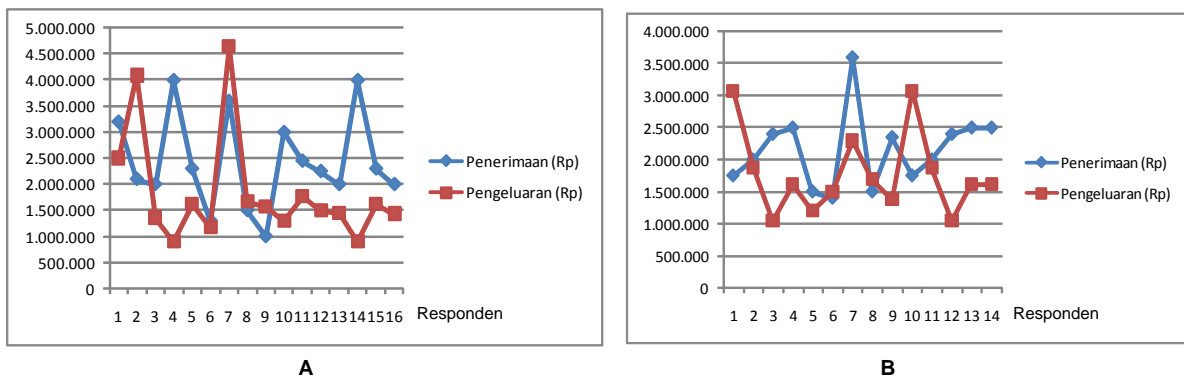
Berikut disajikan perkembangan UMP dan UMK di Kaltim selama tahun 2015 hingga 2018 sebagaimana tersaji pada Tabel 7.

**Tabel 7. UMP Kaltim dan UMK se Kaltim Tahun 2015 – 2018**

No.	UMP/UMK	2015	2016	2017	2018
	<i>UMP Kalimantan Timur</i>	2.026.126	2.161.153	2.339.556	2.543.331
1	<i>Kabupaten Kutai Kartanegara</i>	2.295.804	2.305.000	2.657.537	2.889.009
2	<i>Kabupaten Kutai Timur</i>	2.008.254	2.276.312	0	2.792.399
3	<i>Kabupaten Paser</i>	2.131.660	2.193.000	2.464.108	2.678.731
4	<i>Kabupaten Penajam Paser Utara</i>	2.350.000	2.440.000	2.373.923	2.580.691
5	<i>Kota Balikpapan</i>	2.219.500	2.225.000	2.408.562	2.618.348
6	<i>Kota Bontang</i>	2.125.000	2.307.198	2.497.542	2.715.078
7	<i>Kota Samarinda</i>	2.156.889	2.256.056	2.442.180	2.654.894
8	<i>Kabupaten Berau</i>	2.381.300	0	2.354.800	2.543.331
9	<i>Kabupaten Kutai Barat</i>	2.030.016	2.161.153	2.657.537	2.889.009
10	<i>Kabupaten Mahakam Hulu</i>	0	2.161.153	2.161.153	2.161.153

Berdasarkan aturan yang berlaku (UU No. 13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan Upah Minimum (UM) merupakan upah bulanan terendah untuk memenuhi kebutuhan hidup layak bagi buruh yang 1) berstatus lajang dan 2) di bawah masa kerja satu tahun. Namun dari hasil penelusuran wawancara terhadap 30 responden diperoleh informasi bahwa ada perbedaan penerimaan riil yang diperoleh selama sebulan, yaitu rata-rata tenaga kerja laki-laki dengan pendidikan SLTA sederajat menerima upah sebesar Rp. 2.437.500 dan tenaga kerja perempuan sebesar Rp. 2.153.571. Penghasilan pokok yang diterima masih lebih kecil daripada UMP yang ditetapkan pemerintah di daerah (Tabel 7). Bila mengikuti Peraturan Pemerintah Nomor: 78 Tahun 2015, yang memformulasi Komposisi antara upah pokok dan tunjangan tetap paling sedikit 75 persen : 25 persen, maka upah yang diterima pekerja laki-laki adalah sebesar Rp. 3.250.000 dan pekerja perempuan sebesar Rp. 2.871.429. Angka-angka ini berada di atas UMP 2018, sebesar Rp. 2.543.331.

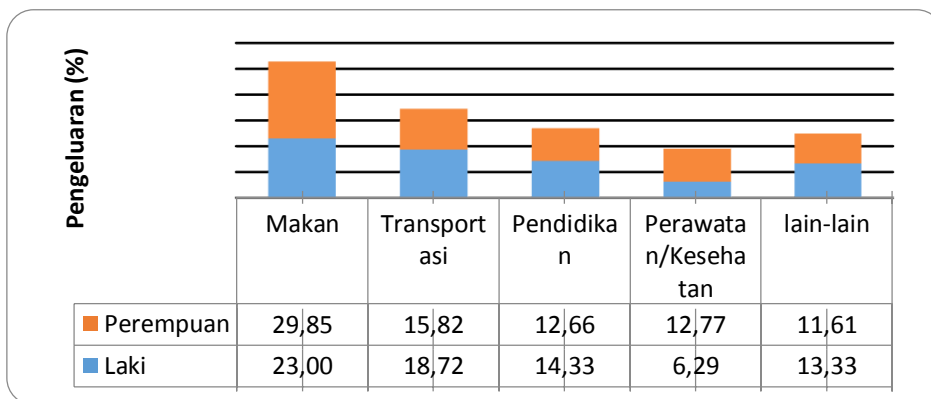
Ditinjau dari penerimaan maupun pengeluaran, maka secara keseluruhan pekerja laki-laki memiliki penerimaan dan pengeluaran lebih tinggi daripada pekerja perempuan. Pada grafik nampak baik pada penerimaan maupun pengeluaran bersifat fluktuatif (Gambar 1).



**Gambar 1. Perbandingan Penerimaan dan Pengeluaran Pekerja laki-laki (A) dan Pekerja Perempuan (B) Sebulan**

Dari aspek alokasi kebutuhan hidup, maka seorang pekerja laki-laki lebih banyak pengeluaran untuk transportasi, pendidikan dan lainnya. Sedangkan pekerja perempuan pengeluaran terbesar untuk keperluan makan dan perawatan/kesehatan. Artinya bila pekerja laki-laki dan pekerja perempuan menerima upah yang sama, maka ada perbedaan yang signifikan dalam pemenuhan kebutuhan.

Tabel 2.



**Gambar 2. Alokasi Kebutuhan Hidup Pekerja Laki-laki dan Perempuan**

**PENUTUP**



Kesetaraan dalam sistem pengupahan dapat dicapai dengan menambahkan koefisien kebutuhan yang memiliki nilai 14,04 persen dari gaji pokok tenaga kerja untuk tenaga kerja laki-laki dan 9,58 persen dari gaji pokok tenaga kerja untuk pekerja perempuan. Perbedaan sektor pekerjaan dapat menambahkan biaya risiko sekitar 5 persen yang diinvestasikan dalam bentuk asuransi (kecelakaan dan kesehatan) sesuai dengan karakteristik pekerjaan dan diatur tersendiri dalam kebijakan perusahaan perseroan.

#### Daftar Pustaka

- Gomes F C, 2003, *Manajemen Sumber Daya manusia*, ANDI, Yogyakarta.
- Hennigusnia, 2014, *Kesenjangan Upah Antar Jender Di Indonesia: Glass Ceiling Atau Sticky Floor?* *Jurnal Kependudukan Indonesia* | Vol. 9, No. 2, Desember 2014. Hal. 83-96
- Jacobsen, Joyce P. 1994. *The Economic of Gender*. Massachusetts, Blackwell.
- Kepmenaker No. 17 Tahun 2005 tentang *Kebutuhan Hidup Layak*
- Khotimah, Khusnul, 2009, *Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Dalam Sektor Pekerjaan*, *Jurnal Studi Gender & Anak*, Vol.4 No.1 Jan-Jun 2009, Hal: .158-180.
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan*.
- Provinsi Kalimantan Timur Dalam Angka 2017*, BPS Kalimantan Timur.
- Sondang P S, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung.
- Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*
- Widayanti D R, Rachman N S I, Mauretya W, 2013. *Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Kesenjangan Upah Gender*, *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Teknik Sipil*, Vol. 5 Oktober 2013, Hal: 303 – 307.
- Zainullah A, Suharyanto A, Budio S P, 2012, *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton*, *Jurnal Rekayasa Sipil*, Vol. 6 No. 2, Hal: 125 – 133.