

## JURNAL SOSIAL HUMANIORA DAN PENDIDIKAN

Halaman Jurnal: <http://journal.stiestekom.ac.id/index.php/Education>

Halaman Utama : <http://journal.stiestekom.ac.id/index.php>

Doi : <https://doi.org/10.51903/education.v3i2.330>



### Kesenjangan Upah Dan Perbedaan Pembayaran Pajak Antar Gender

<sup>1</sup>Luthfiani Bintang Sulisty, <sup>2</sup>Tri Aprilidya Agri, <sup>3</sup>Dara Puspita Riyawan,  
<sup>4</sup>Tiara Ramadanti, <sup>5</sup>Dieka Qaulam Nabilla, <sup>6</sup>Anatasia Lamminar,  
<sup>7</sup>Mulyadi Mulyadi

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

Alamat : Jalan RS. Fatmawati Raya, Pd. Labu, Kec. Cilandak, Kota Depok, Jawa Barat 12450

Email: [2110611042@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2110611042@mahasiswa.upnvj.ac.id), [2110611044@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2110611044@mahasiswa.upnvj.ac.id),

[2110611045@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2110611045@mahasiswa.upnvj.ac.id), [2110611048@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2110611048@mahasiswa.upnvj.ac.id),

[2110611052@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2110611052@mahasiswa.upnvj.ac.id), [2110611115@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2110611115@mahasiswa.upnvj.ac.id), [mulyadi.fh@upnvj.sc.id](mailto:mulyadi.fh@upnvj.sc.id)

#### Abstract

*In Indonesia, wage differences often occur between men and women, people of different religions/beliefs, and people of different skin colors, this wage difference is called the wage gap. This wage gap can occur when two people in the company do the same job at the same level of skill/position but the amount of wages received is not the same, this type of arbitrage situation is considered discriminatory. Even so, the wage gap is still rife in Indonesia. The purpose of this article is to understand the causes of wage gaps, to know the Tax Law that Regulates Gender-Based Taxation, and to find out wages for workers in view of the legal perspective in Indonesia. The research method used by the author in this study is normative juridical, which is carried out by examining literature materials or secondary data, and analyzed with a qualitative approach. Gender differences exist in almost every country in the world, but with these gender differences there is a wide range of discrimination. One of the widespread discrimination is related to wages or income obtained from a job. Men and women do the same job but generate different incomes. In the context of wages, Indonesia is still unable to set wages that are in accordance with the principles of living wages based on human rights. It can be concluded that the wage gap and differences in tax payments between genders are complex issues and must be addressed through a holistic approach involving various factors. Through the joint efforts of all parties, we can create a more just and equitable society for all people, regardless of gender.*

**Keyword:** Inequality, Wages, Gender.

#### Abstrak

Di Indonesia, perbedaan upah seringkali terjadi antara laki-laki dan perempuan, orang yang berbeda agama/keyakinan, serta orang yang berbeda warna kulit, perbedaan upah inilah yang disebut dengan kesenjangan upah. Kesenjangan upah ini dapat terjadi ketika dua orang di perusahaan melakukan pekerjaan yang sama pada tingkat keahlian/posisi yang sama tetapi jumlah upah yang diterima tidak sama, jenis situasi arbitrase ini dianggap diskriminatif. Meski begitu, kesenjangan upah masih marak terjadi di Indonesia. Tujuan disusunnya artikel ini yaitu

untuk memahami penyebab terjadinya kesenjangan upah, mengetahui Undang-Undang Perpajakan yang Mengatur Perpajakan Berbasis Gender, serta untuk mengetahui upah bagi pekerja dalam pandangan perspektif hukum di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder, serta dianalisa dengan pendekatan kualitatif. Perbedaan gender ada di hampir setiap negara di dunia, namun dengan adanya perbedaan gender ini terdapat berbagai macam diskriminasi. Salah satu diskriminasi yang marak terjadi yakni terkait dengan upah atau penghasilan yang diperoleh atas suatu pekerjaan. Laki-laki dan perempuan mengerjakan suatu pekerjaan yang sama namun menghasilkan pendapatan yang berbeda. Dalam konteks pengupahan, Indonesia masih belum mampu menetapkan upah yang sesuai dengan prinsip-prinsip upah layak berdasarkan HAM. Dapat disimpulkan bahwa kesenjangan upah dan perbedaan pembayaran pajak antar gender adalah masalah yang kompleks dan harus diatasi melalui pendekatan holistik yang melibatkan berbagai faktor. Melalui upaya bersama dari semua pihak, kita dapat menciptakan masyarakat yang lebih adil dan merata bagi semua orang, tanpa memandang gender.

**Kata Kunci:** Kesenjangan, Upah, Gender.

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perbedaan gaji/upah dapat terjadi pada saat satu pekerja dibayar lebih atau berbeda dari yang lainnya. Diartikan perbedaan gaji/upah dapat terjadi dikarenakan di samping perbedaan gaji/upah antara laki-laki dengan perempuan, atau orang yang berbeda agama/keyakinan, serta perbedaan warna kulit. Perbedaan upah bahkan bisa sangat besar. Perbedaan upah sering muncul karena orang dengan lebih banyak pengalaman kerja dan memiliki keterampilan dalam pekerjaan sehingga dapat mendapatkan upah lebih tinggi daripada mereka yang belum/tidak memiliki pendidikan atau baru saja terjun dalam dunia pekerjaan, sehingga perbedaan inilah yang disebut dengan kesenjangan gaji/upah. Kesenjangan gaji/upah dapat terjadi ketika dua orang atau lebih dalam satu perusahaan yang melakukan suatu pekerjaan yang sama pada tingkat keahlian/posisi yang juga sama namun tidak mendapatkan upah yang sama. Jenis situasi arbitrase ini ilegal dan dianggap diskriminatif. Meski begitu, kesenjangan upah masih ada. Misalnya, bayangkan situasi kerja di mana seorang manajer memberi peringkat "pegawai pintar" pada skala gaji 2, sementara dia memberi peringkat "pegawai pemalu" pada skala upah 0, meskipun karyawan

baik anggota perempuan maupun laki-laki memenuhi syarat untuk posisi ini.<sup>1</sup> Selain itu pada tahun 1950, terdapat stereotip yang tersebar luas bahwasanya perempuan belum siap untuk memasuki dunia pekerjaan. Konstelasi sosial dan budaya pada masa itu hanya menyudutkan perempuan sebagai ibu rumah tangga. Faktor lain yang berkontribusi terhadap kesenjangan upah yakni perbedaan pada tingkat suatu pendidikan, tingkat keaktifan kerja dan terjadinya kemunculan pekerjaan “feminin”.<sup>2</sup>

Kesenjangan upah ini terus kian menjadi masalah global. Di seluruh dunia, perempuan digaji kurang dari laki-laki sekitar 20%. Pendapat dari Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), bahwasanya kesetaraan gender ini dan pemberdayaan perempuan dapat terjadi terhambat dikarenakan hubungan kekuasaan yang tidak setara secara historis, serta hambatan untuk mengakses sumber daya dan fasilitas festival. UN Women menunjukkan bahwa "hukuman hamil" masih lazim di negara-negara berkembang, mendorong perempuan masuk dalam perekonomian yang sangat kurang dalam artian kasar yakni kemiskinan. Berdasarkan data yang ada pada Statista menunjukkan bahwa Indonesia berada pada bawah indeks pembayaran ekuitas dunia. Sekitaran ASEAN, Indonesia hanya unggul dari Malaysia dan Myanmar.<sup>3</sup> Banyak negara memiliki Undang-Undang yang memberikan jaminan atas kesetaraan gender dalam dunia pekerjaan. Terdapat beberapa peraturan yakni Equal Pay Act, yang mensyaratkan gaji/upah yang sama antar gender untuk jenis pekerjaan yang sama. Banyak juga perusahaan yang memberikan komitmen guna menetapkan rekrutmen dan target pembayaran yang transparan untuk memastikan keseimbangan ini. Meskipun diskriminasi terhadap perempuan masih ada, hal itu tidak banyak berpengaruh pada kesenjangan upah.

Perubahan upah rata-rata menurut jenis kelamin di Indonesia memperjelas hal itu Kesenjangan upah gender. Pirmana telah jelas menunjukkan adanya ketimpangan

---

<sup>1</sup> Gajimu.com, “Kesenjangan Upah Antar Gender-Tanya Jawab”, <https://gajimu.com/gaji/kesenjangan-upah/kesenjangan-upah-antar-gender-tanya-jawab-indonesia#:~:text=Apa%20yang%20dimaksud%20dengan%20kesenjangan%20upah%3F,adalah%20illegal%20dan%20dianggap%20diskriminatif>, diakses pada Minggu, 19 Maret 2023.

<sup>2</sup> Tempo.co, “Di Balik Kesenjangan Upah Berbasis Gender”, <https://interaktif.tempo.co/public/proyek/di-balik-kesenjangan-upah-berbasis-gender/>, diakses pada Minggu, 19 Maret 2023.

<sup>3</sup> The Conversation, “Data Bicara : Kesenjangan Upah Gender Tak Juga Alami Perbaikan, dimana Letak Kesalahannya?”, <https://theconversation.com/data-bicara-kesenjangan-upah-gender-tak-juga-alami-perbaikan-di-mana-letak-masalahnya-190681>, diakses pada Minggu, 19 Maret 2023.

perbedaan gender yang sangat berbeda dalam gaji/upah di Indonesia. Berdasarkan data dari Sakernas pada tahun 1996, 1999, 2002 dan 2004 dengan metode disagregasi Oaxaca Blinders, analisis ini menghasilkan faktor penyebabnya kesenjangan upah/gaji antar gender sebanyak 41,6% yakni karena perbedaan karakteristik dan 58,4% karena faktor lain yang belum jelas. Kasus memberi penjelasan bahwasanya dalam sebagian besar kesenjangan upah/gaji yang terjadi di Indonesia dikarenakan faktor tidak jelas dalam artian belum dapat dijelaskan. Studi empiris tentang kesenjangan upah antara gender telah dilakukan, hasilnya yang pada umumnya memberikan diskriminasi upah dimana jenis kelamin masih kerap terjadi di banyak negara. Informasi yang paling penting tentang alur pasar diskriminasi ketenagakerjaan. Diskriminasi ini terjadi karena kesenjangan upah apa yang terjadi pada saat sekelompok pekerja digaji lebih rendah daripada kelompok lainnya dengan pekerjaan yang sama. Pada tahun 1987 Goldin dan Polachek memberikan pendapat bahwa diskriminasi gaji/upah dalam konteks kesenjangan ini dapat didefinisikan dengan karakteristik setiap individu. Oleh karena itu, perbedaan upah antara jenis kelamin merupakan suatu kesenjangan pembayaran gaji antar gender yakni antara perempuan dan laki-laki dikaitkan pada faktor, misalnya level pendidikan dan keterampilan.<sup>4</sup>

Terdapat inisiatif yang akan diusung dalam Presidensi G20 Indonesia adalah Pajak Berbasis Gender (GBT). Pajak terkait gender ini akan memberikan lebih banyak hak istimewa bagi perempuan yang memasuki dunia pekerjaan. Hal ini masih di bicarakan, tetapi akan dibahas lagi dan lebih detail serta komprehensif, dan harus diterima dengan baik oleh para delegasi. OECD mengusulkan untuk menetapkan aturan perpajakan berdasarkan gender (kebijaksanaan) yang akan masuk dalam rangkaian pembahasan Presiden G20 Indonesia tahun 2022. Proposal kebijakan perpajakan berbasis gender ini akan memberikan konfirmasi yang ditujukan untuk perempuan. Meski tidak ada kata-kata rinci mengenai proposal tersebut, kerangka kerja yang dibahas sebagian akan menguntungkan perempuan yang memasuki dunia pekerjaan. Dilihat dari segi umum, kebijakan gender tersebut diperkenalkan dan lebih detail teknisnya akan dirinci, misalnya (selama cuti hamil), kehidupan bersalin adalah contoh bagaimana kebijakan dapat diperkenalkan Kebijakan

---

<sup>4</sup> Hennigusnia, *Kesenjangan Upah Antar Gender di Indonesia*, Jurnal Kependudukan Indonesia Vol.9, 2014, hal. 84.

pajak positif bagi perempuan untuk mendapatkan basis pajak, juga untuk bagian dari perempuan yang berpartisipasi dalam angkatan kerja. Proposal ini akan dimasukkan dalam pembahasan pajak internasional. Usulan Pajak Berbasis Gender (GBT) dalam bentuk tarif pajak yang lebih rendah bagi perempuan merupakan suatu reformasi yang bertujuan untuk menutup kesenjangan gender. Kebijakan tersebut tampaknya sangat menarik bagi negara yang masuk anggota G20, yang di mana terdapat perbedaan gender dalam cukup besar dalam partisipasi, pendapatan, pekerjaan, dan pembagian tanggung jawab keluarga. Mengenai keseimbangan antara pajak langsung dan pajak tidak langsung, ada kekhawatiran tentang peran pajak tidak langsung. PPN dapat menimbulkan stereotip gender karena perbedaan pola konsumsi perempuan. Perempuan di negara berkembang cenderung menggunakan uangnya dalam membeli barang maupun jasa yang terkait pada kesehatan, pendidikan dan gizi daripada pria. Oleh sebab itu hal tersebut memungkinkan perempuan lebih banyak menanggung beban PPN jika sistem PPN tidak memberikan pembebasan, pengurangan, atau tarif pajak nol. Hal yang sama berlaku untuk mengamankan subsidi yang cukup tinggi untuk usaha kecil. Secara lebih umum, mengingat pendapatan perempuan lebih kecil/rendah daripada pria, dimana kebijakan terhadap perpajakan hanya bertitik berfokus pada peningkatan pajak yang secara tidak langsung.<sup>5</sup>

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Kesenjangan Upah Antar Gender Di Indonesia Bisa Terjadi?
2. Bagaimana Undang-Undang Perpajakan Di Indonesia yang Mengatur Mengenai Upah?
3. Bagaimana Upah Bagi Pekerja dalam Perspektif Hukum dan HAM?

---

<sup>5</sup> Komite Pengawas Perpajakan, "Perpajakan Berbasis Gender", <https://komwasjak.kemenkeu.go.id/in/post/perpajakan-berbasis-gender-atau-gender-based-taxation>, diakses pada Minggu, 19 Maret 2023.

### **C. Tujuan dan Manfaat Penulisan**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka tujuan dari penulisan yang akan dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui serta Memahami Kronologi ataupun Penyebab Kesenjangan Upah Antar Gender Di Indonesia.
2. Untuk Mengetahui serta Memahami Undang-Undang Perpajakan yang Mengatur Perpajakan Berbasis Gender.
3. Untuk Mengetahui serta Memahami Upah Bagi Pekerja dalam Perspektif Hukum dan HAM Di Indonesia.

### **D. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder. Data sekunder didefinisikan sebagai data yang dikumpulkan oleh pihak lain dan kemudian disimpan untuk digunakan kembali dalam penelitian. Data ini dapat digunakan sebagai sumber informasi atau bukti untuk mendukung hipotesis atau temuan penelitian yang sedang dilakukan. Serta dianalisa dengan pendekatan kualitatif yaitu salah satu pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum untuk memahami dan menganalisis data non-angka yang diperoleh dari hasil pengamatan, wawancara, dan literatur serta mengacu pada norma-norma hukum pada peraturan perundang-undangan.

## **PEMBAHASAN**

### **A. Kesenjangan Upah Antar Gender Di Indonesia**

Diskriminasi gender ada di hampir setiap negara di dunia. Dalam hal ini, diskriminasi terkait dengan upah yang diperoleh. Perbedaan pendapatan atau akses ke pekerjaan tertentu untuk dua orang dengan produktivitas yang sama yang diperlakukan berbeda adalah diskriminasi (Jacobson, 1994). Pada Agustus 2019, rata-rata gaji pegawai/pegawai/karyawan adalah Rp 2,91 juta per bulan. Laki-laki mendapatkan gaji rata-rata lebih tinggi daripada perempuan, dan gaji perempuan di bawah rata-rata nasional. Sementara gaji rata-rata laki-laki Rp 3,17 juta per bulan, gaji rata-rata perempuan hanya Rp

2,45 juta per bulan (BPS, 2019). Pekerja informal dan wiraswasta perempuan juga memiliki pendapatan yang lebih rendah. Baik dalam pekerjaan yang menguntungkan maupun wirausaha, perempuan berpenghasilan sekitar 30 persen lebih rendah daripada laki-laki. Perbedaan yang dijelaskan hanya sekitar seperempat dari perbedaan lapangan kerja, tetapi sekitar setengah dari perbedaan wirausaha.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah persentase banyaknya angkatan kerja terhadap banyaknya penduduk yang berumur sepuluh tahun ke atas. Persepsi bahwa kaum pria harus mencari nafkah dan kaum wanita berkecukupan dengan urusan rumah tangga menjadi suatu sebab turunnya rasio TPAK wanita Indonesia yaitu kurang dari 1 dan lebih rendah dari TPAK pria. Nilai hubungan TPAK menunjukkan bahwa kesetaraan gender dalam dunia kerja belum tercapai. Namun demikian, jumlah pekerja perempuan yang ingin memenuhi kebutuhan finansialnya terus meningkat, meskipun porsinya masih lebih rendah dibandingkan laki-laki. Perempuan didorong untuk mengekspresikan dirinya lebih baik dengan berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja sehingga dapat membantu suaminya mendapatkan penghasilan tambahan.

TPAK wanita mengalami stagnasi antara tahun 1990 dan 2010, dan TPAK wanita lebih rendah dibandingkan pria yaitu sekitar 50 persen dari seluruh pekerja di seluruh dunia yang dibayar, sedangkan untuk pria lebih dari 75 persen. Situasi ini diduga rendahnya permintaan akan tenaga terampil, yang berdampak pada TPAK secara umum. Situasi di Indonesia menunjukkan hal yang sama, selama dua dekade rata-rata TPAK adalah sekitar 84 persen laki-laki dan sekitar 50 persen perempuan. Pada tahun 2018, 83 dari 100 laki-laki memasuki dunia kerja, sementara hanya 52 dari 100 perempuan. Meskipun upah yang diterima oleh laki-laki dan perempuan cenderung meningkat setiap tahunnya karena didorong oleh ketentuan upah minimum yang diwajibkan, namun upah yang dibayarkan kepada pekerja laki-laki lebih tinggi daripada upah yang dibayarkan kepada pekerja perempuan. Diukur dari rasio upah perempuan dan laki-laki, ada peningkatan menuju kesetaraan gender.

Lahirnya peraturan tentang kewajiban upah minimum perusahaan, upah pria dan wanita terus meningkat dari tahun ke tahun. Meskipun upah perempuan secara keseluruhan terus meningkat setiap tahunnya, mereka masih berada di bawah upah laki-laki, namun hal ini menunjukkan bahwa diskriminasi upah gender masih ada. Salah satu alasan rendahnya upah pekerja adalah karena sebagian besar pekerja hanya dapat memperoleh pekerjaan di

sektor informal. Peran dan tanggungjawab dalam rumah tangga, posisi inferior perempuan dalam relasi gender dan sikap patriarki terhadap partisipasi perempuan dalam kehidupan ekonomi dan sosial. Dua fenomena yang masih bertahan adalah perbedaan pendapatan rata-rata pekerja wanita masih lebih kecil dibandingkan pria, dan bahwa pemilihan jenis kelamin masih berkaitan dengan sifat pekerjaan wanita dan pria.

Selain faktor pendidikan yang mempengaruhi upah wanita, terdapat faktor lain seperti kesempatan bagi pekerja wanita untuk memilih pekerjaan dan jenis pekerjaan serta memperoleh kesempatan kerja. Tenaga kerja perusahaan komersial didominasi oleh perempuan, dengan banyak pegawai wanita yang bekerja sebagai buruh/karyawan dan pekerja tidak dibayar. Lapangan kerja atau jenis pekerjaan apapun serta status pekerjaan yang lebih banyak terbuka bagi pekerjaan wanita umumnya menawarkan upah yang relatif lebih rendah karena produktivitasnya dianggap rendah. Di sisi lain para pekerja pria banyak lebih terbuka untuk bekerja di industri padat modal daripada tenaga profesional, teknis, dan administrasi, yang secara alami memiliki tingkat upah yang lebih tinggi karena mereka juga dianggap sangat produktif. Jalur karir wanita yang memasuki pasar tenaga kerja biasanya tidak secepat pria yang bekerja di sektor formal maupun informal. Dalam mengembangkan karir seorang pekerja, semua pihak harus memahami bahwa penerapan kesetaraan sangat penting.

Pemerintah terus mendorong kesetaraan gender melalui berbagai program dan melalui pengenalan produk hukum dan ratifikasi produk hukum internasional. Terdapat satu program yang terus digalakkan pemerintah adalah Percepatan Pengarusutamaan Gender (PUG) melalui Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG). Secara global, pemerintahan Indonesia juga berkomitmen untuk mewujudkan kesetaraan gender secara global, termasuk partisipasi dalam Konferensi Perempuan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) Keempat di Beijing pada tahun 1995, yang dihadiri oleh 189 negara. Penerapan strategi pengarusutamaan gender untuk perencanaan dan penganggaran pembangunan telah disetujui pada konferensi tersebut. Di tingkat nasional, Inpres No. 9 Tahun 2000 dikeluarkan untuk menuntut pemerataan perencanaan/penganggaran di semua bidang pembangunan. Dengan arahan presiden ini, pemerintah Indonesia berkomitmen untuk mematuhi kesepakatan internasional dalam melaksanakan PUG. Salah satu upaya menuju kesetaraan gender di tempat kerja adalah memberikan perlindungan khusus bagi



pekerja perempuan sesuai dengan karakteristik dan keistimewaan khusus pekerja perempuan yang harus dipahami oleh perusahaan. Selain karakteristik khusus pekerja wanita, mereka harus dilindungi dari perlakuan diskriminatif dalam pekerjaan, upah, tunjangan dan jaminan sosial, terhadap kesempatan untuk maju melalui pendidikan dan promosi.

Hak-hak pekerja wanita telah dijamin oleh berbagai peraturan, undang-undang dan perjanjian internasional, namun pada kenyataannya masih banyak hak pekerja perempuan yang belum terpenuhi karena faktor internal yaitu kurangnya pengetahuan dan pemahaman tentang dunia kerja. Pekerja perempuan atas haknya sendiri, serta faktor eksternal yang dapat berupa budaya patriarki, pemisahan kehidupan kerja, citra stereotip perempuan dan kurangnya sosialisasi lebih lanjut. Peran pemerintah dalam penegakan hukum dan peraturan yang melindungi pekerja perempuan juga tidak efektif. Hal ini ditunjukkan dengan lemahnya penerapan sanksi yang dijatuhkan oleh perusahaan karena melanggar peraturan yang melindungi hak-hak pekerja perempuan. Pemerintah harus mengambil tindakan preventif dan represif melalui Dewan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, tetapi tindakan represif diterapkan secara tegas terhadap perusahaan yang sengaja melanggar peraturan atau menerima peringatan berulang kali. Dalam rangka mengupayakan penegakan hukum dan perlindungan tenaga kerja perempuan, pemerintah harus meningkatkan kerjasama dengan pengusaha dan pekerja serta mengawasi secara ketat pelaksanaan produk hukum yang berlaku, tentunya dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi, sosial, budaya, politik dan budaya yang berlaku di setiap negara lingkungan masyarakat.

## **B. Undang-Undang Perpajakan Di Indonesia yang Mengatur Mengenai Upah**

Sekarang dalam kehidupan kerja terlihat bahwa tidak hanya laki-laki, tetapi juga perempuan memiliki hak yang sama. Di bidang Pendidikan wanita semakin berkembang, sehingga tidak heran jika jumlah wanita yang bekerja semakin meningkat. Pasal 8 Undang-Undang Pajak Penghasilan, yang mengikuti prinsip penggabungan penghasilan, mengatakan bahwa pasutri adalah satu unit keuangan. Dasar ini menyadarkan kepada kita bahwa semua keuntungan dan kerugian yang didapat istri termasuk suami menjadi tanggung jawab kepala keluarga untuk memenuhi kewajiban perpajakannya. Ketentuan terkait diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) tahun 2011 tentang Tata Cara Pelaksanaan

Hak dan Pemenuhan Kewajiban Perpajakan No. 74. Teknis Undang-Undang Pajak Penghasilan memungkinkan pasangan untuk memilih perpajakan secara terpisah. jika diinginkan, berdasarkan kesepakatan tertulis tentang pemisahan harta dan penghasilan (PH) atau jika wanita tersebut ingin mengurus sendiri kewajiban pajak (MT). Penghitungan pajak suami istri yang telah memilih PH atau MT didasarkan pada penghasilan bersih suami istri, sedangkan pajak yang terutang sesuai dengan bagian dari penghasilan bersih mereka. Dengan kata lain, bagi pasangan yang memilih penggabungan penghasilan (KK), perjanjian pembagian harta (PH) atau pembayaran pajak, pada dasarnya tidak ada perbedaan penghasilan kena pajak dan jumlah pajak yang harus dibayar. kewajiban perpajakan secara terpisah (MT). Namun, rasio pembayaran pasangan adalah masalah yang berbeda. Bagi mereka yang tidak mau memenuhi kewajiban perpajakannya sendiri-sendiri, bagi hasil antara suami dan istri tergantung kesepakatan bersama. Namun jika memilih MT atau PH, maka rasionya pasti antara suami istri tergantung perhitungan bagi hasil pajak. Pada dasarnya ketentuan perpajakan bagi perempuan kawin yang hendak ikut suaminya diatur oleh UU dan peraturan pemerintah, yaitu:

1. PP No. 74 Tahun 2011 tentang tata cara pelaksanaan hak dan pemenuhan kewajiban perpajakan.<sup>6</sup>
2. UU No. 36 Tahun 2008 mengubah UU Pajak Penghasilan Keempat No. 7 Tahun 1983.

Teori perpajakan ada pada bukti empiris bahwa keadaan upah tenaga kerja lebih tinggi untuk perempuan daripada untuk pria. Berbagai studi menunjukkan bahwa tarif pajak yang sama mempengaruhi pekerja perempuan dan laki-laki secara berbeda. Itu wajib menjadi penilaian dalam merancang peraturan pajak. Peraturan perpajakan negara dapat berkontribusi pada Tujuan pemerataan adalah mengubah karakteristik sosial dan ekonomi masyarakat, seperti kesenjangan upah. Selanjutnya, peraturan tentang pajak dapat merubah perilaku seperti partisipasi pasar tenaga kerja, konsumsi dan investasi. Bentuk perpajakan yang kokoh dapat mengumpulkan anggaran tambahan untuk program-program yang bertujuan untuk memajukan kesejahteraan laki-laki maupun perempuan. Perempuan yang melahirkan di Singapura mendapat keringanan pajak berupa penghasilan bebas pajak berganda (PTKP). Dengan cara ini, Jika penghasilan ibu lebih rendah dari PTKP baru, ibu

---

<sup>6</sup> Peraturan Pemerintah (PP) No 74 Tahun 2011

dapat mengurangi pajak penghasilan (PPH) atau bahkan tidak membayar pajak setelah melahirkan. Satu negara di Afrika menawarkan insentif dengan membebaskan popok dari pajak pertambahan nilai.

Undang-Undang Perkawinan No. 1 Tahun 1974 merupakan salah satu bukti terkuat stigma bahwa perempuan menikah hanya berperan dalam rumah tangga.<sup>7</sup> Pada pasal 31 ayat 3 UU Perkawinan menyatakan “suami adalah kepala keluarga dan istri ibu rumah tangga”, sedangkan pasal 34 menyatakan “istri wajib mengatur urusan rumah tangga sebaik-baiknya”. Pasal 31 (3) dan pasal 34 UU Perkawinan ini menjadi tantangan bagi perempuan, khususnya perempuan menikah yang memilih mencari nafkah dan berkarir di Indonesia dalam berbagai keadaan.

Kedua pasal ini menyangkut bidang kebijakan publik lainnya, salah satunya adalah pajak penghasilan. Sistem pajak penghasilan pribadi Indonesia terus terdistorsi oleh ketidaksetaraan gender, dan dalam beberapa kasus memperburuknya. Padahal, pajak merupakan salah satu wujud nyata kontribusi dan dukungan masyarakat terhadap pembangunan suatu bangsa dan negara, dan perempuan merupakan salah satu elemen terpentingnya sejak jauh sebelum Indonesia lahir. Dari sudut pandang perpajakan penghasilan, ada beberapa syarat bagi perempuan yang jika diamati lebih dekat tidak sama dengan laki-laki dalam keadaan yang sama.

Selanjutnya ada Kontradiksi antara spesifikasi Pasal 2 Undang-Undang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan No. 16 Tahun 2009 (UU KUP) dan Pasal 8 (1) Undang-Undang Pajak Penghasilan No. 36 Tahun 2008 (UU PPh).<sup>8</sup> Yang pertama bahwa: “Wanita kawin selain tersebut di atas dapat mendaftarkan diri untuk memperoleh Nomor Pokok Wajib Pajak atas namanya sendiri agar wanita kawin tersebut dapat melaksanakan hak dan memenuhi kewajiban perpajakannya terpisah dari hak dan kewajiban perpajakan suaminya.” Kedua, semua atau sebagian dari pendapatan atau kerugian pasangan pada awal tahun pajak, serta kerugian yang tidak dikompensasi pada tahun-tahun sebelumnya,

---

<sup>7</sup> Debbianita dan Verani Carolina (2013), Analisis Pengaruh Tingkat Tax Knowledge dan Gender terhadap Tax Compliance: Studi Kasus Pada Wajib Pajak Orang Pribadi di Bandung. Jurusan Akuntansi Universitas Kristen Maranatha Bandung. Jurusan Akuntansi Universitas Kristen Maranatha Bandung.

<sup>8</sup> Undang-undang (UU) No. 16 Tahun 2009 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2008 Tentang Perubahan Keempat Atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 Tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan Menjadi Undang-Undang

dianggap sebagai pendapatan atau kerugian pasangan, kecuali jika pendapatan diperoleh atau diterima dan tidak termasuk 1 (satu) majikan, yang dipotong pajaknya menurut Pasal 21, pekerjaan itu tidak ada hubungannya dengan usaha atau pekerjaan mandiri suami atau anggota keluarga lainnya.

### **C. Upah Pekerja dalam Perspektif Hukum dan Hak Asasi Manusia**

Secara mendasar, hubungan antara pengusaha dan pekerja berkaitan dengan sistem pengupahan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja. Dalam hal pengupahan, tidak hanya pengusaha dan pekerja yang memiliki kepentingan, tetapi juga pemerintah dan masyarakat. Pengusaha berkepentingan dalam mengelola modal agar menghasilkan keuntungan yang maksimal. Pekerja sangat bergantung pada upah yang telah diterima untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya. Pemerintah memiliki kepentingan dalam kebijakan pengupahan dan memastikan bahwa standar kemakmuran rakyat terpenuhi. Sementara itu, masyarakat adalah seluruh individu yang terdiri dari pengusaha, pekerja dan pemerintah yang akan merasakan efek dari pola pengupahan yang diterapkan. Dalam hal membahas upah, pekerja dan pengusaha cenderung memiliki pandangan yang berbeda. Pekerja cenderung mencari upah yang tinggi untuk memperbaiki kualitas hidup mereka, sementara pengusaha cenderung memberi upah yang rendah karena mereka melihat upah sebagai pengurang keuntungan mereka. Dalam situasi ini, Pemerintah seringkali harus campur tangan dengan kebijakan yang adil, karena masalah upah dapat mempengaruhi kemakmuran masyarakat dan negara. Pemerintah bertindak sebagai mediator antara kepentingan pengusaha dan pekerja yang saling bertentangan. Jika Pemerintah terlalu berpihak pada pengusaha, maka kebijakannya akan mempengaruhi kesejahteraan masyarakat, sementara apabila Pemerintah terlalu berpihak kepada para pekerja, kebijakannya dapat menghambat pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Dengan menghadapi situasi yang tidak seimbang ini, Pemerintah harus membantu para pekerja untuk meningkatkan posisi kerjanya atau setidaknya menjaga kesejahteraan para pekerja yang merupakan warga negara yang membutuhkan perlindungan dan terwujudnya kesejahteraan. Salah satu pedoman Pemerintah adalah menetapkan upah minimum bagi

pekerja dan Pemerintah berharap agar kesejahteraan pekerja yang berada dalam posisi lemah dapat terlindungi.

Terdapat penjelasan mengenai bagaimana ketentuan upah dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 88, yaitu: 1) Setiap pekerja mempunyai hak untuk menerima penghasilan yang layak untuk kehidupan manusia; 2) Untuk dapat mencapai penghasilan yang mencukupi bagi kebutuhan hidup yang layak bagi manusia seperti yang dijelaskan dalam ayat 1, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang memberikan perlindungan kepada karyawan/buruh; 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi karyawan/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 meliputi: (a) Gaji minimum; (b) Gaji lembur; (c) Gaji tidak masuk kerja karena berhalangan; (d) Gaji tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; (e) Gaji karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; (f) Bentuk dan cara pembayaran gaji; (g) Denda dan potongan gaji; (h) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan gaji; (i) Struktur dan skala penggajian yang proporsional; (j) Gaji untuk pembayaran pesangon; dan (k) Gaji untuk perhitungan pajak penghasilan.<sup>9</sup>

Dalam Pasal 92A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terdapat persyaratan atau tugas dalam pengupahan yang dipertimbangkan dari efisiensi karyawan itu sendiri dan kapasitas dari perusahaan. Dengan begitu, apabila dijelaskan secara terperinci dari esensi pasal tersebut, perusahaan mempunyai hak untuk menetapkan jumlah upah yang akan diterima oleh karyawan karena hal tersebut telah diperintahkan dalam Pasal 92A Undang-Undang Cipta Kerja yaitu dilihat dari efisiensi dan kapasitas dari perusahaan. Jika dianalisis dari sudut pandang utilitarianisme (kegunaan), Pasal 93 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bagi para pekerja. Pasal ini menjamin bahwa meskipun seorang pekerja tidak dapat hadir untuk melakukan tugasnya, ia tetap berhak menerima upah dari perusahaan. Dalam Pasal 93 Ayat (2), terdapat frasa "wajib", yang menyatakan kewajiban atau anjuran bagi perusahaan untuk membayar upah kepada pekerja sebagai penghargaan atas kontribusi terbaik yang telah diberikan. Dengan demikian,

---

<sup>9</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

kepatuhan terhadap amanat dalam Pasal ini akan membawa manfaat bagi kebahagiaan para pekerja dan keluarganya.<sup>10</sup>

Dalam konteks pengupahan, Indonesia masih belum mampu menentukan upah yang cocok dengan prinsip-prinsip upah yang layak berdasarkan HAM. Prinsip-prinsip tersebut mencakup (1) Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya, (2) Penentuan upah dengan mempertimbangkan tingkat upah yang berlaku di daerah yang bersangkutan, biaya hidup, perlindungan sosial dan tingkat hidup masyarakat sosial lainnya, (3) Penetapan upah minimum yang mempertimbangkan faktor ekonomi, termasuk kebutuhan-kebutuhan untuk memajukan perekonomian dan tingkat produktivitas, (4) Diiringi dengan tanggung jawab pemerintah untuk menjaga angka pengangguran tetap rendah, dan (5) Ketersediaan perlindungan sosial bagi pekerja. Selain itu, pemerintah juga harus memperhatikan kelangsungan perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh dalam persaingan global.<sup>11</sup> Mengupayakan pengupahan yang adil dan layak sangat berkaitan dengan hak asasi manusia pada bidang ekonomi, sosial dan budaya. Melindungi dan memenuhi hak-hak tersebut sangat penting untuk mencapai standar hidup yang layak. Oleh karena itu, pemerintah bertanggung jawab untuk memastikan pemenuhan hak tersebut dengan sebaik-baiknya. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan tindakan positif dari pemerintah, pengusaha dan pekerja itu sendiri. Koordinasi dan komunikasi yang baik serta kerja keras sangat dibutuhkan untuk menciptakan produktivitas yang tinggi agar Indonesia dapat bersaing dengan negara-negara lain.

---

<sup>10</sup>Faizurrahman, K.A. 2021. *Pembayaran Upah Pekerja Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam*. Skripsi. Bengkulu: Universitas Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Hlm. 84-85

<sup>11</sup> Oki Wahyu Budijanto. 2017. "Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh dalam Perspektif Hukum dan HAM" dalam *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* Vol. 17 No. 3. Hlm. 406

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Perbedaan gender ada di hampir setiap negara di dunia, namun dengan adanya perbedaan gender ini terdapat berbagai macam diskriminasi. Salah satu diskriminasi yang marak terjadi yakni terkait dengan upah atau penghasilan yang diperoleh atas suatu pekerjaan. Laki-laki dan perempuan mengerjakan suatu pekerjaan yang sama namun menghasilkan pendapatan yang berbeda. Tercatat pada bulan Agustus 2019, Laki-laki mendapatkan gaji rata-rata lebih tinggi daripada perempuan dengan gaji sekitar Rp. 3,17 juta per bulan, sedangkan gaji perempuan berada di bawah rata-rata nasional yakni hanya Rp 2,45 juta per bulan (BPS, 2019). Salah satu faktor yang mempengaruhi minimnya upah perempuan adalah faktor pendidikan, banyak perempuan dengan tingkat pendidikan yang tidak begitu tinggi sehingga dianggap kurang profesional untuk mendapatkan upah yang layak. Selain itu, Persepsi bahwa laki-laki harus mencari nafkah dan perempuan mengurus rumah tangga menjadi salah satu penyebab rendahnya rasio TPAK perempuan Indonesia yaitu kurang dari 1 dan lebih rendah dari TPAK laki-laki. Nilai hubungan TPAK menunjukkan bahwa kesetaraan gender dalam dunia kerja belum tercapai. Meskipun telah adanya peraturan tentang kewajiban upah minimum perusahaan yang membuat upah laki-laki dan perempuan terus meningkat dari tahun ke tahun. Namun, upah perempuan masih berada di bawah upah laki-laki, yang mana hal ini menunjukkan bahwa kesenjangan upah gender masih ada.

Prinsip-prinsip upah yang layak berdasarkan HAM masih menjadi tantangan bagi Indonesia untuk menentukan upah yang sesuai. Mengupayakan pengupahan yang adil dan layak sangat memiliki kaitan dengan hak asasi manusia dalam bidang ekonomi, sosial dan budaya. Guna melindungi dan memenuhi hak-hak tersebut maka sangat penting untuk mencapai standar hidup yang layak. Oleh karena itu, pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memastikan pemenuhan hak tersebut dengan sebaik-baiknya. Selain itu, berbagai penelitian menunjukkan bahwa tarif pajak yang sama memiliki implikasi yang berbeda antara tenaga kerja perempuan dan laki-laki. Hal ini harus menjadi pertimbangan dalam

merancang kebijakan pajak karena kebijakan perpajakan di suatu negara dapat mendorong pencapaian tujuan kesetaraan gender. Sistem perpajakan yang kuat dapat menghasilkan dana tambahan untuk program-program yang dirancang guna meningkatkan kesejahteraan perempuan dan laki-laki.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas terdapat beberapa saran yang dapat dilampirkan, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menangani situasi yang tidak seimbang tersebut, Pemerintah harus membantu pekerja meningkatkan posisi pekerjaan mereka atau setidaknya menjaga tingkat kesejahteraan pekerja.
2. Pemerintah perlu mengoptimalkan penetapan standar upah minimum untuk pekerja.
3. Pemerintah harus meningkatkan kerjasama dengan pengusaha dan pekerja serta mengawasi secara ketat pelaksanaan produk hukum yang berlaku dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi, sosial, budaya, politik dan budaya yang berlaku pada setiap lingkungan masyarakat untuk mengupayakan penegakkan hukum dan perlindungan tenaga kerja perempuan.
4. Pemerintah perlu menetapkan upah yang lebih layak berdasarkan prinsip-prinsip HAM, termasuk dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti biaya hidup, tingkat produktivitas, serta ketersediaan perlindungan sosial.
5. Pemerintah juga harus meningkatkan kebijakan yang dapat meningkatkan produktivitas dan memperluas kesempatan kerja, sehingga dapat memastikan bahwa upah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya.



## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Perundang-Undangan:**

Peraturan Pemerintah (PP) No. 74 Tahun 2011

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 16 Tahun 2009 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2008 Tentang Perubahan Keempat Atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1983 Tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan Menjadi Undang-Undang

### **Buku:**

Mardiasmo. 2018. *Perpajakan*. Yogyakarta: Andi Publisher.

### **Jurnal/Artikel:**

Annisa'atun, Ana. 2011. "Ketentuan Upah Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dalam Perspektif Hukum Islam" dalam *Maalayah* Vol. 1 No. 1. Hlm. 71.

Budijanto, Oki Wahyu. 2017. "Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh dalam Perspektif Hukum dan HAM". *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* Vol. 17 No. 3. Hlm. 369 dan 406.

Hennigusnia. 2014. "Kesenjangan Upah Antar Gender di Indonesia". *Jurnal Kependudukan Indonesia* Vol. 9 hal. 84.

Ramadhan, Rafiko dan Herlina Helmy. 2020. "Pengaruh Probability Of Audit Dan Gender Terhadap Perilaku Penggelapan Pajak (Studi Eksperimental pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang)". *Jurnal Eksplorasi Akuntansi* Vol. 2 No. 4.

### **Skripsi/Tesis:**

Debbianita dan Verani Carolina. 2013. Analisis Pengaruh Tingkat Tax, Knowledge dan Gender Terhadap Tax Compliance: Studi Kasus Pada Wajib Pajak Orang Pribadi di Bandung. Skripsi. Bandung: Universitas Kristen Maranatha Bandung.

Keraf, F. 2021. Pembayaran Upah Pekerja Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam. Skripsi. Bengkulu: Universitas Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Puspitaningrum, Ratih Rinda. 2018. Pengaruh Gender, Level Pendidikan, Tingkat Pendapatan, dan Keragaman Etnis Terhadap Perilaku Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi (Penerapan Theory of Planned Behavior). Tesis. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.

**Internet:**

- Komite Pengawas Perpajakan, “Perpajakan Berbasis Gender”, <https://komwasjak.kemenkeu.go.id/in/post/perpajakan-berbasis-gender-atau-gender-based-taxation>. Diakses pada Minggu, 19 Maret 2023.
- The Conversation, “Data Bicara : Kesenjangan Upah Gender Tak Juga Alami Perbaikan, dimana Letak Kesalahannya?”, “<https://theconversation.com/data-bicara-kesenjangan-upah-gender-tak-juga-alami-perbaikan-di-mana-letak-masalahnya-190681>”. Diakses pada Minggu, 19 Maret 2023.
- Tempo.co, “Di Balik Kesenjangan Upah Berbasis Gender”, <https://interaktif.tempo.co/public/proyek/di-balik-kesenjangan-upah-berbasis-gender/>. Diakses pada Minggu, 19 Maret 2023.
- Gajimu.com, “Kesenjangan Upah Antar Gender-Tanya Jawab”, <https://gajimu.com/gaji/kesenjangan-upah/kesenjangan-upah-antar-gender-tanya-jawab-indonesia#:~:text=Apa%20yang%20dimaksud%20dengan%20kesenjangan%20upah%3F,adalah%20illegal%20dan%20dianggap%20diskriminatif>. Diakses pada Minggu, 19 Maret 2023.
- Setyawan, Herry. 2022. “Perpajakan Berbasis Gender atau Gender Based Taxation (GBT) #2”. [Komwasperpajakan \(kemenkeu.go.id\)](https://www.komwasjak.kemenkeu.go.id/). Diakses pada Sabtu, 25 Maret 2023.
- Ramadanti, Tiara. 2022. Kampanye 16 HAKTP: “Pentingnya Perlindungan Hak Dan Partisipasi Ekonomi Perempuan”. [Kampanye 16 HAKTP: Pentingnya Perlindungan Hak dan Partisipasi Ekonomi Perempuan - Aspirasi Online](https://www.kampanye16haktp.com/). Diakses pada Sabtu, 25 Maret 2023.