



# Penerapan Asas Non-Diskriminasi Dalam Perjanjian Kerja Part Time

Lulu Lutfiyah<sup>1</sup>, Yasmine Erlisa MW<sup>2</sup>, Oksya Salma<sup>3</sup>, Nabila Izzaba<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Hukum, Universitas Tidar, Magelang, Indonesia  
lulu.lutfiyah@students.untidar.ac.id

## Abstrak

Ketenagakerjaan di Indonesia mengalami perubahan yang dinamis seiring perkembangan perekonomian dalam beberapa tahun terakhir. Meskipun terjadi pertumbuhan ekonomi, hal ini tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan lapangan kerja baru. Angka pengangguran tetap tinggi disebabkan oleh tingginya angka kelahiran dan meningkatnya harapan hidup. Masalah lain yang dihadapi adalah rendahnya kualitas tenaga kerja, yang dapat diukur melalui tingkat pendidikan. Rendahnya produktivitas kerja di Indonesia disebabkan oleh kurangnya penguasaan teknologi dan pengetahuan, yang pada gilirannya mempengaruhi besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan. Upaya peningkatan kualitas tenaga kerja dan penguasaan teknologi menjadi kunci untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja di Indonesia. Kebutuhan akan pekerjaan paruh waktu di Indonesia muncul dari aspek operasional perusahaan dan kebutuhan masyarakat. Namun, perkembangan masyarakat yang cepat tidak selalu sejalan dengan perkembangan aturan dan hukum, sehingga penerapannya menjadi sulit. Peraturan perundang-undangan yang ada sering kali tidak dapat mengatur kehidupan masyarakat secara menyeluruh, mengakibatkan ketidaklengkapan dan kurangnya jaminan kepastian hukum. Oleh karena itu, penting untuk meninjau dan memperbarui regulasi yang ada agar lebih komprehensif dan dapat menjamin kepastian hukum bagi masyarakat, khususnya dalam konteks pekerjaan paruh waktu. Hasil penelitian ini yaitu penerapan asas non-diskriminasi dalam perjanjian kerja part time memiliki dampak yang signifikan terhadap hubungan kerja dan perilaku antara karyawan dan perusahaan. Adanya non-diskriminasi dalam perjanjian kerja membantu menciptakan hubungan kerja yang adil, harmonis, kondusif, dan bermartabat di lingkungan kerja. Dengan tidak adanya diskriminasi, karyawan merasa dihargai dan diperlakukan secara adil tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, atau aliran politik.

**Kata Kunci:** tenaga kerja, kepastian hukum, non-diskriminasi

## PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan di Indonesia selalu berubah. Perekonomian Indonesia telah berkembang dalam beberapa tahun terakhir, tetapi pertumbuhan ekonomi tidak selalu menghasilkan lapangan kerja baru. Angka pengangguran di Indonesia terus meningkat karena banyaknya kelahiran dan tingkat harapan hidup yang meningkat. Tidak adanya kualitas tenaga kerja adalah masalah ketenagakerjaan lainnya, dan Kualitas tenaga kerja bisa diukur melalui tingkat pendidikan mereka. Produktivitas kerja yang rendah disebabkan oleh penguasaan teknologi dan pengetahuan yang kurang memadai. Hal ini akan mempengaruhi besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan.

Dengan “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sekarang dikenal sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan) dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (sekarang dikenal sebagai Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023)”, yang masing-masing menetapkan undang-undang untuk memulai pembangunan di bidang ketenagakerjaan, undang-undang ini berfungsi sebagai “Menurut L. Husni dkk pekerja adalah tulang punggung sebuah perusahaan, dan kebijakan atau ketentuan mengenai pekerja sangat penting. Secara filosofis, eksistensi bekerja sangat penting karena tanpa peran mereka, operasional bisnis sebuah perusahaan tidak bisa berjalan.

Salah satu cara untuk mengukur kesuksesan sebuah perusahaan adalah dengan melihat kualitas tenaga kerjanya, yaitu Pekerja memerlukan perusahaan sebagai sarana untuk mendapatkan uang mereka, dan perusahaan memerlukan pekerja untuk menjalankan bisnis dan mencapai tujuannya karena hubungan mereka yang saling bergantung atau saling membutuhkan (Asikin 2016). Hukum perdata dan ketenagakerjaan menggambarkan hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, juga dikenal sebagai pelaku usaha. Status kedua pihak ditentukan oleh hak dan kewajiban mereka. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara karyawan dan pengusaha, menurut Subekti dengan ciri-ciri termasuk pembayaran gaji tertentu yang dijanjikan sebelumnya dan pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

Perjanjian kerja, menurut “Pasal 1 Angka 14 UU Ketenagakerjaan”, pada dasarnya adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha yang mencakup hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam syarat-syarat kerja. Pada dasarnya, Perjanjian kerja adalah awal hubungan kerja yang terdiri dari pernyataan komitmen antara pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja juga harus mencantumkan hak dan kewajiban kedua pihak, yaitu pekerja dan pengusaha. Menurut “Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dibuat baik secara lisan maupun tertulis” (Nuryanti 2006).

Perjanjian kerja secara lisan (bukan tertulis) dibenarkan, tetapi tidak efektif untuk litigasi jika perselisihan muncul di esok hari. Karena bukti lisan tidak berfungsi sebagai alat bukti dalam perjanjian, perjanjian lisan tidak memiliki kekuatan hukum (Rahmawati 2017). Selain itu, perjanjian lisan sangat bergantung pada kejujuran para pihak yang awalnya saling percaya untuk melakukan tindakan yang berkaitan dengan harta benda. Perjanjian secara lisan dianggap tidak kuat apabila dibawa ke ranah hukum nantinya berpotensi merugikan salah satu pihak, jadi tidak diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Sebaliknya, ketentuan perjanjian yang ditulis ada dalam “Pasal 54 UU Ketenagakerjaan. Dua jenis perjanjian kerja adalah Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)”. Semakin banyak lowongan pekerjaan karena beragamnya dunia bisnis saat ini pengusaha tidak selalu memilih pekerja dalam waktu tetap (PKWT) atau pekerja dalam waktu tidak tetap (PKWTT) saat menjalankan bisnis mereka. Namun, pengusaha saat ini memungkinkan karyawan mereka bekerja paruh waktu. Karena dianggap memiliki waktu yang mudah disesuaikan, ini memungkinkan siswa dan siswa bekerja.

Pekerja paruh waktu, juga dikenal sebagai pekerja paruh waktu, adalah orang yang bekerja sebagian dari jadwal kerja normal (Sari, Budiarta, dan Arini 2020). Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa perusahaan lebih memilih karyawan paruh waktu karena mereka tidak terikat kontrak dengan perusahaan dan otomatis berhenti bekerja setelah proyek yang diterima selesai. Mungkin dianggap sebagai kebutuhan masyarakat pekerjaan paruh waktu yang berakar pada aspek operasional perusahaan. Karena perkembangan masyarakat tidak sejalan dengan perkembangan aturan, hukum penerapan menjadi sulit. Karena ketentuan peraturan perundang-undangan tidak dapat mengatur kehidupan masyarakat secara menyeluruh, ada kemungkinan bahwa peraturan yang berlaku di suatu negara belum dikatakan lengkap, yang kurang menjamin aspek kepastian hukum masyarakat (Mitendra 2018).

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan acuan dan perbandingan. Serta menghindari kesamaan gagasan dalam penelitian. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan pembahasan penelitian sebelumnya sebagai berikut: Studi Cornelia Indira Kusuma Bahari, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Paruh Waktu untuk Mendapatkan Hak Cuti Tahunan", menggunakan metode penelitian normatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pekerja paruh waktu dapat memperoleh cuti tahunan dan perlindungan hukum lainnya. Studi menunjukkan bahwa, kecuali mengenai jam kerja, tidak ada perbedaan antara pekerja penuh waktu dan pekerja paruh waktu di Indonesia. Namun, untuk melindungi hak dan kewajiban pekerja paruh waktu, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus ditetapkan. Konvensi Jenewa, misalnya, harus menjadi dasar hukum yang jelas. perusahaan yang mempekerjakan pekerja paruh waktu, seperti perusahaan multinasional yang dapat menerapkan standar yang sama dengan negara-negara yang sudah meratifikasi konvensi tersebut hal tersebut membawa manfaat dan perlindungan hukum yang jelas.

## METODE

Penelitian ini menggunakan yuridis normatif sebagai metode penelitian, dan kepustakaan digunakan sebagai sumber data. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan berpikir kritis deduktif, yang mengarah dari hal-hal umum ke hal-hal yang lebih khusus. Penelitian ini didasarkan pada studi kasus kepustakaan, yang meliputi analisis dokumen peraturan, jurnal hukum, dan buku. Penelitian yuridis normatif adalah jenis penelitian kepustakaan yang berpusat pada sumber pustaka sekunder. Metode ini menggunakan pendekatan deduktif, di mana silogisme digunakan untuk mendapatkan kesimpulan khusus dari pertanyaan umum. Penelitian ini menggunakan kepustakaan sebagai sumber data. Metode penelitian yuridis normatif digunakan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Dampak penerapan asas non-diskriminasi dalam perjanjian kerja part time terhadap hubungan kerja dan perilaku antara karyawan dan perusahaan**

Hubungan kerja yang adil, harmonis, kondusif, dan Bermartabat adalah komponen kehidupan suatu perusahaan. Kenyamanan tempat kerja sangat mempengaruhi kualitas hubungan kerja yang positif. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, diskriminasi tidak boleh ada. Sesuai dengan minat dan kemampuan pekerja/buruh, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat, setiap pekerja/buruh memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan gaji yang layak tanpa membedakan siapa mereka berdasarkan jenis kelamin, suku, ras, agama, atau aliran politik. “Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mewajibkan pengusaha untuk memberikan upah kepada pekerja atau buruh dalam rangka memenuhi penghidupan yang layak bagi mereka”. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor Pekerjaan paruh waktu sangat umum di Indonesia. Perusahaan banyak yang mempekerjakan orang yang bekerja lebih dari waktu normal (kurang dari 35 jam seminggu) atau disebut paruh waktu. “Ada pengaturan yang mengatur pekerjaan paruh waktu. Konvensi Kerja Partai Waktu 1994 (No. 175)” dibuat berdasarkan pertemuan di Genewa pada 24 Juni 1994 dan mengatur kerja paruh waktu. Standar waktu kerja yang ditetapkan oleh ILO untuk pekerja paruh waktu adalah kurang dari 35 jam. Pekerja paruh waktu juga didefinisikan sebagai pekerja yang waktu kerjanya biasanya kurang dari pekerja yang bekerja dalam waktu penuh. Dalam satu minggu, atau tiga puluh jam per minggu. Selama sepuluh tahun terakhir, pekerja paruh waktu terbagi menjadi tiga kategori: part-time substansial (21-34 jam per minggu), part-time singkat (kurang dari 20 jam per minggu), dan part-time marginal (kurang dari 15 jam per minggu).

“Menurut Part Time Work Convention No. 175, pekerja paruh waktu dan pekerja penuh sama-sama memiliki hubungan kerja yang sama, terlibat dalam pekerjaan yang sama, dan bekerja di tempat yang sama yang sama<sup>1</sup>”. Selain itu, hak-hak pekerja paruh waktu (part time) dan pekerja penuh (full time) juga sama dalam beberapa hal, seperti hak untuk berorganisasi, hak untuk mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, dan hak untuk tidak didiskriminasi dalam pekerjaan<sup>2</sup>. Selain itu, mereka juga memiliki perlindungan terhadap beberapa hal, seperti cuti tahunan dan hari libur yang dibayar, perlindungan kehamilan dan melahirkan, dan cuti sakit. Pekerja tetap menerima upah yang ditentukan yang sebanding dengan jam kerja atau penghasilan mereka<sup>3</sup>.

Di tingkat perusahaan, mengevaluasi kesetaraan upah secara netral gender penting untuk memastikan bahwa semua pekerjaan diberi kompensasi secara adil tanpa diskriminasi. Evaluasi ini tidak hanya berguna untuk membandingkan gaji antara laki-laki dan perempuan, tetapi juga dapat diterapkan untuk membandingkan kompensasi antara jenis pekerjaan tertentu, seperti pekerja lokal dan asing, atau pekerja dengan kontrak waktu yang berbeda. Karena Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak membedakan antara pekerja sementara, pekerja penuh, atau pekerja paruh waktu, maka tidak ada undang-undang yang mengatur kontrak kerja paruh waktu di Indonesia. Sangat penting untuk melakukan penelitian tentang cara yang tepat untuk menerapkan perjanjian kerja paruh waktu, terutama yang berkaitan dengan standar waktu kerja, waktu lembur, cuti, dan pengupahan.

Hubungan hukum yang melibatkan minimal dua orang (Subyek hukum) dengan suatu perjanjian kerja untuk pekerjaan tertentu disebut Hubungan kerja. Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang didasarkan pada perjanjian kerja, dengan unsur-unsur pekerjaan, upah, dan perintah<sup>4</sup>.

Sebagai pemegang jabatan atas,, pengusaha memiliki wewenang untuk memberi instruksi kepada pekerja atau buruh untuk melaksanakan tugas yang telah ditentukan dalam hubungan subordinasi antara mereka. Pekerja yang berada di bawahnya harus menerima dan melaksanakan perintah tersebut sesuai dengan perjanjian kerja yang telah dibuat. Ketimpangan antara pekerja/buruh dan pengusaha sering berkaitan dengan posisi tawar mereka. Secara hukum, pekerja/buruh diakui sebagai individu yang memiliki hak yang setara di mata hukum dan pemerintah, termasuk hak atas pekerjaan yang layak dan penghidupan sesuai dengan kemanusiaan.

Namun, faktanya pekerja atau buruh seringkali tidak diperlakukan dengan layak sebagai manusia yang memiliki martabat, melainkan hanya dianggap sebagai faktor produksi, tanpa diakui kontribusinya dalam kesuksesan pengusaha. Sedangkan pengusaha merasa berhak untuk diposisikan secara adil dalam hubungan mereka dengan pekerja atau buruh. Ini menyebabkan pertanyaan tentang keadilan mana yang harus diutamakan: keadilan bagi pekerja atau buruh yang sering berada dalam posisi lemah dan terbatas, atau keadilan bagi pengusaha dalam upayanya mencapai tujuan negara untuk meningkatkan kehidupan yang sejahtera secara umum, mengurangi kemiskinan, dan pengangguran.

Sistem pemberian upah tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pasar untuk mengalokasikan sumber daya secara efektif, tetapi juga memainkan peran penting dalam kebijakan sosial untuk melindungi pihak yang lemah dengan mengatur upah secara tepat. Upah menjadi pokok yang penting dalam perjanjian kerja dan mengikat kedua belah pihak dalam hubungan kerja. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah dua jenis perjanjian kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. PKWT terbatas pada jenis pekerjaan tertentu yang berlangsung singkat, tidak lebih dari tiga tahun, bersifat musiman, atau terkait dengan produk lebih baru.

Upah atau imbalan yang berhak diterima pekerja juga diatur dalam perjanjian mengenai waktu kerja. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, ketentuan waktu kerja adalah:

1. 7 (tujuh) jam per hari dan 40 (empat puluh) jam per minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam satu minggu; atau
2. 8 (delapan) jam per hari dan 40 (empat puluh) jam per minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam satu minggu.

Kecuali untuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu (seperti pertambangan, sopir jarak jauh, penerbangan jarak jauh, dsb.), pengusaha sebaiknya tidak mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja tersebut.

<sup>1</sup> Article 1 Part Time Work Convention No. 175, 1994

<sup>2</sup> Ibid, Article 4

<sup>3</sup> Ibid, Article 7

<sup>4</sup> Pasal 1 angka 15 UU ketenagakerjaan

Di beberapa kasus, pengusaha harus mempekerjakan karyawan untuk jangka waktu yang lebih lama, tetapi mereka harus memenuhi beberapa syarat, seperti :

- a. Ada persetujuan pekerja/ buruh yang bersangkutan
- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu<sup>5</sup>”.

“Dalam *Part-time work convention* dijelaskan bahwa ketentuan waktu kerja bagi pekerja paruh waktu adalah tidak lebih dari 35 jam dalam seminggu”. Setiap pekerja/buruh berhak atas pendapatan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi kemanusiaan, termasuk kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, tempat tinggal, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua, baik untuk diri mereka sendiri maupun keluarganya. Pemerintah, yang diwakili oleh gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau bupati/walikota, menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup yang layak, serta mempertimbangkan Tujuan penetapan upah minimum adalah untuk menyediakan jaring pengaman agar upah tidak turun terlalu rendah, mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi, serta meningkatkan pendapatan pekerja di level terbawah. Proses penetapan upah minimum mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dan berakhir dengan penetapan upah minimum. Di kabupaten, upah minimum yang berlaku disebut Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan penetapannya mengikuti mekanisme yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengenai Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) (Permenaker No. Per17/Men/VIII/2005).

Beberapa pengusaha terkadang memanfaatkan kelemahan posisi pekerja atau buruh terkait ketersediaan lapangan kerja. Ketika tingkat pengangguran tinggi dan lapangan kerja terbatas, pengusaha cenderung memberikan upah di bawah Upah Minimum. Situasi ini sering tidak mendapatkan perlawanan dari pekerja atau buru karena mereka lebih memilih memiliki pekerjaan dan penghasilan daripada tidak sama sekali. Pengusaha sering melihat upah hanya sebagai biaya produksi dan jarang menyadari bahwa upah sebenarnya merupakan investasi yang akan kembali dalam bentuk produktivitas dari pekerja atau buruh. Jika upah dianggap sebagai investasi yang akan memberikan keuntungan di masa mendatang, pengusaha tidak akan ragu membayar upah sesuai dengan Upah Minimum yang berlaku. Sebab, biaya yang dikeluarkan akan dikembalikan melalui produktivitas kerja pekerja atau buruh.

Perusahaan yang tidak mampu memenuhi ketentuan Upah Minimum dapat mengajukan permohonan penangguhan pemberlakuan Upah Minimum kepada Pemerintah. Jika permohonan tersebut disetujui, perusahaan diizinkan membayar upah di bawah Upah Minimum yang ditetapkan, atau sebesar upah hasil penangguhan yang disetujui oleh Gubernur. Dengan cara ini, permasalahan tersebut dapat diatasi, dan pengusaha diberikan kelonggaran dalam membayar upah.

Memasuki era baru ketenagakerjaan, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja semakin diperkuat karena pemerintah serius dalam memberikan perlindungan ini melalui peraturan perundang-undangan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) menjadi bentuk perlindungan hukum.

Dalam hal perlindungan upah minimum, Pasal 90 (1) UUK menyatakan bahwa "Pengusaha dilarang membayar upah (gaji pekerja/buruh) lebih rendah dari upah minimum." Upah minimum ditetapkan berdasarkan di wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan berdasarkan sektor di wilayah tersebut dan ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Kemudian mengenai pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi ketentuan waktu kerja sesuai Pasal 77 ayat (2) UUK, maka wajib membayar upah lembur. Pengusaha juga wajib memberikan waktu istirahat dan cuti bagi para pekerja/buruh sesuai Pasal 79 ayat (2) UUK). Pengusaha dan pekerja/buruh telah menyadari pentingnya menerapkan prinsip non diskriminasi dan kesetaraan terutama dalam hal pengupahan bagi pekerja/buruh.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi perbedaan pengupahan bagi pekerja atau buruh

Upah adalah hak pekerja atau karyawan yang seharusnya dapat memenuhi kebutuhan mereka dan keluarganya. Sistem pengupahan harus dirancang untuk mengimbangi produktivitas kerja, kebutuhan karyawan, dan kemampuan perusahaan. Selain itu, perlu dibuat struktur upah yang sederhana dengan komponen upah yang jelas. Upah yang berbeda di suatu daerah dengan daerah lain selalu berbeda. Beberapa faktor yang menjadi pembeda yakni :

- a. Lama masa kerja menjadi dasar pengalaman kerja sehingga memengaruhi perkembangan skill

<sup>5</sup> Pasal 78 Undang - undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pengalaman kerja biasanya berkembang seiring waktu, lama masa kerja sering dianggap sebagai dasar pengalaman kerja. Situasi, kesulitan, dan keputusan yang dihadapi oleh seseorang meningkat seiring lamanya mereka bekerja di suatu bidang atau pekerjaan. Ini memberi mereka kesempatan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka melalui pengalaman mereka.

- b. Sistem Profesional, terampil dan cakap serta keahlian dalam melaksanakan pekerjaan  
Kualitas dan efektivitas seseorang di tempat kerja ditentukan oleh keterampilan, keterampilan, kecakapan, dan kemahiran mereka.
- c. Besar kecilnya beban kerja seperti jumlah resiko dalam kerja  
Kualitas dan efektivitas seseorang di tempat kerja ditentukan oleh Seseorang cenderung mengalami kelelahan fisik dan mental saat bekerja dengan beban dan volume kerja yang signifikan. Kelelahan ini dapat menyebabkan penurunan konsentrasi dan reaksi yang lambat, yang meningkatkan risiko kesalahan atau kecelakaan di tempat kerja. keterampilan, keterampilan, kecakapan, dan kemahiran mereka.
- d. Kewilayah seperti jarak lokasi serta perbedaaan wilayah penetapan upah  
Tingkat biaya hidup tidak sama di setiap wilayah. Misalnya, biaya sewa rumah, makanan, dan transportasi dapat sangat berbeda antara kota-kota besar dan pedesaan atau antara wilayah yang berbeda. Akibatnya, biaya yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dasar mungkin berbeda di setiap wilayah.
- e. Kepribadian terkait dengan tingkat kepercayaan dan kejujuran  
Nilai-nilai, prinsip, dan etika seseorang dapat dilihat dalam kepribadian mereka. Orang-orang yang memiliki nilai-nilai seperti integritas, kejujuran, dan kepercayaan cenderung berperilaku dengan cara yang sesuai dengan nilai-nilai mereka.
- f. Pengujian kompetensi dari kualitas pendidikan pekerja  
Uji kompetensi dan sertifikasi membantu menjaga standar kualitas di berbagai bidang, memastikan bahwa orang yang terlibat dalam pekerjaan memiliki kemampuan yang relevan untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu.
- g. Tinggi rendahnya jabatan  
Tingkat hierarki dalam sebuah organisasi mempengaruhi bagaimana keputusan dibuat dan diimplementasikan. Posisi yang lebih tinggi dalam hierarki biasanya memiliki wewenang yang lebih besar dalam pengambilan keputusan yang strategis, sementara posisi yang lebih rendah mungkin lebih fokus pada implementasi keputusan.
- h. Struktur dan skala upah  
Struktur dan skala upah yang jelas dan terorganisir dengan baik membantu memastikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebanding dengan tanggung jawab, pengalaman, dan kontribusi mereka terhadap organisasi. Ini membantu menciptakan rasa keadilan di antara karyawan dan mengurangi potensi konflik atau ketidakpuasan.
- i. Keterbukaan perusahaan  
Keterbukaan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa bahwa pendapat mereka dihargai dan mereka dapat berkontribusi dengan ide-ide baru. Ini dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen dan memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan.
- j. Harga komoditas yang tidak pasti.  
Harga komoditas sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara permintaan dan penawaran. Faktor-faktor seperti perubahan dalam pola konsumsi global, kondisi cuaca, bencana alam, dan perubahan kebijakan pemerintah di berbagai negara dapat menyebabkan fluktuasi yang signifikan dalam permintaan dan penawaran, sehingga menciptakan ketidakpastian harga.

Upaya-upaya berikut dapat dilakukan untuk menerapkan prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan upah kepada pekerja

1. Penetapan upah pekerja berdasarkan peraturan yang berlaku, khususnya upah minimum setempat.
2. Menetapkan asas keterbukaan dalam perusahaan, khususnya mengenai pengupahan pekerja.
3. Sosialisasi serta pengawasan kepada perusahaan
4. Bagi pengusaha yang tidak mampu memberikan upah minimum yang berlaku harus mengajukan permohonan penangguhan pengupahan kepada Gubernur

### 3. Tantangan dalam menerapkan asas non-diskriminasi dalam perjanjian kerja part time

Dalam suatu pekerjaan terdapat beberapa tantangan yang menjadi dasar mengapa pentingnya penerapan asas non-diskriminasi yakni:

- a. Pelanggaran Kontrak kerja

- Kontrak kerja yang tidak jelas atau tidak adil dapat menyebabkan diskriminasi, terutama terhadap karyawan part time yang mungkin tidak memiliki perlindungan yang sama dengan karyawan tetap
- b. Kondisi Kerja dan Kehidupan yang Buruk  
Karyawan part time sering kali menghadapi kondisi kerja yang kurang menguntungkan, yang dapat menyebabkan mereka merasa tidak dihargai atau diperlakukan tidak adil
  - c. Kebebasan Bergerak yang Terbatas  
Karyawan part time mungkin memiliki keterbatasan dalam memilih waktu dan tempat kerja, yang dapat mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka
  - d. Pelecehan dan Kekerasan  
Karyawan part time dapat menjadi sasaran pelecehan dan kekerasan, baik dari rekan kerja maupun dari manajemen, yang dapat mengurangi kepuasan dan kesetaraan mereka
  - e. Risiko Kesehatan dan Keselamatan  
Karyawan part time sering kali menghadapi risiko kesehatan dan keselamatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan tetap, yang dapat menyebabkan mereka merasa tidak dihargai atau diperlakukan tidak adil
  - f. Pemaksaan kerja dan hambatan karena adanya hutang
  - g. Karyawan part time mungkin diperlakukan dengan kerja paksa atau dihamba karena hutang, yang merupakan bentuk diskriminasi dan eksploitasi

### KESIMPULAN

Penerapan asas non-diskriminasi dalam perjanjian kerja part time memiliki dampak yang signifikan terhadap hubungan kerja dan perilaku antara karyawan dan perusahaan. Adanya non-diskriminasi dalam perjanjian kerja membantu menciptakan hubungan kerja yang adil, harmonis, kondusif, dan bermartabat di lingkungan kerja. Dengan tidak adanya diskriminasi, karyawan merasa dihargai dan diperlakukan secara adil tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, atau aliran politik. Asas non-diskriminasi juga memastikan bahwa setiap pekerja/buruh memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang layak. Penerapan asas non-diskriminasi dalam perjanjian kerja part time membantu menciptakan kesetaraan dalam hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan. Hal yang bisa digunakan untuk menggunakan prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan upah bagi karyawan antara lain menetapkan upah minimal, menerapkan asas keterbukaan di perusahaan, melakukan sosialisasi dan pengawasan kepada perusahaan, dan mengajukan permohonan penangguhan pengupahan kepada Gubernur bagi perusahaan yang tidak mampu memberikan upah minimum yang berlaku. Namun, terdapat tantangan dalam menerapkan asas non-diskriminasi dalam perjanjian kerja part time, antara lain pelanggaran kontrak kerja, kondisi kerja dan kehidupan yang buruk, pembatasan kebebasan bergerak, pelecehan dan kekerasan, risiko kesehatan dan keselamatan, kerja paksa karena utang. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih konkret dan berkelanjutan untuk mengatasi tantangan tersebut dan memastikan penerapan asas non-diskriminasi dalam perjanjian kerja part time secara efektif.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bahari, C. I. K. (2015) Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Paruh Waku Untuk Mendapatkan Hak Cuti Tahunan
- Dewi, S. L. (n.d.). Penerapan Prinsip Non Diskriminasi Dan Kesetaraan Dalam Pengupahan Bagi Pekerja/Buruh Di Kabupaten Kendal. *Jurnal Hukum*, 6, 15. pada <https://media.neliti.com/media/publications/69472-ID-penerapan-prinsip-non-diskriminasi-dan-k.pdf>
- Kantor Perburuhan Internasional. (2004). Buku 4 Bekerja dan Tinggal di Luar Negeri. Kantor Perburuhan Internasional. pada [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilojakarta/documents/publication/wcms\\_123267.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilojakarta/documents/publication/wcms_123267.pdf)
- 7 Faktor yang Memengaruhi Tingkat Upah, Kamu Harus Tahu. (2022, November 12). *IDN Times*. Retrieved April 14, 2024, pada <https://www.idntimes.com/business/economy/isna-zulfia/faktor-yang-memengaruhi-ti-ngkat-upah-c1c>