

**SISTEM UPAH BERDASARKAN PRINSIP KEADILAN DALAM
KONSEP NEGARA KESEJAHTERAAN (*WELFARE STATE*)**

Aji Halim Rahman¹

ABSTRAK

Pengaturan Upah dalam hukum positif diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah lama berlaku, namun peraturan ini belum sepenuhnya menciptakan Hubungan Industrial yang harmonis dan kondusif di Indonesia. Hal ini dikarenakan, secara substansial ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 hanya mempertimbangkan laju inflansi dan pertumbuhan ekonomi serta tidak memperhatikan kebutuhan hidup layak (KHL) pekerja .

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif, yaitu dengan mengkaji atau menganalisis data sekunder yang berupa bahan-bahan hukum sekunder dengan memahami hukum sebagai perangkat peraturan atau norma-norma positif di dalam sistem perundang-undangan yang mengatur mengenai permasalahan dalam penelitian ini. Setelah data sekunder dan primer terkumpul, kemudian diadakan analisis secara kualitatif .

Berdasarkan hasil analisis data, disimpulkan bahwa hubungan perusahaan dengan pekerjanya seringkali tidak seimbang dalam pelaksanaannya dan penyebab utama terjadinya perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha didominasi oleh masalah pengupahan. Peraturan upah yang ada masih belum dapat menciptakan hubungan yang kondusif dan harmonis antara pekerja dan pengusaha dibidang pengupahan, ini terbukti dengan adanya unjuk rasa dari serikat pekerja yang rutin dilakukan setiap tahun dan adanya ancaman pemutusan hubungan kerja besar-besaran bahkan ancaman penutupan perusahaan. Bagi pekerja/buruh sangat membutuhkan upah yang sesuai agar dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga dapat tercapai kesejahteraan hidup, namun bagi perusahaan perlu juga mendapatkan jaminan apabila sudah menaikkan Upah Minimum tidak terganggu perkembangan dan produktivitas perusahaan tersebut, khususnya bagi perusahaan menengah dan kecil

Kata Kunci: Upah, Prinsip Keadilan , Negara Kesejahteraan

¹ Dosen FH Universitas Majalengka. Email ajihalimrahman09051993@gmail.com



A. Latar Belakang

Upah merupakan salah satu sumber penghasilan bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. Hak atas upah timbul dari perjanjian kerja, dan merupakan salah satu hak dalam hubungan kerja. Hak ini secara konstitusional telah diatur dan dilindungi dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menetapkan: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pada Pasal 28 D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menetapkan:

- (1). Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
- (2). Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja

Hak konstitusional ini selanjutnya diatur oleh peraturan perundang-undangan. Pengaturan Upah dalam hukum positif diatur pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah lama berlaku, namun peraturan ini belum sepenuhnya menciptakan Hubungan Industrial yang harmonis dan kondusif di Indonesia.² Kesejahteraan pekerja hingga saat ini belum mencerminkan amanat para pendiri Republik Indonesia yang tertuang dalam Pembukaan UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, kemudian diikuti kembali dalam Pasal 88 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK) yang menentukan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Upah yang layak harus didasarkan pada suatu kriteria tertentu. Sebab dengan pemberian kriteria yang jelas akan menentukan rasionalitas dari penilaian tentang upah tersebut.

Di samping tenaga kerja harus mendapat penghidupan yang layak. Hal ini sejalan dengan tuntutan negara kesejahteraan (*welfare state*) untuk melindungi rakyat dari aspek negatif dan memperbaiki kekeliruan yang dibuat pada phase sebelumnya, seperti phase industrialisasi yang hukumnya berpihak kepada kaum industrialis, dimana hukumnya silent terhadap hak-hak tenaga kerja.³ Hal ini memperlihatkan bahwa hukum ketenagakerjaan belum sempurna bermanfaat bagi masyarakat. Dilema upah di Indonesia disebabkan oleh karena adanya dua kepentingan yang bertentangan antara pihak pekerja dengan pihak

² Yetniwati, *Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan*, Jurnal Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Vol 29, No 1 (2017), hlm 83, <https://jurnal.ugm.ac.id/jmh/article/view/16677>, diakses pada tanggal 03/09/2021. Pukul 19.21 WIB

³ Christian Orchard Tharanon, *Reformasi Standar Kesejahteraan Pekerja Bumn Perkebunan Dalam Kerangka Negara Kesejahteraan*, Disertasi, Program Studi Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara Medan 2019, hlm 19 <http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/27522/178101011.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, diakses pada tanggal 03/09/2021. Pukul 19.21 WIB



pengusaha atau pemberi kerja. Oleh karena itu perlu dicarikan solusinya agar antara kepentingan pekerja dengan pengusaha yang bertentangan dapat diminimalisir.

Masalah upah dalam hukum ketenagakerjaan yang selalui menjadi polemik di Indonesia, baik perselisihan bersifat individual maupun bersifat kolektif. Perselisihan bersifat kolektif terjadi antara serikat pekerja dengan pihak pengusaha ataupun gabungan pengusaha atau organisasi pengusaha. Hal ini dilihat pada setiap memperingati hari buruh sedunia yang diperingati setiap tanggal 1 May yang dikenal dengan May Day, para buruh atau pekerja selalu mengajukan tuntutan dengan melakukan demonstrasi, agar ditingkatkan pembayaran upah yang selama ini dirasakan sangat murah, dan juga pada setiap akhir tahun selalu ada saja gejala demonstrasi penolakan upah minimum. Oleh karena itu negara memandang perlu turut ambil bagian untuk memberikan kepastian terhadap jaminan perlindungan atas upah yang layak bagi pekerja. Upah menghubungkan antara kepentingan ekonomis pengusaha, kesejahteraan pekerja/buruh, dan upaya intervensi negara dalam hubungan kerja. Paradigma mengenai peran dan fungsi negara di bidang ketenagakerjaan yakni konsepsi *welfare state* diajukan untuk terus diperkuat.⁴ Gema kesejahteraan di bidang ketenagakerjaan terus dijaga adalah demi memberikan jaminan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi semua warga negara Indonesia, sebagai- mana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Tujuan bernegara (*staatside*) secara tegas dan jelas di dalam Pembukaan UUD 1945, yakni “memajukan kesejahteraan umum” untuk mewujudkan “keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Tujuan ini menjadi landasan filosofis bagi penyelenggara negara untuk berusaha mewujudkannya. 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 sebagaimana unsur filosofi konsiderans UU No.13 Tahun 2003 yaitu menciptakan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut penulis tertarik untuk meneliti dan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “**SISTEM UPAH BERDASARKAN PRINSIP KEADILAN DALAM KONSEP NEGARA KESEJAHTERAAN (WELFARE STATE)**”.

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Sistem Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan ?
2. Upaya apa yang dilakukan pemerintah untuk memberikan jaminan upah yang layak bagi pekerja dalam persfektif konsep negara kesejahteraan ?

⁴ Mirza Nasution, *Politik Hukum dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia*, Penerbit Pusantara 2005, hlm 99-100



C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang dirumuskan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan memahami Sistem Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan
2. Untuk mengetahui dan memahami upaya yang dilakukan pemerintah untuk memberikan jaminan upah yang layak bagi pekerja dalam perspektif konsep negara kesejahteraan

D. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis yaitu penelitian yang menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum positif yang menyangkut permasalahan yang sedang diteliti dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif, yaitu dengan mengkaji atau menganalisis data sekunder yang berupa bahan-bahan hukum sekunder dengan memahami hukum sebagai perangkat peraturan atau norma-norma positif di dalam sistem perundang-undangan yang mengatur mengenai permasalahan dalam penelitian ini. Jadi penelitian ini dipahami sebagai penelitian kepustakaan, yaitu penelitian terhadap data sekunder. Setelah data sekunder dan primer terkumpul, kemudian diadakan analisis secara kualitatif yaitu menganalisis data berupa uraian-uraian yang sistematis tanpa mempergunakan bagan-bagan dan rumus statistik.

E. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Sistem Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan

Pengaturan upah dalam hukum positif di Indonesia yang diatur pada UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai peraturan pelaksanaannya adalah PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja yang sudah berlaku sebelum diundangkannya PP No. 78 Tahun 2015. Peraturan upah yang ada masih belum dapat menciptakan hubungan yang kondusif dan harmonis antara pekerja dan pengusaha dibidang pengupahan, ini terbukti dengan adanya unjuk rasa dari serikat pekerja yang rutin dilakukan setiap tahun dan adanya ancaman pemutusan hubungan kerja besar-besaran bahkan ancaman penutupan perusahaan⁵

Ketentuan UU No. 13 tahun 2003 dirasakan kurang adil, sebab perumusan pasal-pasal tentang upah dalam UU No. 13 Tahun 2003 belum berdasarkan prinsip keadilan, dan belum ada para meter yang dapat digunakan sebagai penetapan hidup layak. Ketentuan Upah Minimum wajib dipatuhi oleh semua perusahaan, sementara kemampuan dan kondisi

⁵ Yetniwati, *Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan*, Jurnal Litigasi, Vol. 18 (2), 2017, hlm 344, [http:// download.garuda.ristekdikti.go.id/article .php?article=1761821&val=5914&title=PENGATURAN%20UPAH%20BERDASARKAN%20ATAS%20PRINSIP%20KEADILAN](http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1761821&val=5914&title=PENGATURAN%20UPAH%20BERDASARKAN%20ATAS%20PRINSIP%20KEADILAN), , diakses pada tanggal 03/09/2021. Pukul 19.21 WIB



perusahaan berbeda-beda ada golongan perusahaan kecil, perusahaan menengah dan perusahaan besar, hal ini akan berpengaruh terhadap kepatuhan perusahaan pada ketentuan upah minimum. Berangkat dari teori keadilan John Rawls yang mengatakan: "Ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga dapat diharapkan memberikan keuntungan semua orang"⁶. Pengaturan yang sedemikian rupa itu diharapkan dapat diterima oleh pekerja dan pengusaha, adanya keseimbangan antara kepentingan pekerja dengan pengusaha. Kepentingan pekerja adalah terpenuhi kebutuhan hidup diri beserta keluarganya secara layak, dan kepentingan pengusaha adalah keberlangsungan usaha dari perusahaannya dapat berjalan terus.

Korelasi antara penggolongan perusahaan dengan kemampuan untuk membayar upah agar tidak rendah dari upah minimum, tidak diatur pada UU No.13 tahun 2003, yang ada hanya memperbolehkan penangguhan sebagaimana diatur pada Pasal 90 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003. Penangguhan pembayaran upah minimum ini selanjutnya diatur dalam Kepmenakertrans RI No: KEP-231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum. Akibat dari adanya penangguhan ini memberi peluang kepada pengusaha untuk tidak patuh pada aturan UMP.

Kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja sebagaimana telah diatur pada Pasal 88 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003 tidak mengatur perlindungan upah pekerja kontrak, pekerja *outsourcing*, pekerja harian, pekerja sektor informal yang rentan akan adanya pengangguran. Komponen upah yang diatur pada Pasal 94 UU No. 13 tahun 2003 yang mengatakan bahwa : "dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap". Ketentuan tersebut sangat kabur, hal ini dapat berakibat pengusaha salah tafsir, sebagaimana yang dikatakan Widodo Suryandono: sering pengusaha menafsirkan bahwa upah pokok dan tunjangan setara dengan upah minimum, sedangkan tunjangan ada yang tetap dan ada juga tidak tetap⁷. Apabila pandangan pengusaha yang keliru ini dibiarkan terus menerus akan berakibat tunjangan upah tidak berfungsi. Hal ini menunjukkan Pasal 94 UU No. 13 Tahun 2003 tidak memberikan kepastian hukum, karena mengandung penafsiran yang ambigu.

Peraturan pelaksana dari UU No. 13 Tahun 2003 dibidang pengupahan yaitu PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yang mana peraturan ini mendapat tanggapan atau respon pro dan kontra dalam masyarakat. Tanggapan pro berasal dari pihak pengusaha, sedangkan tanggapan kontra disampaikan oleh pihak Konfederasi Serikat Pekerja

⁶ Rawls, John. *A Theory Of Justice*, Teori Keadilan, Dasar-dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara. Penerjemah Uzair dan Heru Prasetyo. Cetakan 1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2006. hlm 72

⁷ Aloysius, Uwiyono, *Asas-asas hukum perburuhan*, PT Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm 102



Indonesia (KSPI) yang dilakukan dengan demonstrasi untuk menuntut agar Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 dicabut karena⁸

- a. Pembentukan PP No. 78 Tahun 2005 tidak melibatkan Tripartit sehingga bertentangan dengan Konvensi ILO No. 144 tahun 1976 dan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012. Pembentukan norma hukum dalam perundang-undangan ketenagakerjaan seharusnya memperhatikan Konvensi ILO Nomor 144 tahun 1976 tentang Konsultasi Tripartit Untuk Meningkatkan Pelaksanaan Standar-standar Ketenagakerjaan Internasional yang telah diratifikasi oleh Keputusan Presiden Nomor 26 Tahun 1990 tanggal 18 Juni 1990. Namun demikian, di sisi lain secara umum pemerintah Indonesia berkesimpulan bahwa banyak manfaatnya mengesahkan Konvensi ILO. Pengesahan suatu konvensi (ILO) harus secara maksimal melindungi kepentingan Indonesia dan menjadi refleksi bersama pemerintah dan rakyat Indonesia. Dengan demikian, seharusnya pemerintah memperhatikan Konvensi ILO No. 144 yang juga sudah diratifikasi dengan Keputusan Presiden Nomor 26 Tahun 1990, serta ketentuan Pembentukan Perundang-undang yang baik sebagaimana diatur oleh Pasal 5 UU No. 11 Tahun 2012. Apabila ditinjau dari protes serikat pekerja yang menyatakan tidak melibatkan Tripartit dalam pembentukan Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015, artinya pembentukan peraturan tersebut mengesampingkan “asas keterbukaan”, sebagaimana telah diatur Undang-undang Nomor 11 Tahun 2012. Antara prinsip keadilan dengan kepastian hukum itu idealnya harus saling mendukung atau menopang secara kokoh, agar hukum itu dapat diterima masyarakat
- b. secara substansial ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 hanya mempertimbangkan laju inflasi dan pertumbuhan ekonomi namun tidak memperhatikan kebutuhan hidup layak (KHL) pekerja pertahun dalam menetapkan Upah Minimum Propinsi setiap tahunnya. Hal ini dapat dilihat pada ketentuan Pasal 44 ayat (2) yang menyatakan formulasi upah minimum Laju inflasi dan pertumbuhan ekonomi nasional akan mempengaruhi besar upah UMP, padahal ada provinsi tertentu yang tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi daerahnya lebih tinggi dari tingkat nasional sehingga hal ini tidak adil bagi daerah tertentu. Pemenuhan kebutuhan hidup layak telah dilindungi oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Wajar kiranya masyarakat pekerja menginginkan upah yang dapat memenuhi kebutuhan hidup layak dan bukan upah minimum. Pemerintah dalam menentukan upah minimum lebih memperhatikan kepentingan pengusaha. Sebaiknya Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 ditinjau ulang kembali. Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum yang telah mencabut: Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum, pada Pasal 1 ayat

⁸ Yetniwati, *Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan*, Jurnal Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada....Op.Cit..hlm 85



(1) mengatakan: "Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman". Peraturan ini memberikan konsep upah minimum sebagai jaring pengaman upah terdiri dari upah pokok setelah ditambah dengan tunjangan tetap. Dengan demikian, maka tunjangan disini tidak berfungsi sebagai komponen upah yang harus dilindungi. Padahal seharusnya antara upah pokok dengan komponen upah dipisahkan pengamanannya.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan yang pasti. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial. Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan yang harus diarahkan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Untuk itu pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia harus diwujudkan dalam hubungan industrial tersebut.⁹ Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 23 ayat (1) DUHAM yang mengatakan: "Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran".

Hubungan industrial yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/ buruh dengan pengusaha yang berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat bahkan perselisihan pendapat bahkan perselisihan antar kedua belah pihak. Perselisihan dibidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan.

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 itu terjadi tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/ buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, proses pembayaran upah harus tepat waktu sebagaimana yang diperjanjikan karena upah ditunggu pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika terlambat pembayaran upah maka pengusaha seharusnya

⁹ Rika Syafitri, *Pelaksanaan Sistem Pengupahan Buruh Pabrik Batu Bata Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, JOM Fakultas Hukum Universitas Riau Volume VII No. 2 Juli – Desember 2020, hlm 10. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFHUKUM/article/view/29233>, diakses pada tanggal 03/09/2021. Pukul 19.21 WIB



dikenakan denda. Tempat pembayaran upah diupayakan tidak jauh dari keberadaan pekerja atau tempat kerja dan nyaman bagi pekerja. Apabila tempat pembayaran upahnya jauh maka berdampak terhadap tenaga, waktu, biaya transportasi ketempat pembayaran upah. Pekerja yang tidak bekerja karena alasan diluar kesalahan pekerja atau alasan tertentu yang disahkan seperti: sakit, melakukan kegiatan keagamaan, pembelaan Negara selayaknya harus mendapatkan upah.

Menurut Karl Marx, nilai tambah, yaitu keuntungan yang bertambah dari nilai upah yang dibayarkan pada para buruh, telah dicuri dari mereka dan masuk ke kantong-kantong para kapitalis atau pemodal, karena perbedaan di antara upah yang dibayarkan kepada seorang buruh menghasilkan komoditas, dan di antara harga jual komoditas itulah (nilai) tambahnya-maksudnya keuntungan-yang tidak dinikmati kaum buruh dan hanya dikuasai para pemilik modal yang menurut teori ini hidup bergantung pada kaum buruh.¹⁰

Teori Marx inilah yang cocok untuk menggambarkan bagaimana perlakuan pengusaha terhadap pekerja/buruh dalam praktik bekerja. Teori ini dipengaruhi oleh gambaran ekonomi politis tentang kejamnya sistem kapitalis dalam mengeksploitasi buruh. Selanjutnya menurut Marx: para kapitalis menjalankan tipuan yang agak sederhana dengan membayar pekerjanya lebih rendah daripada yang seharusnya mereka terima, karena mereka menerima upah yang lebih rendah daripada yang seharusnya mereka terima, karena mereka menerima upah yang lebih rendah daripada nilai yang benar-benar mereka hasilkan dalam satu periode kerja. Nilai-surplus, yang diperoleh dan diinventarisasikan kembali oleh kapitalis, adalah basis bagi seluruh sistem kapitalis.¹¹

Teori Marx ini merupakan analisis terhadap kesenjangan di bawah kapitalisme dan bagaimana mengatasinya, ia menawarkan teori masyarakat kapitalis yang didasarkannya pada pandangan tentang hakikat manusia, bahwa manusia itu sosial dan produktif, artinya, diperlukan sebuah kerjasama dalam menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan untuk bertahan hidup, namun pada akhirnya kapitalisme yang merusak segalanya sehingga memisahkan individu dengan proses produksi.

Sebab itu hukum sangat penting dalam mencapai suatu tujuan yang salah satunya adalah keadilan. Oleh karena itu keadilan mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan perjanjian kerja yang menghendaki setiap orang memperoleh hak yang sama sehingga tidak mengambil keuntungan yang lebih dari bagian semestinya dan tidak boleh merugikan orang lain. Dengan adanya asas keadilan maka akan memberikan jaminan keadilan kepada manusia sebagai subyek hukum sehingga memperoleh hak dan kewajiban yang semestinya. Karena dalam hubungan perusahaan dengan pekerjanya seringkali tidak seimbang dalam pelaksanaannya.

¹⁰ Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam*, (Penerjemah: Ali Yahya), Penerbit Al-Huda, Jakarta, 2007, hlm. 71

¹¹ *Ibid*



2. Upaya yang dilakukan pemerintah untuk memberikan jaminan upah yang layak bagi pekerja dalam perspektif konsep negara kesejahteraan

Negara kesejahteraan merupakan suatu bentuk pemerintahan demokratis yang menegaskan bahwa negara bertanggung jawab terhadap kesejahteraan rakyat yang minimal artinya pemerintah harus mengatur pembagian kekayaan negara agar tidak ada rakyat yang kelaparan, tidak ada rakyat yang menemui ajalnya karena tidak dapat membayar biaya rumah sakit, juga dapat dikatakan bahwa negara kesejahteraan mengandung unsur *socialisme*, mementingkan kesetaraan di bidang politik maupun di bidang ekonomi. Dengan demikian, konsep negara kesejahteraan (*welfare state*) yang sebelumnya mengidealkan perluasan tanggungjawab negara ke dalam urusan-urusan masyarakat dan pasar, pada masa kini dituntut untuk melakukan liberalisasi dengan mengurangi peran untuk menjamin efisiensi dan efektifitas pelayanan umum yang lebih memenuhi harapan rakyat. Paham negara kesejahteraan adalah tanggung jawab sosial negara untuk mengurus nasib orang miskin dan yang tak mempunyai. Negara dituntut berperan lebih, sehingga format kelembagaan organisasi birokrasinya juga menjangkau kebutuhan yang lebih luas. Terhadap semakin luasnya bidang-bidang yang mesti ditangani oleh pemerintahan *welfare state*, maka dalam perkembangannya kemudian muncul sebutan *intervensionist state*.

Kranenburg merupakan penganut teori Negara kesejahteraan. Menurut nya, tujuan Negara bukan sekedar memelihara ketertiban hukum, melainkan juga aktif dalam mengupayakan kesejahteraan warganya. Kesejahteraan dalam hal ini mencakupi berbagai bidang, sehingga selayaknya tujuan Negara itu disebut plural yakni upaya pencapaian tujuan-tujuan Negara itu dilandasi oleh keadilan secara merata dan seimbang.¹²

Pemikiran teori negara kesejahteraan ini diakomodir dalam pembukaan UUD Negara RI Tahun 1945. Dengan demikian, dalam konteks hubungan kerja tersebut tidak lepas dari peran dan tujuan Negara sehingga dapat dicegah terjadinya eksploitasi oleh pihak pengusaha terhadap buruh dalam hubungan kerja. Buruh sebagai pihak yang lemah, sarat keterbatasan selayaknya mendapatkan perlindungan hukum, disamping wajib sebagai hak konstitusional. Hak-hak yang dapat dikategorikan sebagai hak konstitusional buruh antara lain tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 45 yang menyatakan, "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Konsep *welfare state* merupakan sebuah solusi kebijakan yang bersifat *top-down* terhadap permasalahan jaminan sosial dalam konteks sistem ekonomi kapitalis, dimana upah buruh dipengaruhi oleh kondisi pasar serta dihadapkan pada persoalan yang berada di luar kendali pekerja. Perubahan dari ekonomi perdesaan ke ekonomi berdasarkan upah buruh menciptakan ketidakamanan dalam hidup. Secara garis besar, negara kesejahteraan menunjuk pada sebuah model ideal pembangunan yang difokuskan pada peningkatan kesejahteraan melalui pemberian peran yang

¹² Franz Magnis Suseno, *Kuasa dan Moral*, PT. Gramedia, Jakarta, 1990, hlm. 27



lebih penting kepada negara dalam memberikan pelayanan sosial secara universal dan komprehensif kepada warganya. Disamping itu peranan hukum dalam pembangunan ekonomi memiliki peran yang sangat utama/sentral, di mana berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Bab I Bentuk dan Kedaulatan Pasal 1 ayat (3) menegaskan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”. Kemudian berdasarkan hal tersebut setiap kegiatan yang berhubungan antara penguasa/pemerintahan dengan masyarakat (hukum publik) perlu diatur di dalam sebuah peraturan perundang-undangan, termasuk penetapan upah minimum yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaan lainnya sebagai pengejawantahan negara hukum yang menyejahterakan rakyatnya (*welfare of rechtsstaats*).¹³ Oleh karena itu, untuk mewujudkan keadilan sosial nasional, diperlukan pembangunan nasional yang merata di seluruh tanah air. Harapannya, hasil pembangunan dapat dinikmati oleh seluruh rakyat Indonesia. Pembangunan merupakan salah satu upaya Pemerintah dalam mewujudkan kesejahteraan sosial untuk rakyat. Tetapi, untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan rakyat secara pribadi atau keluarga, rakyat harus melakukan berbagai upaya, salah satunya adalah bekerja. Dengan bekerja, seseorang telah menyalurkan energi dan pikirannya dalam suatu bentuk aktivitas yang sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuan (skill) yang dimilikinya. Hasil dari bekerja akan memperoleh imbalan atau upah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Upah tersebut dibutuhkan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Adapun kebijakan dan pengaturan pembagian upah, harus dilaksanakan dengan adil dan sesuai ketentuan yang berlaku. Menurut Abdul Hakim¹⁴ pemberian upah dari pemberi kerja kepada tenaga kerja harus memperhatikan tiga aspek, yaitu:

- a. Aspek teknis, merupakan aspek yang tidak hanya sebatas bagaimana perhitungan dan pembayaran upah dilakukan, tetapi menyangkut juga bagaimana proses upah ditetapkan;
- b. Aspek ekonomis, suatu aspek yang lebih melihat pada kondisi ekonomi, baik secara makro maupun mikro. Kemudian, secara operasional mempertimbangkan kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan ditetapkan dan implementasi di lapangan;
- c. Aspek hukum, meliputi proses dan kewenangan penetapan upah, pelaksanaan upah, perhitungan dan pembayaran upah, serta pengawasan pelaksanaan ketentuan upah.

Ketiga aspek tersebut saling berkaitan satu sama lain. Dalam pelaksanaan pemberian upah, salah satu aspek tidak dapat dihilangkan atau

¹³ Pamungkas Satya Putra, *Kebijakan Pemerintah Dan Dampaknya Dalam Implementasi Upah Buruh (Studi Kasus Pemberian Upah Buruh Di Kabupaten Karawang)*, <https://academicjournal.yarsi.ac.id/index.php/Jurnal-ADIL/article/view/823> Vol 6, No 2 (2015) hlm 225, diakses pada tanggal 03/09/2021. Pukul 19.21 WIB

¹⁴ Abdul Hakim, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm 12



dikesampingkan, karena masing-masing aspek akan memberikan konsekuensi yang berbeda-beda.¹⁵

Menurut Jimly Ashiddiqie, ketika negara dikelola secara modern maka akan timbul pemikiran tentang paham sosialisme. Paham ini mengidealkan peran dan tanggungjawab Negara yang lebih besar untuk mengurus kemiskinan, terutama untuk memperhatikan kesejahteraan rakyat. Konsep ini disebut juga *welfare state* atau negara kesejahteraan, yang mengimpikan kesejahteraan rakyat dengan cara dominasi atau peran yang sangat besar dari negara. Hingga pada pertengahan abad ke-20, berlangsung kecenderungan meluasnya peran dan fungsi Negara dalam setiap sendi-sendi kehidupan berbangsa dan bernegara. Kemudian terjadi pembenaran-pembenaran gejala intervensi Negara terhadap urusan-urusan masyarakat luas (*intervisionist state*)¹⁶ termasuk urusan pengupahan.

Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut dalam penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus memenuhi ketentuan upah minimum, sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

Selama ini penyebab utama terjadinya perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha didominasi oleh masalah pengupahan, sedangkan permasalahan yang disebabkan oleh yang lain hanya sebagian kecil. Perselisihan pengupahan tersebut terjadi karena upaya pengusaha untuk meningkatkan upah pekerja/buruh masih kurang. Hal ini terbukti dari masih banyaknya pengusaha yang membayar upah di bawah ketentuan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Padahal landasan hubungan perburuhan di Indonesia yaitu Hubungan Industrial Pancasila (HIP) yang lebih menonjolkan prinsip *partnership* antara pekerja/buruh dan pengusaha. Karena besarnya perhatian pemerintah terhadap pengupahan, maka dalam Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah

¹⁵ *Ibid*, hlm 1-2

¹⁶ Heru Suyanto, Andriyanto Adhi Nugroho, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*, Jurnal Yuridis, Vol 3, No 2 (2016), hlm 31 <https://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/Yuridis/article/view/179>, pada tanggal 03/09/2021. Pukul 19.21 WIB



minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).¹⁷

Keadaan tersebut di atas jika tidak mendapat perhatian yang serius dapat merusak kondisi kerja dalam perusahaan yang dapat berdampak negative pada kegiatan ekonomi. Bahkan jika masalah tersebut beruntum dapat berdampak global yaitu dapat berpengaruh terhadap perhatian investor asing yang akan menanamkan modal di Indonesia. Sementara itu, ada anggapan bahwa upah bagi pekerja/buruh seringkali merupakan satu-satunya bekal hidup baginya dan keluarganya. Oleh karena itu, pemerintah berupaya mengatur pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh sebagai jaminan bahwa upah itu benar-benar akan dibayarkan oleh pengusaha sesuai dengan peraturan yang ada dan diterima oleh pekerja/buruh sendiri. Di bidang pengupahan, Pasal 88 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 menjamin agar setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ada beberapa kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh menurut pasal tersebut.¹⁸

Ketentuan Pasal 89 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa upah minimum, baik upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota maupun upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota diarahkan pada pencapaian KHL. Secara sederhana, semua pihak dapat menganalisis besaran UMP karena didasarkan pada survei kebutuhan KHL. Pada kenyataannya, masih terdapat perbedaan pandangan antara serikat pekerja dan pemerintah tentang komponen apa saja yang masuk KHL dan bagaimana standar penerapan tiap komponen¹⁹

Rumusan lebih lanjut mengenai KHL telah diatur secara terperinci dalam Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Di dalamnya, terdapat 60 komponen dalam sistem pengupahan. Meskipun demikian, komponen tersebut hanya berlaku untuk tenaga kerja sendiri belum termasuk keluarganya. Padahal seharusnya komponen dapat direvisi, untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya, khususnya terkait komponen penetapan upah.

¹⁷ Sunarno, *Pengupahan Yang Melindungi Pekerja/Buruh*, Jurnal Wacana Hukum Volume VII, No 2, Oktober. 2008, hlm 66 <https://media.neliti.com/media/publications/23550-ID-pengupahan-yang-melindungi-pekerjaburuh.pdf>, pada tanggal 03/09/2021. Pukul 19.21 WIB

¹⁸ *Ibid*

¹⁹ Arrista Trimaya, *Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja*, Jurnal Masalah-Masalah Sosial, Vol 5, No 1 (2014), hlm 17 <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:HZ1QSaXlhQ0J:https://jurnal.dpr.go.id/index.php/aspirasi/article/view/448+&cd=1&hl=id&ct=clnk&gl=id> pada tanggal 03/09/2021. Pukul 19.21 WIB



Selain itu, penentuan UMK sebaiknya tidak diputuskan oleh gubernur, melainkan diserahkan kepada bupati/walikota. Sebab, yang mengetahui kondisi hidup layak di suatu daerah adalah bupati/ walikota. Di beberapa wilayah, standar kebutuhan hidup layak dalam satu provinsi sangat heterogen. Misalnya: di Provinsi Jawa Barat, setiap daerah kabupaten/kota pada provinsi tersebut memiliki tingkat kebutuhan hidup yang berbeda.

F. Kesimpulan

1. Keadilan mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan perjanjian kerja yang dikehendaki oleh setiap orang dalam memperoleh hak yang sama sehingga tidak mengambil keuntungan yang lebih dari bagian semestinya dan tidak boleh merugikan orang lain. Dengan adanya asas keadilan maka akan memberikan jaminan keadilan kepada manusia sebagai subyek hukum sehingga memperoleh hak dan kewajiban yang semestinya. Karena dalam hubungan perusahaan dengan pekerjanya seringkali tidak seimbang dalam pelaksanaannya dan penyebab utama terjadinya perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha didominasi oleh masalah pengupahan. Peraturan upah yang ada masih belum dapat menciptakan hubungan yang kondusif dan harmonis antara pekerja dan pengusaha dibidang pengupahan, ini terbukti dengan adanya unjuk rasa dari serikat pekerja yang rutin dilakukan setiap tahun dan adanya ancaman pemutusan hubungan kerja besar-besaran bahkan ancaman penutupan perusahaan.
2. Pemerintah berupaya mengatur pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh sebagai jaminan bahwa upah itu benar-benar akan dibayarkan oleh pengusaha sesuai dengan peraturan yang ada dan didalam menetapkan Upah Minimum sudah seharusnya kepentingan perusahaan dan pekerja/buruh sama-sama mendapatkan perlindungan yang adil. Bagi pekerja/buruh sangat membutuhkan upah yang sesuai agar dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga dapat tercapai kesejahteraan hidup, namun bagi perusahaan perlu juga mendapatkan jaminan apabila sudah menaikkan Upah Minimum tidak terganggu perkembangan dan produktivitas perusahaan tersebut, khususnya bagi perusahaan menengah dan kecil

G. Saran

1. Kepada Pengusaha disarankan agar memperlakukan pekerja seperti keluarga sendiri yang harus dipenuhi seluruh kebutuhannya, serta tidak dirugikan juga tidak merugikan pihak lain.
2. Kepada legeslatif agar merevisi PP Nomor. 78 tentang Pengupahan terutama mengenai formula kenaikan upah minimum yang dianggap bertentangan dengan konstitusi.



DAFTAR PUSTAKA

A. Sumber buku

- Abdul Hakim, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.
- Aloysius, Uwiyono, *Asas-asas hukum perburuhan*, PT Grafindo Persada, Jakarta, 2014.
- Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam*, (Penerjemah: Ali Yahya), Penerbit Al-Huda, Jakarta, 2007.
- Franz Magnis Suseno, *Kuasa dan Moral*, PT. Gramedia, Jakarta, 1990.
- Mirza Nasution, *Politik Hukum dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia*, Penerbit Puspantara 2005.
- Rawls, John. *A Theory Of Justice, Teori Keadilan, Dasar-dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara*. Penerjemah Uzair dan Heru Prasetyo. Cetakan 1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2006.

B. Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
- Kepmenakertrans RI No: KEP-231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penanggungan Pelaksanaan Upah Minimum.

C. Sumber Lain

- Arrista Trimaya , *Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja*, Jurnal Masalah-Masalah Sosial, Vol 5, No 1 (2014), <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:HZ1QSaXlhQ0J:https://jurnal.dpr.go.id/index.php/aspirasi/article/view/448+&cd=1&hl=id&ct=clnk&gl=id> pada tanggal 03/09/2021. Pukul 19.21 WIB



- Christian Orchard Tharanon, *Reformasi Standar Kesejahteraan Pekerja Bumn Perkebunan Dalam Kerangka Negara Kesejahteraan*, Disertasi , Program Studi Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara Medan 2019, <http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/27522/178101011.pdf?sequence=1&isAllowed=y> , diakses pada tanggal 03/09/2021. Pukul 19.21 WIB
- Heru Suyanto, Andriyanto Adhi Nugroho, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*, Jurnal Yuridis, Vol 3, No 2 (2016), <https://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/Yuridis/article/view/179>, pada tanggal 03/09/2021. Pukul 19.21 WIB
- Pamungkas Satya Putra , *Kebijakan Pemerintah Dan Dampaknya Dalam Implementasi Upah Buruh (Studi Kasus Pemberian Upah Buruh Di Kabupaten Karawang)*, <https://academicjournal.yarsi.ac.id/index.php/Jurnal-ADIL/article/view/823> Vol 6, No 2 (2015), diakses pada tanggal 03/09/2021. Pukul 19.21 WIB
- Rika Syafitri, *Pelaksanaan Sistem Pengupahan Buruh Pabrik Batu Bata Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, JOM Fakultas Hukum Universitas Riau Volume VII No. 2 Juli – Desember 2020, hlm 10. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFHUKUM/article/view/29233>, diakses pada tanggal 03/09/2021. Pukul 19.21 WIB
- Sunarno, *Pengupahan Yang Melindungi Pekerja/Buruh*, Jurnal Wacana Hukum Volume VII, No 2, Oktober. 2008, <https://media.neliti.com/media/publications/23550-ID-pengupahan-yang-melindungi-pekerjaburuh.pdf>, pada tanggal 03/09/2021. Pukul 19.21 WIB
- Yetniwati, *Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan*, Jurnal Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Vol 29, No 1 (2017), hlm 83, <https://jurnal.ugm.ac.id/jmh/article/view/16677>, diakses pada tanggal 03/09/2021. Pukul 19.21 WIB