POLITIK HUKUM SISTEM PENGUPAHAN

Dr. Hj. Endeh Suhartini, S.H., M.H.
Prof. Dr. I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, S.H., M.M.
Prof. Dr. Hj. Hartiwiningsih, S.H., M.Hum.

POLITIK HUKUM SISTEM PENGUPAHAN

[Halaman ini sengaja dikosongkan]

POLITIK HUKUM SISTEM PENGUPAHAN

Penulis
Dr. Hj, Endeh Suhartini, S.H., M.H.
Prof. Dr. I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, S.H., M.M.
Prof. Dr. Hj. Hartiwiningsih, S.H., M.Hum.

Editor
Siti Maryam, S.H., M.H.
Jamaludin, S.Sos.

POLITIK HUKUM SISTEM PENGUPAHAN

Perpustakaan Nasional RI Katalog Dalam Terbitan (KDT)

ISBN 978-623-7787-87-7
xviii;198hlm.; 23 cm.
Blibiografi: hlm. 163

Cetakan ke 1, Januari 2022

Penulis
Dr. Hj, Endeh Suhartini, S.H., M.H.
Prof. Dr. I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, S.H., M.M.
Prof. Dr. Hj. Hartiwiningsih, S.H., M.Hum.

Editor
Siti Maryam, S.H., M.H.
Jamaludin, S.Sos.

Layout dan Sampul
Tim Kreatif Ranka Publishing

Penerbit
PT Rajawali Buana Pusaka
Anggota IKAPI
Kota Depok

Dicetak
Ranka Publishing
Divisi Percetakan PT Rajawali Buana Pusaka
Telp/ WA: 0813-83-266-266
e-mail : rankapublishing@gmail.com
Website : rankapublishing.com

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak isi buku ini, baik sebagian maupun seluruhnya dalam bentuk apapun tanpa seizin dari penerbit.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Terbitnya Buku ini semoga menjadi Motivasi Buat keluarga Untuk terus Beribadah Berdoa dan Melakukan Kegiatan Positif serta Berkarya.

Buku Ini Penulis sampaikan untuk:

Mamah Hj. Ratna Yuningsih dan Kelurga

Hj. Rosidah dan Keluarga

Suami H. Dedih A. Bashori, S.H., M.Kn.

Putri-Putriku:

dr. Shelvi Rizki Amalia

Nur Fitri Melnia

Putri Romadonna

Berliana Fadhilah

[Halaman ini sengaja dikosongkan]

PRAKATA PENULIS

Bismillahirrahmanirrohim..

Puji syukur kehadirat Allah S.W.T., yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, serta keluarga dan pengikutnya semua. Alhamdulilah berkat Rahmat Allah, akhirnya penulis dapat menyusun buku "**Politik Hukum Sistem Pengupahan**".

Buku ini mengenalkan sistem pengupahan di Indonesia yang berbasis keadilan sosial sebagaimana harapan dalam pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila dalam upaya peningkatan kesejahteraan yang sesuai harapan dan tujuan dari Pembukaan UUD Tahun 1945 dan Pasal 27 UUD Tahun 1945 untuk terwujudnya pemenuhan upah hidup yang layak sesuai ketentuan hukum yang berlaku berdasarkan nilai-nilai luhur Pancasila dan harapan Bangsa Indonesia.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Riset dan Teknologi (Kemendikbud-Ristek) yang selalu memberikan pendanaan dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi Bagi Universitas Djuanda, Bagi FH UNIDA khususnya Kepada Tim Dosen FH UNIDA BOGOR;

2. LLDIKTI Wilayah IV Jawa Barat dan Banten yang selalu memberikan Pembinaan dan Motivator Kepada Universitas Djuanda dan Program Studi yang ada di lingkungan Universitas Djuanda Bogor,
3. Bapak dan Ibu Pimpinan Yayasan Pusat Studi Pengembangan Islam Amaliah Indonesia secara khusus kepada Dr.H.Martin Roestamy SH.MH. dan Bunda Dr.Hj.R.Siti Pupu Fauziah,M. Pd.I sebagai Motivator kepada Penulis untuk terus berkarya;
4. Bapak dan Ibu Pimpinan Rektorat serta Unit Kerja di lingkungan Universitas Djuanda Bogor;
5. Tim FH Para Dosen, Para Tendik dan Alumni serta Mahasiswa Mahasiswi FH UNIDA Bogor yang tidak bisa Penulis sebutkan satu persatu yang selalu membantu kegiatan Penelitian dan pengabdian Para Dosen khususnya kepada Penulis saat Penyusunan karya ini, atas motivasi dan kerjasama untuk kebaikan dan kemajuan FH UNIDA Bogor;
6. Bapak dan Ibu Pimpinan serta Para Dosen Fakultas Hukum UNS dan Tenaga Pendidikan di Universitas Sebelas Maret Surakarta Solo Jawa Tengah (Secara Khusus Kepada Prof. Dr.I.Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, SH. MM dan Prof. Dr. Hj . Hartiwiningsih, SH ., M. Hum);
7. Yang Terhormat Prof. Dr. M. Guntur Hamzah, SH. MH (UNHAS) dan Prof. Doktor Ni'matul Huda, SH., M. Hum (UII Yogyakarta) yang sudah memberikan Ilmu kepada Penulis;
8. Keluarga Besar H.M.Syurdi dan H.Mamad Bashori, Suami dan Putri-Putri Tercinta yang selalu mendoakan dan memotivasi serta mendukung kegiatan Penulis untuk berkarya dan bekerja maksimal;
9. Tim Majelis Pengawas Daerah Kabupaten Bogor yang selalu mengerti dan memotivasi kepada Penulis;
10. Para Sahabat dan rekan-rekan sejawat dan teman-teman yang tidak bisa Penulis sebutkan satu Persatu terimakasih yang selalu mendoakan dan mendukung;

Akhirnya, penulis menyadari bahwa buku ini merupakan hasil karya yang sudah mendapat masukan dan saran dari para dosen selama Penulis Kuliah dari para Dosen dan pembimbing serta penguji di UNS Surakarta Solo. Oleh karena itu, terimakasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang sudah membantu dalam memberi masukan kepada Buku yang diterbitkan oleh Penulis. Mudah-mudahan Allah SWT. Selalu memberi petunjuk dan perlindungi kepada kita semua ke jalan yang diridhai-Nya. Aamiin. Amiin Yarobal Alamin.

Penulis

Dr. Hj. Endeh Suhartini, S.H., M.H

[Halaman ini sengaja dikosongkan]

KATA SAMBUTAN

Rektor Universitas Djuanda Bogor
Dr. Ir. Dede Kardaya, M.Si.

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunianya kepada kita semua sehingga penyusunan buku teks dengan judul "Politik Hukum Sistem Pengupahan" dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam senantiasa kita sanjungkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah menuntun kita sebagai muslim ke jalan yang lurus dan diridhai Allah SWT.

Dalam sebuah hubungan kerja pasti terkandung unsur hak dan kewajiban. Dari sisi pekerja, kewajiban mereka adalah bekerja sebaik mungkin dan sebagai kompensasinya mereka berhak mendapatkan upah beserta tunjangan. Masalah-masalah ketenagakerjaan yang muncul di Negeri ini dan di belahan dunia lain tidaklah dipicu semata-mata oleh konflik ketenagakerjaan melainkan juga disulut oleh persoalan mendasar seperti politik pemerintahan, kebijakan ekonomi, sosial kemasyarakatan, pendidikan, dan aspek lainnya yang saling terintegrasi satu sama lain. Dengan terbitnya buku ini semoga bisa menjawab berbagai permasalahan yang ada.

Selaku Rektor Universitas Djuanda Bogor, saya menyambut baik dan menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada

para penulis, diharapkan buku teks ini dapat menjadi sumbangsih bagi perkembangan ilmu hukum dan memberi inspirasi kepada khalayak pembaca.

Bogor, Desember 2021

Rektor Universitas Djuanda Bogor

Dr. Ir. Dede Kardaya, M.Si

KATA SAMBUTAN

Direktur Eksekutif YPSPIA - Unida Bogor
Dr. Hj. Raden Siti Pupu Fauziah Roestamy, M.Pd.

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Bismillahirrahminrrahim.

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Allah S.W.T., saya menyambut baik dan apresiatif atas terbitnya buku yang berjudul **"Politik Hukum Sistem Pengupahan"** Penulis Dr. Hj. Endeh Suhartini, S.H., M.H.selaku Dosen Fakultas Hukum dan Magister Hukum UNIDA Bogor, saya merasa gembira karena buku akan bermanfaat serta ini dapat menjadi pilihan bacaan sebagai pengetahuan tentang Hukum Ketenagakerjaan khususnya dalam Sistem Pengupahan.

Saya merasa bangga dan bahagia atas selesainya sebuah karya seorang anak bangsa yg memberikan sumbangsih pemikiran ilmu pengetahuan tentang Hukum Ketenagakerjaan khususnya dalam Sistem Pengupahan yang selama ini menjadi masalah bangsa. Buku yg merupakan hasil penelitian penulis ini tidak hanya sekedar menambah sumber ilmu hukum tetapi juga sebagai referensi bagi penyelesaian kasus kasus ketenagakerjaan.

Buku teks ini sangat penting bagi mahasiswa khususnya yang terkait mata kuliah Hukum Ketenagakerjaan di Fakultas Hukum Universitas Djuanda Bogor dan Fakultas Hukum di seluruh wilayah Indonesia. Namun demikian, buku ini juga dapat digunakan oleh mahasiswa dan masyarakat pada umumnya yang berminat mendalami Hukum Ketenagakerjaan.

Dalam buku ini penulis menguraikan tentang konsep hukum ketenagakerjaan, sistem pembayaran upah, perbandingan sistem pengupahan pekerja di beberapa Negara, kebijakan penetapan standar pembayaran upah minimum bagi pekerja perusahaan di tengah pengaruh globalisasi. Dan diakhiri dengan sistem pengupahan yang bisa menciptakan prinsip keadilan sosial.

Semoga buku ini dapat memberikan manfaat bagi mahasiswa pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Saya mengucapkan selamat atas terbitnya buku yang diharapkan dapat menambah perbendaharaan buku yang berkualitas di bidang Hukum Ketenagakerjaan.

Semoga Allah SWT., senantiasa memberikan Rahmat, Taufik, dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga dapat senantiasa berkarya dan berkiprah dalam pengembangan keilmuan khususnya Hukum Ketenagakerjaan melalui penulisan karya ilmiah dan pembuatan buku-buku yang lain.

Wabillahi Taufiq wal Hidayah. Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Bogor, Kamis 09 Desember 2021
Direktur Eksekutif YPSPIAI – UNIDA Bogor

Dr. Hj. Raden Siti Pupu Fauziah Roestamy, M.Pd

KATA SAMBUTAN

Dekan Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta Solo
Prof. Dr. I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, S.H., M.M.

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Bismillahirrahminrrahim.

Dengan memanjatkan Puji Syukur Kehadirat Allah S.W.T., saya menyambut baik dan apresiatif atas terbitnya buku yang berjudul **"Politik Hukum Sistem Pengupahan"** Penulis Dr. Hj. Endeh Suhartini, S.H., M.H .selaku Dosen Fakultas Hukum dan Magister Hukum UNIDA Bogor, saya merasa gembira karena buku ini akan bermanfaat serta dapat menjadi pilihan bacaan untuk menambah ilmu pengetahuan tentang Hukum Ketenagakerjaan khususnya dalam Sistem Pengupahan dan Kebijakan Pengupahan bagi mahasiswa dan Pemerintah serta Pengusaha.

Saya merasa bangga dan senang sekali, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret mengenal Penulis sejak masuk Kuliah di Program Doktor Ilmu Hukum UNS, Penulis dikenal sebagai Mahasiswa yang rajin,mengisi waktu yang bermanfaat dan berdikusi dan menerima masukan dari berbagai pakar untuk kesempurnaan buku tentang Politik Hukum Sistem Pengupahan. Saya turut memberikan masukan pemikiran ilmu pengetahuan atas karya dari penulis dengan beberapa pertimbangan bahwa buku ini sesuai kebutuhan di masyarakat dan masa depan bangsa.

Buku ini sangat bagus untuk dibaca oleh Para Akademisi,Mahasiswa, secara khusus bagi Pengusaha,Pekerja dan Pemerintah dalam

melaksanakan kebijakan hubungan kerja dan perjanjian kerja yang akan dilakukan untuk lebih maju dan lebih baik dalam menerapkan sistem pengupahan sehingga tidak ada pihak yang dirugikan dan tujuan terciptanya hubungan kerja yang baik akan terwujud.

Akhir kata, semoga buku ini dapat memberikan manfaat bagi mahasiswa pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta Pemerintah untuk mengawasi pelaksanaan kebijakan pengupahan. Saya mengucapkan selamat atas terbitnya buku yang diharapkan dapat menambah perbendaharaan buku yang berkualitas di bidang Hukum Ketenagakerjaan dan Hubungan Kerja di Perusahaan.

Semoga Allah SWT., senantiasa memberikan Rahmat, Taufik, dan Hidayah-Nya kepada penulis serta keluarga dan kita semua selalu dalam lindungan Allah S.W.T., aamin..aamin Yarobal Alamin

Wabillahi Taufiq wal Hidayah. Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Solo, Minggu 26 Desember 2021

Dekan Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Solo

Salam Hormat

Prof. Dr. I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani,S.H., M.M

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSEMBAHAN v
PRAKATA PENULIS vii
KATA SAMBUTAN
Rektor Universitas Djuanda Bogor xi
Direktur Eksekutif Yayasan PSPIAI xiii
Dekan Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta .. xv
DAFTAR ISI xvii
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Kerangka Pemikiran 15
C. Metode Penelitian 19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI . 29
A. Konsep Negara Kesejahteraan Sosial 29
B. Hukum Administrasi dan Hukum Ekonomi 32
C. Konsep Hukum Ketenagakerjaan 38
D. Sistem Pembayaran Upah 45
E. Konsep Pekerja, Perusahaan, dan Pengusaha 49
F. Landasan Teori 51

BAB III PERBANDINGAN SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA DI BEBERAPA NEGARA 89
A. Kebijakan Upah Negara Singapura 92
B. Kebijakan Upah Negara Malaysia 94
C. Kebijakan Upah Negara Thailand 96
BAB IV KEBIJAKAN PENETAPAN STANDAR PEMBAYARAN UPAH MINIMUM BAGI PEKERJA PERUSAHAAN DI TENGAH PENGARUH GLOBALISASI 99
A. Kebijakan Penetapan Globalisasi 99
B. Globalisasi dan Ekonomi 101
C. Manajemen Globalisasi Pekerja Sebagai Sumber Daya Manusia 103
D. Globalisasi Bisnis 103
BAB V MODEL SISTEM PENGUPAHAN YANG BISA MENCIPTAKAN PRINSIP KEADILAN SOSIAL .. 107
A. Upaya Penguatan Penetapan Upah Minimum 107
B. Upaya Penetapan Asas-asas Hukum Pengupahan 112
C. Upaya Penetapan Sistem Pengupahan Berbasis Keadilan Sosial 114
D. Perhitungan Upah Minimum Versi Pemerintah 118
E. Upaya Penerapan Pembayaran Upah Minimum 123
F. Ketentuan Pidana Pelanggaran Pembayaran Upah 132
G. Denda atas Keterlambatan Membayar Denda dan/atau Tidak Membayar Upah 136
H. Upaya Perwujudan Keadilan Sosial Pancasila 138
I. Intervensi Pemerintah di Bidang Pengupahan 142
J. Membangun Politik Hukum Sistem Pengupahan dalam Menciptakan Keadilan Sosial 144
BAB VI MODEL SISTEM PENGUPAHAN BERBASIS KEADILAN SOSIAL 159
DAFTAR PUSTAKA 163
BIOGRAFI PENULIS 179

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan ketenagakerjaan baik secara nasional dan internasional di berbagai negara merupakan persoalan umum yang tidak pernah selesai dengan baik, hal ini terjadi baik di negara berkembang maupun negara maju. Permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi diberbagai negara maju dan berkembang memiliki karakteristik yang berbeda-beda, ini bisa dipengaruhi oleh berbagai bidang kehidupan dalam pergaulan hidup manusia dalam masyarakat dan dipengaruhi oleh idiologi, politik, hukum, ekonomi sosial dan budaya serta pengaruh perkembangan globalisasi yang sangat meningkat dan cepat.

Perkembangan globalisasi dalam bidang teknologi dan informasi sebagai salah satu yang turut andil dalam bidang ketenagakerjaan. Salah satunya terlihat pesatnya perkembangan globalisasi saat ini dalam kehidupan masyarakat secara nasional dan internasional sangat berpengaruh besar dalam pergaulan kehidupan manusia yang terus menerus dan berdampak dalam segala bidang kegiatan baik bidang agama, ekonomi, politik, hukum, sosial budaya, serta aktivitas lainya secara nasional maupun internasional. Pembangunan bidang ekonomi tidak dapat terlepas dari hubungan antar manusia di dunia yang mengalami percepatan dan perubahan. Proses perubahan yang sekarang berlangsung merupakan suatu proses transformasi masyarakat industri menjadi masyarakat informasi, yaitu suatu masyarakat yang kehidupan dan kemajuannya sangat dipengaruhi

oleh penguasaan informasi. Keadaan ini menimbulkan perubahan yang revolusioner atau perubahan mendasar yang menyangkut segala segi kehidupan. Hal ini didalam tata hubungan internasional antar bangsa yang menumbuhkan kecenderungan globalisasi.[1]

Perkembangan globalisasi berpengaruh terhadap hubungan kerja diantaranya terhadap kebijakan penetapan upah minimum merupakan isu utama dalam setiap peringatan hari buruh setiap tanggal 1 Mei baik secara nasional maupun internasional. Kebijakan upah dan penetapannya seringkali menjadi tuntutan utama bagi buruh dan pekerja perusahaan yang menuntut keadilan dan kepastian hukum untuk mendapatkan upah sesuai dengan harapan guna memenuhi kebutuhan hidup pekerja atau buruh beserta keluarganya.

Adanya aktivitas demonstasi oleh pekerja dan pemogokan otomatis menghentikan aktivitas bekerja, mengakibatkan pemogokan oleh pekerja diantaranya yaitu adanya perselisihan hak dan perselisihan kepentingan, salah satunya yaitu rendahnya sistem pembayaran upah yang dilakukan oleh perusahaan sehingga tidak terpenuhinya kebutuhan. Rendahnya sistem pembayaran upah disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya standar kebutuhan ekonomi yang layak yang diharapkan, karena kebutuhan keluarga dan kenaikan harga barang dan jasa sesuai dengan perkembangan ekonomi di masyarakat.

Keresahan pekerja/buruh dalam bentuk demo maupun mogok kerja yang menuntut kenaikan upah/gaji, pada dasarnya merupakan rangkaian atas kelemahan intern dan ekstern dari para pelaku usaha serta hubungan kerja yang ada kaitannya dengan proses produksi barang dan jasa. Secara intern di perusahaan, aspek kepedulian, kebersamaan, dalam mitra kerja, aspek kepedulian, keterbukaan dan pengelolaan manajemen masih sangat kurang pas. Secara ekstern, soal pembinaan dan pengawasan intansi pemerintah dalam ketenagakerjaan baik langsung maupun tidak langsung belum maksimal sesuai harapan dalam pelaksanaan hubungan

1 Supanto, Kebijakan "Forumulasi Hukum Pidana Ekonomi Dalam Menghadapi Perkembangan Globalisasi Ekonomi", Sebelas Maret University Press, Surakarta, 2015, Hlm.1

kerja, hal ini disadari bahwa dalam kenyataan ketentuan peraturan ketenagakerjaan sudah lengkap namun belum bisa dilaksanakan sepenuhnya mengingat kebijakan dan kemampuan serta kondisi perusahaan yang berbeda-beda.

Aspek teknis bidang pengupahan tidak hanya sebatas bagaimana perhitungan dan pembayaran upah dilakukan, tetapi juga menyangkut bagaimana proses upah ditetapkan. Mulai dari penetapan upah minimum profinsi (UMP), upah minimum sektoral propinsi (UMSP), upah minimum kabupaten/kota (UMSK), dan upah sundulan.[2]

Dalam perkembangannya, aspek ekonomis dalam bidang pengupahan pada dasarnya dilakukan lebih melihat pada kondisi ekonomi, baik secara makro maupun secara mikro, yang secara operasional kemudian mempertimbangkan bagaimana kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan ditetapkan, juga bagaimana implementasinya di lapangan. Di tingkat perusahaan kemudian diterjemahkan bagaimana sistem penggajian dalam suatu perusahaan dirancang sehingga kebijakan kenaikan upah minimum tetap dapat mendorong produktivitas kerja pekerja/buruh dan tidak membebani *cashflow* perusahaan.[3]

Pada awalnya kebijakan upah minimum ditetapkan berdasarkan besaran biaya Kebutuhan Fisik Minimum (KFM). Dalam perkembangannya kemudian, dalam era otonomi daerah, dalam menentukan besaran tingkat upah minimum beberapa pertimbangannya adalah:

(a). biaya Kebutuhan Hidup Minimum (KHM),

(b). Indeks Harga Konsumen (IHK),

(c). Tingkat upah minimum antar daerah,

(d). Kemampuan, pertumbuhan dan keberlangsungan perusahaan,

(e). Kondisi pasar kerja, dan

(f). Pertumbuhan ekonomi dan pendapatan perkapita.[4]

---

2 Abdul Khakim, *"Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003"*, Bandung,

PT. Citra Aditya Bakti, 2006, Hlm.1

3 *Ibid, Hlm. 2*

4 Devanto Shasta Pratomo dan Putu Mahardika Adi Saputra, *"Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian Yang Berkeadilan* : Tinjauan UUD 1945", http://dinamika-hukum.fh.unsoed.ac.id/index.php/JDH/article/download/255/246,diakses tanggal 3 Juli 2019 Jam 10:12 WIB.

Keberadaan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia saat ini diharapkan bisa memenuhi keadilan sosial serta menjadi kebutuhan maksimal dalam bidang ketenagakerjaan, baik dalam bidang pengupahan, pengiriman TKI ke luar negeri, pengangkatan pegawai, pengawasan, dan hal lainnya dalam bidang ketenagakerjaan saat ini belum sesuai harapan dan kondisi hubungan kerja di beberapa perusahaan masih belum sesuai ketentuan ketenagakerjaan. Sebagai contoh terjadinya demontrasi pekerja setiap bulan Mei menuntut kenaikan upah pekerja domestik karena setiap wilayah berbeda upahnya, begitupun belum adanya aturan yang pasti untuk perlindungan hukum dan kepastian hukum terhadap TKI, tidak ada aturan jelas mengenai gaji minimum, fasilitas, perlindungan dan keselamatan kerja sehingga menimbulkan masalah yang selalu tidak terselesaikan dengan baik.

Dilema pengupahan yang ada, baik dari aspek sosiologis maupun yuridis tidak boleh dibiarkan berlangsung terus menerus, oleh karena itu perlu dicarikan solusinya agar antara kepentingan pekerja dengan pengusaha di bidang pengupahan yang bertentangan dapat diminimalisir. Apabila dilema upah tersebut dibiarkan terus menerus akan berakibat tidak kondusifnya hubungan Industrial di Indonesia, dan tidak tercapainya tujuan pembangunan ketenagakerjaan serta tujuan pembangunan nasional.[5]

Perbedaan-perbedaan yang terjadi dalam penetapan dan pemberian upah terhadap pekerja saat ini belum mencerminkan nilai-nilai luhur Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Pancasila Sila Kelima dengan jelas memberikan nilai luhur untuk menciptakan "Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia". Menciptakan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia merupakan bagian dari tujuan negara RI sebagaimana tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 alinea ke-IV.

Sesuai perkembangan perbedaan-perbedaan pembayaran upah yang terjadi di Indonesia diharapkan dapat diatasi dan hasil penetapan pengupahan dilaksanakan oleh setiap wilayah, hal ini sesuai dengan kebijakan penetapan upah minimum, dalam kenyataannya sistem pengupahan sampai saat ini belum semua dapat terealisasi

5 Yetniwati,"Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan",*Jurnal Mimbar Hukum*, Volume 29, Nomor1 Februari 2017, Yogyakarta: Fakultas Hukum UGM., Hlm.83-84,

dengan baik sesuai harapan Pemerintah, pekerja dan perusahaan. Kebijakan Dewan Pengupahan Wilayah Profinsi dan Dewan Pengupahan kota dan kabupaten dalam kenyataan yang ada kebijakannya belum dapat terwujud sesuai harapan. Penetapan upah minimum Profinsi yang diberlakukan untuk kabupaten dan kota yang merupakan hasil kesepakatan pemerintah,pengusaha dan pekerja kenyataannya masih menimbulkan gejolak setiap tahun. Hal ini dipicu kesenjangan tiap wilayah dalam kenaikan upah terendah 8,7 % sampai dengan 17,4 % yang ditentukan, dan dalam pelaksanaan tidak menjadi patokan setiap pengusaha untuk melakukan pembayaran upah sesuai yang ditetapkan, karena perusahaan yang tidak mampu membayar diberikan kebijakan untuk penangguhan pengupahan dan atau tidak membayar upah sesuai upah minimum wilayah kabupaten dan kota dengan berbagai pertimbangan. Dampak salah satunya adanya kebijakan penangguhan upah bagi pengusaha yang belum bisa membayar upah minimum kabupaten dan kota. Hal ini merupakan pemicu permasalahan dalam bidang pengupahan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.

Berdasarkan hal tersebut, berkaitan dengan kebijakan pembayaran upah bagi pekerja dalam pelaksanaannya khususnya di Indonesia, masih banyak mendapatkan hambatan, dikarenakan sistem pembayaran upah yang diterapkan di setiap wilayah kota dan kabupaten serta profinsi di Indonesia berbeda-beda. Perbedaan upah yang diterima oleh pekerja ini menimbulkan gejolak terus menerus dan dampak yang tidak baik dan berdampak kepada seluruh aspek kegiatan masyarakat karena masalah ketenagakerjaan dalam bidang upah tidak kunjung selesai karena setiap tahun kebijakan upah banyak perbedaan dalam penentuan upah minimum.

Perbedaan penetapan upah sangat berpengaruh dalam kehidupan masyarakat di seluruh Indonesia. Penetapan upah dan pembayaran upah ini dipengaruhi oleh berbagai bidang kehidupan baik secara idiologi, politik hukum,ekonomi dan sosial budaya.

Indonesia sendiri belum sepenuhnya bisa menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan yang terus terjadi, permasalahan terus bergulir datang silih berganti, tidak semua permasalahan ketenagakerjaan dapat diatasi dan diselesaikan dengan baik. Sedangkan, dilihat dari peraturan-peraturan yang mengatur hukum

ketenagakerjaan, sudah ada tetapi pelaksanaan ketentuan hukum ketenagakerjaan belum maksimal. Beberapa permasalahan yang sering terjadi diantaranya, aktivitas demo tenaga kerja perusahaan setiap waktu sering terjadi dan meningkat, demo pekerja lebih banyak ditujukan kepada perusahaan untuk menuntut kenaikan upah guna memenuhi kebutuhan ekonomi yang layak sesuai harapan, hal ini akan merugikan perusahaan dalam proses produksi barang dan jasa karena terhentinya kegiatan perusahaan.

Berdasarkan kenyataan yang ada di lingkungan kerja perusahaan, perbedaaan sistem pembayaran upah tidak seragam, sehubungan dengan hal ini perbedaan sistem upah yang diterima oleh pekerja dalam kenyataan tidak sama karena sedikit sekali perusahaan yang telah memiliki kemampuan untuk memberikan upah yang layak sesuai kebutuhan pekerja serta disesuaikan dengan tingkat pertumbuhan ekonomi yang terus meningkat, hal ini merupakan bagian dari pelaksanaan ketentuan peraturan yang berlaku tentang pembayaran upah yang layak diterima pekerja perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan yang belum mampu memberikan upah sesuai kebutuhan yang layak bagi pekerjanya, sebaiknya perusahaan memberikan sosialisasi kepada pekerja di lingkungan perusahaan itu berada, hal ini untuk mencegah terjadinya kesalahahpahaman antara pekerja dan pengusaha di perusahaan, sehingga demontrasi pekerja perusahaan tidak terjadi karena kesalahpahaman pekerja dan pengusaha

Pada dasarnya setiap permasalahan ketenagakerjaan yang ada bisa diselesaikan dengan baik tanpa ada kekerasan atau saling menyakiti sepanjang menyadari adanya hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh semua pihak, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan dan pembayaran upah. Dalam prakteknya, sistem pembayaran upah dalam hubungan kerja di perusahaan seakan tidak pernah selesai dan selalu menimbulkan reaksi yang kurang baik oleh para pihak yang terlibat didalam pelaksanaan hubungan kerja salah satunya kurangnya pengawasan dari pemerintah. Sehubungan dengan pelaksanaan sistem pembayaran upah, seringkali akan merugikan para pihak dalam hubungan kerja, khususnya bagi pekerja perusahaan yang posisinya lemah.

Pada dasarnya, untuk menjamin kepastian hukum dan perlidungan hukum dalam hubungan kerja , pemerintah, pengusaha

atau akademisi mengatakan bahwa pekerja dan pengusaha adalah mitra kerja. Kenyataannya pekerja dalam kondisi hidup yang miskin, karena upah yang sangat rendah dan tidak layak bagi kemanusiaan.Hal ini terjadi karena pihak pengusaha memaksimumkan kebebasannya untuk mencari keuntungan besar, namun tidak memperhatikan kesejahteraan pekerjanya, sedangkan negara Indonesia, bertujuan memajukan kesejahteraan merupakan tujuan dan kewajiban utama.[6]

Gagasan reformasi pengupahan yang layak berdasarkan keadilan substantif merupakan jawaban terhadap apa yang menjadi permasalahan pengupahan.Faktor-faktor ideal yang merupakan cita hukum dan faktor riil yang merefleksikan kebutuhan hukum pengupahan, sebagai masukan (input) bagi pengaturan hukum ketenagakerjaan dalam upaya mewujudkan kesejahteraan sosial di masa yang akan datang ditinjau dari persfektif keadilan substantif.[7] Setiap pekerja mempunyai keinginan untuk memperoleh UMP dan UMK yang sesuai dengan KHL yang harus dipertimbangkan oleh semua pihak. Pemerintah, pengusaha dan pekerja dalam pelaksanaannya sistem pembayaran upah harus bisa menganalisisnya dengan baik sesuai ketentuan yang berlaku. Keinginan pekerja untuk upah yang diterimanya naik setiap tahun memang wajar, tapi yang menjadi tidak wajar ketika kenaikan UMK itu tidak sesuai dengan kemampuan kondisi perusahaaan. Ketika perusahaan tidak mampu, maka harus dimusyawarahkan sehingga tidak merugikan para pihak dan mengganggu aktivitas bekerja sekaligus menghindari terjadinya penutupan perusahaan karena pailit dan tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Dalam prakteknya, jika perusahaan itu telah mampu melaksanakan UMK dan UMP dengan baik, maka tidak ada salahnya setiap perusahaan yang sudah mapan dan maju dalam usahanya mempertimbangkan kembali dan memperbaiki kembali komponen-komponen apa saja yang bisa menambah upah untuk kepentingan pekerja/buruh di perusahaanya sehingga bisa memperbaiki

6 Zulkarnain Ibrahim, "Existensi Hukum Pengupahan Yang Layak Berdasarkan Keadilan Substantif", *Jurnal Dinamika Hukum Vol.13 Nomor.3 September 2013, Hlm. 527, Purwokerto: UNSOED.*

7 *Ibid*

kondisi pekerja/buruh di perusahaan tersebut serta bisa memenuhi segala kebutuhan hidup dari upah yang diterimanya. Upah yang diterima oleh setiap pekerja/buruh harus memperhatikan beberapa komponen perhitungan diantaranya mulai dari pendidikan, prestasi dan masa kerja yang tidak mungkin sama perolehan upahnya bagi setiap pekerja. Dengan demikian, setiap pekerja yang memiliki kemampuan dan keahlian yang berbeda-beda berdampak pada upah/ gaji yang diterima tentunya gaji atau upah yang diterima tidak akan sama bagi setiap pekerja, begitupun kebutuhan setiap pekerja atau buruh dalam kehidupannya pasti berbeda.

Keinginan pekerja atau buruh dalam hidupnya membutuhkan pendapatan atau penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup baik untuk diri sendiri maupun untuk memenuhi kebutuhan keluarga yang menjadi tanggungjawabnya. Untuk memenuhi kebutuhan hidup harus memiliki pendapatan dan dapat diperoleh dengan usaha atau bekerja.

Berkaitan dengan salah satu dari tujuan negara itu adalah harapan dan cita-cita tercapainya kesejahteraan masyarakat dalam bidang ekonomi. Salah satu kegiatan ekonomi yang sering dikaitkan dengan kebutuhan setiap orang akan pekerjaan dan pendapatan atau upah sebagai hasil yang diterimanya setelah bekerja.

Tujuan Negara Republik Indonesia sebagaimana diatur dalam Pembukaan Undang-undang Dasar Tahun 1945 alinea keempat bahwa: "kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia yang melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang Berkedaulatan Rakyat dengan berdasar kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab, Persatuan Indonesia, dan Kerakyatan Yang Dipimpin Oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/ Perwakilan, serta dengan mewujudkan Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia "

Cita-cita luhur bangsa Indonesia sebagaimana tertuang dalam Pembukaan UUD Tahun 1945 memuat keinginan luhur tujuan Negara dalam segala bidang kehidupan secara Nasional dan Internasional yang harus diperjuangkan dengan baik dan dilaksanakan dengan Pembangunan di segala bidang kehidupan manusia sesuai kebutuhan dan perkembangan secara terus menerus.

Pancasila sebagai dasar filsafat negara Indonesia mengandung konsekuensi setiap aspek penyelenggaraan negara dan semua sikap dan tingkah laku Bangsa Indonesia dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara harus berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila. Bahwa nilai-nilai Pancasila yang bersumber pada sila-sila Pancasila adalah merupakan nilai yang universal. Nilai-nilai tersebut perlu dijabarkan lebih lanjut menjadi norma-norma kenegaraan maupun norma-norma moral untuk diaktualisasikan oleh setiap warga negara Indonesia.[8]

Permasalahan ketenagakerjaan khususnya yang berkaitan dengan hubungan kerja yang berkaitan dengan hak-hak pekerja dan kewajiban perusahaan merupakan permasalahan yang terus menerus dan menyebabkan perselisihan antara pekerja dan pengusaha diberbagai negara khususnya negara-negara berkembang yang masih belum bisa mewujudkan kesejahteraan dan keadilan bagi warga negaranya.

> *In recent years, there has been an upsurge of international attention on the protection of worker' rights. The growing interest is explained understanding among state and international organizations that workers rights are also within the vortex of human rigts and deserve protection.*[9]
>
> (Bahwa: dalam beberapa tahun terakhir, telah terjadi peningkatan perhatian internasional tentang perlindungan hak-hak pekerja. Meningkatnya minat para pekerja akan hak-haknya

8 I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, "Kedaulatan Sumber Daya Alam Di Indonesia Sebagai Aktualisasi Nilai-Nilai Pancasila", *Jurnal Hukum Yustisia,* Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Edisi :88 Januari – April 2014 Tahun XXIII,ISSN 0852 -0941, Hlm.51

9 O.V.C.Okene, 'Human Right at Work: Measuring the Democratic Rights of Nigerian Workers International Standard,"*Journal of Law,Policy and Globalization,*Madison Avenue,New York,NY 10016,United State IISTE,2008,Hlm.125

sebagai bagian hak asasi manusia memerlukan perhatian dan pemahaman serta perlindungan mejadi pusat perhatian di berbagai negara dan organisasi-organisasi internasional).

Sehubungan dengan hak-hak pekerja berkaitan dengan hukum ekonomi dan peraturan yang berlaku dalam suatu negara yang tidak akan bisa dilepaskan dari konsep pembangunan hukum dan perencanaan pembangunan yang akan dilaksanakan. Sistem pengupahan dan kebijakan penetapan upah akan menetukan kebijakan dan langkah yang harus ditempuh dalam perencanaan dan harapan cita-cita serta tujuan negara, untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan demikian masalah pengupahan secara nasional akan selalu berupa keharusan atau kebijaksanaan untuk mengadakan suatu pilihan terhadap hukum mana yang harus ditentukan dan diberlakukan serta dikembangkan dalam suatu wilayah negara yang sesuai dengan kesadaran hukum masyarakat pergaulan hidup dan kebiasaan masyarakatnya.

Kebijakan di bidang ekonomi dapat terwujud dan dilaksanakan oleh para pelaku ekonomi dan pemerintah sebagai kegiatan ekonomi yang tunduk pada norma-norma kehidupan perekonomian yang bersifat nasional maupun internasional. Dalam rangka menjaga dan menciptakan perilaku dan keadaan yang sesuai dengan norma-norma tersebut dapat digunakan sarana hukum, yang fungsinya untuk mengatur dan mempengaruhi kehidupan perekonomian dalam suatu masyarakat.[10]

Sistem pengaturan pengupahan terkait dengan bidang kehidupan perekonomian merupakan bagian dari hukum ekonomi, karena dimungkinkan terjadinya perilaku yang bertentangan atau melanggar peraturan-peraturan tersebut, sehingga diperlukan penegakan hukum dengan menggunakan sistem sanksi hukum yang dapat berupa sanksi hukum administrasi, perdata maupun pidana.[11] Hal ini dapat dijadikan masukan sebagaimana dikemukakan oleh Bentham, bahwa:

10 *Ibid,Hlm. 9.*
11 *Ibid.*

The life of Bentham affords a remarkable instance of the concentration of great powers upon a persuit of no personal or selfish interest. The reform of law was the on object of all his labours. The study of the theory of legislation led him, indeed, to undertake reserches in many other branches of political and moral science. It is hardly possible to define the aim and method of legislation without having formed clear and distinct ideas as to the nature of political society and of sovereinty. Upon this subject Bentham bestowed long meditation;, and his principal conclusion are embodied in the work here republished, in his Fragment on Goverment. It is difficult to imagine a theory i incwell being.[12] *Bentham painfully elaborated a doctrine of morals, which has ever sice been associated eith his name althougt its first premisses were derived from ealier and more strctly philosophical writers.It is infossible to perfect the law of crimes or of torst without first making a careful analysis of the various state of mind which issue in breanches of the law,without a precise definition of conscious ness and motive, of intention and heedlessness, of negligence and malice.Accordingly Bentham was led into those minute psychological inquiries whicht take up a great part of his 'Principle of Moral and Legislation", it is imposible adpt law to the needs of comeerce and of industry without having recourse to economic science.*[13]

(Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat diterjemahkan bahwa: dalam kehidupan, Bentham memberi contoh yang luar biasa dari konsentrasi kekuatan besar tersebut tidak ada kepentingan pribadi atau egois. Reformasi hukum adalah salah satu obyek dari semua pekerjaannya. Pendidikan tentang legislasi menuntunnya lebih dalam untuk melakukan penelitian banyak cabang dari ilmu politik dan moral. Hampir tidak mungkin menentukan tujuan dan metode undang-undang tanpa membentuk ide-ide yang jelas dan berbeda mengenai sifat masyarakat untuk berpolitik. Bentham mengemukakan subyek ini diberikan

12 Jeremy Bentham, *"A Fragment on Goverment,The Lawbook Exchange",LTD, Union, New Jersy, 2001, Hlm.21-22.*

13 *Ibid*.

meditasi yang panjang dan kesimpulan utamanya diwujudkan dalam karya yang telah dipublikasikan kembali. Dalam fragmennya pada pemerintah, sulit untuk membayangkan sebuah teori perundangan-undangan yang tidak bersandar pada teori sosial dan individu, Bentham secara meyakinkan menguraikan doktrin moral yang dihubungkan dengan normanya walaupun pada awalnya lebih ketat pendapat filosophisnya, adalah mustahil menyempurnakan hukum kejahatan atau gugatan tanpa terlebih dahulu membuat analisis yang cermat dari berbagai negara yang berkaitan dengan pemikiran tentang pelanggaran hukum, tanpa definisi yang tepat, cermat, kesadaran dan motif, niat dan kelalaian serta kedengkian. Berdasarkan pendapat Bentham digunakan untuk memberi petujuk kepada generasi akan datang untuk memiliki prinsip-prinsip moral dan melaksanakan undang-undang. Hal ini untuk penyesuaian hukum dan kebutuhan perdagangan dan industri dengan mempertimbangkan sumber daya dan ilmu pengetahuan ekonomi).

Indonesia is an independent state since 17 August 1945; but there is a lot of law and registration from Dutch East Indies Still being used. However, it is different from with the use of the law and regulation in the Dutch East Indies era. Since Indonesia is an independent state ,all of the constitution is a national law that must be based on Pancasila as a "rechtidee" and Pancasila explanation as a "grundnorm". Therefore progressive steps is needed to apply and enforce Dutch East Indies law pruducts that have been changed be a national law, so it suitable with Pancasila as a "grundnorm" and constitution of republic of Indonesia as a "constitution" (written basic law) in the national legal framework.[14]

(Indonesia adalah sebuah negara yang merdeka yaitu pada tanggal 17 Agustus Tahun 1945, namun masih banyak hukum dan peraturan dari Belanda yang masih digunakan. Akan tetapi, hal

14 Iskandar Wibawa, *"Reconstruction Of The Legality Principle In Penal Law Enforcement For Realization Of Justice"*, Jurnal UNTAG Semarang, *Law Review (ULREV)*, Volume 2, Issue 1 May 2018, PP 10 – 20 ISSN 2549 – 4910 (online) & ISSN 2579-5279(print),Hlm.11

tersebut berbeda dari penggunaan hukum dan peraturan dimasa Hindia Belanda. Sejak Indonesia merdeka, seluruh konstitusi adalah hukum nasional sebagai *"rechtidee"* dan penjelasannya sebagai *"grundnorm"*. Sehingga langkah progresif dibutuhkan untuk menerapkan dan melaksanakan produk hukum Hindia Belanda yang telah dirubah menjadi hukum nasional sehingga menjadi sesuai dengan Pancasila sebagai *"grundnorm"* dan konstitusi Negara Republik Indonesia sebagai "konstitusi"(hukum dasar tertulis) dalam kerangka hukum nasional).

Adanya Pancasila sebagai dasar negara, dan falsafah bangsa Indonesia serta diperkuat adanya tujuan negara Republik Indonesia dalam Pembukaan UUD 1945 Alinea ke-IV, dengan demikian sudah sangat jelas harus menjadi tanggung jawab dan perhatian penuh pemerintah dan seluruh rakyat Indonesia untuk mencapai cita-cita Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dalam mencapai tujuan negara.

Untuk tercapainya tujuan negara, cita-cita Bangsa Indonesia dan harapan dari seluruh warga negara Indonesia, mengharapkan tujuan negara tersebut tercapai sesuai keinginan semua yang ada di Indonesia, dan untuk mewujudkan itu semua harus ada kerjasama yang baik dan keinginan yang sama untuk merealisasikannya, baik dari pemerintah maupun masyarakat.

Berdasarkan hal tersebut bahwa, dalam pelaksanaan pembangunan nasional pada dasarnya keberadaan tenaga kerja sebagai pekerja/buruh/pegawai mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan perhatian di bidang ketenagakerjaan dalam upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan untuk terwujudnya peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, sejalan dengan tujuan tersebut dalam era globalisasi pembangunan di segala bidang kehidupan, maka tentunya diperlukan pula kualitas sumber daya manusia yang handal dan professional dibidangnya. [15]

15 L.Hadi Adha,H.L.Husni dan Any Suryani ," Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia," *Jurnal Jatiswara,* Volume 31, N0. 1 – 2, Maret 2016, Fakultas Hukum Universitas Mataram, Hlm.162

Kondisi saat ini Bangsa Indonesia khususnya belum semua bisa menikmati tujuan negara secara merata, salah satunya masalah ketenagakerjaan yang berkaitan dengan upah yang diterima pekerja perusahaan. Kesejahteraan dan keadilan sosial bagi sebuah negara adalah merupakan keinginan, harapan dan menjadi cita-cita bersama bagi seluruh elemen yang berada dalam institusi yang disebut dengan negara. Sehubungan hal itu, kehadiran adanya negara yang merupakan hasil dari kesepakatan secara politik antar masyarakat, maka sudah semestinya dapat menciptakan harapan adanya perlindungan bagi warga negaranya dan tentu juga dapat menghadirkan kesejahteraan bagi seluruh warga negara tanpa adanya diskriminasi melalui instrumen kebijakan publik.[16]

> *Labor law in Indonesia did not adequately regulate recruitmen process and working condition. In Indonesia legal sistem, domestic, workers are exluded from the definition of "worker", so the TKWs were not subject to govertment regulations (minimum wage, working hours,day off or paid holiday). These conditions are contributive to the exploitation of domestic worker by employers both in sending and receiving countries. The agent has also a significant position to handle disputes between employer and worker. The absence of government's regulation and legal rights even increased the agents' dominant role. Agent left as sole actor to regulate work conditions includes wage and day – off arrangement.*[17]
>
> (Pendapat diatas dapat dikaji bahwa Proses perengkutan pekerja dan kondisi pekerjaan tidak diatur secara menyeluruh dalam peraturan ketenagakerjaan di Indonesia yang ada saat ini,Sebagai contoh pada pekerja domestik yang akan menjadi TKW, tidak ada aturan yang jelas mengenai batasan gaji minimum, fasilitas, perlindungan dan sebagainya. Hanya ada agent sebagai pemain satu-satunya yang memiliki pengawas).

16 Luthfi J.Kurniawan, "Perihal Negara, Hukum dan Kebijakan Publik (Persfektif Politik Kesejahteraan Yang Berbasis Kearifan Lokal", Pro Civil Society Dan Gender)", Malang, Setara Press 2012. Hlm XI.

17 Sukawarsini Djelantik, *"Regional Cooperation and Legal Protection To Indonesia Women Migran Worker"*, Jurnal Hukum International *(Indonesian Journal of International Law)*, Depok, Lembaga Pengkajian Hukum Internasional FH-Universitas Indonesia, Volume 14 Number 1 October 2016, Hlm. 87.

Dalam pelaksanaan sistem pembayaran upah pekerja perusahaan dan kebijakan penetapan upah untuk berbagai wilayah di Indonesia tidak pernah terhenti, pemogokan menuntut upah bagi pekerja perusahaan dilakukan terus menerus setiap bulan Mei sebagai hari Buruh. Terjadinya demontrasi dan pemogokan terkait hubungan kerja, salah satunya demo pekerja untuk kenaikan upah yang diharapkan oleh pekerja sering dilakukan setiap tahun, demo kenaikan upah untuk memenuhi kebutuhan yang layak tuntutan untuk kepastian hukum dan keadilan sosial harapan bagi setiap pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup pribadi dan keluarganya.

Kenaikan upah yang terus menerus dan kebijakan yang selalu dilakukan berbeda-beda tiap wilayah menimbulkan masalah yang mengakibatkan terganggunya sistem hubungan kerja yang ada di berbagai perusahaan, sehingga hasil pekerjaan yang diharapkan tidak maksimal, komplik yang berkepanjangan tentang upah seringkali juga menimbulkan masalah baru terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

B. Kerangka Pemikiran

Perkembangan globalisasi dan kemajuan dalam berbagai bidang kehidupan idiologi, politik, ekonomi, sosial budaya dan teknologi saat ini mempengaruhi aktivitas manusia dalam berbagai bidang kegiatannya, khususnya bidang ekonomi dan hubungan kerja di beberapa perusahaan. Hubungan kerja dalam perusahaan akan terlaksana dengan baik dan menghasilkan suatu pekerjaan yang baik atas barang dan jasa yang dihasilkan oleh perusahaan apabila dilakukan dengan kesepakatan dan disesuaikan dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Sedangkan membicarakan hukum ketenagakerjaan akan terkait dalam hubungan kerja yang terikat hak dan kewajiban .Dalam suatu negara tidak akan bisa dilepaskan dari konsep pembangunan hukum dan perencanaan pembangunan yang akan dilaksanakan. Sistem hukum akan terkait dengan kebijakan hukum yang akan menentukan kebijakan dan langkah yang harus ditempuh dalam perencanaan dan harapan cita-cita serta tujuan negara, untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dengan demikian bahwa, bahwa masalah sistem pengupahan merupakan kebiajakan hukum nasional akan selalu berupa keharusan atau kebijaksanaan untuk mengadakan suatu pilihan terhadap hukum mana yang harus ditentukan dan diberlakukan serta dikembangkan dalam suatu wilayah negara yang sesuai dengan kesadaran hukum serta pergaulan hidup dan kebiasaan masyarakatnya. Penentuan kebijakan dan melaksanakan ketentuan yang berlaku akan mewujudkan keberhasilan pembangunan nasional, maka stabilitas dan pertumbuhan ekonomi menempati posisi prioritas yang utama.

Oleh karena itu pembangunan hukum merupakan salah satu sektor saja dalam pembangunan nasional secara keseluruhan dan sifatnya hanyalah penunjang saja.[18] Sehubungan hal itu, dapat dikatakan saat ini permasalahan ekonomi yang dihadapi saat ini oleh umat manusia sama tuanya dengan usia keberadaan manusia di muka bumi ini. Pendekatan-pendekatan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan manusia sebagai bagian dari kegiatan ekonomi, dari waktu ke waktu mengalami evolusi sesuai dengan cara pandang dunia, visi dan kerangka nilai yang dianutnya. Pendekatan – pendekatan kegiatan ekonomi tersebut ada yang menghindarkan dari sikap moral, keberagaman dan persepsi budaya, tetapi juga sebaliknya yang menyatukan dengan sikap moral, keberagaman dan persepsi budaya.[19]

Kegiatan ekonomi yang kemudian menjadi sebuah disiplin "ilmu" dan dikenal sebagai ilmu ekonomi sekarang ini telah muncul sejak lama dalam peradaban umat manusia dan lebih populer lagi pada beberapa abad belakangan. Arus utama pemikiran ilmu ekonomi yang berkembang pada masa belakangan, tumbuh dan berkembang menjadi besar dalam konteks pasca revolusi industri dan kapitalisme modern. Oleh karena itu, substansi dan cara pandang kegiatan ekonomi yang mengemuka adalah mengutamakan kehidupan materilistik hedonisme.[20]

---

18 H. Muchsin dan Fadilah Putra, *Hukum dan Kebijakan Publik,* Averroes Press, Surabaya, 2002, Hlm. 48-49

19 Fathuraman Djamil, *Hukum Ekonomi Islam, Sejarah Teori dan Konsep*, Sinar Grafika, Jakarta 2013, Hlm.3.

20 *Ibid*,Hlm.4

Berkaitan dengan istilah "Hukum ekonomi" atau "economic law" wirthafirecht, droit economicue, sekalipun sudah mulai populer penggunaanya di negara-negara yang sudah maju, dan bagi negara kita masih merupakan istilah yang cukup langka dikalangan para ahli hukum kita.[21] Hukum ekonomi belum banyak dikenal dalam masyarakat tetapi aktivitas yang berkaitan dengan ekonomi sudah dilaksanakan untuk mencapai tujuan dan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat.

Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa aktivitas ekonomi yang dilakukan masyarakat merupakan bagian dari pembangunan ekonomi untuk mencapai tujuan negara. Hukum ekonomi diharapkan mampu menyelesaikan segala persoalan yang muncul karena perkembangan masyarakat. Hubungan hukum dan ekonomi merupakan hubungan yang sangat erat yang mengatur aktivitas interaksi manusia didalam perekonomian untuk mencapai tujuannya.

Adapun tujuan aktivitas ekonomi manusia secara umum adalah melalui bekerja dengan tujuan sebagai berikut:

a. Bekerja adalah merupakan aktivitas untuk ibadah guna memenuhi kebutuhan hidup diri sendiri dan memenuhi kebutuhan keluarga;
b. Bekerja adalah aktivitas rutin yang harus dilakukan untuk mencapai kebahagiaan hidup dunia dan akherat;
c. Bekerja adalah aktivitas rutin yang harus dilakukan untuk merencanakan masa depan yang lebih baik;
d. Bekerja adalah aktivitas rutin yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dan cita-cita keluarga;
e. Bekerja adalah ibadah untuk kesehatan yang lebih baik;
f. Bekerja adalah aktivitas hidup untuk memperoleh prestasi yang lebih baik;
g. Bekerja adalah aktivitas yang baik agar bisa membagi terhadap orang yang tidak mampu.

21 Abdulrarhman,Aneka Masalah Hukum dalam Pembangunan di Indonesia,Alumni,Bandung,1979.Hlm.51

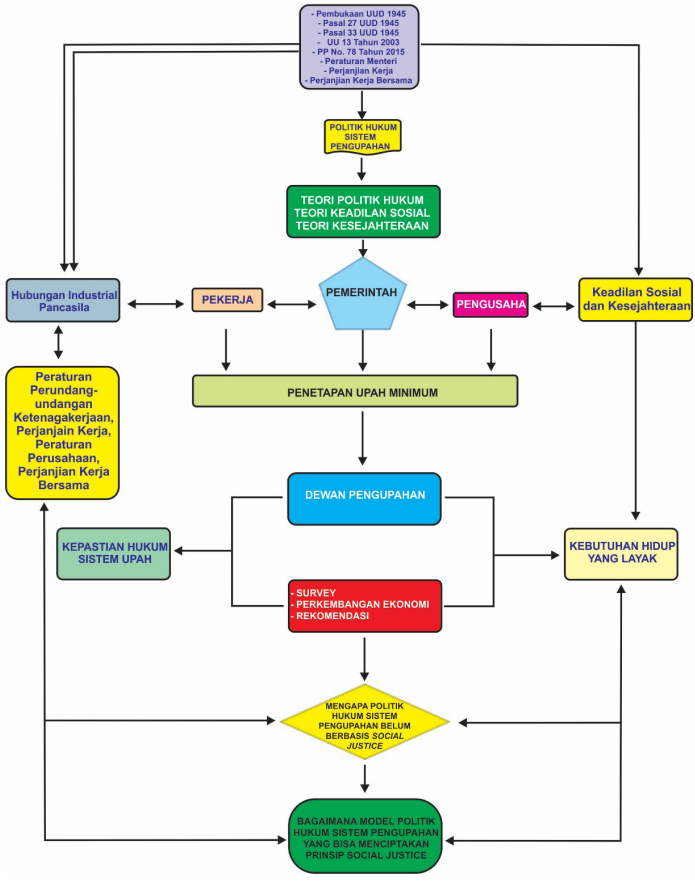
Berdasarkan tujuan dari aktivitas bekerja dapat diambil maknanya bahwa, dengan bekerja seseorang akan mendapatkan uang atau gaji atau pendapatan untuk memenuhi segala kebutuhan perekonomian yang diharapkan sesuai cita.cita. Bekerja akan menjadikan hidup seseorang berprestasi dan memanfaatkan waktu semaksimal mungkin dalam kehidupannya. Dengan demikian, bekerja adalah merupakan aktivitas kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dengan mengeluarkan energi, tenaga pikiran dan waktu sesuai keahlian yang dimiliki untuk mencapai tujuan tertentu dengan upah atau pendapatan yang diterimanya menghasilkan uang yang bisa memenuhi kebutuhan ekonomi, harapan dan cita-cita dari pekerjaan yang dilakukannya.

Aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja perusahaan diharapkan mampu mendapatkan upah yang sesuai harapan sehingga menciptakan kesejahteraan, keadilan dan memenuhi keinginan yang dharapkan oleh pekerja dengan mendapat imbalan dari pekerjaan yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya sendiri dan keluarganya serta bisa memenuhi kebutuhan masa depan sesuai tujuan negara Republik Indonesia. Berdasarkan kondisi saat ini, digambarkan bahwa pembayaran upah yang diterapkan saat ini belum mencerminkan keadilan bagi pekerja perusahaan, dan belum memenuhi rasa keadilan yang diharapkan yang seimbang di setiap wilayah, mengingat penetapan kebijakan penerapan pelaksanaan sistem pembayaran upah di setiap perusahaan dan wilayah berbeda.

Pada dasarnya, kebijakan pengupahan ini ditempuh pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan kepada para pekerja atau buruh. Namun kenyataan yang ada, kebijakan penetapan upah tersebut selalu menimbulkan permasalahan yang belum sesuai yang diharapkan oleh pekerja/buruh maupun oleh perusahaan. Penetapan penentuan upah tidaklah mudah, masing-masing pihak mempunyai keinginan dan harapan yang berbeda-beda, hal in menjadi dilema bagi pihak pekerja, pengusaha dan pemerintah dalam menentukan kebijakan upah, yang diharapkan sesuai pendapat para pihak, dimana terpenuhinya upah yang mencerminkan keadilan masing-masing untuk kesejahteraan sesuai harapan.

Sehubungan hal tersebut diatas adapun kerangka berpikir dari Penulisan ini sebagai berikut:

Gambar : 1
Kerangka Berpikir Politik Hukum Sistem Pengupahan



C. Metode Penelitian

Penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun teknologi. Hal ini disebabkan, oleh karena penelitian bertujuan mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodelogis dan konsisten. Melalui proses penelitian tersebut diadakan analisa dan konstruksi terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah.[22]

22 Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *" Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat"*, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2015, Hlm.1

Oleh karena penelitian merupakan suatu sarana (ilmiah) bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka metodelogi penelitian yang diterapkan harus senantiasa disesuaikan dengan ilmu pengetahuan yang menjadi induknya. Hal ini tidaklah selalu berarti metodelogi penelitian yang dipergunakan pelbagai ilmu pengetahuan pasti akan berbeda secara utuh. Akan tetapi, setiap ilmu pengetahuan mempunyai identitas masing-masing, sehingga pasti akan ada pelbagai perbedaan. Suatu penelitian psikologis umpamanya, mempunyai perbedaan tertentu dengan penelitian yuridis ataupun penelitian sosiologis, dan seterusnya. Metodelogi yang lazim dipergunakan dalam psikologis, misalnya, tak dapat dipaksakan secara menyeluruh untuk diterapkan dalam penelitian hukum, walaupun data psikologi juga penting bagi perkembangan ilmu hukum dan teknologinya.[23]

Atas dasar hal-hal tersebut di atas, metodelogi penelitian hukum juga mempunyai ciri-ciri tertentu merupakan identitasnya, oleh karena ilmu hukum dapat dibedakan dari ilmu-ilmu pengetahuan lainnya. Bahkan ada kemungkinan, para ilmuwan dari ilmu-ilmu pengetahuan tertentu diluar ilmu hukum, akan menganggap penelitian hukum bukan merupakan suatu penelitian yang ilmiah sifatnya. Hal ini disebabkan karena persyaratan kegiatan ilmiah mempunyai segi-segi yang universal maupun segi-segi yang khusus berlaku bagi ilmu pengetahuan tertentu. Oleh karena itu, sebelum menjelaskan perihal penelitian hukum normatif secara lebih terperinci, perlu disajikan garis besar ilmu hukum terlebih dahulu, supaya ada pegangan untuk menilai.[24]

Berdasarkan hal tersebut, maka pada aspek metode penelitian, perlu dilakukan dengan metode ilmiah yaitu kegiatan proses berpikir *logico – hypothethico* – verifikasi dan langkah-langkah berpikir ilmiah yang disesuaikan dengan proses metode ilmiah tersebut.[25] Untuk memudahkan dalam penelitian ini, penulisan menggunakan metode

23 *Ibid*
24 *Ibid*
25 UNS, *"Buku Pedoman Usulan Penelitian dan Penulisan Disertasi Program Doktor Ilmu Hukum"*, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2013,Hlm.9

penelitian untuk mempermudah dalam penyusunan karya ilmiahnya disesuaikan dengan penelitian yang ada dalam penelitian ini.

Metode penelitian adalah prosedur atau cara memperoleh pengetahuan yang benar atau kebenaran melalui langkah-langkah secara sistematis. Penelitian hukum normatif merupakan salah satu penelitian yang paling banyak dilakukan oleh mahasiswa, baik mahasiswa S1, S2 maupun mahasiswa S3. Hal ini disebabkan karena penelitian ini hanya cukup dilakukan diruang kerja, tanpa bersusah payah untuk menggali data yang berasal dari masyarakat. Istilah penelitian hukum normatif berasal dari Bahasa Inggris, yaitu normative legal reserarch, dalam bahasa Belanda disebut dengan *normatieve juridisch onderzoek,* sedangkan dalam bahasa Jerman disebut dengan normative juristische recherche.[26]

Tipe penelitian hukum disertasi dalam penulisan disertasi yang digunakan adalah penelitian hukum doctrinal. Ada beberapa konsep hukum sebagaimana dikemukakan oleh Soetandyo Wignjosoebroto yaitu sebagai berikut:[27] pertama, hukum adalah asas kebenaran dan keadilan yang bersifat kodrati dan berlaku universal; kedua, hukum adalah norma-norma positif di dalam sistem perundang-undangan hukum nasional, ketiga, hukum adalah apa yang diputuskan oleh hakim incroncreto dan tersistematisasi sebagai judge made law, keempat, hukum adalah pola-pola prilaku sosial terlembaga, eksis sebagai variable sosial yang empiric, dan kelima, hukum adalah manifestasi makna-makna simbolik para perilaku sosial sebagai dampak dalam interaksi antar mereka.

Adapun tahapan Penelitian sebagai berikut:

Berdasarkan pendapat tersebut maka penelitian hukum yang digunakan dalam penulisan buku ini dimaknai sebagai konsep hukum yang pertama bahwa hukum adalah asas kebenaran dan keadilan yang bersipat kodrati serta berlaku universal diwujudkan untuk kepentingan manusia dalam menciptakan kebenaran dan keadilan yang hakiki. Penelitian terkait konsep kedua, bahwa hukum adalah norma-norma positif di dalam sistem perundang-undangan hukum nasional terkait penelitian yaitu; mengkaji dan menganal

26 H.Salim HS dan Erlis Septiana Nurbaini, *"Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi"*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2014, Hlm.12.

27 Soetandyo Wingyosoebroto, Hukum,Konsep dan Metode,Setara Press,Malang,2013,Hlm.17.

isis tentang urgensi pengaturan ketenagakerjaan dan pengupahan berdasarkan landasan filosofis, yuridis dan sosiologis yang berlaku di masyarakat. Landasan filosofis, berkenaan dengan asas keadilan yang berlaku secara universal. Sedangkan konsep hukum yang kedua terwujud dari hukum positif di dalam sistem perundang-undangan hukum nasional sebagai hukum positif yang dilaksanakan sekaligus terkait dengan penulisan hasil penulisan buku dan penelitian terkait kebijakan upah.

1. Jenis Penelitian dan Sumber Data

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum empiris yaitu suatu penelitian yang berusaha mengkaji penerapan hukum positif didalam masyarakat dan dilindungi oleh undang-undang. Dengan demikian dapat dikatakan metode penelitian hukum empiris dalam penelitian digunakan untuk mengetahui berbagai ketentuan perundang-undangan yang mengatur tentang pelaksanaan pembayaran upah pekerja bagi perusahaan dan kebijakan penentuan pengupahan.

Pengumpulan data sekunder yang akan memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer [28]yang dikumpulkan dalam penulisan ini dilakukan dengan studi pustaka yang meliputi peraturan perundang-undangan, yurisprudensi dan buku-buku literatur hukum atau bahan hukum tertulis lainnya.

Penelitian yuridis normatif menggunakan data sekunder yaitu :

a) Bahan hukum primer yaitu bahan pustaka yang mengikat yang mencakup peraturan-peraturan perundang-undangan diantaranya UUD Tahun 1945, KUHPERDATA, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PP. Nomor 78 tentang Pengupahan, Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan, Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan pengupahan. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI. Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak, dan peraturan lainnya yang terkait dengan upah.

28 Soerjono Soekanto,Pengantar Penelitian Hukum,Cetakan Ketiga,Universitas Indonesia,Depok,1986,Hlm,52

b) Bahan hukum sekunder yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yaitu berupa tulisan-tulisan ilmiah di bidang Hukum, ketenagakerjaan, dan upah serta hasil-hasil penelitan dan jurnal-jurnal, makalah-makalah yang berhubungan dengan pembayaran upah serta, penelusuran secara on line.

c) Bahan hukum tertier yakni bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder contohnya adalah kamus hukum dan kamus Bahasa Indonesia.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian yang dilakukan adalah pendekatan penelitian hukum empiris, Langkah awal dilakukan dengan menganalisis kajian penelitian hukum normatif merupakan pendekatan penelitian yang dilakukan dengan mengkaji peraturan-peraturan yang berlaku dan diterapkan sebagai hukum positif dalam pelaksanaan hubungan kerja di perusahaan khususnya yang berkaitan tentang politik hukum kebijakan pengupahan. Misalnya : Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. KUHPerdata yang berkaitan dengan upah dan perjanjian kerja, PP. Nomor 78 tentang Pengupahan, Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan, Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, Permen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 13 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI. Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah dan peraturan lainnya yang terkait dengan upah.

Pendekatan penelitian empiris adalah pendekatan penelitian pelengkap untuk mengkaji dan menganalisis sejauhmana penerapan berlakunya peraturan yang terkait pengupahan dilaksanakan dalam hubungan kerja yang ada di perusahaan serta kebijakan penerapan upah yang berlaku ditempat dilaksanakannya penelitian.

Sedangkan pendekatan perbandingan hukum untuk mengetahui politik hukum penetapan dan penerapan upah bagi perusahaan dalam pelaksanaan hubungan kerja di perusahaan di wilayah yang dilakukan penelitian .

3. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini bersifat deskrptip analisis dimana secara spesifik penelitian bertujuan memberikan penjelasan serta gambaran mengenai keterkaitan hukum ekonomi dan hukum ketenagakerjaan dengan adanya sistem pengupahan yang berbeda-beda ditiap wilayah kota dan kabupaten dihubungkan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ketentuan hukum yang berlaku tentang pengupahan dilakukan penelitian sistem pengupahan di Kota Bogor dan Bekasi.

4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian yuridis menggunakan data primer dengan mengumpulkan data-data yang berhubungan dengan penelitian. Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan studi pustaka yang meliputi peraturan perundang-undangan, yurisprudensi dan buku-buku literatur hukum atau bahan hukum tertulis lainnya.

Sedangkan untuk penelitian empiris sebagai pelengkap penelitian, teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan beberapa alat yang biasa digunakan dalam penelitian hukum empiris antara lain :

1. Studi Pustaka;
2. Wawancara dengan Pihak Terkait
3. Observasi (Pengamatan)

Penelitian Studi Pustaka dilakukan dengan mengkaji buku-buku yang terkait penelitian, jurnal-jurnal ,makalah,disertasi, buku-buku ajar,kamus hukum dan kamus umum, sehingga memudahkan konsep-konsep atau pengertian-pengertian tentang Sistem Pengupahan dalam Menciptakan Keadilan Sosial .

Sedangkan observasi (pengamatan) penelitian dilakukan observasi langsung terhadap pekerja dan perusahaan, pemerintah dan perbandingan terhadap penerapan dan kebijakan upah terkait penelitian secara nasional dan internasional.

Wawancara terfokus *(focused interview)* dilakukan terhadap para pihak yang berkepentingan dengan penerapan upah sebagai data pelengkap terhadap responden Lembaga Pemerintah Khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, praktisi hukum, serta Perwakilan Perusahaan dan Pekerja

5. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kualitatif yaitu data sekunder, data primer sebagai masukan yang dikumpulkan melalui studi pustaka dan lapangan yang dianalisis secara kualitatif kemudian dipilah-pilah dan dijadikan dalam bentuk tulisan ilmiah. Sebagaimana dikemukakan bahwa penelitian ini merupakan penelitian hukum yang bersifat yuridis normatif dan empiris sosiologis, dengan demikian data yang akan dikumpulkan berupa data sekunder dan data primer.Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan studi pustaka yang meliputi perundang-undangan, , dan buku-buku literatur hukum atau bahan hukum tertulis lainnya khususnya yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian juga dilakukan dengan studi dokumen dengan mengkaji dokumen hukum yang tidak dipulikasikan melalui perpustakaan umum.

Adapun pengumpulan data primer dalam penelitian dilakukan dengan teknik pengamatan serta wawancara terhadap responden. Wawancara terhadap responden dilakukan sesuai dengan penelitian yang dilakukan dan relevan dengan penelitian sebagai sumber informasi dan dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara guna memperoleh data penelitian sesuai kebutuhannya. Responden yang diteliti adalah praktis hukum dan akademisi, wakil pekerja, pengusaha dan Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi.

Hasil penelitian akan disajikan secara deskriptif analisis yakni dengan menyajikan data-data yang diperoleh dalam penelitian disertai dengan pemahaman ,kecermatan serta ketepatan tentang hasil penelitian.

6. Batasan Operasional Variabel Penelitian

Batasan operasional adalah definisi identifikasi atas konsep-konsep mengenai segala sesuatu yang erat hubungannya dengan judul

penelitian dan variabel yang telah ditentukan.[29] Adapun batasan operasional dalam penelitian adalah:

1. Pengertian Kebijakan menurut Kamus Hukum adalah sesuatu yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan satu pekerjaan, kepemimpinan dalam pemerintahan atau organisasi, arah tindakan yang memiliki maksud yang ditetapkan oleh seseorang aktor dalam mengatasi suatu masalah atau suatu perubahan;[30]
2. Sistem pengupahan adalah suatu proses yang harus dilaksanakan secara terus menerus untuk melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam pengupahan untuk terciptanya hubungan kerja yang baik sesuai dengan perjanjian kerja yang dilaksanakan oleh pekerja dan pengusaha ;
3. Sistem pengupahan yang baik adalah sistem pengupahan yang mencerminkan Hubungan Indutrial Pancasila dengan menentukan kebijakan pengupahan untuk digunakan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dan pemerintah sebagai pengawas untuk menciptakan keadilan sosial dan kesejahteraan;
4. Sedangkan Upah menurut Kamus Hukum adalah:

   Imbalan berupa uang yang dibayarkan sebagai balas jasa setelah mengerjakan sesuatu : Hak pekerjaan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja; kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.[31]
5. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain;

---

29 Program Pascasarjana FH-UNS,Buku Pedoman Usulan Penelitiandan Penulisan Disertasi,Program Doktor Ilmu Hukum UNS,UNS,Surakarta,2013,Hlm.10

30 M.Marwan dan Jimmy P."Kamus Hukum",(Dictionary of LawComplete Edition) RealityPublisher,Surabaya 2009,Hlm.334.

31 *Ibid*

6. Pengusaha adalah:
    1). Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
    2). Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
    3). Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam hurup 1 dan hurup 2 yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia;
7. Perusahaan adalah :
    1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang;
    2) Perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
    3) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau lainnya;
8. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
9. Hak Pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.

Berdasarkan ketentuan tersebut dipahami bahwa upah yang harus dibayarkan dari pengusaha kepada pekerja atau buruh diawali adanya hubungan kerja, kemudian dituangkan dalam suatu perjanjian kerja yang disepakati para pihak khususnya Pekerja/ Buruh dengan pengusaha.

Upah yang dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh akan lebih baik lagi disesuaikan kemampuan perusahaan dengan pembayaran upah yang layak sesuai dengan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama serta memperhatikan perkembangan

dari adanya ketentuan peraturan undang-undangan. Ketentuan pembayaran upah yang layak dari perusahaan di setiap wilayah memang berbeda di Indonesia disesuaikan dengan kemampuan perusahaan sekaligus kondisi wilayah dengan kebijakan dari Gubernur dengan UMK Kota dan Kabupaten dan dalam Pengawasan Dewan Pengupahan untuk pelaksanaannya.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Negara Kesejahteraan Sosial

Teori *welfare state* (Negara Kesejahteraan) merupakan bagian dari negara hukum kesejahteraan yang dijadikan sebagai *Grand Theory*. Keadaan ini sesuai dengan permasalahan hukum yang sering terjadi di masyarakat berkaitan dengan kewenangan pemerintah tentang kebijakan publik. Sejatinya konsep negara hukum kesejahteraan menjungjung tinggi adanya sistem hukum yang menjamin tentang kepastian hukum dan perlindungan hukum terhadap hak-hak dasar rakyat yang salah satunya adalah hak rakyat atas pelayanan dan keterbukaan akses informasi terhadap publik.[1]

Negara hukum kesejahteraan atau *welfare state* pada dasarnya muncul sebagai antitesa terhadap tipe negara hukum sebelumnya, yaitu konsep negara "penjaga malam" atau "*nachwachterstaat*". Dalam perkembangan negara sebagai "penjaga malam", muncul gejala kapitalisme di ranah perekonomian yang secara perlahan-lahan menyebabkan terjadinya kepincangan dalam pembagian sumber-sumber kemakmuran bersama. Akibatnya, timbul jurang kemiskinan yang kian menunjukkan kecenderungan yang semakin menajam, yang sulit dipecahkan oleh negara yang difungsikan secara minimal.

1 Luthfi J. Kurniawan, *Perihal Negara, Hukum dan Kebijakan Publik (Perspektif Politik Kesejahteraan Yang Berbasis Kearifan Lokal, Pro Civil Society* dan *Gender*), Malang, Setara Press, 2012.

Kenyataan ini kemudian mendorong munculnya sebuah kesadaran baru mengenai pentingnya adanya keterlibatan negara dalam menangani dan mengatasi masalah ketimpangan ini. Negara dianggap tidak dapat melepaskan tanggungjawabnya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Negara perlu turut campur dalam mengatur sumber-sumber kemakmuran agar tidak dikuasai oleh segelintir orang.[2]

Pada tahapan perkembangan selanjutnya, muncul pula aliran sosialisme yang sangat menentang individualisme dan liberalisme, yang dianggap sebagai sebab muculnya kapitalisme yang menindas kepentingan rakyat miskin dan bahkan menciptakan kemiskinan itu sendiri. Oleh karena itu, atas pengaruh sosialisme ini, kemudian muncul konsepsi baru tentang kenegaraan yang dimulai sejak permulaan abad ke-20 yakni konsep negara kesejahteraan *(welfare state)*. Dengan kata lain bahwa konsep negara hukum kesejahteraan ini muncul sebagai reaksi terhadap kegagalan konsep *Legal State*[3] atau negara penjaga malam.

Menurut Jimly Asshiddiqie menyatakan bahwa dalam konsep negara kesejahteraan, negara dituntut untuk memperluas tanggungjawabnya kepada masalah-masalah sosial ekonomi yang dihadapi oleh rakyat banyak. Perkembangan inilah yang memberikan legalisasi bagi penganut negara intervensionis pada abad ke-20. Negara justru perlu dan bahkan harus melakukan intervensi dalam berbagai masalah sosial dan ekonomi untuk menjamin terciptanya kesejahteraan bersama dalam kehidupan masyarakat.[4]

Menurut Jimly Assiddiqie, bahwa ide-ide negara kesejahteraan *(welfare state)* seperti diatas, semuanya tumbuh dalam iklim paham liberalisme yang terus berkembang dalam teori dan praktik di Amerika Serikat dan di negara-negara Eropa Barat. Kebijakan-kebijakan pro kesejahteraan yang dikembangkan dikalangan Negara-negara Barat liberal itu tentu saja sangat berbeda dengan kebijakan-kebijakan pro- liberal itu saja sangat berbeda dengan kebijakan-kebijakan pro kesejahteraan yang dikembangkan di lingkungan negara-negara sosialis dan apalagi negara-negara komunis yang juga mengalami

2 *Ibid*, Hlm 50.
3 *Loc.Cit*
4 *Ibid*, Hlm.51.

perubahan fundamental pada era tahun 1970-an dan 1980.Setelah bubarnya komunisme di Eropa Timur, Negara-negara komunis berubah menjadi negara demokrasi dengan tetap menerapkan kebijakan-kebijakan yang pro kesejahteraan, sehingga ide-ide kesejahteraan juga dipraktikkan dengan persfektif yang berbeda dari *"liberal welfare state"* di Eropa Barat. Demikian pula negara-negara yang menganut aliran campuran yang mengedepankan prinsip sosial demokrasi *(sosial democracy)* Eropa Barat, seperti Jerman dan Italia. Dengan perkataan lain, perfektif ideology negara kesejahteraan itu memang dapat bertitik tolak dari liberalisme atau sosialisme yang sama-sama melahirkan ide tentang negara kesejahteraan *(welfare state)*.[5]

Dengan demikian, harus membedakan antara konsep negara kesejahteraan dalam persfektif liberalisme dan konsep dari negara kesejahteraan dalam persfektif idiologi sosialisme. Untuk itu, sangat penting bagi bangsa Indonesia untuk menempatkan diri secara tepat bahwa gagasan negara kesejahteraan Indonesia berdasarkan Pancasila dan UUD Tahun 1945, bukanlah negara kesejahteraan dalam persfektif liberal barat, tetapi juga bukan berasal dari cara pandang sosialisme ekonomi dan apalagi komunisme model Eropa Timur. Indonesia seperti yang tercermin dalam judul Bab XIV UUD Tahun 1945, bukanlah negara kesejahteraan biasa *(welfare state)* tetapi adalah Negara kesejahteraan sosial *(sosial welfare state)*. Dari judul Bab XIV UUD 1945 yang disahkan tanggal 18 Agustus 1945, yaitu "kesejahteraan sosial", dapat dipahami bahwa Indonesia adalah negara kesejahteraan sosial. Dengan Perubahan Keempat pada tahun 2002, judul Bab XIV UUD 1945 ini dirubah menjadi "Perekonomian Nasional dan kesejahteraan Sosial", dengan maksud bahwa segala kebijakan tentang perekonomian harus dipandang sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan kesejahteraan sosial ini.[6]

5 Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi Keadilan Sosial, Serial Gagasan Konstitusi Sosial Negara Kesejahteraan Indonesia,*, PT.Kompas Media Nusantara, Jakarta,2018, Hlm.109 – 110.
6 *Ibid*.172.

B. Hukum Administrasi Dan Hukum Ekonomi

Pada dasarnya Hukum Administrasi Negara bertujuan untuk menjembatani kehadiran negara dalam melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Penjabaran kehadiran negara tersebut adalah sebagai eksistensi hukum administrasi Negara yang diamanatkan oleh konstitusi dasar Negara Indonesia yang tercantum dalam Pasal 33 Undang-Undang Dasar Tahun 1945.[7]

Pada hakikatnya lahirnya Hukum Administrasi Negara didasarkan oleh keinginan negara untuk ikut campur tangan dalam setiap urusan masyarakatnya. Tujuan campur tangan tersebut tentu adalah untuk menjaga ketertiban, kepastian hukum, keadilan dan kemanfaatan di dalam menunjang kehidupan dan kegiatan setiap manusia sebagai individu ataupun sebagai anggota masyarakat.[8]

Keberadaan Hukum Administrasi Negara sangat dibutuhkan untuk tercapainya tata pemerintahan yang baik guna mewujudkan apa yang menjadi tujuan negara sebagaimana dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 alinea keempat.

Tuntutan terhadap tata kelola pemerintahan yang baik *(Good Governance,GG)* dan pemerintahan yang bersih *(Clean Governance,CG)* saat ini memang suatu hal yang tidak bisa ditawar lagi. Disebut demikian, karena ketika terjadi krisis ekonomi dan moneter, khususnya di kawasan Asia pada tahun 1996 yang juga berimbas ke Indonesia, salah satu dianggap penyebabnya adalah belum diterapkannya tata pemerintahan yang baik dan pemerintahan yang bersih. [9]

Indonesia yang telah mengarahkan pembangunan hukum pada pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, tampaknya sudah sangat mendesak untuk direalisir dengan program yang nyata oleh Presiden. Namun yang patut mendapat perhatian, jangan sampai

---

7 I Gusti Ayu Ketut Rahmi Handayani dan Edi As'Adi, *"Hukum Administrasi Negara Dalam Pengelolaan Sumber Daya Alam Dan Energi Berbasis Lingkungan"*, Rajawali Pers, Depok, 2019, Hlm.19.

8 *Ibid,Hlm.*1 - 2

9 Sentosa Sembiring, *"Hukum Investasi"*, CV.Nuansa Aulia, Bandung, 2010, Hlm.213.

terjebak lagi dengan angka-angka pertumbuhan ekonomi *an sich,* tanpa memperhatikan pemerataan ekonomi bagi masyarakat miskin, sebagaimana yang dilakukan pada era orde baru.[10]

Lahirnya hukum ekonomi ini disebabkan oleh semakin pesatnya pertumbuhan dan perkembangan perekonomian. Dalam hal ini hukum berfungsi mengatur dan membatasi kegiatan-kegiatan ekonomi dengan harapan pembangunan perekonomian tidak mengabaikan hak-hak dan kepentingan masyarakat. Sebagai negara kesejahteraan, maka pemerintah berkewajiban untuk melindungi hak-hak dan kepentingan masyarakat., yang umumnya dituangkan dalam hukum formal. Hukum formal ini pulalah yang akan mewujudkan sasaran dan tujuan yang ingin dicapai dalam pembangunan ekonomi. Dengan demikian segala kegiatan ekonomi akan diatur oleh hukum formal tersebut sebagai sarana untuk merealisr kebijaksanaan-kebijaksanaan pembangunan ekonomi yang pada gilirannya akan meningkatkan tarap hidup dan kecerdasan bangsa Indonesia.[11]

Rachmadi Usman mengemukakan bahwa hukum ekonomi adalah keseluruhan kaidah hukum yang mengatur dan mempengaruhi segala sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan dan kehidupan perekonomian nasional negara, baik kaidah hukum yang bersifat privat maupun publik, tertulis dan tidak tertulis, yang mengatur kegiatan dan kehidupan perekonomian nasional negara. Jelaslah kalau hukum ekonomi ini bukanlah bidang tata hukum yang berdiri sendiri, melainkan nama gabungan bidang hukum yang mempunyai kaitan dengan kegiatan dan kehidupan perekonomian nasional negara.[12] Adanya hukum ekonomi yang diterapkan dalam pembangunan dan tujuan negara RI diharapkan tercapai apa yang menjadi harapan dan cita-cita bangsa Indonesia. Dengan adanya pendekatan ekonomi dalam pembangunan hukum ekonomi, disamping untuk mengembalikan wibawa hukum, mengejar ketertinggalan hukum, dan mengantisipasi permasalahan - permasalahan yang timbul di kemudian hari,

10 Adi Sulistiyono dan Muhammad Rustamaji, *"Hukum Ekonomi Sebagai Panglima",* Masmedia Buana Pustaka, Sidoarjo, 2009, Hlm. 71.

11 Rachmadi Usman, *"Hukum Ekonomi dalam Dinamika",* Djambatan, Jakarta, 2000, Hlm.1.

12 *Ibid*,Hlm. 2

juga diharapkan bisa diciptakan suatu "tolak ukur" untuk mengukur keberhasilan pembangunan hukum, sehingga MPR tidak merasakan kesulitan untuk menilai hasil-hasil kerja dan keberhasilan pemerintah dalam pembangunan hukum sebagaimana dialami selama ini.[13]

Adanya kebijakan pendekatan baru dalam pembangunan hukum ekonomi tersebut, diharapkan reformasi hukum ekonomi itu mampu menghasilkan tujuh tujuan yaitu: Pertama, menciptakan suatu sistem hukum ekonomi "kekeluargaan" atau "kerakyatan", yang punya daya penangkal dalam menyaring masuknya unsur asing yang bertentangan dengan nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Kedua, menciptakan kegiatan ekonomi yang efesien dan produktif, ketiga, menciptakan kepastian hukum di lingkungan aparat penegak hukum dan birokrat sehingga hukum ekonomi mempunyai daya prediktabilitas yang berguna bagi para pelaku bisnis; keempat, mendorong masyarakat agar gesit menangkap dan menggunakan peluang ekonomi dan sosial yang transparan; kelima, memperlancar pemerataan ekonomi; keenam, mampu menciptakan nasionalisme ekonomi; ketujuh, hukum ekonomi yang mampu mengikuti trend bisnis internasional.[14]

Agar terwujudnya pembangunan hukum ekonomi, perlu dipersiapkan beberapa kebijakan-kebijakan yang berkelanjutan untuk terwujud dan terealisasinya pembangunan hukum ekonomi yang perlu didukung oleh semua pihak, dari Pemerintah dipersiapkan sistem hukum yang mendukung kebijakan yang berhubungan dengan ekonomi, perusahaan dan pekerja serta masyarakat yang melaksanakan aktivitas ekonomi melaksanakan apa yang sudah ditetapkan sesuai ketentuan yang berlaku sesuai perkembangan. Dapat dipahami bahwa hukum ekonomi berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan yang tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Hukum ekonomi dan hukum ketenagakerjaan sebagai salah satu bagian aktivitas perekonomian untuk mencapai tujuan negara Republik Indonesia.

---

13 Adi Sulistiyono, *"Reformasi Hukum Ekonomi Indonesia",* Lembaga Pengembangan Pendidikan (LPP) dan UPT Penerbitan dan Pencetakan UNS, UNS Press, Surakarta, 2008, Hlm.77

14 Rachmadi Usman,*"Hukum Ekonomi Dalam Dinamika"*, Djambatan, Jakarta, 2000, Hlm.1

Dalam jangka panjang tertentu,ekonomi industri ini mulai memperlihatkan dominasinya, yang pada umumnya ditandai oleh transformasi struktural, seperti terbaca dalam literature ekonomi bahwa sumbangan dan peran sektor pertanian semakin mengecil, sementara peran dan sumbangan sektor-sektor non pertanian ke dalam perekonomian nasional semakin membesar. Inilah yang disebut industrialisasi, yaitu sebuah kegiatan ekonomi yang sepenuhnya menggunakan teknologi modern, kemampuan teknikal, keahlian manajerial, serta keterampilan-keterampilan yang lebih bersifat spesifik tetapi saling berkaitan satu sama lain, dalam memproduksi barang-barang dan jasa berskala besar atau massif untuk kepentingan pasar *(market oriented)* .[15]

Akan tetapi, seperti telah dinyatakan di atas, struktur dan proses kerja perekonomian semacam ini tak mungkin terbentuk tanpa adanya kapital yang diinvestasikan. Berbeda dengan sifat ekonomi di sektor pertanian, perekonomian industrial bukan saja membutuhkan alat-alat tehnologi dan kemampuan kerja yang spesifik, melainkan juga jumlah kapital atau modal yang sangat besar. Melalui investasi kapital besar-besaran inilah penelitian-penelitian, eksperimen-eksperimen dan berbagai hal yang relevan bisa dilakukan yang menyebabkan perekonomian industrial bukan saja *survive,* tetapi juga berkembang pesat dan dominan.[16]

Kerangka dasar filosofis dari hukum ketenagakerjaan/Hukum Perburuhan terdapat dalam konsiderans UU Nomor 13 Tahun 2003 beserta penjelasan umumnya Tenaga Kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Pembangunan Nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat seluruhnya. Pembangunan bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945.[17]

---

15 Fachry Ali, *"Ekonomi Politik Indonesia, Sketsa Historis dan Masa Depan",* Instrans Publishing, Malang, 2018, Hlm.35.

16 *Loc.Cid*.

17 Astri Wijayanti, *"Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan",* PT.Revka Petra Media, Surabaya, Anggota IKAPI No.157/JTI/2014,Hlm.28

Pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenagakerja dan peran serta nya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak –hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual.[18]

Sebuah kebijakan ekonomi publik akan dapat dikatakan kuat apabila memiliki atau didukung oleh:[19]

a. Dasar hukum pendirian, yang memberikan legitimasi keberadaan regulasi dan institusi terkait;
b. Dasar hukum kewenangan, yang memberikan kejelasan cakupan kewenangan dari masing-masing institusi yang terlibat dalam kebijakan;
c. Adanya hirarki dan mekanisme kerja yang memberikan kejelasan bagaimana regulasi atau kebijakan dapat dilaksanakan oleh institusi terkait; dan
d. Kelengkapan aturan pendukung, yang memudahkan institusi melakukan eksekusi kebijakan.

Sedangkan Nyhart mengemukakan adanya 6 (enam) konsep dalam ilmu hukum yang mempunyai pengaruh bagi pengembangan kehidupan ekonomi, Adapun kelima konsep tersebut adalah sebagai berikut:[20] Pertama, prediktabilitas. Hukum harus mempunyai kemampuan untuk memberikan gambaran pasti dimasa depan men-

18 *Ibid*.
19 Isharyanto, *Hukum Kebijakan Ekonomi Publik*," Thafa Media, Yogyakarta, 2016. Hlm 33
20 *Ibid*

genai keadaan atau hubungan-hubungan yang dilakukan pada masa sekarang. Kedua, kemampuan prosedural. Pembinaan di bidang hukum acara memungkinkan hukum material itu dapat merealisasikan dirinya dengan baik, ke dalam pengertian hukum acara ini termasuk tidak hanya ketentuan-ketentuan hukum perundang-undangan melainkan juga semua prosedur penyelesaian yang disetujui oleh para pihak yang bersengketa, misalnya betuk-bentuk: arbitrase konsiliasi, dan sebagainya. Kesemua lembaga tersebut hendaknya dapat bekerja dengan efisien apabila diharapkan, bahwa kehidupan ekonomi itu ingin mencapai tingkatannya yang maksimum. Ketiga, kodifikasi dari pada tujuan-tujuan. Perundang-undangan dapat dilihat sebagai suatu kodifikasi tujuan serta maksud sebagaimana dikehendaki oleh negara. Keempat, faktor penyeimbangan. Sistem hukum memberikan "kesadaran akan keseimbangan" dalam usaha-usaha negara melakukan pembangaunan ekonomi. Kelima, akomodasi. Perubahan yang cepat sekali pada hakekatnya akan menyebabkan hilangnya keseimbangan yang lama, baik dalam hubungan antar individu maupun kelompok di dalam masyarakat. Factor terakhir, keenam. Definisi dan kejernihan tentang status. Di samping fungsi hukum yang memberikan prediktabilitas dapat ditambahkan bahwa fungsi hukum juga memberikan ketegasan mengenai status orang-orang dan barang-barang di masyarakat.

Sedangkan hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada Tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 ternyata menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana jamsostek. Keberadaan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 mengalami penangguhan dan yang terakhir diganti dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan UU Nomor 13 Tahun 2003).[21]

21 Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010,Hlm. 2

Apabila ditelaah dari pengertian istilah, hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum. Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila mempelajari hukum. Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu. Tiap istilah ditetapkan arti dan batasan maknanya setajam dan sejelas mungkin yang dirumuskan dalam suatu definisi. Istilah dan arti tersebut diupayakan agar digunakan secara konsisten. Konsep yuridis *(legal concept)* yaitu konsep konstruktif dan sistematis yang digunakan untuk memahami suatu aturan hukum atau sistem aturan hukum. [22]

Batasan pengertian hukum ketenagakerjaan yang dulu disebut hukum perburuhan atau *arbeidrecht* juga sama dengan pengertian hukum itu sendiri, yakni masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum. Tidak satupun batasan pengertian itu dapat memuaskan karena masing-masing ahli hukum memiliki alasan tersendiri. Pendapatnya para ahli melihat hukum ketenagakerjaan dari berbagai sudut pandang yang berbeda, antara pendapat satu dengan pendapat yang lainnya.[23]

C. Konsep Hukum Ketenagakerjaan

Beberapa pendapat ahli mengemukakan pengertian hukum ketenagakerjaan dan beberapa hal terkait ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Konsep Hukum Ketenagakerjaan

a) Imam Soepomo memberi pengertian bahwa hukum perburuhan /hukum ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang

22 *Ibid*,Hlm. 2 -3

23 Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika Offset, Jakarta, 2016, Hlm.4

mengatur pola hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja atau buruh.[24]

b) Menurut Molenaar

Hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau majikan dengan segala konsekuensinya.[25]

Adapun asas hukum ketenagakerjaan seperti yang tercantum pada Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

2. Makna Upah, Jenis Upah dan Sistem Upah

a. **Upah**

Secara umum *wages* atau upah adalah merupakan pendapatan, akan tetapi pendapatan itu tidak selalu harus upah dalam pengertian upah dalam arti *wages*. Pendapatan itu merupakan pula jenis penghasilan lain, umpamanya keuntungan dari hasil penjualan barang yang dipercayakan kepada seseorang, komisi sebagai jasa perantara dan lain sebagainya yang berupa *income* dalam administrasi perupahan. Pendapatan yang dihasilkan para buruh atas pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang telah ditentukan dalam Perjanjian Kerja di suatu perusahaan, dapat dikatakan sangat berperan dalam hubungan ketenagakerjaan dan sebagai dasar hubungan ketenagakerjaan yang baik, maka sudah selayaknya kalau seorang buruh/pekerja :[26]

(1). Dapat menjamin kebutuhan hidupnya yang pokok beserta keluarganya;

(2). Memperoleh sejumlah pendapatan yang cukup di pertimbangkan agar merasakan kepuasan berkenaan adanya kesesuaian dengan pendapatan orang lain yang mengerjakan pekerjaan yang sejenis diperusahaannya ataupun di tempat usaha lain di masyarakat.

24 R. Joni Bambang , *"Hukum Ketenakerjaan"* Bandung : Pustaka Setia, 2013, Hlm.45
25 Eko Wahyudi, *Op.Cit*, Hlm 6
26 Ibid

Pengertian upah sebagaimana tertulis dalam *Black's Law Dictionay :*

> *Wage is Paymey for labor or service, usu, based on time worked or quantity pruduced, specif, compesation of an employed based on time worked or output of production. Wage include every form of remuneration pay- able for a given period to an individual for personal service, including salaries, commission, vacation pay, bonuses, and the reasonable value of board, lodging, payments in kind, tips, and any similar advantage received from the employer. An employer. usu, must withhold income taxes from wages. CF. Salary* [27].

(Dapat diterjemahkan sebagai berikut: Pengertian upah merupakan pembayaran untuk tenaga kerja atau jasa berdasarkan waktu kerja atau pengeluaran produksi, upah merupakan pembayaran yang dapat dilakukan untuk waktu tertentu pada individu sebagai jasa pribadi, termasuk juga di dalamnya ada gaji, komisi, pembayaran untuk liburan, bonus, penginapan dan nilai-nilai yang sesuai dengan hasil kerja dari pekerja serta bonus lainnya. Pekerja juga harus menanggung pajak dari pendapatan atau upah yang diterimanya).

Sedangkan pengertian upah minimum dalam *Black's Law Dictionary:*

> *Minimum wage: The lowest permissible hourly rate of conpensation for labor, as established by federal statute and required of employers engaged in interstate commerce, 29 USCA $206.*[28]

(Dapat diterjemahkan bahwa upah minimum tarip yang terendah yang dihitung perjam, sesuai kesepakatan kerja, sebagaimana ditetapkan oleh ketentuan undang-undang sesuai kebutuhan tenaga kerja termasuk kesepakatan perjanjian perdagangan antar negara)

---

27 Bryan A.Garner, Editor in Chief, 2010, *Black's Law Dictionary, Abriged Ninth Edition, West A.thomson Reuters Busines, United ted of Amerika,* Hlm. 1355

28 *Ibid*

Wages or salaries is an income, but the income does not always in term of wages or salaries. Revenue that is also the type of other income, for example profits from the sales of goods entrusted to someone as brokerage commissions and other income in the administrasion in the form fees. The policies of payment of wages has been the problems that always lead to conflict which was never completed from year to year [29].

Untuk menjamin hubungan kerja yang baik dalam masalah upah ini pihak buruh hendaknya memikirkan pula keadaan dalam perusahaannya. Dalam keadaan perusahaan itu belum berkembang adanya upah yang layak yang diberikan perusahaan itu yang sesuai dengan upah untuk pekerjaan sejenis di perusahaan-perusahaan lainnya, hendaknya disyukuri dengan jalan memberikan imbalan-imbalannya berupa kegiatan kerja yang efektif dan efesien, turut melakukan penghematan. Karena setiap rupiah yang dihasilkan perusahaan tersebut akan sangat bermanfaat selain untuk menjamin kelancaran pengupahan, juga untuk mengembangkan perusahaan tadi.[30]

Pada waktu sekarang di bidang usaha perindustrian, telah benar-benar menghubungkan perihal pengupahan tersebut dengan produktivitas kerja, dengan kemampuan pekerja itu menghasilkan produk-produk, dengan lain perkataan semakin banyak pekerja itu berproduksi atau berprestasi, semakin besar pula upah yang bakal diterimanya.

b. **Jenis-Jenis Upah**

Adapun jenis-jenis upah dapat dikemukakan sebagai berikut :[31]

29 Endeh Suhartini,*"Legal Presfektive in Creating Employmen Policies For Minimum Wage Paymen Sytems In The Company",Saburai International Journal of Sosial Sciences And Development, Volume 1 No.2 Tahun 2017, Lampung:Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai,Hlm.199*

30 G. Kartasapoetra, R.G. Kartasapoetra dan A.G.. Kartasapoetra, *"Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila,* Bina Aksara, Jakarta, 1988, Hlm.99- 102.

31 *Ibid*.

(a) **Upah Nominal**

Sejumlah uang yang dibayarkan kepada buruh/pekerja yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengarahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana ke dalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang *(money wages)* sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhan nya.

(b) **Upah Nyata *(Real wages)***

Upah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari :

(1) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima;

(2) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan;

Ada kalanya upah itu diterima dalam wujud uang dan fasilitas atau in natura, maka upah nyata yang diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas dan barang in natura tersebut.

(c) **Upah Hidup,**

Upah yang diterima seseorang buruh/pekerja itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya bagi pendidikan, bagi bahan pangan yang memiliki nilai-nilai gizi yang lebih baik, iuran asuransi jiwa dan beberapa lainnya lagi. Kemungkinan setelah masyarakat Adil dan Makmur yang sedang kita perjuangkan dapat terwujud sebaik-baiknya, upah yang diterima buruh pada umumnya dapat berupa upah hidup, ataupun pula kalau perusahaan tempat kerjanya itu dapat berkembang dengan baik, sehingga menjadi perusahaan yang kuat yang akan mampu memberi upah hidup, karena itu maka pihak buruh sebaiknya berjuang, berpahit-pahit dahulu dengan pihak pengusaha agar perusahaan yang kuat itu dapat terwujud.

(d) **Upah Minimum *(Minimum wages)***

Indonesia sudah sejak 1970-an sudah mengenal penetapan upah minimum, padahal banyak negara yang lebih maju belum mengaturnya. Upah minimum merupakan elemen penting dalam kebijakan sosial Indonesia. Apa yang khas dalam sistem yang dikembangkan di Indonesia adalah penekanan pada proporsionalitas pengupahan, yakni praktik-praktik pengaitan upah dengan kebutuhan pekerja/buruh.[32]

Sebagaimana telah diterangkan bahwa pendapatan yang dihasilkan para buruh/pekerja dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan. Bertitik tolak dari hubungan formal ini haruslah tidak dilupakan bahwa seorang buruh/pekerja adalah seorang manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan, sewajarnyalah kalau buruh/pekerja itu mendapatkan penghargaan yang wajar dan atau perlindungan yang layak.

Upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup buruh/pekerja itu beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang serba sederhana, *cost of living* perlulah diperhatikan dalam penentuan upah.

Tujuan penentuan upah minimum yaitu :

(1) Menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh) sebagai sub sistem yang kreatif dalam suatu sistem kerja.

(2) Melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang keadaannya secara material kurang memuaskan.

(3) Mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja.

(4) Mengusahakan terjaminnya ketenangan atau kedamaian dalam organisasi kerja atau perusahaan.

32 Guus Heerma dan Surya, *Bab-Bab Tentang Hukum Pemburuhan Indonesia*, Pustaka Larasan, Denpasar Bali, 2012. Hlm 22

(5) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidupnya secara normal.

(e) **Upah Wajar *(fair wages)***

Secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para buruhnya sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan buruh/pekerja kepada pengusaha atau perusahaan, sesuai dengan perjanjian kerja diantara mereka. Upah yang wajar ini tentunya sangat bervariasi dan bergerak antara Upah Hidup, yang diperkirakan oleh pengusaha cukup untuk mengatasi kebutuhan-kebutuhan buruh/pekerja dengan keluarganya (disamping mencukupi kebutuhan pokok juga beberapa kebutuhan pangan lainnya, transportasi dan sebagainya).

Faktor-Faktor yang mempengaruhi upah wajar *(fair wages)* adalah sebagai berikut :

(1) Kondisi ekonomi negara secara umumnya.

(2) Nilai upah rata-rata didaerah dimana perusahaan tersebut beroperasi

(3) Posisi perusahaan dilihat dari struktur ekonomi negara.

(4) Undang-undang terutama yang mengatur masalah upah dan jam kerja.

(5) Ketentuan-ketentuan umum yang berlaku dalam lingkungan perusahaan.

(6) Pengaturan perpajakan

(7) Pengusaha dan Organisasi Buruh/serikat pekerja yang mengutamakan gerak saling harga menghargai dan musyawarah serta mufakat dalam mengatasi segala kesulitan.

(8) Standar hidup dari para buruh/pekerja itu sendiri.

Upah yang wajar inilah diharapkan oleh para buruh/pekerja, bukan upah hidup, mengingat upah hidup umumnya sulit untuk dilaksanakan pemberiannya karena perusahaan-perusahaan kita umumnya belum berkembang baik, belum kuat permodalannya.

Berdasarkan hal tersebut di atas, diharapkan kebijakan penerapan upah yang harus diterima oleh buruh/pekerja sesuai dengan kemampuan sistem pembayaran upah yang ditelaah dan dikaji dengan baik dimana semua pihak yang terlibat dalam penetapan upah tersebut benar-benar melaksanakan hak dan kewajiban sesuai tugas dan fungsinya masing-masing, baik dari pihak pekerja, pengusaha dan pemerintah sehingga tidak ada yang dirugikan dalam pelaksanaan sistem pembayaran upah sesuai peraturan yang berlaku. Selain upah/gaji yang diterima oleh pekerja beberapa perusahaan sudah menerapkan tunjangan-tunjangan pekerja lainnya, diantaranya dikenal jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja ialah jaminan yang menjadi hak tenaga kerja berbentuk tunjangan berupa uang, pelayanan dan pengobatan yang merupakan pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, pensiun hari tua, meninggal dunia dan menganggur oleh karena itu jangkauan program jaminan sosial tenaga kerja luas, maka penyelenggaraannya dilakukan secara bertahap. Perusahaan-perusahaan yang belum menyediakan jaminan sosial tenaga kerja dan tunjangan-tunjangan di luar upah harus diusahakan untuk kepentingan perusahaan dan pekerja.

D. Sistem Pembayaran Upah

Menurut cara menetapkan upah, terdapat berbagai sistem upah:[33]

1. Sistem Upah Jangka Waktu

Menurut sistem pengupahan ini ditetapkan menurut jangka waktu pekerja/buruh melakukan pekerjaan : untuk tiap jam diberi upah jam-jaman, untuk upah sehari-hari diberi upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan, dan sebagainya. Dalam sistem ini buruh me-

33 Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1990, Hlm.133-134.

nerima upah yang tetap. Karena untuk waktu-waktu yang tertentu pekerja/buruh akan menerima upah yang tertentu pula, buruh tidak perlu melakukan pekerjaannya secara tergesa-gesa untuk mengejar hasil yang sebanyak-banyaknya, sehingga dengan demikian dapat diharapkan pekerja/buruh akan bekerja dengan baik dan teliti. Sebaliknya dalam sistem pengupahan ini, tidak ada cukup dorongan untuk bekerja secara giat, bahkan kadang-kadang hasilnya kurang dari yang layak dapat diharapkan. Karena itu sistem ini sering kali disertai dengan sistim premi, dari buruh/pekerja dimintakan untuk jangka waktu tertentu. Jika ia dapat menghasilkan lebih dari yang telah ditentukan itu, ia mendapat premi.

2. Sistem Upah Potongan

Sistem upah potongan ini seringkali digunakan untuk mengganti sistem upah-jangka waktu, dimana atau bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan. Karena upah ini hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat di ukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan, maka sistim pengupahan ini tidak dapat digunakan di semua perusahaan;

Manfaat sistem pengupahan ini adalah:

1) Buruh/pekerja mendapat dorongan untuk bekerja giat, karena makin banyak ia menghasilkan, makin banyak pula upah yang akan diterimanya;
2) Produktivitas buruh/pekerja dinaikkan setinggi-tingginya;
3) Barang modal seperti alat dan sebagainya, digunakan secara intensif.

Tetapi sebaliknya sistem ini memungkinkan keburukan sebagai berikut:

a) Kegiatan buruh/pekerja yang berlebih-lebihan;
b) Buruh/pekerja kurang mengindahkan tindakan untuk menjaga keselamatan dan kesehatannya;
c) Kurang teliti dalam mengerjakan sesuatu;

3. Upah Tidak Tetap.

Untuk menampung keburukan ini, ada kalanya sistim upah-potongan *(payment by result)* ini, digabungkan dengan sistim upah jangka waktu menjadi sistim upah-potongan dengan upah minimum.

Dalam sistem upah gabungan ini ditentukan :

(1) Upah minimum untuk jangka waktu yang tertentu misalnya upah minimum sehari;

(2) Jumlah banyaknya hasil yang sedikit-dikitnya untuk pekerjaan sehari.

Jika pada suatu hari buruh hanya menghasilkan jumlah yang minimum ataupun kurang dari minimum itu, pekerja akan juga hanya menerima upah minimum sehari itu. Jika ia menghasilkan lebih banyak dari minimum itu ia menerima upah menurut banyaknya hasil pekerjaan itu.[34]

4. Sistem Upah-Permupakatan.

Sistem pengupahan ini pada dasarnya adalah upah-potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membongkar dan mengangkut barang dan sebagainya, tetapi upah itu bukanlah diberikan kepada buruh masing-masing, melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama melakukan pekerjaan itu. Sistem pengupahan ini sangat mirip upah borongan terkadang seringkali sukar dibedakan dari pemborongan pekerjaan *(aannemerji,aanneming van werk)* biasa, dimana tidak terdapat hubungan kerja antara tiap pekerja itu dengan orang yang memborongkan pekerjaan (*aanbesteder*).[35]

5. Sistem Skala Upah Berubah

Pada sistem skala-upah berubah (*sliding scale*) ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang harga barang serta hasilnya untuk sebagian terbesar atau seluruhnya tergantung dari harga pasaran di luar negeri. Upah akan naik atau turun menurut naik turunnya harga penjualan barang hasil perusahaan. Cara pengupahan ini terdapat pada perusahaan pertambangan dan pabrik baja di Inggris. Dalam sistim ini yang menimbulkan kesulitan

34 *Ibid*
35 *Ibid*

ialah bilamana harga itu turun yang dengan sendirinya akan mengakibatkan penurunan upah. Karena buruh sudah biasa menerima upah yang lebih tinggi, maka penurunan upah akan menimbulkan perselisihan[36].

6. Sistem Upah Indeks.

Upah yang naik-turun menurut angka indeks biaya penghidupan, disebut upah indeks. Naik-turunnya upah ini tidak mempengaruhi nilai rill dari rupiah.[37]

7. Sistem Pembagian Keuntungan.

Disamping upah yang diterima buruh pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku bila ternyata majikan menerima keuntungan yang cukup besar, kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan itu. Sistem pembagian keuntungan, ini pada umumnya tidak di sukai oleh pihak majikan dengan alasan bahwa keuntungan itu adalah pembayaran bagi resiko yang menjadi tanggungan majikannya. Buruh tidak ikut menanggung bila perusahaan menderita rugi. Karena itu majikan pada umumnya lebih condong pada sistem *copartnership*, dimana buruh dengan jalan menabung diberi kesempatan menjadi pesero dalam perusahaan. Di samping menerima upah sebagai buruh, ia akan menerima pembagian keuntungan sebagai persero perusahaan. Sistem *copartnership* ini sekarang banyak dijalankan misalnya di Amerika Serikat, di Nederland dan lain-lain.[38]

Berdasarkan ketentuan sistem pembayaran upah tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa, sistem pembayaran upah diberbagai negara disesuaikan dengan kemampuan di setiap perusahaan dan disesuaikan dengan perkembangan ekonomi serta kebutuhan masyarakat. Apabila dikaji berbagai ketentuan mengenai kebijakan perkembangan ekonomi, akan berdampak banyaknya dijumpai bermacam-macam persoalan serta usaha untuk menjelaskan kenaikan upah, atau bagaimanakah upah itu seharusnya, sehingga pelaksanaan hubungan ketenagakerjaan di beberapa perusahaan yang ada

36 *Ibid*
37 *Ibid*
38 *Ibid*

tidak terhambat karena adanya sistem pembayaran upah yang rendah tidak sesuai kebutuhan ekonomi pekerja dan keluarganya.

Upah menurut Aloysius Uwiyono bahwa: Upah dari sisi Pekerja merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi Pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktivitas. Hal inilah yang sampai sekarang masih menjadi masalah dan sulit untuk dijembatani. Masalahnya berawal dari adanya keinginan untuk mendapatkan upah yang tinggi, sedangkan produktivitas masih rendah karena tingkat pendidikan dan keterampilan yang kurang memadai. Apabila dilihat dari kepentingan masing-masing pihak hal ini menjadi dilemma bagi pemerintah sebagai bagian dari pihak Tripartit untk mengatasinya, yaitu melakukan intervensi guna mengharmonisasikan hubungan industrial yang sudah ada.[39]

E. Konsep Pekerja, Perusahaan, dan Pengusaha

1. Konsep Pekerja

Dalam praktek perekonomian khususnya aktivitas perusahaan sehari-hari ada beberapa kelompok yang terkait sehubungan ketenagakerjaan seperti: Pekerja, Pengusaha, Organisasi Pekerja, Organisasi Pengusaha dan Pemerintah. Dalam kehidupan sehari-hari masih terdapat beberapa peristilahan mengenai Pekerja. Misalnya ada yang menyebutnya: Buruh, Karyawan atau Pegawai, Namun sesungguhnya dapat dipahami, bahwa maksud dari semua peristilahan tersebut adalah sama yaitu: orang yang bekerja pada orang lain dan mendapat upah sebagai imbalannya dari pekerjaan yang dilakukan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa yang dimaksud sebagai Pekerja/Karyawan/Buruh atau Pegawai itu mencakup pegawai swasta maupun Aparatur Sipil Negara (Sipil dan Militer). Akan tetapi diantara Pekerja/Buruh dengan dengan pegawai negeri. Terdapatnya berbagai sebutan atau istilah ini tadi kelihatan mengikuti sebutan atau nama dari departemen yang membidanginya, yang semula

39 Aloysius Uwiyono, et all, *" Asas-Aasas Hukum Perburuhan"*, Depok: PT.Rajagrafindo Persada, 2014,Hlm. 99.

bernama departemen perburuhan dan sekarang departemen tenaga kerja.[40]

Pasal 1 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan menentukan pengertian pekerja/buruh adalah: setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa Pekerja/Buruh/ Karyawan atau Pegawai adalah seseorang yang melakukan aktivitas kegiatan pekerjaan sesuai keahlian atau profesi yang dimilikinya untuk mendapatkan upah/gaji/pendapatan sesuai kemampuan yang dimilikinya.

Orang yang menjalankan pekerjaan disebut pekerja. Apabila pekerja itu diangkat oleh pemerintah untuk menjalankan pekerjaan di lingkungan pemerintahan negara, dia disebut pegawai negeri sipil sekarang disebut aparatur sipil negara. Pegawai negeri sipil yang memangku jabatan struktural tertentu disebut pejabat. Penghasilan yang diterima oleh pegawai negeri sipil disebut gaji. Apabila pekerja itu menjalankan pekerjaan di lingkungan perusahaan atau lembaga swasta, dia disebut karyawan. Penghasilan yang diterimanya disebut upah.[41]

2. Konsep Perusahaan

Pengertian Perusahaan menurut Pasal 1 ayat (6) UU. Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa:

a) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
b) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

40 Darwan Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Aditya, Bandung. 1984, Hlm. 22.
41 Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia,* PT. Citra Aditya Bakti Bandung, 2010, Hlm.23.

Berdasarkan ketentuan tersebut bahwa perusahaan bisa didirikan oleh para pihak sesuai kebutuhan dan ketentuan peraturan yang berlaku, baik berupa badan hukum atau tidak, untuk melakukan aktivitas perekonomian dalam proses produksi barang ataupun jasa yang melibatkan Pekerja, Pengusaha dan Pemerintah untuk mendapatkan keuntungan dan membayar upah bagi pekerja yang sudah melaksanakan kewajiban dari pekerjaannya.

3. Konsep Pengusaha

Pengusaha adalah orang yang menjalankan perusahaan atau menyuruh menjalankan perusahaan. Menjalankan perusahaan artinya mengelola sendiri perusahaannya, baik dilakukan sendiri maupun dengan bantuan pekerja. Umumnya terdapat pada perusahaan perseorangan. Apabila pengusaha menjalankan perusahaan dengan bantuan pekerja, dalam hal ini dia mempunyai dua fungsi, yaitu sebagai pengusaha dan sebagai pemimpin perusahaan.[42]

F. Landasan Teori

1. Teori Politik Hukum

Dari definisi Ilmu Politik dan definisi ilmu hukum ini maka dapat dipahami salah satu Teori Politik Hukum dilahirkan dari dua disiplin ilmu karena sifat dari ilmu politik yang dalam aplikasinya hubungannya selalu terkait dengan ilmu-ilmu yang lain. Kajian Ilmu Politik tidak mengkhususkan pada bidang kajian tertentu saja dengan ilmu politik dapat memberi gambaran serta dapat dipahami dengan tepat dari pada materi yang diselidikinya. Ada faktor yang sangat legimitasi bahwa ilmu politik dan ilmu hukum merupakan kombinasi yang kuat menjadi satu konsep Teori Politik Hukum.[43]

Aristoteles dalam bukunya Politik mengemukakan bahwa: Sebagaimana cabang-cabang lainnya, politik harus mempertimbangkan bukan hanya yang ideal tetapi juga berbagai masalah aktual,

42 *Ibid*,Hlm.25.

43 Vieta Imelda Cornelis, *Hukum Pemerintahan Daerah (Pengaturan dan Pembentukan Daerah Otonomi Baru di Wilayah Perbatasan dan Pedalaman Dalam Persfektif Kedaulatan Bangsa,* Surabaya, Aswaja Pressindo, 2016, Hlm, 59.

yaitu konstitusi terbaik yang mana dapat dipraktikan dalam keadaan tertentu alat-alat apa yang terbaik untuk mempertahankan konstitusi-konstitusi aktual, yang mana konstitusi rata-rata yang terbaik untuk mayoritas kota, apa perbedaan varietas tipe-tipe konstitusi yang utama, dan khususnya demokrasi dan oligarki. Politik juga harus mempertimbangkan bukan hanya konstitusi-konstitusi, tetapi juga hukum-hukum dan hubungan yang yang tepat antara hukum-hukum dengan konstitusi-konstitusi.[44]

W. Friedman dalam bukunya *Legal Theory* mengemukakan bahwa : *The main forces in the development of modern democratic thought have been the liberal idea of inivididual rigthts protecting the individual, and the democratic idea proper, procklaim-ing equality of rights and popular sovereignty. The gradual extension of the idea of equality from the political to the sosial and economic field has added the problem of sosial security and economic planning. The implementation and harmonisation of these principles has been and continues to be the main problem of democracy.*[45]

(Sebagaimana dikemukakan oleh W.Friedman bahwa : Kekuatan utama dalam pengembangan pemikiran demokrasi modern telah dipengaruhi oleh gagasan liberal tentang hak individu melindungi individu, dan gagasan demokrasi yang tepat, menyatakan persamaan hak dan kedaulatan rakyat. Perpanjangan bertahap dari gagasan kesetaraan dari politik ke bidang sosial dan ekonomi dengan menambahkan permasalahan jaminan sosial dan perencanaan ekonomi. Implementasi dan keharmonisan dari prinsip-prinsip ini terus berlanjut menjadi masalah utama demokrasi).

Definisi kata Politik ialah negara kota (Polis), berasal dari bahasa Yunani yang kemudian berkembang menjadi kata dan pengertian dalam berbagai bahasa, antara lain bahasa Inggris seperti *polity, politic, politician, police dan policy.*[46]

---

44 Aristoteles*"Politik",* Diterjemahkan dari Buku Politic,Oxford University Pres,New York,1995, Penerjemah , Saut Pasaribu, 2017, Yogyakarta: Narasi Pustaka Promethea,Hlm.161.

45 W. Friedmann, 1960, *Legal Theory, Fourt Edition, Stevens & Sons Limited, London*, Hlm.366

46 *Ibid*

W. Friedmann menambahkan : *It would go beyond the compass of a book concerned with legal theory to analyse this great problem in its full complexity, But, us has been apparent throughout our analysis of doctrines and problem, legal theory reflects the political beliefs of a particular society, and translates them into legal propositions and problems.*[47]

(W. Friedmann menambahkan: Hal itu akan melampaui kompas dari sebuah buku yang bersangkutan dengan teori hukum untuk menganalisis masalah yang besar yang penuh permasalahan, Tetapi yang telah dijelaskan dalam seluruh analisis kami mengenai doktrin dan permasalahannya, teori hukum mencerminkan keyakinan politik dari masyarakat tertentu, dan menterjemahkannya ke dalam proposisi hukum dan permasalahannya).

It discussion of the principal legal values of modern democracy can be grouped round four themes of legal theory , kesepakatan prinsip tentang nilai-nilai hukum yang utama dari demokrasi berdasarkan teori hukum ada empat, yaitu:

(1). *The legal right of the individual* (Pengakuan adanya Hukum Hak Asasi Individu);

(2). *Equality before the law.* (Persamaan dimuka Hukum);

(3). *The control of government by the people* (Pengawasan Pemeritah oleh masyarakat);

(4). *The rule of law* (Penegakan hukum).[48]

Menurut Satjipto Rahardjo Politik adalah : merupakan aktivitas memilih suatu tujuan sosial tertentu. Oleh karena itu, politik adalah juga aktivitas memilih suatu tujuan sosial tertentu. Dalam hukum juga akan berhadapan dengan persoalan yang serupa, yaitu dengan keharusan untuk menentukan suatu pilihan mengenai tujuan maupun cara-cara yang hendak dipakai untuk mencapai tujuan tersebut. Kesemua hal ini termasuk kedalam bidang studi politik hukum.[49]

Dalam kenyataan sosial, hukum bukanlah suatu lembaga yang sama sekali otonom, melainkan berada pada kedudukan yang saling berkaitan dengan sektor-sektor kehidupan lain dalam masyarakat.

47 *Ibid*
48 W. Friedmann, *Loc.Cit*.
49 Satjipto Rahardjo,*Op. Cit*, Hlm.398.

Salah satu segi dari keadaan yang demikian itu adalah, bahwa hukum harus senantiasa melakukan penyesuaian terhadap tujuan-tujuan yang akan dicapai oleh masyarakatnya. Politik Hukum merupakan salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya dinamika yang demikian itu, karena hukum diarahkan kepada *iure constituendo,* hukum yang seharusnya berlaku. [50]

Politik Hukum adalah, ada diciptakan, apa tujuan penciptaanya dan kemana arah yang dituju. Politik Hukum adalah kebijakan pemerintah mengenai hukum mana yang akan dipertahankan, hukum mana yang akan diganti, hukum mana yang akan direvisi dan hukum mana yang akan dihilangkan.[51] Dengan demikian, politik hukum akan saling berkaitan dengan hukum yang sedang berlaku untuk mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan perencanaan yang sudah disusun dari rencana yang kecil, sedang dan jangka panjang harus sudah ada.

Sedangkan Moh. Mahfud MD mengemukakan bahwa : Politik Hukum adalah *legal policy* atau garis (kebijakan) resmi tentang hukum yang akan diberlakukan baik dengan pembuatan hukum baru maupun dengan penggantian hukum lama, dalam rangka mencapai tujuan negara. Dengan demikian, politik hukum merupakan pilihan tentang hukum-hukum yang akan diberlakukan sekaligus pilihan tentang hukum-hukum yang akan dicabut atau tidak diberlakukan yang kesemuanya dimaksudkan untuk mencapai tujuan negara seperti yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945.[52]

Menurut Bernard L. Tanya, bahwa Politik hukum,[53] lebih mirip suatu etika, yang menuntut agar suatu tujuan yang dipilih harus dapat dibenarkan oleh akal sehat yang dapat diuji, dengan cara yang ditetapkan untuk mencapainya haruslah dapat di test dengan kriteria moral. Politik hukum berkaitan dengan hukum yang diharapkan *(ius constituendum)*.

50 *Loc.Cit.*
51 *Ibid,* Hlm 60.
52 Moh. Mahfud MD, *Politik Hukum di Indonesia*, PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2014,Hlm.1
53 Bernard L.Tanya, *Politik Hukum Agenda Kepentingan Bersama,*Genta Publishing, Yogyakarta,2011, Hlm. 2-3.

Tidaklah keliru, jika dikatakan bahwa politik hukum, hadir di titik perjumpaan antara realism hidup dengan tuntutan idealism. Politik hukum berbicara tentang "apa yang seharusnya", yang tidak selamanya identic dengan "apa yang ada" *what ought* terhadap *what is*. Politik hukum tidak bersikap pasif terhadap "apa yang ada", melainkan aktif mencari "apa yang seharusnya".

Dengan kata lain, politik hukum tidak boleh terikat pada "apa yang ada", melainkan harus mencari jalan keluar kepada "apa yang seharusnya". Oleh karena itu, keberadaan politik hukum ditandai oleh tuntutan untuk memilih dan mengambil tindakan. Karena politik hukum adalah menyangkut cita-cita/harapan, maka harus ada visi terlebih dahulu. Visi hukum, tentu harus ditetapkan terlebih dahulu, dan dalam jalur visi itulah bentuk da nisi hukum dirancang bangun untuk mewujudkan visi tersebut. Jadi titik tolak politik hukum adalah visi hukum. Berdasarkan visi atau mimpi itulah, maka format bentuk dan isi hukum yang dianggap capable untuk mewujudkan visi tersebut. Dalam istilah yang lebih ilmiah, visi menunjuk pada tujuan ideal yang ingin dicapai. Tentang tujuan itu sendiri, tiap bangsa, tiap Negara, dan tiap masyarakat, tentu memiliki konsep yang berbeda. Betapapun berbedanya, yang pasti, tidak ada sebuah bangsa, sebuah Negara, dan sebuah masyarakat yang memilih tujuan yang buruk.[54]

Dengan demikian, politik hukum adalah sebuah kebijakan yang dilakukan untuk mewujudkan apa yang menjadi visi dari sebuah harapan yang diinginkan sesuai dengan tujuan suatu bangsa dan negara, sehingga kepastian dan perlindungan hukum yang berkaitan dengan tujuan negara dapat terwujud sebagaimana mestinya.

2. Teori Aliran Positivisme Hukum

Secara etimologi, kata "positif" yang terdapat dalam penggalan "aliran positivisme hukum', banyak disinyalir berasal dari pengaruh gelombang filsafat positivisme. Tiga gelombang positifisme setidaknya tercatat dalam sejarah:

54 *Ibid,* Hlm.3 -4.

1) Pertama, di kubu posivisme awal, dimana terdapat filsup besarnya August Comte, yang juga diramaikan oleh E. Littre, P. Laffitte, serta J.S. Mill, Bentham dan spencer.;
2) Kubu yang bersebrangan dengan kubu pertama, karena lebih rasionalis dibanding empiris. Di Periode yang sama, yakni sekitar tahun 1890-an, seperti Mach dan Avenarius. Dan terakhir yang paling populer dikalangan ilmuwan adalah lingkaran Wina M. Schlick, O Neurarth, R.Carnap, Frank dan sebagainya.[55]

Setidaknya ada empat karakteristik dari filsafat positivisme Comte, yakni tidak semua pengetahuan menjadi ilmu pengetahuan. Pengetahuan hanya menjadi ilmu pengetahuan setelah mendapatkan legitimasi ilmiah dan proses metodologis tertentu. Metode, selalu diarahkan pada fakta, perbaikan terus menerus, berbasis pada kepastian, dan bersandarkan kecermatan. Dari sinilah, Comte menyerang pada teolog, yang seolah-olah mencari pengetahuan uforis tanpa landasan faktual yang bisa dipertanggungjawabkan secara rasional.

Bagi Comte, menyelidiki sesuatu hal yang tidak bisa dipertanggungjawabkan secara empiris hanyalah seorang bocah dan remaja ingusan yang sedang bermain-main. Seorang pria dewasa memiliki pengalaman dan pengendapan rasional yang bisa menentukan pengetahuan ilmiah yang logis dan faktual. Bukan pengetahuan yang dibangun atas mitologi imortalitas dan pengetahuan absolut yang tak bisa dibuktikan dan terkesan rasional paksaan.[56]

Bagi Comte, filsafat positivisme merupakan "hukum ilmu pengetahuan". Filsafat positivisme adalah hukum yang meretas pengetahuan menjadi ilmu pengetahuan yang mungkin.[57] Dalam wacana diskursus ilmu hukum, positivisme hukum yang banyak diperbincangkan adalah teori hukum murninya Hans Kelsen. Hukum murni merupakan konsep fundamental dalam peta pemikiran posivisme hukum yang banyak mempengaruhi perkembangan pemikiran akademisi dan praktisi hukum di Indonesia.[58]

55 *Ibid*, Hlm.298.
56 *Ibid*, Hlm,300-301.
57 *Ibid*, Hlm 303.
58 *Ibid*, Hlm.304.

Beberapa prinsip dasar positivisme hukum adalah:

a. Suatu tatanan hukum negara bukan karena mempunyai dasar dalam kehidupan sosial *(vide Comte dan Spencer)* bukan juga karena bersumber pada jiwa bangsa menurut (Von Savigny), dan juga bukan karena dasar-dasar hukum alam, melainkan karena mendapat bentuk positifnya oleh intansi yang berwenang;
b. Hukum semata-mata harus dipandang sebagai bentuk formalnya dan lepas dari isi/substansinya;
c. Isi hukum diakui ada, tetapi bukan bahan ilmu hukum sebab dapat merusak kebenaran ilmiah ilmu hukum.[59]

Aliran hukum positivisme lebih mengutamakan hukum positif tertulis dan menggunakan logika berfikir.Hukum Positif adalah perintah yang harus dilaksanakan.

Dalam hal ini, Austin pertama-tama membedakan hukum dalam dua jenis, yaitu:[60]

a.) Hukum dari Tuhan untuk manusia *(the divine laws)*;
b.) Hukum yang dibuat oleh manusia yang terdiri dari:
    1). Hukum yang sebenarnya, yaitu yang disebut sebagai hukum positif. Hukum dalam arti yang sebenarnya ini (disebut juga hukum positif) meliputi hukum yang dibuat oleh Penguasa dan hukum yang disusun oleh manusia secara individu untuk melaksanakan hak-hak yang diberikan kepadanya;
    2). Hukum yang tidak sebenarnya adalah hukum yang tidak dibuat oleh penguasa, sehingga tidak memenuhi persyaratan sebagai hukum. Jenis ini tidak dibuat atau ditetapkan oleh penguasa yang berdaulat.

Adapun empat unsur yang terdapat dalam aliran hukum positif analitis adalah:

59 A. Mukthie Fadjar,"Teori-Teori Hukum Kontemporer", Setara Press, Malang, 2013, Hlm.9.

60 Muhammad Syukri Albani Nasution, et.All, *Hukum Dalam Pendekatan Filsafat,Kencana,Jakarta,2016, Hlm.108*.

a) Perintah *(command);*

b) Sanksi *(sanction);*

c) Kewajiban *(duty);*

d) Kedaulatan *(sovereignty)*

3. Teori Hukum Murni

Menurut Hans Kelsen, bahwa Hukum adalah suatu "tatanan" perbuatan manusia "Tatanan", adalah suatu sistem aturan. Hukum bukanlah, seperti yang terkadang dikatakan sebuah peraturan. Hukum adalah seperangkat peraturan yang mengandung semacam kesatuan yang kita pahami melalui sistem. Mustahil untuk menangkap hakikat hukum jika membatasi perhatian setiap orang pada satu peraturan tersendiri hubungan-hubungan yang mempertautkan peraturan-peraturan khusus dari suatu tatanan hukum juga penting, bagi hakikat hukum. Hakikat hukum hanya dapat dipahami dengan sempurna berdasarkan pemahaman yang jelas tentang hubungan yang membentuk tatanan hukum tersebut.[61]

Teori hukum murni ini lazim dikaitkan pada Mahzab Wina yang dipimpin oleh Hans Kelsen (1881 – 1973). Teori ini boleh dilihat sebagai pengembangan yang amat seksama dari Aliran Positifisme.[62] Teori Hukum Murni adalah teori hukum positif. Ia merupakan teori tentang hukum positif umum, bukan tentang tatanan khusus. Ia merupakan teori hukum umum, bukan penafsiran tentang norma hukum nasional atau internasional tertentu, namun ia menyajikan teori penafsiran.

Sebagai sebuah teori, ia terutama dimaksudkan untuk mengetahui dan menjelaskan tujuannya. Teori ini berupaya menjawab pertanyaan apa itu hukum dan bagaimana ia ada, bukan bagaimana ia semestinya ada. Ia merupakan ilmu hukum *(yurisprudensi)*, bukan politik hukum. Ia disebut teori hukum "murni" lantaran ia hanya menjelaskan hukum dan berupaya membersihkan obyek penjelasannya dari segala hal yang tidak bersangkut paut dengan hukum. Yang menjadi tujuannya adalah membersihkan ilmu hukum dari unsur-unsur asing. Inilah landasan metodologis dari teori itu.

---

61 Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara, Diterjemahkan dari Buku General Theory of Law and State (New York Russel and Rusel, 1971)*, Penerjemah Raisul Mutaqien, Nusa Media, Bandung,2016,Hlm.3.

62 *Op.Cit*. Hlm. 11.

Pendekatan semacam itu nampaknya merupakan hal yang sudah selayaknya. Namun, dari tinjauan sekilas terhadap ilmu hukum tradisional yang berkembang dalam abad ke-19 dan -20 dapat diketahui dengan jelas betapa ia sudah begitu jauh dari dalil kemurnian; secara tidak kritis ilmu hukum telah dicampur-adukan dengan unsur-unsur psikologi, sosiologi, etika dan teori politik. Pencampuradukan ini bisa di mengerti karena bidang yang terakhir itu membahas pokok persoalan yang berkaitan erat dengan hukum. Teori hukum murni berupaya membatasi pengertian hukum pada bidang-bidang tersebut, bukan lantaran ia mengabaikan atau memungkiri kaitannya, melainkan karena ia hendak menghindari pencampuradukan berbagai disiplin ilmu yang berlainan metodologi *(sinkretisme metodologi)* yang mengaburkan esensi ilmu hukum dan meniadakan batas-batas yang ditetapkan padanya oleh sifat pokok bahasannya.[63]

Dengan demikian, bahwa teori hukum murni adalah merupakan bagian dari hukum positif tetapi bukan hukum positif yang ada dalam suatu sistem hukum tertentu tetapi merupakan hukum yang mempunyai sifat lebih umum yang berlaku di masyarakat.

Teori umum tentang hukum yang dikembangkan oleh Kelsen meliputi dua aspek penting yaitu aspek statis *(nomostatics)* yang melihat perbuatan yang diatur oleh hukum, dan aspek dinamis *(nomodinamic)* yang melihat hukum yang mengatur perbuatan tertentu.

Pendekatan yang dilakukan oleh Kelsen disebut *The Pure Theory of Law*., mendapatkan tempat tersendiri karena berbeda dengan dua kutub pendekatan yang berbeda antara mazhab hukum alam dengan dengan positivism empiris. Beberapa ahli menyebut pemikiran Kelsen sebagai "jalan tengah", dari dua aliran hukum yang sudah ada sebelumnya.[64]

Teori tertentu yang dikembangkan oleh Kelsen dihasilkan dari analisis perbandingan sistem hukum positif yang berbeda-beda, membentuk konsep dasar yang dapat menggambarkan suatu komunitas hukum.Masalah utama *(subject matter)* dalam teori umum

63 Hans Kelsen, *Teori Hukum Murni Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif,* Nusa Media, Bandung, 2011, Hlm. 1-2.

64 Jimly Asshiddiqie dan M.Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum,*Jakarta, Konstitusi Press, 2018, Hlm.8.

adalah norma hukum *(legal norm)*, elemen-elemennya, hubungannya, tata hukum sebagai suatu kesatuan, strukturnya, hubungan antara tata hukum yang berbeda, dan akhirnya kesatuan hukum didalam tata hukum positif yang plural. *The pure theory of law* menekankan pada perbedaan yang jelas antara hukum empiris dan keadilan *transcendental* dengan mengeluarkannya dari lingkup kajian hukum. Hukum bukan merupakan manifestasi dari otoritas super-*human,* tetapi merupakan suatu teknik sosial yang spesifik berdasarkan pengalaman manusia.[65]

Teori Hukum Murni Kelsen, yang bertolak dari landasan dasar berikut:

a. Tujuan teori tentang hukum seperti halnya ilmu adalah untuk mengurangi kekacauan dan meningkatkan kesatuan;
b. Teori hukum adalah ilmu, bukan kehendak atau keinginan .
c. Teori hukum pengetahuan tentang hukum yang ada bukan hukum yang seharusnya ada;
d. Ilmu hukum adalah normatif bukan ilmu alam;
e. Sebagai suatu teori tentang norma-norma,teori hukum tidak berurusan dengan persoalan efektivitas norma-norma;
f. Suatu teori tentang hukum adalah formal, suatu teori tentang cara pengaturan dari isi yang berubah-ubah menurut pola yang spesifik;
g. Hubungan antara teori hukum dengan sistem hukum positif tertentu adalah seperti hubungan antara hukum yang mungkin dan hukum yang ada.[66]

4. Teori Keadilan Aristoteles

Masalah keadilan, bukanlah masalah yang baru dibicarakan para ahli, namun pembicaraan tentang keadilan telah dimulai sejak Aristoteles sampai dengan saat ini, Bahkan setiap ahli mempunyai pandangan yang berbeda tentang esensi keadilan. Teori yang mengkaji dan menganalisis tentang keadilan dari sejak Aristoteles sampai saat ini, disebut dengan *theory of justice*, sedang bahasa Belandanya

65 *Ibid*, Hlm.10.
66 Ibid, Hlm.11

disebut dengan *theorie van rechtvaardigheid* terdiri dari dua kata, yaitu :

1) Teori;
2) Keadilan.[67]

Aristoteles membagi keadilan menjadi 2 macam, yaitu:[68]

a) Keadilan dalam arti umum;
b) Keadilan dalam arti khusus;

Keadilan dalam arti umum adalah keadilan yang berlaku bagi semua orang. Tidak membeda-bedakan antara orang yang satu dengan yang lainnya, *justice for all,*. Keadilan dalam arti khusus merupakan keadilan yang berlaku hanya ditujukan pada orang tertentu saja (khusus). Aristoteles mengemukakan dua konsep keadilan, yaitu menurut:

(1). Hukum;
(2). Kesetaraan.

Istilah tidak adil dipakai, baik bagi orang yang melanggar hukum maupun orang yang menerima lebih dari haknya, yaitu orang yang berlaku tidak jujur. Orang yang taat pada hukum dan orang yang jujur keduanya pasti adil. Sehingga yang adil berarti mereka yang benar menurut hukum dan mereka yang berlaku seimbang atau jujur. Yang tidak adil berarti mereka yang melanggar hukum atau mereka yang berlaku seimbang atau tidak jujur. Yang benar menurut hukum memiliki makna yang luas, dan kesetaraan memiliki makna yang sempit. Disamping itu, Aristoteles juga membagi keadilan menjadi dua macam, yaitu:

a. Keadilan Distributif;
b. Keadilan Korektif.

Keadilan distributif dijalankan dalam distributif kehormatan, kemakmuran dan aset-aset lain yang dapat dibagi komunitas yang bisa dialokasikan diantara para anggotanya secara merata atau tidak merata oleh legislator. Prinsip keadilan distributif adalah ke

67 H. Salim HS., dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi dan Tesis,* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015. Hlm.25

68 Hans Kelsen, *Dasar-Dasar Hukum Normatif ,* Nusa Media, Bandung, 2008, Hlm. 146 – 148.

setaraan yang proporsional (seimbang). Keadilan korektif merupakan keadilan yang menyediakan prinsip korektif dalam transaksi privat. Keadilan korektif dijalankan oleh hakim dalam menyelesaikan perselisihan dan memberikan hukuman terhadap para pelaku kejahatan Teori keadilan juga dikembang oleh Plato, Hans Kelsen, H.L.A.Harz, Jhon Stuart Mill dan Jhon Rawls.

Esensi keadilan menurut Hans Kelsen adalah sesuai dengan norma-norma yang hidup dan berkembang dalam masyarakat. Norma-norma yang hidup dan berkembang dalam masyarakat, tidak hanya norma hukum, tetapi juga norma yang lainnya, seperti norma agama, kesusilaan, dan lainnya. Tujuan dari norma yang dibuat tersebut adalah mencapai kebahagiaan. Kebahagiaan dalam konsep ini, bukan hanya kebahagiaan individual, tetapi kebahagiaan bagi semua manusia atau orang.[69]

Aristoteles bukan hanya seorang filsup tetapi juga apa yang sekarang disebut ilmuwan. Terutama Aristoteles menulis secara luas mengenai topic-topik biologis dan studinya pada biologi jelas-jelas berpengaruh kuat pada pemikirannya di bidang-bidang lain. Oleh karena itu, rasanya penting memulai studi terhadap politik dengan memikirkan konsepsi alam, *(phusis)* Aristoteles dalam hubungannya dengan masalah-masalah politik.[70]

Menurut Aristoteles, keadilan adalah kebaikan politis, ia meliputi kesamaan atau distribusi jumlah yang sama kepada orang-orang yang sama. Tetapi siapa yang sama , dan dengan kriteria apa mereka dianggap sama ? banyak kriteria dapat diterapkan, tetapi satu-satunya kriteria yang tepat dalam suatu masyarakat politis, ialah kriteria konstribusi kepada fungsi masyarakat itu. Orang yang sama dalam hal itu harus menerima jumlah yang sama, orang yang superior atau inferior harus menerima jumlah yang superior atau inferior sepadan dengan derajat *superiotitas* atau *infériritas* mereka. Jika semua diperlakukan secara professional dengan konstribusi yang mereka buat, semua orang benar-benar menerima perlakuan yang sama, karena proporsi diantara konstribusi dengan imbalan adalah sama

69 *Op.Cit*.,Hlm. 30

70 Aristoteles, *Politik,diterjemahkan oleh Saut Pasaribu, diterjemahkan dari Buku: Politik, Oxford University Press,New York, 1995,* , Yogyakarta, Pustaka Promothea,2017, Hlm. vi.

dalam setiap kasus. Dengan demikian, jenis kesamaan yang diliputi oleh keadilan adalah kesamaan yang sepadan, dan inilah esensi keadilan distribusi.[71]

5. Teori Keadilan Sosial John Rawls

Lain halnya dengan Aristoteles, John Rawls yang hidup pada awal abad ke-21 lebih menekankan pada keadilan sosial. Hal ini terkait dengan munculnya pertentangan antara kepentingan individu dan kepentingan negara pada saat ini. John Rawls dalam bukunya *a theory of justice* menjelaskan teori keadilan sosial sebagai *the difference principle* dan *the principle of fair equality of opportunity. Inti the difference principle* yaitu bahwa perbedaan sosial dan ekonomis harus diatur agar memberikan manfaat yang paling besar bagi mereka yang paling kurang beruntung.[72]

Istilah perbedaan sosial ekonomis dalam prinsip perbedaan menuju pada ketidaksamaan dalam prospek seseorang untuk mendapatkan unsur pokok kesejahteraan, pendapatan dan otoritas. Sementara itu, *the princple of fair equality of opportunity* menunjukan pada mereka yang paling kurang mempunyai peluang untuk mencapai prospek kesejahteraan, pendapat dan otoritas, Mereka inilah yang harus diberi perlindungan khusus. Raws mengerjakan teori mengenai prinsip-prinsip keadilan, terutama sebagai alternatif bagi teori utilitarisme sebagaimana dikemukakan Hume, Bentham dan Mill. [73]

Rawls berpendapat bahwa dalam masyarakat yang diatur menurut prinsip-prinsip utilitarisme, orang-orang akan kehilangan harga diri, lagi pula bahwa pelayanan demi perkembangan bersama akan lenyap. Rawls juga berpendapat bahwa sebenarnya teori ini lebih keras dari apa yang dianggap normal oleh masyarakat. Memang boleh jadi diminta pengorbanan demi kepentingan umum, tetapi tidak dapat dibenarkan bahwa pengorbanan ini pertama-tama diminta dari orang-orang yang kurang beruntung di masyarakat .[74]

71 *Ibid*, Hlm.134-135.
72 Muhammad Syukri Albani Nasution et.all., *Hukum Dalam Pendekatan Filsafat*, Jakarta, Kencana, 2016, Hlm.317.
73 *Ibid*
74 *ibid*

Menurut Rawls situasi ketidaksamaan harus diberikan aturan yang sedemikian rupa sehingga paling menguntungkan golongan masyarakat yang paling lemah. Hal ini terjadi kalau dua syarat dipenuhi: Pertama, situasi ketidaksamaan menjamin maximum minimorum bagi golongan orang yang paling lemah. Artinya, situasi masyarakat harus sedemikian rupa sehingga dihasilkan untung yang paling tinggi yang mungkin dihasilkan bagi golongan orang-orang kecil. Kedua, ketidaksamaan diikat pada jabatan-jabatan yang terbuka bagi semua orang. Maksudnya supaya kepada semua orang diberikan peluang yang sama besar dalam hidup. Berdasarkan pedoman ini, semua perbedaan antara orang berdasarkan ras, kulit, agama dan perbedaan lain yang bersifat primordial harus ditolak.

Lebih lanjut John Rawls menegaskan, bahwa program penegakan keadilan yang berdimensi kerakyatan haruslah memperhatikan dua prinsip keadilan, yaitu: Pertama, memberi hak dan kesempatan yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas seluas kebebasan yang sama bagi setiap orang. Kedua, mampu mengatur kembali kesenjangan sosial ekonomi yang terjadi sehingga dapat memberi keuntungan yang bersifat timbal balik *(reciprocal benefit)* bagi setiap orang, baik mereka yang berasal dari kelompok beruntung maupun tidak beruntung.

Dengan demikian, prinsip perbedaan menuntut diaturnya struktur dasar masyarakat sedemikian rupa sehingga kesenjangan prospek mendapat hal-hal utama kesejahteraan, pendapatan, otoritas diperuntukkan bagi keuntungan orang-orang yang paling kurang beruntung. Ini berarti keadilan sosial harus diperjuangkan untuk dua hal: Pertama, melakukan koreksi dan perbaikan terhadap kondisi ketimpangan yang dialami kaum lemah dengan menghadirkan institusi-institusi sosial, ekonomi dan politik yang memberdayakan. Kedua, setiap aturan harus memposisikan diri sebagai pemandu untuk mengembangkan kebijakan-kebijakan untuk mengoreksi ketidakadilan yang dialami kaum lemah.[75]

Menurut Rawls warga masyarakat dalam melakukan penilaian terhadap keadilan, melalui tiga tahap, yaitu: pertama, menilai keadilan dalam legislasi dan kebijakan-kebijakan sosial, serta pendapat-pendapatnya yang tidak sejalan dengan pendapat orang

75 Muhammad Syukri Albani Nasution et.all,*ibid,* Hlm. 317-318.

lain. Kedua, warga harus memutuskan ketetapan ketetapan konstitusional yang manakah yang tepat untuk mendamaikan pendapatnya yang bertentangan dengan keadilan. Ketiga, warga menerima konstitusi tertentu sebagai sudah tepat dan ia berpikir jika prosedur tradisional tertentu adalah sesuai.[76]

Menurut Rawl, keadilan adalah kebajikan utama dalam institusi sosial sebagaimana kebenaran dalam sistem pemikiran. Suatu teori betapapun elegan dan ekonominya, harus ditolak atau direvisi jika tidak tidak benar; demikian juga hukum dan institusi, tidak peduli betapapun efesien dan rapihnya harus direformasi atau dihapuskan jika tidak adil. Setiap orang mempunyai kehormatan yang berdasar pada keadilan sehingga seluruh masyarakat sekalipun tidak bisa membatalkannya. Atas dasar ini keadilan menolak jika lenyapnya kebebasan bagi sejumlah orang dapat dibenarkan oleh hal lebih besar yang didapatkan orang lain. Keadilan tidak membiarkan pengorbanan yang dipaksakan pada segelintir orang diperberat oleh sebagian besar keuntungan yang dinikmati banyak orang. Karena itu, dalam masyatrakat yang adil kebebasan warga negara dianggap mapan: Hak-hak yang dijamin oleh keadilan tidak tunduk pada tawar-menawar politik atau kalkulasi kepentingan sosial. Satu-satunya hal yang mengijinkan untuk menerima teori yang salah adalah karena tidak adanya teori yang lebih baik: Secara analogis, ketidakadilan yang lebih besar. Sebagai kebajikan utama umat manusia, kebenaran dan keadilan tidak bisa diganggu gugat.[77]

6. Teori Keadilan Pancasila

Negara Indonesia berdasarkan Pancasila. Pancasila sebagai Dasar Negara disahkan tanggal 18 Agustus Tahun 1945 serta dalam momentum-momentum sejarah lainnya yang menyatakan Pancasila sebagai Dasar Negara Republik Indonesia. Keberadaan Pancasila sebagai dasar negara merupakan hal yang sangat baik dalam menciptakan keadilan sebagaimana tertuang dalam Sila ke-5 Pancasila yang menentukan bahwa Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia.

---

76 Pujileksono Sugeng, *Perundang-undangan Sosial dan Pekerjaan Sosial*, Setara Press, Malang, 2016, Hlm. 121

77 John Rawl, A Theory of Justice (Teori Keadilan) Dasar-Dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial dalam Negara, Pustaka Pelajar,Yogyakarta, 2011,Hlm.3

Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia tercermin dalam kehidupan berbangsa dan bernegara yang mengakui Hak Asasi Manusia dan tetap memperhatikan kepentingan umum untuk kepentingan bersama. Pancasila menerapkan sistem hukum yang berlaku di Indonesia dengan Sistem Hukum Kepastian dan Keadilan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Sistem Hukum Pancasila menjadi pondasi atau dapat dikatakan sebagai suatu model pembentukan peraturan perundang-undangan.[78]

Penegakan Sistem hukum Pancasila berbeda dari sistem eropa kontinental yang lebih melihat kepastian hukum dan hukum privat serta hukum tertulis. Sistem hukum Pancasila juga berbeda dari sistem hukum *Anglo Saxon* yang hanya menekankan pada peran yudisial, *common law* dan subtansi keadilan. Sistem hukum Pancasila mengambil segi-segi terbaik dari Rechtstaat (Eropa Kontinental) dan *The Rule of Law (Anglo Saxon)* yang didalamnya bertemu dalam sebuah ikatan prismatik dan integratif prinsip kepastian hukum dan keadilan substansial. Dalam penegakan hukum, sistem hukum Pancasila menghendaki kepastian hukum bahwa keadilan telah ditegakkan.

Sistem Hukum Pancasila menghendaki penegakan keadilan substansial melalui aturan-aturan hukum formal yang menjamin terpenuhinya keadilan substansial. Permusyarakatan dan sikap gotong royong penuh kekeluargaan ditonjolkan dalam sistem hukum Pancasila sehingga membawa perkara ke Pengadilan hanya akan ditempuh jika penyelesaian dengan kekeluargaan ternyata gagal untuk dicapai.[79]

7. Teori Keadilan Michael Sandel

Sebagaimana yang dikutif oleh Budiono Kusumohamidjojo bahwa:[80] Abad ke-21 membawa Michael J. Sandel (Amerika, 1953), buku Sandel adalah sezaman dengan buku dari Amartya Sen, dia

78 Prasetyo Teguh, *Pembaharuan Hukum Perspektif Teori Keadilan Bermartabat*, Setara Press, Malang, hlm. 149

79 H. Dedi Mulyadi, *Internalisasi Nilai-Nilai Ideologi Pancasila Dalam Dinamika Demokrasi dan Perkembangan Ketatanegaraan Indonesia,* Bandung, Refika Aditama, 2014, Hlm. 10.

80 Budiono Kusumohamidjojo,*Teori Hukum Dilema Antara Hukum dan Kekuasaan*, Bandung, Yrama Widya,2016,Hlm.306.

sendiri tergolong generasi yang jauh lebih muda, sehingga boleh dipandang sebagai menampilkan gagasan yang lebij baru. Berbeda dari membaca *A Theory of Justice* dari Rawl yang berat, membaca buku Sandel mirif dengan membaca cerita detektif yang seru, terutama karena dia berangkat dengan kritiknya terhadap kasus-kasus yang nyata dan kontroversial dan menyandingkannya beberapa pemikir dan aliran pikir seperti utamanya utilitarianisme, Kant, Rawls dan Aristoteles.

Sandel menyadari bahwa keadilan adalah tema yang tidak hanya menyibukan filsafat sejak awalnya, tetapi juga sekaligus merupakan tema bagi politik, hukum dan berbagai ilmu lainnya, maupun kehidupan sehari-hari. Keadilan merupakan pengertian dasar ethis yang berdampingan dengan pengertian kebaikan dan kebahagiaan dan selalu aktual. menilai sesuatu adalah adil atau tidak adil, dan dengan demikian kita secara intuitif mendasarkan diri pada pemahaman kita sendiri mengenai apa itu keadilan, padahal : *"... doing the right think is not always easy"*.[81] Suatu refleksi ethis dimulai tatkala kita mempertanyakan, apa yang dimaksudkan dengan 'adil','apa yang adil atau tidak adil'. Semua itu adalah pertanyaan-pertanyaan yang sudah diajukan oleh Sokrates manakala Socrates hendak memahami substansi dari sesuatu hal.

Jika memilih menggunakan filsapat dalam menjelaskannya dan menghindari pendekatan yang supra-rasional, hanya akan dapat dijelaskan dalam wacana melalui berbagai argumentasi yang bertumpu pada pemahaman tentang apa itu keadilan. Sehubungan dengan itu, Sandel telah menjelajahi berbagai pendekatan yang mendasar dan dalam usahanya itu mempertentangkan masing-masing pendekatan dengan suatu pemahaman yang menyeluruh mengenai keadilan. Akhirnya Sandel berpegang pada rujukan yang normatif, terhadap mana masing-masing pendekatan teoritis itu harus menjelaskan diri dan dengan demikian mengakui keterbatasannya masing-masing.[82]

---

81 Michael Sandel,*Justice : What the Right Thing To Do?*(New York,Farrar, Straus & Giroux,2009);Anton Schlittmaier (Jerman,1960),Michael J.Sandel: Gerechtigheit, dalam : http://www.socianet.de/rezensionen/14764.php (2014-05-27)

82 *Op.Cit*.Hlm.307.

Sandel membagi bukunya dalam sepuluh bab yang masing-masing menjelaskan teori-teori ethis atau teori-teori keadilan tertentu dan mengawali setiap bab kasus-kasus kontroversial terhadap apa Sandel menjelaskan posisinya.[83] Sandel berpendapat bahwa pembicaran mengenai yang adil tidak hanya menjawab pertanyaan bagaimana seorang Individu menyenangkan individu yang lain, tetapi juga tentang bagaimana hukum itu seharusnya, dan bagaimana masyarakat itu diorganisir. Dalam buku Sandel *"Justice : What the Right Thing To Do?"* untuk menjelaskan mengenai yang adil, Sandel menggunakan tiga pendekatan yang menunjukkan juga tiga jalan berbeda jika kita berpikir tentang keadilan. Tiga jalan atau pendekatan itu adalah kesejahteraan, kebebasan, dan keutamaan.

a. Kesejahteraan

Ide dasar dari pendekatan kesejahteraan adalah penciptaan kesejahteraan masyarakat. Sandel mengungkapkan bahwa ide ini muncul sebagai tanggapan atas pelbagai perdebatan bagaimana mewudujdkan kemakmuran, meningkatkan standar hidup, memacu pertumbuhan ekonomi. Untuk mengeksplorasi ide ini, Sandel akan membicarakan tentang utilitarianism. Ungkapan yang terkenal dari paham ini adalah *the greatest goods /happiness for the greatest numbers*. Dalam *Utilitarianism,* nilai moral suatu tindakan ditentukan oleh utilitas/kegunaan dalam memberikan kebahagiaan atau kesenangan pada sebanyak mungkin orang. Jadi, seseorang, sebuah negara akan berusaha melakukan perbuatan-perbuatan yang menimbulkan banyak dampak positif bagi banyak orang dan menghindari dampak buruk bagi banyak orang. Jika kita berpikir tentang kesejahteraan dalam paham ini, maka yang dipromosikan adalah kesejahteraan demi banyak orang.

b. Kebebasan

Sandel mengemukakan bahwa pendekatan ini adalah sebagai reaksi atas pendekatan kesejahteraan. Pendekatan kesejahteraan mempunyai celah yaitu mematikan hak-hak

83 *Loc.Cit*.

individu terutama minoritas serta akan ada masalah dalam hubungannya dengan pluraitas. Dalam pendekatan kebebasan ini, berbicara mengenai keadilan berhubungan dengan kebebasan terutama penghargaan/penghormatan akan hak-hak individu. Akan tetapi ada dua kubu yang berargumen sengit mengenai sejauh mana hak-hak individu dan kebebasan ini digunakan untuk mewujudkan keadilan. Pertama adalah kelompok *laissez-faire* (biarkan terjadi/berbuat). Kelompok ini adalah para libertarian pasar bebas yang melawan intervensi pemerintah dalam perdagangan. Mereka mempercayai bahwa keadilan terdiri dari penghormatan dan penghargaan pilihan-pilihan sukarela yang dibuat oleh orang-orang dewasa. Dengan bahasa lain, biarlah kita yang menentukan sendiri. Kedua adalah kubu *fairness* (keadilan). Kubu ini lebih cenderung pada para egalitarian. Mereka berpendapat bahwa pasar yang terkekang (bebas) tidaklah adil maupun bebas. Hal ini karena keadilan mencakup pelbagai kebijakan yang memperbaiki ketidakuntungan sosial dan ekonomi serta memberikan setiap orang kesempatan yang adil untuk sukses.

c. Keutamaan

Menurut Sandel, pembicaraan mengenai teori-teori keutamaan (dan hidup yang baik) dalam hubungannya dengan keadilan dalam politik saat ini sering diidentifikasikan dengan budaya konservatif dan kebenaran agama. Bagi masyarakat liberal, penggunaan moralitas adalah sebuah anathema/kutukan (dianggap sesuatu yang buruk/jahat) karena mengandung resiko akan ketidaktoleransian dan kekerasan. Banyak orang berpegangan pula bahwa pemerintah seharusnya netral dari segala hal yang berhubungan dengan keutamaan dan keburukan. Pemerintah tidak seharusnya mengatur dan mengolah tindakan-tindakan yang baik dan menyingkirkan yang buruk. Akan tetapi tidak dapat disangkal pula menurut Sandel gagasan mengenai masyarakat yang adil yang mengafirmasi keutamaan-keutamaan tertentu dan konsepsi-konsepsi mengenai hidup yang baik telah

menginspirasi pergerakan dan argumentasi politik lintas warna ideologi.

Ketiga pendekatan tersebut yaitu kesejahteraan, kebebasan, dan keutamaan oleh Sandel akan dihadapkan pada rumusan masalah dalam bukunya *Justice : What the Right To Do*. Rumusan masalah tersebut adalah dapatkah kita beragumentasi dengan cara kita melalui daerah perebutan antara yang adil dan yang tidak adil, setara dan tidak setara, hak individu dan kebaikan bersama? Untuk menjawab rumusan masalah tersebut, Sandel menggunakan metode mengangkat sebuah peristiwa atau masalah konkret yang kemudian menjadi dilema lalu ditetapkan dengan teori keadilan beberapa filusuf. Bagaimana peristiwa itu diangkat hingga sampai pada masalah filosofis sebagai berikut:

1) Sandel akan berangkat dari sebuah pengakuan, pendapat tentang hal benar yang dilakukan;.
2) Sandel (mengajak) merefleksikan alasan argumentasi pengakuan tersebut, untuk mencari prinsip yang mendasarinya;
3) Sandel mengkonfrontasikan dengan situasi yang mengacaukan prinsip itu sehingga menjadi bingung. Perasaan kekuatan yang membingungkan dan tekanan untuk memisah-misahkan kebingungan itu, menurut Sandel adalah gerak ke filsafat.

Dengan singkat kata, Sandel mengawali dengan refleksi moral lebih dahulu lalu bergerak ke filsafat. Sandel memasukan argument tentang keadilan yang mewarnai politik saat ini, tidak hanya di antara para filusuf tetapi juga pada orang biasa dimana kita dapat menumukan gambaran yang lebih rumit. Tentang bagaimana argumentasi itu diolah kemudian, bagi Sandel, filsafat politik menyarankan kepada kita untuk menjelaskan dengan tepat dan memberikan alasan pendirian moral dan politik kita. Pendirian moral ini tidak hanya diantara kerabat dekat tapi juga warga masyarakat. Jadi dalam buku Sandel ini, beliau tidak menjelaskan sejarah ide-ide tentang keadilan[84]

84 https://archetho.wordpress.com/2010/08/12/rangkuman-pemikiran-sandel-dalam-buku-%E2%80%9Cjustice-what-the-right-thing-to-do%E2%80%9D/ diakses jamm. 08.45 WIB tanggal 17 April 2018

8. Teori Keadilan William N.Dunn

Kebijakan *(policy)* umumnya digunakan untuk memilih dan menunjukkan pilihan terpenting untuk mempererat kehidupan, baik dalam kehidupan organisasi kepemerintahan maupun privat. Kebijakan harus bebas dari konotasi atau nuansa yang dicakup dalam kata politis *(political)*, yang sering diyakini mengandung makna keberpihakan akibat adanya kepentingan. Kebijakan sebuah ketetapan yang berlaku dan dicirikan oleh prilaku yang konsisten serta berulang, baik dari yang membuatnya maupun yang menaatinya (yang terkena kebijakan). Adapun kebijakan publik *(public policy)* merupakan rangkaian pilihan) yang lebih kurang saling berhubungan (termasuk keputusan-keputusan yang tidak bertindak) yang dibuat oleh badan dan pemerintah.[85]

William Dunn dalam bukunya Analisis Kebijakan publik sebagaimana dikutif oleh Sahya Anggara mengemukakan bahwa ada empat ciri pokok masalah kebijakan publik yaitu:[86]

a. Saling ketergantungan. Kebijakan bukan merupakan suatu kesatuan yang berdiri sendiri, melainkan dari seluruh sistem masalah.
b. Subjektivitas. Kondisi ekternal yang menimbulkan suatu permasalahan didefinisikan, diklarifikasikan, dijelaskan, dan dievaluasi secara selektif,
c. Sifat buatan. Masalah-masalah kebijakan dipahami, dipertahankan dan diubah secara sosial.
d. Dinamika masalah kebijakan. Cara pandang orang terhadap masalah pada akhirnya akan menentukan solusi yang ditawarkan untuk memecahkan masalah tersebut.

Untuk menganalisis suatu kebijakan, seorang pertama-tama harus mempunyai kepekaan terhadap masalah-masalah kebijakan kemungkinan pemecahannya.Masalah jarang muncul dalam keadaan sudah sepenuhnya terdefinisi, yang banyak adalah bahwa masalah-masalah tersebut didefinisikan dengan berbagai cara sehingga analis harus secara terus menerus menganalisis dan menganalisis

85 Sahya Anggara, *Kebijakan Publik , Bandung : CV. Pustaka Setia, 2014, Hlm.14.*
86 *Ibid*, Hlm. 5

kembali semua masalah tersebut. Perumusan masalah, yang mempengaruhi penggunaan dan penilaian terhadap keempat prosedur lainnya merupakan meta-metode (metode dari metode) yang berfungsi sebagai pengatur utama seluruh proses analisis kebijakan.[87]

Berdasarkan hal tersebut bahwa kebijakan dapat dilakukan oleh pihak-pihak yang berkepentingan untuk berjalannya sistem dalam suatu aktivitas hubungan dalam masyarakat, organisasi maupun pemerintah untuk tercapainya tujuan yang diharapkan guna mecapai tujuan sehingga keadilan, kesejahteraan, kepastian, musyawarah dan mufakat sebagai demokrasi untuk mencapai tujuan dan kepentingan bersama.

9. Teori Utilitarianisme

Utilitarianisme atau *utilism* lahir sebagai reaksi terhadap ciri-ciri metafisis dan abstrak dari filsafat hukum dan politik. Aliran ini adalah aliran yang meletakan kemanfaatan disini sebagai tujuan hukum. Kemanfaatan disini diartikan sebagai kebahagiaan *(happiness)*.Jadi, baik buruk atau adil tidaknya suatu hukum, bergantung kepada apakah hukum itu memberikan kebahagiaan kepada manusia atau tidak.

Kebahagiaan ini selayaknya dapat dirasakan individu.Tetapi jika tidak mungkin tercapai (dan pasti tidak mungkin), diupayakan agar kebahagiaan itu dinikmati oleh sebanyak mungkin individu dalam masyarakat (bangsa) tersebut (*The greatest happiness for the greatest number of people)*.

Aliran ini sesungguhnya dapat pula dimasukan ke dalam Positivisme hukum, mengingat paham ini pada akhirnya sampai pada kesimpulan bahwa tujuan hukum adalah menciptakan ketertiban masyarakat, disamping untuk memberikan manfaat yang sebesar-besarnya kepada jumlah orang yang terbanyak. Ini berarti hukum merupakan pencerminan pemerintah perintah penguasa juga, bukan pencerminan dari rasio.[88]

87 William N.Dunn, *Pengantar Analisis Kebiajakn Publik Edisi Kedua*, Penerjemah Samodra et.all ,Yogyakarta, Gadjah Mada University Press,2013, Hlm.101 -102.

88 Sukarno,et.all."Filsafat Hukum Teori dan Praktik",Jakarta, Prenadamedia,2013, Group,Hlm.110

Teori utilitarianisme dikemukakan oleh Jeremy Bentham. Dalam kontek ini, tidak adanya ruang untuk mendikotomikan kedua variable. Bentham tersebut. Baginya kebaikan adalah kebahagiaan dan kejahatan adalah kesusahan.Ada keterkaitan yang erat antara kebaikan dan kejahatan dengan kebahagiaan dan kesusahan. Tugas hukum adalah memelihara kebaikan dan mencegah kejahatan. Tegasnya memelihara kegunaan.[89]

Pandangan Bentham sebenarnya berajak dari perhatiannya yang besar terhadap individu.Ia menginginkan agar hukum pertama-tama dapat memberikan jaminan kebahagiaan kepada individu-individu, bukan langsung kepada masyarakat secara keseluruhan. Walaupun demikian, Bentham tidak menyangkal bahwa disamping kepentingan kepentingan masyarakat diperhatikan.Agar tidak terjadi bentrokan, kepentingan individu dalam mengejar kebahagiaan sebesar-besarnya itu dibatasi. Jika tidak akan terjadi apa yang disebut *homo homini lupus* (manusia menjadi serigala bagi manusia lain).

Untuk menyeimbangkan antar kepentingan individu dan masyarakat, Bentham menyarankan agar ada "simpati" dari tiap-tiap individu.Walaupun demikian,titik berat perhatian harus tetap pada individu itu, karena apabila setiap individu telah memperoleh kebahagiaannya dengan sendirinya kebahagiaan (kesejahteraan) masyarakat akan dapat diwujudkan secara simultan.[90]

10. Liberalisme, Kapitalisme Dan Komunisme

Liberalisme, kapitalisme, dan komunisme merupakan sebuah ideologi yang lahir dari sebuah pandangan filsafat yang pada akhirnya menjadi sebuah tradisi politik yang berkembang di dunia barat. *Liberalisme* berkembang sejalan dengan kapitalisme, yang membedakan diantara keduanya terletak pada peletakan dasar ideologinya. Kapitalisme didasarkan kepada determinasi ekonomi, sedangkan *liberalisme* tidak saja didasarkan kepada ekonomi, tetapi liberal juga meletakkan fondasi ideologinya kepada filsafat, agama dan kemanusiaan. Berada di ujung lain yang berlawanan, terdapat faham komunisme.

89 *Ibid*,Hlm. 112
90 Ibid, Hlm. 112 – 113.

a. Liberalisme

Secara etimologi, kata *"liberal"* berasal dari kata latin *"liber"*, yang mengandung arti "bebas". Dalam *Black's Law Dictionay, liber* diartikan sebagai *Free; open and accessible, as applied to courts, places, etc.; of the state or condition of a freeman, as applied to persons. Exempt from the service or jurisdiction of another.*[91] Sedangkan kata *"liberal"* diartikan sebagai *"free in giving; generous; not mean or narrow-minded; not literal or strict"*.[92]

Sedangkan dalam Kamus Bahasa Indonesia, kata "liberal" diartikan sebagai: 1.sifat yang condong kepada kebebasan; 2 berpandangan bebas (luas dan terbuka).[93] Dari beberapa pengertian kata liberal tersebut, dapat dikatakan bahwa liberal diartikan sebagai sebuah kondisi bebas.

Liberalisme, dari asal-usulnya, terkait dengan masa *"enlightenment*/pencerahan" pada tahun 1784. Liberalisme, pada akhir abad ketujuh belas, dan abag kedelapan belas diartikan sebagai bagian dari kosakata politik individu bebas, diartikulasikan dalam istilah pemerintahan kecil; negara sekuler (di mana gereja tidak memerintah); rasionalitas individu, yang akan memungkinkan mereka untuk memahami kepentingan terbaik mereka sendiri; perintah individu yang demokratis dan bukan kelas; dan hak-hak individu, yang berbentuk kebebasan sipil.[94]

Faham liberalisme sebetulnya sudah berakar pada peradaban Yunani dan Romawi kuno yang membentuk masa "prasejarah' liberalisme. Menurut John Gray, sebagai arus politik dan tradisi intelektual, alur pemikiran dan praktik yang dapat diidentifikasi, liberalisme tidak lebih tua dari abad ketujuh belas. Walaupun secara konsepsi, terdapat perbedaan radikal antara pemikiran liberal kuno dengan konsepsi liberal modern.[95] gagasan dominan kebebasan di antara

91 Henry Campbell Black, *BLACK ' S LAW DICTIONARY*, 1968, p. 1062.
92 *Ibid*., hlm. 1063.
93 Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008), hlm. 924.
94 *Liberalism for a New Century*, ed. by Neil Jumonville and Kevin Matson (Los Angeles, California, 2007), hlm. 2.
95 John Gray, *Liberalism* (Minneapolis: University of Minnesota Press, 1986), hlm. 1.

orang-orang Yunani kuno bukanlah gagasan ruang terjamin untuk kemerdekaan individu. Bagi orang-orang Yunani, seperti mungkin bagi orang-orang Romawi, gagasan kebebasan diterapkan secara alami pada komunitas - di mana itu berarti pengaturan sendiri, atau tidak adanya kontrol eksternal - seperti halnya bagi individu. Bahkan dalam aplikasinya kepada individu, ia jarang menghubungkan kekebalan dari kontrol oleh komunitas, tetapi hanya hak untuk berpartisipasi dalam pertimbangannya. Gagasan kuno tentang kebebasan sejauh ini sangat kontras dengan gagasan modern.

Dalam mengartikan liberalisme, Shklar,[96] melihat liberalisme secara sederhana dengan hanya melihatnya sebagai doktirn politi, bukan sebagai filasafat hidup seperti pandangan tradisional. Menurutnya, sebagai doktrin politik, liberalisme hanya memiliki satu tujuan utama, yaitu: untuk mengamankan kondisi politik yang diperlukan untuk menjalankan kebebasan pribadi. Shklar menggambarkan liberalisme tersebut dangan ilustrasi berikut. Setiap orang dewasa harus dapat membuat keputusan yang efektif tanpa rasa takut atau mendukung sebanyak mungkin aspek kehidupannya yang sesuai dengan kebebasan yang sama dari setiap orang dewasa lainnya. Keyakinan itu adalah makna asli dan satu-satunya liberalisme. Ini adalah gagasan politik, karena ketakutan dan kemurahan hati yang selalu menghambat kebebasan dihasilkan oleh pemerintah, baik formal maupun formal.

Pada dasarnya liberalisme, didasarkan kepada beberapa yang esensial, terutama pada basis individualisme dan kebebasan. Mengenai hal ini John Gray mengidentifikasi 4 unsur yang membentuk konsepsi liberalisme, yaitu:[97]

a). *Individualism. In that it asserts the moral primacy of the person against the claims of any social collectivity;*

96 *Liberalism and Moral Life*, ed. by Nancy L. Roselblum (London, England: Harvard University Press, 1989), hlm. 21.

97 Gray, *Op., Cit*. hlm. x.

b). *Egalitarian; inasmuch as it confers on all men the same moral status and denies the relevance to legal or political order of differences in moral worth among human beings;*

c). *Univerasalist; affirming the moral unity of the human species and according a secondary importance to specific historic associations and cultural forms; dan*

d). *Meliorist in its affirmation of the corrigibility and unprovability of all social institutions and political arrangements.*

Lebih jauh lagi mengenai hal ini, Hobhouse menguraikan elemen-elemen utama dalam liberalisme yang terdiri atas:

1). ***Civil Liberty;*** unsur utama dalam liberalisme didasari oleh kehendak terwujudnya kebebasan individu yang lepas dari kekuasaan yang sewenang-wenang. Dan kalu dilihat dari sisi historis, liberalisme memang lahir dari dorongan melawan kewenangan kekuasaan seperti ini. Menurut Hobhouse, Syarat pertama kebebasan universal, yaitu, adalah ukuran pengekangan universal. Tanpa pengekangan diri seperti itu, beberapa orang mungkin bebas tetapi yang lain tidak bebas. Satu orang mungkin dapat melakukan semua kehendaknya, tetapi sisanya tidak akan memiliki kehendak kecuali apa yang menurutnya pantas untuk memungkinkan mereka. Untuk menempatkan poin yang sama dari sisi lain, syarat pertama dari pemerintahan bebas adalah pemerintah bukan dengan tekad yang sewenang-wenang dari penguasa, tetapi dengan aturan hukum yang tetap, di mana penguasa itu sendiri tunduk. Kami menarik kesimpulan penting bahwa tidak ada antitesis penting antara kebebasan dan hukum. Sebaliknya, hukum sangat penting untuk kebebasan. Hukum, tentu saja, menahan individu; karena itu ia menentang kebebasannya pada saat tertentu dan dalam arah tertentu.

2). ***Fiscal Liberty;*** Berkaitan erat dengan kebebasan yuristik, dan lebih banyak dirasakan dalam kehidupan sehari-hari, adalah masalah kebebasan fiskal. Penyebab

langsung Revolusi Prancis adalah penolakan para bangsawan dan ulama untuk menanggung bagian mereka dari beban keuangan. Tetapi kebebasan fiskal menimbulkan lebih banyak pertanyaan pencarian daripada kebebasan hukum. Tidaklah cukup bahwa pajak harus ditetapkan oleh undang-undang yang berlaku secara universal dan tidak memihak, karena pajak bervariasi dari tahun ke tahun sesuai dengan kebutuhan publik, dan sementara undang-undang lain mungkin tetap stabil dan tidak berubah untuk jangka waktu tidak terbatas, perpajakan harus, pada dasarnya kasing, bisa disesuaikan. Ini adalah masalah, dipertimbangkan dengan baik, untuk Eksekutif daripada Badan Legislatif. Oleh karena itu kebebasan subjek dalam masalah fiskal berarti pengekangan Eksekutif, tidak hanya oleh hukum yang ditetapkan dan tertulis, tetapi oleh pengawasan yang lebih langsung dan konstan. Artinya, singkatnya, pemerintah yang bertanggung jawab, dan itulah sebabnya kita lebih sering mendengar seruan, "Tidak ada pajak tanpa perwakilan," daripada seruan, "Tidak ada undang-undang tanpa perwakilan." Oleh karena itu, sejak abad ketujuh belas dan seterusnya, kebebasan fiskal dipandang melibatkan apa yang disebut kebebasan politik.

3). ***Personal Liberty;*** Ekspresi adalah sebuah kebebasan, dan ibadah kebebasan sejauh itu adalah ekspresi pengabdian pribadi. Sejauh mereka melanggar kebebasan, atau, secara lebih umum, hak-hak orang lain, praktik-praktik yang ditanamkan oleh agama tidak dapat menikmati kebebasan yang tidak memenuhi syarat.

4). ***Social Liberty;*** liberalisme harus berurusan dengan mereka yang membatasi individu yang mengalir dari hierarki organisasi masyarakat, dan menyerap kedudukan-kedudukan tertentu, bentuk pekerjaan tertentu, dan mungkin hak atau paling tidak peluang pendidikan pada umumnya, pada orang dengan pangkat atau kelas tertentu.

5). ***Economic Liberty;*** Terlepas dari monopoli, industri ini dibelenggu pada bagian awal periode modern dengan peraturan perundang-undangan yang ketat dalam berbagai bentuk, dengan hukum navigasi, dan tarif. Secara khusus, tarif tidak hanya sebuah halangan untuk perusahaan bebas, tetapi sumber ketidaksetaraan antara perdagangan dan perdagangan. Efeknya yang mendasar adalah untuk mentransfer modal dan tenaga kerja dari objek dimana mereka dapat menjadi yang paling menguntungkan dipekerjakan dalam suatu wilayah tertentu, untuk objek di mana mereka kurang menguntungkan dipekerjakan, menghadiahkan industri tertentu untuk merugikan konsumen umum. Di sini, sekali lagi, gerakan liberal menyerang obstruksi dan ketidaksetaraan. Di sebagian besar negara, serangan ini berhasil memecah tarif lokal dan membangun unit perdagangan bebas yang relatif besar.

6). ***Domestic Liberty;*** gerakan liberalisme terdiri dari terdiri (1) dalam memberikan istri individu yang bertanggung jawab penuh, mampu memegang properti, menggugat dan dituntut, melakukan bisnis pada account sendiri, dan menikmati perlindungan pribadi penuh terhadap suaminya; (2) dalam menegakkan perkawinan sejauh hukum yang bersangkutan pada dasar kontrak murni, dan meninggalkan aspek sakramental perkawinan dengan tata cara agama yang diakui oleh para pihak; (3) dalam mengamankan perawatan fisik, mental, dan moral dari anak, sebagian dengan memaksakan tanggung jawab yang pasti terhadap orang tua dan menghukum mereka karena kelalaian, sebagian dengan menguraikan sistem publik pendidikan dan kebersihan.

7). ***Local, Racial, and National Liberty***; bagian besar dari gerakan liberalisme adalah sibuk dengan perjuangan seluruh bangsa melawan kekuasaan asing, dengan pemberontakan Eropa melawan Napoleon, dengan perjuangan Italia untuk kebebasan, dengan nasib subyek Kristen Turki, dengan Emansipasi Negro, dengan gerakan nasional di Irlandia dan India. Banyak

perjuangan ini menyajikan masalah kebebasan dalam bentuknya yang paling sederhana.

8). ***International Liberty;*** jika non-interferensi merupakan hal terbaik bagi kaum barbar, banyak liberal telah memikirkannya menjadi kebijakan tertinggi dalam urusan internasional secara umum. Hal ini (1) adalah esensi *liberalisme* untuk menentang penggunaan kekuatan, dasar dari semua tirani. (2) ini adalah satu kebutuhan praktis untuk menhaan tirani persenjataan. (3) dalam proporsi sebagai dunia yang menjadi bebas, penggunaan kekuatan menjadi tidak berarti. Tidak ada tujuan dalam agresi jika tidak mengeluarkan suatu bentuk subjeksi nasional.

9). ***Political Liberty and Popular Sovereignity;*** *Liberalisme* adalah elemen semua menembus dari struktur kehidupan dunia modern, dan merupakan kekuatan sejarah yang efektif. Hampir di mana-mana dalam proses negara modern, masyarakat otoriter tua yang dimodifikasi dalam tingkat yang lebih besar atau kurang oleh penyerapan prinsip liberal.

b. Kapitalisme

Kapitalisme, sedikit berbeda dengan liberalisme dan bahkan komunisme – yang akan dijelaskan kemudian – lebih merupakan term ekonomi, daripada term politik. Kamus Bahasa Indonesia, mengartikan kapitalisme sebagai "sistem dan paham ekonomi (perekonomian) yang modalnya (penanaman modalnya, kegiatan industrinya) bersumber pada modal pribadi atau modal perusahaan-perusahaan swasta dengan ciri persaingan dalam pasaran bebas".[98] Kapitalisme berakar kepada faham pemilikan pribadi, faham ini awalny muncul akibat perlawanan terhadap kesewenang-

98 Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Op., Cit.,* hlm. 680.

wenangan penguasa yang tidak menghormati hak milik pribadi, sehingga menyebabkan kesengsaraan. Sehingga, pada akhirnya, kapitalisme menghendaki penghormatan kepemilikan pribadi dan pembatasan kekuasaan penguasa terhadap aktifitas ekonomi masyarakat, yang lebih mendasarkan aktifitas ekonominya kepada mekanisme kebebasan pasar, digantungkan kepada *suply and demand* semata.

Sentral figur dalam kapitalisme adalah *"businessman"* (pengusaha). Dia mungkin memiliki toko obat, mengelola pabrik tekstil, bertani seribu hektar jagung, atau menjadi bankir yang memasok kredit untuk investasi baru. Besar atau kecil, pengusaha ini memiliki satu keyakinan dengan rekan-rekannya. Dia sangat peduli dengan kepemilikan pribadi. Rumah, toko, dan pabrik — ini harus tetap di tangan swasta. Tetapi di luar itu, seluruh sumber daya produktif — tanah pertanian, hutan, tambang batu bara, besi, dan tembaga, sistem telepon, jalur kereta api, maskapai penerbangan — juga harus dimiliki oleh perorangan atau kelompok perorangan, tidak pernah oleh negara. Elis[99] menjelaskan, bahwa *"these resources, the businessman holds, should be turned into goods and services, earning profits for their owners. Such a system, Communists argue, exploits the workingman. The capitalist disagrees, for the seller cannot dictate who will buy his goods. He competes for the consumer's dollar and this competition, in the businessman's view, protects the public"*.

Dalam kapitalisme, kepemilikan pribadi, persaingan bebas, dan bank untuk meminjamkan uang adalah pilar masyarakat kapitalis.[100] Kapitalisme didefinisikan sebagai sistem sosial, ekonomi dan politik di mana alat-alat produksi - industri, bank, sumber daya alam, dan lain-lain - dimiliki oleh perusahaan swasta dan perorangan, di mana sistem politik beroperasi untuk kepentingan pemilik tersebut, dan

99 Harry B. Elis, *Ideals and Ideology of Communism, Socialism and Capitalism* (Canada: The World Publishing Company, 1972), hlm. 171.

100 *Ibid*.

dimana distribusi pendapatan nasional ditentukan oleh mereka. Ini sering dikaitkan dengan sistem perusahaan bebas, yang dapat didefinisikan sebagai sistem di mana kapitalis, pemilik alat-alat produksi, bebas untuk memaksimalkan keuntungan mereka.[101]

Menurut Walker,[102] sistem yang saat ini disebut *capitalism,* didasarkan pada inisiatif dan usaha pribadi. ini adalah sistem yang sangat sederhana pada awalnya, tetapi telah tumbuh lebih rumit sejalan dengan keinginan dan daya beli individu yang telah meningkat. Lebih lanjut Walker mengatakan bahwa :

"When a primitive man comes to own a horse, an ox or other beasts of burden he is a capitalist. He has stored up an amount of personal effort, which he exerted in excess of that required to sustain life from day to day, and is able to draw upon that stored energy for assistance in the work of production and distribution". Menurutnya, "capitalism is a system that holds out strong inducements to the individual to strive for himself and family. It implants in the breast of every rational man a desire to earn save and accumulate property for himself and his children. Opportunities to accomplish these things are supplied galore. A great many men take advantage of some of the'se opportunities and as many more do not".[103]

Fulcher,[104] menjelaskan kapitalisme dalam tiga hal. Pertama, *Merchant Capitalism* (kapitalisme pedagang); menurutnya, kapitalisme pada dasarnya adalah investasi uang dengan harapan mendapat untung, dan untung besar bisa dibuat pada risiko yang cukup besar dengan usaha perdagangan. Menurutnya,

101 Ravi Batra, *The Downfall of Capitalism and Communism* (London: Macmillan Publisher, 1978), hlm. 261.
102 Geroge L. Walker, *Capitalism vs Bolshevism* (Boston: dukelow & Walker Co., Publishers, 1919), hlm. 8.
103 *Ibid*., hlm. 9.
104 James Fulcher, *Capitalism* (New York: Oxford University Press, 2004), hlm. 1–13.

"the secret of making high profits was to secure monopolies by one means or another, exclude competitors, and control markets in every way possible. Since profit was made from trading in scarce products rather than rationalizing production, the impact of merchant capitalism on society was limited".

Kedua, *Capitalist production* (produksi kapitalis); kapitalisme industri terjadi ketika sebuah industri sangat menguasai sebuah produksi, dan menghasilkan keuntungan besar yang mendominasi. Terlepas dari biaya pabrik-pabrik baru dan mesin-mesin baru yang sesekali berat, upah adalah biaya utama perusahaan, sehingga biaya upah diminimalkan tidak hanya dengan menekan tingkat upah tetapi juga dengan mengganti pekerja dengan tenaga kerja yang kurang terampil dan lebih murah, karena penemuan mesin otomatis memungkinkan ini. Seiring berkembangnya kapitalisme industri, konflik mengenai upah menjadi semakin terorganisir. Eksploitasi tenaga kerja bukan hanya soal menekan upah tetapi juga melibatkan pendisiplinan pekerja. Kapitalisme industri membutuhkan pekerjaan yang teratur dan berkesinambungan, jika biaya harus diminimalisasi, mesin yang mahal harus terus digunakan. Kemalasan dan kemabukan, bahkan berkeliaran dan mengobrol, tidak bisa diizinkan. Mereka biasanya menggunakan sanksi kasar dan negatif dari hukuman fisik (untuk anak), denda, atau ancaman pemecatan, tetapi beberapa dikembangkan cara yang lebih canggih dan moralistik mengendalikan pekerja mereka.

Ketiga, *Financial Capitalism* (kapitalisme finsnsial); kapitalisme finansial terjadi ketika uang menjadi media dalam mendapatkan keuntungan. Fulcher mencontohkan, bahwa pembelian berjangka dapat melakukan fungsi yang sangat penting karena memungkinkan pengurangan ketidakpastian dan karenanya risiko. Jika harga jagung tinggi tetapi panennya agak jauh, seorang petani dapat mengunci harga yang ada dengan membuat kesepakatan dengan pedagang untuk menjual jagung dengan harga ini dalam waktu tiga bulan. Namun, masa depan juga dapat dibeli dengan alasan spekulatif murni untuk menghasilkan uang dari pergerakan harga.

Dari beberapa uraian tentang pengertian terkait kapitalisme di atas, terlihat bahwa akar dari kapitalisme adalah pengakuan terhadap eksistensi individualisme, yang dikembangkan menjadi sebuah ideologi ekonomi. Kapitalisme mendasarkan ideologinya kepada kebebasan pribadi yang pada batas tertentu, negara pun tidak dapat mencampurinya, semuanya didasarkan kepada kehendak bebas setiap orang dalam bertransaksi. Faham ini merupakan pengembangan dari doktrin *"laissez-faire",* yang disuarakan dengan keras oleh Adam Smith, sebagai "Bapak Kapitalisme".

Dalam Ensiklopedia Britanica,[105] *Laissez-faire* berasal dari bahasa Perancis yang berarti *"allow to do"* (biarkan berbuat), merupakan kebijakan campur tangan pemerintah yang minimum dalam urusan ekonomi individu dan masyarakat. Menurut Mcgregor, frasa *laissez-faire* muncul pada tahun 1751 pada jurnal di Perancis. Frasa ini di Inggris digunakan oleh John Stuart Mill dalam bukunya *"Principles of Political Economy"* (1848), dimana Mill menggunakan frasa *laissez-faire* sebagai aturan umum.[106] Kebijaksanaan *laissez-faire* mencakup pula perdagangan bebas, keuangan yang kuat, anggaran belanja seimbang, bantuan kemiskinan minimum.[107] *Laissez-faire* inilah yang kemudian menjadi dasar filsafat ekonomi kapitalis, yang memberi kebebasan penuh kepada manusia dalam memenuhi kebutuhan materialistiknya.

Adam Smith, melalui bukunya *Wealth of Nation*, menempatkan dasar-dasar kapitalisme yang dikenal dengan teori *"invisible hands"*. Adam Smith mendasarkan suatu sistem

105 Encyclopaedia Britannica, 'Laissez-Faire', 2018 <https://www.britannica.com/topic/laissez-faire> [accessed 7 July 2019].

106 Edward R. Kittrell, 'Laissez Faire in English Classical Economics', *Journal of the History of Ideas*, Vol. 27.No. 4 (1966), 610–20 (p. 610) <http://www.jstor.org/stable/2708344>.

107 Choirul Huda, 'Ekonomi Islam Dan Kapitalisme (Merunut Benih Kapitalisme Dalam Ekonomi Islam)', *Jurnal Economica*, Vol. VII.No. 1 (2016), hlm. 33.

alami dimana setiap dipersilahkan mengejar kepentingannya masing-masing. Smith mengatakan:[108]

"Whoever offers to another a bargain of any kind, proposes to do this. Give me that which I want, and you shall have this which you want, is the meaning of every such offer; and it is in this manner that we obtain from one another the far greater part of those good offices which we stand in need of. It is not from the benevolence of the butcher, the brewer, or the baker, that we expect our dinner, but from their regard to their own interest. We address ourselves, not to their humanity but to their self-love, and never talk to them of our own necessities but of their advantages".

Dengan pendapat tersebut, Smith meletakkan dasar bahwa prinsip-prinsip perekonomian dilakukan berdasarkan kepentingan dan keuntungan pribadi semata. bahwa tindak tanduk manusia pada umumnya didasarkan pada kepentingan diri sendiri *(self interest)*, bukan belas kasihan dan juga bukan perikemanusiaan Lebih lanjut Smith, mengatakan:[109]

As every individual, therefore, endeavours as much as he can both to employ his capital in the support of domestic industry, and so to direct that industry that its produce may be of the greatest value; every individual necessarily labours to render the annual revenue of the society as great as he can. He generally, indeed, neither intends to promote the public interest, nor knows how much he is promoting it. By preferring the support of domestic to that of foreign industry, he intends only his own security; and by directing that industry in such a manner as its produce may be of the greatest value, he intends only his own gain, and he is in this, as in many other cases, led by an invisible hand to promote an end which was no part of his intention. Nor is it always the worse for the society that it was no part of it. By pursuing his own interest he

108 Adam Smith, *The Inquiry Into the Nature and Causes of The Wealth of Nation*, ed. by Edwin Cannan, Modern (United States of America: Random House Inc., 1937), hlm. 14.

109 *Ibid*., hlm. 423.

frequently promotes that of the society more effectually than when he really intends to promote it. (Dapat diterjemahkan : Setiap individu berusaha untuk menggunakan modalnya sehingga diperoleh hasil yang setinggi-tingginya. Dia pada umumnya tidaklah bermaksud untuk menunjang kepentingan umum dengan perbuatannya itu, dan pula ia tidak tahu sampai seberapa jauhkan penunjangnya itu. Ia berbuat itu hanyalah untuk kepentingan sendiri, hanya untuk keuntungannya sendiri. Didalam hal ini ia dibimbing oleh suatu "Tangan Gaib" untuk mencapai sesuatu yang menjadi tujuan utamanya. Dengan mengejar kepentinga pribadi seperti itu, ia akan mendorong kemajuan masyarakat dengan dorongan yang seringkali bahkan lebih efektif daripada kalau ia memang sengaja melakukannya.

Umer Chapra menyebutkan lima ciri Kapitalisme:[110]

1. Percaya bahwa ekspansi kekayaan dapat dipercepat, produksi maksimum dan pemuasan keinginan sesuai dengan preferensi individu sangat penting bagi kesejahteraan;
2. Kebebasan individu tanpa batas untuk menciptakan kekayaan pribadi, memiliki dan mengaturnya sebagai keharusan bagi inisiatif individu;
3. Inisiatif individu dan pengambilan keputusan dalam pasar bebas sebagai syarat efisiensi optimum alokasi sumber daya;
4. Tidak perlu peran pemerintah dan nilai-nilai kolektif dalam efisiensi alokasi dan keadilan distribusi;
5. Pemenuhan kepentingan pribadi oleh semua individu secara otomatis akan memenuhi kepentingan sosial.

Sebetulnya, pemikiran tentang motif ekonomi yang didasarkan kepada kepemilikan dan keuntundan pribadi seperti Adam Smith, telah dilakukan terlebih dahulu oleh Ibnu Khaldun sebagai pemikir Islam. Hal yang membedakan pemikiran Ibnu Khaldun dengan Smith tentu pada aspek religiusitas konsepsinya. Ibnu Khaldun sebagai pemikir Is-

110 Indah Piliyanti, 'Menggugat Sistem Kapitalisme', *Jurnal Ekonomi Islam La_Riba*, Vol. III.No. 1 (2009), hlm. 50.

lam, tidak melepaskan konsep pemilikan pribadi tersebut dengan syariah sebagai landasannya. Dalam bukunya yang terkenal Al Mukadimah, Ibnu Khaldun mengatakan:[111]

"tindakan kesewenang-wenangan atas harta manusia akan menghilangkan semangat mereka dalam berusaha mendapatkan dan mencari penghasilan. Karena ketika itu, mereka memandang bahwa akhirnya semua itu akan dirampas dari tangan mereka. Ketika angan-angan untuk mencari dan menghasilkkannya telah hilang, maka mereka pun merasa enggan dan bermalas-malasan serta tidak melakukan usaha apapun".

Dalam hal ini Ibnu Khaldun menjelaskan bahwa kepemilikan pribadi menjadi sangat sentral perannya dalam membangun sebuah kehidupan, terutama kehidupan perekonomian. Sehingga, negara jangan sekali-kali melakukan kesewanang-wenangan terhadap hak milik pribadi warganya. Lebih lanjut Ibnu Khaldun menguraikan bahwa:[112]

"…. Sesungguhnya kerajaan itu tidak dapat sempurna kecuali dengan syariat, yaitu bekerja demi Allah dengan meaatai perintahNya dan menjauhi laranganNya. Dan syariat tidak akan tegak kecuali dengan Raja. Tidak ada kemuliaan bagi raja kecuali dengan tokoh-tokoh. Tiada tegak tokoh-tokoh kecuali dengan harta. Tiada jalan kepada harta kecuali dengan pembangunan. Tiada pembangunan kecuali dengan keadilan. Keadilan adalah merupakan timbangan antar mahluk yang dipasang oleh Tuhan. Dan untuknya diciptakanlah seorang penjaga. Raja-lah penjaga itu. Namun engkau wahai Raja, menuju ke ladang-ladang lalu engkau merampasya dari pemiliknya dan pengolahnya. Padahal mereka adalah orang-orang yang memberikan pajak *(kharaj)*. Engkau ambil pula dari warga yang dari mereka harta-harta dipungut. Lalu engkau engkau berikan semua itu kepada pengiring,

111 Al-Allamah Abdurrahman bin Muhammad bin Khaldun, *Mukaddimah*, diterjemahkan oleh: Masturi Irham, Malik Supar, and Abidun Zuhri, Edisi Indo (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2001), hlm. 503.

112 *Ibid*.

para pelayan dan orang-orang dekat. Akhirnya kelompok terakhir ini meninggalkan pembangunan, mengurus keuntungan-keuntungan dan pengelolaan ladang-ladang. Mereka diperbolehkan tidak membayar pajak karena kedekatan mereka dengan raja.

Maka terjadilah ketidakadilan atas orang-orang yang masih membayar Kharaj dan para pengelola ladang. akhirnya mereka pun beranjak meninggalkan ladang-ladang mereka, mengosongkan desa-desa mereka lalu tinggal di ladang-ladang yang sulit tumbuh.

Akibatnya sedikitlah pembangunan, rusaklah ladang-ladang, sedikit harta-harta pungutan dan rusaklah para tentara rakyat…"

Ibn Khaldun mengakui pentingnya institusi pengaturan dalam hal pembuatan kebijakan, pembuatan keuangan publik dan penjaminan dipenuhinya kebutuhan masyarakat. Berarti tidak untuk intervensi pasar dalam hal penentuan harga yang ditentukan. Menurut Achsien,[113] dalam hal dorongan atau insentif tindakan, tidak diragukan lagi bahwa Ibn Khaldun menekankan baik alasan rasional maupun moral.

c. Komunisme

Sebuah sistem politik yang sangat berbanding terbalik dengan liberalisme dan kapitalisme, komunisme menitikberatkan filsafat politiknya pada pemilikan bersama, bukan pada individualisme. Sebuah faham tanpa kelas, kepemilikan bersama, tidak ada pemilikan pribadi, dan persamaan status sosial. Komunisme sebagai faham lahir atas sikap ketidakpuasan kepada para borjuis yang menguasai perekonomian dan "menindas" kaum ploretar. Sehingga tidak mengherankan apabila kaum ploretar menjadi basis dari faham ini.

Dalam Black's Law Dictionary, komunisme diartikan sebagai *"A system of social organization in which goods*

113 Iggi Haruman Achsien, 'Menuju Kapitalisme Religius?', *Buletin Ekonomi Moneter Dan Perbankan*, 1999, p. 9.

are- held in common, the opposite of the system of private property; communalism, any theory or system of social organization involving common ownership of agents of production of industry, the latter of which theories is referred to in the popular, use of the word "communism" while the scientific usage sometimes conforms to the first alone and sometimes alternates between the first and second; also the principles and theories of the Communist Party, especially in Soviet Russia".[114] Sedangkan dalam Kamus Bahasa Indonesia, komunisme diartikan sebagai "paham yang menganut ajaran komunis", dan komunis diartikan sebagai "paham dalam lapangan politik yang bermaksud menghapuskan milik perseorangan dan menggantikannya dengan milik bersama.[115]

114 Black, p. 350.
115 Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, p. 798.

BAB III
PERBANDINGAN SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA DI BEBERAPA NEGARA

Masalah pengupahan pekerja di negara manapun memang selalu menarik untuk dibahas dan dibicarakan, karena upah mempengaruhi tingkat kesejahteraan seseorang atau suatu rumah tangga. Di Indonesia, masalah upah pekerja sering menimbulkan perselisihan antara pihak pengusaha dan pekerja. Hal itu terjadi karena masing-masing pihak memiliki kepentingan yang berbeda. Pengusaha ingin membayar upah yang rendah, karena upah dipandang sebagai beban atau ongkos produksi dan mengurangi keuntungan perusahaan. Di sisi lain, pekerja ingin mendapatkan upah yang tinggi, guna mencukupi kebutuhan hidup pekerja dan keluarga secara layak. Hal tersebut merupakan pertentangan yang tidak dapat dihindarkan. Permasalahannya adalah adakah cara terbaik yang dapat dilakukan pemerintah selaku regulator untuk menengahi pertentangan tuntutan besaran upah yang dikehendaki pengusaha dan pekerja.

Berkenaan dengan hal tersebut, terkait adanya ASEAN *Economic Community* atau Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) merupakan salah satu bentuk integrasi ekonomi yang mulai diberlakukan dan ditargetkan pencapaiannya pada tahun 2015. Dengan pencapaian tersebut, ASEAN akan menjadi pasar tunggal dan basis produksi dimana terjadi arus barang, jasa, investasi dan tenaga terampil yang bebas serta aliran modal yang bebas. Adanya aliran komoditi dan faktor produksi tersebut diharapkan membawa ASEAN menjadi kawasan yang makmur dan kompetitif dengan perkembangan

ekonomi yang merata, serta menurunnya tingkat kemiskinan dan perbedaan sosial ekonomi di kawasan ASEAN. Peluang integrasi ekonomi regional tersebut harus dapat dimanfaatkan dengan semaksimal mungkin oleh Indonesia. Hal tersebut mengingat jumlah populasi, luas dan letak geografi, dan nilai Produk Domestik Bruto (PDB) terbesar di ASEAN harus menjadi aset agar Indonesia bisa menjadi pemain besar dalam ASEAN *Economic Community.*[1]

> *The same thing has beeb agreed by ASEAN countries. ASEAN Economic (AEC) Economic Commubity (AEC) as a form of trade transformation among ASEAN countries has made varius effort to realize more dynamic and stronger market segments of the global market. One of the effort is implementing Standard and Conformity Assement .*[2] (Dapat diterjemahkan sebagai berikut: Hal yang sama telah disepakati oleh Negara-negara ASEAN. Komunitas Ekonomi ASEAN (AEC) sebagai bentuk transformasi perdagangan diantara Negara-negara ASEAN telah membuat berbagai upaya untuk mewujudkan segmen pasar yang lebih dinamika dan kuat dipasar global. Salah satu upaya adalah dengan menerapkan standard dan kesesuaian)

Apabila dilihat dari perkembangan sejarah, sejak awal berdirinya aktivitas ASEAN, sudah terlihat adanya harapan-harapan dan keinginan dari para anggota ASEAN untuk mempunyai tekad yang sama untuk berkerjasama dengan baik dalam peningkatan kesejahteraan ekonomi rakyat ASEAN sekaligus terciptanya kerjasama dalam berbagai bidang dan kebutuhan masyarakat ASEAN melalui bantuan dan peningkatan kerjasama timbal balik dalam segala bidang, diantaranya mengurangi kemiskinan, kesenjangan pembangunan, pertahanan keamanan, perlindungan hak asasi manusia dan lain sebagainya. Sehubungan hal tersebut, Indonesia merupakan salah satu negara pendiri dan anggota ASEAN.

Salah satu yang sangat menjadi perhatian dalam Negara-negara ASEAN yang terkait dalam perlindungan hak asasi manusia, salah satunya terkait bidang ketenagakerjaan adalah berkenaan dengan perbedaan kebijakan dalam pemberian upah yang berbeda-beda di

---

1 Muhammad Fadli *"Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015"*, Jurnal *Rechts Vinding,* Media Pembinaan Hukum Nasional, Volume 3 Nomor 2, Agustus 2014, Hlm. 281.

2 Dona Budi Kharisma, M.Najib Imanullah Pranoto, *"Standard and Conformity: The Strategic Persfective of The Lo-Cal Governments Roles in The Industry Competitiveness", Yustisia Law Journal,* Volume 6 Number 2 May – August, 2017, Surakarta, Faculty Of Law Universitas Sebelas Maret, Hlm.241.

setiap negara yang menjadi anggota ASEAN. Dan Indonesia adalah salah satu negara menjadi pelopor berdirinya ASEAN, dan merasakan banyaknya perbedaan dalam penentuan kebijakan dalam bidang ketenagakerjaan khususnya terkait upah.

Pembayaran upah dan kebijakannya sangat berbeda tiap negara hal ini dapat dikaji sebagai perbandingan upah di Negara ASEAN sebagai berikut:[3]

Tabel : 3

Perbandingan Upah Pekerja di ASEAN

NEGARA	RATA-RATA UPAH PEKERJA	DALAM US	DALAM RUPIAH
Singapura	Perbulan	$2.951	Rp.35.8Juta
Brunei	Perbulan	$1.339	Rp.16.26Juta
Malaysia	Perbulan	$979,2	Rp.11.87Juta
Thailand	Perbulan	$520,2	Rp. 6.31Juta
Myanmar	Perbulan	$367,6	Rp. 4.5 Juta
Filipina	Perbulan	$351,88	Rp. 4.3 Juta
Vietnam	Perbulan	$305.16	Rp. 3,7 Juta
Indonesia	Perbulan		Rp. 3.67Juta
Kamboja	Perbulan	$207,47	Rp. 2.52 Juta
Laos	Perbulan	$175	Rp. 2.12 Juta

http://bisnis.liputan6.com/read2138159/perbandingan-gaji-pekerja-ri-dengan

Negara lain di asean.Diakses 18 Juli Jam 14.00WIB.

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat dipahami bahwa, kondisi upah di Indonesia memiliki posisi terendah ketiga. Rendahnya upah Indonesia di ASEAN menjadi hal yang harus diperhatikan bagi semua unsur Pemerintah dan Pengusaha sehingga kenaikan upah menjadi perhatian bersama. Berdasarkan hal tersebut, berkaitan dengan kebijakan pembayaran upah bagi pekerja dalam pelaksanaannya

3 http://bisnis.liputan6.com/read/2138159/perbandingan-gaji-pekerja-ri-dengan-negara-lain-di-asean.Diakses 18 Juli 2018,Jam 14.00 WIB.

khususnya di Indonesia, masih banyak mendapatkan rintangan dikarenakan sistem pembayaran upah yang diterapkan di setiap wilayah kota dan kabupaten serta profinsi di Indonesia berbeda-beda. Perbedaan upah yang diterima oleh pekerja ini menimbulkan gejolak terus menerus dan dampak yang tidak baik dan berdampak kepada seluruh aspek kegiatan masyarakat karena masalah ketenagakerjaan dalam bidang upah tidak kunjung selesai karena setiap tahun dan wilayah banyak perbedaan dalam penentuan upah minimum.

A. Kebijakan Upah Negara Singapura

Singapura adalah sebuah Negara Republik, dengan ibu kota Singapura. Republik ini sangat kecil dibanding dengan Negara Indonesia. Luas tanah atau daratannya tak lebih dari 400 Kilo meter persegi. Penduduknya, hanya sekitar dua juta jiwa. Sedangkan bahasa digunakan adalah Bahasa Melayu, Cina, Tamil dan Inggris. Tetapi bahasa resminya adalah Melayu. Seperti Indonesia, disana terdapat beberapa agama antara lain, Islam, Budha, Kristen, Hindu dan penganut-Penganut agama Tao, serta Kong Hu Chu. Negeri ini menghasilkan juga sayuran, buah-buahan, kelapa, ternak dan tembakau disamping hasil-hasil industri, seperti baja, alat-alat elektronik, bahan-bahan kimia, kapal, dan peralatan yang terbuat dari karet. Oleh karena itu negara ini bentuknya Republik, maka dikepalai oleh seorang Presiden. Dan kepala Pemerintahannya, dipegang oleh seorang perdana menteri. Singapura mendapatkan kemerdekaan secara penuh pada 16 September Tahun 1963 dari tangan Inggris, yang sejak tahun 1819 menjajahnya.Republik Singapura terletak diatas sebuah pulau di ujung selatan Semenanjung Malaya, disebelah timur Propinsi Riau – Sumatra. Singapura termasuk kota penting dalam perdagangan dan industri di dunia. Dan tetaangga tetangga terdekatnya, adalah Malaysia dan Indonesia.

Singapura terkenal sebagai kota pelabuhan transito. Banyak barang-barang masuk dan keluar melewati laut. Singapura merupakan kota dagang yang sangat ramai. Perdagangan merupakan tulang punggung perekonomian negeri ini. Tetapi lebih dari itu sekarang, hasil industrinya tak kalah pentingnya. Di Pusat perindustrian Jurong, terdapat tak kurang dari 250 Pabrik yang menghasilkan berbagai macam barang kebutuhan hidup. Sebagai

akibatnya, pertanian dan perkebunan jadi kian kurang menarik bagi para penduduknya, apalagi setelah diperluasnya industry perkapalan dan perikanan. Banyak penduduk meninggalkan perdagangan atau pertaniannya, pindah ke industri, sehingga beberapa macam bahan makanan akhir-akhir ini terpaksa harus diimpor.[4]

Dalam perkembangannya yang semakin pesat Negara Singapura saat ini menerapkan kebijakan upah yang sangat tinggi dengan ketentuan gaji/upah tertinggi di dunia. Singapura adalah negara dengan sektor ekonomi perdagangan dan jasa yang yang sangat baik di Asia Tenggara dan di dunia. Dalam pelaksaan hubungan ketenagakerjaan, Pemerintah Singapura tidak menerapkan skema upah minimum. Penentuan kebijakan tidak menerapkan skema upah pekerja di Singapura dikembalikan dengan keadaan pasar dimana dalam perkembangannya yang sangat pesat dan Singapura menjadi daerah Parawisata yang sering dikunjungi wisatawan asing termasuk Indonesia. Pemerintah memberikan bantuan kepada perusahaan-perusahaan untuk meningkatkan upah pekerja. Alasan dan pertimbangan Pemerintah Singapura tidak menetapkan upah minimum bagi pekerja bahwa pengusaha atau perusahaan yang membayar upah rendah akan mengalami kerugian dan kesulitan melakukan aktivitas usahanya. Oleh karena itu, dengan tidak diterapkannya sistem upah minimum, pengusaha akan memilih tingkat upah yang terbaik bagi pekerjanya agar produktivitas dan keuntungan perusahaan dapat ditingkatkan.

Di Singapura, negara dengan wilayah kecil dan maju ini, sebagaimana disebutkan tidak mempunyai kebijakan tentang penerapan upah minimum seperti di Indonesia. Hingga saat ini, tidak ada aturan baku yang memuat berapa upah yang harus dibayar majikan kepada pekerjanya. Pemerintah negara ini memang secara tegas menyatakan keengganan untuk membuat ketentuan pembayaran upah minimum bagi pekerja, yang dikhawatirkan akan memberatkan sektor swasta, sebab pemerintah mempunyai asumsi tentang standar upah yang tinggi.

Kebijakan upah tenaga kerja warga negara Singapura tersebut berdampak pada upah tenaga kerja dari negara lain. Meskipun pekerja warga negara asing di Singapura belum masuk dalam kebijakan pengupahan tersebut, tetapi mempunyai dampak posi-

4 Jajak MD,ASEAN Sebagai Ilmu Bumi dan Alam, CV.Bumirestu ,Jakarta,1984,Hlm.13 – 16.

tif bagi mereka. Dampaknya, tenaga kerja bukan warga negara Singapura juga akan memperoleh peluang kenaikan upah sebagai akibat adanya kenaikan upah secara umum di negara Singapura tersebut. Pekerja warga negara asing tersebut akan memperoleh kenaikan upah sebanding dengan kenaikan upah warga negara Singapura yang mendapat subsidi upah dari pemerintahnya.

Singapura dalam perkembangannya menerapkan model upah terbuka, yang pada kenyataannya lebih baik dari pada model upah minimum. Dengan sistem ini, pemerintah Singapura benar-benar dapat mendorong untuk memaksimalkan kesejahteraan pekerja, dan pada saat yang sama dapat meminimalkan sisi-sisi buruk dari upah kerja yang rendah.

B. Kebijakan Upah Malaysia

Malaysia terdiri dari sebelas negara bagian ditambah Sabah dan Serawak. ibukotanya Kuala Lumpur. Luas Tanah atau daratannya tak lebih dari 200.000 kilometer persegi. Penduduknya sekitar sepuluh juta jiwa. Bahasanya Melayu, Inggris, Cina dan Tamil. Agamanya sama dengan penduduk Singapura. Yakni Islam, Hindu, Budha, Kristen, Kong Hu Cu dan Tao. Pemerintahannya, berbentuk kerajaan konstitusional dengan Kepala Negara yang dipertuan Agung, dan Kepala Pemerintahan seorang perdana menteri. Negara ini, juga bekas anggota Persemakmuran Inggris. Negara ini merupakan penghasil karet terkuat di dunia, kopra, Lombok, teh, minyak sawit, tembakau, sagu dan rempah-rempah. Disamping itu juga menghasilkan barang-barang industry seperti besi, bauksit, timah, minyak dan emas. Malaysia mengekspor karet, timah, kayu, minyak bumi, rempah-rempah, kopra, rami, kelapa dan ternak.Namun sebaliknya juga menginpor minum-minuman, beras, mesin-mesin, bahan kimia, dan barang-barang klontong atau barang-barang jadi lainnya. Negara ini baru merdeka sepenuhnya pada tahun 1963, yaitu sejak tahun 1958 telah diberi wewenang untuk mengelola sendiri oleh Inggris. Negara ini terbagi dalam dua kawasan. Dibagian barat terdapat sebelas negeri yang dulu termasuk federasi Malaya,

dan dibagian Timur, Sabah dan Serawak yang menjadi satu daratan dengan Kalimantan milik Indonesia.[5]

Berdasarkan hasil pengamatan bahwa tenaga kerja yang ada di Malaysia banyak dari TKI Indonesia. Banyaknya TKI seringkali juga menimbulkan komplik diantaranya keimigrasian, TKI sering melakukan kesalahan datang bekerja ke Malaysia tanpa izin dan bagi Malaysia sebagai Pendatang Haram atau illegal tidak memenuhi syarat sebagai TKI yang ada di Malaysia.

Banyaknya TKI yang ada di Malaysia bekerja tanpa izin resmi hal ini secara umum digambarkan karena letak strategis Malaysia dengan Indonesia sangat dekat dan upah yang ditawarkan sebagai Pekerja sangat tinggi dibandingkan di Indonesia. Malaysia menggunakan penetapan kebijakan upah minimum. Malaysia merupakan negara yang mendapatkan pendapatan yang sangat tinggi. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan penduduk di Malaysia banyak sekali WNI yang sudah menjadi Warga Negara Malaysia dan sudah tinggal di Malaysia secara turun temurun.

Pemerintah Malaysia menerapkan kebijakan upah minimum, dan untuk meningkatkan pendapatan upah minimum TKI yang ada di Malaysia perlu dilakukan evaluasi terhadap perjanjian yang sudah dilakukan antara Pemerintah Indonesia dan Malaysia. Perjanjian antara Indonesia dan Malaysia harus memperhatikan hak dan kewajiban dan perlindungan terhadap TKI di Malaysia bukan hanya upah kerja. Saat ini rata-rata gaji TKI di Malaysia adalah 1000 – 1500 ringgit (setara dengan Rp. 3,5 juta – Rp. 5.3 Juta) perbulan. Upah ini sangat kecil dibandingkan dengan Negara lain yang bekerja di Malaysia. Misalnya adanya pekerja dari Negara Filipina sangat tinggi diatas upah pekerja TKI, yaitu 4000 ringgit Malaysia perbulan (setara Rp.14,2 juta).

Kebijakan upah minimum secara nasional di Malaysia tersebut, didasarkan berbagai pertimbangan sebagai berikut :[6]

5 *Ibid*, Hlm.20

6 Lamijan, *Rekontruksi Pengaturan Pengupahan Pekerja Perusahaan Rokok Yang Berbasis Nilai Keadilan Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga-kerjaan,Disertasi Program Doktor Ilmu Hukum, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2015,Hlm.84 – 85.*

a) Tidak terjadi konsentrasi tenaga kerja pada pusat-pusat industri, jasa dan perdagangan di suatu kawasan, karena tenaga kerja menyebar ke seluruh wilayah negara.
b) Tidak terjadi persaingan antara perusahaan untuk merebut tenaga kerja, karena tidak ada perbedaan tingkat upah yang menjadi salah satu pendorong mobilitas pekerja untuk pindah tempat atau pekerjaan.
c) Tidak terjadi relokasi industri dan perusahaan dari daerah tertentu ke daerah lain, karena tenaga kerjja akan tersedia secara merata dengan tingkat atau berrdasarkan upah yang relatif sama.
d) Memberikan kepastian penerapan skema pengupahan tenaga kerja yang sama dalam skala nasional, sehingga mendorong pelaku usaha untuk lebih beraktivitas secara efektif dan efisien.

C. Kebijakan Upah Di Thailand

Muangthai atau Thailand, adalah sebuah kerajaan berkonstitusi. Ibu kotanya Bangkok. Luas tanahnya kurang lebih 350.000 kilometer persegi. Penduduknya terus bertambah. Bahasa nasionalnya bahasa Thai. Sedangkan agama yang dipeluk antara lain Budha, Kong Hu Chu, Islam dan Kristen. Kepala negaranya seorang Raja dan kepala pemerintahannya seorang Perdana Menteri. Negeri ini tergolong agraris, Beras, gula, karet, jagung, kacang, coklat, tembakau, kasava dan kapas merupakan hasil pokok pertaniannya. Sedangkan hasil industrinya berupa hasil hutan, pertambangan, ikan laut, semen, kertas, sutra, dan segala hasil kerajinan tangan tetapi disamping itu, juga menghasilkan bijih besi, timah, mangan, seng, kawat dan wolfram. Bahan –bahan pokok yang diekspornya antara lain berupa beras, karet, timah, jagung, gaplek, jute (bahan untuk karung goni) dan kayu hutan. Sebaliknya, seperti Negara berkembang lainnya, Thailand mengimpor kendaraan bermotor berikut suku cadangnya, bahan-bahan kimia, mesin-mesin, baja dan besi, gemuk, bahan bakar tekstil dan barang-barang perlengkapan rumah tangga.[7]

7 *Op.Cit*. Hlm.27.

Masyarakat yang ada di Thailand sangat menghormati raja dan keluarganya. Wujud kecintaan warga Thailand khususnya untuk wilayah yang terletak di Ibu Kota Thailand yakni Bangkok terdapat foto-foto raja yang sangat besar dan dihormati, sedangkan untuk perusahaan-perusahaan yang ada di kota misalnya hotel, dipahami adanya kewajiban memasang foto keluarga kerajaan dan dijadikan tempat pemujaan sebagai wujud kecintaan dan penghormatan sebagai pemimpin negara.

Thailand merupakan Negara yang termasuk dalam anggota ASEAN. Dan sebagai negara maju, warga Thailand sangat menghormati para turis yang sedang melakukan parawisata dan atau yang sedang berlibur.

Kebijakan upah pekerja di Thailand saat ini Rp.3.9 Juta perbulan sampai dengan Rp. 4,1 juta perbulan. Upah yang diterima di Thailand sangat tinggi dan terus mengalami perubahan setiap tahun.

[Halaman ini sengaja dikosongkan]

BAB IV

KEBIJAKAN PENETAPAN STANDAR PEMBAYARAN UPAH MINIMUM BAGI PEKERJA PERUSAHAAN DI TENGAH PENGARUH GLOBALISASI

A. Kebijakan Penetapan Globalisasi

Pengertian Kebijakan menurut Kamus Hukum adalah sesuatu yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan satu pekerjaan, kepemimpinan dalam pemerintahan atau organisasi, arah tindakan yang memiliki maksud yang ditetapkan oleh seseorang aktor dalam mengatasi suatu masalah atau suatu perubahan.[1] Sedangkan Upah menurut Kamus Hukum adalah imbalan berupa uang yang dibayarkan sebagai balas jasa setelah mengerjakan sesuatu. Hak pekerjaan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja; kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.[2]

Pada umumnya kebijakan *(Policy)* digunakan untuk memilih dan menunjukkan pilihan terpenting dalam mempererat kehidupan, baik dalam kehidupan organisasi kepemerintahan maupun privat. Untuk itu, kebijakan harus bebas dari konotasi atau nuansa yang di

1 M.Marwan dan Jimmy P.*" Kamus Hukum", (Dictionary Of Law Complete Edition) Reality Publisher, Surabaya 2009, Hlm. 334.,*

2 *Ibid,* Hlm. 625.

cakup dalam kata politis (*political*) yang sering diyakini mengandung makna keberpihakan terhadap suatu kepentingan.[3]

Kebijakan pengupahan ini ditempuh oleh Pemerintah untuk melindungi pekerja, buruh perusahaan yang terkadang dalam posisi yang lemah dibandingkan pengusaha sebagai pemilik dari perusahaan. Kebijakan upah minimum ditempuh karena adanya tekanan dari dalam dan luar negeri. Tekanan-tekanan tersebut timbul akibat dari keprihatinan kondisi perburuhan di negeri ini.[4] Disamping itu secara politis paling prinsip dalam kebijakan upah minimum adalah sebagai upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja/buruh, dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya. Lebih spesifik lagi bahwa kebijakan upah minimum dimaksudkan sebagai upaya perlindungan terhadap para pekerja/buruh baru yang berpendidikan rendah, tidak mempunyai pengalaman, masa kerja dibawah 1 (satu) tahun, dan lajang/belum berkeluarga. Tujuannya untuk mencegah kesewenang-wenangan pengusaha selaku pemberi upah dalam memberikan upah kepada pekerja/buruh yang baru masuk bekerja.[5] Selain dari pada itu berkaitan dengan moral sebagai landasan tujuan hukum, unsur moral disini yaitu sistem upah bagi pekerja yang sudah bekeluarga harus menjamin upah dapat memenuhi kebutuhan hidup layak minimum, artinya harus ada pengaman upah agar upah dibayar tidak terlalu rendah.[6]

Penghasilan yang diterima karyawan digolongkan dalam empat bentuk,yaitu gaji, tunjangan dalam bentuk natura (seperti beras,gula dan pakaian), *fringe benefits* (dalam bentuk dana yang disisihkan pengusaha untuk pensiun,asuransi kesehatan, kendaraan dinas, makan siang) dan kondisi lingkungan kerja. Sistem Penggajian di Indonesia pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat ini didasarkan pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Dengan kata lain, penentuan gaji pokok pada umumnya didasarkan padaa

3 Herabudin, "Studi Kebijakan Pemerintah Dari Filosofi ke Implementasi",CV.Pustaka Setia , Bandung, 2016, Hlm.5.

4 Abdul Khakim, *Seri Hukum Ketenagakerjaan, Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU. Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Cira Aditya Bakti, Bandung, 2006. Hlm. 17.

5 *Ibid,* Hlm.18

6 Yetniwati, *Op.Cit,* Hlm 92

prinsip-prinsip teori *human capital*, yaitu bahwa upah atau gaji seseorang sebanding dengan tingkat pendidikan dan latihan yang dicapainya. Disamping gaji pokok, pekerja menerima juga berbagai tunjangan, masing-masing, sebagai persentase dari gaji pokok atau jumlah tertentu,seperti tunjangan jabatan, tunjangan keluarga dan lain-lain. Jumlah gaji dan tunjangan tersebut dinamakan gaji kotor. Gaji bersih yang diterima adalah gaji kotor yang dikurangi potongan-potongan, seperti potongan untuk dana pension, asuransi kesehatan dan sebagainya. Jumlah gaji bersih ini disebut t*ake home pay.*[7]

Dalam dunia ketenagakerjaan. upah dan pesangon merupakan masalah yang krusial.Kebijakan yang kurang adil, wajar dan professional terhadap upah dan pesangon dapat menimbulkan instabilitas lingkungan kerja yang berujung pada suatu komplik industrial antara pekerja dan perusahaan.Sebaliknya, kebijakan yang adil, wajar dan professional terhadap upah dan pesangon akan meningkatkan motivasi, selanjutnya akan meningkatkan produktivitas pekerja sehingga mampu menciptakan hubungan baik dan harmonis antara pekerja dan perusahaan.[8]

Sehubungan dengan hal diatas, bahwa kebijakan upah sebaiknya menyesuaikan kebutuhan para pihak sesuai hak dan kewajiban masing-masing dan tidak ada pihak yang dirugikan. Dengan demikian diperlukan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pengupahan, pensiun, pesangon, tunjangan-tunjangan secara professional, wajar, adil, dan memperhatikan perkembangan ekonomi sesuai kebutuhan pekerja dan peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya tanpa merugikan keberlanjutan perusahaan.

B. Globalisasi Dan Ekonomi

Tidak dapat dipungkiri dalam kenyataan yang ada, selama bertahun-tahun Bangsa Indonesia terus bergantung kepada negara lain sesuai perkembangan perekonomian global. Kondisi ini akan sangat buruk apabila pertumbuhan ekonomi dunia terpuruk, sehingga akan berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Globalisasi ekonomi berarti terintegrasinya ekonomi berbagai negara menjadi satu seolah-olah tanpa dibatasi oleh kedaulatan

7 R.Joni Bambang, *Op.Cit*.,Hlm. 160.
8 *Ibid,*Hlm.161.

negara. Salah satu ciri bisnis yang paling dominan pada globalisasi ekonomi adalah sifatnya bergerak cepat, baik transaksi maupun pergerakan arus barang dan modal. Hal ini mempengaruhi pula terhadap berbagai peraturan dibidang bisnis yang dengan cepat pula mengalami perubahan.[9]

Yang menjadi kekhawatiran bersama adalah suatu bentuk eksploitasi baru, yaitu oleh *financially driven economies* terhadap *good producting economies*. Kelompok pertama dimotori Amerika Serikat yang memiliki kekuasaan yang sangat besar dalam merekayasa bentuk-bentuk transaksi keuangan yang sifatnya semu dalam artian memberikan kontribusi produktif bagi peningkatan kesejahteraan riil masyarakat. Hal ini terjadi karena uang dan aset-aset financial lainnya saling diperdagangkan sebagaimana komoditi.[10]

Bagaimanapun sektor financial tidak pernah dan tidak akan pernah lepas kaitan dengan sektor riil. Oleh karena, keberadaan sektor financial dengan bentuk instrumen dan berbagai lembaga keuangan yang menopangnya tidak bisa berdiri sendiri. Sehebat dan secanggih apapun sektor ini, sektor financial pada gilirannya merupakan fasilitator bagi sektor riil. Jika dalam kenyataannya memang kedua sektor ini telah mengalami lepas kaitan, maka umat manusia tinggal menunggu kehancuran peradaban atau paling tidak hidup dalam kegemerlapan artifisial dengan segala konsekuensinya. Maka dari itu, jika umat manusia ingin terhindar dari mala petaka yang dasyat itu, mau tidak mau kita sudah mulai harus kian sungguh-sungguh mengupayakan suatu tatanan baru yang kembali menempatkan sektor *financial* pada fungsi hakikinya.[11]

Globalisasi ekonomi merupakan aktivitas perekonomian dunia yang terus berkembang dilengkapi dengan kecanggihan Ilmu Pengetahuan dan Tekhnologi, mengakibatkan segala aktivitas dunia terbuka bebas dan memberikan kemudahan dalam segala aktivitasnya yang akan berdampak kesejahteraan bagi negara-negara yang mempunyai kecanggihan tekhnologi dan sumber daya manusia yang mampu mengikuti perkembangannya sesuai kebutuhan aktivitasnya.

---

9 Syprianus Aristeus,: *"Peluang Industri dan Perdagangan Indonesia Dalam Pelaksanaan Masyarakat Ekonomi ASEAN"*, Jurnal Rechts Vinding, Media Pembinaan Hukum Nasional, Volume 3 Nomor 2, Agustus 2014, Hlm. 146

10 *Ibid*, Hlm.14.

11 *Loc.Cit*.

C. Manajemen Globalisasi Pekerja Sebagai Sumber Daya Manusia

Perkembangan ilmu pengetahuan dan tekhnologi yang semakin maju dan terbuka sebagai akibat era globalisasi saat ini membutuhkan kemampuan sumber daya manusia yang mandiri dan kreatif serta memiliki kemampuan dalam berbahasa dan tekhnologi yang kuat, sehingga akan mampu menghadapi segala tantangan dan kemajuan di masa depan yang lebih baik, sehingga tujuan yang diharapkan oleh negara akan tercapai dengan sendirinya. Manajemen sumber daya manusia global membicarakan beberapa point pokok yaitu : [12]

a) Tantangan-tantangan manajemen sumber daya manusia dalam bisnis internasional;
b) Berbagai perbedaan yang ada antar negara yang berpengaruh kepada manajemen sumber daya manusia global;
c) Metode-metode menyusun dan menugaskan personalia *(stafing);*
d) Berbagai issu tentang kompensasi, insentif dan motivasi pegawai;
e) Berbagai kasus manajemen sumber daya manusia yang terjadi di dunia, yang dapat dijadikan bench mark;
f) Dan lain-lain.

D. Globalisasi Bisnis

Pada umumnya globalisasi dapat diartikan sebagai suatu proses sosial dan budaya yang dimulai dengan berinteraksinya suatu bangsa dengan bangsa lain. Dengan kata lain globalisasi dapat mengarah pada suatu kondisi saling bergantung dalam jaringan internasional yang meliputi transportasi, distribusi, komunikasi dan ekonomi yang melampaui garis batas teritorial suatu negara. Oleh

12 Umar Hasan, *"Manajemen Hubungan Industrial"*, Tangerang : Jelajah Nusa, 2013, Hlm. 155.

karena itu, dunia bisnis pada masa sekarang ini tidak berada pada masa yang *"vakum"*. Berbagai gejala politik, ekonomi tekhnologi dapat mempengaruhi kondisi bisnis. Beberapa kekuatan tersebut adalah kekuatan yang tidak sepenuhnya dapat dikendalikan oleh para pelaku bisnis. Oleh karena itu para pelaku bisnis perlu untuk menyesuaikan diri menghadapi perubahan tersebut.[13] Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi adanya globalisasi, antara lain:[14]

1. Aturan-aturan Teknologi.

Kecanggihan teknologi telah membantu perusahaan-perusahaan skala kecil dan menengah untuk memanfaatkan pasar baru yang disajikan globalisasi. Perusahaan-perusahaan inilah tanpa dihalangi oleh kantor pusat besar dan birokrasi, yang dapat mengeksploitasi ceruk pasar global komputer,faksimili dan email telah menggantikan bagian-bagian dari struktur kantor tradisional. Perusahaan yang lebih kecil tetap beroperasi dengan lebih efisien dalam basis geografi yang lebih luas, dengan lebih sedikit *overhead*.Satu-satunya hambatan adalah imajinasi sang wirausahawan;

2. Pasar Terbuka

Seiring perkembangan, adanya mereka yang berdebat bahwa globalisasi adalah baik, mengatakan bahwa perusahaan yang berbisnis dalam lingkup inter-nasional pada akhirnya akan menjadi lebih efisien, karena mereka mendapat keuntungan dari skala ekonomi yang besar;

3. Kualitas Global

Adanya globalisasi diharapkan mampu menciptakan lebih banyak pekerjaan daripada menghilangkannya, namun dalam sektor yang berbeda dan dalam wilayah geografi berbeda. Dibutuhkan ketrampilan pendidikan, dan mobilitas yang lebih baik agar dapat dipekerjakan;

4. Paradoks Globalisasi

Keseluruhan konsep globalisasi suatu perusahaan yang efektif memberikan paradoks:semakin global suatu perusahaan, semakin

13 Jamal Wiwoho, *"Aspek Hukum Dalam Bisnis",* UNS Press, 2007, Surakarta, Hlm. 149.
14 *Ibid,* Hlm. 149 - 151

harus percaya pada sumber daya lokal, orang-orang dan manajemen serta kemampuan pemasaran untuk mendistribusikan produk atau jasanya ke pasar baru;

5. Komunikasi Global

Perusahaan-perusahaan yang sukses, baik besar maupun kecil berurusan dengan paradoks globalisasi dengan cara belajar secara global dan bertindak secara lokal, serta dengan mendukung keragaman manajemen dan memberi operasional anak perusahaan di negara berbeda tingkat ekonomi yang lebih tinggi dari sebelumnya. Meskipun demikian, tidak ada strategi global yang efektif tanpa program komunikasi perusahaan, yang mengarahkan tema global ke seluruh organisasi dan ke pasar. Ini memicu perluasan perspektif dan diversifikasi usaha untuk berfikir secara global dengan bertindak secara lokal;

6. Standar Akunting Dunia

Dengan meningkatnya aliran modal internasional, maka menjadi lebih jelas lagi bagi akuntan internasional, pembuat regulasi pemerintah dan investor dunia bahwa jika perusahaan-perusahaan ingin diminati oleh para investor asing, ada kebutuhan untuk satu bahasa akuntansi dunia, memang banyak perusahaan eropa, lagi-lagi di bawah tekanan akibat introduksi mata uang yang sama di tahun 1999, mulai melihat keuntungan mengadopsi kerangka akunting yang telah terkenal secara internasional. *The internasional Accounting Standard Committee (IASC, Komite Standar Akunting Internasional)* dibentuk pada tahun 1973 untuk tujuan membawa keseragaman semua pembukuan keuang an dan standar-standar pelaporan dalam basis global secara lebih dekat. IASC memiliki 14 anggota dengan hak voting, dari berbagai organisasi akunting publik, *International Association of Financial Analysis,* serta komunitas bisnis berbagai negara atau kelompok negara. Selama bertahun-tahun. IASC telah menerbitkan lebih dari 30 standar pengakuan dan penerimaannya telah berkembang dengan tingkat mengagumkan.

Berkaitan dengan perkembangan globalisasi secara nasional dan internasional memungkinkan harapan besar sekiranya perkembangan ekonomi dapat didukung oleh tehnologi untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja perusahaan memasarkan produksi melalui kemampuan teknologi yang sangat baik untuk pemasaran hasil pekerja perusahaan dalam bidang produksi barang maupun jasa.

[Halaman ini sengaja dikosongkan]

BAB V
MODEL SISTEM PENGUPAHAN YANG BISA MENCIPTAKAN PRINSIP KEADILAN SOSIAL

A. Upaya Penguatan Penetapan Upah Minimum

Perkembangan ilmu pengetahuan dan tekhnologi sebagai bagian dari aktivitas hukum ekonomi dan hukum ketenagakerjaan yang harus diikuti oleh kemampuan sumber daya manusia yang memiliki suatu tekad dan keinginan untuk lebih baik lagi ditengah arus derasnya pasar terbuka sehingga kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia akan memiliki potensi yang sangat baik untuk peningkatan kesejahteraan ekonomi khususnya untuk mendapatkan upah sesuai kemampuan dan prestasi pekerja dalam dunia global sehingga mampu bersaing dalam perekonomian dunia. Ditengah melesatnya perkembangan ekonomi dunia dan pengaruh globalisasi setiap negara mempunyai pertumbuhan ekonomi yang berbeda. Pertumbuhan ekonomi Indonesia dan globalisasi bisnis yang ada di Indonesia perlu didukung dengan regulasi yang mampu menciptakan pertumbuhan ekonomi kuat sekaligus sumber daya manusia yang potensial yang berpendidikan dan mampu saling menopang, mengingat kondisi bangsa Indonesia yang memiliki kekayaan alam yang sangat banyak yang tidak dimiliki oleh negara-negara di ASEAN khususnya. Dengan demikian, untuk mecapai tujuan negara dan menciptakan kesejahteraan masyarakat perlu dukungan semua pihak, baik dari masyarakat, pengusaha dan pemerintah untuk saling menopang dengan didukung perangkat hukum yang sesuai perkembangan zaman.

Ditengah-tengah globalisasi yang tidak bisa dihindari oleh masyarakat, berkolerasi dengan kebijakan penetapan upah minimum karena globalisasi menuntut fleksibilitas dan tuntutan kerja yang semakin tinggi, jam kerja yang terus meningkat begitupun peningkatan biaya hidup sehingga perlu diiringi dengan kenaikan upah yang tinggi sesuai ataupun melebihi dari perhitungan kebutuhan hidup layak.

Kebijakan pengupahan yang bisa mencerminkan rasa keadilan perlu berdasar pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", demikian yang menjadi nilai filosofis bahwa seharusnya pemerintah membuat kebijakan pengupahan dengan menggunakan formula perlindungan dan kelayakan hidup yang sesuai dengan kebutuhan pekerja perusahaan sesuai dengan nilai-nilai keadilan sebagaimana Sila Kelima Pancasila bahwa: Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia.

Kebijakan sistem pengupahan di Indonesia tidaklah mudah, mengingat Politik Hukum untuk menetapkan upah disesuaikan dengan kondisi wilayah masing-masing sesuai dengan hasil musyawarah Dewan Pengupahan, Pekerja dan perusahaan serta kemampuan perusahaan..

Satjipto Raharjo mendefinisikan politik hukum sebagai aktivitas memilih dan cara yang hendak dipakai untuk mencapai suatu tujuan sosial dan hukum tertentu dalam masyarakat.[1] Menurut Satjipto Raharjo, terdapat beberapa pernyataan mendasar yang muncul dalam studi politik hukum, yaitu:

(1) Tujuan apa yang hendak dicapai dengan sistem hukum yang ada
(2) Cara-cara apa dan yang mana, yang dirasa paling baik untuk bisa dipakai mencapai tujuan tersebut;
(3) Kapan waktunya hukum itu perlu diubah dan melalui cara-cara bagaimana perubahan itu sebaiknya dilakukan dan,
(4) Dapat dirumuskan suatu pola yang baku dan mapan yang bisa membantu kita memutuskan proses pemilihan tujuan serta cara-cara untuk mencapai tujuan tersebut secara baik.[2]

Kebijakan yang melandasi peraturan perundang-undangan berkenaan dengan pengupahan ialah bahwa setiap pekerja/buruh

1 Imam Syaukani & A. Ahsin Thohari, *Dasar-Dasar Politik Hukum,* PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014. Hlm 29
2 *Ibid*

berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 UUK). Berlandaskan pada ketentuan itu, maka pemerintah mewajibkan diri sendiri untuk mengembangkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Dalam penjelasan ketentuan diatas, upah wajib *(necessary income)* diterjemahkan sebagai upah yang memungkinkan buruh/pekerja memenuhi penghidupan yang layak. Beranjak dari ketentuan itu pula, buruh/pekerja dengan pekerjaan yang mereka lakukan harus dapat memperoleh upah dalam jumlah tertentu yang memungkinkan mereka untuk secara masuk akal memenuhi penghidupan diri sendiri dan keluarga mereka. Tercakup ke dalam itu ialah kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pangan, sandang, papan, pendidikan, pemeliharaan kesehatan, reaksi dan jaminan hari tua. Kiranya jelas bahwa penguraian pengertian upah seperti ini mencerminkan program masa depan dari pada situasi kondisi aktual Indonesia.[3]

Merupakan hal luar biasa bahwa Indonesia sudah sejak 1970-an sudah mengenal penetapan upah minimum, padahal banyak Negara yang lebih maju belum mengaturnya. Upah minimum merupakan elemen penting dalam kebijakan sosial di Indonesia. Apa yang khas dalam sistem yang dikembangkan di Indonesia adalah penekanan pada proposionalitas pengupahan, yakni praktik pengaitan upah dengan kebutuhan pekerja/buruh. Dalam hal ini relevan pula adalah jumlah anggota keluarga yang secara ekonomi tergantung hidupnya pada buruh/pekerja dan legislasi perburuhan yang membatasi hak majikan/pengusaha untuk memberhentikan buruh/pekerja.[4]

Peraturan tentang upah minimum diterbitkan pertama kali pada 1971 dan dilandaskan pada skala atau perhitungan "kebutuhan fisik minimum". Penetapannya berbeda antara satu wilayah dengan wilayah lainnya dan merupakan kewenangan dewan penelitian pengupahan daerah. Dewan ini beranggotakan sepuluh pengawai negeri, tiga anggota serikat, buruh dan tiga wakil pengusaha. [5]

Penetapan upah saat ini di Indonesia juga dipengaruhi oleh globalisasi yang semakin meningkat sehingga pekerja/buruh bisa mengetahui dengan cepat perkembangan upah diberbagai wilayah baik secara nasional dan internasional.

3 Agus Hamidah, dkk, *Bab-Bab Tetang Hukum Pemburuhan Indonesia*, Pustaka Larasan, Denpasar, 2012. Hlm 21
4 *Ibid*, hlm 22.
5 *Ibid*

Globalisasi ekonomi berarti terintegrasinya ekonomi berbagai negara menjadi satu seolah-olah tanpa dibatasi oleh kedaulatan negara. Salah satu ciri bisnis yang paling dominan pada globalisasi ekonomi adalah sifatnya bergerak cepat, baik transaksi maupun pergerakan arus barang dan modal. Hal ini mempengaruhi pula terhadap berbagai peraturan di bidang bisnis yang dengan cepat pula mengalami perubahan.[6]

Setelah melihat pesatnya laju globalisasi ekonomi secara makro dan mikro, guna memperoleh suatu treatmen atau rumusan tentang konsep solutif yang mengantarkan pada reformasi hukum ekonomi yang paling cocok bagi Indonesia di era globalisasi seperti saat ini, maka menemukan akar permasalahan yang merupakan "penyakit", ketidaksesuaian cita-cita globalisasi dengan realitas yang ada merupakan syarat pertama yang harus dipenuhi. Penemuan akar permasalahan ini diarahkan pada persoalan besar yang dihadapi oleh negara-negara berkembang dalam menghadapi tuntutan masyarakat dunia untuk meliberalisasi sistem perekonomian.[7]

Yang menjadi kekhawatiran bersama adalah suatu bentuk eksploitasi baru, yaitu oleh *financially driven economies* terhadap *good producting economies*. Kelompok pertama dimotori Amerika Serikat yang memiliki kekuasaan yang sangat besar dalam merekayasa bentuk-bentuk transaksi keuangan yang sifatnya semu dalam artian memberikan kontribusi produktif bagi peningkatan kesejahteraan riil masyarakat. Hal ini terjadi karena uang dan aset-aset financial lainnya saling diperdagangkan sebagai mana komoditi.[8]

Bagaimanapun sektor financial tidak pernah dan tidak akan pernah lepas kaitan dengan sektor riil. Oleh karena, keberadaan sektor financial dengan bentuk instrumen dan berbagai lembaga keuangan yang menopangnya tidak bisa berdiri sendiri. Sehebat dan secanggih apapun sektor ini, sektor financial pada gilirannya merupakan fasilitator bagi sektor riil. Jika dalam kenyataannya memang kedua

6 Syprianus Aristeus,: "*Peluang Industri dan Perdagangan Indonesia Dalam Pelaksanaan Masyarakat Ekonomi ASEAN*", Jurnal Rechts Vinding, Media Pembinaan Hukum Nasional, Volume 3 Nomor 2, Agustus 2014, Hlm. 146

7 Adi Sulistiyono, *Op.Cit*., Hlm. 13.

8 *Ibid*, Hlm.14.

sektor ini telah mengalami lepas kaitan, maka umat manusia tinggal menunggu kehancuran peradaban atau paling tidak hidup dalam kegemerlapan artifisial dengan segala konsekuensinya. Maka dari itu, jika umat manusia ingin terhindar dari malapetaka yang dasyat itu, mau tidak mau kita sudah mulai harus kian sungguh-sungguh mengupayakan suatu tatanan baru yang kembali menempatkan sektor *financial* pada fungsi hakikinya.[9]

Globalisasi ekonomi merupakan aktivitas perekonomian dunia yang terus berkembang dilengkapi dengan kecanggihan Ilmu Pengetahuan dan Tekhnologi, mengakibatkan segala aktivitas dunia terbuka bebas dan memberikan kemudahan dalam segala aktivitasnya yang akan berdampak kesejahteraan bagi negara-negara yang mempunyai kecanggihan tekhnologi dan sumber daya manusia yang mampu mengikuti perkembangannya sesuai kebutuhan aktivitasnya.Yayasan Jerman Friedrich Ebert Stiftung, dalam sebuah diskusi "Von humanisierter zu guter Arbeit" atau dari pekerjaan yang lebih manusiawi ke pekerjaan yang baik di Berlin. Prof. Dieter Sauer mengatakan bahwa, hampir 50 persen para pekerja melakukan tugasnya di bawah tekanan waktu. Juga banyak yang mengeluh mengalami gangguan psikis, seperti depresi atau ketakutan. Inilah tendensi penyakit yang meningkat 70 persen di kalangan pekerja, sejak sepuluh tahun terakhir."

Globaliasi diiringi dengan terbukanya pasar internasional dimana menimbulkan persaingan antara pekerja lokal dan pekerja asing, tidak ada kebijakan penetapan upah tenaga kerja asing sehingga dikhawatirkan adanya diskriminasi upah.

Menurut John Rawls teori Keadilan Sosial, situasi ketidaksamaan harus diberikan aturan yang sedemikian rupa sehingga paling menguntungkan golongan masyarakat yang paling lemah. Hal ini terjadi kalau dua syarat dipenuhi : Pertama, situasi ketidaksamaan menjamin *maximum minimorum* bagi golongan orang yang paling lemah. Artinya, situasi masyarakat harus sedemikian rupa sehingga dihasilkan untung yang paling tinggi yang mungkin dihasilkan bagi golongan orang-orang kecil. Kedua, ketidaksamaan diikat pada

9 *Loc.Cit*.

jabatan-jabatan yang terbuka bagi semua orang. Maksudnya supaya kepada semua orang diberikan peluang yang sama besar dalam hidup. Berdasarkan pedoman ini, semua perbedaan antara orang berdasarkan ras, kulit, agama dan perbedaan lain yang bersifat primordial harus ditolak.

Lebih lanjut John Rawls menegaskan, bahwa program penegakan keadilan yang berdimensi kerakyatan haruslah memperhatikan dua prinsip keadilan, yaitu: Pertama, memberi hak dan kesempatan yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas seluas kebebasan yang sama bagi setiap orang. Kedua, mampu mengatur kembali kesenjangan sosial ekonomi yang terjadi sehingga dapat memberi keuntungan yang bersifat timbal balik *(reciprocal benefit)* bagi setiap orang, baik mereka yang berasal dari kelompok beruntung maupun tidak beruntung. Guna mengatasi masalah diskriminasi upah tersebut diperlukan adanya keselarasan standar upah yang layak bagi kehidupan tenaga kerja.

Berkaitan dengan teori keadilan Aristoteles bisa berkaitan dengan penentuan upah untuk keadilan dan keseimbangan sebaiknya upah disesuaikan dengan profesionalitas, masa kerja dan hal lainnya yang terkait dengan kemampuan dari pekerja dan perusahaan. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah.

Namun demikian, untuk mewujudkan keadilan sosial dan kesejahteraan harus dilakukan upaya peningkatan pendapatan bagi semua warga negara untuk mencapai apa yang menjadi tujuan negara.

Tujuan negara ini adalah mewujudkan kesejahteraan umum, negara dipandang sebagai alat belaka yang dibentuk manusia untuk mencapai tujuan bersama yaitu masyarakat bahagia, makmur dan berkeadilan.[10]

B. Upaya Penetapan Asas-Asas Hukum Pengupahan

Untuk mewujudkan kepastian hukum dan perlindungan hukum maka pembuat Undang-Undang memerlukan asas hukum sebagai

10 Hasan Suryono,"Ilmu Negara Suatu pengantar Ke Dalam Politik Hukum kenegaraan", UNS Press, Surakarta ,2010, Hlm. 32.

pedoman membuat substansi Undang-Undang, yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat hubungan industrial yaitu pekerja dan pengusaha. Satjipto Raharjo mendefinisikan asas hukum adalah:[11] "Asas hukum, bukan peraturan hukum. Namun, tidak ada hukum yang bisa dipahami tanpa mengetahui asas-asas hukum yang ada di dalamnya. Karena asas hukum ini memberi makna etis kepada peraturan-peraturan hukum dan tata hukum" Selanjutnya Satjipto Raharjo mengibaratkan asas hukum sebagai jantung peraturan hukum atas dasar 2 (dua) alasan :[12]

1. Asas hukum merupakan landasan yang paling luas bagi lahirnya sebuah peraturan hukum. Ini berarti penerapan peraturan-peraturan hukum itu bisa dikembalikan kepada asas hukum.
2. Asas hukum karena mengandung tuntutan etis, maka asas hukum diibaratkan sebagai jembatan antara peraturan-peraturan hukum dengan cita-cita sosial dan pandangan etis masyarakatnya.

Asas-asas hukum yang berfungsi sebagai dasar filosofis yang diaplikasikan secara dogmatis dalam peraturan perundang-udangan untuk menentukan kebijakan dan kepastian hukum.

Sedangkan yang terkait dengan beberapa asas pengupahan yang telah diatur dalam perundang-undangan ketenagakerjaan sebagai berikut:[13]

a. Asas menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus (Pasal 2 PP. Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah);
b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki atau wanita untuk jenis pekerjaan yang sama. (Pasal 3 PP. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah);
c. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan atau disebut asas *no work no pay* (Pasal 93 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

11 http://hukum-on.blogspot.com/2012/06/asas-hukum.html diakses pada tanggal 2 Oktober 2018
12 *Ibid*
13 Abdul Khakim, *Seri Hukum Ketenagakerjaan Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.HLM.16 - 17

d. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum (Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003);
e. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan formulasi upah pokok minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94 Undang-undang 13 Tahun 2003);
f. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalainnya dapat dikenakan denda (Pasal 95 ayat (1) UU. No. 13 Tahun 2003);
g. Pengusaha yang karena kesengajaanya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja atau buruh (Pasal 95 ayat(2) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
h. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya,(Pasal 95 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
i. Tuntutan pembayaran upah pekerja /buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96 Undang-undang Ketenagakerjaan

C. Upaya Penetapan Sistem Pengupahan Berbasis Keadilan Sosial

Upah dari sisi pekerja merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktivitas. Hal inilah yang sampai sekarang masih menjadi masalah dan sulit untuk dijembatani. Masalahnya berawal dari adanya keinginan untk mendapatkan upah yang tinggi, sedangkan produktivitas masih rendah karena tingkat pendidikan dan keterampilan yang kurang memadai. Apabila dilihat dari kepentingan

masing-masing pihak hal ini menjadi dilema bagi pemerintah sebagai bagian dari Tripartit untuk mengatasinya, yaitu melakukan intervensi guna mengharmonisasikan hubungan industrial yang sudah ada.[14]

Kebijakan pembayaran upah bagi perusahaan harus dapat dilaksanakan sesuai perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama antara pekerja dan perusahaan. Pelaksanaan perjanjian dalam hubungan kerja bagian dari perwujudan hak dan kewajiban dalam hubungan ketenagakerjaan. Pembayaran upah dilaksanakan dengan memperhatikan dan melaksanakan ketentuan peraturan yang berlaku sesuai perkembangan di masyarakat.

Ketentuan-ketentuan internasional dan nasional yang mengamanatkan penetapan dan pemberian upah kepada pekerja harus mencerminkan nilai-nilai keadilan dan kelayakan hidup bagi pekerja dan keluarganya, antara lain dapat ditemukan dalam berbagai ketentuan sebagai berikut:

1. ***The Universal Declaration of Human Rights, December 10, 1948 Article 23 and Article 24:***

   Article 23

(1) *Every one has the right to work, to free choice of employment, to just and favorable conditions of work and to protection against unemployment;*

(2) *Everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work;*

(3) *Everyone who work has the right to just and favourable remuneration ensuring for himself and his family an existence worthy of human dignity, and supplemented, if necessary, by other means of sosial protection;*

(4) *Everyone hass the right to form and to join trade unions for the protection of his interests.*

Article 24

Everyone has the right to rest and leisure, including reasonable limitation of working hours and periodic holidays with pay

14 Widodo Suryandono, *Pengupahan Dan Jaminan Sosial, (Dalam Bukunya Asas-Asas Hukum Perburuhan oleh Aloysius Uwiyono, et. All), FH –UI, Jakarta, RajaGrafindo, 2014, Hlm. 99.*

Bedasarkan kententuan diatas dipahami bahwa:

Pasal 23

(1) Setiap orang berhak untuk bekerja, bebas untuk memilih pekerjaan, yang adil dan menguntungkan kondisi kerja dan perlindungan terhadap pengangguran

(2) Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama

(3) Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan layak yang menjamin kehidupannya dan keluarganya, suatu kehidupan yang pantas untuk manusia yang bermartabat, dan jika perlu ditambah dengan model perlindungan sosial lainnya.

Pasal 24

Setiap orang berhak atas istirahat dan liburan, termasuk pembatassan-pembatasan jam kerja yang layak dan hari libur berkala, dengan menerima upah.

2. ***International Covenant on Economic, Sosial, and Cultural Rights (ICESCR), 1966.***

Article 7

The State Parties to the Present Covenant recognize the right of everuone to the enjoyment of just and favourable conditions of work which ensure, in particular:

(a) Remuneration which provides all workers, as a minimum, with:

(i) Fair wages and equal remuneration for work of equal value without distinction of any kind, in particular women being guaranteed condition of work not inferior to those enjoyed by men, with equal pay for equal work

(ii) A decent living for themselves and their families in accordance with the provisions of the present Covenant

(b) Safe and healty working conditions

(c) Equal opportunity for everyone to be promoted in his employment to an appropriate higher level, subjek to no considerationother than thase of seniority and competence

(d) Rest, leisure and reasonable limination of working hours and periodict holidays with pay, as well as remuneration for publict holidays

Penjelasan: Pasal 7

Negara peserta mengakui hak setiap orang untuk menikmati secara adil dan menguntungkan kondisi kerja yang menjamin, khususnya:

(a) Imbalan yang memberikan semua pekerja, minimal dengan:
    (i) Upah yang adil dan imbalan yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya tanpa pembedaan apapun, khususnya bagi perempuan harus dijamin kondisi kerja yang tidak lebih rendah daripada yang dimminati laki-laki, dengan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama
    (ii) Kehidupan yang layak bagi mereka dan keluarga mereka sesuai dengan ketentuan-ketentuan Kovenan ini
(b) Kondisi kerja yang aman dan sehat
(c) Kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk dipromosikan ke jennjang yang lebih tinggi, tanpa didasari pertimbangan apapun selain senioritas dan kompetensi
(d) Istirahat, liburan dan pembatasan jam kerja yang wajar dan liburan berkala dengan menerima upah/gaji, serta remunerasi untuk hari libur umum.

3. **Ketentuan Undang-Undang Dassar Negara Republik Indonnesia Tahun 1945,** dalam Pasal 27 dan Pasal 28D menyyebutkan:
    a. Pasal 27 ayat (2) : tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
    b. Pasal 28D ayat (2): setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

4. **Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM),** dalam Pasal 38 menyebutkan:

    Pasal 38:

    (1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak
    (2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil

(3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama

(4) Setiap orang, baik pria maupun wanita dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

5. **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,** dalam Pasal 88 menyebutkan:

   Pasal 88:

   (1) Setiap pekerja berhak memperoleh pengahasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan

   (2) Untuk mewuujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yyang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja.

D. Perhitungan Upah Minimum Versi Pemerintah

Standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) adalah dasar dalam penetapan upah minimum. Komponen kebutuhan hidup layak (KHL) merupakan komponen-komponen pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari yang dibutuhkan oleh seorang pekerja lajang selama satu bulan. Hal ini sesuai dengan Pasal 88 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa : "Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi"

Sebelum menetapkan upah minimum propinsi, dewan pengupahan yang terdiri dari perwakilan serikat pekerja, pengusaha, pemerintah, dan pihak netral dari akademisi akan melakukan survey kebutuhan hidup layak (KHL) yang disadarkan pada komponen kebutuhan hidup dan mekanisme standarisasi KHL hingga menjadi penetapan Upah Minimum. Kebutuhan hidup layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik dalam 1 (satu) bulan.

Peraturan mengenai KHL, diatur Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2012 tentang Perubahan Penghitungan KHL namun Menteri Ketenagakerjaan mengeluarkan aturan terbaru mengenai kebutuhan hidup layak dengan mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak selanjutnya disebut Permenaker 21 tahun 2016. Terdapat permbedaan dalam penetapan upah minimum dalam Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak dengan Pasal 2 Permenaker 21 Tahun 2016.

Pasal 6

(1) Penetapan Upah Minimum oleh Gubernur berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

(2) Dalam penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Gubernur harus membahas secara simultan dan mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

   a. Nilai KHL yang diperoleh dan ditetapkan dari hasil survei;

   b. Produktivitas makro yang merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama;

   c. Pertumbuhan ekonomi merupakan pertumbuhan nilai PDRB;

   d. Kondisi pasar kerja merupakan perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama;

   e. Kondisi usaha yang paling tidak mampu *(marginal)* yang ditunjukkan oleh perkembangan keberadaan jumlah usaha marginal di daerah tertentu pada periode tertentu.

(3) Dalam penetapan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Gubernur memperhatikan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi Bupati/Walikota.

Perubahan penetapan upah minimum Pasal 2 Permenaker 21 Tahun 2016 sebagai berikut:

Pasal 2

(1) Penetapan Upah Minimum oleh gubernur dilakukan setiap tahun berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

(2) Penetapan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan Upah Minimum.

(3) Formula perhitungan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yaitu Upah Minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara Upah Minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat pertumbuhan produk domestik bruto tahun berjalan.

(4) Dalam penetapan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2), KHL terdapat pada Upah Minimum tahun berjalan.

Pedoman penetapan upah minimum

1. Upah Minimum Provinsi
   a) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi (Pasal 45 ayat (1) PP/2015)
   b) Penetapan UMP dihitung berdasarkan formula perhhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada Pasal 44 ayat (2) (Pasal 45 ayat (2) PP 78/2015)
   c) Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan layak, gubernur menetapkan UMP dengan memperhatikan hidup layak, gubernur menetapkan UMP dengan memperhatikan rekomendasi dengan pengupahan provinsi (Pasal 45 ayat (3) PP Nomor 78 Tahun 2015)
   d) Rekomendasi dengan pengupahan propinsi didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh menteri dan dengan memerhatikan produkivitas dan pertumbuhan ekonomi (Pasal 45 ayat (4) PP 78/2015)
   e) UMP ditetapkan dan diumumkan oleh masing-masing gubernur secara serentak setiap tanggal 1 November (Pasal 6 ayat (2) Permenakertrans 7/2013)

f) Upah minimum ditetapkan gubernur berlaku terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya (Pasal 8 ayat (1) Permenakertrans 7/2013)

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Manakala kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundnag-undangan, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. *" "Basically the working relationship between workers and employers occurs after an agreement is made by workers with employers in which workers declare their ability to receive wages and employers declare their ability to hire workers by paying wages"*[15]

Pengusaha diwajibkan menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Penyusunan ini dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah tiap pekerja/buruh serta untuk mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan.[16] Upah tersebut oleh pengusaha selalu harus dilakukan peninjauan secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Hal ini dimaksudkan untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup, prestasi kerja, perkembangan dan kemampuan perusahaan.[17]

Upah tidak dibayar manakala pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Ketentuan ini merupakah asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua pekerja/buruh, kecuali apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya.

15 Mahasari, *The Model Of Outsourcing Work Relationship In Globalization Era Of Labor Market Based On Pancasila*, Volume 2 UNTAG Law Review, 2018. Hlm 85
16 *Op. Cit*, Hlm 199
17 Ibid

Pasal 93 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa:

(1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.

(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
   a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
   b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
   c. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
   d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
   e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
   f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
   g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
   h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
   i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

(3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut:
   a. Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
   b. Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;

c. Untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

(4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut:

a. Pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;

b. Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

a. Mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

b. Isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

c. Suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan

d. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

(5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

E. Upaya Penerapan Pembayaran Upah Minimum

Sistem pembayaran upah yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan hasil penelitian ditemukan adanya perbedaan dalam penerapannya.Perusahaan yang tidak mampu membayar upah minimum diberikan waktu untuk penangguhan upah dengan jangka waktu tertentu.

Berdasarkan hal tersebut diatas bahwa, perkembangan ilmu pengetahuan dan tekhnologi sebagai bagian dari aktivitas hukum ekonomi dan hukum ketenagakerjaan yang harus diikuti oleh kemampuan sumber daya manusia yang memiliki suatu tekad dan keinginan untuk lebih baik lagi ditengah arus derasnya pasar terbuka sehingga kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia akan memiliki potensi yang sangat baik untuk peningkatan kesejahteraan

ekonomi khususnya untuk mendapatkan upah sesuai kemampuan dan prestasi pekerja dalam dunia global sehingga mampu bersaing dalam perekonomian dunia. Ditengah melesatnya perkembangan ekonomi dunia dan pengaruh globalisasi setiap negara mempunyai pertumbuhan ekonomi yang berbeda. Pertumbuhan ekonomi Indonesia dan globalisasi bisnis yang ada di Indonesia perlu didukung dengan regulasi yang mampu menciptakan pertumbuhan ekonomi kuat sekaligus sumber daya manusia yang potensial yang berpendidikan dan mampu saling menopang, mengingat kondisi bangsa Indonesia yang memiliki kekayaan alam yang sangat banyak yang tidak dimiliki oleh negara-negara di ASEAN khususnya. Dengan demikian, untuk mecapai tujuan negara dan menciptakan kesejahteraan masyarakat perlu dukungan semua pihak, baik dari masyarakat, pengusaha dan pemerintah untuk saling menopang dengan didukung perangkat hukum yang sesuai perkembangan zaman.

Ditengah-tengah globalisasi yang tidak bisa dihindari oleh masyarakat, berkolerasi dengan kebijakan penetapan upah minimum karena globalisasi menuntut fleksibilitas dan tuntutan kerja yang semakin tinggi, jam kerja yang terus meningkat begitupun peningkatan biaya hidup sehingga perlu diiringi dengan kenaikan upah yang tinggi sesuai ataupun melebihi dari perhitungan Kebutuhan Hidup Layak.

Pelaksanaan upah minimum diatur sebagai berikut:

1. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
    a. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan gubernur [Pasal 90 ayat (1)]
    b. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerta/ serikat buruh, buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku [Pasal 91 ayat (1)]
    c. Dalam hal kesepakatan lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar

upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku [Pasal 91 ayar (92)]

d. Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas [Pasal 92 ayat (2)]

e. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan [Pasal 93 ayat (1)]

2. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum

a. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun [Pasal 15 ayat (2)]

b. Upah minimum wajib dibayar bulanan kepada pekerja/buruh [Pasal 16 ayat (1)]

c. Berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha, upah minimum dadpat dibayarkan mingguan atau 2 mingguan dengaan ketentuan perhitungan upah minimum didasarkan pada upah bulanan [Pasal 16 ayat (2)]

d. Bagi pekerja/buruh dengan sistem kerja borongan atau sistem harian lepas yang dilaksanakan 1 bulan dan paling lama 12 bulan, upah rata-rata sebulan serendah-rendahnya sebesar upah minimum yang dilaksanakan di perusahaan yang bersangkutan [Pasal 17 ayat (1)]

e. Upah pekerja/buruh harian lepas ditetapkan secara bulanan yang dibayar berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari:

- Bagi pengusaha dengan sistem waktu kerja 6 hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 25;
- Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21 [Pasal 17 ayat 92)].

f. Besaran kenaikan upah di perusahaan yang upah minimumnya telah mencapai KHL atau lebih ditetapkan secara bipartit di perusahaan masing-masing (Pasal 19).

Dalam pelaksanaan pembayaran upah perlu dilakukan keseragaman untuk mencapainya tujuan pembayaran sesuai ketentuan yang berlaku. Keseragaman pengupahan diataranya mempertimbangkan:[18]

Adanya beberapa permasalahan menyangkut pengupahan tenaga kerja. Masalah pertama dalam bidang pengupahan dan karyawan pada umumnya pengertian dan kepentinggan yang berbeda mengenai upah. Bagi pengusaha, upah dapat dipandang menjadi beban karena semakin besar upah yang dibayarkan pada pekerja, semakin kecil proporsi keuntungan bagi pengusaha. Segala sesuatu yang dikeluarkan oleh perusahaan sehubungan dengan mempekerjakan seseorang dipandang sebagai komponen upah. Pada pihak lain, karyawan dan keluarganya biasanya menganggap upah hanya sebagai yang diterima dalam bentuk uang *(take home pay)*. Kenyataan menunjukkan bahwa hanya sedikit pengusaha yang secara sadar dan sukarela berusaha meningkatkan penghidupan karyawannya. Pada pihak lain, karyawan melalui Serikat Pekerja dengan mengundang campur tangan pemerintah selalu menuntut kenaikan upah dan perbaikan *fringe benefit*. Jika turunan seperti itu tidak disertai dengan peningkatan produktivitas kerja, pengusaha akan mengurangi penggunaan tenaga kerja dengan menurunkan produksi, menggunakan teknologi yang lebih padat modal atau mendorong harga jual barang yang kemudian mendorong inflasi.

Masalah kedua berhubungan dengan keragaman sistem pengupahan. proporsi sebagian upah dalam bentuk natura dan fringe benefit cukup besar, dan besarnya tidak seragam antara perusahaan-perusahaan. Oleh karena itu, sering ditemukan kesulitan dalam perumusan kebijakan nasional, misalnya dalam hal menentukan pajak pendapatan, upah minimum, upah lembur dan lain-lain.

Masalah ketiga adalah rendahnya tingkat upah atau pendapatan masyarakat. Rendahnya tingkat upah ini disebabkan tingkat kemajuan manajemen yang rendah sehingga menimbulkan berbagai macam pemborosan dana, sumber dan waktu. Selain itu, rendahnya tingkat upah dikarenakkan rendahnya produktivitas

18 R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013. Hlm 231

kerja. Produktivitas kerja karyawan rendah, sehingga penguasa memberikan imbalan dalam bentuk yang rendah juga.

Kebijakan untuk penetapan upah minimum dalam rangka perlindungan upah dewasa ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah provinsi atau kabupaten/kota, dan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota, maupun secara nasional.

Kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun segi mikro seirama dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, terutama perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, peningkatan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya.

Dalam penetapan upah minimum ini masih terjadi perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat dan jenis pekerjaan di tiap-tiap perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, yang masing-masing wilayah/daerah yang tidak sama. Oleh karena itu, upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan sektor pada wailayah provinsi atau kabupaten/kota. Kebijakan ini selangkah lebih maju dari sebelumnya yang ditetapkan berdasarkan sub-sektoral, sektoral, sub-regional dan saat itu posisi sub-regional.

Dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi meliputi:

a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi kabupaten/kota

Upah minimum tersebut ditetapkan oleh Gubernur untuk wilayah provinsi, dan Bupati/Walikota untuk wilayah Kabupaten/Kota, dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi atau Bupati/Walikota. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari pada upah minimum yang telah ditetapkan untuk tiap-tiap wilayah provinsi dan/atau kabupaten/kota. Pengusaha yang

karena sesuatu hal tidak atau belum mampu membayar upah minimum yyang telah ditetapkan dapat menangguhkan selama jangka waktu tertentu. Dalam hal upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila kesepakatan dimaksud lebih rendah dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam penetapan upah tersebut, tidak boleh ada diskriminasi antara pekerja laki-laki dan wanita untuk pekerja yang sama nilainya sebagaimana dimaksud dalam Konverensi 100 yang diratifikasi berdasarkan Undang-undang No 80 Tahun 1957 (Lembaran Negara No. 171 Tahun 1957).

Dengan adanya sistem penetapan upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau wilayah kabupaten/kota, dan sektor pada wilayah provinsi atau wilayah kabupaten/kota, berarti masih belum ada keseragaman upah di semua perusahaan dan wilayah/daerah. Hal ini dapat dipahami mengingat kondisi dan sifat setiap perusahaan di setiap sektor wilayah/daerah tidak sama dan belum bisa disamakan. Demikian juga, kebutuhan hidup minimum seseorang pekerja sangat bergantung pada situasi dan kondisi wilayah/daerah tempat perusahaan itu berada. Belum ada keseragaman upah tersebut karena masih didasarkan atas pertimbangan demi kelangsungan hidup perusahaan dan pekerja yang bersangkutan. Apabila mengingat strategi kebutuhan pokok terhadap pekerja yang berada pada sektor informal di daerah perkotaan yang pada umumnya masih mempunyai penghasilan di bawah taraf hidup tertentu.

Seperti diketahui, sistem pengupahan yang bersifat beragam menyebabkan kuantitas tingkat upah, khususnya dalam penetapan upah minimum terjadi perbedaan-perbedaan. Kebijakan sektoral dan regional didasarkan pada pemilihan wilayah/daerah-daerah berikut sektor-sektor ekonominya yang potensial serta dengan mempertimbangkan beberapa aspek yang mempengaruhi, antara lain sebagai berikut:[19]

19 *Ibid,* Hlm.233 - 237

a. Aspek Kondisi Perusahaan

Melalui aspek ini dapat diperoleh kriteria perusahaan kecil, perusahaan menengah dan perusahaan besar, baik dalam satu sektor atau wilayah/daerah maupun berlainan sektor atau wilayah/daerah. Kriteria-kriteria tersebut membawa konsekuensi pada kemampuan perusahaan yang tidak sama dalam memberi upah pekerja. Hal ini tergantung pada besarnya modal dan kegiatan usaha masing-masing perusahaan dan tingkat produksi, serta produktivitas tenaga kerja.

b. Aspek Keterampilan Tenaga Kerja

Peningkatan produksi dan produktivitas kerja sangat ditentukan oleh kemampuan personel perusahaan, baik di tingkat bawah yaitu tenaga kerja terampil maupun di tingkat atas yaitu pimpinan manajemen yang mampu menjadi penggerak tenaga kerja (pekerja) yang dipimpinnya untuk bekerja secara produktif.

Tenaga kerja merupakan modal dasar bagi perkembangan dan pertumbuhan ekonomi perusahaan, apabila tenaga kerja tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Tingkat kemampuan tenaga kerja dan pimpinan manajemen dalam suatu perusahaan, memberikan peranan yang menentukan untuk mengubah kondisi perusahaan tersebut menjadi lebih baik dan maju. Kondisi ini memberikan dampak positif bagi upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja (pekerja) melalui pemberian upah yang lebih tinggi serta jaminan sosial lainnya.

c. Aspek Standar Hidup

Peningkatan tingkat upah pekerja, selain dipengaruhi oleh kondisi perusahaan dan keterampilan tenaga kerjanya, juga dipengaruhi oleh standar hidup pada suatu wilayah atau daerah tempat perusahaan itu berada. Standar hidup di daerah perkotaan biasanya lebih tinggi daripada di daerah pedesaan.

Peningkatan tingkat upah ini, selain didasarkan pada kebutuhan pokok *(basic needs)* tenaga kerja yang

bersangkutan, juga sesuai dengan tingkat perkembangan ekonomi dan sosial di wilayah/daerah tertentu. Kebutuhan pokok tersebut tidak hanya terbatas pada persoalan sandang, pangan dan papan, tetapi meliputi pendidikan, kesehatan, jaminan sosial, dan sebagainya.

d. Aspek Jenis Pekerjaan

Perbedaan pada jenis pekerjaan ini mengakibatkan terjadinya perbedaan tinngkat upah, baik pada sektor yang sama maupun pada sektor berlainan. Tingkat upah pada sektor industri tidak sama dengan tingkat upah sektor pertanian, tidak sama pula dengan sektor perhotelan, dan sebagainya. Tingkat upah pada industri rokok atau permintalan benang misalnya, tidak sama dengan tingkat upah pada industri mesin, dan sebagainya. Aspek jenis pekerjaan mempunyai arti yang khusus karena diperolehnya pekerjaan, dapat membantu tercapainya kebutuhan pokok bagi pekerja yang bersangkutan. Meningkatnya taraf jenis pekerjaan dapat membantu meningkatkan taraf hidup sebagai akibat meningkatnya upah yang diterima pekerja dari pekerjaannya itu.

Perundingan kolektif diperlukan perusahaan dalam negosiasi penetapan upah yang melibatkan serikat pekerja sebagai mitra sejajar dengan pemberi kerja. Peningkatan upah yang dihasilkan melalui perundingan antara pekerja dan pemberi kerja cenderung berhasil meningkatkan produktivitasnya.

Masalah keempat, tingkat upah dapat berbeda menurut tiingkat efisiensi dan manajemen perusahaan. Semakin efektif manajemen perusahaan, semakin efisien cara-cara penggunaan faktor produksi, dan semakin besar upah yang dapat dibayarkan kepada para pekerja.

Masalah kelima, perbedaan kemampuan atau kekuatan Serikat Pekerja dapat mengakibatkan perbedaan tingkat upah. Serikat Pekerja yang kuat dalam arti mengemukakan alasan-alasan yang wajar biasanya cukup berhasil dalam mengusahakan kenaikan upah.

Masalah keenam, tingkat upah dapat pula berbeda karena faktir kelangkaan. Semakin langka tenaga kerja dengan keterampilan tertentu, semakin tinggi upah yang ditawarkan pengusaha.

Masalah ketujuh, besar kecilnya resiko atau kemungkinan mendapat kecelakaan di lingkungan pekerja. Semakin tinggi mendapat resiko, semakin tinggi tingkat upah. Yang terakhir, perbedaam tingkat upah dapat terjadi karena pemerintah campur tangan seperti dalam menentukan upah minimum yang berbeda.

Menurut Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Akan tetapi, dalam menetapkan besarnya upah, pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat (Pasal 90 ayat 1 UU No. 13/2003). Apabila pengusaha memperjanjikan pembayaran upah yang lebih rendah dari upah minimum, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum (Pasal 91 ayat 2 UU No.13/2003).

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1 No. 13/2003). Kebijakan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi :

1. Upah minimum;
2. Upah kerja lembur;
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
6. Bentuk dan cara pembayaran upah;

7. Denda dari potongan upah;
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
10. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Komponen upah sendiri terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94 Undang-undang No 13/2003).

Dalam pengupahan dikenal istilah upah minimum, yaitu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap provinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Provinsi.

Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa penetapan upah minimum diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan kehidupan yang layak. Upah minimum ditentukan oleh Gubernur setelah mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi yang terdiri dari pihak pengusaha, pemerintah dan serikat buruh/serikat pekerja ditambah perguruan tinggi dan pakar.

F. Ketentuan Pidana Pelanggaran Pembayaran Upah

Pengupahan merupakan masalah sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani pengupahan tidak jarang menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan unjuk rasa. Penanganan pengupahan tidak menyangkut aspek teknis dan ekonomis saja, tetapi juga aspek hukum yang mendasari bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan perundang-undangan yang berlaku. Oleh sebab itu, untuk menangani pengupahan secara profesional mutlak memerlukan pemahaman ketiga aspek tersebut secara

komprehensif[20]. Sebagaimana dikemukakan oleh Abdul Khakim bahwa:

Aspek teknis di bidang pengupahan tidak hanya sebatas bagaimana perhitungan dan pembayaran upah dilakukan, tetapi juga menyangkut bagaimana perhitungan dan pembayaran upah dilakukan, tetapi juga menyangkut bagaimana proses upah ditetapkan. Apa saja dasar pertimbangan penetapan dan siapa yang berwenang untuk menetapkan.

Aspek ekonomis di bidang pengupahan lebih melihat pada kondisi ekonomi baik secara makro maupun secara mikro yang secara operasional kemudian mempertimbangkan bagaimana kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan ditetapkan, juga bagaimana implementasinya) di lapangan. Di tingkat perusahaan kemudian diterjemahkan bagaimana sistem penggajian dalam suatu perusahaan dirancang sehingga kebijakan upah minimum tetap dapat mendorong produktivitas kerja pekerja atau buruh dan tidak terlalu membebani *cashflow* perusahaan.

Dalam praktik hal ini ternyata sangat dilematis, apakah pekerja atau buruh harus menuntut upah yang tinggi dulu baru produktivitas kerja diberikan atau pengusaha meminta jaminan produktivitas kerja yang tinggi baru upah yang diberikan secara proporsional? Tidak mudah memang, menurut pekerja atau buruh maunya minta upah dulu yang tinggi sehingga sejahtera, baru mereka memberikan produktivitas yang diinginkan pengusaha. Sebaliknya, pengusaha menginginkan pekerja atau buruh menunjukkan produktivitas kerja dulu, setelah perusahaan *cashflow*-nya baik, baru dibagi sama untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh.

Aspek hukum bidang pengupahan meliputi proses dan kewenangan penetapan upah, pelaksanaan upah, perhitungan dan pembayaran upah, serta pelaksanaan ketentuan upah. Secara hukum, kesemuanya ini harus dipahami dasar dan falsafahnya. Kemudian dipadukan dengan aspek lain (aspek teknis dan ekonomis).

Beberapa kasus terkait kekurangan perhitungan upah, termasuk uang pesangon, yang terakumulasi beberapa tahun terakhir sering mencuat ke permukaan dan memicu konflik yang berkepanjangan.

20 Abdul Khakim,Op.Cit.

Penanganan mulai dari tingkat perusahaan, dinas yang membidangi ketenagakerjaan, maupun ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan uraian tersebut tampak jelas bahwa para pihak harus benar-benar memahami ketiga aspek secara komprehensif sebagaimana dipaparkan di atas, ketika salah satu pihak berpegang hanya pada satu aspek dan akhirnya sulit ditemukan keputusan yang bijak Oleh karena itu sangat keliru jika ada sebagian pihak yang berpendapat bahwa bidang ketenagakerjaan hanyalah masalah normatif, karena fakta dimensi ketenagakerjaan sangat kompleks seperti masalah pengupahan ini.

Dari pengertian tersebut, secara hukum jelas bahwa upah merupakan hak pekerja atau buruh dan bukan pemberian sebagian hadiah dari pengusaha. Karena pekerja atau buruh telah atau akan bekerja untuk pengusaha sesuai yang telah diperjanjikan. Apabila tenyata pekerja atau buruh yang bersangkutan tidak berhak atas upah dari pengusaha maka harus diperlakukan sesuai hukum yang berlaku dan pembuktian yang kuat.

Pemerintah, dalam hal ini adalah gubernur, dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/ atau bupati / walikota, menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, Sedangkan ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum dan pengenaan denda terhadap pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya diatur dengan peraturan pemerintah (Pasal 97 UU No. 13 Tahun 2003).

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak, yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarannya ditetapkan oleh Menaker. Pencapaian kebutuhan hidup layak perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha.

Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha

Indonesia untuk kabupaten/ kota, provinsi, beberapa provinsi atau nasional, dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dan sanksi atas kejahatan bagi pengusaha yang membayar upah dibawah dari upah minimum adalah sanksi pidana penjara paling singkat 1(satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/ atau denda paling Sedikit Rp 100.000.000, (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000 (empat ratus juta rupiah) (Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003).

Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat melakukan penangguhan yang tata caranya diatur dengan keputusan Menaker. Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Bila penangguhan tersebut berakhir, maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu, tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

Apabila berpedoman pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketentuan pidana terhadap pelanggaran pembayaran upah diatur semaksimal mungkin yang sudah disebutkan diatas.

Adanya ketentuan sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tersebut tidak berarti menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 189 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Jadi, meskipun pengusaha di pidana atau didenda, ia tetap berkewajiban membayar seluruh hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.

Menurut pengamatan ketentuan pidana tersebut masih terdapat kekurangan, yakni tidak adanya sanksi bagi pengusaha yang tidak membayar upah yang terlambat dibayar berikut denda dan bunganya. Memang jika ada keterlambatan pembayaran upah, pengusaha wajib membayar denda dan bunganya sebagaimana

diatur peraturan pemerintah. Namun, ketika pengusaha tersebut tidak juga membayar upah yang terlambat dibayar, berikut denda dan bunganya, malah belum/tidak ada sanksi apa pun. Dalam Pasal 95 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jelas dinyatakan bahwa:

"Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh"

Ketentuan sanksi upah juga tidak dapat dilaksanakan secara maksimal, dalam prakteknya para pihak dalam hubungan ketenagakerjaan seringkali tidak memperhatikan hak dan kewajiban masing-masing ketika keterlambatan pembayaran upah tidak dilaksanakan sesuai ketentuan.

G. Denda Atas Keterlambatan Membayar Denda Dan/ Atau Tidak Membayar Upah

Pengaturan tentang pengenaan denda atas keterlambatan membayar dan/atau tidak membayar upah menurut ketentuan Pasal 95 ayat (2) dan (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 200 tentang ketenagakerjaan bahwa :

1). Pengusaha yang karena kesengajaaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan dengan sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/ buruh.

2). Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada penguasa dan/ atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.

Selanjutnya, dalam peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan juga diatur :

Pasal 53

"Pengusaha atau pekerja/buruh yang melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama karena kesengajaan atau kelalainnya dikenakan denda apabila diatur secara tegas dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 54

(1) Denda kepada penguasa atau pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam pasal 53 dipergunakan hanya untuk kepentingan Pekerja/buruh.

(2) Jenis-jenis pelanggaran yang dapat dikenakan denda, besaran denda dan penggunaan uang denda diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Berdasarkan ketentuan di atas, maka jelas bahwa :

a. Pengenaan denda tidak dapat dilakukan serta merta atau sembarangan. Jika belum atau tanpa ada pengaturan terlebih dahulu di dalam perjanjian kerja ; peraturan perusahaan ; atau perjanjian kerja bersama, termasuk pengaturan tentang jenis-jenis pelanggaran yang didapat dikenakan denda ; besaran denda ; dan penggunaan uang denda.

b. Hasil denda itu hanya digunakan untuk kepentingan pekerja/ buruh jadi, tidak boleh digunakan untuk kepentingan pengusaha.

Sedangkan khusus untuk pengenaan denda atas keterlambatan membayar atau tidak membayar upah sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sebagai berikut :

1. Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) dikenai denda, dengan ketentuan.
   a. Mulai dari hari ke-4 sampai hari ke-8 terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan;
   b. Sesudah hari ke-8 apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah 1% untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 bulan tidak boleh melebihi 50% dari upah yang seharusnya dibayarkan; dan

c. Sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah [Pasal 55 ayat (1)].

2. Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar upah kepada pekerja/buruh [Pasal 55 ayat (2)].
3. Pengusaha yang terlambat membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) dikenai denda sebesar 5% dari total tunjangan hari raya keagamaan yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban pengusaha untuk membayar [Pasal 56 ayat (1)].
4. Pengenaan pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada pekerja/buruh [Pasal 56 ayat (2)].

H. Upaya Perwujudan Keadilan Sosial Pancasila

Berdasarkan data dan fakta hasil penelitian bahwa upah yang diterima pekerja perusahaan belum mencerminkan keadilas sosial, dengan demikian diperlukan penataan terhadap kebijakan penetapan upah dan prosedur pengawasan dan evaluasi terhadap ketentuan yang mengatur pengupahan.

Pengawasan dan evaluasi terhadap kebijakan penetapan dan pembayaran upah sangat penting guna mencapai tujuan dari Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Undang-undang ketenagakerjaan Pasal 4 hurup (d) dan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2).

Berkaitan dengan kebijakan pengupahan bisa dilakukan perubahan disesuaikan dengan kebutuhan baik untuk kepentingan Pekerja dan Pengusaha sehingga pelaksanaan hubungan industrial Pancasila berjalan dengan baik.

Pemberian upah yang baik adalah upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup pekerja itu sendiri dan keluarganya yang sangat berdampak terhadap kehidupan yang lebih baik bagi pekerja dan keluarga untuk meningkatkan kesejahteraan.

Teori Keadilan Rawl diharapkan mampu diterapkan untuk menciptakan keadilan sosial, keadilan sosial yang diterapkan harus mencerminkan nilai-nilai luhur yang berlaku dengan mengutamakan kepentingan bersama untuk kemajuan khususnya kemajuan perusahaan.

Konsepsi keadilan haruslah berperan menyediakan cara didalam mana institusi-instutis sosial utama mendistribukan hak-hak fundamental kewajiban, serta menentukan pembagian hasil-hasil dari kerjasama sosial. Suatu masyarakat tertata benar *(well-ordered)* apabila tidak hanya dirancangan memajukan nilai yang baik *(the good)* warganya, melainkan apabila dikendalikan secara efektif oleh konsepsi publik mengenai keadilan, yaitu :

1. Setiap orang menerima dan tahu bahwa yang lain juga menerima prinsip keadilan yang sama
2. Institusi-institusi sosial umumnya puas dan diketahui dipuaskan oleh prinsip-prinsip ini, Rawl mengemas teori dalam konsep justice as fairness, bukan karena ia mengartikan keadilan sama dengan *fairness*, tapi dalam konsep itu terkandung gagasan bahwa prinsip-prinsip keadilan bagi struktur dasar masyarakat merupakan objek persetujuan asal dalam posisi simetris dan fair. Dalam kesamaan posisi asal wakil - wakil mereka menetapkan syarat-syarat fundamental ikatan mereka, menetapkan bentuk kerjasama sosial yang akan mereka masuki dan bentuk pemerintahan yang akan didirikan. Cara memandang prinsip-prinsip keadilan seperti itu disebut *Rawl justice as fairness*.[21]

Prinsip keadilan menurut Rawl pada umumnya masih relevan digunakan sebagai pijakan analisis keadilan sosial Negara-negara berkembang, termasuk Indonesia. Relevansi tersebut semakin kuat, mengingat sebagian penduduk Indonesia dikategorikan sebagai masyarakat kurang beruntung yang hidup dibawah garis kemiskinan sebelum terbitnya karya Rawl yang berjudul *A Theory Of Justice,* pendiri bangsa Indonesia telah menempatkan keadilan sosial sebagai dasar kehidupan berbangsa dan bernegara, istilah keadilan

21 Sugeng Puji Leksono, *Perundang-undangan sosial dan Pekerjaan Sosial, Perspektif Pemenuhan Keadilan & Kesejahteraan Sosial Masyarakat, Malang, Setara Press, 2016 Hlm 122-124*

sosial "disebutkan dialenia ke IV pembukaan UUD 1945 dan sila ke V Pancasila yang berbunyi keadilan sosial bagi rakyat Indonesia. Dengan demikian keadilan sosial telah diletakkan menjadi dasar dari tujuan dan cita-cita Negara sekaligus sebagai dasar filosofi bernegara. Dalam konsepsi Rawl keadilan tersebut dapat ditegakkan melalui koreksi terhadap pencapaian keadilan dengan cara memperbaiki struktur dasar dari institusi-institusi sosial yang utama, seperti misalnya pengadilan, pasar, dan konstitusi Negara. Prinsip keadilan Rawl dan konstitusi Indonesia, maka prinsip keadilan yang menjadi premis utama dari teori Rawl telah tertera dalam konstitusi Indonesia. Setelah adanya perubahan UUD 1945 melalui 4 tahapan dari tahun 1999 sampai dengan 2002 prinsip keadilan sosial dituangkan dalam prinsip kebebasan yang sama, *(Equal Liberty Principle)* tercermin dari adanya ketentuan mengenai hak dan kebebasan hak warganegara *(Constitutional Rights and Freedoms of Citizens)* yang dimuat didalam bab XA tentang Hak asasi Manusia diantaranya Pasal 28E UUD 1995 tentang kebebasan memeluk agama *(Freedom Of Religion)*, kebebasan menyatakan pikiran sesuai hati nurani *(Freedom Of Conscience)*, serta kebebasan berserikat dan mengeluarkan pendapat *(Freedom of Assembly and Speech)*. Begitu pula dengan princip yang kedua bagian pertama sebagai prinsip perbedaan *(Difference Principle)*, konstitusi Indonesia memiliki prinsip yang berbunyi, "setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakukan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai kesamaan keadilan". Pasal 28H ayat (2) UUD 1945. Dari sinilah dasar penerapan *affirmative action* atau *positive discrimination* dapat dibenarkan secara konstitusional terhadap prinsip persamaan kesempatan atau *(equal opportunity principle)* sebagai prinsip kedua bagian kedua dari teori keadilan Rawl, konstitusi Indonesia secara tegas juga memberikan jaminan konsitusi *(constitusional guarantee)* yang serupa, sebagai mana salah satunya termuat dalam Pasal 28D ayat (3) UUD 1945. [22]

Menurut H. Eman Suparman bahwa: Keadilan merupakan sebuah nilai primer bagi manusia, maka kewajiban untuk selalu bersikap

22 *Ibid*

adil pada pokoknya menuntut bahwa keadilan harus ditegakkan dengan menggunakan cara-cara yang adil pula.Hal penting yang harus diperhatikan dalam kaitan tersebut adalah peringatan Rawls untuk menghindarkan praktik-praktik yang tidak adil, meskipun dilakukan atas nama keadilan. Tegasnya, keadilan tidak boleh ditegakkan dengan cara-cara tidak adil.Cara-cara yang tidak adil meskipun dilakukan atas nama keadilan ,tetap saja bertentangan dengan esensi keadilan itu sendiri. Oleh karena itu, kewajiban untuk bersikap adil patut diterima sebagai sebuah tuntutan natural, meskipun tidak berarti adanya kesadaran akan kewajiban natural seperti itu,kemudian pelaksanaan hak dan kewajiban natural seperti itu kemudian pelaksanaan hak dan kewajiban akan dengan sendirinya berjalan mulus.[23]

Keadilan dan kepastian hukum merupakan tujuan yang diharapkan oleh para pihak yang terkait dengan pelaksanaan perjanjian guna tercapainya pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak sesuai dengan harapan .

Keadilan bukanlah nilai yang diperhitungkan dari ekonomi pasar karena itu pendekatan pasar harus selalu diikuti oleh pendekatan normatif, salah satunya melalui hukum yang meletakkan batas-batas dan aturan-aturan.[24]

Dengan demikian dipahami bahwa untuk menerapkan sistem kebijakan dalam hubungan kerja khususnya yang berkaitan dengan sistem pembayaran upah adalah merupakan kebijakan hukum pemerintah dan pengusaha untuk memberikan kesejahteraan pekerja dengan upah yang layak guna mencapai keadilan sosial dan kesamarataan untuk mencapai tujuan Negara sebagai mana tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 dan sila ke Lima dari Pancasila.

Pengupahan pekerja perusahaan yang maksimal dapat diwujudkan dengan menerapkan sistem hukum yang baik dalam kehidupan masyarakat sesuai dengan yang dikemukan oleh Lawrence M.Friedman:[25]

---

23 H.Eman Suparman, Arbitrase dan Dilema Penegakan Keadilan, PT.Fikahati Aneska,2012, Hlm.110.

24 Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum,* Medan:PT.Sofmedia,2011,Hlm.9

25 Lawrence M.Friedman,*Op.Cit " The Legal System: A Social Science Perspective"*.

Menurut Lawrence M. Friedman : Adanya 3 aspek penting yang dapat mempengaruhi hubungan dalam pelaksanaan sistem kemasyarakatan dan sistem hukum yang diberlakukan sebagai berikut:

(1). Aspek substansial atau materi hukum;

(2). Aspek structural atau kelembagaan;

(3). Aspek kultural atau budaya hukum.

Berdasarkan pendapat tersebut dipahami bahwa upah yang diberikan terhadap pekerja perusahaan harus mempertimbangkan ketiga aspek tersebut diatas, sehingga kebijakan terhadap peningkatan perwujudan keadilan sosial dan kesejahteraan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

I. Intervensi Pemerintah Di Bidang Pengupahan

Dalam dunia kerja pemberian upah pada umumnya selalu mempertimbangkan kemampuan pekerja yang tercermin dalam produktifitas kerja. Pemerintah melakukan interfensi karena sangat berkepentingan untuk menyelaraskan antara upah yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan pencapaian bagi produktifitas kerja yaitu dengan memperhatikan :

1. Kebutuhan hidup pekerja ;
2. Kesenjangan Sosial ;
3. Prestasi Kerja ;
4. Penilaian terhadap Kemanusiaan dan Harga diri ;

Sehubungan dengan itu pemerintah memberlakukan kebijakan upah minimum yang tadinya dilandasi oleh kebutuhan fisik minimum (KFM) berkembang menjadi kebutuhan hidup minimum (KHM) berlaku secara micro regional dengan maksud :

a). Sebagai jaring pengaman ;

b). Sebagai sarana untuk meningkatkan kelompok terendah ;

c). Sebagai alat terjadinya pemerataan pendapatan ;

d). Pemberian upah diatas upah minimum diatur secara internal diperusahaan ; [26]

26 Aloysiun Uwiyono, Siti Hajati Hooesin, Widodo Suryandono, Melania Kiswandari, *Asas-asas hukum Perburuhan, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2014, Hal 100-102*

Kebijakan pemerintah dibidang pengupahan dilatar belakangi oleh permasalahan pengupahan yang selalu muncul yang dipicu terjadinya konflik kepentingan antara pengusaha dan pekerja. Masalah pokok pengupahan meliputi :

1). Rendahnya upah bagi pekerja ;

2). Kesenjangan upah terendah dan tertinggi ;

3). Berpariasinya komponen upah ;

4). Tidak jelasnya hubungan antara upah dan produktifitas.

Rendahnya upah bagi pekerja bawah sangat dirasakan oleh pekerja, tetapi sulit didetekti oleh pengawas ketenagakerjaan dalam rangka penerapan upah minimum. Bagi pekerja formal mungkin lebih mudah dideteksi, akan tetapi bagi pekerja informal akan sulit bila tidak ada laporan dari masyarakat atau pekerja. Sedangkan kesenjangan upah terendah pekerja dengan upah tertinggi perusahaan telah terjadi tingkat regional maupun nasional yang dapat memicu kecemburuan sosial. Selain itu, pemberian upah dalam bentuk komponen-komponen pengupahan masih banyak yang membingunkan pekerja bila dikaitkan dengan kebijakan pemberian upah minimum, dan demikian juga kenaikan upah berdasarkan penilain pekerja sangat kurang dimengerti oleh pekerja karena kurangnya sosialisasi. Kebijakan pemerintah tentang penetapan upah minimum atau sekarang disebut upah minimum pendapatan secara micro nasional bertujuan untuk meningkatkan :

(a). Pemerataan pendapatan, karena kenaikan upah minimum akan mempersempit kesenjangan upah pekerja terendah dan upah pekerja tertinggi ;

(b). Daya beli pekerja karena upah minimum akan secara langsung meningkatkan daya beli pekerja, dan selanjutnya akan mendorong laju ekonomi rakyat ;

(c). Perubahan struktur biaya karena kenaikan upah minimum secara otomatis akan memperbaiki struktur upah terhadap struktur biaya produksi ;

(d). Produktifitas nasional, karena kenaikan upah minimum akan memberikan insentif bagi pekerja untuk bekerja lebih giat untuk meningkatkan produktifitas di perusahaan dan berkelanjutan secara nasional ;

(e). Etos dan disiplin kerja, karena dengan terpenuhi kebutuhan minumnya pekerja akan berkonsentrasi dan tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan semangat dan disiplin pekerja ;

(f). Kelancaran komunikasi antara pekerja dan pengusaha, karena pekerja dan pengusaha sudah tidak disibukkan lagi oleh kepentingan-kepentingan mendasar yang terkait dengan syarat kerja, tetapi sudah berkonsentrasi kepada pengembangan diri dan perusahaan yang memerlukan koordinasi secara harmonis. [27]

J. Membangun Politik Hukum Sistem Pengupahan Dalam Menciptakan Keadilan Sosial

1. Hukum Ketenagakerjaan Menciptakan Standar Pembayaran Upah.

Aktivitas ketenagakerjaan diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang diundangkan pada Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan itu. Penjelasan umum atas Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa : Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa, sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi dunia usaha.

27 *Ibid*

Salah satu yang harus diperhatikan dalam hukum ketenagakerjaan adalah implikasi pembayaran upah pekerja di perusahaan untuk menciptakan Standar pembayaran upah Minimum pekerja yang harus dibayar dan diperhatikan oleh pengusaha untuk mencapai tujuan negara Republik Indonesia. Dalam bidang ketenagakerjaan penetapan standar pembayaran upah pekerja sangatlah penting dan harus diperhatikan mengingat keanekaragaman bangsa Indonesia dan kondisi wilayah Indonesia yang berbeda-beda.

Implikasi kegiatan hubungan kerja antara Pekerja dan Pengusaha dan Pengawasan Ketenagakerjaan telah diatur dalam Hukum ketenagakerjaan.

Dalam pelaksanaan hubungan kerja diatur dalam hukum ketenagakerjaan untuk menjamin kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pekerja dan pengusaha, dalam pelaksanaanya juga dilakukan oleh Pemerintah yang sampai saat ini belum maksimal. Hukum ketenagakerjaan mengatur standar pembayaran upah pekerja sebagai wujud perlindungan hukum bagi pekerja dalam hubungan kerja.

Pengupahan termasuk salah satu aspek penting yang diperhatikan oleh undang-undang dan peraturan lainnya, dalam kebijakan penetapan upah sebagai perlindungan terhadap pekerja atau buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan pada Pasal 88 ayat (1) UU. Nomor 13 Tahun 2003, bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari penghidupan yang layak, dimana jumlah pendapatan pekerja atau buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja atau buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang,perumahan,pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.[28]

2. Penerapan Landasan, Asas dan Tujuan Ketenagakerjaan

Hubungan kerja yang baik dapat dilaksanakan dengan maksimal oleh perusahaan dengan melaksanakan segala ketentuan hukum

28 Eko Wahyudi,Wiwin Yulianingsih dan Mo.Firdaus Sholihin, *" Hukum Ketenagakerjaan", Sinar Grafika, Jakarta,2016,Hlm.54*

yang mengatur hubungan ketenagakerjaan. Untuk mewujudkannya tujuan hubungan industrial perusahaan harus melaksanakan ketentuan ketenagakerjaaan sebagai berikut:

Pasal 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan Bahwa : Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia;

Pasal 3 Undang-undang Ketenagakerjaan menentukan bahwa: Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah;

Pasal 4 Pembangunan Ketenagakerjaan bertujuan :

a) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
b) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
c) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
d) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Berdasarkan ketentuan Hukum Ketenagakerjaan yang dijelaskan diatas, dapat dipahami bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan hubungan kerja yang dijalin karena ada perjanjian kerja, dimana dari hubungan kerja tersebut adanya hak dan kewajiban para pihak yang harus dilaksanakan sesuai kesepakatan. Berdasarkan kesepakatan para pihak tersebut adanya hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan, salah satu dari kesepakatan adalah : pimpinan perusahaan menerima hasil dari pekerjaan pekerja, pekerja melaksanakan kewajiban bekerja sesuai pekerjaan dan mendapatkan upah setelah bekerja.

3. Pembayaran Upah Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 1 ayat (30) UU. No.13 Tahun 2003 menetapkan :

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut

suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Ketentuan Pasal 88 UU. No.13 Tahun 2003

(1). Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;

(2). Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana di maksud pada ayat (1) pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh;

(3). Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana di maksud pada ayat (2) meliputi :

a) Upah minimum;

b) Upah kerja lembur;

c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;

d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya ;

e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;

f) Bentuk dan cara pembayaran upah;

   a. Denda dan potongan upah;

   b. Hal-hal yang dapat di perhitungkan dengan upah;

g) Struktur dan skala pengupahan yang propesional;

   a. Upah untuk pembayaran pesangon ; dan

   b. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

(4). Pemerintahan menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) hurup a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sedangkan Pasal 89 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan bahwa:

(1). Upah minimum sebagaimana di maksud dalam Pasal 88 ayat 3 huruf a dapat terdiri atas :

   a. Upah minimum berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota;

b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota

(2). Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

(3). Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau Bupati /Walikota.

(4). Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan keputusan menteri.

Sesuai dengan perkembangan di masyarakat dan perkembangan ekonomi bahwa, Pasal 89 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada dasarnya sudah tidak sesuai dengan kondisi dan kebutuhan dilapangan sehingga disempurnakan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, dengan juga memperhatikan saran dan masukan Dewan Pengupahan, Bipartit dan Lembaga Kerjasama Tripartit.

Efisiensi, rasionalisasi, mekanisasi, prosedur kebijakan penetapan pembayaran upah dan sebagainya, yang merupakan keharusan dalam proses perkembangan ekonomi mungkin akan menimbulkan benturan-benturan serta ketegangan dengan tata nilai yang berlaku dalam masyarakat. Menghadapi keadaan yang demikian ini, hukum diharapkan akan dapat mempertemukan tuntutan, serta keharusan yang berbeda itu dalam satu rangkaian yang serasi.[29] Aktivitas yang dilakukan salah satunya untuk memenuhi kebutuhan keluarga dengan bekerja dan mendapatkan upah atau gaji sebagai imbalan yang harus diterima sebagai hak setelah melaksanakan kewajiban dari pekerjaan yang dilaksanakan sesuai kesepakatan.

29 *Op.Cit.*, Hlm.7

4. Sistem Pengupahan Menurut PP RI. Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah dikeluarkan untuk melaksanakan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar dilaksanakan sesuai ketetuan peraturan perundang-undangan khususnya tentang upah. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Pasal 1 diantaranya menentukan bahwa:

(a). Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan;

(b). Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain;

(c). Pengusaha adalah:

1. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam hurup a dan hurup b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia;

(d). Perusahaan adalah :

a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

(e). Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Sedangkan Pasal 2 PP Nomor 78 Tahun 2015 menentukan: Hak Pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.

Pasal 3 PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menentukan bahwa:

a) Kebijakan Pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh;

b) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

1. Upah Minimum;
2. Upah Kerja lembur;
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalanganl
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
6. Bentuk dan cara pembayaran upah;
7. Denda dan potongan upah;
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
10. Upah untuk pembayaran pesangon;
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan ;

Sedangkan Pasal 4 PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan bahwa:

a. Penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan

b. Pekerja/.buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar.

c. Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk :

1. Upah;
2. Penetapan Non Upah;

Pasal 5 PP 78 Tahun 2015 menentukan bahwa:

1) Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a terdiri atas komponen:
   a. Upah tanpa tunjangan;
   b. Upah pokok dan tunjangan tetap; atau
   c. Upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap;
2) Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, besarnya upah pokok paling sedikit 75 % (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap;
3) Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap sebagaimana dimksud pada ayat (1) huruf c, besarnya upah pokok yang paling sedikit 75 % (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap;
4) Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

Sedangkan Pasal 1 ayat (2) Peraturan Menteri ketenagakerjaan tentang kebutuhan hidup layak bahwa: Upah Minimum adalah upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman.

Berdasarkan ketentuan tersebut dapat dipahami bahwa upah yang harus dibayarkan dari pengusaha kepada pekerja atau buruh diawali adanya hubungan kerja, kemudian dituangkan dalam suatu perjanjian kerja yag disepakati para pihak khususnya Pekerja/ Buruh dengan pengusaha. Upah yang dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh akan lebih baik lagi disesuaikan kemampuan perusahaan dengan pembayaran upah yang layak sesuai dengan

Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama dengan terus lebih memperhatikan perkembangan dari adanya ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ketentuan pembayaran upah yang layak dari perusahaan di setiap wilayah memang berbeda di Indonesia disesuaikan dengan kemampuan perusahaan sekaligus kondisi wilayah dengan kebijakan dari Gubernur dengan UMK Kota dan Kabupaten dan dalam Pengawasan Dewan Pengupahan untuk pelaksanaannya.

5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah

Pasal 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah mengatur tentang :

a) Struktur Upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah;
b) Skala upah adalah kisaran nilai nominal upah dari yang terkecil sampai dengan yang terbesar untuk setiap golongan jabatan.;
c) Struktur dan Skala Upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai dengan upah tertinggi.

Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 mengatur :

a) Struktur dan skala upah wajib disusun oleh Pengusaha dengan memperhatikan golongan,jabatan,masa kerja,pendidikan dan kompetensi;
b) Golongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan banyaknya Golongan Jabatan;
c) Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan sekelompok tugas dan pekerjaan dalam organisasi perusahaan;
d) Masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan lamanya pengalaman melaksanakan pekerjaan tertentu yang dinyatakan dalam satuan tahun yang dipersyaratkan dalam suatu jabatan;
e) Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dipersyaratkan dalam suatu jabatan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 dapat dianalis bahwa pembayaran upah dan penetapan upah disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dengan melihat kompentensi dari pekerja perusahaan serta menentukan skala upah dan standar upah disesuaikan dengan pendidikan dan masa kerja, hasil dari penetapan kebijakan pemberian upah disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dengan memperhatikan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Penentuan Upah memerlukan keputusan dari perusahaan sesuai dengan hasil evaluasi dan pertimbangan pekerja dan kemampuan yang dimiliki sehingga hasilnya sesuai dengan kemampuan pekerja secara profesional.

6. Peranan Dewan Pengupahan

Dasar Hukum Pembentukan Dewan Pengupahan adalah:[30]

a. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
b. Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan;
c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER01/MEN/1999 tentang Upah Minimum yang disempurnakan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000.

Dengan terbitnya Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004, maka diharapkan dapat memperkecil persoalan yang selama ini sering dihadapi oleh Dewan Pengupahan yang sudah terbentuk, baik di Provinsi maupun kabupaten/kota, khususnya yang menyangkut pengaturan secara teknis, seperti mengenai tata cara pembentukan, komposisi, dan persyaratan keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan serta tugas dan tata cara kerja Dewan pengupahan sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 98 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pada era Pemerintahan Presiden Gus Dur (tahun 2000) sebenarnya sudah pernah dibuat Rancangan Keputusan Presiden

30 Abdul Khakim, *"Seri Hukum Ketenagakerjaan",* Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU. Nomor 13 Tahun 2003", Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006, Hlm.53

tentang Dewan Pengupahan dan Penetapan Upah Minimum walaupun substansinya belum sempurna sebagaimana dimaksud dalam pasal 98 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kemudian, pada era Pemerintahan Presiden Megawati Tahun 2004 rancangan Kepres tersebut disempurnakan lagi dan akhirnya ditetapkan menjadi Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan yang berlaku sejak 18 Oktober 2004.

Pasal 1 Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan mengatur bahwa:

(a). Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit;

(b). Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya;

(c). Organisasi Pengusaha adalah organisasi pengusaha yang ditunjuk oleh Kamar Dagang dan Industri untuk menangani masalah ketenagakerjaan;

(d). Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 2 Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan menentukan bahwa:

a. Dewan Pengupahan Nasional yang selanjutnya disebut Depenas;

b. Dewan Pengupahan Provinsi yang selanjutnya disebut Depeprov;

c. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota yang selanjutnya disebut Depkab/Depeko.

Sedangkan Pasal 3 Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan menentukan bahwa:

(1). Depenas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 hurup a dibentuk oleh Presiden;

(2). Depeprov sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 hurup b dibentuk oleh Gubernur;

(3). Depekab/Depeko sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 hurup c dibentuk oleh Bupati/Walikota.

Sehubungan dengan adanya Keputusan Presiden tentang Dewan Pengupahan diharapkan bahwa Politik Hukum Sistem Penetapan Upah Minimum yang akan diberikan kepada pekerja dan Perusahaan bisa memenuhi harapan sesuai kepentingan para pihak sehingga perumusan kebijakan penetapan pengupahan memiliki hasil yang akan memenuhi kepentingan semua pihak.

7. Akibat Hukum Sistem Pembayaran Upah Perusahaan Tidak Sesuai Ketetapan Upah Minimum Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Tujuan hukum yang utama adalah untuk menjamin kepastian hukum kesejahteraan dan keadilan. Dalam prakteknya, sudah banyak para ahli hukum membahasnya,namun inti dari pendapat ahli tersebut bisa dikaji sebagai berikut:

a. Tujuan hukum yang sebenarnya adalah mengharapkan adanya keseimbangan hak dan kewajiban dalam mencapai kepentingan para pihak, tujuan hukum untuk mencapai adanya ketertiban, keadilan, kesejahteraan, kedamaian kebahagiaan, setiap manusia.

b. Adanya hukum adalah untuk merealisasikan apa yang menjadi keinginan kepentingan setiap orang secara individual maupun masyarakat;

c. Yang paling utama dari tujuan hukum adalah adanya untuk mewujudkan kebenaran mencapai kepastian hukum yang diharapkan oleh individu maupun masyarakat.

d. Untuk mencapai keadilan dan kepastian hukum diperlukan aturan hukum yang diberlakukan untuk kepentingan individu dan masyarakat;.

Sehubungan pelaksanaan pengupahan bagi pekerja dan pengusaha, Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur tentang dampak bagi perusahaan yang tidak membayar upah pekerja dan

dapat dikenakan sanksi sesuai ketentuan yang sudah diatur dengan pertimbangan hukum dilakukan berdasarkan hasil pengamatan dan putusan pengadilan sesuai data dan fakta yang ditemukan dari perusahaan yang melanggar ketentuan yang berlaku.

> *One of the most lasting conceptions of law and the legal ode is summarized under the concept the "Rule Of Law". Scholars,lawters,politicians, and laypersons alike have employed this perspective on the legal order for centuries. The "ideal-type" assumed by this model sees the law as a set of rules, norm and institutionalized processes which function to create predictable, comprehendible rules that limit the discretion of state official. This perspective on the law emerged in Egland during those centuries when England'Sertifikat political economy waundergoing a transition from feudalism to capitalism.*[31]

Penegakan hukum dalam bidang ketenagakerjaan khususnya untuk pembayaran upah tidaklah mudah. Pembayaran upah berkaitan dengan hubungan kerja serta ketentuan hukum yang berlaku. Pembayaran upah berkaitan dengan kemampuan perusahaan, dalam pelaksanaannya masih banyak penyimpangan pembayaran upah tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan perjanjian kerja yang sudah disepakati. Upah yang dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh akan lebih baik apabila disesuaikan kemampuan perusahaan dengan pembayaran upah yang layak sesuai dengan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama dengan terus lebih memperhatikan perkembangan dari adanya ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ketentuan pembayaran upah yang layak dari perusahaan di setiap wilayah memang berbeda di Indonesia disesuaikan dengan kemampuan perusahaan sekaligus kondisi wilayah dengan kebijakan dari Gubernur dengan UMK Kota dan Kabupaten dan dalam Pengawasan Dewan Pengupahan untuk pelaksanaannya. Pembayaran Upah yang dilakukan oleh perusahaan jika tidak sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku akan menimbulkan sanksi hukum bagi perusahaan dan berdampak terhadap nama baik perusahaan.

---

31 William Chambliss and Robert Seidman, *Law, Ordes and Power, Second Edition, Addson-Wesley Publishing Company,Inc,Philippines*, 1982,Hlm.57.

Tabel 9

Sanksi Terhadap Pelanggaran Pembayaran Upah Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 [32]

No.	Jenis Pelanggaran	Pelanggaran Terhadap Ketentuan	Bentuk Sanksi	Dasar Hukum Tindakan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Membayar upah di bawah Ketentuan Upah Minimum	Pasal 90 ayat (1) jo. Pasal 89 UU NO. 13 Tahun 2003	Pidana Penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun, dan / atau denda paling sedikit Rp. 100 juta dan paling banyak Rp. 400 juta	Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003
2.	Akibat Hukum Tidak Membayar Upah terhadap pekerja /buruh yang tidak masuk kerja karena berhalangan, melakukan kegiatan lain di luar kerjaannya, atau menjalankan hak waktu istirahatnya	Pasal 93 ayat (20) UU No. 13 Tahun 2003	Pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun, dan/ atau dengan paling sedikit Rp. 10 juta dan paling banyak Rp. 400 juta.	Pasal 186 UU No. 13 2003
3.	Tidak membayar upah kerja lembur	Pasal 78 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003	Pidana kurungan paling singkat 1 (Satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan, dan/atau dend paling sedikit Rp. 10 Juta dan paling banyak Rp. 100 juta.	Pasal 187 UU No. 13 Tahun 2003
4.	Tidak membayar upah kerja lembur pada hari libur resmi.	Pasal 85 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003.	Pidana kurungan paling singkat (1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan, dan/ atau denda paling sedikit Rp. 10 juta dan paling banyak Rp. 100 juta.	No. 13 Tahun 2003.

32 Op.Cit. Abdul Khakim,Hlm.72 – 73.

[Halaman ini sengaja dikosongkan]

BAB VI
KONSEP MODEL SISTEM PENGUPAHAN BERBASIS KEADILAN SOSIAL

Pemerintah memberikan perhatian penuh terhadap keberlangsungan hubungan kerja di perusahaan sehingga terciptanya keadilan sosial kesejateraan dan kepastian hukum bagi Pekerja dan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mendapatkan upah adalah merupakan tujuan dari pekerja sebagai hasil jerih payah yang sudah dilakukan dalam pelaksanaan hubungan kerja yang tertuang dalam perjanjian kerja.

Berdasarkan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa : Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja perusahaan.

Pemerintah menerapkan kebijakan penetapan upah minimum sebagaimana tercantum dalam Pasal 88 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta menerapkan kebijakan penentuan pembayaran upah minimum kota dan kabupaten sesuai dengan Keputusan Gubernur di wilayah masing-masing. Dalam menerapkan kebijakan penetapan upah minimum dalam prakteknya belum sesuai harapan bagi pekerja maupun pengusaha masih banyaknya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan sehingga keadilan sosial bagi pekerja dan pengusaha belum maksimal dan belum mencapai tujuan dari yang diharapkan.

Upah memegang peranan penting untuk keberlangsungan hubungan kerja bagi pekerja/buruh maupun perusahaan oleh karena itu Pemerintah ikut bertanggungjawab untuk mengawasi dan memberikan kebijakan dalam penerapan upah sesuai dengan primsip Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia merupakan pembuktian dari Sila Kelima Pancasila dan mewujudkan Pasal 27 UUD Tahun 1945 serta tujuan Negara sesuai Pembukaan Undang-undang Dasar Tahun 1945.

Sistem pengupahan yang diterapkan oleh Pemerintah pada dasarnya untuk menciptakan keadilan bagi pekerja dan pengusaha, namun dalam prakteknya prinsip keadilan sosial para pihak diharapkan untuk kepentingan para pihak seringkali tidak dapat diwujudkan dengan baik.

Pekerja ingin mendapatkan kenaikan upah sebagaimana yang diinginkan guna memenuhi kebutuhan yang layak, namun dipihak lain pengusaha merasa keberatan jika upah yang diterima pekerja tidak seimbang dengan hasil perusahaan,kemampuan perusahaan dan bisa merugikan bagi pekerja karena terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja karena ketidakmampuan perusahaan membayar upah. Pengusaha akan mendapatkan sanksi jika upah tidak dibayar sesuai ketentuan yang ditetapkan. Keadaan ini belum bisa diwujudkan dan belum ada solusi yang mampu mengatasi kenaikan upah,diimbangi dengan kebijakan dengan memperhatikan kepentingan pengusaha dan Pemerintah karena standar kebutuhan hidup layak berbeda-beda, walaupun Pemerintah sudah menetapkan kebijakannya.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa:

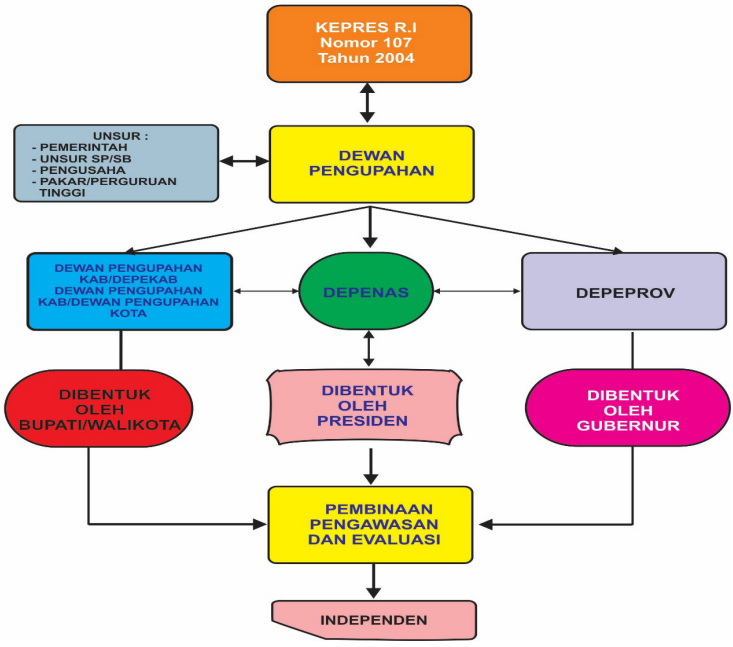
1. Sistem Pembayaran Upah Pekerja di Perusahaan dan banyaknya Pengaturan Pengupahan belum menciptakan keadilan sosial/ *sosial justice* mengingat masih banyak perusahaan yang belum melaksanakan kebijakan sistem pembayaran upah yang berlaku dan dilakukan dengan penangguhan upah tetapi sanksi yang diberikan tidak dilaksanakan secara baik;

2. Sistem Pembayaran Pengupahan ke depan bagi pekerja dan

   Perusahaan berdasarkan prinsip keadilan sosial berbasis nilai-nilai luhur Bangsa Indonesia mengakibatkan banyaknya perusahaan yang memindahkan perusahaan ke negara lain dan diluar wilayah Indonesia dan atau di wilayah lainnya di Indonesia yang menerapkan kebijakan penetapan upahnya lebih murah sehingga lebih menguntungkan perusahaan dan pekerja banyak dirugikan karena dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
3. Hukum Ketenagakerjaan dalam kaitan pengupahan pada prisipnya sudah memiliki nilai-nilai luhur Bangsa Indonesia, namun prakteknya belum dapat dilaksanakan secara tegas dan maksimal karena Pemerintah belum memberikan Pengawasan dan sanksi yang tegas terhadap pelaksanaannya disarankan kepada Pemerintah untuk lebih meningkatkan pengawasan ketenagakerjaan dan memberikan sanksi yang tegas atas pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan sehingga nilai-nilai luhur keadilan sosial / sosial justice terwujud sesuai cita-cita;
4. Kebijakan ketenagakerjaan dan pengupahan disesuaikan dengan kebutuhan wilayah karena kebutuhan hidup layak berbeda dan bisa menimbulkan perbedaan yang akan merugikan kepentingan pengusaha dan pekerja.

Sehubungan hal diatas adapun penelitian menghasilkan Konsep Model Sistem Pengupahan dengan tujuan dan harapan yang bisa menciptakan keadilan sosial dalam pelaksanaan hubungan kerja bagi Pekerja dan Pengusaha adalah sebagai berikut:

Gambar : 2
Model : Kebijakan Penetapan Upah



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

Adam Smith, 1937, The Inquiry Into the Nature and Causes of The Wealth of Nation, ed. by Edwin Cannan, Modern (United States of America: Random House Inc.,)

Adi Sulistiyono. 2008. Reformasi Hukum Ekonomi Indonesia. Surakarta : Lembaga Pengembangan Pendidikan (LPP), dan UPT Penerbitan dan Percetakan UNS.

Adi Sulistiyono dan Muhammad Rustamaji. 2009. Hukum Ekonomi Sebagai Panglima, Sidoarjo : Mas Media Buana Pustaka.

Abdurrahman. 1979. Aneka Masalah Hukum dalam Pembangunan di Indonesia, Bandung : Alumni.

Aristoteles 1995, Politik Diterjemahkan Oleh Saut Pasaribu, diambil dari buku Politik New York : Oxpord University Press. (Pustaka Prometer, 2017)

Abdul Khakim. 2006. Seri Hukum Ketenagakerjaan Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.

……., 2014, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.

……,2015, Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan),Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.

Astri Wijayanti, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta : Sinar Grafika

---------- 2017,Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan, Surabaya: PT.Revka Petra Media

……., 2018, Hukum Ketenagakerjaan Dasar Filsafati, Prinsip, dan Sejarah Hak Berserikat Buruh di Indonesia,Malang: Setara Pres.

Amartya Sen, 2009, Winner Of The Nobel Prize In Economics The Idea Of Justce, London : Published by the Penguin Group

Agusmidah, 2012, Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan di Indonesia, Denpasar : Pustaka Larasati.

Agusmidah, 2011, Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum, Medan : PT.Somedia.

Asep Saepudin Jahar,et.all.,2013, Hukum Keluarga,Pidana dan Bisnis, (Kajian Perundang-undangan Indonesia, Fikih dan Hukum Internasional), Jakarta:Prenadamedia Group,

A. Mukthie Fadjar, 2013, Teori-Teori Hukum Kontemporer, Malang: Setara Press.

Agus Yudha Hernoko, 2014, Hukum Perjanjian,Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersil,Jakarta: Prenadamedia Group.

Aloysius Uwiyono, et.all, 2014, Asas-Asas Hukum Perburuhan, Depok : PT. RajaGrafindo Persada

Augustinus Simanjuntak, 2018, Hukum Bisnis, Sebuah Pemahaman Integratif Antara Hukum dan Praktik Bisnis, Depok : Rajawali Pers

A.Ubaedillah dan Abdul Rozak,2015, Pancasila, Demokrasi, HAM, dan Masyarakat Madani,Jakarta: ICCE UIN Syarif Hidayatullah.

Ahmad Miru, 2014, Hukum Perikatan Penjelasan Makna Pasal 1233 sampai 1456 BW, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Abdulkadir Muhammad, 2010, Hukum Perusahaan Indonesia, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti,

Abdul R.Saliman, 2014, Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus, Jakarta : Kencana Group.

Al-Allamah Abdurrahman bin Muhammad bin Khaldun, 2001,

Mukaddimah, diterjemahkan oleh: Masturi Irham, Malik Supar, and Abidun Zuhri, Edisi Indo Jakarta: Pustaka Al-Kautsar,

Aidul Fitriciada Azhari,2014,"Rekonstruksi Tradisi Bernegara Dalam UUD 1945", Yogyakarta: Genta Publising.

Bagir Manan, 1996, Kedaulatan Rakyat,Hak Asasi Manusia dan Negara Hukum, Jakarta : Gaya Media Pratama.

Beni Ahmad Saebani dan Javid Zia Rahman Haqiq, 2016, Ilmu Negara dan Teori Negara, Bandung: CV.Pustaka Setia.

Bernad L.Tanya, 2011, Politik Hukum Agenda Kepentingan Bersama,Yogyakarta : Genta Publishing.

Bernald L.Tanya,et.all., 2015, Pancasila Bingkai Hukum Indonesia, Yogyakarta: Genta Publishing.

Bernald L.Tanya ,2013, Teori Hukum Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi,Yogyakarta : Genta Publishing.

Bambang Waluyo, 2016, Penegakan Hukum Di Indonesia, Jakarta : Sinar Grafika.

Budiono Kusumohamidjojo. 2016. Teori Hukum Dilema Antara Hukum dan Kekuasaa. Bandung : Yrama Widya.

C.S.T. Kansil dan Christine S.T.Kansil,2011. Pengantar Ilmu Hukum Indonesia,Jakarta: Rineka Cipta.

Darwan Prints. 1994. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja untuk menyatakan hak- haknya. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.

David Goldblatt, 1996, Teori-Teori Sosial Kontemporer Paling Berpengaruh,Diterjemahkan Dari Social Theory and the Environment, Cambrige : Polity Press.

David C.Korten, 2002, (The Post Corporate Word) (Kehidupan Setelah Kapitalisme) Terjemahan dan pengantar A.Rahman Zainudin, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

Eko Wahyudi, et.all, 2016, Hukum Ketenagakerjaan, Sinar Grafika Ofset, Jakarta.

Eko Riyadi, Hukum, 2018, Hak Asasi Manusia, Persfektif Internasional,Regional dan Nasional, Depok: PT. RajaGrafindo Persada.

E.Fernando M.Manulang, 20 16, Legisme,Legalitas Dan Kepastian Hukum, Jakarta: Kencana.

F.X. Djumialdji. 2006. Perjanjian Kerja (Edisi Revisi). Jakarta : Sinar Grafika Offset.

Fathuraman Djamil. 2013. Hukum Ekonomi Islam, Sejarah Teori dan Konsep. Jakarta : Sinar Grafika.

Fajar Sugianto, 2015, Economic Approach To law, Jakarta ; Prenadamedia Group.

Facry Ali, 2018, Ekonomi Politik Indonesia, Sketsa Hostpris dan Masa Depan, Malang:Instrans Publishing.

Gayus Lumbun. tt. Aktualisasi Struktur Hukum Dalam Sistem Hukum Pancasila, tertulis dalam Buku (70 Tahun Prof. R. Bintan R. Saragih. Percikan Pemikiran Hukum, Ketatanegaraan dan Kebijakan Publik). Jakarta : Wildan Akademika dan Universitas Ekasakti Press.

G. Kartasapoetra, R.G. Kartasapoetra dan A.G. Kartasapoetra. 1988, Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Jakarta : PT. Bina Aksara.

Geroge L. Walker, 1919, Capitalism vs Bolshevism (Boston: dukelow & Walker Co., Publishers)

Guus Heerma dan Surya, 2012. Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia.Pustaka Larasati, Denpasar.

Harry B. Elis, Ideals and Ideology of Communism, Socialism and Capitalism (Canada: The World Publishing Company, 1972), hlm. 171.

H. Eman Suparman, Arbitrase dan Dilema Penegakan Keadilan, 2012, PT.Fikahati Aneska

H. Muchsin, dan Fadillah Putra, 2002, Hukum dan Kebijakan Publik, Surabaya: Averroes Press.

H. Amin Ibrahim, 2008, Teori dan Konsep Pelayanan Publik Serta Implementasinya, Bandung: Mandar Maju

Hans Kelsen, 2008, Dasar-Dasar Hukum Normatif, Bandung : Nusa Media.

_____, 2011, Teori Hukum Murni Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif, Bandung : Nusa Media.

……;,2016, Teori Umum Tentang Hukum dan Negara, Bandung : Nusa Media.

Hardijan Rusli, 2011, Hukum Ketenagakerjaan (Berdasarkan UU.No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya),Bogor: Ghalia Indonesia.

H. Juhaya S.Praja, 2011, Teori Hukum dan Aplikasinya, Bandung: CV.Setia Pustaka.

H. Riduan Syahrani, 2013, Rangkuman Intisari Ilmu Hukum, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.

Herabudin, 2016, Studi Kebijakan Pemerintah Dari Filosofi Ke Implementasi, Bandung : Pustaka Setia.

Henry Campbell Black, BLACK ' S LAW DICTIONARY, 1968, p. 1062.

H.A. Dardiri Hasyim dan Yudi Hartono, 2012, "Hak Asasi Manusia dan Pendidikan HAM", Surakarta : UNS Press.

H. Setiono, 2010, "Pemahaman Terhadap Metode Penelitian Hukum", UNS, Surakarta.

H. Johan O,2012, Mengurai Masalah Bangsa dan Negara, Refleksi Pemikiran Kepemimpinan dan Kenegarawanan Menuju Indonesia Baru, Jakarta: Johans Foundation.

H. Dedi Mulyadi,2014, Internalisasi Nilai-Nilai Ideologi Pancasila Dalam Dinamika Demokrasi dan Perkembangan Ketatanegaraan Indonesia, Bandung: Refika Aditama

H. Iman Syaukani dan Ahsin Thohari, 2014, Dasar-Dasar Politik Hukum, Depok : Raja Grafindo Persada.

H. Dahlan Thaib et.all. 2001, Teori dan Hukum Konstitusi, Jakarta : PT. Raja Grafindo.

H. Abdul Manan, 2018, Dinamika Politik Hukum Di Indonesia, Jakarta : Kencana.

Hasan Suryono, 2010, "Ilmu Negara Suatu Pengantar Ke Dalam Politik Hukum Kenegaraan",Surakarta: UNS PRESS.

H. Faisal Santiago, 2016, Bunga Rampai Catatan Hukum,Jakarta: Cintya Press

H. Zainuddin Ali, 2015, Sosiologi Hukum, Jakarta: Sinar Grafika

H.M. Aries Djaenuri, 2015, Kepemimpinan, Etika, dan Kebijakan Pemerintahan, Bogor : Ghalia Indonesia,

Harry B. Elis,1972, Ideals and Ideology of Communism, Socialism and Capitalism (Canada: The World Publishing Company

I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, 2014, Pengantar Hukum Lingkungan,Solo: Cakra Books.

I Gusti Ayu Ketut Rahmi Handayani dan Edi As'Adi, 2019, Hukum Administrasi Negara Dalam Pengelolaan Sumber Daya Alam Dan Energi Berbasis Lingkungan, Depok : Rajawali Pers.

Isharyanto, 2016, Hukum Kebijakan Ekonomi Publik , Yogyakarta : Thafa Media.

Ismantoro Dwi Yuwono, 2011, Hak dan Kewajiban Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Di luar Negeri, Jakarta: Pustaka Yustisia

Ikawan Fahrojih, 2016, Hukum Perburuhan, Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional, Malang : Setara Press.

Ika Rochdjatun Sastrahidayat, 2009, Membangun Etos Kerja dan Logika Berpikir Islami, Malang : UIN Press.

James Fulcher, 2004, Capitalism (New York: Oxford University Press)

Jeremy Bentham, 2001, A Fragment On Government, New Jersey : The Lawbook Exchange, LTD.

Jeremy Bentham, tt, The Principle Of Moral And Legislation, New York: Prometheus Books

……., ,2019, Teori Perundang-undangan, Prinsip-Prinsip Legislasi,Hukum Perdata dan Hukum Pidana,Bandung: Nuansa Cendekia.

Jamal Wiwoho, 2007, Aspek Hukum Dalam Bisnis", Surakarta : UNS Press.

Jimly Asshiddiqie,2018, Konstitusi Keadilan Sosial-Sosial Gagasan Konstitusi Sosial Negara Kesepakatan Sosial Indonesia, Jakarta : Kompas.

……..,2014, Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara,Jakarta RajaGrafindo Persada.

Jimly Asshiddiqie, dan M. Ali Safa'at, 2018, Teori Hans Kelsen tentang Hukum, Jakarta: Konstitusi Press.

Jajad MD, 1984, ASEAN sebagai Ilmu Bumi dan Alam, Jakarta : PT.Bumi Restu.

John Rawls, 2011, A Theory of Justice (Teori Keadilan), Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

John Gray, Liberalism (Minneapolis: University of Minnesota Press, 1986), hlm. 1.

John Struat Mill, On Liberty, 2015,Utilitarianism and Other Essays, Amerika: Oxford University Press.

Jan Pronk, 2017,The Geography Of Human Rights,Depok: Yap Thiam Hien Foundation

John Gray, 1986, Liberalism, Minneapolis: University of Minnesota Press.

Kenneth Baynes, 2016, Habermas, New York : Printerd and Bound by CPI Group (UK) Ltd, Croydon,CRO4.

Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, 2005, Masalah Pengangguran dan Solusinya Ditinjau dari Perfektif Hak Asasi Manusia (Hak Atas Pekerjaan), Jakarta : KOMNAS HAM.

Koesparmono Irsan dan Armansyah, 2016, Hukum Tenaga Kerja (Suatu Pengantar), Jakarta: Erlangga,

Libertus Jehani, 2008, Hak-hak Karyawan Kontrak, Jakarta: Karya Praminta Offset.

Luthfi J. Kurniawan, 2012, Perihal Negara Hukum dan Kebijakan Publik (Persfektif Politik Kesejahteraan Yang Berbasis Kearifan Lokal, Pro Civil Society dan Gender), Malang : Setara Press.

Lawrence M.Friedman,2013, Sistem Hukum Persfektif Ilmu Sosial (The Legal System A social Science Persfektive), Penerjemah: M.Khozim. Bandung: Nusa Media

Liberalism for a New Century, ed. by Neil Jumonville and Kevin Matson (Los Angeles, California, 2007), hlm. 2.

Liberalism and Moral Life, ed. by Nancy L. Roselblum (London, England: Harvard University Press, 1989), hlm. 21.

Mujama Al Malik Fadhli Thiba'At Al-Mush Haf Asy-Syarif, tt. Alqur'an dan Terjemahnya, Medine Munawarah: Kerajaan Saudi Arabia.

Michael J. Sandel,Justice : What the Right Thing To Do?(New York,Farrar, Straus & Giroux,2009);Anton Schlittmaier (Jerman,1960),Michael J.Sandel: Gerechtigheit.

……..”Justice”,2007, New York Farrar,S Starus And Giroux.

Moh. Mahfud MD, 2014, Politik Hukum di Indonesia, Jakarta: RajaGrafindo.

Muhammad Taufiq, 2014, Keadilan Substansial Memangkas Rantai Birokrasi,Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Muhammad Syukri Albani Nasution et.all.,2016, Hukum Dalam Pendekatan Filsafat, Jakarta : Kencana.

Munir Fuady, 2013, Pengantar Hukum Bisnis, Menata Bisnis Modern di Era Global, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.

M.Solly Lubis, 2002, Sistem Nasional, Bandung:Mandar Maju.

Neil Jumonvillw and Kevin Matson ,2007,Liberalism for a New Century, ed. ,Los Angeles, California.

Nancy L.Roselblum,1989, Liberalism and Moral Life, ed., (London, England: Harvard University Press,

Ni’matul Huda, 2018, Hukum Tata Negara Indonesia (Edisi Revisi), Depok: Rajawali Pers.

……., ,2018, Ilmu Negara, Depok : Rajawali Pers.

Nurcholis Madjid, tt, Indonesia Kita, Jakarta : Universitas Paramadina

Prasetyo Teguh, 2014, Pembaharuan Hukum Perspektif Teori Keadilan Bermartabat. Malang : Setara Press.

Ravi Batra, 1978, The Downfall of Capitalism and Communism (London: Macmillan Publisher)

Robert C.Dick,Q.C. 1972, Legal Drafting.The Carswell : Company Limited.

Rachmadi Usman. 2000. Hukum Ekonomi Dalam Dinamika, Jakarta : Djambatan

R.Joni Bambang,2013 Hukum Ketenagakerjaan, Bandung : Pustaka Setia.

RB.Sularto,2018, Pengadilan HAM (AD Hoc) Telaah Kelembagaan dan Kebijakan Umum, Jakarta: Sinar Grafika.

R.Subekti,2014, Aneka Perjanjian, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.

Ronald Dworkin, 1996, Freedom's Law The Moral Reading Of The American Constitution, Cambridge, Masschusetts: Hardvard University Press.

Rachmat Trijono, 2014, Dasar-Dasar Ilmu Pengetahuan Perundang-undangan, Jakarta: Papas Sinar Sinanti.

R. Wirjono Prodjodikoro,2018, Perbuatan Melanggar Hukum Dipandang Dari Sudut Hukum Perdata, (Edisi Revisi), Bandung: CV.Mandar Maju

Siswanto Sunarso, 2015. Filsafat Hukum Pidana, Konsep, Dimensi dan Aplikasi, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Soerjono Soekanto,1986, Pengantar Penelitian Hukum, Depok: Universitas Indonesia.

……,2008, Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta : UI –Press.

……, 2016, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

……, 2015, Penelitian Hukum Normatif, Depok:Rajawali Pers.

Salim HS dan Erlis Septiana Nurbaini. 2014. Penerapan Teori Hukum pada

Penelitian Tesis dan Disertasi. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

_____, 2015, Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi dan Tesis, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Soetandyo Wignjosoebroto, 2013, Pergeseran Paradigma Dalam Kajian-Kajian Sosial dan Hukum,Malang: Setara Press.

……,2013, Hukum,Konsep dan Metode, Malang: Setara Press.

Sulastomo, 2007 Membangun Demokrasi Mengelola Globalisasi, Jakarta : PT. Intermasa.

Sukarno Aburaera, et.all,2013,Filsafat Hukum Teori Dan Praktik,Jakarta: Prenadamedia Group.

Surya Tjandra, 2012, Pembayaran Upah (Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia), Denpasar : Pustaka Larasati.

Sahya Anggara, 2014, Kebijakan Publik, Bandung : Pustaka Setia.

Satjipto Rahardjo, 2014, Ilmu Hukum, Bandung : PT.Citra Aditya Bakti.

……, 2010, Pemanfaatan Ilmu-Ilmu Sosial Bagi Pengembangan Ilmu Hukum,Yogyakarta:Genta Publishing.

……,,2013, Teori Hukum, Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi,Yogyakarta: GENTA Publishing.

Soetandyo Wignjosoebroto, 2013, Hukum,Konsep dan Metode,Malang: Setara Press.

Sudikno Mertokusumo, 2014, Teori Hukum, (Edisis Revisi), Yogyakarta : Cahaya Atma Pusaka.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2015, Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, Jakarta: Raja Grafindo.

Supanto, 2015, Kebijakan Formulasi Hukum Pidana Ekonomi dalam menghadapi Perkembangan Globalisasi Ekonomi, Surakarta : Sebelas Maret University Press.

Sugeng Puji Leksono, 2016, Perundang-undangan Sosial dan Pekerja Sosial, Persfektif Pemenuhan Pekerja Sosial Masyarakat, Malang : Setara Press.

Sendjun H.Manulang, 2001, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Suratman, 2019, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Depok : Rajawali Pers.

Sentosa Sembiring, 2010, Hukum Investasi, Bandung: Nuansa Aulia

Sahala Aritonang, 2019, Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan,Bekasi: Permata Aksara.

Sukarno,et all., 2013, "Filsafat Hukum Teori dan Praktek", Jakarta: Prenadamedia,

Theo Huijbers, 1982, Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah. Yogyakarta: Kanisius.

Teguh Prasetyo, 2017, Pembaharuan Hukum Persfektif Teori Keadilan Bermartabat,Malang: Setara Press.

Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barkatulah, 2009, Filsafat, Teori dan Ilmu Hukum, Jakarta : PT. Raja Grafindo.

Taufiqurrohman Syahuri, 2011, Tafsir Konstitusi Berbagai Aspek Hukum, Jakarta : Kencana.

Umar Hasan, 2013, Manajemen Hubungan Industrial, Jakarta: Jelajah Nusa.

UNS, 2013, Buku Pedoman Usulan Penelitian dan Penulisan Disertasi Program Doktor Ilmu Hukum,Surakarta: Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret.

UNS, 2017, Buku Pedoman Usulan Penelitian dan Penulisan Disertasi Program Doktor Ilmu Hukum,Surakarta: Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret.

Vieta Imelda Cornelis. 2016. Hukum Pemerintah Daerah (Pengaturan dan Pembentukan Daerah Otonom Baru di Wilayah Perbatasan dan Pendalaman Dalam Persfektif Kedaulatan Bangsa). Surabaya: Aswar Presindo.

Vegitya Ramadhani Putri,2013, Hukum Bisnis Konsep dan Kajian Kasus (Hukum Perbandingan, Hukum Bisnis Indonesia,Uni Eropa dan Amerika), Malang:Setara Press.

William Chambliss and Robert Seidman, 1982, Law, Ordes and Power, Second Edition, Philippines: Addson-Wesley Publishing Company,Inc.

William N. Dunn, Pengertian Analisis Kebijakan Publik Edisi Kedua Penerjemah Samudra Wibawa et. All. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta, 2013

W. Friedmann , 1960, Legal Theory, Fourt Edition, , London: Stevens & Sons Limited.

……., 1994,Teori Filsafat Hukum, Hukum dan Masalah-Masalh Kontemporer (Susunan III),diterjemahkan dari buku aslinya oleh Muhamad Arifin, Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.

Werner Menski, 2015, Perbandingan Hukum Dalam Konteks Global, Sistem Eropa,Asia dan Afrika, Bandung: Nusa Media,

Willy Farianto, 2018.Himpunan Artikel Ketenagakerjaan, Depok:Rajawali Pers.

Yudha Bhakti Ardhiwisastra, 2000, Penafsiran dan Kontruksi Hukum, Bandung : Alumni

B. Jurnal

Burhanuddin," Legal Protection for Victims of Corporate Crimes In The Employment Field at Palembang City, (Perlindungan Hukum Korban Kejahatan Korporasi Dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Kota Palembang)", Jurnal Cita Hukum (Indonesian Law Journal), P-ISSN: 2356 – 1440, E-ISSn: 22502 – 230X, Jakarta: Faculty Of Sharia and Law UIN Suarif Hidayatullah.

Choirul Huda, 'Ekonomi Islam Dan Kapitalisme (Merunut Benih Kapitalisme Dalam Ekonomi Islam)', Jurnal Economica, Vol. VII.No. 1 (2016), hlm. 33.

Dona Budi Kharisma, M. Najib Imanubloh Prano, "Standard and Conformity : The Strategic Perfektive of the Local Government Roles In The Industry Competisi Venes", Yustisia Law, Journal Volume 6 Number 2 May-August, 2017, Surakarta : Frendly Of Law Universitas Sebelas Maret,

Devanto Shasta Pratomo dan Putu Mahardika Adi Saputra, "Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian Yang Berkeadilan : Tinjauan UUD 1945",http://dinamikahukum.fh.unsoed.ac.id/index.php/JDH/article/download/255/246,diakses tanggal 3 Juli 2019 Jam 10:12 WIB.

Dyan Koestermans,https://www.dw.com/id/pengaruh-globalisasi-bagi dunia-kerja/a- 2933415 diakses pada tanggal 3 Oktober 2018.

Edward R. Kittrell, 'Laissez Faire in English Classical Economics', Journal of the History of Ideas, Vol. 27.No. 4 (1966), 610–20 (p. 610) http://www.jstor.org/stable/2708344.

Emanuel Sujatmoko,et.all, 2016, "Inter Regional Governmet Cooperation : Administrative Law Perspective", Indonesian Journal of International, Volume 14 Number 1 Oktober 2016, Depok: Lembaga Pengkajian Hukum International Universitas Indonesia.

Endeh Suhartini, "Legal Persfektif In Creating Employment Policies For Minimum Wage Payment System In The Company", Saburai International Journal Of Social Sciences And Development , Lampung: Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. 2017

I Gusti Ayu Ketut Rahmi Handayani, " Kedaulatan Sumber Daya

Alam Di Indonesia Sebagai Aktualisasi Nilai-Nilai Pancasila", Jurnal Hukum Yustisia,Edisi : 88 Januari – April2014 Tahun XIII ISSN 0852 – 0941,Surakarta: Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret.

Indah Piliyanti, 2009, Menggugat Sistem Kapitalisme', Jurnal Ekonomi Islam La_Riba, Vol. III.No. 1, hlm. 50.

Iskandar Wibawa, "Reconstruktion OF The Legality Principle Penal Law Enforcement For Realization OF Justice", Jurnal Law Review (ULREU), Volume 2 Issue 1 May 2018, PP 10-20 ISSN 2549-4910 (online) & ISSN-2579-5279 (Print). Semarang : UNTAG Semarang,

L. Hadi Adha,H.L.Husni dan Any Suryani,"Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia", Volume 31 No. 1 – 2, Maret 2016, Mataram: FH – Universitas Mataram.

Mahasari, "The Model of Outsourching Work Relationship In Globalization Era Labor Market Based On Pancasila", Journal UNTAG Law Review (ULREV) Volume 2 Issue 1 May 2018 PP 85 – 99 ISSN 2549-4910 (Untag) dan ISSN 2579-5279 (Print) Semarang:UNTAG

Muhammad Fadli, "Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN ", Jurnal Rechts Vinding, Media Pembinaan Hukum Nasional, Volume 3 Nomor 22 Agustus 2012.

O.V.C. Okene, "Human Right at Work : Measuring the Democratic Rigths of Nigerian Workers by International Standard", Journal of Law, Policy and Globalization,, Madison: Avenue, New York, NY 10016, United State, IISTE, 2008.

Syprianus Aristeus,: "Peluang Industri dan Perdagangan Indonesia Dalam Pelaksanaan Masyarakat Ekonomi ASEAN", Jurnal Rechts Vinding, Media Pembinaan Hukum Nasional, Volume 3 Nomor 22, Agustus 2014

Sukardi, "Penegakan Hukum Dalam Pembangunan Ekonomi", Jurnal Hukum dan Pembangunan Tahun ke 46 - No. 4 Desember 2016, Depok : FH UI.

Sukarwarsini Djelantik, "Regional Cooperation and Legal Protection To Indonesian Women Migran Wolker", Jurnal Hukum

Internasional (Indonesia Journal Of International Law} Volume IV Nomor 1 Oktober 2016, Depok : FH UI (Lembaga Pengkajian Hukum Internasional).

Susilo Andi Darma," Kedudukan Hubungan Kerja Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat", Jurnal Mimbar Hukum,Volume 29, Nomor 2 Juni 2017,Yogyakarta: UGM.

Yetniwati, "Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan", Jurnal Mimbar Hukum, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 2017.

Zulkarnain Ibrahim,"Eksistensi Hukum Pengupahan Yang Layak Berdasarkan Keadilan Substansif", Jurnal Dinamika Hukum, Volume .13 No.3 September 2013, Purwokerto: UNSOED

C. Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Dasar 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPERDATA)

The Universal Declaration Of Human Rights , December,10, 1948

International Covenant on Economic, Social and Cultural, Rights (ICESCR).1966

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

PP. RI Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah.

D. Kamus, Makalah, Koran dan Disertasi

Bryan H. Garner, Editor in Chief, 2010, Blacks's Law Dictionary, Abriged Ninth Edition, West A Thomson Reuters Busines, United Stated 0f Amerika.

Henry Campbell , 1968, Black, BLACK ' S LAW DICTIONARY,

Iggi Haruman Achsien, 1999, 'Menuju Kapitalisme Religius?', Buletin Ekonomi Moneter Dan Perbankan.

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Bahasa Indonesia (Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008),

Lamijan, Rekontruksi Pengaturan Pengupahan Pekerja Perusahaan Rokok Yang Berbasis Nilai Keadilan Dalam persfektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Disertasi Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Sebelas Maret, 2015.

Nuradi, Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial Guna Mendukung Terwujudnya Iklim Investasi Yang Kondusif Bagi Tercapainya Kesejahteraan Pekerja, Disertasi Program Doktor Ilmu Hukum, UNPAD Bandung, 2016.

M. Marwan dan Jimmy P. 2009 Kamus Hukum, (Dictionary Of Law Complete Edition), Surabaya : Reality Publisher.

E. Internet

http: www.biaya.net/2015/II/umk.kabupaten kota-kalimantan-tengah-2016, html. Diakses Tanggal 12 Juli 2018,Pukul 10.00WIB.

http: www.biaya.net/2015/II/umk.kaltim-2016, html. Diakses Tanggal 12 Juli 2018,Pukul 10.00WIB.

html.http: www.biaya.net/2015/I2/umk.lampung-2016, html. Diakses Tanggal 12 Juli 2018,Pukul 10.00WIB.

http: www.biaya.net/2015/II/umk.kabupaten kota-jawa-barat-2016, html. Diakses Tanggal 12 Juli 2018,Pukul 10.00WIB.

http://www.biaya.net/2015/12/tabel-umk-riau-2016.html Diakses Tanggal 12 Juli 2018,Pukul 10.00WIB.

http://www.biaya.net/2015/11/umk-jawa-barat-2016-lengkap.html Diakses Tanggal 12 Juli 2018,Pukul 14.00WIB.

https://www.gadjian.com/blog/2017/11/23/ump-2018-upah-dki-jakarta-tertinggi-umk-jabodetabek-bandung/ Diakses Tanggal 15 Juli 2018,Pukul 13.00WIB.

http://www.socianet.de/rezensionen/14764.php (2014-05-27) Diakses Tanggal 15 Juli 2018,Pukul 13.00WIB.

http//hukum-onblogspot.com/2012/06/asas-hukum.html diakses pada tanggal 2 Oktober 2018

BIOGRAFI PENULIS

Dr. Hj. Endeh Suhartini Syurdi, SH., MH. Lahir di Bogor pada Tanggal 02 November 1968. Penulis menyelesaikan pendidikan S-1 di Fakultas Hukum Jurusan Hukum Keperdataan di Universitas Djuanda Bogor dan lulus pada Tahun 1993, kemudian melanjutkan S-2 pada Program Pascasarjana Universitas Djuanda Bogor dengan Bidang Hukum Bisnis Lulus Tahun 2005, Program Doktor Pascasarjana Universitas Sebelas Maret (UNS) Universitas Negeri di Surakarta Solo dengan Konsentrasi Hukum Bisnis Lulus Tahun 2019.

Penulis adalah Dosen di Universitas Djuanda Bogor pada Fakultas Hukum dan Program Pascasarjana Magister Hukum Universitas Djuanda Bogor dan sudah memiliki Sertifikat Pendidik, dengan pengampu mata kuliah: Hukum Perbankan, Hukum Kesehatan, Hukum Ketenagakerjaan, Hukum Asuransi, dan Metode Penelitian dan Penulisan Hukum. Penulis memiliki Jabatan Akademik Lektor Kepala sejak Tahun 2010 dan saat ini mendapat amanah sebagai Dekan Fakultas Hukum Universitas Djuanda Bogor.

Penulis juga aktif dalam berbagai kegiatan seminar Nasional dan Internasional dan memiliki beberapa karya Ilmiah yang sudah

terindek dan sudah memiliki Scopus ID : 57195835678. Penulis sebagai dosen pernah mendapat Hibah Penelitian dan Pengabdian Dari Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan,Riset dan Tehnologi.

Penulis pernah bekerja di Konsultan di Jakarta dan Bank Umum di Kab.Bogor sebelum menjadi dosen dan saat ini juga aktif sebagai Tenaga Ahli di Pemerintahan dan saat ini masih menerima amanah sebagai Anggota Majelis Pengawas Daerah Notaris Wilayah Kabupaten Bogor, berdasarkan Surat Keputusan Kementrian Hukum dan HAM Kantor Wilayah Hukum Jawa Barat.

Penulis adalah Putri dari (Alm). H. M. Syurdi R dan Hj. Ratna Yuningsih dan menikah Tahun 1996 dengan H. Dedih A. Bashori, SH., M.Kn. dan saat ini memiliki empat Orang Putri,dr. Shelvi Rizki Amalia,. Nur Fitri Melnia, Putri Romadonna, Berliana Fadhilah Dedih A. Bashori.

POLITIK HUKUM SISTEM PENGUPAHAN

Dr. Mochammad Agus Salim, S.H., M.H.,
(Hakim Ad. Hoc. Tipikor PN. Jakarta Pusat dan Dosen S2 di Trisakti Jakarta)

Buku Berjudul "Politik Hukum Sistem Pengupahan yang ditulis oleh Penulis layak kita tempatkan sebagai buku prioritas, bukan saja bagi otoritas ketenagakerjaan,tetapi juga bagi pelaku usaha,aparat penegak hukum,bahkan bagi mahasiswa dan dosen dalam rangka mengembangkan ilmu hukum ketenagakerjaan di kemudian hari. Pasalnya, buku yang ditulis oleh orang yang menguasai betul sistem pengupahan di negeri ini lengkap dengan problematika yang merupakan hasil kajian di lapangan dan adanya perbandingan dengan Negara ASEAN sebagai pelengkap. Buku ini bermanfaat guna penentuan Kebijakan Pengupahan. Penulis juga menggunakan kerangka berfikir dan menawarkan Model Kebijakan Sistem Pengupahan yang baik sebagai alternative solusi, setelah sekian lama persoalan penanganan sistem pengupahan "berjalan ditempat". Hal ini yang juga merupakan keprihatinan Penulis.Penulis juga melengkapi karyanya dengan Landasan Teori dari beberapa pakar. Melalui Model Kebijakan Sistem Pengupahan diharapkan penanganan sistem pengupahan kedepan, tidak lagi dilakukan secara "tambal sulam", melalui "bongkar pasang", kebijakan yang merugikan pekerja, melainkan dengan merevitalisasi lembaga pengawasan yang mengontrol pelaksanaan kebijakan yang sudah ditetapkan. Dengan demikian, kebijakan yang *cover both side*, antara pengusaha dengan pekerja, dapat dijalankan sepenuhnya. Semoga.

Sintha Dec Checawaty
(Ketua Kadin Kabupaten Bogor)

Kebijakan yang bersifat mendasar dalam menentukan arah dan hubungan kerja diperlukan untuk merancang sistem pengupahan yang ideal serta memastikan upah minimum yang layak bagi semua orang, sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup bagi pekerja individu maupun yang sudah bekerja. Dalam kerangka itulah, Buku Penulis sangat bagus untuk digunakan bagi Pemerintah, Para Pelaku Usaha, Pekerja dan Akademisi serta mahasiswa dalam mengembangkan ilmu. Pengetahuan secara khusus bagi Perancang Kebijakan Sistem Pengupahan di Indoensia. Apalagi Penulis dikenal sebagai seorang akademisi yang konsisten keilmuannya dan *concern* dengan bidang ketenagakerjaan.

RAJAWALI BUANA PUSAKA

ISBN 978-623-7787-87-7
9 786237 787877