

UPAH KERJA DAN KEADILAN:

Suatu Tinjauan Teoretis

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah subhanahu wataala - Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat dilimpahkan, penulis dapat menyelesaikan buku ini. Penulisan buku merupakan buah karya dari pemikiran penulis yang diberi judul "UPAH KERJA DAN KEADILAN: Suatu Tinjauan Teoretis". Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan karya ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih pada semua pihak yang telah membantu penyusunan buku ini, sehingga pada akhirnya buku ini bisa hadir di hadapan pembaca.

Kajian dalam buku ini bertujuan untuk mendeskripsikan berbagai teori terkait pengupahan kerja dan konsep keadilan. Dalam negara Indonesia yang tengah berjuang untuk kemajuan dan kesejahteraan, banyak kasus-kasus di masyarakat yang berhubungan dengan keadilan. Fenomena yang terjadi adalah hukum pengupahan belum berpihak kepada pekerja perusahaan, karena kenyataan masih banyak pekerja menerima upah yang rendah di bawah upah minimum. Upah yang rendah tidak cukup untuk kebutuhan hidup secara layak. Upah yang rendah tidak setara dengan waktu, tenaga dan pikiran yang digunakan oleh pekerja untuk produktivitas bagi perusahaan. Upah yang rendah tersebut belum mencerminkan nilai keadilan, karena tidak ada keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja terhadap perusahaan.



Dr. Drs. Lamijan, S.H., M.Si. adalah Dosen PNS LL-Dikti Wilayah VI Jawa Tengah dipekerjakan pada Undaris Semarang, Lulus S1 Civics Hukum IKIP Negeri Semarang (1984), S1 Ilmu Hukum Universitas Muria Kudus (1989), S2 Studi Pembangunan IPB Bogor (1995), dan S3 Ilmu Hukum UNS (2015). Lektor Kepala Ilmu Hukum ini pernah menjabat Wakil Dekan, Dekan, dan Rektor Undaris (2016-2020).



Prof. Dr. Jamal Wiwoho, S.H., M.Hum. Lulus ilmu hukum S1 UNS (1985), S2 Ilmu Hukum Undip (1995), dan S3 Ilmu Hukum Undip (2005). Guru besar Ilmu Hukum UNS, pernah jabat Wakil Rektor II UNS, Irtjen Kemristekdikti, dan saat ini menjabat sebagai Rektor UNS (2019-2023).



UPAH KERJA DAN KEADILAN: Suatu Tinjauan Teoretis

Dr. Drs. LAMIJAN, S.H., M.Si
Prof. Dr. JAMAL WIWOHO, S.H., M.Hum

Dr. Drs. LAMIJAN, S.H., M.Si
Prof. Dr. JAMAL WIWOHO, S.H., M.Hum

UPAH KERJA DAN KEADILAN:

Suatu Tinjauan Teoretis



UPAH KERJA DAN KEADILAN: Suatu Tinjauan Teoretis

**Dr. Drs. LAMIJAN, S.H., M.Si
Prof. Dr. JAMAL WIWOHO, S.H., M.Hum**



pena persada
CV PENA PERSADA

**UPAH KERJA DAN KEADILAN:
Suatu Tinjauan Teoretis**

Penulis:

Dr. Drs. Lamijan, S.H., M.Si
Prof. Dr. Jamal Wiwoho, S.H., M.Hum

ISBN : 978-623-315-866-4

Editor:

Wiwit Kurniawan

Design Cover :

Retnani Nur Brilliant

Layout :

Nisa Falahia

Penerbit CV. Pena Persada

Redaksi :

Jl. Gerilya No. 292 Purwokerto Selatan, Kab. Banyumas
Jawa Tengah

Email : penerbit.penapersada@gmail.com

Website : penapersada.com Phone : (0281) 7771388

Anggota IKAPI

All right reserved

Cetakan pertama : 2021

Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang
memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
penerbit

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah subhanahu wataala - Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat dilimpahkan, penulis dapat menyelesaikan buku ini. Penulisan buku merupakan buah karya dari pemikiran penulis yang diberi judul **“UPAH KERJA DAN KEADILAN: Suatu Tinjauan Teoretis”**. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan karya ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih pada semua pihak yang telah membantu penyusunan buku ini, sehingga pada akhirnya buku ini bisa hadir di hadapan pembaca.

Kajian dalam buku ini bertujuan untuk mendeskripsikan berbagai teori terkait pengupahan kerja dan konsep keadilan. Dalam negara Indonesia yang tengah berjuang untuk kemajuan dan kesejahteraan, banyak kasus-kasus di masyarakat yang berhubungan dengan keadilan. Fenomena yang terjadi adalah hukum pengupahan belum berpihak kepada pekerja perusahaan, karena kenyataan masih banyak pekerja menerima upah yang rendah di bawah upah minimum. Upah yang rendah tidak cukup untuk kebutuhan hidup secara layak. Upah yang rendah tidak setara dengan waktu, tenaga dan pikiran yang digunakan oleh pekerja untuk produktivitas bagi perusahaan. Upah yang rendah tersebut belum mencerminkan nilai keadilan, karena tidak ada keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja terhadap perusahaan.

Upah kerja yang rendah, bahkan di bawah upah minimum, berdampak terhadap kehidupan pekerja dan keluarganya. Dilihat dari aspek sosial-ekonomi, upah yang rendah berdampak pada pekerja belum dapat mencukupi kehidupan atau kebutuhan ekonomi pekerja dan keluarganya secara layak. Dilihat dari aspek sosial-budaya, upah yang rendah mengarahkan pada pola kehidupan atau budaya pekerja dan keluarganya untuk hidup dalam kondisi subsisten, sederhana, hemat, sabar, dan “pasrah” menerima keadaan. Dilihat dari aspek sosial-politik, terjadi hubungan dalam posisi yang tidak setara, karena pekerja tidak

memiliki posisi tawar yang kuat bilamana berhadapan dan mengajukan tuntutan kepada pengusaha. Pekerja dan keluarganya mudah diarahkan untuk kepentingan politik pengusaha dan koleganya.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik dari pembaca yang budiman adalah oase bagi penulis untuk kesempurnaan karya mendatang. Penulis berharap, apa yang ada dalam buku ini bisa bermanfaat bagi pembaca dan kita semua. Terima kasih.

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Dominasi Kapitalisme	1
B. Ketenagakerjaan dalam Sistem Masyarakat Kapitalis	2
C. Berbagai Studi tentang Keadilan dan Pengupahan Pekerja.....	7
BAB II KONSEP PENGUPAHAN PEKERJA	15
A. Pengertian Upah.....	15
B. Ketentuan Pengupahan Pekerja	20
C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besaran Upah.....	39
D. Tujuan Pemberian Upah	43
E. Prinsip Pengupahan Pekerja.....	48
F. Upah Pekerja dalam Konteks Kesejahteraan.....	60
G. Skema Pengupahan Pekerja di Berbagai Negara.....	69
1. Skema Upah Kerja di Singapura.....	69
2. Skema Upah Kerja di Malaysia	73
3. Skema Upah Kerja di Australia	74
4. Skema Upah Kerja di Swiss.....	75
5. Skema Upah Kerja di Amerika Serikat	77
BAB III KONSEP KEADILAN.....	80
A. Teori Keadilan Menurut Aristoteles	80
B. Teori Keadilan Menurut Jeremy Bentham.....	83
C. Teori Keadilan menurut John Rawls	92
D. Teori Keadilan dalam Perspektif Implementatif.....	104
BAB IV KONSEP KESEJAHTERAAN.....	117
A. Teori Kesejahteraan.....	117
B. Membangun Kesejahteraan Rakyat	121
BAB V KONSEP PERLINDUNGAN HUKUM DAN TEORI HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA	125
A. Teori Perlindungan Hukum	125
B. Teori Hubungan Industrial Pancasila	133
BAB VI PENUTUP	139
DAFTAR PUSTAKA.....	141

**UPAH KERJA DAN KEADILAN:
Suatu Tinjauan Teoretis**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Dominasi Kapitalisme

Pada umumnya, dalam masyarakat kapitalis ditandai oleh terciptanya polarisasi sosial di antara para pemilik modal (kapitalis) dan pekerja. Secara nyata, kaum kapitalis memiliki kebebasan yang sangat luas untuk mengendalikan kaum pekerja yang memang memiliki berbagai keterbatasan. Kebebasan kaum kapitalis adalah kebebasan yang ditopang oleh penguasaan faktor-faktor produksi,¹ karena melalui faktor-faktor produksi tersebut kaum kapitalis memiliki kemampuan membeli dan memanipulasi kebebasan yang dimiliki oleh komponen masyarakat lain, termasuk kebebasan yang dimiliki para pekerja dan pejabat negara. Pekerja yang berada pada posisi *bargaining power* rendah terpaksa bersedia menerima upah² yang rendah, yang ternyata tidak layak untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Sementara itu, pemerintah mendapat tekanan dari kekuatan-kekuatan kapitalis dan sosial politik untuk menetapkan berbagai regulasi ketenagakerjaan yang menguntungkan pengusaha, antara lain berupa penetapan upah minimum bagi pekerja.

Pada saat sekarang ini, kondisi kehidupan umat manusia telah dihegemoni oleh kekuatan ekonomi kapitalisme global yang mencengkeram seluruh sendi-sendi kehidupan manusia. Menurut Peter L Berger,³ terdapat dua sifat utama kapitalisme,

¹ Dalam ilmu ekonomi, faktor-faktor produksi itu meliputi lahan atau tanah, sumber daya alam, tenaga kerja (pekerja), modal finansial, teknologi, dan manajemen.

² Upah adalah hak pekerja 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 dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

³ Peter L Berger, *Revolusi Kapitalis*, Terjemahan oleh Mohamad Oemar, LP3ES, Jakarta, 1996, hlm.184. Baca pula yang berkenaan dengan revolusi industri

yaitu bersifat eksploitatif dan ekspansif. Bersifat eksploitatif, dalam arti selalu berusaha mendayagunakan dan memanfaatkan sumber-sumber daya yang tersedia untuk meningkatkan keuntungan sebesar mungkin. Bersifat ekspansif, dalam arti cenderung untuk memperluas berbagai sektor usaha dalam jangkauan wilayah produksi dan pasar yang lebih luas. Kedua sifat kapitalisme tersebut berjalan beriringan sehingga upaya pencapaian tujuan kapitalisme, yakni untuk meningkatkan akumulasi kekayaan atau modal dapat dilakukan semakin masif dan berkesinambungan.

Arus globalisasi memperluas gerakan modal dan memberi tempat yang semakin penting bagi korporasi besar dunia (*multi national corporation*). Di Indonesia, kita dapat menyaksikan sebuah pergeseran yang menandai semakin kuatnya ekspansi kapitalisme global, hingga masuk dan mencengkeram seluruh basis perekonomian nasional. Ekspansi besar-besaran perusahaan multinasional ke Indonesia itu ditarik dan didorong oleh tersedianya jumlah tenaga kerja atau pekerja yang melimpah dan upah kerja yang sangat murah. Kehadiran perusahaan multinasional ini juga menuntut adanya mekanisme kerja baru, yakni dengan memperkenalkan sistem hubungan kerja yang sangat fleksibel dalam bentuk *outsourcing* dan kontrak kerja.

B. Ketenagakerjaan dalam Sistem Masyarakat Kapitalis

Pengembangan atau pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian dari pembangunan nasional. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan

dan perluasan pasar, dalam Anthony Giddens, *Kapitalisme dan Teori Ilmu Sosial Moder: Suatu Analisis Karya Tulis Marx, Durkheim dan Max Weber*, Terjemahan Soeheba, UI Pers, Jakarta, 1998, hlm.41-42.

ketenagakerjaan diperlukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya 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 apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

1. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pada dewasa ini, permasalahan upah pekerja menjadi masalah utama dalam bidang ketenagakerjaan atau perburuhan sehingga menjadi persoalan umum sehari-hari di berbagai negara, baik di negara maju maupun negara berkembang. Permasalahan upah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dapat terjadi karena peluang kerja sudah semakin sempit, sedangkan jumlah penduduk terus-menerus mengalami peningkatan. Berbagai permasalahan tenaga kerja dapat pula muncul karena tidak terjaminnya hak-hak dasar⁴ dan hak-hak

⁴ Hak dasar tenaga kerja adalah hak-hak yang sifatnya fundamental, antara lain menyangkut hak atas kesempatan yang sama untuk bekerja dan menempati posisi tertentu dalam pekerjaan (tidak diskriminasi), hak berorganisasi, hak memperoleh pekerjaan yang layak, dan sebagainya. Tidak semua hak dasar menjadi hak normatif, misalnya hak jaminan untuk bekerja. (Surya Perdana, "Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja", *Tesis Magister*, Program Pascasarjan USU, Medan, 2001, hlm.102).

normatif⁵ dari tenaga kerja serta terjadinya diskriminasi⁶ di tempat kerja, sehingga sering menimbulkan konflik yang mempersoalkan tingkat upah pekerja yang rendah, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, dan biasanya akan berakhir pada masalah pemutusan hubungan kerja (PHK).

Masyarakat yang menganut sistem ekonomi kapitalisme,⁷ tenaga kerja dianggap sebagai komoditas yang dapat dikurangi hak-hak kemanusiaannya. Inilah wajah dari kapitalisme yang sesungguhnya sebagai sebuah sistem yang memanfaatkan tenaga kerja dengan harga dan imbalan yang tidak seimbang. Hal ini tentu sangat ironis, karena pekerja sebagai tulang punggung dalam proses produksi tidak mendapatkan imbalan atau upah sesuai dengan kerja keras yang mereka lakukan. Dalam konteks ini, Dawam Rahardjo⁸

⁵ Hak normatif tenaga kerja adalah hak-hak tenaga kerja yang sudah diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan, seperti hak atas upah, hak atas jaminan sosial, hak atas cuti dan istirahat, hak berserikat atau berorganisasi, dan lain-lain (Surya Perdana, *Ibid*, hlm.102).

⁶ Diskriminasi adalah perbedaan perlakuan terhadap seseorang warga negara (berdasarkan warna kulit, golongan, suku, ekonomi, agama, dan sebagainya (Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, PN Balai Pustaka, Jakarta, 1988, hlm.208. Sementara itu, dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2008 tentang Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis, disebutkan bahwa diskriminasi ras dan etnis adalah segala bentuk pembedaan, pengecualian, pembatasan, atau pemilihan berdasarkan pada ras dan etnis, yang mengakibatkan pencabutan atau pengurangan pengakuan, perolehan, atau pelaksanaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam suatu kesetaraan di bidang sipil, politik, ekonomi, sosial, dan budaya. Ras adalah golongan bangsa berdasarkan ciri-ciri fisik dan garis keturunan. Etnis adalah penggolongan manusia berdasarkan kepercayaan, nilai, kebiasaan, adat istiadat, norma bahasa, sejarah, geografis, dan hubungan kekerabatan.

⁷ Sebagaimana ditekankan oleh Karl Marx dalam buku *Das Capital* yang dikutip oleh Giddens, kapitalisme adalah suatu sistem produksi komoditi, yakni memproduksi komoditi tidak sekedar menghasilkan untuk keperluannya sendiri atau keperluan pribadi keluarganya, tetapi memproduksi suatu komoditi yang melibatkan kebutuhan pasar pertukaran (*exchange market*) baik yang mencakup skala nasional maupun internasional, dengan orientasi memperoleh keuangan yang besar untuk pemupukan atau akumulasi modal dan kekayaan. (Lihat: Anthony Giddens, *Kapitalisme dan Teori Sosial Modern: Suatu Analisis Karya Tulis Marx, Durkheim dan Max Weber*, Terjemahan oleh Soeheba, Universitas Indonesia Pers, Jakarta, 1998, hlm.57).

⁸ Dawam Rahardjo, *Kapitalisme Dulu dan Sekarang*, PT New Aqua Press, Jakarta, 2001, hlm.44.

mengungkapkan bahwa: “esensi dari kapitalisme adalah selalu konsisten dengan sistem upah kerja yang murah, yang dalam keadaan ini pekerja tidak mempunyai kepemilikan terhadap barang-barang yang dibuatnya, pekerja tidak dapat menjual buah dari hasil kerjanya, melainkan menjual ‘kerja’ itu sendiri”. Dalam konteks ini, pekerja memegang peran penting dalam setiap produksi untuk menggunakan tenaga, pikiran, dan waktu secara penuh guna meningkatkan produktivitas perusahaan, namun taraf kehidupan mereka belum memadai karena menerima upah kerja rendah, sehingga sulit untuk dapat meningkatkan kesejahteraan⁹ hidup pekerja dan keluarganya.

Lebih lanjut, Anthony Giddens¹⁰ menyatakan: “*that contrary to the fact that the more advanced economies of contemporary capitalism, the poor will also the lives of the workers*”. (Bertolak belakang pada fakta ekonomi kontemporer bahwa semakin maju kapitalisme, akan semakin miskin pula kehidupan para pekerja). Tampaknya, begitu juga dalam hubungan ketenagakerjaan pada dewasa ini, sifat eksploitatif pada sistem kapitalis semakin kuat mencengkeram kehidupan pekerja, melalui berbagai mekanisme regulasi ketenagakerjaan untuk memberikan surplus bagi produksi mereka. Dalam konteks ini, kerja bukan sebagai sebuah ekspresi dari suatu tujuan, dalam arti tidak ada objektivasi kerja bagi para pekerja, melainkan para pekerja bekerja berdasarkan tujuan kapitalis yang mengupah atau menggaji mereka. Kerja dijadikan sebagai reduksi untuk mencapai tujuan dari kapitalis, dengan demikian pekerja menjadi teralienasi (terasing) dari hasil produktivitas

⁹ Kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat (Pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga-kerjaan).

¹⁰ Anthony Giddens, *Capitalism and Modern Social Theory: An Analysis of the Writings of Marx, Durkheim and Max Weber*, Cambridge: the Cambridge University Press, 1971, hlm. 9. Lihat juga Anthony Giddens, *Kapitalisme dan Teori Sosial Modern: Suatu Analisis Karya Tulis Marx, Durkheim dan Max Weber*, Terjemahan oleh Soeheba, Universitas Indonesia Pers, Jakarta, 1998, hlm.13.

kerja, karena mereka dibayar atau diupah tidak sesuai dengan kemampuan produktivitas kerjanya.

Dalam konteks alienasi¹¹ pekerja, lebih lanjut Giddens¹² menyatakan bahwa alienasi pekerja memiliki beberapa dimensi, dalam hal ini ia mengungkapkan:

“The alienation of the worker has multiple dimensions. First, workers alienated from productive activities, in the sense that workers are not working to meet their needs, but they work for the benefit of the capitalist. Second, workers alienated from the product of his work. Workers do not have the right to own products it works, because these products are the property of the capitalist. Third, workers alienated from their fellow workers, although formally there are associations of workers, but less play. Fourth, workers alienated from their own humanity, this is because the work is no longer a transformation and fulfillment of human nature”.

(Alienasi pekerja memiliki beberapa dimensi. *Pertama*, pekerja teralienasi dari aktivitas produktif, dalam arti bahwa pekerja tidak bekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka, melainkan mereka bekerja untuk kepentingan kapitalis. *Kedua*, pekerja teralienasi dari produk hasil kerjanya. Pekerja tidak memiliki hak untuk memiliki produk hasil kerjanya, karena produk tersebut adalah hak milik kapitalis. *Ketiga*, pekerja teralienasi dari sesama pekerja, meskipun secara formal terdapat serikat pekerja, namun kurang berperan. *Keempat*, pekerja teralienasi dari kemanusiaan mereka sendiri, ini dikarenakan bekerja tidak lagi merupakan transformasi dan pemenuhan sifat dasar manusia).

Berbagai paparan tentang alienasi pekerja tersebut, masih diperparah pada persoalan sistem pengupahan pekerja yang berbeda-beda di antara pekerja pada lapisan atas, menengah, dan bawah. Pada pekerja lapisan bawah – misalnya pekerja pada perusahaan rokok – menerima upah kerja yang

¹¹ *Alienation* (alienasi) dipahami sebagai suatu proses pengunduran diri seseorang dari kedudukan dan peranannya dalam masyarakat dan bersifat acuh tak acuh terhadap norma-norma yang berlaku. Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1988, hlm.22.

¹² Anthony Giddens, *Opcit*, hlm. 47-48.

tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Akibatnya sering terjadi, pekerja mencari pekerjaan sampingan di luar waktu kerja resminya dalam rangka mengusahakan agar kebutuhan hidup secara layak dapat tercukupi dalam batas-batas minimal.

Pada dewasa ini, kebijakan dan pelaksanaan pengupahan dalam kerangka perlindungan upah masih menemui berbagai kendala sebagai akibat belum terwujudnya sistem pengaturan pengupahan yang berpihak pada keadilan dan kesejahteraan pekerja, baik pada tataran lokal perusahaan, regional (provinsi atau kabupaten dan kota) maupun tataran nasional. Sistem pengaturan pengupahan yang belum berpihak pada pekerja tersebut, antara lain dikarenakan besaran upah masih diperhitungkan sebagai beban biaya produksi yang dapat mengurangi keuntungan dan akumulasi modal atau kekayaan perusahaan.

C. Berbagai Studi tentang Keadilan dan Pengupahan Pekerja

Sejauh studi dan penelusuran yang telah dilakukan, terdapat beberapa penelitian yang juga membahas tentang keadilan dan pengupahan kerja. Berbagai hasil kajian tersebut bisa memberi khazanah dan landasan dalam melihat lebih jernih tentang isu yang tengah dibahas.

Gunarto melakukan penelitian dengan judul “Rekonstruksi Konsep Kebebasan Berserikat Melalui Serikat Pekerja Berbasis Nilai Keadilan”, Disertasi, Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, 2011. Permasalahan yang menjadi fokus penelitian ini adalah: (1) Mengapa pelaksanaan konsep kebebasan berserikat melalui serikat pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Buruh belum mampu menciptakan hubungan industrial yang harmonis (*industrial peace*) dan menciptakan kesejahteraan pekerja? (2) Bagaimana dampak pelaksanaan konsep kebebasan berserikat melalui serikat pekerja pada hubungan industrial yang bersifat kapitalistik terhadap kesejahteraan pekerja? (3) Bagaimana

rekonstruksi konsep kebebasan berserikat melalui serikat pekerja berbasis nilai keadilan yang mampu menciptakan hubungan industrial yang harmonis (*industrial peace*) dan menciptakan kesejahteraan pekerja?

Analisis dan hasil penelitian ini menunjukkan terdapat tiga simpulan sebagai berikut: (1) Bahwa konstruksi konsep kebebasan berserikat menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (UUSP) belum mencerminkan nilai keadilan sosial sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945. Hal ini terjadi karena kebebasan berserikat melalui serikat pekerja masih bersifat kapitalistik. Konstruksi Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Konstruksi demikian akan mengakibatkan konstruksi konsep kebebasan berserikat yang tercermin dalam UU Nomor 21 tahun 2000 menempatkan negara hanya sebagai pengatur, yaitu: sebagai regulator pendaftaran dan pembentukan serikat pekerja (Pasal 18 UU Nomor 21 Tahun 2000), sebagai regulator pendapatan keuntungan serikat pekerja (Pasal 32 UU Nomor 21 Tahun 2000), dan melakukan pengawasan terhadap organisasi serikat pekerja (Pasal 40 UU Nomor 21 Tahun 2000). Seharusnya, negara Indonesia yang berpaham sebagai negara kesejahteraan (*welfare state*) harus memberikan perlindungan dan meningkatkan kebebasan berserikat dalam hubungan industrial yang harmonis dan menciptakan kesejahteraan pekerja, sebagai perwujudan fungsi negara kesejahteraan. Bukan sebaliknya, malah terjadi penindasan terhadap mereka yang lemah atau miskin baik secara sosial maupun ekonomis. (2) Bahwa kebebasan berserikat melalui serikat pekerja yang bersifat kapitalistik berdampak pada: (a) tingginya angka mogok kerja yang berakibat hubungan industrial tidak harmonis dan tidak terciptanya kesejahteraan pekerja; (b) meningkatnya perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja; (c) menurunnya produktivitas kerja perusahaan; dan

(d) menurunnya bargaining power pekerja dengan pengusaha.
(3) Bahwa rekonstruksi yang dibentuk berdasarkan proses dialog antara konsep kebebasan berserikat sosialis dengan kapitalis menghasilkan rekonstruksi konsep kebebasan berserikat prismatic integralistik. Isi rekonstruksi konsep kebebasan berserikat prismatic integralistik adalah negara sebagai pengawas tetapi juga sebagai pengatur (regulator). Pekerja ditempatkan dalam posisi setara dengan pengusaha, dan kebebasan hak berserikat dijamin namun tidak boleh merugikan kepentingan umum dan merusak iklim investasi, menyatunya antara pekerja, pengusaha, dan negara dalam mewujudkan kesejahteraan bersama, dan konflik antara pengusaha dan pekerja diselesaikan secara *win-win solution* berdasarkan visi dan misi perusahaan, prinsip keadilan dan kesejahteraan pekerja di bawah pengawasan negara.

Tri Susilowati melakukan kajian dengan judul “Pemberdayaan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Swasta dalam Negara Kesejahteraan dengan Menggunakan Hukum Berperspektif Keadilan”, Disertasi, Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, 2010. Permasalahan yang menjadi fokus studi ini adalah: (1) Mengapa hubungan kerja pada perusahaan swasta belum mencerminkan penggunaan hukum berperspektif keadilan? (2) Bagaimana dampak hubungan kerja pada perusahaan swasta yang tidak didasarkan pada penggunaan hukum berperspektif keadilan? (3) Bagaimana memasukkan konsep pemberdayaan hubungan kerja pada perusahaan swasta model Indonesia yang diformulasikan dari Konstitusi berdasarkan hukum berperspektif keadilan?

Analisis data penelitian tersebut menunjukkan simpulan: (1) Bahwa hubungan kerja pada perusahaan swasta belum mencerminkan penggunaan hukum berperspektif keadilan, antara lain disebabkan bahwa produk hukum berupa Undang-undang Tenaga Kerja (UUTK) memiliki beberapa kelemahan. Sebagai bukti kelemahan tersebut adalah memberikan peluang kepada pemilih modal selaku pengusaha memanfaatkan

kelemahan alasan untuk menjalin hubungan kerja pada perusahaan swasta dengan memberlakukan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada hubungan kerja dalam bentuk pekerjaan biasa, karena pemberian sanksi terhadap pengusaha yang melanggar ketentuan tersebut ternyata memang tidak ada. Hal tersebut inkonsisten dengan UUTK Pasal 1 butir 15 berkenaan dengan hubungan kerja, menjadikan pengusaha leluasa melakukan pelanggaran peraturan yang ada, serta mengabaikan hak-hak pekerja, sehingga mereka ini tidak terlindungi oleh UUTK. (2) Bahwa hubungan kerja buruh pada perusahaan swasta yang tidak didasarkan pada hukum berperspektif keadilan, ternyata memiliki dampak buruk atau negatif terhadap kelangsungan keberadaan hubungan kerja yang harmonis karena terdapat gangguan produksi berupa unjuk rasa maupun banyaknya pemutusan hubungan kerja, yang akhirnya menjadi persoalan tersendiri bagi Pemerintah Indonesia. (3) Bahwa adanya penyebab dan dampak negatif hubungan kerja buruh pada perusahaan swasta yang belum mencerminkan hukum berperspektif keadilan, kiranya perlu diajukan model baru tentang hubungan kerja buruh pada perusahaan swasta untuk menciptakan kesejahteraan buruh dan memberikan perlindungan bagi pengusaha yang mencerminkan penggunaan hukum berperspektif keadilan, dengan cara meramu sistem yang baik dari model kapitalistik dengan model sosialisme ala Indonesia, khususnya dengan sila kelima Pancasila. Model baru itu dapat disebut model Prismatic dengan karakteristik sosialisme yang sesuai dengan kosmologi Indonesia sebagai berikut: (a) nilai-nilai keadilan sosial bagi seluruh rakyat sebagai tujuan pemberdayaan hubungan kerja, (b) kepentingan kolektif diutamakan sekaligus kepentingan orang perorangan tidak diabaikan sebagai dasar setiap implementasi hubungan kerja.

Anggi Parulian melakukan penelitian dengan judul "Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Di-hubungkan dengan Peran Federasi Perjuangan Buruh

Jabodetabek”, Disertasi, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2010. Permasalahan yang menjadi fokus penelitian ini adalah: (1) Bagaimanakah pengaturan masalah upah pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? (2) Apakah ketentuan-ketentuan mengenai upah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah memberikan perlindungan upah yang cukup bagi pekerja? (3) Bagaimanakah peran dan fungsi organisasi pekerja Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek (FPBJ) dalam hubungan industrial khususnya dalam hal pengupahan?

Analisis dan hasil penelitian ini tampak dalam tiga simpulan sebagai berikut. (1) Pengaturan masalah upah berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 88 sampai dengan Pasal 98 dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 01 Tahun 1999 tentang Upah Minimum, Peraturan Menteri Nomor 17 Tahun 2005 tentang Komponen Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, pada intinya masih memiliki kekurangan, yaitu: (a) Penetapan upah yang tidak sesuai dengan definisi yang diatur oleh perundang-undangan, (b) Proses penetapan upah minimum yang masih belum mengakomodasi aspirasi buruh di mana kuantitas dan kualitas komponen penentu kebutuhan hidup layak (KHL) masih rendah, dan (c) Jangka waktu penetapan upah minimum yang tidak memperhitungkan situasi perkembangan ekonomi dan pasar. Permasalahan lain yang belum terpecahkan adalah pelaksanaan upah minimum di tingkat perusahaan yang diberikan kepada buruh dengan masa kerja lebih dari satu tahun. (2) Ketentuan-ketentuan tentang upah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih memiliki kekurangan, belum dapat memberikan perlindungan yang cukup bagi buruh sebagai pihak yang masih lemah, terutama dalam proses dan negosiasi penentuan upah bagi pekerja. (3) Peran organisasi buruh yaitu Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek dalam masalah perburuhan khususnya

dalam penentuan upah memiliki peran dan posisi penting bagi anggota serikat buruh tingkat perusahaan. Hal ini disebabkan buruh secara kolektif lewat organisasi memiliki posisi tawar yang lebih baik ketimbang buruh secara sendiri-sendiri dalam memperjuangkan upah. Posisi pekerja yang lemah dapat diantisipasi dengan adanya peran dan fungsi FPBJ. Dengan adanya serikat pekerja di perusahaan dapat mewakili dan menyalurkan aspirasi pekerja, sehingga dapat dilakukan upaya peningkatan kesejahteraan pekerja. Dengan kata lain, serikat pekerja diharapkan dapat menjadi suatu wadah pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya, khususnya yang berkaitan dengan masalah upah.

Lahmudin meneliti tentang pengupahan kerja dengan judul "Sistem Pengupahan bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Perusahaan Perkebunan di Labuhan Batu)", Disertasi, Program Pascasarjana Universitas Sumatra Utara, Medan, 2009. Permasalahan yang menjadi fokus penelitian ini adalah: (1) Apakah sistem pengupahan perjanjian kerja waktu tertentu pada perusahaan perkebunan di Labuhan Batu sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenakerjaan? (2) Bagaimana perlindungan hukum atas upah yang diterima tenaga kerja pada perusahaan perkebunan di Labuhan Batu? (3) Apa faktor-faktor yang menyebabkan tidak terlaksananya isi perjanjian kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada perusahaan perkebunan di Labuhan Batu?

Analisis dan hasil penelitian ini dapat diungkapkan dalam tiga simpulan sebagai berikut: (1) Bahwa berdasarkan peraturan perusahaan perkebunan di Labuhan Batu terlihat adanya perbedaan dalam penetapan upah dan fasilitas-fasilitas lainnya antara pekerja tetap dan pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu sehingga mengakibatkan tidak adanya keseragaman pengupahan antara pekerja yang satu dengan pekerja lainnya. Padahal dalam peraturan perusahaan

disebutkan bahwa upah yang diberikan kepada pekerja tidak di bawah upah minimum regional (UMR), tetapi kenyataannya sebagian besar pekerja menerima yang upah di bawah UMR. (2) Perlindungan hukum yang dapat dilakukan terhadap pekerja adalah dengan memberikan pendampingan ketika pekerja menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan, dan melakukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri manakala perundingan atau negosiasi untuk merealisasikan upah kerja yang sesuai dengan perjanjian kerja mengalami kebuntuan. (3) Faktor yang menyebabkan tidak terlaksananya isi perjanjian kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada perusahaan perkebunan di Labuhan Batu, yaitu perusahaan ingin meraih keuntungan sebanyak-banyaknya, hal ini merupakan motif ekonomi yang sangat lazim digunakan oleh para pengusaha dalam membuat sistem pengupahan. Faktor lainnya, diduga ada indikasi untuk menghindari pemberian hak-hak normatif pekerja lainnya, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, jaminan sosial tenaga kerja, dan pesangon.

Berbagai penelitian di atas menunjukkan adanya fokus penelitian masing-masing. Penelitian Gunarto (2011) mengulas dan memfokuskan pada aspek kemampuan kebebasan berserikat melalui serikat pekerja di perusahaan sebagai sarana untuk mencapai keadilan dan kesejahteraan pekerja, sedangkan Tri Susilowati (2010) mengulas dan memfokuskan pada aspek hubungan kerja (hubungan industrial) yang harmonis antara pekerja dan pengusaha sebagai sarana untuk mencapai keadilan dan kesejahteraan pekerja. Penelitian Anggi Parulian (2010) mengulas masalah ketentuan-ketentuan upah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan upah yang cukup bagi pekerja, dan masalah peran dan fungsi organisasi pekerja yakni Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek (FPBJ) dalam hubungan industrial yang secara kolektif dapat memperjuangkan peningkatan upah yang layak. Sementara itu, penelitian Lahmudin (2009) mengulas dan memfokuskan pada

masalah pengupahan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, di mana upah yang diterima kepada pekerja perusahaan perkebunan masih berada di bawah upah minimum regional. Upah yang minim ini disebabkan oleh motif ekonomi, yakni keinginan pengusaha untuk memperoleh keuntungan yang sebanyak-banyaknya, dan juga keinginan pengusaha untuk menghindari memberikan hak-hak pekerja, misalnya tunjangan kesehatan, uang pesangon, dan jaminan sosial tenaga kerja.

BAB II

KONSEP PENGUPAHAN PEKERJA

A. Pengertian Upah

Upah merupakan hak dari pekerja yang diterimanya sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Hak untuk menerima upah itu timbul pada saat dimulainya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja tersebut putus. Dalam konteks yang sama, Gunawi Kartasapoetra,¹³ menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum. Sementara itu, Eggi Sudjana¹⁴ menguraikan pengertian upah dari sudut pandang ekonomi, yang secara garis besar dinyatakan bahwa upah adalah segala macam bentuk-bentuk penghasilan (*earning*) yang diterima buruh atau tenaga kerja atau pegawai, baik berupa uang maupun barang, dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.

Bagi tenaga kerja atau buruh, upah merupakan sesuatu yang sangat penting. Upah melatarbelakangi seseorang untuk memutuskan akan memasuki dunia kerja dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan upah atau penghasilan yang didapatkannya, maka seseorang tenaga kerja akan dapat secara otomatis membiayai berbagai macam kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan sandang, pangan, maupun papan. Upah bagi tenaga kerja merupakan *cost* atau biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dan harus dimasukkan ke dalam ongkos atau biaya produksi. Menurut Sadono Sukirno,¹⁵ yang dimaksud dengan upah adalah pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental (non-fisik) yang

¹³ Gunawi Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1989, hlm.93.

¹⁴ Eggi Sudjana, *Buruh Menggugat, dalam Perspektif Islam*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2002, hlm.89.

¹⁵ Sadono Sukirno, *Pengantar Ekonomi Makro*, Edisi Keempat, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm.297.

disediakan oleh tenaga kerja kepada perusahaan. Pengertian tersebut, tampaknya Sukirno tidak membedakan antara pembayaran atas jasa-jasa mental dan preferensial yang bersifat tetap dengan pembayaran atas jasa-jasa kasar dan jenis pekerjaan yang tidak tetap. Kedua jenis pendapatan tersebut oleh Sukirno dinamakan upah. Berbeda halnya dengan Susilo Martoyo¹⁶ yang mengatakan, bahwa seharusnya pembayaran kepada tenaga kerja dapat dibedakan menjadi dua pengertian, yaitu gaji dan upah. Dalam pengertian sehari-hari, gaji adalah pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga kerja profesional, misalnya pegawai pemerintah, pegawai swasta, guru, manajer, akuntan, dan lain-lain. Sementara, upah dimaksudkan adalah pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar dan pekerja serabutan lainnya, misalnya, buruh pabrik atau perusahaan, buruh tani, tukang batu, tukang kayu, dan buruh kasar lainnya.

Badan Pusat Statistik (BPS),¹⁷ memberikan definisi tentang upah atau gaji adalah penerimaan buruh/karyawan/pegawai baik berupa uang atau pun barang yang dibayarkan oleh perusahaan/kantor/majikan setelah dikurangi dengan potongan-potongan berupa iuran wajib dan lainnya. Selanjutnya, BPS memaparkan batasan upah menurut Dewan Penelitian Perupahan yang menyatakan bahwa “upah” merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang atau peraturan-peraturan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian antara pemberi kerja dan penerima kerja. Selain memberikan pengertian tentang upah atau gaji, BPS juga

¹⁶ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hlm.185.

¹⁷ Badan Pusat Statistik, *Indikator Ketenagakerjaan*, BPS, Jakarta, 2004, hlm.2.

memberikan pengertian tentang pendapatan atau penghasilan.¹⁸

Menurut Payaman Simanjuntak,¹⁹ penghasilan atau imbalan yang diterima oleh tenaga kerja sehubungan dengan pekerjaannya dapat digolongkan ke dalam empat macam, yaitu:

1. Upah atau gaji dalam bentuk uang. Sistem penggajian di Indonesia pada umumnya menggunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Umumnya, penentuan gaji pokok didasarkan pada prinsip-prinsip dari teori *human capital*, yaitu bahwa upah atau gaji seseorang diberikan sebanding dengan tingkat pendidikan dan latihan keterampilan yang dicapainya.
2. Tunjangan dalam bentuk natura. Penghasilan yang diwujudkan dalam bentuk natura seperti beras, ikan kaleng, gula, garam beryodium, dan lain-lain.
3. Penghasilan atau keuntungan tambahan, yaitu berbagai jenis penghasilan di luar upah yang diperoleh seseorang berhubungan atau berkaitan dengan jabatan dan pekerjaannya, misalnya: uang pensiun, asuransi kesehatan, cuti kerja, uang pelayanan operasional (*service*), dan lain-lain.

¹⁸ BPS memberikan rincian tentang pendapatan atau penghasilan sebagai berikut: (1) Pendapatan berupa **uang**, yakni penghasilan berupa nilai uang yang bersifat reguler dan pada umumnya diterima sebagai imbal jasa atau kontraprestasi pekerjaan, yang dapat berupa: (a) gaji atau upah yang diperoleh dari kerja pokok, kerja lembur, dan kerja sampingan, dan (b) pendapatan dari usaha sendiri, yang meliputi hasil bersih dari usaha sendiri, misalnya komisi penjualan, jasa pelayanan terhadap sesuatu, hasil sewa barang, dan sebagainya. (2) Pendapatan yang berupa **barang**, yakni sebagian penghasilan yang diwujudkan dalam bentuk barang atau natura. Termasuk dalam pengertian pendapatan berupa barang adalah: (a) bagian pembayaran upah atau gaji yang bentuk natura (beras), pengobatan, transportasi, perumahan, dan rekreasi. (b) barang atau jasa yang diproduksi dan dikonsumsi di rumah, misalnya sewa yang seharusnya dikeluarkan terhadap rumah sendiri yang sedang ditempati, penggunaan air bersih dari sumur sendiri, dan lain-lain. (3) Pendapatan lain sebagai **pengembangan kekayaan**, misalnya bunga tabungan, deposito berjangka, deviden dari saham perusahaan, jasa koperasi, premi asuransi. (Badan Pusat Statistik, *Indikator Ketenagakerjaan*, Jakarta: BPS, 2004, hlm.5).

¹⁹ Payaman Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 2005, hlm.117.

4. Kondisi lingkungan. Kenyataan menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang berbeda di setiap perusahaan dapat memberikan tingkat kenyamanan dan kepuasan yang berbeda pula bagi setiap tenaga kerja. Keadaan ini mencakup kebersihan lingkungan kantor, lokasi tempat usaha yang strategis, reputasi nama perusahaan, dan lain-lain.

Berkenaan dengan pengertian upah yang dirumuskan secara yuridis dapat ditemukan adanya unsur-unsur yang sama dalam “pengertian upah” sebagaimana tertera dalam peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian upah terdapat dalam Pasal 1 angka 5, yakni upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja, termasuk tunjangan, baik untuk tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perihal pengertian upah terdapat dalam Pasal 1 angka 30, yang menyatakan bahwa 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.
3. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, pengertian upah dapat ditemukan pada Pasal 1 angka 13, yang menyatakan bahwa gaji atau upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan

dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

4. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, dalam Pasal 1 huruf a menguraikan pengertian **upah** adalah suatu penerimaan sebagai imbalan pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dalam Pasal 1 angka (1) mendeskripsikan pengertian **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.

Berdasarkan berbagai definisi yang dipaparkan tersebut, tampak menuju pada titik simpul dan maksud yang sama bahwa sesungguhnya **upah** merupakan imbal jasa yang telah diberikan oleh seseorang atau pihak yang satu kepada orang atau pihak yang lain. Begitu juga dilihat dari berbagai peraturan perundang-undangan yang memberi definisi tentang upah tersebut, dapat dikatakan bahwa tidak ditemukan adanya tumpang tindih atau inkonsistensi pengertian tentang upah di antara peraturan perundang-undangan yang satu dengan yang

lainnya Dengan demikian, secara sederhana penulis dapat menyimpulkan bahwa **upah** adalah pembayaran dari suatu imbalan yang wujudnya dapat berupa uang dan/atau barang, yang dilakukan atau diberikan oleh seseorang atau kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atas dasar usaha, kerja, dan prestasi kerja atau pelayanan (*servicing*) yang akan atau telah dilakukannya.

Mengacu pada berbagai pengertian upah tersebut dapat ditarik simpulan bahwa pada masing-masing definisi **upah** niscaya terdapat unsur-unsur pokok sebagai berikut:

1. Adanya suatu penerimaan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah atau akan dilakukan,
2. Penerimaan tersebut dinyatakan dalam bentuk uang dan atau barang,
3. Besaran atau jumlah penerimaan ditetapkan berdasarkan kesepakatan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan,
4. Penerimaan tersebut meliputi juga tunjangan-tunjangan lainnya.

Atas dasar pengertian upah yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan tersebut, tampak jelas bahwa sesungguhnya upah dibayarkan atas kesepakatan kedua belah pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai terjadi upah yang diterima pekerja terlalu rendah, maka pemerintah perlu turut serta dalam menetapkan standar upah terendah atau minimum melalui peraturan perundang-undangan yang dikenal dengan upah minimum regional.

B. Ketentuan Pengupahan Pekerja

Dilihat dari sejarah perkembangan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, dapat dikatakan bahwa pengupahan dalam hubungan perburuhan atau ketenagakerjaan telah mengalami perkembangan yang signifikan. Perkembangan ini dapat dilihat dalam berbagai kebijakan yang diterbitkan oleh pemerintah dalam berbagai

peraturan perundangan-undangan mengenai pengupahan dalam konteks ketenagakerjaan. Kebijakan-kebijakan ini dikeluarkan dengan tujuan untuk memberikan perlindungan upah bagi pekerja, karena upah memegang peranan penting dan merupakan ciri khas dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama seseorang bekerja melalui hubungan kerja.

Perkembangan ketentuan pengupahan yang signifikan dapat dilihat berdasar kenyataan bahwa dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, secara rinci telah mengatur kebijakan-kebijakan untuk memperbaiki kondisi hubungan kerja, terutama dalam aspek pengupahan yang diatur dalam Bab X Bagian Kedua Pasal 88 sampai 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sedangkan dalam Undang-Undang Perburuhan sebelumnya seperti diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 ternyata tidak mengatur secara rinci mengenai upah, melainkan hanya memuat hak pekerja untuk mendapatkan penghasilan yang layak. Misalnya, dalam Pasal 3 Undang-undang 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dinyatakan bahwa: "Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan". Ketentuan dalam Pasal 3 ini merupakan satu-satunya ketentuan pengupahan yang diatur dalam undang-undang tersebut.²⁰ Kondisi ini telah diperbaharui dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur secara rinci perihal pengupahan dalam bagian khusus, yakni tercantum dalam Pasal 88 sampai dengan Pasal 98.

Dalam hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun yang diatur dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP), berbagai kebijakan dikeluarkan oleh pemerintah untuk memberikan

²⁰ Lahmudin, *Sistem Pengupahan bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatra Utara, Medan, 2009, hlm.83.

perlindungan upah bagi pekerja. Dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, menyebutkan bahwa: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Maksud dari penghidupan yang layak adalah kondisi atau jumlah pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar, yang meliputi kebutuhan makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Kebutuhan hidup secara wajar ini merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum dan kebutuhan fisik minimum.

Salah satu kebijakan pengupahan yang ditetapkan pemerintah untuk mencapai penghidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk setiap pekerja adalah penetapan upah minimum. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup yang layak dan dengan memperhatikan tingkat produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Maksudnya adalah, penetapan upah minimum harus pula sebanding dengan produktivitas kerja dari pekerja, sehingga tidak akan menimbulkan reaksi dari pengusaha yang merasa penetapan upah minimum tersebut merupakan perlakuan yang tidak adil, karena dianggap terlalu berpihak kepada kelompok pekerja, sedangkan bagi pengusaha memandang kebijakan upah minimum tersebut tidak menguntungkan.

Intervensi pemerintah dalam rangka penetapan upah minimum merupakan suatu langkah maju dalam sistem pengupahan di Indonesia. Pada masa lalu dalam hubungan kerja di Indonesia, upah hanya ditentukan oleh kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja, tanpa ada campur tangan dari pihak pemerintah. Dalam kondisi pertumbuhan ekonomi yang belum optimal, menyebabkan kesempatan dan lapangan kerja yang tersedia hanya sedikit, tentu muncul banyak pengangguran, sehingga posisi tawar pekerja menjadi rendah, dan upah kerja pun menjadi rendah. Dalam kondisi seperti ini,

dalam penetapan upah berdasarkan kesepakatan, sering kali pekerja bersedia menerima upah yang rendah, yang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya.

Dalam sistem pengupahan, terdapat suatu prinsip *'no work no pay'*, artinya apabila pekerja tidak bekerja maka upahnya tidak dibayar. Prinsip ini seringkali menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja, karena kadang kala pekerja tidak melakukan pekerjaannya bukan karena keinginan sendiri, melainkan sebab-sebab di luar kemampuan atau kendalinya. Oleh karena itu, pemerintah, menetapkan suatu kebijakan pengecualian terhadap prinsip *"no work no pay"* tersebut. Menurut Abdul Hakim,²¹ pengecualian tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Selanjutnya, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, pada Pasal 34 sampai dengan Pasal 31 juga mengatur tentang ketentuan pekerja yang tidak bekerja tetap berhak menerima upah dari pengusaha, dalam hal-hal sebagai berikut:

1. Jika pekerja sakit, termasuk pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
2. Jika pekerja sakit (maksudnya sakit luar biasa, bukan akibat kecelakaan kerja) terus menerus sampai 12 (dua belas) bulan atau lebih sampai dengan adanya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, sesuai Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 maka upah dibayarkan oleh pengusaha, sebagai berikut:
 - a. 100% (seratus persen) dari upah untuk 4 (bulan) bulan pertama,
 - b. 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah untuk 4 (empat) bulan kedua,

²¹ Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm.80.

- c. 50% (lima puluh persen) dari upah untuk 4 (empat) bulan ketiga,
 - d. 25% (dua puluh lima persen) dari upah untuk bulan selanjutnya sampai dengan adanya pemutusan hubungan oleh pengusaha.
3. Jika pekerja tidak masuk kerja karena kepentingan khusus:
 - a. Pernikahan pekerja sendiri, selama 3 (tiga) hari,
 - b. Pernikahan anak, selama 2 (dua) hari,
 - c. Khitanan atau baptis anak, selama 2 (dua) hari,
 - d. Istri melahirkan atau keguguran kandungan, selama 2 (dua) hari,
 - e. Meninggalnya anggota keluarga (suami / istri, orang tua / mertua, anak / menantu), selama 2 hari, dan
 - f. Meninggalnya anggota keluarga dalam satu rumah, selama 1 (satu) hari.
 4. Jika pekerja menjalankan kewajiban terhadap negara, (misalnya, bertugas sebagai penyelenggara pemungutan suara dalam suatu pemilihan umum), dalam hal ini maksimum selama 1 (satu) tahun.
 5. Jika pekerja memenuhi kewajiban agama, dalam hal ini maksimum selama 3 (tiga) bulan.
 6. Jika pekerja tidak bekerja karena kesalahan pengusaha.
 7. Jika pekerja melaksanakan hak istirahat.
 8. Jika pekerja melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Pengecualian terhadap prinsip “*no work no pay*” tersebut merupakan perkembangan dari sistem pengupahan pada zaman masih menggunakan *Burgelijk Wetboek* (BW) yang di dalamnya mengatur Hukum Perburuhan. Pasal 1602 BW memuat ketentuan prinsip “*no work no pay*” dengan tidak memaparkan secara jelas pengecualiannya seperti tersebut di atas, tetapi semuanya hanya bergantung pada kebijakan pengusaha saja untuk tetap membayar upah atau tidak apabila pekerja tidak bekerja, karena memang peraturan perundang-

undangan pada masa itu tidak ada yang menentukan atau menetapkan lamanya pengecualian itu berlangsung.

Sistem pengupahan yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan sekarang, terdapat ketentuan yang mengatur tentang prinsip pembatasan waktu kerja bagi pekerja.²² Dalam konteks ini, Syaufi Syamsudin mengatakan bahwa ketentuan pembatasan waktu kerja ini dikecualikan bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu, misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal laut, dan penebangan kayu di hutan.²³

Pengusaha diminta untuk menghindari mempekerjakan pekerja lebih dari waktu kerja, karena pekerja perlu mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kesegaran atau kebugaran tenaga dan fisiknya. Namun dalam hal-hal tertentu, bila terdapat kebutuhan yang mendesak dan harus diselesaikan segera sehingga pekerja harus bekerja melebihi waktu kerja, maka dalam hal ini diperbolehkan. Bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja (kerja lembur), hal ini akan menambah biaya produksi karena upah kerja lembur jelas lebih besar daripada upah kerja biasa atau normal. Pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan pekerja selama waktu kerja lembur berkewajiban untuk:²⁴

1. Membayar upah kerja lembur yang lebih besar daripada upah kerja biasa atau normal,

²² Perlu diketahui bahwa berdasarkan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ditetapkan waktu kerja sebagai berikut: (1). 7 (tujuh) jam satu hari dan 40 (empat puluh) jam dalam satu minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam satu minggu; atau (2). 8 (delapan) jam satu hari dan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam satu minggu. Tampak bahwa ketentuan durasi waktu kerja sehari ini sangat penting terutama dalam hal untuk menghitung besaran upah harian ataupun upah kerja lembur.

²³ Syaufi Syamsudin, *Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial*, Bhakti Persada, Jakarta, 2004, hal 121.

²⁴ *Ibid*, hlm.123.

2. Memberikan kesempatan pekerja untuk istirahat secukupnya guna memulihkan kesegaran dan bugaran tubuhnya, dan
3. Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama tiga jam atau lebih dan tidak boleh digantikan dengan uang.

Menurut Syaufi Syamsudin,²⁵ upah lembur adalah upah yang diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam kerja dan hari kerjanya yang diperjanjikan atau pada hari istirahat minggu atau pada hari-hari besar yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Upah lembur dibayarkan kepada pekerja yang melakukan pekerjaan di luar jam kerjanya, sebagai berikut:

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja, untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar satu setengah kali upah per jam, dan untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar dua kali upah per jam.
- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah lembur untuk tujuh jam pertama dibayar dua kali upah per jam, dan jam kedelapan dibayar tiga kali upah per jam, dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar empat kali upah per jam.
- c. Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan upah lembur untuk lima jam pertama dibayar dua kali upah per jam, jam keenam dibayar tiga kali upah per jam, dan jam lembur ketujuh dan ke delapan dibayar empat kali upah per jam.
- d. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja lima hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, perhitungan

²⁵ *Ibid*, hal 124.

upah lembur untuk delapan jam pertama dibayar dua kali upah se-jam, jam kesembilan dibayar tiga kali upah se-jam, dan jam lembur kesepuluh dan kesebelas dibayar empat kali upah per jam.

Bagi perusahaan yang telah melaksanakan dasar perhitungan upah lembur yang nominal atau nilainya lebih baik daripada ketentuan di atas, maka perhitungan upah lembur tersebut tetap berlaku.²⁶ Untuk menetapkan perhitungan upah lembur harus diperhatikan nilai upah per-jam bagi setiap pekerja, dengan formulasi sebagai berikut:²⁷

1. Upah per jam bagi pekerja bulanan adalah $1/173$ dari upah sebulan,
2. Upah per jam bagi pekerja harian adalah $3/20$ dari upah sehari, dan
3. Upah per jam bagi pekerja borongan atau satuan hasil kerja adalah $1/7$ dari rata-rata hasil kerja sehari.

Persyaratan kerja lembur adalah harus ada persetujuan pekerja yang bersangkutan dan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam dalam satu minggu.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia juga mewajibkan pengusaha untuk menyusun struktur upah dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi, serta melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Menurut Syaufi Syamsudin,²⁸ struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang upah yang terendah sampai yang tertinggi, sedangkan skala upah adalah nilai nominal upah pada setiap kelompok jabatan. Penyusunan struktur dan skala upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah

²⁶ *Ibid*, hlm.124.

²⁷ Abdul Hakim, *Opcit*, hlm.78.

²⁸ Syaufi Syamsudin, *Opcit*, hlm.133.

bagi pekerja, serta untuk mengurangi adanya kesenjangan antara upah tertinggi dan upah terendah dalam perusahaan yang bersangkutan. Dalam penyusunan struktur dan skala upah dilaksanakan melalui analisis jabatan, uraian tugas jabatan, dan evaluasi jabatan.

Beberapa hal yang perlu menjadi pertimbangan sebagai dasar dalam penyusunan struktur upah, adalah:²⁹ (a) Struktur organisasi, (b) Rasio perbedaan bobot pekerjaan antar jabatan, (c) Kemampuan perusahaan, (d) Biaya keseluruhan tenaga kerja, dan (e) Upah minimum. Sementara itu, yang menjadi dasar pertimbangan dalam penyusunan struktur dan skala upah adalah: (a) Tinggi rendahnya jarak antara upah golongan terendah dan upah golongan tertinggi, (b) Jumlah jenjang golongan jabatan, dan (c) Kisaran upah terendah dengan upah tertinggi pada tiap golongan jabatan.

Penyusunan skala upah dapat dilakukan melalui skala tunggal atau skala ganda. Skala tunggal, dimaksudkan bahwa untuk setiap jabatan hanya ada satu nilai nominal upah -- sepanjang jabatannya sama --, maka nilai nominal upahnya adalah sama. Skala ganda, dimaksudkan bahwa setiap jabatan mempunyai nilai nominal terendah dan tertinggi, maka upah pekerja pada jabatan yang sama bisa saja berbeda, karena tergantung pada kompetensi kerja. Dalam pelaksanaannya, struktur dan skala upah sangat ditentukan oleh kondisi yang ada pada masing-masing perusahaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa penetapan struktur dan skala upah disesuaikan dengan kondisi dan strategi pengupahan yang terdapat pada masing-masing perusahaan.

Dalam praktik di lapangan, terdapat berbagai macam cara perusahaan dalam memberikan upah kepada pekerja, Menurut Zainal Asikin,³⁰ dalam teori maupun praktik, terdapat beberapa macam sistem pemberian upah, yaitu:

²⁹ *Ibid*, hlm. 136.

³⁰ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm.72.

1. Sistem upah jangka waktu, yakni merupakan sistem pemberian upah pekerja menurut jangka waktu tertentu atau menurut lama waktu bekerja, misalnya harian, mingguan, atau bulanan.
2. Sistem upah borongan, merupakan sistem upah yang bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasil kerja pekerja tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat dilaksanakan dengan baik jika hasil pekerjaan dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur menurut banyaknya, beratnya, dan sebagainya.
Keuntungan pengupahan dengan sistem borongan ini adalah:
 - a. Pekerja mendapat dorongan untuk bekerja lebih giat,
 - b. Produktivitas semakin meningkat, dan
 - c. Alat-alat produksi dapat dipergunakan secara intensif.

Namun demikian, dalam sistem upah borongan ini juga terdapat kelemahan atau kerugian, yaitu:

- a. Pekerja selalu bekerja secara berlebih-lebihan,
 - b. Pekerja kurang menjaga kesehatan dan keselamatan kerja,
 - c. Terkadang kurang teliti dalam bekerja karena cenderung untuk mengejar jumlah borongan yang dapat dihasilkan,
 - d. Jumlah upah yang diterima menjadi tidak tetap, karena bergantung pada jumlah borongan yang dapat dihasilkan.
3. Sistem upah kelompok, dimaksudkan sebagai suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah kepada kelompok pekerja tertentu, untuk selanjutnya kelompok pekerja inilah yang akan membagi-bagikan besaran upah kepada masing-masing anggota kelompok.
 4. Sistem upah berdasarkan target penjualan, yaitu upah yang diberikan kepada pekerja berdasarkan jumlah atau harga penjualan hasil produk di pasaran. Jika pekerja memperoleh jumlah penjualan yang tinggi, maka jumlah upah yang

diterima pun akan tinggi. Sebaliknya jika jumlah penjualan turun, maka jumlah upah yang diterima juga turun.

5. Sistem upah berdasarkan pembagian keuntungan, yaitu sistem upah yang disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan pada akhir tahun.

Sebagaimana telah dipaparkan di depan, bahwa terdapat berbagai ketentuan hukum yang mengatur masalah pengupahan di Indonesia. Jumlahnya relatif banyak ditulis dalam berbagai peraturan perundang-undangan, mulai dari aras undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan menteri, peraturan daerah, sampai dengan ketentuan penunjang atau pelaksanaan lainnya, yang dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Ketentuan Pokok dalam Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah, yaitu:
 - a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - b. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
2. Ketentuan Operasional Pengupahan, yaitu:
 - a. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01 Tahun 1999 vide Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 226 Tahun 2000 tentang Upah Minimum, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.
 - b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.
 - c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 49 Tahun 2004 tentang Struktur dan Skala Upah.
 - d. Berbagai Peraturan Daerah tentang Penetapan Upah Minum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMPS).

3. Ketentuan Penunjang, yaitu peraturan perundang-undangan yang secara tidak langsung berkaitan dengan perlindungan upah, yakni peraturan perundang-undangan dalam hal pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), peraturan perundang-undangan dalam hal penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) dan penetapan uang pesangon dan uang penghargaan, peraturan perundang-undangan dalam hal penetapan pajak atas upah, dan peraturan perundang-undangan dalam bidang jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), dan peraturan perundangan dalam hal proses penyelesaian perselisihan dan hubungan industrial.

Hukum internasional telah menetapkan pula berbagai ketentuan tentang perlindungan pengupahan bagi pekerja. Ketentuan-ketentuan internasional tersebut juga telah diratifikasi atau sekurang-kurangnya telah diakomodasi oleh Pemerintah Republik Indonesia dalam undang-undang nasional, sehingga pemerintah dan pihak-pihak yang terkait berkewajiban melaksanakannya. Berbagai ketentuan hukum internasional yang berkaitan dengan penegasan dan perlindungan pengupahan bagi pekerja tersebut, antara lain terdapat dalam:

1. *The Universal Declaration of Human Rights, December 10, 1948, Article 23 and Article 24:*³¹

Article 23

- a. *Everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment.*
- b. *Everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work.*
- c. *Everyone who works 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 social protection.*

³¹ United Nations, *The Universal Declaration of Human Rights 1948*, Copyright©1949 United Nations (UN), [lexmercatoria.org](http://www.lexmercatoria.org).

d. Everyone has 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.

Pasal 23

- (1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan baik, dan berhak atas perlindungan terhadap pengangguran.
- (2) Setiap orang tanpa diskriminasi, berhak memperoleh atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama.
- (3) Setiap orang yang bekerja berhak atas remunerasi (pengupahan) yang adil dan layak yang menjamin kehidupan dan keluarganya, yakni suatu kehidupan yang pantas untuk manusia yang bermartabat, dan jika perlu ditambah dengan cara perlindungan sosial lainnya.
- (4) Setiap orang berhak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.

Pasal 24

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

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

Kovenan ini merupakan Perjanjian Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya yang diintroduksi dan disahkan melalui Resolusi Majelis Umum PPB Nomor 221 tertanggal 16 Desember 1966, yang telah diratifikasi oleh banyak negara anggota PBB. Pemerintah Indonesia termasuk anggota PBB yang telah meratifikasi

kovenan tersebut.³² Dalam Pasal 6 ICESCR tersebut dinyatakan:

Article 6 ³³

- (1) *The States Parties to the present Covenant recognize the right to work, which includes the right of everyone to the opportunity to gain his living by work which he freely chooses or accepts, and will take appropriate steps to safeguard this right.*
- (2) *The steps to be taken by a State Party to the present Covenant to achieve the full realization of this right shall include technical and vocational guidance and training programmes, policies and techniques to achieve steady economic, social and cultural development and full and productive employment under conditions safeguarding fundamental political and economic freedoms to the individual.*

Pasal 6

- (1) Negara peserta kovenan ini mengakui hak atas pekerjaan, termasuk hak setiap orang atas kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterima secara bebas, dan akan mengambil langkah yang tepat guna melindungi hak ini.
- (2) Langkah-langkah yang harus diambil oleh negara peserta kovenan ini untuk mencapai realisasi sungguh-sungguh atas hak ini harus mencakup pemberian bimbingan teknis, kejuruan/keterampilan, program pelatihan, kebijakan dan teknik untuk mencapai pengembangan ekonomi, sosial dan budaya yang mantap dan penuh serta produktivitas kerja dalam kondisi yang menjamin kebebasan politik dan ekonomi yang mendasar bagi individu.

³² Indonesia telah meratifikasi ICESCR tersebut dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya), yang diundangkan pada tanggal 28 Oktober 2005.

³³ *Article 6, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, United Nations Human Rights: Office of the High Commissioner for Human Rights, Published on October, 2010.*

Disahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya), yang intinya telah meratifikasi ICESCR, maka Pemerintah Republik Indonesia berkewajiban untuk menghormati, melindungi dan memenuhi hak-hak pekerja sebagaimana yang diamanatkan dalam konvensi tersebut, salah satunya adalah pemerintah perlu menyediakan lapangan pekerjaan dan akses serta informasi untuk memperoleh pekerjaan bagi warga negaranya.³⁴ Namun demikian, karena kondisi perekonomian yang belum baik, lowongan pekerjaan yang tersedia sangat terbatas, dan tingkat kebutuhan hidup yang semakin meningkat, maka banyak pekerja yang terpaksa menerima pekerjaan dengan upah rendah sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup secara layak bagi diri dan keluarga.

3. *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: Equal Remuneration Convention, ILO, 1951 (Number 100).*

Konvensi ILO³⁵ Nomor 100 Tahun 1951 menegaskan tentang besaran atau skala remunerasi, yang meliputi upah

³⁴ Sri Lestari Rahayu, Siti Muslimah, dan Sasmini, "Perlindungan HAM Pekerja Migran: Kajian Normatif Kewajiban Indonesia Berdasarkan Prinsip-prinsip dan Norma-norma Hukum Internasional", dalam *Jurnal Hukum Yustisia*, Edisi 85, Januari-April 2013, hlm.115. Surakarta: Fakultas Hukum UNS.

³⁵ ILO (*International Labour Organization*) adalah salah satu organisasi internasional di bawah naungan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). ILO terbentuk setelah berakhir Perang Dunia Pertama (1918) sejalan dengan disahkannya Konstitusi ILO dalam Konferensi Perdamaian di Versailles bulan April 1919 yang diselenggarakan oleh Liga Bangsa-Bangsa (LBB). Setelah usai Perang Dunia Kedua (1945) ILO di bawah naungan PBB sebagai pengganti LBB. Ada tiga alasan pembentukan ILO, yaitu: (1) Alasan **kemanusiaan**, maksudnya ILO didirikan sebagai upaya memperbaiki kesejahteraan para pekerja/buruh yang ketika itu sangat tereksplotasi tanpa memperhatikan kesehatan, kehidupan keluarga, dan masa depan mereka. (2) Alasan **politis**, artinya masih adanya ketidakadilan yang dialami oleh para pekerja/buruh yang jumlahnya kian bertambah akibat industrialisasi sehingga dapat menimbulkan konflik yang mengancam perdamaian dunia. (3) Alasan **ekonomi**, artinya disadari sepenuhnya bahwa tuntutan yang tinggi atas kesejahteraan pekerja/buruh bukanlah suatu hal yang menarik bagi para pengusaha karena dianggap meningkatkan biaya produksi dan melemahkan daya saing. Lihat, Asri Wijayanti, *Sinkronisasi Hukum Perburuhan terhadap Konvensi ILO*, Karya Putra Darwati, Bandung, 2012, hlm. 41-42.

dasar atau upah pokok, gaji atau upah minimum, dan tambahan pembayaran lainnya yang dibayar secara langsung atau tidak langsung, baik dalam bentuk tunai atau barang, oleh pengusaha kepada pekerja yang timbul karena pekerjaan pekerja. Di samping itu, juga ditegaskan tentang sistem pengupahan yang sama antara laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. Penegasan tersebut tercermin dalam Pasal 1 huruf (a) dan (b) *Equal Remuneration Convention*, 1951, Number 100, sebagai berikut: *Equal Remuneration Convention*, 1951 (Number 100)³⁶

Article 1

For the purpose of this Convention :

- (a) the term remuneration includes the ordinary, basic or minimum wage or salary and any additional emoluments whatsoever payable directly or indirectly, whether in cash or in kind, by the employer to the worker and arising out of the worker's employment;*
- (b) the term equal remuneration for men and women workers for work of equal value refers to rates of remuneration established without discrimination based on sex.*

Indonesia yang menjadi anggota ILO sejak tahun 1950, telah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 100 tersebut ke dalam Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951. Indonesia telah memasukkan rumusan tentang kesamaan sistem remunerasi dan pengupahan antara pekerja laki-laki dan perempuan yang sama nilainya ke dalam hukum nasionalnya, antara lain dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tampak jelas adanya penerapan substansi Konvensi ILO Nomor 100, yakni terdapat dalam Pasal 88

³⁶ *International Labour Office (ILO)*, 2010, *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Equal Remuneration Convention*, 1951 (Number 100), New York: Published on December, 2010.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Merujuk Pasal 88 tersebut terdapat perkataan “Setiap pekerja/buruh...”, ini berarti meliputi semua pekerja/buruh baik laki-laki maupun perempuan tanpa ada diskriminasi dalam sistem pengupahan. Dalam konteks ini, Andrian Sutedi³⁷ antara lain menyatakan bahwa sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Konvensi ILO Nomor 100, maka perlindungan pengupahan dimaksudkan agar:

- a. Tidak ada lagi pemberian upah bagi pekerja di bawah standar upah minimum untuk hidup yang layak.
- b. Tidak ada lagi diskriminasi dalam pemberian upah kepada pekerja laki-laki maupun perempuan.
- c. Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.

Demikian, dapat dikatakan perlindungan pengupahan yang dapat menjamin kehidupan secara layak bagi pekerja dan keluarganya adalah bermakna penting dan strategis karena berkaitan dengan penghormatan atau apresiasi terhadap hak-hak asasi manusia, yang nyata-nyata diatur dalam hukum internasional dan juga hukum nasional. Namun demikian, agar lebih mempunyai kekuatan yang imperatif dan spesifik tentang pelaksanaan pengupahan dalam skala mikro perusahaan perlu dibuat perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, yang di dalam perjanjian kerja tersebut antara lain ditentukan besaran gaji/upah yang dibayarkan.

Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memaparkan pengertian perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat

³⁷ Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Cetakan Kedua, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm.258.

syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Atas dasar pengertian yang dipaparkan ini, kiranya dapat ditarik simpulan bahwa dalam **perjanjian kerja** terdapat unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Adanya unsur kesepakatan kedua belah pihak,
- b. Adanya unsur pekerjaan (*working*),
- c. Adanya unsur perintah (*instruction*),
- d. Adanya unsur hak dan kewajiban (*right and obligation*), dan
- e. Adanya upah (*wages*), yang merupakan inti pokok dari hak dan kewajiban.

Apabila diperhatikan, adanya unsur upah dalam suatu perjanjian kerja adalah merupakan aturan hukum yang harus dilaksanakan oleh para pihak yang membuat perjanjian kerja tersebut. Dalam konteks ini, tampak sejalan dengan ketentuan Pasal 1338 KUHPerduta yang menyatakan bahwa semua persetujuan atau kesepakatan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka atau para pihak yang membuatnya. Dengan perkataan lain, bahwa ketentuan-ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, termasuk pemberian besaran upah adalah merupakan amanat undang-undang sebagai ketentuan hukum yang harus dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja, dengan syarat perjanjian kerja tersebut dibuat secara sah dan tidak bertentangan dengan substansi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sudah dapat dimaklumi bahwa perjanjian kerja sebagaimana perjanjian-perjanjian pada umumnya, maka harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta. Substansi ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan antara kedua belah pihak,
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum,
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagai konsekuensi ketentuan yang tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) tersebut, maka perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan tersebut pada huruf a dan b dapat dibatalkan, sedangkan perjanjian kerja yang dibuat para pihak yang bertentangan dengan ketentuan tersebut pada huruf c dan d adalah batal demi hukum.

Berkaitan dengan kedudukan perjanjian kerja yang sah sebagai ketentuan hukum di bidang pengupahan, maka syarat tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan mempunyai makna bahwa pengaturan upah dalam perjanjian kerja dapat dijadikan sebagai ketentuan hukum apabila tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan terutama peraturan di bidang pengupahan yang berlaku. Dalam konteks ini dapat ditarik simpulan bahwa ketentuan hukum pengupahan dapat diatur dalam perjanjian kerja dan berlaku sebagai ketentuan hukum bagi pihak-pihak yang membuatnya sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Dalam hal terjadi substansi perjanjian kerja tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka perjanjian tersebut dinyatakan batal demi hukum, dan secara otomatis tidak berlaku sebagai ketentuan hukum.

C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besaran Upah

Marwansyah dan Mukaram³⁸ mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor atau kriteria yang pada umumnya digunakan untuk mengukur kelayakan, keadilan, kebutuhan dan kontribusi mengenai penetapan upah. Faktor-faktor atau kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kondisi pasar tenaga kerja, artinya tingkat gaji atau upah dapat dipengaruhi oleh permintaan dan penawaran tenaga kerja. Untuk jabatan-jabatan yang sangat terbatas ketersediaan pekerjaannya dalam pasar tenaga kerja karena membutuhkan pekerja dengan kecakapan atau keterampilan yang tinggi, cenderung diberikan gaji/upah yang tinggi pula. Di sisi lain, untuk jabatan yang jumlah penawaran tenaga kerja atau pekerjaannya melimpah, cenderung tingkat gaji/upah biasanya juga rendah.
2. Peraturan perundang-undangan, artinya berbagai regulasi yang dikeluarkan oleh Pemerintah, keputusan Menteri Tenaga Kerja atau peraturan-peraturan lainnya, harus diperhatikan oleh setiap organisasi perusahaan yang akan merancang ketentuan atau sistem pengupahan dan kompensasinya. Di Indonesia, salah satu ketentuan yang diikuti adalah peraturan tentang Upah Minimum Regional (UMR).
3. Kesepakatan kerja, artinya keberadaan serikat pekerja memungkinkan terjadinya perundingan antara pekerja dan pihak manajemen, baik mengenai jenis, struktur, maupun tingkat upah.
4. Sikap dan apresiasi manajemen, artinya keinginan kuat pihak manajemen untuk mempertahankan atau meningkatkan semangat kerja, menarik pekerja-pekerja berkualitas tinggi, mengurangi *turnover*, meningkatkan standar hidup kerja, dan mempengaruhi struktur dan tingkat gaji/upah.

³⁸ Marwansyah dan Mukaram, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pusat Penerbit Politeknik Negeri Bandung, Bandung, 2003, hlm.131.

5. Kemampuan membayar, artinya gaji/upah yang dibayarkan kepada pekerja merupakan komponen biaya produksi yang harus dihitung secara cermat oleh setiap perusahaan. Oleh sebab itu struktur dan tingkat gaji/upah harus disesuaikan dengan kemampuan membayar, apabila hal ini tidak dilakukan perusahaan dapat mengalami kerugian atau tidak mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya.
6. Tingkat biaya kebutuhan hidup, artinya pemberian gaji/upah perlu mempertimbangkan komponen biaya kebutuhan hidup di suatu wilayah. Ketentuan upah minimum regional (UMR) yang ditetapkan pemerintah biasanya menjadi patokan biaya kebutuhan hidup di provinsi atau wilayah tertentu.

Struktur ekonomi dewasa ini yang menunjukkan gejala semakin kuatnya paham atau sistem kapitalisme dan liberalisme, semakin mendorong setiap orang untuk memproduksi guna mendapatkan uang, kemudian dengan uang tersebut ditukarkan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan riil. Dengan demikian, kerja dan upah merupakan dua sisi mata uang yang masing-masing sisi berbeda gambarnya tetapi tidak dapat dipisahkan. Demikian pula dengan pentingnya kerja dan upah yang ternyata tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan manusia modern.

Sebagaimana yang dikemukakan Meiyer dalam Muhammad As'ad³⁹, bahwa secara umum dalam pemberian upah pekerja terdapat 4 (empat) cara atau model pengupahan, yaitu:

1. Upah menurut banyaknya produksi.

Upah menurut banyaknya produksi diberikan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berproduksi lebih banyak. Produksi yang dihasilkan dapat dihargai dengan perhitungan ongkosnya. Upah sebenarnya dapat dicari dengan menggunakan standar normal yang

³⁹ Muhammad As'ad, *Psikologi Industri*, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1991, hlm.90.

membandingkan kebutuhan pokok dengan hasil produksi. Secara teoritis sistem upah menurut produksi ini akan diisi oleh tenaga-tenaga yang berbakat dan sebaliknya orang-orang tua akan merasa tidak nyaman dan tidak tahan bekerja dalam sistem pengupahan semacam ini.

2. Upah menurut lama bekerja.

Upah menurut lamanya bekerja disebut pula upah menurut waktu, misalnya harian atau bulanan. Sistem ini berdasarkan anggapan bahwa produktivitas kerja itu sama untuk waktu yang kerja yang sama. Alasan-alasan yang lain adalah sistem ini menimbulkan ketenteraman karena upah sudah dapat dihitung, terlepas dari kelambatan bahan untuk bekerja, kerusakan alat atau mesin, sakit, dan sebagainya

3. Upah menurut senioritas.

Sistem upah semacam ini akan mendorong pegawai atau karyawan untuk lebih setia dan loyal terhadap perusahaan dan lembaga kerja. Sistem ini sangat menguntungkan bagi pegawai yang senior dan juga pegawai yunior atau orang-orang muda yang didorong untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan. Hal ini disebabkan adanya harapan bila sudah tua (senior) akan lebih mendapatkan perhatian. Jadi jenis upah semacam ini akan memberikan perasaan aman dan nyaman kepada karyawan, namun demikian sistem upah ini kurang bisa memotivasi prestasi kerja karyawan.

4. Upah menurut kebutuhan.

Upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya disebut upah menurut kebutuhan. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi, maka upah itu akan mempersamakan standar hidup semua orang. Salah satu kelemahan dari sistem ini adalah kurang mendorong inisiatif kerja, sehingga sama halnya dengan sistem upah menurut lamanya kerja dan senioritas. Kebaikan dari sistem upah ini adalah akan memberikan rasa aman karena nasib karyawan ditanggung oleh perusahaan.

Dari berbagai sistem pengupahan yang dipaparkan tersebut menunjukkan ada berbagai jenis cara pengupahan yang dirumuskan dalam redaksi yang berbeda, namun memiliki substansi yang sama, yaitu bahwa dengan sistem tersebut bertujuan agar imbalan atau penggantian jasa yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pihak lain atau orang yang menerima pekerjaan dalam suatu periode tertentu mencerminkan nilai keadilan dan kelayakan. Upah menjadi perangsang dan pendorong orang untuk bekerja. Namun demikian, upah atau gaji bukanlah satu-satunya faktor yang menjadi pendorong orang untuk bekerja, walaupun pada awalnya upah merupakan faktor pendorong utama bagi orang untuk melakukan suatu pekerjaan secara baik. Akan tetapi, kenyataan banyak orang memperlmasalahakan mengenai kelayakan upah. Hal ini terlihat dari banyaknya karyawan di beberapa perusahaan industri melakukan berbagai unjuk rasa menuntut perbaikan kesejahteraan melalui penerimaan upah. Salah satu penyebabnya adalah karena upah yang diterima masih jauh di bawah standar minimum sehingga tidak mencukupi kebutuhan fisiologis maupun kebutuhan sosialnya.

Sebagaimana dinyatakan oleh Veithzal Rivai,⁴⁰ agar pekerja merasa puas ketika menerima upah, maka perlu diperhatikan prinsip-prinsip pemberian upah sebagai berikut:

1. Upah yang diberikan harus cukup untuk pegawai dan keluarganya. Dengan kata lain, besaran upah harus memenuhi kebutuhan pokok minimum.
2. Pemberian upah harus adil dan layak, artinya besar kecilnya upah tergantung kepada berat ringannya kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan.
3. Upah harus diberikan tepat pada waktunya. Upah yang terlambat diberikan dapat mengakibatkan perasaan tidak puas dan memicu kemarahan karyawan, yang pada gilirannya akan mengurangi produktivitas karyawan.

⁴⁰ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2005, hlm.372.

4. Besar kecilnya upah harus mengikuti perkembangan ekonomi dan harga pasar. Artinya kemajuan perusahaan dan perkembangan ekonomi nasional perlu dijadikan pertimbangan dalam penetapan besaran upah.
5. Perbedaan dalam tingkat upah harus didasarkan atas evaluasi jabatan yang objektif. Artinya harus dibedakan upah bagi tenaga terdidik dan terampil dengan tenaga tidak terampil (*unskill labour*)
6. Struktur dan skala upah harus ditinjau kembali secara berkala, dan bila mungkin harus segera diperbaiki apabila kondisi dan tingkat kebutuhan kehidupan masyarakat berubah.

Ajaran agama Islam mengatakan bahwa pengusaha yang menunda pembayaran upah/gaji pekerja atau pegawainya termasuk perbuatan dosa besar, karena sesungguhnya pengusaha itu termasuk orang yang berkecukupan, tetapi masih berbuat dzalim terhadap hak-hak para pekerja yang rata-rata hidup dalam kekurangan. Dalam konteks ini, Nabi Muhammad SAW mengajarkan dan mengharapkan agar para majikan itu segera membayar upah kerja sebelum keringat para pekerja itu kering⁴¹ dan tidak mengurangi jumlah yang harus dibayarkan. Hal ini menandakan bahwa membayar upah tepat waktu dan tepat dalam jumlahnya berarti mencerminkan nilai-nilai ketaatan, keadilan dan kepuasan baik bagi pekerja maupun pengusaha yang bersangkutan.

D. Tujuan Pemberian Upah

Dalam konteks tujuan pemberian upah, tidak dapat lepas dari fungsi atau manfaat upah bagi pekerja. Menurut Payaman Simanjuntak,⁴² pada umumnya dalam sistem pengupahan bagi pekerja didasarkan pada tiga tujuan atau fungsi upah sebagai berikut:

⁴¹ Hadits Riwayat Ibnu Majah dari Umar Ra dan Hadits Riwayat Abu Hurairah Ra yang mengungkapkan bahwa Rasulullah Muhammad SAW bersabda: "Berikanlah upah pekerja itu sebelum keringatnya kering."

⁴² Payaman Simanjuntak, *Opcit*, hlm.129.

1. Menjamin kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Hal ini dimaksudkan agar pekerja dan keluarganya dapat hidup secara layak untuk menopang produktivitas kerja karena mereka tidak terbebani mencari sumber penghasilan lain.
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja pekerja. Besaran upah yang diterima pekerja hendaknya seimbang dengan besaran jasa dan hasil kerja yang telah diberikan pekerja kepada perusahaan.
3. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja. Insentif diberikan agar para pekerja termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas.

Dalam konteks pemberian upah, lebih lanjut Veithzal Rivai⁴³ menyatakan bahwa suatu perusahaan atau organisasi melakukan pemberian upah didasarkan pada 9 (sembilan) alasan, sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama. Dalam arti, dengan pemberian upah dan gaji terjalin ikatan kerja sama formal antara pemilik/pengusaha dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik atau pengusaha wajib membayar upah dan gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja. Artinya, dengan upah dan gaji maka karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan karyawan yang efektif. Dalam arti, jika program upah dan gaji yang ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan mudah dilakukan.
4. Motivasi. Dalam arti, jika upah dan gaji yang diberikan cukup besar, maka manajer akan mudah memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif.

⁴³ Veithzal Rivai, *Opcit*, hlm. 379.

5. Stabilitas karyawan. Dalam arti, dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
6. Disiplin. Dalam arti, dengan pemberian upah dan gaji yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh. Dalam arti, dengan program upah dan gaji yang baik, maka pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan dapat berkonsentrasi dengan pekerjaannya.
8. Pengaruh asosiasi usaha sejenis. Dalam arti, dengan program upah dan gaji atas prinsip yang adil dan layak serta konsistensi eksternal yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil dan perpindahan karyawan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.
9. Pengaruh pemerintah. Artinya, jika program upah dan gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum regional), maka adanya intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Sementara itu, dalam rangka pemberian upah yang wajar dan layak untuk kehidupan pekerja, Amstrong and Murlis,⁴⁴ mengungkapkan:

“... within a reasonable remuneration system needs to do some steps in implementing the remuneration rules, so that the workers/ laborers as humans can achieve a decent life, as follows:

1. *Analyzing the current situation, which includes descriptions of the analysis, the number of staff in each office, the amount of wages received by each worker, rising living costs, improved performance, and a possible increase in the wages of workers.*

⁴⁴ Michael Amstrong & Herlen Murlis, *Reward Management Handbook of Remuneration Strategy and Practice*, 3rd edision, Prentice Hall Inc, Engelwood Lift, 1994, page 19-20.

2. *Analyze and assess the work, which was to determine the large-small workloads, the techniques that work efficiently, assess and develop the kinds of jobs from various aspects.*
3. *Planned salary structure, salary structure that reflects the logical relationship work, and using the results of surveys and other information to develop a salary structure.*
4. *Develop procedures payroll system which reflects the principle of obedience budget, salary increases based on merit, fair salary structuring, and good wages for workers.*
5. *Implement and evaluate the steps payroll system, with the administration of salaries and other benefits , such as overtime pay, bonuses, and others”.*

(..., dalam sistem pengupahan yang wajar perlu dilakukan beberapa langkah dalam melaksanakan aturan pemberian upah, sehingga pekerja/buruh sebagai manusia dapat mencapai kehidupan yang layak, sebagai berikut:

1. Menganalisis keadaan sekarang, yang meliputi analisis jabatan, banyaknya staf dalam setiap jabatan, besaran upah yang diterima setiap pekerja, kenaikan biaya hidup, peningkatan prestasi kerja, dan kemungkinan kenaikan upah pekerja.
2. Menganalisis dan menilai pekerjaan, yaitu menentukan besar-kecilnya beban kerja, teknik-teknik kerja yang efisien, menilai dan mengembangkan jenis-jenis pekerjaan dari berbagai aspek.
3. Merencanakan struktur gaji, yaitu struktur gaji yang mencerminkan hubungan pekerjaan yang logis, dan menggunakan hasil survei dan informasi lain untuk mengembangkan struktur gaji.
4. Mengembangkan prosedur sistem penggajian yang mencerminkan prinsip taat anggaran, kenaikan gaji berdasarkan prestasi, menyusun struktur gaji yang adil, dan tingkat upah yang baik bagi pekerja.
5. Melaksanakan dan mengevaluasi langkah-langkah sistem peng-gajian, disertai pengadministrasian gaji dan tunjangan-tunjangan lain, seperti uang lembur, bonus, dan lain-lain.)

Berdasarkan hal-hal yang terkait dengan pengupahan sebagaimana telah dipaparkan, dapat dikatakan bahwa konsep pengupahan yang mencerminkan keadilan dan kesejahteraan

adalah konsep pengupahan yang memungkinkan setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, jaminan hari tua, dan jaminan sosial lainnya.

Menurut Hardijan Rusli,⁴⁵ bahwa pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja yang 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, (f) Bentuk dan cara pembayaran upah, (g) Denda dan potongan upah, (h) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, (i) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional, (j) Upah untuk pembayaran pesangon, dan (k) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Upah dan hak-hak lainnya dari pekerja merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya, yaitu harus dibayar lebih dahulu daripada utang lainnya, atau dengan kata lain pekerja sebagai kreditur atas upahnya merupakan kreditur istimewa. Sebagaimana yang telah umum diketahui, pajak yang harus dibayar ke kas negara juga merupakan kreditur istimewa, namun pembayaran upah pekerja perusahaan harus lebih didahulukan daripada pembayaran pajak.⁴⁶ Hal ini ditegaskan dalam Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Yang dimaksud

⁴⁵ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, hlm.89.

⁴⁶ *Ibid*, hlm.91.

didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja harus dibayar lebih dahulu daripada utang-utang lainnya.⁴⁷

E. Prinsip Pengupahan Pekerja

Hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang dibentuk oleh pemerintah untuk mengadakan keadilan dalam hubungan kerja antara pihak pekerja dengan pengusaha, terutama yang terkait dalam hak dan kewajiban masing-masing pihak. Secara sosial ekonomi, posisi pengusaha dan pekerja sangat bertolak belakang. Pengusaha dalam posisi yang sangat kuat, sedangkan buruh dalam posisi yang sangat lemah. Hal ini menyebabkan hubungan antara keduanya perlu diatur dan diintervensi oleh hukum, yakni hukum yang mencerminkan rasa keadilan. Dalam konteks ini, Bustanul Arifin dan Didik J Rachbini,⁴⁸ mengungkapkan bahwa keadilan yang merupakan tujuan pokok dalam pembentukan dan pelaksanaan hukum bahkan yang menjadi tujuan hidup bernegara, tidak akan tercapai dengan menyerahkan sistem ekonomi semata-mata pada mekanisme pasar. 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 yang lebih mencerminkan rasa keadilan masyarakat atau keadilan sosial.

Keadilan sosial adalah keadilan yang berhubungan dengan pembagian kesejahteraan atau kenikmatan dan beban dari suatu kerja sama sosial khususnya yang dilakukan oleh negara. Di Indonesia yang mendasarkan diri pada nilai-nilai falsafah Pancasila, keadilan sosial dengan tegas dinyatakan dalam sila kelima Pancasila. Nilai ini telah dicoba untuk dilaksanakan salah satunya dengan menetapkan tujuan negara Indonesia adalah mewujudkan dan memajukan kesejahteraan umum.

⁴⁷ Lihat Penjelasan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁸ Bustanul Arifin dan Didik J Rachbini, *Ekonomi Politik dan Kebijakan Publik*, PT Gramedia, Jakarta, 2001, hlm.57.

Selanjutnya, mengenai hukum perburuhan dapat didefinisikan sesuai dengan pernyataan Imam Soepomo bahwa hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.⁴⁹ Menurut ide hukum, seharusnya antara pengusaha dan pekerja dalam posisi yang seimbang. Namun harapan yang demikian ideal itu, belum dapat diwujudkan karena banyak kenyataan menunjukkan para pekerja berada dalam posisi yang lemah. Menurut Eggy Sudjana⁵⁰ secara umum penyebab lemahnya kondisi pekerja di Indonesia antara lain adalah:

1. Lemahnya posisi tawar tenaga kerja berhadapan dengan pemilik perusahaan atau industri karena keahlian dan tingkat pendidikan pekerja yang rendah,
2. Kebijakan pemerintah yang kurang responsif dan akomodatif terhadap perubahan dan tuntutan pekerja, terkait dengan tuntutan peningkatan upah untuk memenuhi rasa keadilan dan kesejahteraan pekerja dan keluarganya

Pemberian upah kerja harus memperhatikan aspek keadilan dan kelayakan. Pemberian upah/gaji pekerja perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Menurut prinsip keadilan, segala sesuatu tidak harus dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara tingkat pengorbanan dan jumlah penghasilan yang diperoleh. Semakin tinggi pengorbanan seseorang dalam pekerjaan maka semakin tinggi pula peluang penghasilan yang diperolehnya, dan sebaliknya semakin rendah pengorbanan seseorang dalam pekerjaan maka semakin rendah pula peluang penghasilan yang diperolehnya. Oleh karena itu, pertama-tama yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan atau pekerjaan. Umumnya, pengorbanan dari suatu jabatan atau pekerjaan dapat dipertunjukkan dari persyaratan-persyaratan

⁴⁹ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cetakan Keenam, Djambatan, Jakarta, 1988, hlm.3.

⁵⁰ Eggy Sudjana, *Opcit*, hlm.57

(spesifikasi) yang harus dipenuhi oleh seseorang yang memangku jabatan atau pekerjaan tersebut. Semakin tinggi persyaratan yang diperlukan dalam suatu jabatan atau pekerjaan, semakin tinggi pula penghasilan yang diharapkan. Penghasilan ini ditunjukkan dari besaran upah yang diterima.

Rasa keadilan ini sangat diperhatikan oleh para karyawan, mereka tidak hanya memperhatikan besarnya uang yang dibawa pulang, tetapi juga pasti membandingkan dengan rekan-rekan pekerja yang lain. Di samping masalah keadilan, maka dalam pengupahan perlu diperhatikan unsur kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan-perusahaan lain. Atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum.

Dalam hubungannya dengan ketidaklayakan dengan pengupahan apabila dibandingkan dengan perusahaan lain, menurut Heidjerachman dan Suad Husnan,⁵¹ terdapat dua macam ketidaklayakan tersebut, yaitu:

1. Mengandung skala-skala upah yang lebih rendah dibandingkan dengan skala upah yang dibayarkan untuk skala pekerjaan yang sama dalam perusahaan lain.
2. Skala-skala upah di mana suatu pekerjaan tertentu menerima pembayaran yang kurang dari skala yang layak dibandingkan dengan skala-skala untuk jenis pekerjaan yang lain dalam perusahaan yang sama.

Dalam kebijakan pengupahan senantiasa mendasarkan upah dari besaran sumbangan tenaga dan pikiran karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Struktur upah/gaji menunjukkan sistem yang formal mengenai skala-skala untuk kebijakan tersebut. Sistem ini membedakan dalam pembayaran-pembayaran yang dianggap menunjukkan perbedaan yang sama dalam bentuk-bentuk pekerjaan. Tambahan-tambahan produktivitas atau penyesuaian faktor-

⁵¹ Heidjerachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Cetakan Ketujuh, BPFE, Yogyakarta, 2001, hal 129.

faktor perbaikan yang menghubungkan besaran upah/gaji dengan memperhatikan rata-rata peningkatan atau kemajuan perusahaan. Pada umumnya, kebijakan di bidang pengupahan dirancang dan disusun untuk: ⁵²

- a. Adanya pembayaran upah/gaji yang cukup untuk menjamin hidup berkeluarga dalam keadaan normal.
- b. Mengadakan diferensiasi penghargaan pengupahan/penggajian karena perbedaan skill, tanggung jawab, usaha atau tenaga, dan kondisi kerja.
- c. Mengadakan pembinaan pengupahan atau penggajian yang sesuai dengan peningkatan karya atau efisiensi kerja yang diberikan untuk mempertinggi daya hidup karyawan.
- d. Mengadakan pembinaan sistem pengupahan/penggajian menurut stabilitas keuangan perusahaan.

Dari sudut pandang tenaga kerja, upah atau penghasilan yang diterima sebagai imbalan pekerjaan yang dilakukan dianggap memiliki nilai keadilan dan kesejahteraan apabila dengan upah atau penghasilan tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. Namun demikian, yang sering terjadi adalah upah pekerja tidak dapat memenuhi kebutuhan secara layak meskipun pada tingkat *physiological needs*. Mengacu pada hierarki kebutuhan manusia model Abraham H Maslow (1908-1970), dapat dikatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan hidup manusia dapat disusun dalam suatu hierarki dimulai dari kebutuhan terendah atau dasarnya sampai yang tertinggi. Suatu kebutuhan yang telah terpenuhi atau terpuaskan menjadi motivator utama dari perilaku tingkat kebutuhan berikutnya yang lebih tinggi. Menurut Abraham H Maslow⁵³ terdapat lima hierarki kebutuhan dasar manusia (*five hierarchy of basic human needs*), yaitu: “ (1) *physiological needs*, (2) *safety and security needs*, (3) *social and love needs*, (4) *esteem needs*, and (5) *self-actualization needs*.”

⁵² *Ibid*, hal 132.

⁵³ Abraham H Maslow, *Motivation and Personality*, Harper & Row, New York, 1954, page 45.

Atas dasar lima hierarki kebutuhan manusia tersebut, kemudian Abraham Maslow menyusun substansi hierarkhi kebutuhan manusia dalam teori dan penerapannya untuk motivasi manajerial sebagaimana tertera dalam Tabel 3 berikut:

Tabel 2.1
Hierarchy of Human Needs ⁵⁴

5.	<p><i>Self-actualization needs :</i> <i>Theoretical: the use of self-potential, growth, and development.</i> <i>Applied: completing assignments that are challenging, doing creative jobs, and skills development.</i></p>
4.	<p><i>Esteem needs :</i> <i>Esteem needs (self-esteem Requirement):</i> <i>Theoretical: status or position, confidence, recognition, reputation and achievement, appreciation, and self-respect.</i> <i>Applied: power, ego, promotion, gifts, status, symbols, recognition, positions and awards.</i></p>
3.	<p><i>Social and love needs :</i> <i>Theoretical: feelings of love, friendship, sense of belonging and accepted in a group, family, and associates.</i> <i>Applied: working groups both formal and informal, activities are sponsored enterprises, and memorial events.</i></p>
2.	<p><i>Safety and security needs :</i> <i>Theoretical: protection and stability.</i> <i>Applied: employee development, comfortable working conditions and safety, major plans, labor unions, savings, severance pay, retirement benefits, health insurance, and the complaint handling system.</i></p>
1.	<p><i>Physiological needs :</i> <i>Theoretical: eat, drink, clothing, housing, rest, sex.</i> <i>Applied: break room, work stopped for lunch, clean air to breathe, water to drink, fringe benefits / work, work clothes, rest periods in work, vacation, and the permit does not work.</i></p>

⁵⁴ Diadopsi dari: Abraham H Maslow, *Motivation and Personality*, New York: Harper & Row, 1954, hlm.48. Dengan mengacu lima hierarkhi kebutuhan manusia yang dikemukakan Maslow tersebut, beberapa pakar lain mencoba menerapkan *Hierarchy of Human Needs* dalam bidang ilmunya masing-masing. Misalnya, Hani Handoko menerapkannya dalam bidang ekonomi dan bisnis. Lihat: Hani Handoko, *Manajemen*, Edisi ke-2, Penerbit BPF-UGM, Yogyakarta, 1998, hlm.258.

Berdasarkan hierarki kebutuhan manusia sebagaimana dikemukakan Maslow tersebut, dapat dijelaskan bahwa upah pekerja yang rendah hanya dapat mencukupi kebutuhan tingkat dasarnya, yakni kebutuhan hidup pada aras fisiologis, misalnya makan, minum, pakaian, dan perumahan. Upah yang rendah menyebabkan pekerja belum bisa mencukupi kebutuhan pada aras yang lebih tinggi, yakni kebutuhan rasa aman dan nyaman, misalnya kemampuan untuk menabung, berinvestasi, atau asuransi jaminan hari tua, dan lain-lainnya. Kebutuhan aras berikutnya, yakni kebutuhan sosial, kebutuhan penghormatan, dan kebutuhan aktualisasi diri, tentu sesuatu yang masih jauh dari pikiran dan harapan kehidupan pekerja dengan upah yang rendah, karena untuk mencukupi kebutuhan yang bersifat subsisten saja tidak dapat dipenuhi secara baik.

Pengupahan pekerja juga harus memperhatikan keadilan dalam perspektif sosial-ekonomi. Terdapat beberapa prinsip dalam perspektif sosial-ekonomi yang dapat dijadikan acuan dalam penetapan upah yang adil dan layak. Menurut Zakiyudin Baidhowi,⁵⁵ prinsip-prinsip tersebut berkaitan dengan: (1) Prinsip dalam keseimbangan kepemilikan, (2) Prinsip dalam aktivitas produksi, (3) Prinsip dalam aktivitas pemakaian atau konsumsi, (4) Prinsip dalam distribusi dan redistribusi, dan (5) Prinsip dalam aktivitas peran pasar dan negara. Kelima prinsip tersebut menurut Zakiyudin dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Prinsip dalam keseimbangan kepemilikan

Isu pertama adalah prinsip keseimbangan menyangkut kepemilikan. Sejalan dengan asumsi-asumsi kebebasan dan kompetisi dalam aktivitas ekonomi, Adam Smith sebagai penggagas liberalisme klasik meletakkan kepentingan diri pribadi (*self-interest*) sebagai basis kepemilikan. Asumsi ini oleh libertarianisme dijadikan prinsip pertama dalam keadilan, yaitu *setiap orang memiliki*

⁵⁵ Zakiyudin Baidhowi, *Membunikan Keadilan dan Meneguhkan Kepemilikan*, Penerbit STAIN Salatiga Pers, Salatiga, 2009, hlm.8.

dirinya sendiri. Berbeda dari prinsip liberalisme klasik, maka prinsip egalitarianisme dan sosialisme lebih mengedepankan kepemilikan bersama, dan konsekuensinya adalah mengabaikan kepemilikan pribadi dan mengekang kebebasan individu. Dua prinsip keadilan tersebut menemukan jalan buntu dalam memecahkan tarik ulur antara kepentingan pribadi dan kepentingan kolektif atau sosial. Kepemilikan merupakan subjek penting dalam kerangka keadilan ekonomi. Pengakuan atas hak kepemilikan adalah prasyarat untuk berhubungan dengan dan melakukan transaksi atas kekayaan. Namun demikian, hak milik atau kekayaan itu tidak hanya bersifat individual, tetapi hak milik juga harus berfungsi sosial,⁵⁶ dalam arti untuk kesejahteraan umum atau masyarakat.

2. Prinsip dalam aktivitas produksi

Permasalahan utama dalam perekonomian adalah bagaimana menjawab persoalan kelangkaan barang dan jasa sebagai akibat ketidakseimbangan antara kebutuhan masyarakat dengan faktor-faktor produksi yang tersedia (sumber daya alam, modal, tenaga kerja, dan manajemen). Kebutuhan dasar manusia terbentang dari kebutuhan yang sifatnya individual (*private goods*) seperti sandang, pangan dan papan, dan kebutuhan publik (*public goods*) seperti keamanan, kesehatan, dan pendidikan (ilmu pengetahuan dan teknologi). Dua bentuk kebutuhan tersebut merupakan sarana kehidupan yang tidak dapat dielakkan. Untuk memastikan keseimbangan dua kebutuhan tersebut, penggunaan dan penguasaan faktor-faktor produksi, serta proses produksi harus berada dalam kerangka keadilan.

⁵⁶ Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1960 tentang Undang-Undang Pokok Agraria, menyatakan bahwa "semua hak atas tanah mempunyai fungsi sosial". Ini berarti, bahwa hak atas tanah apapun yang ada pada seseorang, tidaklah dapat dibenarkan, bahwa tanahnya itu akan dipergunakan (atau tidak dipergunakan) semata-mata untuk kepentingan pribadinya, apalagi kalau hal itu menimbulkan kerugian bagi masyarakat. Lihat: Penjelasan Umum Angka II Butir 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1960 tentang Undang-Undang Pokok Agraria.

Sumber daya alam adalah sarana utama dalam produksi guna memenuhi kebutuhan dasar manusia yang sifatnya universal. Secara keyakinan manusia percaya bahwa sumber daya itu tersedia dalam kadar yang "cukup" untuk memenuhi kebutuhan manusia dan seluruh makhluk non-manusia. Namun sumber daya itu tidak dapat mencukupi keinginan-keinginan manusia yang rakus dan tanpa batas.

3. Prinsip dalam aktivitas pemakaian atau konsumsi

Aktivitas produksi dan konsumsi adalah dua aspek ekonomi yang saling berpasangan. Dalam ilmu ekonomi, konsumsi adalah permintaan (*demand*), sedangkan produksi adalah penawaran (*supply*). Konsumsi adalah tahapan terakhir dan terpenting dalam proses produksi kekayaan. Konsumsi merupakan tujuan dari semua aktivitas proses produksi. Kekayaan diproduksi hanya untuk dikonsumsi. Kekayaan yang diproduksi sekarang akan dikonsumsi besok. Konsep tentang konsumsi secara etik adalah suatu tindakan membelanjakan harta untuk kepentingan diri sendiri, untuk keperluan orang lain, dan untuk kebutuhan sosial suatu komunitas dalam rangka meraih keridhoan Allah -Tuhan Yang Maha Kuasa.

Secara fundamental prinsip keadilan ekonomi sosialisme mengambil posisi dan peran yang berbeda dalam hal konsumsi dengan pendekatan ekonomi libertarian. Perbedaannya terletak pada cara atau pendekatan dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan manusia. Keadilan ekonomi sosialisme tidak menghendaki dan mengakui pola konsumsi yang murni materialistik. Semakin tinggi manusia menaiki tangga peradaban, konsumsi lebih dibayangkan oleh keinginan-keinginan psikologis. Selera artistik, gaya hidup *snobbish* (bergelimang kemewahan), dorongan untuk pamer -- semua faktor psikologis ini memainkan peran yang sangat dominan dalam menentukan bentuk-bentuk lahiriah konkret dari keinginan-keinginan psikologis

tersebut.⁵⁷ Peradaban modern telah menghancurkan kesederhanaan; peradaban materialistik mewarnai kesenangan yang terus membuat keinginan-keinginan manusia menjadi sangat bervariasi dan banyak jenisnya. Kesejahteraan ekonomi hampir semuanya hanya diukur dari berbagai karakter keinginannya itu yang diupayakan untuk dicapai melalui sarana-sarana tertentu.

4. Prinsip dalam distribusi dan redistribusi

Persoalan distribusi berhubungan erat dengan pertanyaan: untuk siapa kita melakukan kegiatan produksi? Bagaimana produksi nasional akan didistribusikan di antara faktor-faktor produksi yang berbeda-beda? Bagaimana mengatasi problem ketidaksadaran sebagai akibat dari distribusi? Ini merupakan tiga pertanyaan utama yang dihadapi oleh setiap anggota masyarakat dengan sistem ekonomi apa pun yang menjadi anutannya.

Distribusi merupakan landasan pentingnya peredaran harta kekayaan dan pendapatan agar tidak terkonsentrasi di tangan orang-orang tertentu yang sudah kaya atau berkecukupan secara ekonomi. Di samping perlunya pendapatan dan kekayaan didistribusikan sehingga tidak terjadi konsentrasi, perlu juga dicegah terjadinya proses distribusi yang tidak adil, yakni berupa larangan menimbun harta, bermegah-megahan yang melalaikan, dan celaan atas penumpukan harta kekayaan, dan terlalu perhitungan atau kikir.

Untuk menjalankan proses distribusi dibutuhkan basis legitimasi. Yang dimaksud basis adalah kriteria atau prinsip apa pun yang menentukan dan berlaku bagi siapa saja yang memiliki hubungan nyata dengan kekayaan dan pendapatan. Kriteria distribusi yang memungkinkan cukup banyak, dan inilah yang menyebabkan perbedaan natural atau perbedaan perolehan antara individu-individu. Kriteria

⁵⁷ Abdul Mannan, *Islamic Economics: Theory and Practice*, Idarahi Adabiyati, New Delhi India, 1990: hlm.79.

itu meliputi: pertukaran, kebutuhan, kekuasaan, dan sistem sosial atau nilai etis.

5. Prinsip dalam aktivitas peran pasar dan negara

Persoalan penting tentang aktivitas dan peran negara tidak dapat dilepaskan dalam prinsip bagaimana membagikan sumber-sumber daya ekonomi secara merata dan seimbang dalam masyarakat. Masalah ini terkait dengan bagaimana negara mengambil posisi dalam menjamin, memelihara dan mengatur berbagai kepemilikan. Ini merupakan salah satu isu yang menentukan dalam berbagai sistem ekonomi dan menjadi unsur pembeda antara satu sistem ekonomi dengan sistem lainnya. Kapitalisme yang berbasis prinsip libertarian cenderung mementingkan hak-hak dan kepemilikan individu, sementara sistem sosialisme dan komunisme mendasarkan diri pada prinsip egalitarianisme dengan kepemilikan kolektif dan mengekang kebebasan individu. Kini, hampir dapat dikatakan bahwa sistem ekonomi neoliberal yang berkembang selama ini telah mempersempit wilayah otoritas negara atas individu. Tujuan utama ekonomi neoliberal adalah untuk mencapai kesejahteraan ekonomi dengan memberi kebebasan penuh kepada individu. Intervensi dan meningkatnya otoritas negara dikhawatirkan dapat menekan kebebasan individu.

Kebutuhan akan peran negara atau otoritas pusat tidak terelakkan karena kesejahteraan umat manusia tidak mungkin tercapai kecuali berada dalam sebuah sistem sosial-ekonomi dan dengan cara bekerja sama. Aktivitas ekonomi perlu dijamin melalui suatu sistem pemerintahan yang mengemban batasan-batasan moral agar diberlakukan secara konsisten, dan negara bertanggung jawab atas semua peran yang diamanahkan tersebut. Peran negara ini tidak lain dalam rangka untuk menciptakan tatanan ekonomi yang berkeadilan.

Dari sudut pandang legitimasi, terdapat peran negara sebagai intervensi positif dalam menata dan menegakkan keadilan sosial-ekonomi. Prinsip ini berseberangan dengan prinsip libertarianisme yang enggan memberi legitimasi kepada campur tangan negara dalam bidang ekonomi kecuali dengan porsi yang sangat kecil. Teori *entitlement* (teori hak) yang dikemukakan Robert Nozick dalam kerangka mempertahankan *the minimal state* (peran negara yang minimal). Sebagaimana dikemukakan oleh Robert Nozick,⁵⁸ sebagai berikut: "*entitlement theory is a theory of distributive justice and private property. This theory attempt to describe "justice in holdings" - or what can be said about and done with the property people own when viewed from a principle of justice*". Tampaknya, dalam negara yang menganut sistem neoliberalisme, *the minimal state* ini direduksi bahkan dilucuti sedemikian rupa oleh rejim-rejim pemerintah yang getol dengan liberalisasi, privatisasi, dan deregulasi. Sementara itu, prinsip keadilan Rawls yang banyak diadopsi untuk mempertahankan *welfare state* kiranya bermain pada posisi tengah antara kapitalisme dan sosialisme, meskipun Rawls sendiri tidak pernah secara eksplisit mengundangi adanya intervensi negara dalam aktivitas ekonomi.

Sekurang-kurangnya terdapat tiga peran penting negara dalam melakukan intervensi aktivitas ekonomi secara relatif terbatas, yaitu: Pertama, menyangkut negara sebagai pemilik dan produsen; Kedua, negara sebagai redistributor kekayaan dan pendapatan; dan Ketiga, negara sebagai regulator kehidupan perekonomian.

Peran pertama, mengandaikan bahwa semua yang berkaitan dengan kebutuhan hidup semua penduduk dan warga negara harus berada di bawah kendali negara baik kepemilikan maupun pengelolaan produksinya atas nama mandat kepemilikan publik. Demikian pula perusahaan-perusahaan yang mengelola produksi sumber daya alam

⁵⁸ Robert Nozick, *Anarchy, State, and Utopia*, Basic Books, New York, 1974, page 150.

dan lingkungan milik bersama itu harus dikuasai oleh negara dalam rangka usaha mencapai kesejahteraan dan kemakmuran sebesar-besarnya bagi semua penduduknya.⁵⁹ Prinsip ini berbeda dengan apa yang diyakini oleh prinsip libertarianisme yang bersandar pada kepentingan diri pribadi. Oleh karena itu, prinsip libertarianisme ini menghendaki privatisasi terhadap seluruh sumber daya tanpa kecuali atas nama efisiensi dan distribusi yang adil. Peran pemerintah yang ekstensif dalam kepemilikan dapat berarti pelanggaran atas hak-hak dan kepemilikan individu.

Peran kedua, memastikan bahwa agar dalam proses distribusi tidak satu pun dari faktor-faktor produksi ditekan pembagiannya dan mengeksploitasi faktor lainnya. Sumber daya termasuk tanah, pekerja dan modal sama-sama berharga. Karenanya pemilik tanah, pekerja dan pemilik modal harus berbagi bersama dalam hasil-hasil produksi. Di samping itu, agar sebagian dari hasil produksi itu diberikan kepada mereka yang tidak dapat memberikan kontribusi dalam produksi karena alasan-alasan seperti cacat sosial, fisik yang lemah, dan ekonomi lemah.

Peran ketiga, berbentuk regulasi, baik regulasi terhadap perilaku konsumsi warga negara maupun regulasi pasar. Peran ini dalam satu sisi merupakan antitesis terhadap prinsip libertarian, yang karena alasan hak-hak absolut atas pembagian dunia yang tidak proporsional, maka kepemilikan pribadi sangat layak dan pasar bebas dalam kapital dan pekerjaan secara moral dikehendaki. Pasar bebas adalah mekanisme bagi alokasi dan distribusi yang adil. Untuk itu, campur tangan negara sedapat mungkin dilucuti. Pada praktiknya, prinsip libertarian ini diterapkan oleh neoliberalisme yang mencoba menghapuskan subsidi umum bagi rakyat banyak dengan

⁵⁹ Hal ini sejalan dengan konsepsi sistem perekonomian Indonesia yang tertuang dalam Pasal 33 UUD 1945. Ayat (2): Cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara. Ayat (3): Bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

dalih pemborosan, sementara itu pada saat yang sama korporasi multi-nasional (*multy-national corporations* = MNCs) dan transnasional (*trans-national corporations* = TNCs) meminta fasilitas *tax holidays*. Oleh karena itu, neoliberalisme mesti menuntut proses deregulasi yang menghalangi terjadinya pasar bebas yang hanya menguntungkan secara ekonomi bagi sekelompok kecil konglomerat. Suatu paradoks yang bertentangan dengan rasa keadilan dan sekaligus mengancam kesejahteraan umum.

F. Upah Pekerja dalam Konteks Kesejahteraan

Sebelum mendiskusikan kesejahteraan pekerja, ada baiknya dibahas lebih dulu konsep kesejahteraan (*welfare*) yang sering diartikan berbeda-beda. Menurut Edi Suharto,⁶⁰ mengenai pengertian kesejahteraan paling sedikit mengandung empat makna, yaitu:

1. Kesejahteraan sebagai kondisi sejahtera (*well-being*)

Pengertian ini biasanya menunjuk pada istilah kesejahteraan sosial (*social welfare*) sebagai kondisi terpenuhinya kebutuhan material dan non-material. James Midgley,⁶¹ mendefinisikan kesejahteraan sosial sebagai "...a condition or state of human well-being." Kondisi sejahtera terjadi manakala kehidupan manusia aman dan bahagia karena kebutuhan dasar akan gizi, kesehatan, pendidikan, tempat tinggal, dan penghasilan dapat dipenuhi, serta manakala manusia memperoleh perlindungan dari risiko-risiko utama yang mengancam kehidupannya.

2. Kesejahteraan sebagai pelayanan sosial

Di Inggris, Australia dan Selandia Baru, pelayanan sosial umumnya mencakup lima bidang, yakni jaminan keamanan

⁶⁰ Edi Suharto, "Mengkaji Ulang Relevansi Welfare State", *Makalah Seminar Negara Kesejahteraan Melalui Desentralisasi dan Otonomi di Indonesia*, Program Magister Manajemen UGM Yogyakarta, tanggal 25 Juli 2006, hlm.3

⁶¹ James Midgley, "Introduction: Social Policy and Social Welfare", in James Midgley, Martin B Tracy, and Michalle Livermore (Eds.), *The Handbook of Social Policy*, Sage, London, 2000, page xi.

sosial (*social security*), pelayanan kesehatan, pelayanan pendidikan, pelayanan perumahan, dan pelayanan sosial personal (*personal social services*).

3. Kesejahteraan sebagai tunjangan sosial, yang khususnya di Amerika Serikat (AS), yang diberikan kepada orang miskin. Karena sebagian besar penerima *welfare* adalah orang-orang miskin, cacat, penganggur, keadaan ini kemudian menimbulkan konotasi negatif pada istilah kesejahteraan, seperti kemiskinan, kemalasan, ketergantungan, yang sebenarnya lebih tepat disebut "*social poverty*" (kemiskinan sosial) ketimbang "*social welfare*".
4. Kesejahteraan sebagai proses atau usaha terencana, yang dapat dilakukan oleh perorangan, lembaga-lembaga sosial, masyarakat maupun badan-badan pemerintah untuk meningkatkan kualitas kehidupan (pengertian pertama) melalui pemberian pelayanan sosial (pengertian ke dua) dan tunjangan sosial (pengertian ketiga).

Di Indonesia, konsep kesejahteraan merujuk pada konsep "pembangunan kesejahteraan sosial", yakni serangkaian aktivitas yang terencana dan melembaga yang ditujukan untuk meningkatkan standar dan kualitas kehidupan manusia. Sebagai sebuah proses untuk meningkatkan kondisi sejahtera, istilah 'kesejahteraan' sejatinya tidak perlu pakai kata 'sosial' lagi, karena sudah jelas menunjuk pada sektor atau bidang yang termasuk dalam wilayah pembangunan sosial. Sektor 'pendidikan' dan 'kesehatan' juga termasuk dalam wilayah pembangunan sosial dan tidak memakai embel-embel 'sosial' atau 'manusia'. Di negara lain, istilah yang banyak digunakan adalah '*welfare*' (kesejahteraan) yang secara konseptual mencakup segenap proses dan aktivitas menyejahterakan warga negara dan menerangkan sistem pelayanan sosial dan skema perlindungan sosial bagi kelompok yang kurang beruntung.⁶² Bidang kesejahteraan (*welfare*) ini

⁶² Edi Suharto, *Analisis Kebijakan Publik: Panduan Praktis Mengkaji Masalah dan Kebijakan Sosial*, Alfabeta, Bandung, 2005, hlm.64.

adalah domain utama para pekerja sosial, seperti halnya dokter dalam bidang kesehatan dan guru dalam bidang pendidikan.

Dalam konteks pembangunan nasional, pembangunan kesejahteraan dapat didefinisikan sebagai segenap kebijakan dan program yang dilakukan oleh pemerintah, dunia usaha, dan *civil society* untuk mengatasi masalah sosial dan memenuhi kebutuhan manusia melalui pendekatan pekerjaan sosial. Meskipun pembangunan kesejahteraan dirancang guna memenuhi kebutuhan publik yang luas, target utamanya adalah para pemerlu pelayanan sosial (PPS), yaitu mereka yang mengalami hambatan dalam menjalankan fungsi sosialnya sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan hidupnya yang paling mendasar dan karenanya memerlukan pelayanan kesejahteraan sosial. Orang miskin, anak-anak terlantar, anak jalanan, anak atau wanita yang mengalami kekerasan dalam rumah tangga, lanjut usia terlantar, orang yang terkena penyakit HIV/AIDS (ODHA), pekerja sektor informal, pekerja industri yang tidak mendapatkan jaminan sosial, adalah beberapa contoh pemerlu pelayanan sosial.

Menurut Edi Suharto,⁶³ fungsi dan peran utama dalam pengembangan kesejahteraan diarahkan untuk:

1. Mendorong investasi sosial (*social investment*) melalui penyiapan dan penyediaan sumber daya manusia (SDM) atau angkatan kerja yang berkualitas.
2. Meningkatkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) melalui kebijakan dan pelayanan sosial yang berdampak langsung pada peningkatan keberdayaan rakyat dalam mengakses sumber dan pelayanan sosial, ekonomi, pendidikan, dan kesehatan.
3. Mempertegas peran dan mandat 'kewajiban negara' (*state obligation*) dalam mewujudkan pemerataan kehidupan secara nyata melalui sistem perlindungan sosial.

Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan rakyat terdapat juga peran dan upaya pemerintah melalui pembangunan untuk meningkatkan taraf kehidupan dan

⁶³ *Ibid*, hlm.38.

kesejahteraan bagi rakyatnya. Menurut Sumitro Djojohadikusumo,⁶⁴ sekurang-kurangnya terdapat tiga indikator kesejahteraan bagi rakyat suatu negara, yaitu:

1. Peningkatan jumlah dan pemerataan pendapatan. Hal ini berhubungan dengan masalah ekonomi. Pendapatan berhubungan dengan lapangan kerja, kondisi usaha, dan faktor ekonomi lainnya. Penyediaan lapangan kerja mutlak dilakukan oleh semua pihak agar masyarakat memiliki penghasilan tetap untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tanpa itu semua, mustahil manusia dapat mencapai kesejahteraan. Tanda-tanda masih belum sejahteranya suatu kehidupan masyarakat adalah jumlah dan sebaran pendapatan yang mereka terima. Kesempatan kerja dan kesempatan berusaha diperlukan agar masyarakat mampu memutar roda perekonomian yang pada akhirnya mampu meningkatkan jumlah pendapatan yang mereka terima. Dengan pendapatan mereka ini, masyarakat dapat melakukan transaksi ekonomi.
2. Pendidikan yang semakin merata dan mudah untuk dijangkau. Pengertian mudah di sini dalam arti jarak dan nilai yang harus dibayarkan oleh masyarakat. Pendidikan yang mudah dan murah merupakan impian semua orang. Dengan pendidikan yang murah dan mudah itu, semua orang dapat dengan mudah mengakses pendidikan setinggi-tingginya. Dengan pendidikan yang tinggi itu, kualitas sumber daya manusianya semakin meningkat. Dengan demikian kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak semakin terbuka. Berkat kualitas sumber daya manusia yang tinggi ini, lapangan kerja yang dibuka tidak lagi berbasis kekuatan otot, tetapi lebih banyak menggunakan kekuatan otak. Sekolah dibangun dengan jumlah yang banyak dan merata, disertai dengan peningkatan kualitas, serta biaya yang murah. Kesempatan untuk memperoleh pendidikan tidak hanya terbuka bagi

⁶⁴ Sumitro Djojohadikusumo, *Dasar Teori Ekonomi Pertumbuhan dan Ekonomi Pembangunan*, LP3ES, Jakarta, 1997, hlm. 208-209.

mereka yang memiliki kekuatan ekonomi, atau mereka yang tergolong cerdas saja. Tapi, semua orang diharuskan untuk memperoleh pendidikan setinggi-tingginya. Sementara itu, sekolah juga mampu memberikan layanan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan peserta didiknya. Pendidikan di sini, baik yang bersifat formal maupun non formal. Kedua jalur pendidikan ini memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama dari pemerintah dalam memberikan layanan pendidikan kepada masyarakat. Kesejahteraan manusia dapat dilihat dari kemampuan mereka untuk mengakses pendidikan, serta mampu menggunakan pendidikan itu untuk mendapatkan kebutuhan hidupnya.

3. Kualitas kesehatan yang semakin meningkat dan merata. Kesehatan merupakan faktor untuk mendapatkan pendapatan dan pendidikan. Karena itu, faktor kesehatan ini harus ditempatkan sebagai hal yang utama dilakukan oleh pemerintah. Masyarakat yang sakit akan sulit memperjuangkan kesejahteraan dirinya. Jumlah dan jenis pelayanan kesehatan harus sangat banyak. Masyarakat yang membutuhkan layanan kesehatan tidak dibatasi oleh jarak dan waktu. Setiap saat mereka dapat mengakses layanan kesehatan yang murah dan berkualitas. Hal ini merupakan kewajiban pemerintah yang tak bisa ditawar-tawar lagi. Apabila masih banyak keluhan masyarakat tentang layanan kesehatan, maka itu pertanda bahwa suatu negara masih belum mampu mencapai taraf kesejahteraan yang diinginkan oleh rakyatnya.

Pemerintah melalui pembangunan harus dapat memberi peluang dan jaminan peningkatan kesejahteraan bagi rakyatnya secara terencana, melembaga dan berkesinambungan. Faktor utama pendorong berkembang-nya kesejahteraan adalah pembangunan industri. Industrialisasi telah membawa perubahan yang signifikan terhadap tatanan tradisional dalam penyediaan kesejahteraan dan ikatan keluarga, seperti akselerasi pertumbuhan ekonomi, pertumbuhan populasi penduduk, munculnya pembagian kerja (*division of labour*),

perubahan pola kehidupan keluarga dan komunitas, maraknya pengangguran siklikal, terciptanya kelas pekerja nir-lahan (*landless working class*) beserta potensi mobilisasi politis mereka. Perkembangan kesejahteraan ini mengalami penyesuaian dengan kondisi dan situasi yang ada di masing-masing negara. Kini, konsep dan aplikasi kesejahteraan tetap dianut oleh negara-negara maju dan berkembang.

Dilihat dari besaran anggaran negara untuk jaminan kesejahteraan sosial, menurut Edi Suharto⁶⁵ maka sistem kesejahteraan rakyat masing-masing negara dapat diurutkan ke dalam empat model, yaitu:

1. Model **universal**. Model ini dianut oleh negara-negara Skandinavia, seperti Swedia, Norwegia, Denmark dan Finlandia. Dalam model ini, pemerintah menyediakan jaminan sosial kepada semua warga negara secara melembaga dan merata. Anggaran negara untuk program sosial mencapai lebih dari 60% dari total belanja negara. Pelayanan sosial diberikan oleh negara secara merata kepada seluruh penduduknya, baik kaya maupun miskin. Model ini sering disebut sebagai *the Scandinavian Welfare States* yang diwakili oleh Swedia, Norwegia, Denmark dan Finlandia. Sebagai contoh, negara kesejahteraan di Swedia sering dijadikan rujukan sebagai model ideal yang memberikan pelayanan sosial komprehensif kepada seluruh penduduknya. Negara kesejahteraan di negara Swedia sering dipandang sebagai model yang paling berkembang dan lebih maju daripada model di Inggris, Amerika Serikat dan Australia.
2. Model **institusional** atau **korporasi**. Model ini dianut oleh Jerman dan Austria. Seperti model pertama, jaminan sosial dilaksanakan secara melembaga dan luas, akan tetapi kontribusi terhadap berbagai skema jaminan sosial tersebut berasal dari tiga pihak (*payroll contributions*), yakni pemerintah, dunia usaha, dan pekerja (buruh). Pelayanan sosial yang diselenggarakan oleh negara diberikan terutama

⁶⁵ Edi Suharto, "Mengakaji Ulang ... *Opcit*, hal 9-10.

kepada mereka yang bekerja atau mampu memberikan kontribusi melalui skema asuransi sosial. Model yang dianut oleh Jerman dan Austria ini sering disebut sebagai Model Bismarck, karena idenya pertama kali dikembangkan oleh Otto von Bismarck dari Jerman.

3. Model **residual**. Model ini dianut oleh AS, Inggris, Australia dan Selandia Baru. Pelayanan sosial, khususnya kebutuhan dasar, diberikan terutama kepada kelompok-kelompok yang kurang beruntung (*disadvantaged groups*), seperti orang miskin, pengangguran, penyandang cacat, dan orang lanjut usia yang tidak kaya. Pemerintah menyerahkan sebagian perannya kepada organisasi sosial dan lembaga swadaya masyarakat melalui pemberian subsidi untuk pelayanan sosial dan rehabilitasi sosial "swasta". Ada tiga unsur yang menandai model ini: (a) jaminan standar minimum, termasuk pendapatan minimum; (b) perlindungan sosial pada saat munculnya risiko-risiko; dan (c) pemberian pelayanan sebaik mungkin. Model ini mirip model universal yang memberikan pelayanan sosial berdasarkan hak-hak warga negara dan memiliki cakupan yang luas. Namun, jumlah tanggungan dan pelayanan relatif lebih kecil dan berjangka pendek daripada model universal. Perlindungan sosial dan pelayanan sosial diberikan secara ketat, temporer, dan efisien.
4. Model **minimal**. Model ini dianut oleh gugus negara-negara latin (Perancis, Spanyol, Yunani, Portugis, Itali, Chile, Brazil) dan negara-negara Asia (Korea Selatan, Filipina, Srilanka). Model ini ditandai oleh pengeluaran pemerintah untuk pembangunan sosial yang sangat kecil. Anggaran negara untuk program sosial sangat kecil, di bawah 10 persen dari total pengeluaran negara. Jaminan sosial dari pemerintah diberikan secara sporadis, temporer dan minimal yang umumnya hanya diberikan kepada pegawai negeri dan swasta yang mampu mengiur.

Mengacu pada keempat model tersebut, tampaknya pengembangan kesejahteraan di Indonesia menganut **model residual**. Hal itu ditandai dengan adanya program pelayanan sosial sebagai kebutuhan dasar manusia yang diberikan kepada kelompok-kelompok yang kurang beruntung (*disadvantaged groups*), seperti orang miskin, pengangguran, penyandang cacat, dan orang lanjut usia yang tidak kaya. Di samping terdapat peran organisasi sosial dan lembaga swadaya masyarakat untuk memberi pelayanan sosial dan rehabilitasi sosial, pemerintah juga menjalankan program jaminan sosial standar minimum, termasuk pendapatan upah minimum, dan perlindungan sosial pada saat munculnya risiko-risiko⁶⁶ dalam kehidupan masyarakat.

Konsep kesejahteraan bagi masyarakat memang lahir dari rahim liberalisme, terutama liberalisme modern yang menganggap negara harus turut bertanggung jawab atas nasib dan kehidupan rakyatnya, tidak hanya negara sebagai penjaga malam seperti yang dipahami aliran liberalisme klasik. Namun, negara bercita-cita berusaha meningkatkan kesejahteraan, memajukan kesetaraan sosial, stabilitas sosial, inklusi sosial, mengurangi kemiskinan, dan pengembangan produktivitas ekonomi.

Salah satu faktor penting untuk meningkatnya kesejahteraan rakyat dalam suasana negara-bangsa yang sudah merdeka adalah adanya pelayanan yang berkualitas dari pemerintah sebagai aparatur negara dalam melayani kepentingan publik. Tidak dapat dipungkiri bahwa keberadaan dan peran pemerintah amat strategis dan penting dalam melayani dan mendampingi masyarakat dalam mengelola dan memberdayakan potensi bangsa yang sudah merdeka ini.

⁶⁶ Misalnya, ketika banyak warga masyarakat miskin terkena risiko dampak kenaikan harga-harga barang dan jasa akibat kebijakan kenaikan harga bahan bakar minyak (BBM), Pemerintah Indonesia memberikan bantuan kepada masyarakat miskin dalam bentuk bantuan langsung tunai (BLT). Pada kenaikan harga BBM tahun 2013 bantuan tersebut diubah namanya menjadi bantuan langsung sementara masyarakat (BLSM). "Dampak Kenaikan Harga BBM", *Suara Merdeka*, Semarang, 18 Juni 2013, hlm.11.

Kehadiran sebuah kedaulatan rakyat dalam negara merdeka tidak memiliki makna apa-apa apabila tidak ada pemerintah dengan pejabat pemerintahan sebagai instrumen dalam mengelola potensi bangsa untuk menjaga kedaulatan tersebut. Negara yang berdaulat tidak memiliki kewibawaan di hadapan bangsa-bangsa lain apabila potensi negara tidak mampu diurus dan dikelola secara baik dan benar oleh pemerintah. Sebaliknya, kehadiran dan keberadaan sebuah pemerintah (*government*) dalam sebuah negara yang merdeka tidak memiliki makna apabila pemerintah tersebut tidak memiliki dukungan dan legitimasi dari rakyat sebagai pemegang kedaulatan. Pemerintah yang kuat adalah pemerintah yang memiliki dukungan dan relasi yang baik dari rakyatnya.

Dalam rangka menata dan menjaga hubungan baik antara negara dan rakyat termasuk tenaga kerja, maka diperlukan sebuah norma hukum. Norma hukum yang mengatur substansi hubungan publik dan negara lebih dikenal dengan hukum administrasi negara. Hukum administrasi negara menjadi landasan kerja bagi aparatur negara, dalam mengemban dan melaksanakan tugas pelayanan publik. Dalam praktik, ada kecenderungan penyimpangan dan mengharapkan ketaatan serta kepatuhan dari rakyat, menjadi alasan adanya norma hukum yang mengatur hubungan di antara keduanya. Artinya, sebagai negara hukum, maka Indonesia harus mampu menghadirkan instrumen hukum yang mengatur hubungan antara warga dan negara, yang mampu menghadirkan kesejahteraan bagi warga negaranya. Setidak-tidaknya ada dua alasan pentingnya hukum yang mengatur hubungan antara warga dan negara. *Pertama*, hukum sebagai kontrol yuridis dari warganegara kepada pejabat pemerintahan yang sedang melaksanakan kekuasaannya. *Kedua*, dalam konteks demokrasi bagi bangsa yang merdeka, maka pilar hukum menjadi penting sebagai *check and balances* bagi pemerintah.

G. Skema Pengupahan Pekerja di Berbagai Negara

Masalah pengupahan pekerja di negara mana pun 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 keluarganya secara layak. Itu adalah pertentangan yang tidak bisa dihindarkan. Permasalahannya adalah adakah cara terbaik yang dapat dilakukan pemerintah selaku regulator untuk menengahi pertentangan tuntutan besaran upah yang dikehendaki pengusaha dan pekerja? Bagaimana kebijakan upah yang berlaku di negara maju, misalnya saja Singapura, Malaysia, Australia, Swiss, dan Amerika Serikat.

1. Skema Upah Kerja di Singapura

Kebijakan upah minimum telah menjadi isu penting dalam masalah ketenagakerjaan di berbagai negara baik di negara maju maupun berkembang. Di Singapura - salah satu negara dengan rata-rata gaji tertinggi di dunia - adalah negara dengan sektor ekonomi perdagangan dan jasa yang unik di Asia Tenggara. Pemerintah Singapura tidak menerapkan skema upah minimum, tetapi memiliki skema pengupahan yang lebih baik daripada skema upah minimum. Skema upah pekerja di Singapura diserahkan kepada mekanisme pasar, tetapi pemerintah melakukan intervensi dengan memberi bantuan atau subsidi kepada perusahaan untuk menambah besaran upah pekerja.⁶⁷

⁶⁷ <http://thepresidentpostindonesia.com/2013/03/11/sistem-pengupahan-singapura-lebih-baik-daripada-skema-upah-minimum/>. Diunduh pada 30 Juli 2014 pkl 22.40 WIB.

Alasan dan pertimbangan Pemerintah Singapura tidak menetapkan upah minimum bagi pekerja bahwa pengusaha atau perusahaan yang membayar upah rendah akan ditinggalkan oleh para pekerjanya, yang dapat berakibat perusahaan akan mengalami kerugian dan kesulitan melakukan aktivitas usahanya. Oleh karena itu, dengan tidak diterapkan sistem upah minimum, pengusaha akan memilih memberikan tingkat upah yang terbaik bagi pekerjanya agar produktivitas dan keuntungan perusahaan dapat ditingkatkan dan berkelanjutan.

Pemerintah Singapura tidak mengimplementasikan skema upah minimum, maka Singapura menjadi negara minoritas⁶⁸ dalam pengupahan standar minimum, karena 90 persen lebih dari negara-negara dunia telah menerapkan kebijakan upah minimum tersebut. Di Asia Tenggara, hampir seluruh negara telah memberlakukan skema upah minimum. Pemerintah Thailand sudah menaikkan dan menerapkan upah minimum regional di seluruh provinsi, sejak tahun 2013. Malaysia telah memberlakukan sistem “upah minimum nasional” untuk pertama kalinya pada awal 2013. Pemerintah Indonesia dan Filipina juga mengupayakan kenaikan upah minimum setiap tahunnya. Pemerintah Myanmar juga sedang mempertimbangkan undang-undang baru tentang upah minimum.

Di Singapura, negara dengan wilayah kecil dan maju ini, sebagaimana disebutkan tidak mempunyai kebijakan tentang penentuan 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

⁶⁸ Negara lain yang tidak menetapkan sistem upah minimum bagi pekerja adalah Jerman, Perancis, dan Italia. Di negara-negara ini, besaran upah pekerja ditentukan oleh mekanisme pasar. Pengusaha atau perusahaan yang tidak memberi upah yang layak dan memadai akan ditinggalkan oleh pekerja. Agustina Melani, “Sistem Upah Pekerja di Negara-Negara Industri Maju”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Unisba, Volume 5 Nomor 2 Juli 2010, hlm.78-79.

minimum bagi pekerja, yang dikhawatirkan akan memberatkan sektor swasta, sebab pemerintah mempunyai asumsi tentang standar upah yang tinggi. Namun demikian, belakangan ini pada awal tahun 2013, Pemerintah Singapura meluncurkan kebijakan “subsidi kenaikan upah” melalui skema kredit upah, yang disebut *Wage Credit Scheme (WCS)*. Dengan mengikuti skema tersebut, Pemerintah Singapura akan membantu pengusaha yang berkeinginan menaikkan upah pekerja atau karyawan secara bertahap pada periode 2013-2015. Skema ini memiliki persyaratan yang tegas, yaitu hanya berlaku jika pekerja atau karyawan tersebut adalah warganegara asli Singapura, yang memiliki upah di bawah \$4000/bulan. Pemerintah Singapura berjanji membantu pengusaha membayar sampai sebesar 40% dari porsi kenaikan upah karyawan jika memenuhi persyaratan (salah satu syarat penting karyawan adalah warganegara asli Singapura, dan kenaikan upah minimal \$S 50 / bulan). Di bawah skema WCS, pemerintah akan menyediakan dana 40 persen dari kenaikan upah dari semua pekerja Singapura sampai tiga tahun ke depan hingga memperoleh pendapatan kotor per bulan sebesar \$S 4,000.

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 positif 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 pekerja warganegara Singapura yang mendapat subsidi upah dari pemerintahnya.

Ketua Serikat Pekerja Singapura, Lim Swee Say,⁶⁹ menyatakan bahwa tidak diperlukan skema upah minimum di Singapura. Ia menyatakan bahwa kunci untuk membersihkan hambatan-hambatan ketenagakerjaan adalah dengan memberikan peluang kesejahteraan yang terbaik bagi pekerja, contohnya memberikan peluang kerja dan tingkat upah pekerja yang terbaik. Lim mengatakan bahwa secara umum skema pengupahan di Singapura yang terdiri atas: Tambahan Pendapatan Pekerja (*Workfare Income Supplement-WIS*), dan Dukungan Pelatihan Pekerja (*Workfare Training Support-WTS*), sistem upah yang progresif, ternyata berfungsi lebih baik daripada skema upah minimum. Tambahan pendapatan pekerja maksimal mencapai 40% dari besaran upah pekerja yang diberikan oleh pemerintah kepada perusahaan-perusahaan dengan syarat pekerja adalah warganegara asli Singapura. Dukungan pelatihan pekerja diberikan dengan tujuan agar para pekerja memiliki pengetahuan dan keterampilan serta produktivitas yang tinggi dalam perusahaan. Mereka menjadi tenaga terdidik dan terlatih dalam profesi masing-masing. Model upah progresif dimaksudkan bahwa semakin meningkat pendidikan, keterampilan, jam kerja, produktivitas kerja, dan keuntungan perusahaan, maka semakin meningkat pula besaran upah yang diterima pekerja. Dengan upah progresif memungkinkan pula besaran upah pekerja dapat fleksibel menyesuaikan mekanisme dan permintaan pasar tenaga kerja secara kompetitif.

Dengan model WTS, WIS dan model upah progresif, dipercaya Singapura telah menerapkan model upah terbuka - yang pada kenyataannya lebih baik dari model upah minimum. Dengan sistem ini, pemerintah Singapura benar-benar dapat mendorong untuk memaksimalkan

⁶⁹ <http://thepresidentpostindonesia.com/sistem-pengupahan-singapura-lebih-baik-daripada-skema-upah-minimum/>. Diunduh 12 Maret 2014 pkl 23.15 WIB.

kesejahteraan pekerja, dan pada saat yang sama dapat meminimalkan sisi-sisi buruk dari upah kerja yang rendah.

2. Skema Upah Kerja di Malaysia

Pada mulanya, Pemerintah Malaysia menerbitkan peraturan tentang Upah Minimum Regional (UMR) berdasarkan dua pembagian wilayah negara, yakni bagian barat untuk wilayah semenanjung Malaysia, dan bagian timur untuk wilayah negara bagian Sabah dan Serawak. Pada tahun 2012, Perdana Menteri Malaysia menetapkan kebijakan upah minimum tersebut, yang menetapkan upah minimum regional di semenanjung Malaysia sebesar 900 ringgit per bulan (RM4,33/jam), sedangkan upah minimum regional di negara bagian Sabah dan Serawak adalah 800 ringgit per bulan (RM3,85/jam). Namun demikian, saat ini kebijakan upah minimum regional yang membagi dua wilayah tersebut telah diubah menjadi upah minimum nasional. Pemerintah Malaysia telah memberlakukan sistem “upah minimum nasional” untuk pertama kalinya dimulai pada awal 2013.⁷⁰ Alasan penetapan upah minimum nasional yang sama, karena direncanakan Malaysia akan menjadi negara tingkat pendapatan yang tinggi (*high income*) yang didukung oleh sektor industri, perdagangan, jasa, dan infrastruktur yang kuat. Dengan tingkat upah minimal nasional yang sama di seluruh wilayah negara, maka tidak akan terjadi konsentrasi tenaga kerja. Dengan demikian, kemajuan sektor industri, perdagangan dan jasa dapat menyebar merata ke seluruh penjuru Malaysia, sehingga mendorong tingkat kemajuan dan kesejahteraan yang merata ke seluruh pelosok negara. Oleh karena itu, penghasilan para pekerja tingkat bawah harus diangkat terlebih dahulu sebelum semua pekerja di tingkat atasnya

⁷⁰ <http://internasional.kompas.com/read/upah-minimum-nasional-malaysia/>. Diunduh 30 Juli 2014, pkl 20.10 WIB.

dinaikkan. Pada tahun 2014, upah minimum nasional di Malaysia mencapai 950 ringgit Malaysia⁷¹.

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

- 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 antar perusahaan untuk merebutkan 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 kerja akan tersedia secara merata dengan tingkat atau besaran 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.

3. Skema Upah Kerja di Australia

Di Australia, diterapkan skema upah minimum tingkat federal. Hal ini dapat dipahami karena terjadi kemajuan ekonomi yang merata dan seimbang di seluruh negara bagian Australia. Dengan sistem upah minimum tingkat federal tersebut, maka penetapan upah terendah bagi pekerja Australia ditetapkan oleh *Fair Work Commission* (Komisi Keadilan Kerja). Komisi ini merupakan lembaga peradilan bagi hubungan tenaga kerja, penengah antara lembaga perburuhan dan para majikan yang menggaji para pekerja.

Dalam keputusannya, *Fair Work Commission* mengumumkan kajian tahunan mengenai upah atau gaji minimum yang akan berimbang pada sekitar 2 juta pekerja

⁷¹ <http://www.minimumwages.mohr.gov.my/>. Diunduh 30 Juli 2014, pukul 20.30 WIB.

Australia. Pada tahun 2013 upah atau gaji minimum pekerja di Australia sebesar \$ 622,20 per minggu, dan pada tahun 2014 naik menjadi \$ 640,90 per minggu. Ini berarti terdapat kenaikan upah sebesar \$ 18,70 (3,01%). Komisi tersebut mengumumkan bahwa kenaikan upah berlaku efektif mulai 01 Juli 2014, upah atau gaji minimum pekerja per minggu naik menjadi \$ 640,90 atau sekitar Rp 6,5 juta.⁷² Di Australia berlaku sistem upah pekerja per minggu. Ini berarti upah pekerja di Australia per bulan mencapai Rp 26 juta.

Presiden Komisi Keadilan Kerja, Justice Iain Ross mengatakan belakangan hampir tidak ada kenaikan secara nyata dalam standar gaji minimum, sementara para pekerja dari kelompok manajemen menikmati peningkatan gaji secara substansial. Disebutkan bahwa penurunan standar hidup di antara para pekerja dengan upah minimum; kebutuhan pekerja yang makin meningkat; pertumbuhan produktivitas yang makin bagus; biaya rekrutmen pekerja yang rendah; dan tidak adanya tekanan biaya dari pasar kerja, merupakan faktor-faktor yang mendukung adanya kenaikan upah minimum secara substansial.

Australian Council of Trade Union (ACTU), semacam serikat buruh yang mewakili para pekerja di tingkat nasional, telah berupaya mendapatkan kenaikan sebesar \$ 27 per minggu, tetapi para pemberi kerja mengatakan tidak mampu membayar kenaikan upah kerja sebesar itu per minggu.

4. Skema Upah Kerja di Swiss

Kebijakan upah minimum tidak hanya menjadi masalah di negara Indonesia, masalah upah minimum pun terjadi di negara maju, seperti Swiss. Di negeri ini, penetapan upah minimum ditentukan lewat referendum. Para pemilih Swiss akan mengambil bagian dari referendum

⁷² <http://www.radioaustralia.net.au/indonesian/2014-06-04/upah-minimum-di-australia-naik-menjadi-rp-6,5-juta-perminggu/>. Diunduh 30 Juli 2014, pkl 20.45 WIB.

untuk mengambil keputusan tentang disetujui atau tidaknya besaran upah minimum.⁷³

Bila hasil referendum menyetujui maka upah minimum di Swiss bakal menjadi tertinggi di dunia. Hasil referendum tersebut, mewajibkan para majikan untuk membayar pekerja sekitar 4.000 franc Swiss per bulan (US\$ 4.470 atau sekitar Rp 51,01 juta perbulan dengan memakai asumsi Rp 11.412 per dolar Amerika Serikat. Para pendukung upah minimum ini menyatakan, langkah referendum perlu dilakukan untuk memperoleh tingkat kehidupan para pekerja yang lebih layak dan sejahtera. Akan tetapi, ada sejumlah pihak menilai nilai upah minimum yang tinggi itu bakal menaikkan biaya produksi dan meningkatkan pengangguran. Hal itu karena orang-orang muda akan merasa lebih sulit untuk mendapatkan pekerjaan.

Tuntutan upah ini disampaikan Serikat Buruh Swiss. Serikat buruh berpendapat, biaya kehidupan semakin tinggi di kota-kota besar di Swiss, seperti Jenewa dan Zurich. Selain itu, biaya hidup kurang dari 4.000 franc per bulan tidak mencukupi bagi pekerja dan keluarganya. Hal itu karena biaya sewa rumah, asuransi kesehatan dan biaya makanan, yang semakin mahal. Referendum tersebut dilakukan, karena para pekerja dan buruh kecewa dengan Pemerintah Swiss yang menjadi salah satu negara terkaya di dunia, tetapi tidak memiliki tingkat upah minimum.

Kenaikan upah ini memang berdampak pada sejumlah elemen, yakni sektor pertanian dan usaha kecil. Sektor pertanian dan usaha kecil khawatir akan dipaksa untuk membayar pekerjanya 4.000 franc per bulan. Sebagian besar pekerja di Swiss dibayar dengan upah yang rendah, terutama yang bekerja di sektor industri jasa, hotel dan restoran. Mayoritas pekerja itu perempuan. Namun demikian, penetapan upah kerja di negeri ini mengikuti pola

⁷³ <http://bisnis.liputan6.com/read/2051290/upah-minimum-buruh-di-swiss-bakal-tertinggi-di-dunia>. Diunduh 25 Agustus 2014, pkl 20.30 WIB.

yang diterapkan di beberapa negara maju, yakni pekerja terampil berhak mendapatkan gaji atau upah sebesar 20%-25% lebih tinggi daripada upah yang diterima pekerja biasa atau kurang terampil. Dengan demikian, di negeri ini tidak terjadi kesenjangan upah yang lebar antara pekerja dengan upah yang terendah dengan upah yang tertinggi.

5. Skema Upah Kerja di Amerika Serikat

Negara Paman Sam ini telah lama memiliki kebijakan tentang upah minimum regional (UMR). Setiap negara bagian di Amerika Serikat memiliki besaran tarif upah yang berbeda-beda disesuaikan dengan tingkat biaya hidup di masing-masing negara bagian (teritori). Selain itu ada juga UMR tingkat nasional (federal) yang ditetapkan Juli 2009 sebesar \$7,25/jam bagi pekerja non-tips, \$2,13/jam untuk pekerja yang mendapatkan tips, serta \$4,25/jam bagi pekerja usia 20 tahun ke bawah. Perbedaan tarif upah ini disebabkan oleh beberapa pertimbangan. Upah pekerja non-tips didasarkan pada asumsi prestasi secara umum atau rerata yang dapat dicapai pekerja per jam/hari. Upah pekerja tips didasarkan pada besaran target hasil kerja yang dicapai pekerja tanpa melihat satuan waktu yang dibutuhkan. Upah pekerja usia di bawah 20 tahun dianggap sebagai pekerja “awal atau pemula” yakni sebagai pekerja magang yang secara khusus perlu bimbingan dan perlindungan dalam rangka pengembangan pengetahuan dan keterampilan kerjanya. Beberapa negara bagian memiliki tarif UMR yang lebih rendah atau lebih tinggi dari tarif federal, karena disesuaikan dengan tingkat biaya hidup di masing-masing negara bagian (teritori). Negara bagian dengan tarif tertinggi per Januari 2014 adalah Washington dengan \$9,25/jam untuk pekerja non-tips.⁷⁴

⁷⁴ <http://ekonomi.kompasiana.com/bisnis/2014/03/09/mengintip-kebijakan-umr-di-amerika-serikat-640223.html>. Diunduh 09 Maret 2014, 12:04 WIB.

Hal menarik yang berlaku di sana adalah UMR di Amerika Serikat tidak dihitung per bulan melainkan dihitung upah per jam. Dengan ketentuan tersebut para pemberi kerja dapat menentukan berapa jam dalam sehari karyawannya bekerja disesuaikan dengan budget yang dimiliki. Yang harus diperhatikan adalah bahwa besaran upah pekerja harus dapat memberikan kehidupan layak dan sejahtera bagi pekerja dan keluarganya. Dalam konteks ini, Presiden AS, Franklin Delano Roosevelt, pernah menyatakan tidak ada perusahaan atau bisnis yang boleh dijalankan negeri ini bila tidak dapat berkomitmen untuk memberi upah yang cukup bagi kehidupan pekerja dan keluarganya, “... *no business which depends for existence on paying less than living wages to its workers has any right to continue in this country*” (Franklin D Roosevelt).⁷⁵

Amerika Serikat memiliki upah minimum sesuai dengan ketentuan upah federal sebesar US\$ 7,25 per jam, yang menempatkan negara itu dalam tarif upah di atas rata-rata tarif internasional. Dalam rangka membantu usaha kecil dan menengah di negara itu, pada saat revisi UU UMR ditetapkan (2009) Pemerintah AS memberikan keringanan pajak bagi UKM sebesar hampir \$ 5 miliar. Ditambah lagi bagi UKM yang berpendapatan kurang dari \$ 500.000 / tahun dan cakupan usahanya hanya berada dalam satu negara bagian tidak terkena aturan tentang upah minimum.

Mengacu pada sistem upah per jam di Amerika Serikat tersebut, apakah suatu saat di Indonesia dimungkinkan menetapkan upah kerja bukan per bulan tetapi juga per jam? Hitungan per jam akan bermanfaat bagi para pekerja tetap yang menggantungkan penghasilan dari waktu bekerja, semakin lama bekerja (lembur) akan semakin tinggi penghasilannya. Saat ini skema yang diterapkan di pabrik adalah para pekerja di Indonesia bekerja reguler selama 8 jam dengan upah yang disesuaikan dengan UMR, namun demikian setelah 8 jam reguler itu mereka juga diwajibkan kerja lembur

⁷⁵ <http://ekonomi.kompasiana.com/bisnis/2014/03/09/mengintip-kebijakan-umr-di-amerika-serikat-640223.html>. Diunduh 09 Maret 2014, 12:04 WIB.

dengan upah per jam yang masih rendah. Terkadang jam lembur bahkan mencapai 6 jam ditambah kewajiban kerja di hari libur dengan upah per jam yang masih belum dimasukkan dalam aturan UMR. Boleh dibilang untuk menyiasati upah reguler yang cukup tinggi para pemberi kerja memberlakukan kewajiban kerja lembur dengan tarif per jam yang lebih rendah sehingga hitungan akhirnya tetap akan menghasilkan laba yang banyak bagi pemberi kerja tersebut. Begitu juga dengan pekerja kontrak, upah mereka pada umumnya setara dengan UMR sebagai imbalan kerja reguler selama 8 jam per hari, setelah itu mereka sering diminta untuk kerja lembur dengan upah per jam yang masih rendah. Hal-hal yang menjadi alasan atau motivasi pekerja kontrak bersedia kerja lembur adalah untuk mendapat tambahan penghasilan, ingin menunjukkan kinerja yang baik agar dapat diangkat sebagai pekerja tetap, dan takut ancaman pemberhentian kerja dari perusahaan. Kondisi ini perlu dikaji oleh pembuat kebijakan pengupahan dalam hal ini pemerintah, dalam rangka menciptakan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, baik pemberi kerja maupun pekerjanya.

BAB III

KONSEP KEADILAN

A. Teori Keadilan Menurut Aristoteles

Pemikiran Aristoteles berkenaan dengan keadilan dapat ditemukan dalam karya *Nicomachean Ethics, Politics, dan Rethoric*.⁷⁶ Secara khusus, dalam buku *Nicomachean Ethics*, buku itu sepenuhnya memaparkan filsafat umum Aristoteles tentang keadilan, bahwa keadilan dianggap sebagai inti dari filsafat hukum, “karena hukum hanya bisa ditetapkan dalam kaitannya dengan keadilan”.⁷⁷

Terdapat pandangan bahwa keadilan harus dipahami dalam pengertian kesamaan, namun Aristoteles membuat pembedaan penting antara kesamaan numerik dan kesamaan proporsional.⁷⁸ Kesamaan numerik mempersamakan setiap manusia sebagai satu unit, yang sekarang biasa dipahami tentang kesamaan bahwa semua warga adalah sama di depan hukum. Kesamaan proporsional memberi tiap orang apa yang menjadi haknya sesuai dengan kemampuan, prestasi, dan sebagainya. Menurut Jamal Wiwoho,⁷⁹ Aristoteles memandang bahwa keadilan itu identik dengan persamaan (*equality*) di mana hal-hal yang sama diperlakukan secara sama dan hal-hal yang tidak sama diperlakukan secara tidak sama (*justice is done when equals are treated equally and unequals are treated unequally*).

Atas dasar pembedaan tersebut Aristoteles menghadirkan banyak kontroversi dan perdebatan seputar keadilan. Lebih lanjut, dia membedakan keadilan menjadi jenis keadilan distributif dan keadilan korektif. Keadilan distributif berlaku dalam hukum publik, sedangkan keadilan korektif

⁷⁶ Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Nusamedia, Bandung, 2004, hlm.23.

⁷⁷ *Ibid*, hlm.24.

⁷⁸ Bernard L Tanya, dkk, *Teori Hukum, Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2010, hlm.45.

⁷⁹ Jamal Wiwoho, *Membangun Model Penyelesaian Sengketa Pajak yang Berkeadilan*, UNS Pers, Surakarta, 2008, hlm.54.

berlaku dalam hukum perdata dan pidana. Keadilan distributif dan korektif sama-sama rentan terhadap problema kesamaan atau kesetaraan dan hanya bisa dipahami dalam kerangka konsepsi di wilayah keadilan distributif, bahwa imbalan yang sama-rata diberikan atas pencapaian yang sama rata. Pada keadilan korektif, bahwa yang menjadi persoalan adalah ketidaksetaraan disebabkan oleh, misalnya, pelanggaran kesepakatan.

Aristoteles berpandangan bahwa keadilan distributif berfokus pada distribusi, pendapatan, kekayaan, dan barang-barang lain yang sama-sama bisa didapatkan dalam masyarakat. Dengan mengesampingkan hitung matematis, tampak bahwa apa yang dikemukakan Aristoteles bahwa distribusi kekayaan dan barang-barang berharga lain itu berdasarkan nilai-nilai yang berlaku di kalangan warga yang bersangkutan. Distribusi yang dipandang adil merupakan distribusi yang sesuai dengan nilai kebaikan, yakni nilai kebaikan bagi masyarakat yang bersangkutan.⁸⁰

Sementara itu, keadilan korektif berfokus pada pembetulan sesuatu yang salah. Jika suatu pelanggaran dilanggar atau kesalahan dilakukan, maka keadilan korektif berusaha memberikan kompensasi yang memadai bagi pihak yang dirugikan; jika suatu kejahatan telah dilakukan, maka hukuman yang pantas perlu diberikan kepada si pelaku. Bagaimanapun, ketidakadilan akan mengakibatkan terganggu tentang "kesetaraan" yang sudah mapan atau telah terbentuk. Keadilan korektif bertugas membangun kembali kesetaraan tersebut. Uraian tersebut nampak bahwa keadilan korektif merupakan wilayah peradilan sedangkan keadilan distributif merupakan bidang pemerintahan.⁸¹

Dalam membangun argumentasi, Aristoteles menekankan perlu dilakukan pembedaan antara vonis yang mendasarkan keadilan pada sifat dan karakter manusia yang umum atau lazim, dengan vonis yang mendasarkan pada

⁸⁰ Carl Joachim Friedrich, *Opcit.*, hlm.25

⁸¹ *Ibid*, hlm.26

pandangan dari komunitas hukum tertentu. Perbedaan ini jangan dicampuradukkan dengan perbedaan antara hukum positif yang ditetapkan dalam undang-undang dan hukum adat yang dianut oleh masyarakat setempat. Berdasarkan perbedaan Aristoteles tersebut, dapat menjadi sumber penilaian atau pertimbangan yang hanya mengacu pada komunitas tertentu, sedangkan keputusan serupa yang lain, kendati diwujudkan dalam bentuk perundang-undangan, tetap merupakan hukum alam jika dapat diperoleh dari fitrah umum manusia.⁸²

Selain mengemukakan keadilan distributif dan korektif tersebut, lebih lanjut Aristoteles membedakan tiga jenis keadilan, yakni keadilan legal, keadilan komutatif (keadilan tukar), dan keadilan distributif.⁸³ Keadilan legal dipahami sebagai perlakuan yang sama terhadap semua orang sesuai dengan hukum yang berlaku. Itu berarti semua orang harus dilindungi dan tunduk pada hukum yang ada secara tanpa pandang bulu. Keadilan legal menyangkut hubungan antara individu atau kelompok masyarakat dengan negara. Intinya adalah semua orang atau kelompok masyarakat diperlakukan secara sama oleh negara di hadapan dan berdasarkan hukum yang berlaku. Semua pihak dijamin untuk mendapatkan perlakuan yang sama sesuai dengan hukum yang berlaku.

Keadilan komutatif mengatur hubungan yang adil antara orang yang satu dan yang lain atau antara warganegara yang satu dengan warganegara yang lain. Keadilan komutatif menyangkut hubungan horizontal antara warga yang satu dengan warga yang lain. Dalam dunia bisnis, keadilan komutatif sering disebut sebagai keadilan tukar. Dengan kata lain, keadilan komutatif menyangkut pertukaran yang adil antara pihak-pihak yang terlibat. Prinsip keadilan komutatif

⁸² *Ibid*, hlm.26.

⁸³ Tatag Wahyu Jatmiko, "Penerapan Teori Keadilan Aristoteles dalam Berbagai Aspek", Diposting pada Jumat 16 September 2011, <http://kumpulan-teori-keadilan.html>. Diunduh Senin, 26 Mei 2014, pk1 09.30. Uraian yang hampir sama tentang Keadilan menurut Aristoteles dapat dilihat pada: Bernard L Tanya, dkk, *Teori Hukum, Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2010, hlm.44-46.

menuntut agar semua orang harus menepati apa yang telah dijanjikannya. Misalnya, penjual wajib menjual barang dengan harga yang seimbang dengan mutu barangnya, peminjam harus mengembalikan barang pinjamannya, orang yang merugikan orang lain harus memberi ganti kerugian yang seimbang dengan besaran kerugian yang ditimbulkan.

Prinsip dasar keadilan distributif yang dikenal juga sebagai keadilan ekonomi adalah distribusi ekonomi yang merata atau yang dianggap adil bagi semua warga negara. Keadilan distributif punya relevansi dalam dunia bisnis, khususnya dalam perusahaan, yakni setiap orang akan mendapatkan sesuatu yang selaras dengan apa yang telah diusahakannya.

B. Teori Keadilan Menurut Jeremy Bentham

Jeremy Bentham (1748-1783) sebagai salah tokoh penganut teori keadilan yang bersandar pada utilitarianisme. Aliran utilitarianisme merupakan reaksi terhadap ciri metafisis dan abstrak dari filsafat hukum pada abad ke delapan belas. Jeremy Bentham sebagai penemu aliran tersebut, menunjukkan pada kecaman-kecaman yang hebat atas seluruh konsepsi hukum alam. Bentham tidak puas dengan kekaburan dan ketidaktetapan teori-teori tentang hukum alam. Itulah sebabnya, utilitarianisme mengetengahkan salah satu dari gerakan-gerakan periodik dari yang abstrak hingga yang konkret, dari yang idealitis hingga yang materialistis, dari yang apriori hingga yang berdasarkan pengalaman.⁸⁴ Menurut aliran utilitarianisme, tujuan hukum adalah memberikan kemanfaatan dan kebahagiaan sebanyak-banyaknya kepada warga masyarakat yang didasari oleh falsafah sosial yang mengungkapkan bahwa setiap warga negara mendambakan

⁸⁴ W. Friedman, *Teori dan Filsafat Hukum, Idealisme Filosofis dan Problema Keadilan*, alih bahasa Muhamad Arifin dari buku *Legal Theory*, Jakarta: Rajawali, Jakarta, 1990, hlm.111.

kebahagiaan, dan hukum merupakan salah satu alat untuk mendapatkan kebahagiaan itu.⁸⁵

Aliran utilitarianisme adalah aliran yang meletakkan kemanfaatan sebagai tujuan utama hukum. Adapun ukuran kemanfaatan hukum yaitu kebahagiaan yang sebesar-besarnya bagi orang-orang. Penilaian baik atau buruk, adil atau tidak adil suatu hukum tergantung apakah hukum tersebut mampu memberikan kebahagiaan kepada manusia atau tidak.⁸⁶ Utilitarianisme meletakkan kemanfaatan sebagai tujuan utama dari hukum. Dalam hal ini, kemanfaatan diartikan sebagai suatu kebahagiaan (*happines*), yang tidak lagi berkuat dan mempermasalahkan baik atau buruk, adil atau tidak adil suatu hukum, melainkan bergantung kepada pembahasan mengenai apakah hukum itu dapat memberikan kebahagiaan sebanyak-banyaknya kepada manusia atau tidak.⁸⁷ Penganut aliran utilitarianisme mempunyai prinsip bahwa manusia akan melakukan tindakan-tindakan untuk mendapatkan kebahagiaan yang sebesar-besarnya dan berusaha mengurangi penderitaan.

Jeremy Bentham yang terkenal sebagai salah seorang tokoh utilitarianisme hukum. Ia hidup selama masa revolusi industri yang berpengaruh terhadap perubahan sosial, politik dan ekonomi. Revolusi industri dengan perubahan sosial dan ekonomi yang masif yang membuatnya bangkit. Juga adanya revolusi di Perancis dan Amerika, semua merefleksikan pikiran Bentham. Pemikiran hukum yang dikembangkan oleh Bentham banyak diilhami oleh karya David Hume (1711-1776) yang merupakan seorang pemikir dengan kemampuan analisis yang cerdas, yang meruntuhkan dasar teoritis dari hukum alam, di mana inti ajaran Hume bahwa sesuatu yang berguna akan memberikan kebahagiaan. Atas dasar pemikiran tersebut, kemudian Bentham membangun sebuah teori hukum

⁸⁵ Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum (Dari Klasik sampai Postmoderenisme)*, Penerbit Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2011, hlm.159.

⁸⁶ Zainuddin Ali, *Filsafat Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm.59.

⁸⁷ Muhammad Erwin, *Filsafat Hukum, Refleksi Kritis terhadap Hukum*, Rajawali Press, Jakarta, 2011, hlm.179.

komprehensif di atas landasan yang sudah diletakkan Hume tentang asas kemanfaatan. Bentham merupakan tokoh radikal dan pejuang yang gigih untuk hukum yang dikodifikasikan, dan untuk merombak hukum yang kacau. Bentham merupakan pencetus sekaligus pemimpin aliran kemanfaatan. Menurutnya, hakikat kebahagiaan adalah kenikmatan dan kehidupan yang bebas dari kesengsaraan. Bentham menyebutkan bahwa "*the aim of law is the greatest happiness for the greatest number*".⁸⁸ Lebih lanjut, Bentham menyatakan bahwa inti filsafat disimpulkan sebagai berikut:⁸⁹

"Alam telah menempatkan manusia di bawah dua kekuatan, yakni kesenangan dan kesusahan. Karena kesenangan dan kesusahan itu kita mempunyai gagasan-gagasan, semua pendapat dan semua ketentuan dalam hidup kita ini dipengaruhinya. Siapa yang berniat untuk membebaskan diri dari kekuasaan ini, tidak mengetahui apa yang ia katakan. Tujuannya hanya untuk mencari kesenangan dan menghindari kesusahan. Perasaan-perasaan yang selalu ada dan tidak tertahankan ini seharusnya menjadi pokok studi para moralis dan pembuat undang-undang. Prinsip kegunaan menempatkan tiap-tiap sesuatu berada di bawah dua kekuasaan tersebut, kebahagiaan atau kesenangan dan kesusahan".

Apabila dicermati prinsip-prinsip utama dari ajaran utilitarianisme ala Jeremy Bentham, sebagai berikut:⁹⁰

1. Tujuan hukum adalah hukum dapat memberikan jaminan kebahagiaan kepada individu-individu baru dalam jumlah banyak orang. Oleh karena itu, prinsip utilitas Bentham berbunyi "*the greatest happiness of the greatest number*" (kebahagiaan yang sebesar-besarnya untuk sebanyak-banyaknya orang).

⁸⁸ Otje Salman, *Filsafat Hukum (Perkembangan dan Dinamika Masalah)*, Refika Aditama, Bandung, 2010, hlm.44.

⁸⁹ W. Friedman, *OpCit*, hlm.112.

⁹⁰ Muhammad Erwin, *OpCit*, hlm.180-181.

2. Prinsip kebahagiaan yang sebesar-besarnya untuk sebanyak-banyaknya orang itu harus diterapkan secara kualitatif, karena kualitas kesenangan selalu sama.
3. Untuk mewujudkan kebahagiaan individu dan masyarakat, maka hukum atau perundang-undangan harus mencapai empat tujuan berikut:
 - a. *To provide subsistence* (untuk memenuhi kehidupan pokok),
 - b. *To provide abundance* (untuk memberikan makanan berlimpah).
 - c. *To provide security* (untuk memberikan perlindungan yang aman), dan
 - d. *To attain equity* (untuk mencapai persamaan)

Ajaran Bentham dikenal sebagai utilitarianisme individual, yang menyatakan bahwa baik atau buruknya suatu perbuatan akan diukur apakah perbuatan itu mendatangkan kebahagiaan bagi setiap orang atau tidak. Bentham mencoba menerapkannya di bidang hukum yaitu perundang-undangan di mana baik buruknya ditentukan pula oleh ukuran tersebut. Sehingga undang-undang yang banyak memberikan kebahagiaan pada bagian terbesar masyarakat akan dinilai sebagai undang-undang yang baik. Oleh karena itu diharapkan agar pembentuk undang-undang harus membentuk hukum yang adil bagi segenap warga masyarakat secara individual. Lebih lanjut, Bentham berpendapat bahwa keberadaan negara dan hukum semata-mata sebagai alat untuk mencapai manfaat yang hakiki yaitu kebahagiaan mayoritas rakyat.⁹¹

Ajaran Bentham dikenal dengan sifat individualistis di mana pandangannya beranjak pada perhatiannya yang besar pada kepentingan individu. Menurutnya, hukum pertama-tama memberikan kebahagiaan kepada individu-individu tidak langsung kepada masyarakat. Namun demikian Bentham tetap memperhatikan kepentingan masyarakat. Untuk itu, Bentham

⁹¹ Lilik Rasyidi dan Ira Thania Rasyidi, *Dasar-Dasar Filsafat dan Teori Hukum*, PT Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2004, hlm.64.

mengatakan agar kepentingan individu yang satu dengan kepentingan individu yang lain tidak bertabrakan, maka harus dibatasi sehingga individu yang satu tidak menjadi mangsa bagi individu yang lainnya (*homo homini lupus*). Selain itu, Bentham menyatakan bahwa agar tiap-tiap individu memiliki sikap simpati dengan individu yang lainnya sehingga terciptanya kebahagiaan individu, maka dengan sendirinya kebahagiaan masyarakat akan dapat terwujud pula.⁹²

Bentham mendefinisikan kegunaan (utilitas) sebagai segala kesenangan, kebahagiaan, keuntungan, kebajikan, manfaat atau segala cara untuk mencegah rasa sakit, jahat, dan ketidakbahagiaan. Beberapa pemikiran penting Bentham tentang kegunaan (utilitas) sebagai segala kesenangan atau kebahagiaan, mencakup hal-hal berikut:⁹³

1. Hedonisme kuantitatif, yakni paham yang dianut orang-orang yang mencari kesenangan semata-mata secara kuantitatif bahwa yang ada hanya kesenangan sebanyak-banyaknya. Kesenangan itu hanya berbeda secara kuantitatif, yaitu menurut banyaknya, lama dan intensitasnya sehingga kesenangan adalah bersifat jasmaniah dan berdasarkan penginderaan.
2. *Summun bonum*⁹⁴ (kebaikan utama) yang bersifat materialistik, yang berarti bahwa mengutamakan kesenangan-kesenangan yang bersifat fisik dan kurang mengakui kesenangan-kesenangan bersifat spritual dan menganggap kesenangan spritual itu sebagai kesenangan palsu.

⁹² Dardji Darmodihardjo dan Shidarta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum, Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2008, hlm.118.

⁹³ Soedjono Dirdjosisworo, *Filsafat Hukum dalam Konsepsi dan Analisa*, Alumni, Bandung, 1984, hlm.118-120.

⁹⁴ *Summun bonum* diartikan sebagai kebaikan tertinggi atau kebaikan utama. Menurut Immanuel Kant bahwa hukum mewajibkan kita untuk mempertimbangkan tujuan akhir atau tujuan dari semua tindakan secara moral. Tujuan akhir dari tindakan tersebut sebagai kebaikan tertinggi (*summum bonum*), yang diartikan sebagai kebahagiaan tertinggi dari moralitas, akan tetapi tujuan bukanlah dasar dari moralitas. Douglas Burnham, *An Introduction to Kant's Critique of Judgment*, Edinburgh University Press, Edinburgh, 2000, page 28.

3. *Hedonistic calculus* (kalkulus hedonistik) bahwa kesenangan dapat diukur atau dinilai dengan tujuan untuk mempermudah pilihan yang tepat antara kesenangan-kesenangan yang saling bersaing. Seseorang dapat memilih kesenangan dengan jalan menggunakan *kalkulus hedonistik* sebagai dasar keputusannya. Kriteria kalkulus, yaitu: Pertama, intensitas dan tingkat kekuatan kesenangan; Kedua, lamanya berjalan kesenangan itu; Ketiga, kepastian dan ketidakpastian yang merupakan jaminan kesenangan; Keempat, keakraban dan jauh dekatnya kesenangan dengan waktu; Kelima, kemungkinan kesenangan akan mengakibatkan adanya kesenangan tambahan berikutnya; Kenam, kemurnian tentang tidak adanya unsur-unsur yang menyakitkan, dan; Ketujuh, kemungkinan berbagi kesenangan dengan orang lain. Di samping itu ada sanksi untuk menjamin agar orang tidak melampaui batas dalam mencapai kesenangan, yaitu: sanksi fisik, sanksi politik, sanksi moral atau sanksi umum dan sanksi agama atau sanksi kerohanian.

Kelemahan karya Jeremy Bentham dikarenakan dua hal sebagai berikut.⁹⁵ Pertama, rasionalitas Bentham yang abstrak dan doktriner, yang mencegah melihat orang sebagai keseluruhan yang kompleks, sebagai campuran materialisme dan idealisme, bangsawan dan golongan rendah, egoisme yang menyebabkan Bentham melebih-lebihkan kekuasaan-kekuasaan pembuat undang-undang dan meremehkan perlunya mengindividualisasikan kebijakan dan keluwesan dalam penerapan suatu hukum. Begitu besar kepercayaannya atas hal-hal yang bersifat umum dan prinsip-prinsip kodifikasi ilmiah, sehingga ia bekerja dengan antusiasisme yang sama dan tidak menghiraukan perbedaan-perbedaan nasional dan historis. Kedua, adalah akibat kegagalan Bentham untuk mengembangkan dengan jelas konsepnya sendiri mengenai keseimbangan antara kepentingan individu dan kepentingan

⁹⁵ W. Friedman, *Opcit*, hlm.115-117.

masyarakat. Bentham percaya bahwa kepentingan-kepentingan yang tak terbatas dari individu-individu yang sangat luar biasa banyaknya secara otomatis berakibat bagi kepentingan-kepentingan masyarakat tetapi Bentham tidak menjelaskan mengapa demikian.

Meskipun filsafat utilitarianisme hukum Bentham mempunyai kelemahan, namun arti penting pemikirannya dalam sejarah filsafat hukum dapat disimpulkan sebagai berikut:⁹⁶

1. Ia menghubungkan dasar pemikiran filsafat dengan dalil-dalil hukum praktis,
2. Ia meletakkan individualisme atas dasar materilistis baru,
3. Ia menghubungkan kesadaran hak-hak individu dan menempatkannya di bawah kebahagiaan sejumlah besar individu-individu dengan tuntutan yang sama yang hidup dalam masyarakat,
4. Ia mengarahkan tujuan-tujuan hukum pada tujuan-tujuan sosial praktis, bukannya pada dalil-dalil yang abstrak,
5. Ia meletakkan dasar untuk kecenderungan relativitas baru dalam ilmu hukum, yang dikemudian hari disebut ilmu hukum sosiologis dan menghubungkan hukum dengan tujuan-tujuan sosial yang pasti dan keseimbangan dari pelbagai kepentingan,
6. Ia memandang jaminan keamanan sebagai objek hukum yang penting, sebagai fungsi yang dikembangkan, untuk tidak menghiraukan orang-orang lain, dengan positivisme analitis, dan
7. Ia memberi tekanan pada kebutuhan dan mengembangkan cara pembentukan hukum yang disadari, dengan kodifikasi melalui pengadilan atau evolusi melalui kebiasaan.

Relevansi Aliran Utilitarianisme pada Hukum di Indonesia

Sebelum membahas relevansi aliran utilitarianisme pada hukum di Indonesia, terlebih dahulu diuraikan kembali prinsip-prinsip aliran utilitarianisme yang berkeyakinan bahwa

⁹⁶ *Ibid*, hlm.119-120.

hukum mesti dibuat secara utilitaristik. Hukum yang seperti ini dapat dicapai dengan menggunakan seni dari legislasi yang membuat kita bisa meramalkan hal mana yang akan memaksimalkan kebahagiaan dan meminimalkan penderitaan masyarakat. Aliran ini memperkenalkan kemanfaatan hukum sebagai tujuan hukum yang ketiga, di samping keadilan dan kepastian hukum. Tujuan hukum bukan hanya untuk kepastian hukum dan keadilan, tetapi juga ditujukan untuk memberikan manfaat bagi masyarakat. Di samping menyatakan tentang tujuan hukum yang ketiga tersebut, aliran ini juga berbicara tentang keadilan. Penganut aliran ini mendefinisikan keadilan dalam arti luas, bukan untuk perorangan atau sekedar pendistribusian barang seperti pendapat Aristoteles. Adil atau tidak adil suatu kondisi diukur dari seberapa besar manfaat atau dampaknya bagi kesejahteraan manusia (*human welfare*).

Aliran utilitarianisme mempunyai pandangan bahwa tujuan hukum adalah harus ditujukan untuk mencapai kebahagiaan tertinggi dengan cara melengkapi kehidupan, mengendalikan kelebihan, mengedepankan persamaan dan menjaga kepastian. Sehingga, hukum itu pada prinsipnya ditujukan untuk menciptakan ketertiban masyarakat, di samping untuk memberikan manfaat yang sebesar-besarnya kepada jumlah orang yang terbanyak. Dalam mencapai tujuan hukum yang telah dirumuskan tersebut peranan proses legislasi sangat menentukan dapat atau tidaknya dicapai tujuan hukum tersebut. Bagaimana setiap produk perundang-undangan yang dihasilkan memberikan ruang bagi setiap orang untuk mengejar kebahagiaannya. Dalam hal ini, tugas legislator adalah menghasilkan keserasian antara kepentingan publik dan kepentingan pribadi. Dengan demikian, legislasi merupakan proses kunci untuk mewujudkan hukum yang dapat mendatangkan manfaat bagi individu. Proses legislasi akan menghasilkan hukum yang akan dipatuhi oleh semua warga negara, termasuk penyelenggara negara sendiri. Hukum inilah nantinya yang akan dijadikan alat untuk memberikan ruang bagi individu mencapai kebahagiaannya.

Sampai saat ini, di Indonesia berkembang aliran positivisme hukum yang selama setengah abad lebih bahwa undang-undang berlaku sebagai hukum negara, artinya undang-undang menjadi hukum utama yang diberlakukan dalam masyarakat. Hukum ini sebagaimana sifatnya memiliki unsur pemaksa dari pembuat dan pelaksana undang-undang. Untuk itu, aliran utilitarianisme memberikan sumbangsih pemikiran pada hukum, dalam hal ini hukum di Indonesia. Relevansinya itu merupakan salah satu pemikiran yang mengkaji bagaimana tujuan hukum itu sendiri yakni memberi kemanfaatan kepada sebanyak-banyaknya orang. Kemanfaatan di sini diartikan sebagai kebahagiaan (*happines*). Jadi baik buruk atau adil tidaknya suatu hukum, bergantung kepada apakah hukum itu memberikan kebahagiaan kepada manusia atau tidak. Kebahagiaan ini selayaknya dapat dirasakan oleh setiap individu. Tetapi jika tidak mungkin tercapai dan pasti tidak mungkin, diupayakan agar kebahagiaan itu dinikmati oleh sebanyak mungkin individu dalam masyarakat (bangsa) Indonesia tersebut.

Melihat keadaan Indonesia yang sedang menuju negara modern, hal itu dapat dilihat dengan ikut campur tangan negara dalam mengurus kepentingan masyarakat. Negara berperan aktif mengatur urusan rakyat. Begitu banyak produk hukum yang tercipta untuk mengatur kepentingan warga negara dengan tujuan hukum yang ingin dicapai adalah menjaga kestabilan dan ketertiban hukum. Perkembangan yang berlangsung mengakibatkan perubahan secara mendasar atas peranan dan fungsi-fungsi yang diselenggarakan pemerintah. Negara selaku integritas kekuasaan, sudah tentu membutuhkan suatu tingkat kestabilan khusus dalam sistem sosialnya untuk tetap mempertahankan keseimbangan antara peranan atau penyelenggaraan fungsi-fungsinya dengan tujuan yang dicapai. Dalam upaya mencapai hal tersebut, tidak saja diperlukan keselarasan atas tujuan yang dikehendaki oleh berbagai kelompok sosial maupun kelompok ekonomi yang terdapat pada negara, akan tetapi juga kreativitas untuk menciptakan

secara terarah berbagai kondisi kesejahteraan sosial yang dikehendaki masyarakat.

Pemerintah Indonesia diharapkan dapat mengimplementasikan prinsip aliran utilitarianisme dalam setiap produk hukum yang ingin dibuat dengan senantiasa mempertimbangkan tujuan hukum berupa kemanfaatan untuk masyarakat. Meskipun kenyataan yang terjadi pada saat ini pencapaian tujuan hukum modern di Indonesia menurut aliran utilitarianisme mengarah ke arah yang lebih baik, namun dinilai masih kurang efektif. Hal itu dikarenakan negara tidak mungkin bisa menjamin kesejahteraan tiap rakyatnya (tiap individu), dan dalam pembentukan hukum masih banyak dipengaruhi oleh kepentingan elite politik atau kepentingan penguasa sehingga hukum tidak dapat menjalankan fungsi sebagaimana mestinya dan tidak dapat sepenuhnya memberi kemanfaatan. Olehnya, dalam setiap proses pembentukan hukum kiranya pemerintah dan legislatif lebih mengedepankan tujuan kemanfaatan dan kebahagiaan masyarakat seluruhnya sebagai tujuan utama dalam mewujudkan masyarakat Indonesia yang adil, makmur dan sejahtera.

Aliran utilitarianisme mempunyai pandangan bahwa tujuan hukum adalah memberikan kemanfaatan kepada sebanyak-banyaknya orang. Kemanfaatan di sini diartikan sebagai kebahagiaan (*happines*), sehingga penilaian terhadap baik-buruk atau adil-tidaknya suatu hukum bergantung kepada apakah hukum itu memberikan kebahagiaan kepada manusia atau tidak. Dengan demikian berarti bahwa setiap penyusunan produk hukum (peraturan perundang-undangan) seharusnya senantiasa memperhatikan tujuan hukum yaitu untuk memberikan kebahagiaan sebanyak-banyaknya bagi masyarakat.

C. Teori Keadilan menurut John Rawls

John Rawls dalam buku *A Theory of Justice* menjelaskan inti teori keadilan sosial sebagai *the difference principle* dan *the*

principle of fair equality of opportunity.⁹⁷ Pada pokoknya, *the difference principle* menjelaskan bahwa perbedaan sosial dan ekonomis harus diatur agar memberikan manfaat yang paling besar bagi mereka yang paling kurang beruntung. Istilah perbedaan sosial-ekonomis dalam prinsip perbedaan menuju pada ketidaksamaan dalam prospek seorang untuk mendapatkan unsur pokok kesejahteraan, pendapatan, dan otoritas atau kekuasaan. Sementara itu, *the principle of fair equality of opportunity* menunjukkan pada mereka yang paling kurang mempunyai peluang untuk mencapai prospek kesejahteraan, pendapatan, dan otoritas. Mereka inilah yang harus diberi perlindungan khusus.⁹⁸

Rawls mengajarkan teori mengenai prinsip-prinsip keadilan terutama sebagai alternatif bagi teori utilitarisme sebagaimana dikemukakan Home, Bentham dan Mill. Rawls berpendapat bahwa dalam masyarakat yang mendasarkan prinsip-prinsip utilitarisme, orang-orang akan kehilangan harga diri, lagi pula bahwa pelayanan demi perkembangan bersama akan lenyap. Rawls juga berpendapat bahwa 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 sudah kurang beruntung dalam masyarakat.

Menurut Rawls, situasi ketidaksamaan harus diberikan aturan yang sedemikian rupa sehingga dapat paling menguntungkan bagi golongan masyarakat yang paling lemah. Hal ini terjadi kalau dua syarat dipenuhi. Pertama, situasi ketidaksamaan menjamin adanya asas maksimum dan minimum bagi golongan orang yang paling lemah. Artinya situasi masyarakat harus sedemikian rupa sehingga dihasilkan untung yang paling tinggi yang mungkin dihasilkan bagi

⁹⁷ John Rawls, *A Theory of Justice*, London: Oxford University Press, 1973, alih Bahasa Indonesia oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, *Teori Keadilan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2006, hlm.42.

⁹⁸ Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Nusamedia, Bandung, 2004, hlm.26.

golongan orang-orang kecil. Kedua, ketidaksamaan diikat pada jabatan-jabatan yang terbuka bagi semua orang, supaya kepada semua orang diberikan peluang yang sama besar dalam kehidupan. Berdasarkan pedoman ini maka semua perbedaan antar orang berdasarkan ras, kulit, agama dan perbedaan lain yang bersifat primordial, harus ditolak atau ditiadakan.

Lebih lanjut John Rawls menegaskan bahwa makna 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 manfaat yang bersifat timbal balik (*reciprocal benefits*) bagi setiap orang, baik mereka yang berasal dari kelompok beruntung maupun tidak beruntung.⁹⁹

Persoalan keadilan timbul dalam situasi yang oleh John Rawls disebut sebagai keadaan/situasi keadilan (*circumstances of justice / COJ*), yaitu suatu rumusan keadilan yang berasal dari David Hume. Hume sendiri menyebut COJ untuk menggambarkan bahwa keadilan baru merupakan keutamaan yang relevan (*relevant virtue*) hanya apabila terjadi kelangkaan dan orang-orang tidak spontan bergerak dalam ikatan emosional untuk mengulurkan bantuan.¹⁰⁰ Pada hakikatnya, prinsip keadilan Hume hanya berkaitan dengan situasi empiris transaksi antar individu. Sedangkan, COJ Rawls adalah *objective COJ*, yaitu pada situasi normal konflik klaim di mana kerjasama antar manusia adalah suatu hal yang mungkin dan diperlukan.¹⁰¹ Dalam konteks ini, masalah keadilan atau

⁹⁹ John Rawls, *A Theory of Justice*, London : Oxford University Press, 1973, alih bahasa oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, *Teori Keadilan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2006, hlm.69.

¹⁰⁰ Gunarto, *Opcit*, hlm.185.

¹⁰¹ *Ibid*, hal 185.

ketidakadilan mustahil dapat dibicarakan dalam konteks manusia yang masih dalam status alamiah atau pra-sosial.¹⁰²

John Rawls menyatakan adanya dua prinsip keadilan yang dipercaya akan dipilih dalam posisi awal, yakni prinsip kebebasan yang sama besarnya (*principle of greatest equal liberty*) dan prinsip perbedaan (*the difference principle*). Sebagaimana diungkapkan oleh Rusma Dwiyana,¹⁰³ bahwa Rawls dalam buku *A Theory of Justice*, mengemukakan konsep keadilan sebagai kewajaran (*justice as fairness*) yang di dalamnya terkandung dua prinsip pokok sebagai berikut:

1. *Each person is to have an equal right to the most extensive basic liberty compatible with similar liberty for others.*
2. *Social and economic inequalities are to be arranged so that they are both: (a) reasonably expected to be everyone's advantage, and (b) attached to positions and offices open to all.*

Prinsip pertama, seringkali disebut prinsip kebebasan (*liberty principle*) yang dapat dirumuskan sebagai berikut: "Semua nilai-nilai sosial (kebebasan dan kesempatan, pendapatan dan kekayaan, dan basis harga diri) harus didistribusikan secara sama. Suatu distribusi yang tidak sama atas nilai sosial tersebut hanya diperbolehkan apabila hal itu memang bermanfaat bagi orang banyak." Prinsip pertama ini memberikan pengakuan dasar sekaligus universal kepada tiap orang sebagai suatu standar minimum. Secara moral setiap orang adalah sama namun di sisi lain, dalam dunia nyata (*the real world*) ada perbedaan secara signifikan antara individu yang berada dalam kondisi ketimpangan baik secara ekonomi maupun sosial.

Prinsip kebebasan yang sama besarnya (*principle of greatest equal liberty*). Prinsip ini mencakup kebebasan untuk berperan serta dalam kehidupan politik yaitu hak bersuara dan

¹⁰² Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial, Pandangan Deontologis Rawls dan Hebermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2005, hlm.32.

¹⁰³ Rusma Dwiyana, "Equality Before the Law versus Impunity: Suatu Dilema", *Makalah Seminar Keadilan untuk Semua*, Pusat Kajian Hukum Administrasi Negara LAN Jakarta, 10 Februari 2010, hlm.4.

mencalonkan diri dalam pemilihan. Kebebasan berbicara termasuk kebebasan pers, kebebasan berkeyakinan termasuk kebebasan beragama, kebebasan menjadi diri sendiri, kebebasan dari penangkapan dan penahanan yang sewenang-wenang, kebebasan untuk mempertahankan milik pribadi. Menurut prinsip-prinsip tersebut tiap-tiap orang mempunyai hak yang sama atas seluruh sistem yang terbangun atau tersusun dari kebebasan-kebebasan manusia dan yang cocok dengan kebebasan-kebebasan tersebut.

Prinsip *kedua*, sering kali disebut prinsip perbedaan (*the difference principle*), yang dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Pada prinsipnya setiap orang memiliki hak dan kesempatan yang sama, namun kemampuan yang dimiliki tidak sama; dan (2) Ketidaksamaan sosial dan ekonomi harus diatur sedemikian rupa agar tidak merugikan hak dan kepentingan orang lain, sehingga: (a) diharapkan dapat memberikan keuntungan bagi setiap orang, dan (b) semua posisi dan jabatan terbuka bagi semua orang. Dalam konteks ini, orang miskinpun, misalnya pekerja perusahaan yang berada dalam posisi lemah harus dilindungi untuk ikut memperoleh dan menikmati keuntungan dari perusahaan, di samping itu juga terbuka kesempatan bagi mereka untuk memperoleh suatu posisi atau kedudukan dalam perusahaan.

Inti prinsip perbedaan (*the difference principle*) tersebut adalah bahwa perbedaan sosial dan ekonomis harus diatur agar memberikan manfaat yang paling besar kepada mereka yang paling kurang beruntung (yaitu mereka yang kurang memiliki peluang untuk mencapai prospek kesejahteraan, pendapatan dan otoritas). Oleh karena itu, ketidaksamaan sosial ekonomi harus diatur sedemikian rupa sehingga membuka jabatan dan kedudukan sosial bagi semua yang ada di bawah kondisi persamaan kesempatan yaitu memberi jaminan bahwa orang-orang dengan keterampilan, kemampuan, dan motivasi yang sama dapat menikmati kesempatan yang sama pula. Selain itu pandangan Rawls yang penting adalah tentang harga diri (*self respect*) dalam kerangka teorinya, bahwa kebutuhan manusia

yang paling pokok barangkali adalah harga diri, karena menurut Rawls struktur dasar masyarakat bukan hanya harus diatur sesuai dengan prinsip-prinsipnya, melainkan juga harus mendukung penghormatan terhadap harga diri seseorang. Hal itu dapat ditempuh dengan prioritas pada komitmen masyarakat untuk menjamin kebebasan yang sama dan kesempatan yang sama bagi setiap orang harus tampak sebagai ekspresi umum penghargaan yang tidak bersyarat pada setiap orang.

Lebih lanjut John Rawls mengemukakan dua pernyataan atau komentar umum yang bersifat tentatif, sebagai berikut:¹⁰⁴ Pertama, setiap orang mempunyai hak yang sama atas kebebasan dasar yang luas, seluas kebebasan yang sama bagi semua orang. Kedua, ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa, sehingga: (a) dapat diharapkan memberi keuntungan semua orang, dan (b) semua posisi dan jabatan terbuka bagi semua orang.

Melalui jalan komentar umum, dua pernyataan tersebut menerapkan struktur dasar masyarakat, yang akan mengatur penerapan hak dan kewajiban dan mengatur distribusi keuntungan sosial dan ekonomi. Masyarakat akan membagi antara aspek-aspek sistem sosial yang mendefinisikan dan menjamin kebebasan warganegara dan aspek-aspek yang menunjukkan dan mengukuhkan ketimpangan sosial ekonomi. Kebebasan dasar warga negara adalah kebebasan politik (hak untuk memilih dan dipilih menduduki jabatan publik) bersama dengan kebebasan berbicara dan berserikat, kebebasan berkeyakinan dan kebebasan berpikir, kebebasan seseorang seiring dengan kebebasan untuk mempertahankan hak milik (personal), dan kebebasan dari penangkapan sewenang-wenang sebagaimana didefinisikan oleh konsep *rule of law*. Kebebasan-kebebasan ini oleh pernyataan pertama diharuskan setara, karena warga suatu masyarakat yang adil mempunyai hak-hak dasar yang sama. Pernyataan kedua berkenaan dengan distribusi pendapatan dan kekayaan serta dengan desain

¹⁰⁴ *Ibid*, hlm.5.

organisasi yang menggunakan perbedaan dalam otoritas dan tanggung jawab. Sementara distribusi kekayaan dan pendapatan tidak perlu sama, harus demi keuntungan semua orang, dan pada saat yang sama, posisi-posisi otoritas harus bisa diakses oleh semua orang. Masyarakat yang menerapkan pernyataan kedua dengan membuat posisi-posisinya terbuka bagi semua orang, sehingga tunduk dengan batasan ini, akan mengatur ketimpangan sosial ekonomi sedemikian hingga semua orang diuntungkan.

Pernyataan tersebut perlu ditata dalam tata urutan dengan prinsip bahwa pernyataan pertama mendahului pernyataan kedua. Urutan ini mengandung arti bahwa pemisahan dari lembaga-lembaga kebebasan setara yang diperlukan pernyataan pertama tidak bisa dijustifikasi, atau digantikan dengan keuntungan sosial dan ekonomi yang lebih besar. Distribusi kekayaan dan pendapatan, serta hierarki otoritas, harus sejalan dengan kebebasan warga negara dan kesamaan dalam kesempatan.

Prinsip keadilan tergantung pada nilai-nilai dalam masyarakat yang bersangkutan. Dalam suatu kasus, tentang konsepsi keadilan yang berlaku umum dapat dijelaskan bahwa semua nilai sosial - kebebasan dan kesempatan, pendapatan dan kekayaan dan basis-basis harga diri - didistribusikan secara sama kecuali jika distribusi yang tidak sama dari sebagian, atau semua, nilai tersebut demi keuntungan semua orang.¹⁰⁵

Ketidakadilan adalah suatu ketimpangan yang tidak menguntungkan bagi semua orang.¹⁰⁶ Tentu, konsepsi ini masih tampak kabur dan membutuhkan penafsiran. Sebagai langkah pertama, anggaplah bahwa struktur dasar masyarakat mendistribusikan sejumlah nilai-nilai primer, yakni segala sesuatu yang diinginkan semua orang yang berakal. Nilai-nilai ini biasanya punya kegunaan apa pun rencana hidup seseorang. Sederhananya, anggaplah bahwa nilai-nilai primer

¹⁰⁵ *Ibid*, hlm.7.

¹⁰⁶ Bur Rasuanto, *Opcit*, hlm.42.

utama pada disposisi masyarakat adalah hak dan kebebasan, kekuasaan dan kesempatan, pendapatan dan kekayaan. Hal-hal tersebut merupakan nilai-nilai sosial primer. Nilai-nilai primer lain seperti kesehatan dan kekuatan, kecerdasan dan imajinasi, hal-hal natural, kendati kepemilikan mereka dipengaruhi oleh struktur dasar, namun tidak langsung berada di bawah kontrolnya. Bayangkan tatanan hipotesis awal di mana semua nilai primer di distribusikan secara sama, semua orang punya hak dan kewajiban yang sama, pendapatan dan kekayaan dibagi sama rata. Kondisi ini memberikan standar untuk menilai perbaikan. Jika ketimpangan kekayaan dan kekuasaan organisasional akan membuat semua orang menjadi lebih baik daripada situasi asal, maka mereka sejalan dengan konsepsi umum.

Secara teoritis, tampak mustahil bahwa dengan memberikan sejumlah kebebasan fundamental, mereka secara memadai dikompensasi capaian-capaian ekonomi dan sosialnya. Konsepsi keadilan umum tidak menerapkan batasan pada jenis ketimpangan apa yang diperbolehkan, hanya mengharuskan agar posisi semua orang bisa diperbaiki. Tidak perlu mengandaikan sesuatu yang amat drastis seperti persetujuan pada perbudakan. Bayangkan bahwa orang-orang justru menanggalkan hak-hak politik tertentu manakala diperoleh keuntungan ekonomi yang signifikan dan kemampuan mereka untuk mempengaruhi arus kebijaksanaan melalui penerapan hak-hak tersebut. Pertukaran jenis ini yang akan diungkapkan dua prinsip tersebut, setelah diurutkan secara serial mereka tidak mengizinkan pertukaran antara kebebasan dasar dengan capaian-capaian sosial dan ekonomi.

Dalam mengembangkan keadilan sebagai *fairness*, dalam banyak hal akan mengabaikan konsepsi umum tentang keadilan dan justru mengulas kasus khusus dua prinsip dalam urutan. Keuntungan dari prosedur ini, bahwa sejak awal persoalan prioritas diakui, kemudian diciptakan upaya untuk menemukan prinsip-prinsip untuk mengatasinya. Orang digiring untuk memperhatikan seluruh kondisi di mana

pengetahuan yang absolut memberi penekanan pada kebebasan dengan menghargai keuntungan sosial dan ekonomi. Selain itu, perbedaan antara hak-hak dan kebebasan fundamental dengan keuntungan sosial dan ekonomi menandai perbedaan di antara nilai sosial primer yang seharusnya dimanfaatkan. Perbedaan tersebut bersandar pada perkiraan, namun penting untuk menunjukkan konsepsi keadilan yang masuk akal dan memberi kemanfaatan.

Keadilan menuntut agar setiap orang mendapat keuntungan dari ketimpangan dalam struktur dasar. Berarti pasti masuk akal bagi setiap orang ketika ia memandang sebagai sebuah titik perhatian, untuk memilih masa depannya dengan ketimpangan daripada masa depannya tanpa ketimpangan. Orang tidak boleh menjustifikasi perbedaan pendapatan atau kekuatan organisasional karena orang-orang lemah lebih diuntungkan oleh lebih banyaknya keuntungan orang lain. Dengan diterapkan pada struktur dasar, prinsip utilitas akan memaksimalkan jumlah harapan orang-orang untuk dapat membuat kita mengganti sejumlah kerugian dengan pencapaian hal lain.

Ada tiga dasar kebenaran bagi prinsip-prinsip keadilan yang dikemukakan oleh Rawls,¹⁰⁷ yakni:

1. Dasar kebenaran yang bersandar pada tesis: "jika sebuah prinsip mampu menerangkan penilaian dan keputusan moral kita yang sungguh dipertimbangkan tentang apa itu "adil" dan "tidak adil," maka prinsip tersebut dapat diterima."
2. Dasar kebenaran yang bersandar pada tesis, "jika menurut keputusan moral kita, sebuah prinsip dipilih di bawah kondisi yang cocok untuk pemilihan, maka prinsip keadilan itu dapat diterima." Prinsip tersebut akan cocok dengan pertimbangan moral kita, karena kebenaran yang cocok dengan pertimbangan moral kita mengacu pada apa yang disebut "adil" dan "tidak adil" serta kondisi-kondisi yang sesuai dengan asas keadilan. Pertimbangan-pertimbangan

¹⁰⁷ *Ibid*, hl.63.

- moral tentang adil atau tidak adil dengan kondisi bagi pemilihan prinsip terdapat penyesuaian timbal balik. Rawls menyebutnya sebagai “keseimbangan reflektif” (*reflektive equilibrium*). Menurut gagasan dasar Rawls, cara mencapai aturan sosial yang adil adalah memulai dengan situasi awal yang ditandai dengan kejujuran atau kesamaan. Prinsip-prinsip yang disetujui oleh individu-individu yang rasional dalam situasi itu akan merupakan prinsip-prinsip yang adil.
3. Dasar kebenaran yang mengembangkan gagasan tentang “perilaku otonom.” Penekanannya adalah pada sifat otonom yang ditentukan oleh prinsip-prinsip rasional, bukan oleh dorongan-dorongan kepentingan sementara atau sesaat. Dalam posisi asli manusia melihat dirinya dalam perspektif otonom dan rasional. Jika diterapkan pada fakta, prinsip-prinsip tersebut menurut Rawls menghasilkan penilaian moral kita tentang apa itu “adil” dan “tidak adil,” serta penilaian tentang keadilan institusi sosial.

Mencari relevansi keadilan sosial menurut teori John Rawls di Indonesia, adalah penting agar dapat melihat sejauh mana teori yang dikemukakan tersebut dapat diimplementasikan. Namun perlu diingat bahwa teori Rawls muncul dalam masyarakat Barat yang berbeda dengan masyarakat di Indonesia. Misalnya sistem ekonomi kapitalis di Amerika Serikat dan model masyarakat yang liberal. Sedangkan di Indonesia tidak menganut sistem ekonomi kapitalis ataupun masyarakatnya tidak liberal. Namun harus diakui juga paham-paham seperti kapitalisme, sosialisme, liberalisme telah bercampur dengan tujuan-tujuan mengenai keadilan di Indonesia baik dalam masyarakat, kebudayaan pribumi, nilai-nilai agama dan aliran-aliran kepercayaan di kalangan bangsa Indonesia. Keadilan sosial tidak boleh dipisahkan dengan aspek ke-Tuhan-an, kemanusiaan, kesatuan dan integrasi dari pluralitas dan jiwa musyawarah dan gotong royong. Sehingga para pendiri bangsa Indonesia, tampaknya

tidak mau mempertentangkan keadilan sosial¹⁰⁸ dengan hidup keagamaan, dengan kemanusiaan dan dengan hubungan yang harmonis yang saling mempengaruhi dengan sila-sila yang ada dalam Pancasila.

Bangsa Indonesia tidak begitu saja mengadakan pilihan-pilihan di antara salah satu sistem atau aliran-aliran yang berlainan dan bertentangan yang terjadi dalam sejarah negara-negara barat. Tetapi juga tidak menutup diri dari pengalaman-pengalaman bangsa lain, termasuk pengalaman negara-negara barat dan pengalaman negara-negara sosialis-komunis, atau bahkan negara yang berdasarkan sistem agama dan bersifat fundamentalis. Pengalaman itu memberikan unsur pembelajaran dan membentuk suatu kesadaran sejarah¹⁰⁹ sehingga kita tidak mengulang sebuah kesalahan dalam rangka mewujudkan keadilan sosial.

Menurut Junaidi¹¹⁰ ada beberapa hal yang dapat diakomodasi dan disumbangkan dari teori keadilan Rawls untuk pemahaman keadilan sosial di Indonesia, yaitu:

Pertama, tentang keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Diakui bahwa keadilan adalah sebagai daya hidup manusia yang substansial bagi kehidupan manusia, sehingga di dalam dasar dan ideologi negara Pancasila, yang dituangkan dalam dua sila, yaitu: sila kedua dan sila kelima. Sila kedua, Kemanusiaan yang adil dan beradab, mengungkapkan ciri khas

¹⁰⁸ Mengacu pada konsisi di negara-negara Barat, kita dapat melihat pertentangan antara kapitalisme dengan berbagai aliran sosialisme. Sementara itu, dalam aliran sosialisme sendiri terdapat pula perbedaan bahkan pertentangan-pertentangannya. Pertentangan yang paling ekstrim adalah pertentangan antara kapitalisme dan komunisme. Komunisme menuduh kapitalisme mengorbankan keadilan untuk mencapai pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya kapitalisme menuduh komunisme dengan dalih keadilan sosial telah mengorbankan kemanusiaan dan perkembangan hidup keagamaan. Oleh karena itu, di Indonesia, usaha mewujudkan keadilan sosial merupakan unsur yang penting dalam perjuangan masyarakat Indonesia.

¹⁰⁹ Kesadaran sejarah adalah kesadaran diri di mana seseorang tahu menempatkan diri dalam hubungan reflektif antara dirinya dan tradisi kehidupannya, sehingga seseorang mengerti dirinya oleh atau melalui sejarah kehidupannya sendiri.

¹¹⁰ Junaidi, *Rekonstruksi Perlindungan Hukum Advokat Sebagai Penegak Hukum dalam Mewujudkan Keadilan Berbasis Hukum Progresif*, Disertasi, PDIH Unissula, Semarang, 2014, hal.168-169.

keadilan yang bersifat integralistik secara moral. Sila kelima, Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, mengungkapkan ciri khas keadilan sosial. Khusus sila kelima yang merupakan “salah satu tujuan atau cita-cita bangsa dan negara” perlu dicari realisasinya. Jadi bagaimana pelaksanaan keadilan sosial itu dapat dipraktikkan? Misalnya, bagaimana pembagian pendapatan dan keuntungan perusahaan diatur dalam prinsip-prinsip keadilan antara pengusaha dan pekerjanya? Kemungkinan prinsip-prinsip keadilan Rawls dapat berperan sebagai nilai-nilai acuan pembagian yang adil.

Kedua, soal hak milik. Negara Indonesia mengakui adanya hak milik pribadi. Negara berperan melindunginya, tetapi tidak berarti memaksakan hak-hak milik itu demi tujuan keuntungan yang sebesar-besarnya bagi individu tanpa memperhatikan kepentingan sosial. Hal itu mengacu pada pandangan Rawls yang mengatakan bahwa keadilan dapat dicapai tanpa harus melakukan perubahan ke arah kepemilikan umum atas sarana-sarana produksi.

Ketiga, tekanan pada prinsip kebebasan dan harga diri yang dikemukakan Rawls. Hal ini, mengingatkan kita pada keadilan yang berdasarkan hak asasi manusia (HAM). Di Indonesia, dapat disoroti masalah penggusuran tanah atau rumah yang sering terjadi di kota-kota besar. Penggusuran tersebut sering kali dilakukan dengan alasan ketertiban dan keindahan kota, namun tidak dilandaskan pada hak-hak warga negara yang tergusur dan harga diri mereka yang terlindas oleh kesewenang-wenangan pemerintah dan aparat ketertiban kota.

Keempat, subsidi silang pada sektor pajak penghasilan pada mereka yang berpenghasilan tinggi dan mengalihkannya untuk mendukung peningkatan kesejahteraan golongan ekonomi lemah. Permasalahan di Indonesia, apakah pengelolaan dan pemanfaatan pajak dilakukan secara transparan dan tepat sasaran? Hal ini patut dipertanyakan supaya hasil pajak itu tidak dimanipulasi dan dikorupsi oleh “tikus-tikus berdasi” di birokrasi. Dengan demikian, teori keadilan ala Rawls dapat membantu kita untuk tetap kritis

terhadap praktek-praktek keadilan dan ketidakadilan yang timbul dan dialami oleh masyarakat Indonesia.

Berdasarkan teori-teori keadilan menurut Aristoteles, Jeremy Bentham, dan John Rawls yang telah dipaparkan di depan, penulis lebih condong menggunakan teori keadilan ala John Rawls karena dalam analisisnya menyatakan adanya prinsip kebebasan yang sama (*the equal liberty principle*) untuk memberikan kesempatan yang sama kepada setiap orang untuk mendapatkan sumber-sumber daya ekonomi, tetapi juga harus memperhatikan prinsip perbedaan (*the difference principle*) untuk memberikan perlindungan bagi orang atau golongan yang lemah, misalnya para pekerja perusahaan, untuk ikut memperoleh sumber-sumber daya ekonomi tersebut. Dengan demikian, rasa keadilan akan diperoleh dan dirasakan oleh anggota kelompok masyarakat yang berbeda-beda strata atau kemampuannya.

D. Teori Keadilan dalam Perspektif Implementatif

Hukum harus mencerminkan nilai keadilan. Secara moral dan filsafat, hukum¹¹¹ harus mencerminkan keadilan. Menurut Theo Huijbers, hukum dalam pengertian yang utama adalah suatu aturan yang dicita-citakan dan diwujudkan dalam undang-undang, namun demikian perlu ditegaskan lebih dulu bahwa hukum memiliki dua pengertian yang harus dipahami, yaitu:¹¹²

1. Hukum dalam arti **keadilan** (keadilan=*justitia*). Dalam hal ini hukum menandakan adanya substansi peraturan-peraturan yang adil tentang kehidupan masyarakat sebagaimana yang dicita-citakan.

¹¹¹ Konsep hukum tidak bermakna tunggal, tetapi beragam makna dalam persepsi yang berbeda. Hukum dikonsepsikan sebagai: (1) Asas-asas kebenaran dan keadilan yang bersifat kodrati dan universal; (2) Norma-norma positif yang ada dalam sistem peraturan perundang-undangan; (3) Segala apa yang diputuskan oleh hakim dalam pengadilan; (4) Pola-pola perilaku sosial yang terlembagakan, dan eksis sebagai variabel sosial empirik; dan (5) Manifestasi makna-makna simbolik perilaku-perilaku sosial sebagaimana yang tampak dalam interaksi mereka. Lihat: Soetandyo Wignjosebroto, *Materi Matrikulasi*, Program Doktor Ilmu Hukum UNS Surakarta, tanggal 25-26 Juni 2011.

¹¹² Theo Huijbers, *Filsafat Hukum*, Yogyakarta: Kanisius, 1995, hlm.49.

2. Hukum dalam arti **undang-undang** atau (*wet*). Kaidah-kaidah yang mewajibkan itu dipandang sebagai sarana untuk mewujudkan aturan yang adil tersebut.

Demikian juga dengan pakar sosiologi hukum Satjipto Rahardjo¹¹³ yang mengungkapkan bahwa masyarakat tidak hanya ingin melihat keadilan diciptakan dalam masyarakat dan kepentingan-kepentingannya dapat dilayani oleh hukum, melainkan juga mereka menginginkan agar dalam masyarakat terdapat peraturan-peraturan yang menjamin kepastian hukum dalam hubungan mereka satu sama lain. Oleh karena itu, hukum itu dituntut untuk dapat memenuhi tiga karya yang disebut *nilai-nilai dasar dari hukum*, yaitu nilai keadilan,¹¹⁴ nilai kegunaan atau kemanfaatan,¹¹⁵ dan kepastian hukum.¹¹⁶

¹¹³ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya, 1996, hlm.20.

¹¹⁴ Keadilan merupakan tujuan hukum yang paling penting, bahkan ada yang berpendapat bahwa keadilan merupakan tujuan hukum satu-satunya. Keadilan adalah keseimbangan antara yang patut diperoleh para pihak, baik berupa keuntungan maupun berupa kerugian. Dalam bahasa praktisnya, keadilan dapat diartikan sebagai memberikan hak yang setara dengan kapasitas seseorang atau pemberlakuan kepada tiap orang secara proporsional, tetapi juga bisa berarti memberi hak sama banyaknya kepada setiap orang apa yang menjadi bagiannya berdasarkan prinsip keseimbangan. Hukum tanpa nilai keadilan tidak ada artinya. Nilai keadilan itu terkait dengan pendistribusian yang seimbang dan merata antara hak dan kewajiban yang dilakukan oleh seseorang. Hans Kelsen mengemukakan keadilan sebagai pertimbangan nilai yang bersifat subjektif yang ditentukan oleh faktor-faktor sosial dan psikologis-emosional anggota masyarakat yang bersangkutan. Walaupun bersifat subjektif, yang menjadi pertimbangan nilai keadilan yang diutamakan bukan semata-mata mencapai kebahagiaan perorangan, melainkan mencakup kebahagiaan sebesar-besarnya bagi sebanyak mungkin orang secara universal. Hans Kelsen, *General Theory of Law and State*, Terjemahan oleh Raisul Muttaqien, Penerbit Nusa Media, Bandung, 2011, hlm.17.

¹¹⁵ Nilai kegunaan atau kemanfaatan dipahami sebagai orientasi atau tujuan hukum semata-mata untuk memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan yang sebesar-besarnya bagi sebanyak-banyaknya warga masyarakat. Penanganannya didasarkan pada filsafat sosial bahwa setiap warga masyarakat akan mencari kesejahteraan dan kebahagiaan, dan hukum merupakan salah satu alat untuk mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan itu. Kemanfaatan hukum perlu diperhatikan karena semua orang mengharap adanya manfaat dalam pelaksanaan penegakan hukum. Jangan sampai penegakan hukum justru menimbulkan keresahan masyarakat, sebab kalau berbicara tentang hukum kita cenderung hanya melihat pada peraturan perundang-undangan, yang terkadang aturan itu tidak sempurna adanya dan tidak aspiratif dengan kehidupan masyarakat yang berharap keadilan. Fence M Wantu, "Mewujudkan Keadilan Hukum, Kepastian, dan

Sesungguhnya, terdapat berbagai konsep tentang pengertian keadilan,¹¹⁷ karena sesungguhnya keadilan itu sendiri tidak memiliki makna yang tunggal. Dalam kerangka implementasi, keadilan dapat dilihat dari berbagai sudut pandang yang berbeda, misalnya: (1) keadilan menurut paham kapitalisme, (2) keadilan menurut paham sosialisme, dan (3) keadilan menurut paham bangsa Indonesia yang berlandaskan falsafah Pancasila.

Kemanfaatan dalam Putusan Hakim di Peradilan Perdata”, *Jurnal Dinamika Hukum*, Volume 12, Nomor 3, September 2012, hlm.187.

¹¹⁶ Kepastian hukum merupakan harapan bagi setiap pencari keadilan, tanpa kepastian hukum orang tidak tahu apa yang harus diperbuatnya, yang akhirnya dapat menimbulkan keresahan. Adanya kepastian hukum, anggota masyarakat akan mendapat kejelasan tentang hak dan kewajiban menurut hukum. Tanpa ada kepastian hukum maka orang akan tidak tahu apa yang harus diperbuat, tidak mengetahui perbuatannya benar atau salah, dilarang atau tidak dilarang oleh hukum. Kepastian hukum adalah nilai yang terkandung dalam asas yang menyatakan bahwa tidak ada suatu perbuatan yang dapat dihukum kecuali atas kekuatan peraturan perundangan-undangan yang telah ada sebelum perbuatan itu dilakukan. Kepastian hukum ini berkaitan dengan asas legalitas yang menyatakan bahwa tidak ada pelanggaran dan tidak ada hukuman terhadap seseorang sebelum ada perundang-undangan yang mengaturnya. Rusli Muhammad, *Kemandirian Pengadilan Indonesia*, FH UII Pers, Yogyakarta, 2010, hlm.147.

¹¹⁷ Lebih lanjut Satjipto Rahardjo mengkompilasi beberapa pengertian keadilan sebagai berikut: (1) Keadilan adalah kemauan yang bersifat tetap dan terus menerus untuk memberikan kepada setiap orang apa yang semestinya untuknya (Ulpianus); (2) Keadilan adalah kebajikan yang memberikan hasil bahwa setiap orang mendapat apa yang merupakan bagiannya (Keadilan Justinian); (3) Keadilan adalah bahwa setiap orang bebas menentukan apa yang dilakukannya, asal ia tidak melanggar kebebasan yang sama dari orang lain (Herbert Spenser); (4) Tidak ada makna lagi bagi keadilan kecuali persamaan pribadi, dengan kata lain keadilan adalah persamaan pribadi dalam kedudukan, hak dan kewajiban (Nelson); (5) Keadilan adalah menentukan ruang lingkup dari kemerdekaan individual dalam mengejar kemakmuran, sehingga dengan demikian membatasi kemerdekaan individual tersebut dalam batas-batas yang sesuai dengan kesejahteraan umat manusia (John Salmond); (6) Keadilan adalah suatu tertib sosial tertentu yang di bawah lindungannya terdapat usaha untuk mencari kebenaran bisa berkembang dengan subur; keadilan meliputi keadilan kemerdekaan, keadilan perdamaian, keadilan demokrasi, dan keadilan toleransi (Hans Kelsen); (7) Konsep keadilan adalah sebagai *fairness* yang mengandung asas-asas bahwa orang-orang yang merdeka dan rasional yang berkehendak untuk mengembangkan kepentingan-kepentingan hendaknya memperoleh suatu kedudukan yang sama pada saat memulainya, dan itu merupakan syarat yang fundamental bagi mereka untuk memasuki perhimpunan yang mereka kehendaki (John Rawls). Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Aditya Bakti, Bandung, 1996, hlm.163.

1. Keadilan menurut paham kapitalisme

Sebelum membahas keadilan menurut paham kapitalisme, terlebih dahulu perlu dikemukakan apa itu kapitalisme. Banyak definisi tentang kapitalisme, salah satunya dikemukakan oleh Adji Samekto, menyatakan bahwa kapitalisme merupakan pemupukan modal atau kekayaan, yaitu sistem ekonomi yang didasarkan pada doktrin hak-hak individu, dalam arti bahwa kapitalisme mengakui setiap orang merupakan pemilik kehidupannya sendiri melalui berbagai cara apa pun sepanjang tidak melanggar hak-hak orang lain.¹¹⁸

Pandangan kapitalis tentang keadilan dapat ditemukan dalam buku Adam Smith, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nation* (1776), yang dalam buku itu dikemukakan tiga prinsip keadilan, yaitu: (a) prinsip *no harm*, (b) prinsip *non-intervention*, dan (c) prinsip keadilan tukar.¹¹⁹

- a. Prinsip *no harm* merupakan prinsip tidak merugikan orang lain, khususnya tidak merugikan hak dan kepentingan orang lain. Prinsip ini bertujuan agar dalam suatu interaksi sosial apapun setiap orang harus menahan diri untuk tidak sampai merugikan hak dan kepentingan orang lain, sebagaimana ia sendiri tidak mau agar hak dan kepentingannya dirugikan oleh siapapun. Dalam bisnis, tidak boleh ada pihak yang dirugikan hak dan kepentingannya, baik sebagai investor, distributor, karyawan, konsumen, maupun masyarakat luas.
- b. Prinsip *non-intervention* adalah prinsip tidak ikut campur tangan, yang menuntut adanya jaminan dan penghargaan atas hak dan kepentingan setiap orang. Tidak seorang pun diperkenankan untuk ikut campur tangan dalam kehidupan dan kegiatan orang lain.

¹¹⁸ FX Adji Samekto, *Studi Hukum, Kritik Terhadap Hukum Modern*, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2003, hlm.18.

¹¹⁹ Lia Setyaningsih, "Mengulas Teori Keadilan Adam Smith", dalam *Jurnal Keadilan*, Volume 3 Nomor 2 Tahun 2003, hal 48-53.

Campur tangan dalam bentuk apa pun akan merupakan pelanggaran terhadap hak orang tertentu yang merupakan suatu *harm* (kerugian), dan itu berarti telah terjadi ketidakadilan. Dalam hubungan antara pemerintah dan rakyat, pemerintah tidak diperkenankan ikut campur tangan dalam kehidupan pribadi setiap warga negara tanpa alasan yang jelas, dan campur tangan pemerintah akan dianggap sebagai pelanggaran keadilan. Dalam bidang ekonomi, campur tangan pemerintah dalam urusan bisnis setiap warga negara tanpa alasan yang sah akan dianggap sebagai tindakan tidak adil dan merupakan pelanggaran atas hak individu, khususnya hak atas kebebasan.

- c. Prinsip keadilan tukar. Prinsip pertukaran yang *fair*, terwujud dan terungkap dalam mekanisme harga pasar yang merupakan penerapan lebih lanjut dari *no harm* secara khusus dalam pertukaran bisnis antara satu pihak dengan pihak lain dalam pasar. Terdapat perbedaan antara harga alamiah dan harga pasar atau harga aktual. Harga alamiah adalah harga yang mencerminkan biaya produksi yang telah dikeluarkan oleh produsen, yang terdiri dari tiga komponen yaitu biaya buruh, keuntungan pemilik modal, dan sewa. Harga pasar atau harga aktual adalah harga yang aktual ditawarkan dan dibayar dalam transaksi dagang di dalam pasar. Jika suatu barang dijual dan dibeli pada tingkat harga alamiah, itu berarti barang tersebut dijual dan dibeli pada tingkat harga yang adil. Pada tingkat harga itu baik produsen maupun konsumen sama-sama untung. Harga alamiah mengungkapkan kedudukan yang setara dan seimbang antara produsen dan konsumen karena apa yang dikeluarkan masing-masing dapat kembali (produsen: dalam bentuk harga yang diterimanya, konsumen: dalam bentuk barang yang diperolehnya), maka keadilan nilai tukar benar-benar terjadi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa prinsip keadilan kapitalisme berintikan pada kebebasan individu, tidak merugikan orang lain, tidak melakukan intervensi atas sesuatu, dan mengutamakan berlakunya sistem pasar untuk mendapatkan sesuatu yang dibutuhkan.

2. Keadilan menurut paham sosialisme

Seperti halnya kapitalisme, sosialisme merupakan paham ekonomi yang didasarkan pada filsafat materialisme dan sekulerisme, bahkan atheisme. Ia lahir sebagai antitesis terhadap kapitalisme. Jika kapitalisme lebih mementingkan kaum bermodal atau majikan, maka sosialisme lebih membela kaum buruh. Untuk mewujudkan cita-citanya, ideologi sosialis ini membangun manifesto dan memasuki wilayah politik yang kemudian mendirikan partai komunis (oleh karena itu ideologi ini sering juga disebut komunisme).

Ide-ide pokok sosialisme sebagai berikut: (1) Bahwa kemutlakan hak milik untuk kesejahteraan umum; hak milik tidak dapat dimiliki individu secara mutlak. (2) Sejarah manusia merupakan pertarungan (dialektika) antara kaum borjuis dengan proletar. (3) Agama merupakan candu yang membodohi pola pikir masyarakat. (4) Segala perubahan ditentukan oleh materi.

Menurut Arief Sugiyanto,¹²⁰ ideologi atau paham sosialis memiliki ciri-ciri utama sebagai berikut: (1) Bersifat materialistik dan menolak agama atau sekulerisme; (2) Perubahan harus dilakukan melalui revolusi dan kekerasan; (3) Keadilan didasarkan pada prinsip sama rata sama rasa; (4) Perjuangan kelas buruh yang bertujuan menekan atau menghilangkan kelas majikan; (5) Tumbuh secara kondusif pada keadaan masyarakat yang mengalami ketidakstabilan atau kemiskinan.

¹²⁰ Arief Sugiyanto, "Kapitalisme, Sosialisme, dan Demokrasi dalam Pandangan Islam," *Makalah Seminar Bulanan*, Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 15 November 2011, hlm.3.

Berdasarkan ciri-ciri tersebut dapat disimpulkan bahwa keadilan menurut pandangan kaum sosialis adalah keadilan yang didasarkan pada prinsip-prinsip: pemanfaatan sebesar-besarnya hak milik untuk kepentingan bersama, hak milik perorangan dibatasi bahkan cenderung ditiadakan, dan dalam kehidupan berlaku penerapan prinsip atau nilai keadilan atas dasar sama rata sama rasa.

3. Keadilan menurut Falsafah Pancasila

Pandangan keadilan dalam hukum nasional bersumber pada falsafah dan ideologi bangsa dan negara, yakni nilai-nilai Pancasila. Bagi masyarakat dan bangsa Indonesia, Pancasila sebagai pandangan hidup dan falsafah negara (*fiilosofische grondslag*) senantiasa dipertahankan karena sebagai ideologi dan dasar negara tersebut adalah yang paling cocok bagi masyarakat dan bangsa Indonesia yang sangat majemuk. Secara aksiologis, bangsa Indonesia merupakan pendukung nilai-nilai Pancasila (*subscriber of Pancasila values*). Bangsa Indonesia yang berketuhanan, yang berkemanusiaan, yang berpersatuan atau bekerjasama, yang berkerakyatan, dan yang berkeadilan sosial, merupakan kondisi dan keadaan yang ingin terus diwujudkan yang lebih baik lagi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Bangsa Indonesia sebagai pendukung nilai yang harus menghargai, mengakui, dan menerima Pancasila sebagai sesuatu yang bernilai. Pengakuan, penghargaan, dan penerimaan Pancasila sebagai sesuatu yang bernilai itu akan tampak dalam merefleksikan sikap, tingkah laku atau perbuatan bangsa Indonesia. Oleh karena itu, Pancasila merupakan sumber nilai dan sumber hukum nasional bangsa Indonesia.

Pandangan keadilan dalam hukum nasional bagi bangsa Indonesia tertuju pada dasar negara, yaitu Pancasila, yang mana sila kelimanya berbunyi: "Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia". Yang menjadi persoalan

sekarang adalah apakah yang dinamakan adil menurut konsepsi hukum nasional yang bersumber dari nilai-nilai Pancasila itu?]

Menurut Kahar Masyhur dalam buku "*Membina Moral dan Akhlak*",¹²¹ memberikan empat pengertian apakah yang dinamakan adil, yakni: (1) Adil ialah meletakkan sesuatu pada tempatnya. (2) Adil ialah menerima hak tanpa lebih dan memberikan hak kepada orang lain tanpa kurang. (3) Adil ialah memberikan hak kepada setiap orang yang berhak secara lengkap tanpa lebih tanpa kurang antara sesama yang berhak dalam keadaan yang sama, dan (4) Adil adalah menjatuhkan hukuman kepada orang jahat atau yang melanggar hukum sesuai dengan kesalahan dan pelanggaran yang dilakukan.

Untuk menguraikan keadilan dalam perspektif hukum nasional, terdapat diskursus penting tentang adil dan keadilan sosial. Adil dan keadilan adalah pengakuan dan perlakuan yang seimbang antara hak dan kewajiban. Adil dan keadilan akan terwujud apabila terdapat pengakuan dan perlakuan yang seimbang antara hak dan kewajiban. Dengan sendirinya, apabila kita mengakui adanya hak memperoleh upah yang layak, maka kita harus memperjuangkan dan mempertahankan hak upah yang layak tersebut dengan jalan bekerja keras, dan kerja keras yang kita lakukan tidak pula menimbulkan kerugian terhadap orang lain, sebab orang lain itu juga memiliki hak yang sama sebagaimana halnya hak yang ada pada setiap individu.¹²²

Pengakuan hak untuk memperoleh upah yang layak bagi kehidupan, dengan sendirinya kita diwajibkan memberikan kesempatan kepada orang lain untuk memperoleh dan mempertahankan hak upah yang layak bagi kehidupan pekerja dan keluarganya. Konsepsi

¹²¹ Kahar Masyhur, *Membina Moral dan Akhlak*, Kalam Mulia, Jakarta, 1985, hlm.71.

¹²² Suhrawardi K.Lubis, *Etika Profesi Hukum*, Cetakan Kedua, Sinar Grafika, Jakarta, 2000, hlm. 50.

demikian itu apabila dihubungkan dengan sila kedua dari Pancasila sebagai sumber hukum nasional bangsa Indonesia, pada hakikatnya menginstruksikan kepada kita agar senantiasa melakukan hubungan yang serasi antar manusia secara individu dengan kelompok individu yang lainnya sehingga tercipta hubungan yang adil dan beradab. Hubungan adil dan beradab ini dapat diumpamakan sebagai cahaya dan api, apabila apinya semakin besar maka cahayanya pun akan semakin terang pula. Jadi, apabila peradabannya bernilai tinggi, maka keadilanpun menjadi mantap.¹²³

Selanjutnya, apabila dihubungkan dengan “keadilan sosial”, maka keadilan itu harus dikaitkan dalam konteks kemasyarakatan. Menurut Purnadi dan Soerjono,¹²⁴ keadilan sosial dapat diartikan sebagai: (1) Mengembalikan hak-hak yang hilang kepada yang berhak. (2) Menumpas keaniayaan, ketakutan dan perkosaan dari pengusaha dan penguasa. (3) Merealisasikan persamaan terhadap hukum antara setiap individu, pengusaha dan orang-orang kaya yang didapatnya dengan tidak wajar”.

Mengacu pada tiga jenis keadilan yang dikemukakan oleh Aristoteles, Kaelan dan Achmad Zubaidi¹²⁵ menyatakan bahwa masyarakat Indonesia sebagai penganut asas “keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”, maka konsekuensinya adalah nilai-nilai keadilan harus terwujud dalam kehidupan bersama, yang meliputi: (1) *Keadilan distributif*, yaitu suatu hubungan keadilan antara negara terhadap warganegaranya, dalam arti pihak negaralah yang wajib memenuhi keadilan dalam bentuk keadilan membagi kesejahteraan, bantuan, subsidi dan kesempatan dalam hidup bersama yang didasarkan atas hak dan kewajiban. (2) *Keadilan legal* (keadilan bertaat), yaitu

¹²³ Kahar Masyhur, *Opcit.*, hlm. 71.

¹²⁴ Purnadi Purbacaraka & Soerjono Soekanto, *Renungan tentang Filsafat Hukum*, Rajawali, Jakarta, 1982, hlm. 83.

¹²⁵ Kaelan dan Achmad Zubaidi, *Pendidikan Kewarganegaraan untuk Perguruan Tinggi*, Penerbit Paradigma, Yogyakarta, 2007, hlm. 36.

suatu hubungan keadilan antara warganegara terhadap negaranya, yang dalam masalah ini pihak warganegaralah yang wajib memenuhi keadilan dalam bentuk menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam negara. (3) *Keadilan komutatif*, yaitu suatu hubungan keadilan antara warganegara yang satu dengan yang lainnya secara timbal balik.

Secara umum telah diketahui bahwa keadilan dan ketidakadilan tidak dapat dipisahkan dari hidup dan kehidupan bermasyarakat. Dalam kehidupan sehari-hari sering dijumpai orang yang “main hakim sendiri”, sebenarnya perbuatan itu sama halnya dengan perbuatan mencapai keadilan yang akibatnya terjadi ketidakadilan, khususnya orang yang dihakimi itu. Keadilan sosial menyangkut kepentingan masyarakat, dengan sendirinya individu yang berkeadilan sosial itu harus menyisihkan kebebasan individunya untuk kepentingan dan kebebasan individu yang lainnya.¹²⁶

Hukum nasional mengatur keadilan bagi semua orang dan semua pihak, oleh karena itu keadilan dalam perspektif hukum nasional adalah keadilan yang menyeraskan atau menyelaraskan keadilan-keadilan yang bersifat umum di antara keadilan-keadilan yang bersifat individu. Dalam keadilan sosial lebih menitikberatkan pada keseimbangan antara hak-hak individu dengan kewajiban-kewajiban umum yang ada di dalam kelompok atau masyarakat.

Dalam perspektif Pancasila, hukum nasional mengatur keadilan bagi semua pihak, oleh karena itu keadilan dalam perspektif hukum nasional yang berlandaskan nilai-nilai Pancasila adalah keadilan yang menyeraskan atau menyelaraskan keadilan-keadilan yang bersifat umum di antara keadilan-keadilan yang bersifat individu. Dalam keadilan umum atau sosial lebih

¹²⁶ Ugun Guntari, “Teori Keadilan dalam Perspektif Hukum Nasional”, *Makalah Seminar*, Semarang, 26 Desember 2011, hlm. 12.

menitikberatkan pada keseimbangan antara hak-hak individu dengan kewajiban-kewajiban umum yang ada di dalam kehidupan kelompok atau masyarakat.

Menurut Gunarto¹²⁷ sebenarnya bangsa Indonesia telah memiliki acuan atau pedoman bagaimana melaksanakan keadilan sosial, khususnya sila *Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia*. Menurutnya, makna “keadilan” pada sila kelima Pancasila memiliki pengertian makna ekonomis yang lebih tajam dibandingkan keadilan pada sila kedua Pancasila yang lebih bernuansa spritual. Pada tahun 1978, melalui Ketetapan MPR Nomor II/MPR/1978 tentang Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila, sebenarnya bangsa Indonesia dapat mengetahui bagaimana secara minimal kita memaknai sekaligus melaksanakan jabaran sila-sila Pancasila melalui 36 butir Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila (P4),¹²⁸ yang juga dikenal dengan Eka Prasetya Pancakarsa meskipun masih terbatas pada tataran normatif-ideologis. Selanjutnya, pada tahun 1996, BP-7 Pusat mengembangkan butir-butir P4 yang semula berjumlah 36 butir menjadi 45 butir P4. Sebagai contoh untuk menggambarkan nilai Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia, kiranya dapat dihayati dan diamalkan nilai-nilai Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia melalui butir-butir nilai sebagai berikut:¹²⁹

- a. Mengembangkan perbuatan yang luhur, yang mencerminkan sikap dan suasana kekeluargaan dan kegotongroyongan.
- b. Mengembangkan sikap adil terhadap sesama.
- c. Menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban.
- d. Menghormati hak orang lain.
- e. Suka memberi pertolongan kepada orang lain agar dapat berdiri sendiri.

¹²⁷ Gunarto, *Rekonstruksi Konsep Kebebasan Berserikat Melalui Serikat Pekerja Berbasis Nilai Keadilan*, Unissula Pers, Semarang, 2011, hlm.183.

¹²⁸ BP-7 Pusat, *Bahan Penataran P4, UUD 1945, dan GBHN*, Perum Percetakan Negara, Jakarta, 1996, hlm.49-53.

¹²⁹ *Ibid*, hlm.53.

- f. Tidak menggunakan hak milik untuk usaha-usaha yang bersifat pemerasan terhadap orang lain.
- g. Tidak menggunakan hak milik untuk hal-hal yang bersifat pemborosan dan gaya hidup mewah.
- h. Tidak menggunakan hak milik untuk bertentangan dengan atau merugikan kepentingan umum.
- i. Suka bekerja keras.
- j. Suka menghargai hasil karya orang lain yang bermanfaat bagi kemajuan dan kesejahteraan bersama.
- k. Suka melakukan kegiatan dalam rangka mewujudkan kemajuan yang merata dan berkeadilan sosial.

Kemudian pada tahun 1998, Ketetapan MPR Nomor II/MPR/1978 tersebut, dinyatakan tidak berlaku lagi setelah dikeluarkan Ketetapan Tap MPR No.XVIII/MPR/1998,¹³⁰ yang pada prinsipnya mencabut Ketetapan MPR RI Nomor II/MPR/1978 tentang Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila (Ekaprasetia Pancakarsa) dan Penetapan tentang Penegasan Pancasila Sebagai Dasar Negara Indonesia. Namun demikian, butir-butir nilai yang tercantum dalam 45 butir P4 tersebut selalu relevan untuk dihayati dan diamalkan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Atas dasar prinsip-prinsip keadilan menurut paham kapitalisme, sosialisme, falsasah Pancasila, pendapat Aristoteles dan John Rawls sebagaimana dipaparkan di depan, maka secara prismatic dapat disimpulkan bahwa terdapat prinsip-prinsip keadilan sebagai berikut:

- a. Prinsip penghormatan hak, artinya orang harus mampu bersikap adil dan menghormati hak-hak orang lain,
- b. Prinsip keseimbangan, artinya imbal prestasi yang diberikan kepada seseorang harus seimbang antara hak dan kewajiban yang dilaksanakan,

¹³⁰ Lihat Ketetapan MPR Nomor XVIII/MPR/1998 tentang Pencabutan Ketetapan MPR RI Nomor II/MPR/1978 tentang Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila (Ekaprasetia Pancakarsa) dan Penetapan tentang Penegasan Pancasila Sebagai Dasar Negara.

- c. Prinsip tidak merugikan, artinya penggunaan dan pemanfaatan hak-hak yang dimiliki seseorang tidak boleh merugikan kepentingan umum atau orang lain,
- d. Prinsip keadilan legal, yakni memberikan perlakuan yang sama terhadap semua orang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku,
- e. Prinsip keadilan komutatif atau keadilan tukar, yakni keadilan yang berkaitan dengan pertukaran sesuatu secara adil di antara para pihak, dalam arti bahwa semua orang atau para pihak harus menepati apa yang telah dijanjikan,
- f. Prinsip keadilan distributif, yakni distribusi atau pembagian atas sesuatu secara adil, misalnya pekerja harus diberi upah sesuai dengan prestasi dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya,
- g. Prinsip kebebasan dan perbedaan, dalam arti bahwa setiap orang memiliki kebebasan dan kesempatan yang sama, namun demikian kemampuan yang dimiliki tidak sama sehingga hasil yang diperoleh pun tidak sama.

BAB IV

KONSEP KESEJAHTERAAN

A. Teori Kesejahteraan

Teori kesejahteraan (*welfare theory*) berkembang sebagai reaksi dari sistem ekonomi liberalis-kapitalis yang hanya mengejar kesejahteraan bagi sekelompok orang, yakni pemilik modal dan alat-alat produksi, tetapi mengabaikan kesejahteraan bagi banyak orang, misalnya para pekerja perusahaan, buruh tani, nelayan kecil, dan lain-lain. Negara yang menganut paham kesejahteraan adalah sebagai negara modern yang merupakan personifikasi dari tata hukum.¹³¹ Artinya, negara dalam segala aktivitasnya senantiasa didasarkan pada norma hukum. Negara dalam konteks ini lazim disebut sebagai negara hukum. Dalam perkembangan pemikiran mengenai negara hukum, dikenal dua kelompok, yakni negara hukum formal dan negara hukum material. Negara hukum material ini dikenal juga dengan istilah *welfare state* atau negara kesejahteraan. Munculnya ide negara kesejahteraan ini merupakan pengaruh dari paham sosialisme yang berkembang pada abad ke-19, yang populer pada saat itu sebagai simbol perlawanan terhadap kaum penjajah yang kapitalis dan liberalis. Melalui berbagai skema, negara yang menganut teori kesejahteraan berusaha agar seluruh warganegaranya dapat memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kesejahteraan dalam kehidupannya.

Teori kesejahteraan seringkali dipersepsikan secara berbeda, tergantung dari sudut pandang orang yang tengah membicarakannya. Ada yang memersepsikan dari berbagai

¹³¹ Negara modern sebagai personifikasi dari tata hukum merupakan bentuk penyederhanaan atau generalisasi yang dilakukan Hans Kelsen berdasarkan perspektif teori hukum murni, di mana negara dipandang sebagai fenomena hukum, sebagai badan hukum, yakni korporasi. Hans Kelsen, *Teori Umum tentang Hukum dan Negara*, Alih bahasa oleh Soemardi, Cetakan ketiga, Nusa Media, Bandung, 2010, hlm.225.

spektrum, misalnya ekonomi (Nicholas Bar),¹³² politik (Asa Briggs),¹³³ ideologi (Richard Titmuss).¹³⁴ Dalam berbagai pandangan yang berbeda itu, terdapat unsur-unsur dasar yang dapat mempersatukan gagasan yang multipersepsi tersebut, hingga membentuk pemahaman yang sama atas pengenalan tentang aliran atau teori kesejahteraan. Unsur-unsur tersebut adalah peran negara (pemerintah), mekanisme pasar, dan respons masyarakat. Jika ketiga unsur dasar itu dielaborasi dan dikonstruksikan, maka membentuk wujud dasar untuk mengenal teori atau prinsip-prinsip kesejahteraan, yaitu suatu teori yang menempatkan peran pemerintah dan rakyat secara terukur dan berkomitmen terhadap persamaan kedudukan, keadilan, dan kesejahteraan sosial. Menurut Dinna Wisnu,¹³⁵ dalam rangka untuk mewujudkan kesejahteraan bagi rakyatnya, maka negara perlu menjalankan peran yang signifikan dengan mengacu pada prinsip-prinsip berikut ini:

1. Perbaikan dan pencegahan terhadap efek-efek yang merugikan fungsi ekonomi pasar, khususnya yang merugikan kesejahteraan bagi pihak yang secara ekonomi dan sosial dianggap kurang mampu;
2. Distribusi kekayaan dan kesempatan bagi semua warga negara secara adil dan merata; dan
3. Promosi terhadap kesejahteraan sosial dan sistem jaminan sosial bagi yang kurang mampu agar dapat memperoleh manfaat yang lebih besar.

Dengan beroperasi mekanisme pasar dan respons masyarakat yang didasarkan pada prinsip-prinsip tersebut, maka prinsip-prinsip kesejahteraan memiliki sasaran atau tujuan utama sebagai berikut: (1) pertumbuhan ekonomi, (2)

¹³² Nicholas Bar, *The Economics of The Welfare State*, Oxford University, 1998.

¹³³ Asa Briggs, "The Welfare State in Historical Perspective", *European Journal of Sociology*, Cambridge University, Volumw 2, Essue 2, December, 1961, page 221-258.

¹³⁴ Richard Titmuss, *Essays on the Welfare State*, Allen & Unwin Ltd., London, 1958.

¹³⁵ Dinna Wisnu, *Politik Sistim Jaminan Sosial, Menciptakan Rasa Aman dalam Ekonomi Pasar*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2012, hlm.29.

lapangan kerja yang cukup, (3) peningkatan kondisi kerja yang baik, (4) mengatur stabilitas harga, (5) pembangunan dan ekspansi sistem jaminan sosial, (6) distribusi modal dan kesejahteraan yang seluas mungkin, dan (7) promosi terhadap kepentingan kelompok sosial dan ekonomi yang berbeda-beda.¹³⁶

Untuk kepentingan analisis, dalam teori kesejahteraan menekankan pada aspek sistem jaminan sosial. Sistem jaminan sosial pada suatu negara sering kali dituangkan dalam wujud legislasi dan kebijakan sosial. Tidak dapat disangkal bahwa bahwa konsep kesejahteraan tidak identik dengan kebijakan sosial, tetapi sebuah negara yang mengusung teori kesejahteraan tidak akan bermakna jika tidak terdapat sistem jaminan sosial di dalam legislasi dan kebijakan sosialnya.

Dinna Wisnu¹³⁷ memberi peringatan atas kerancuan pemahaman terhadap pengertian antara prinsip kesejahteraan dan jaminan sosial. Senada dengan pernyataan tersebut, tampak relevan mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Esping-Andersen sebagaimana dikutip oleh Darmawan Triwibowo,¹³⁸

“... bahwa prinsip-prinsip kesejahteraan bukanlah suatu konsep dengan pendekatan yang baku. Prinsip kesejahteraan lebih sering ditengarai dari atribut-atribut kebijakan pelayanan dan transfer sosial yang disediakan oleh negara (c.q. pemerintah) kepada warganegaranya, seperti pelayanan pendidikan, pembagian dan pemerataan pendapatan, pengurangan angka kemiskinan, sehingga keduanya (prinsip kesejahteraan dan kebijakan sosial) sering diidentikkan. Hal itu tidaklah tepat karena kebijakan sosial tidak selalu mempunyai hubungan yang berimplikasi pada negara yang menganut paham kesejahteraan. Kebijakan sosial dapat diterapkan tanpa keberadaan negara kesejahteraan, tetapi sebaliknya negara yang mengganggu paham

¹³⁶ *Ibid*, hlm.31.

¹³⁷ *Ibid*, hlm.33.

¹³⁸ Darmawan Tri Wibowo, *Mimpi Negara Kesejahteraan*, LP3ES, Jakarta, 2006, hlm.82.

kesejahteraan selalu membutuhkan kebijakan sosial untuk mendukung keberadaannya.”

Mendasarkan pada pemahaman tersebut, maka betapa sebuah sistem jaminan sosial merupakan elemen penting untuk mendukung keberadaan negara kesejahteraan Indonesia. Aspek kesejahteraan sosial merupakan proposisi yang melekat pada negara kesejahteraan. Kesejahteraan sosial dapat dipahami sebagai kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warganegara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya.

Guna mencapai kondisi yang digambarkan di atas, maka diperlukan serangkaian program dan tindakan dalam bentuk sebagai berikut:¹³⁹

1. Jaminan sosial, yang merupakan skema melembaga untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak, melalui skema asuransi sosial dan bantuan langsung berkelanjutan.
2. Perlindungan sosial, yang merupakan semua upaya yang diarahkan untuk mencegah dan menangani risiko dari guncangan dan kerentanan sosial.
3. Jaring pengaman sosial yang merupakan derivasi varian dari bentuk perlindungan sosial.

Memperhatikan elaborasi pengertian kesejahteraan sosial seperti diuraikan di atas, jelas bahwa melalui penelusuran proposisi dari gagasan kesejahteraan sosial yang terdapat dalam UUD NRI 1945 sesungguhnya negara Indonesia menganut proposisi ciri konsep atau teori negara kesejahteraan.

Dengan demikian, jika secara konstitusional negara Indonesia menetapkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia sebagai kewajiban sekaligus tujuan yang hendak dicapai, maka relevan untuk menyimak adagium yang sangat dikenal: *“There is no social justice without social welfare, and there is*

¹³⁹ *Ibid*, hlm.85.

no social welfare without social security." Edy Suharto¹⁴⁰ menambahkan, bahwa *"there is no social security without social solidarity."*

B. Membangun Kesejahteraan Rakyat

Menata kesejahteraan rakyat Indonesia ke depan, harus benar-benar mempertimbangkan dan menerjemahkan secara tepat kesesuaian antara kecenderungan lingkungan global dengan usaha pelebagaan konsep-konsep yang abstrak untuk capaian kesejahteraan. Pada titik kesesuaian tersebut diperlukan asas-asas untuk menuntun perilaku negara dan warganegaranya. Menurut Edy Suharta,¹⁴¹ asas-asas hukum bagi kesejahteraan rakyat Indonesia ke depan perlu diarahkan dalam wujud sebagai berikut:

1. Tugas pemerintah bukan hanya menghasilkan uang atau kesejahteraan material saja, tetapi juga menghasilkan kebaikan sosial.
2. Pemerintah, swasta dan masyarakat harus bersinergi secara tepat dan bijak untuk mengerahkan berbagai daya dan upaya dalam rangka menyelesaikan kesukaran atau kesulitan kehidupan masyarakatnya.
3. Internasionalisme Indonesia adalah internasionalisme yang beradab, yang tidak menyebabkan kesengsaraan warga negaranya dan warga dunia.

Pada negara kesejahteraan Indonesia terdapat dua jalur untuk memahami realitas, yakni kebijakan kesejahteraan sosial dan kebijakan ekonomi. Pada kebijakan kesejahteraan sosial, negara Indonesia teridentifikasi berwatak kolektivisme-kekeluargaan¹⁴² yang berporos pada falsafah bangsa dan

¹⁴⁰ Edy Suharto, *Kebijakan Sosial Sebagai Kebijakan Publik: Peran Pembangunan Kesejahteraan Sosial dalam Mewujudkan Negara Kesejahteraan di Indonesia*, Alfabeta, Bandung, 2007, hlm.67.

¹⁴¹ *Ibid*, hlm.74.

¹⁴² Sri Soemantri berpandangan bahwa: Bangsa Indonesia yang berlandaskan pada Pancasila, mengaku dan menganggap bahwa dirinya sebagai satu keluarga yang besar. Itulah arti dari ungkapan asas kekeluargaan; sedangkan negara kekeluargaan mengandung pengertian satu negara yang rakyatnya merasa

negara Indonesia (Pancasila), dan kebijakan ekonomi Indonesia teridentifikasi berwatak individualisme yang berporos pada keterpengaruhan globalisme yang kapitalis. Oleh karena itu, terhadap kiprah negara kesejahteraan Indonesia ke depan, baik pada kebijakan kesejahteraan sosial maupun kebijakan ekonomi harus bertemu pada titik tengah, yang dengan cara menyeimbangkan antara kepentingan individu dan kepentingan kolektivitas.

Kunci pokok dalam prinsip kesejahteraan adalah isu mengenai jaminan kesejahteraan rakyat oleh negara. Mengenai hal ini, Jurgen Habermas berpendapat bahwa jaminan kesejahteraan seluruh rakyat merupakan hal pokok bagi negara modern. Selanjutnya menurut Habermas sebagaimana dikutip oleh Gianfranco Poggi,¹⁴³ jaminan kesejahteraan seluruh rakyat tersebut diwujudkan dalam bentuk perlindungan atas: “*the risk of unemployment, accident, illness, old age, and death of the breadwinner must be covered largely through welfare provisions of the state*”. Risiko-risiko tersebut dikategorikan menjadi dua kelompok, yaitu kelompok berisiko fundamental dan kelompok berisiko khusus.¹⁴⁴

Dalam negara yang menganut paham kesejahteraan, menurut Sentanoe Kertonegoro,¹⁴⁵ kedua kelompok risiko tersebut harus mendapatkan perhatian untuk diatasi. Alasannya adalah karena risiko fundamental bersifat makro kolektif dan dirasakan oleh seluruh atau sebagian besar masyarakat sebagaimana risiko ekonomis. Sedangkan risiko khusus yaitu risiko yang sifatnya lebih kepada makro

sebagai satu keluarga. Oleh karena itu, sebagai satu keluarga besar, maka masing-masing baik sebagai individu maupun kelompok merasa dan menganggap dirinya sebagai anggota keluarga. Hal itu mengandung arti pula bahwa baik sebagai individu dan sebagai kelompok mempunyai tanggung jawab dalam keluarga (besar) yang bernama negara. Artinya, masing-masing mempunyai tanggung jawab terhadap kelangsungan hidup keluarga besar itu. Sri Soemantri, *Bunga Rampai Hukum Tata Negara*, Alumni, Bandung, 1992, hlm.2-4.

¹⁴³ Gianfranco Poggi, *The Development of the Modern State “Sociological Introduction*, Stanford University Press, California, 1992, page 126.

¹⁴⁴ *Ibid*, hlm. 129.

¹⁴⁵ Sentanoe Kertonegoro, *Jaminan Sosial dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Cetakan II, Mutiara Sumber Widya, Jakarta, 1987, hlm.37.

individual, sehingga dampaknya dirasakan oleh perorangan atau unit usaha.

Dengan demikian, pada hakikatnya teori atau prinsip kesejahteraan dapat digambarkan keberadaannya sebagai pengaruh dari hasrat manusia yang mengharapkan terjaminnya rasa aman, ketenteraman, dan kesejahteraan agar tidak jatuh ke dalam kesengsaraan. Alasan tersebut dapat digambarkan sebagai motor penggerak sekaligus tujuan bagi manusia untuk senantiasa mengupayakan berbagai cara demi mencapai kesejahteraan dalam kehidupannya. Sehingga ketika keinginan tersebut telah dijamin dalam konstitusi suatu negara, maka keinginan tersebut harus dijamin dan negara wajib mewujudkan keinginan tersebut. Dalam konteks ini, dapat dikatakan bahwa negara tersebut sudah berada dalam tahapan atau periode kesejahteraan.

Telah dikemukakan bahwa negara Republik Indonesia menganut paham negara kesejahteraan. Hal ini ditegaskan oleh para Perintis Kemerdekaan dan para Pendiri Negara Kesatuan Republik Indonesia bahwa negara demokratis yang akan didirikan adalah “negara kesejahteraan” (*walvaarstaat*) bukan “negara penjaga malam” (*nachtwachterstaat*). Dalam pilihan terkait konsepsi negara kesejahteraan Indonesia ini, Mohammad Hatta menggunakan istilah “negara pengurus”.¹⁴⁶ Prinsip *welfare state* dalam UUDNRI 1945 dapat ditemukan rinciannya dalam beberapa pasal, terutama Pasal 33 dan Pasal 34 yang berkaitan dengan aspek ekonomi dan kesejahteraan sosial.

Dengan masuknya pasal-pasal kesejahteraan dalam UUDNRI 1945, menurut Jimly Asshidiqie menunjukkan bahwa Konstitusi Indonesia dapat disebut sebagai konstitusi ekonomi (*economic constitution*) dan bahkan konstitusi sosial (*social constitution*) sebagaimana juga terlihat dalam Konstitusi Negara Rusia, Bulgaria, Cekoslowakia, Albania, Italia, Belarusia, Iran,

¹⁴⁶ Moh Yamin, *Naskah Persiapan UUD 1945: Risalah Sidang BPUPKI/PPKI*, Sekretariat Negara RI, Jakarta, 1959, hlm.299.

Suriah dan Hongaria.¹⁴⁷ Selanjutnya menurut Jimly, sejauh menyangkut corak muatan kesejahteraan yang diatur dalam UUDNRI 1945, tampak dipengaruhi oleh corak penulisan konstitusi yang lazim ditemui pada negara-negara sosialis.¹⁴⁸

Di dalam UUD NRI 1945, kesejahteraan sosial menjadi judul khusus Bab XIV yang di dalamnya memuat Pasal 33 tentang sistem perekonomian Indonesia dan Pasal 34 tentang kepedulian negara terhadap kelompok lemah (fakir miskin dan anak telantar) serta sistem jaminan sosial. Ini berarti, kesejahteraan sosial sebenarnya merupakan *flatform* sistem perekonomian dan sistem sosial di Indonesia. Sehingga, sejatinya Indonesia adalah negara yang menganut paham “negara kesejahteraan” (*welfare state*) dengan model “negara kesejahteraan partisipasi” (*participatory welfare state*) yang dalam literatur pekerjaan sosial dikenal dengan istilah pluralisme kesejahteraan atau *welfare pluralism*. Model ini mengamanatkan bahwa negara harus tetap ambil bagian dalam penanganan masalah sosial dan penyelenggaraan jaminan sosial (*social security*), meskipun dalam operasionalisasinya tetap melibatkan masyarakat.¹⁴⁹ Sedangkan menurut Mubyarto,¹⁵⁰ kedua pasal tersebut merupakan suatu hubungan kausalitas yang menjadi dasar disahkannya UUDNRI 1945 oleh para pendiri negara, karena baik atau buruknya perekonomian nasional akan ikut menentukan tinggi rendahnya kesejahteraan sosial.

¹⁴⁷ Jimly Asshiddiqie, *Hukum Tata Negara dan Pilar-Pilar Demokrasi*, Konstitusi Press, Jakarta, 2005, hlm.124

¹⁴⁸ *Ibid*, hlm.136.

¹⁴⁹ Departemen Sosial, *Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Kesejahteraan Sosial*, Teks 9 Januari 2008, Jakarta, hlm.34.

¹⁵⁰ Mubyarto, *Sistem Ekonomi Pancasila*, LP3ES, Jakarta, 1993, hlm.53.

BAB V

KONSEP PERLINDUNGAN HUKUM DAN TEORI HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA

A. Teori Perlindungan Hukum

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Dalam hal ini hukum yang telah dilanggar itu harus ditegakkan. Melalui perlindungan dan penegakan hukum, maka tujuan hukum itu menjadi kenyataan. Dalam perlindungan dan penegakan hukum, ada tiga unsur yang harus diperhatikan, yaitu: kepastian hukum (*rechtssicherheit*), kemanfaatan hukum (*zweckmassigkeit*), dan keadilan hukum (*gerechtigkeith*).¹⁵¹

Kepastian hukum harus dilaksanakan dan ditegakkan. Setiap orang mengharapkan dapat ditetapkannya hukum dalam hal terjadi peristiwa yang konkrit. Bagaimana hukumnya itulah yang harus berlaku; pada dasarnya tidak dibolehkan menyimpang: *fiat justitia et pereat mundus* (meskipun dunia ini runtuh hukum harus ditegakkan). Itulah yang diinginkan oleh kepastian hukum. Kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum, karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan lebih tertib. Hukum bertugas menciptakan kepastian hukum karena bertujuan untuk ketertiban masyarakat.

Sebaliknya, masyarakat mengharapkan terdapat manfaat nyata dalam perlindungan dan penegakan hukum. Hukum adalah untuk manusia, maka perlindungan dan penegakan

¹⁵¹ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 1991, hlm. 134

hukum harus memberi manfaat atau kegunaan bagi masyarakat. Jangan sampai justru karena hukumnya dilaksanakan atau ditegakkan timbul keresahan di dalam masyarakat.

Unsur yang ketiga adalah keadilan. Masyarakat sangat mengharap bahwa dalam perlindungan dan penegakan hukum, maka keadilan harus diwujudkan. Keadilan harus direalisasikan dalam pelaksanaan atau penegakan hukum. Hukum itu bersifat umum, mengikat setiap orang, yang bersifat menyamaratakan. Contohnya, 'barang siapa mencuri harus dihukum': artinya setiap orang yang mencuri harus dihukum, tanpa membedakan siapa yang mencuri. Sebaliknya, keadilan bersifat subjektif, individualistis dan tidak menyamaratakan: adil bagi seseorang belum tentu dirasakan adil bagi orang lain.

Dalam perlindungan dan penegakan hukum harus ada sinergi antara ketiga unsur tersebut, yakni kepastian hukum, kemanfaatan, dan keadilan. Ketiga unsur itu harus mendapat perhatian secara proporsional atau seimbang. Namun, dalam praktik tidak selalu mudah mengusahakan kompromi secara proporsional seimbang antara ketiga unsur tersebut.

Tanpa kepastian hukum orang tidak tahu apa yang harus diperbuatnya dan akhirnya timbul keresahan. Namun, terlalu menitikberatkan pada kepastian hukum, terlalu ketat menaati peraturan hukum, akan berakibat kaku, stagnan, dan menimbulkan rasa ketidakadilan. Apa pun yang terjadi, peraturannya adalah demikian dan harus ditaati atau dilaksanakan. Undang-undang itu sering terasa kejam apabila dilaksanakan secara kaku: *lex dura, sed tamen scripta* (undang-undang itu kejam, tetapi memang demikianlah bunyinya).

Undang-undang itu tidak sempurna. Hal ini dapat dipahami karena tidak mungkin undang-undang itu mengatur segala kegiatan kehidupan manusia secara tuntas. Ada kalanya undang-undang itu tidak lengkap dan ada kalanya undang-undang itu tidak jelas. Meskipun tidak lengkap atau tidak jelas undang-undang harus dilaksanakan.

Secara konsepsional, inti perlindungan hukum terletak pada kegiatan menyeraskan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan di dalam kaidah-kaidah yang mantap dan mengejawantah dalam sikap dan tindakan untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian dalam pergaulan hidup.¹⁵²

Perlindungan hukum dapat diartikan perlindungan yang diberikan terhadap hukum agar tidak ditafsirkan berbeda dan tidak cederai oleh aparat penegak hukum, dan juga dapat berarti perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap sesuatu. Perlindungan hukum juga dapat menimbulkan pertanyaan yang kemudian meragukan keberadaan hukum. Hukum sejatinya harus memberikan perlindungan terhadap semua pihak sesuai dengan status hukumnya karena setiap orang memiliki kedudukan yang sama di hadapan hukum. Setiap aparat penegak hukum wajib menegakkan hukum dan dengan berfungsinya aturan hukum, maka secara tidak langsung hukum akan memberikan perlindungan terhadap setiap hubungan hukum dalam segala aspek kehidupan masyarakat yang diatur oleh hukum itu sendiri.

Satjipto Rahardjo¹⁵³ mengungkapkan bahwa dalam rangka upaya perlindungan hukum, maka hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan pihak tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan dari pihak-pihak lain. Selanjutnya, dikatakan bahwa kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.¹⁵⁴ Perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan dan peraturan hukum yang diterima masyarakat

¹⁵² Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 3

¹⁵³ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm.53.

¹⁵⁴ *Ibid*, hlm.69.

yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut juga diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁵⁵

Menurut Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat *preventif* dan *represif*.¹⁵⁶ Perlindungan hukum yang *preventif* bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, sedangkan perlindungan yang *represif* bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.¹⁵⁷ Selanjutnya, Hadjon menyatakan bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan atas harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum.

Maria Alfons¹⁵⁸ menyatakan bahwa upaya untuk mendapatkan perlindungan hukum yang diinginkan oleh tiap manusia adalah ketertiban dan keteraturan antara nilai dasar dari hukum, yakni adanya kepastian hukum, kegunaan hukum, dan keadilan hukum, meskipun pada umumnya dalam praktek ketiga nilai dasar tersebut sering bersitegang, namun haruslah diusahakan untuk ketiga nilai dasar tersebut dapat direalisasikan secara bersamaan. Selanjutnya, Alfons menyatakan bahwa secara primer fungsi hukum adalah

¹⁵⁵ *Ibid*, hlm.54.

¹⁵⁶ Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, PT Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm.32.

¹⁵⁷ *Ibid*, hlm.33.

¹⁵⁸ Maria Alfons, "Implementasi Perlindungan Indikasi Geografis atas Produk-produk Masyarakat Lokal dalam Perspektif Hak Kekayaan Intelektual", *Ringkasan Disertasi*, Universitas Brawijaya, Malang, 2010, hlm.18.

melindungi rakyat dari bahaya dan tindakan yang dapat merugikan dan menderitakan hidupnya dari orang lain, masyarakat maupun penguasa. Di samping itu, hukum harus berfungsi pula untuk memberikan keadilan serta menjadi sarana untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat. Perlindungan, keadilan, dan kesejahteraan tersebut ditujukan pada subjek hukum, yaitu pendukung hak dan kewajiban.¹⁵⁹

Menurut Lili Rasjidi dan I.B.Wisa Putra bahwa hukum dapat berfungsi untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antipatif.¹⁶⁰ Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum. Pada hakikatnya setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dari hukum. Hampir seluruh orang yang mengadakan hubungan hukum harus mendapat perlindungan dari hukum. Oleh karena itu terdapat banyak macam perlindungan hukum.

Dalam memberikan perlindungan hukum kepada warga masyarakat diperlukan adanya wadah dalam pelaksanaannya yang sering disebut dengan istilah "sarana perlindungan hukum". Sarana perlindungan hukum dapat dibagi menjadi dua macam, yakni: (1) sarana perlindungan hukum preventif, dan (2) sarana perlindungan hukum represif.

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subjek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah

¹⁵⁹ *Ibid*, hlm.20.

¹⁶⁰ Lili Rasjidi dan I.B.Wisa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Remaja Rusdakarya, Bandung, 1993, hlm.118.

mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa.

Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif, pemerintah terdorong untuk bertindak hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada suatu kebijakan atau diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif ini.

2. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum melalui pengadilan umum dan peradilan administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum jenis ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia. Lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia tersebut memang berasal dari negara-negara Barat, maka dalam implementasinya perlu diarahkan kepada keseimbangan antara pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

Prinsip yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur adanya perlindungan hukum bagi setiap tenaga kerja, bahkan secara khusus perlindungan hukum juga diberikan kepada pekerja penyandang cacat, tenaga kerja anak, dan tenaga kerja

perempuan. Pasal 67 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa, Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Sementara itu, dalam Pasal 69 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa, Pengusaha dilarang mempekerjakan anak, dapat dikecualikan bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan tersebut harus memenuhi berbagai persyaratan sebagai berikut:

- a. Izin tertulis dari orang tua atau wali;
- b. Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
- c. Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam per hari;
- d. Pekerjaan dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- e. Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja;
- f. Adanya hubungan kerja yang jelas;
- g. Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku; dan
- h. Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa.

Selanjutnya, dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, menjelaskan tentang perlindungan bagi pekerja perempuan, sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00.
- b. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter

berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00.

- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00 wajib:
 - 1) memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - 2) menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00.

Di samping memperoleh perlindungan hukum sebagaimana dipaparkan di depan, bagi pekerja perempuan yang tidak masuk kerja karena alasan yang sah tetap mendapat upah sesuai ketentuan yang berlaku. Upah selama tidak masuk bekerja bagi pekerja perempuan dapat dirinci sebagai berikut:

- a. Cuti hamil menjelang persalinan mendapat libur kerja selama 1,5 bulan dengan mendapat hak upah;
- b. Keguguran kandungan mendapat libur kerja selama sakit gugur kandungan dengan mendapat hak upah;
- c. Persalinan (anak ke 1, 2, dan 3) mendapat libur kerja selama 1,5 bulan dengan mendapat hak upah;
- d. Berhak mendapat upah kepada pekerja perempuan yang tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya; dan
- e. Pekerja perempuan berhak memperoleh upah yang sama dengan pekerja laki-laki untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Berdasarkan perlindungan hukum dan hak-hak bagi pekerja yang dipaparkan di depan, menunjukkan bahwa negara Republik Indonesia telah mendasarkan pada prinsip negara hukum, yakni berupa pengakuan dan perlindungan

terhadap hak-hak asasi manusia, termasuk perlindungan hukum dan hak-hak bagi pekerja, khususnya bagi pekerja penyandang cacat, pekerja anak, dan pekerja perempuan.

B. Teori Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan industrial adalah sistem hubungan antara para pelaku produksi barang dan jasa yang terdiri atas unsur pengusaha sebagai pemberi kerja, pekerja yang melaksanakan pekerjaan, dan pemerintah mengatur regulasi. Hubungan industrial tersebut dilandasi oleh nilai-nilai keadilan, keseimbangan hak dan kewajiban, dan bertujuan memberikan kesejahteraan. Hubungan industrial di Indonesia dilandasi oleh nilai-nilai falsafah bangsa Indonesia, yakni Pancasila. Oleh karena itu, hubungan tersebut sering disebut sebagai Hubungan Industrial Pancasila.

Mengacu pada landasan konstitusional dan operasional pembangunan nasional di Indonesia yang mengamanatkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia dengan memberikan hak seluruh warga untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam konteks ini, secara filosofis dapat diartikan bahwa upah kerja sebagai sumber penghidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Pemerintah berkepentingan pula terhadap upah yang layak untuk kehidupan, karena upah merupakan sarana pemerataan pendapatan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat sekaligus terkait dengan kemajuan perusahaan yang nantinya berpengaruh pada perkembangan perekonomian nasional maupun lokal. Upah yang layak harus mencerminkan nilai-nilai keadilan sosial sebagaimana diamanatkan oleh sila ke lima dari Pancasila, yakni Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Sistem pengupahan pekerja di Indonesia, diwujudkan dalam sistem hubungan yang khas, yakni hubungan Industrial Pancasila. Dalam hubungan industrial ini, kepentingan pengusaha dan pekerja dirumuskan melalui perundingan untuk memperoleh kesepakatan atau perjanjian kerja. Ini

berarti melalui hubungan industrial Pancasila memberikan kedudukan (*bargaining power*) yang seimbang antara pengusaha dan buruh. Dalam hubungan tersebut, kedudukan pengusaha dan buruh adalah *partnership* yang seharusnya saling memahami dan menghormati, mengingat duanya memiliki tanggung jawab yang sama dalam proses produksi dalam perusahaan. Hubungan industrial Pancasila ini meletakkan hubungan ideal antara pengusaha dan pekerja sebagai hubungan yang seimbang untuk mewujudkan nilai-nilai keadilan dalam kehidupan warganegara, khususnya bagi para pekerja dan keluarganya.

Secara ideal, Indonesia sebagai negara yang menganut asas negara Pancasila dan UUDNRI 1945, yang sudah menjadikan nilai-nilai keadilan sosial sebagai konsensus nasional sebagai dasar berbangsa dan bernegara, yang mestinya nilai-nilai tersebut dapat kita rasakan dan dilaksanakan secara nyata, bukan hanya sekedar aturan belaka dalam proses pergaulan dan pelaksanaan hubungan industrial. Sistem hubungan industrial adalah suatu formulasi dan strategi untuk menyinergikan kekuatan para pihak atau pelaku agar dapat tercapai produksi barang dan jasa secara optimal sekaligus mengatur benturan kepentingan antara pelaku-pelaku dalam hubungan industrial tersebut. Dengan demikian, akan dapat dicapai sasaran atau tujuan hubungan industrial Pancasila, yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Menyukseskan pembangunan dalam rangka mengembangkan cita-cita bangsa Indonesia yaitu masyarakat adil dan makmur,
2. Ikut berperan dalam melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial,
3. Menciptakan ketenangan, ketenteraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha,
4. Meningkatkan produksi dan produktivitas kerja,
5. Meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabatnya manusia,

Pada dasarnya, Indonesia memiliki nilai-nilai keadilan tersebut sejak ratusan tahun lalu, namun pada perkembangannya gagal mewujudkan keadilan (sosial) karena bangsa ini masih menganggap keadilan sebagai masalah abstrak yang jauh dari realitas yang membumi. Pernyataan ini semakin menunjukkan dan menegaskan bahwa sebenarnya keadilan apalagi keadilan sosial, bukan sesuatu yang abstrak yang hanya berada pada dunia nilai-nilai saja tanpa perwujudan konkret.

Sehubungan dengan hal tersebut, Gunawan Setiardja mendefinisikan keadilan sebagai berikut: ¹⁶¹

"Keadilan itu adalah (diambil dalam arti subjektif) suatu kebiasaan yang baik, jiwa yang mendorong manusia dengan kemauan yang tetap dan terus menerus untuk memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya".

Lebih lanjut, Setiardjo mengatakan bahwa keadilan adalah konkret dengan melihat pernyataan dalam Pembukaan UUD NRI 1945, khususnya alinea ke-4. Dalam Pembukaan UUD NRI 1945 dicantumkan secara eksplisit kata keadilan sosial yang diawali dengan kata "**suatu**". Kata dalam kalimat "...dengan mewujudkan **suatu** keadilan sosial..." memiliki makna bahwa objek yang menyertainya kata "suatu" berarti bersifat konkret.

Menurut Gunarto,¹⁶² pada dasarnya keadilan dapat dibedakan menjadi keadilan individual dan keadilan sosial. Hegemoni negara-negara kapitalisme dan ideologi pembangunanisme telah menimbulkan ketergantungan dan keterbelakangan. Dalam konteks ini, keadilan dibicarakan

¹⁶¹ Gunawan Setiardjo, *Filsafat Pancasila*, Cetakan ke-10, 2004, hlm. 56. Bandingkan dengan pengertian keadilan Franz Magnis-Suseno yang mengatakan bahwa adil pada hakikatnya berarti kita memberikan kepada siapa saja apa yang menjadi haknya. Prinsip keadilan mengungkapkan kewajiban untuk memberikan perlakuan yang sama terhadap semua orang serta menghormati hak semua pihak yang bersangkutan. Lihat, Franz Magnis-Suseno, *Etika Dasar: Masalah-masalah Pokok Filsafat Moral*, Kanisius, 1991, hlm 132.

¹⁶² Gunarto, *Rekonstruksi Konsep Kebebasan Berserikat Melalui Serikat Pekerja Berbasis Nilai Keadilan*, Unissulla Pers, Semarang, 2011, hlm.179.

dalam pengertian keadilan individual atau dalam pengertian mikro, yaitu suatu keadilan yang pelaksanaannya tergantung kepada kehendak pribadi. Bentuk yang dituntut pun jelas, yaitu "perlakukanlah setiap orang secara adil". Sebaliknya, jika yang dibicarakan adalah keadilan sebagai fenomena sosiologis, maka keadilan itu sudah tidak lagi bersifat individual, melainkan sosial bahkan struktural. Oleh karena itu, disebut dengan keadilan sosial atau keadilan makro. Keadilan sosial adalah keadilan yang pelaksanaannya tidak lagi bergantung kepada kehendak pribadi atau pada kebaikan individu yang bersikap adil, tetapi sudah bersifat struktural. Artinya, pelaksanaan keadilan sosial tersebut sangat bergantung pada penciptaan struktur sosial yang adil. Jika ada ketidakadilan sosial, penyebabnya adalah struktur sosial yang tidak adil. Mengusahakan keadilan sosial pun berarti harus dilakukan melalui perjuangan memperbaiki struktur-struktur sosial yang tidak adil tersebut.¹⁶³ Keadilan sosial juga dapat didefinisikan sebagai perilaku, yakni perilaku untuk memberikan kepada orang lain apa yang menjadi haknya demi terwujudnya masyarakat yang sejahtera. Kesejahteraan adalah tujuan utama dari adanya keadilan sosial.

Apabila ditelusuri makna nilai¹⁶⁴ keadilan sosial bersama nilai-nilai dasar Pancasila lainnya, maka nilai keadilan sosial merupakan salah satu nilai yang dijadikan tujuan dari sebuah sistem nilai. Bagi bangsa Indonesia, nilai-nilai Pancasila, bahkan ditempatkan sebagai paradigma politik hukum. Pancasila memiliki nilai-nilai dasar yang bersifat universal dan

¹⁶³ Budhy Munawar & Rachman, "Refleksi Keadilan Sosial dalam Pemikiran Keagamaan", dalam *Keadilan Sosial - Upaya Mencapai Makna Kesejahteraan Bersama di Indonesia*, Penerbit Buku Kompas, Jakarta, 2004, hlm.217.

¹⁶⁴ Nilai atau *valere* artinya: kuat, baik, berharga. Nilai menyangkut penilaian. Nilai suatu hal sangat ditentukan hasil interaksi antara subjek yang menilai dan objek yang dinilai. Lihat, Bambang Daroeso, *Dasar dan Konsep Pendidikan Moral Pancasila*, Aneka Ilmu, Semarang, 1989, hlm.19. Konstruksi nilai tidak mendapat konsensus tentang definisinya ialah karena konstruksi nilai lebih abstrak dan bertingkat lebih tinggi dari pada sikap dan karena itu lebih sulit untuk dikonsepsikan secara jelas. Lihat, Daniel J. Muller, *Mengukur Sikap-sikap Sosial*, alih bahasa oleh Cecep Syarifuddin dkk, Penerbit FISIP Press Universitas Pasundan, Bandung, 1990, hlm.5.

tetap. Nilai-nilai itu tersusun secara hierarkis dan piramidal. Substansi nilai-nilai dasar Pancasila yang terdiri atas nilai ketuhanan, kemanusiaan, persatuan, kerakyatan, dan keadilan sosial merupakan suatu sistem nilai. Prinsip dasar yang mengandung kualitas tertentu tersebut, merupakan cita-cita dan harapan atau hal yang akan dicapai oleh bangsa Indonesia yang akan diwujudkan menjadi kenyataan konkret, baik dalam bidang kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.¹⁶⁵ Apabila ditinjau dari stratifikasi¹⁶⁶ nilai dasar Pancasila, nilai keadilan sosial merupakan nilai puncak piramida dari sistem nilai Pancasila. Menurut Notonagoro, nilai-nilai Pancasila termasuk nilai kerohanian, tetapi nilai kerohanian yang mengakui nilai material dan nilai vital. Nilai sila pertama, yaitu ketuhanan sebagai basisnya dan keadilan sosial sebagai tujuannya.¹⁶⁷

Dalam konteks hubungan industrial, maka nilai-nilai substansial yang telah dipaparkan di atas, harus menjadi acuan dalam mewujudkan Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Berdasarkan buku *Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP)* ¹⁶⁸ yang diterbitkan oleh Departemen Tenaga Kerja, terdapat pengertian Hubungan Industrial Pancasila ialah suatu sistem yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan UUDNRI 1945,

¹⁶⁵ Kaelan, *Pendidikan Pancasila*, Paradigma, Yogyakarta, 2003, hlm.70-71.

¹⁶⁶ Max Scheler mengemukakan bahwa nilai yang ada tidak sama luhurnya dan tidak sama tingginya. Menurut tinggi rendahnya nilai dapat digolongkan menjadi empat tingkatan, yaitu: (1) Nilai kenikmatan (erat dengan indera manusia); (2) Nilai kehidupan (misal kesehatan); (3) Nilai kejiwaan (kebenaran, keindahan); dan (4) Nilai kerohanian (nilai-nilai pribadi moral). Lihat, Driyarkara, *Percikan Filsafat*, Pembangunan Nasional, Jakarta, 1978. Sedangkan menurut Notonagoro, nilai dibagi menjadi tiga macam, yaitu: (1) Nilai material (untuk jasmani manusia); (2) Nilai-Nilai (untuk aktivitas: kesehatan); dan Nilai kerohanian yang terdiri dari empat tingkatan yaitu: pertama nilai kebenaran, kedua nilai keindahan, ketiga nilai kebaikan dan keempat adalah nilai religius. Lihat, Notonagoro, *Pancasila Secara Ilmiah Populer*, Pantjuran Tujuh, Jakarta, 1975. Lihat juga dalam Kaelan, *Filsafat Pancasila: Pandangan Hidup Bangsa*, Paradigma, Yogyakarta, 2002, hlm. 124-125.

¹⁶⁷ Lihat, Darji Darmodiharjo, *Santiaji Pancasila*, Usaha Nasional, Jakarta, 1979.

¹⁶⁸ Departemen Tenaga Kerja, *Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP)*, Jakarta, 1998, hlm.9.

yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia. Untuk itu sebagai wujud pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja, pengusaha dan pemerintah harus sesuai dengan jiwa yang terkandung dalam sila-sila Pancasila, artinya segala bentuk perilaku semua subjek yang terkait dalam proses harus mendasarkan pada nilai-nilai luhur Pancasila secara utuh. Dalam Pasal 1 angka 16 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengertian istilah hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para perilaku dalam proses produksi barang dan jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUDNRI 1945.

Dede Ayip Rosadi,¹⁶⁹ mengungkapkan bahwa dalam Hubungan Industrial Pancasila terdapat karakteristik sebagai berikut:

1. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, melainkan juga sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara.
2. Menganggap pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka melainkan sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.
3. Melihat antara pekerja dan pengusaha bukan mempunyai kepentingan yang bertentangan, melainkan mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.
4. Setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus disesuaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan.
5. Adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban untuk kedua belah pihak, atas dasar rasa keadilan dan kepatutan.

¹⁶⁹ Dede Ayip Rosadi, *Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila dalam Perusahaan Swasta*, Unisba Pers, Bandung, 2010, hlm.63.

BAB VI PENUTUP

Sebagai penutup tulisan ini, maka dapat disampaikan beberapa simpulan yang terkait dengan upah kerja yang belum memenuhi nilai-nilai keadilan. Beberapa simpulan tersebut dapat dipaparkan sebagai berikut.

Realitas menunjukkan sistem pengupahan pekerja perusahaan dikendalikan oleh pengusaha pada tataran upah kerja yang paling rendah, padahal para pekerja merupakan komponen yang amat penting dalam proses produksi. Maju atau mundurnya perusahaan tergantung dari kinerja para pekerja. Masalah utama dalam penelitian ini adalah, mengapa pengupahan pekerja perusahaan belum mencerminkan nilai keadilan sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? Persoalan ini dapat dipecahkan dan dianalisis menggunakan teori keadilan komutatif yang dikemukakan Aristoteles dan keadilan John Rawls. Selanjutnya upah pekerja yang belum mencerminkan keadilan tersebut dapat dikaji dari aspek substansi hukum, struktur hukum, dan kultur hukum masyarakat sebagaimana mengacu pada teori bekerjanya sistem hukum yang dikemukakan oleh Lawrence Friedman.

Masalah tentang dampak dari upah pekerja yang rendah dan tidak mencerminkan keadilan dan kesejahteraan antara lain mengakibatkan munculnya hubungan industrial yang tidak harmonis atau bersifat semu, kinerja pekerja menjadi rendah dan tidak fokus karena para pekerja terbebani oleh pikiran dan usaha untuk mencari kerja sambil guna memperoleh penghasilan atau upah tambahan, keuntungan pengusaha yang tidak dialokasikan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, dan terkadang waktu kerja efektif para pekerja menjadi lebih lama daripada ketentuan normatif disebabkan oleh keinginan pengusaha untuk meningkatkan produktivitas dan keuntungan perusahaan yang lebih banyak. Persoalannya, adalah apa dampak pengupahan pekerja perusahaan yang belum mencerminkan nilai keadilan

sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? Persoalan mengenai upah pekerja perusahaan yang belum mencerminkan nilai keadilan dan kesejahteraan tersebut akan berdampak pada kehidupan pekerja dan keluarganya dalam aspek sosial-ekonomi, sosial-budaya, dan sosial-politik. Teori yang digunakan untuk menganalisis adalah teori keadilan utilitarianisme Jeremy Bentham yang mengarusutamakan tentang keadilan dari aspek sebanyak-banyaknya kemanfaatan dan kebahagiaan bagi manusia.

Berdasarkan masalah upah pekerja perusahaan yang belum mencerminkan nilai keadilan dan kesejahteraan beserta kemungkinan dampak yang ditimbulkan, maka perlu dicari upaya-upaya bagaimana konstruksi pengaturan hukum atau peraturan perundang-undangan berkenaan dengan sistem pengupahan bagi pekerja perusahaan yang dapat mencerminkan nilai keadilan dan kesejahteraan. Di sinilah perlu adanya revisi dan sinkronisasi hukum yang mengatur sistem pengupahan yang lebih mencerminkan nilai-nilai keadilan dan kesejahteraan. Masalah tentang rekonstruksi pengaturan pengupahan pekerja ini dapat dilihat dari perlu atau tidaknya revisi dan sinkronisasi ketentuan atau pasal tentang pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau peraturan-peraturan yang ada di bawahnya, dalam upaya memberi perlindungan hukum bagi pekerja dan membangun hubungan industrial Pancasila dalam rangka menjalin kemitraan antara pekerja dan pengusaha. Dalam kaitan ini digunakan teori perlindungan hukum dan prinsip hubungan Industrial Pancasila.

DAFTAR PUSTAKA

Buku Referensi:

- Al-Qur'an dan Terjemahannya*, 1985, Jakarta: Yayasan Penterjemah Al-Qur'an, Departemen Agama Republik Indonesia.
- A Briggs, 1961, "The Welfare State in Historical Perspective", *European Journal of Sociology*, Edition of October, 1961.
- Abdul Khakim. 2006. *Aspek Hukum Pengupahan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Cetakan Ke-1, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- _____. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Edisi Revisi, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- _____. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- _____. 2010. *Hukum Penyelesaian Hubungan Industrial*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Abdul Manan. 1990. *Islamic Economics: Theory and Practice*, New Delhi India: Idarahi Adabiyati.
- Abdul Rachman Budiono. 2009. *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Cetakan ke-1, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Abdulkadir Muhammad. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Abdussalam. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Jakarta: PT Restu Agung.
- Abraham H Maslow. 1954. *Motivation and Personality*, New York: Harper & Row.
- Agus Sumarno. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan Perusahaan terhadap Perilaku Pilihan Politik Buruh Perusahaan Rokok di Kudus dalam Merespon Pemilu Legislatif 2009*, Laporan Penelitian, Semarang: Fakultas Ilmu Sosial Unnes.
- Agusmidah. 2010. *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan: Univeritas Sumatera Utara Press.
- _____. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika.

- Ahmad Fadjar. 2011. *Pengaruh Tingkat Upah terhadap Kemampuan Politik Tawar Buruh Perusahaan Swasta di Bekasi*, Laporan Penelitian, Jakarta: FISIP Universitas Indonesia.
- Ahmad Mujahidin. 2007. *Peradilan Satu Atap di Indonesia*, Bandung: Refika Aditama.
- Ahmad Subianto. 2011. *Sistem Jaminan Sosial Nasional, Pilar Penyangga Kemandirian Perekonomian Bangsa*, Jakarta: Gibon Books.
- Ahmad Zaenal Fanani. 2010. *Teori Keadilan dalam Perspektif Filsafat Hukum Islam*, Yogyakarta: Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Islam Indonesia.
- Amien Wijaya Tunggal & Arif Jihan Tunggal. 1994. *Aspek Yuridis dalam Leasing*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ana Rohmatussa'diyah & Suratman. 2011. *Hukum Investasi dan Pasar Modal*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Andrian Sutedi. 2011. *Hukum Perburuhan*, Cetakan Kedua, Jakarta: Penerbit Sinar Grafika.
- Angkasa, 2010, *Filsafat Hukum*, Cetakan I, Purwokerto: Universitas Jenderal Soedirman Pers.
- Anthony Giddens, 1971, *Capitalism and Modern Social Theory: An Analysis of the Writings of Marx, Durkheim and Max Weber*, Cambridge: the Cambridge University Press.
- _____. 1998. *Kapitalisme dan Teori Ilmu Sosial Modern: Suatu Analisis Karya Tulis Marx, Durkheim dan Max Weber*, Terjemah oleh Soeheba, Jakarta: Universitas Indonesia Pers.
- Ari Pradhanawati & Alifaz Eldy. 2013. *Pengaruh Besaran Upah Terhadap Kesejahteraan Ekonomi Pekerja pada PT Sai Apparel Industries Semarang*, Ringkasan Hasil Penelitian, Semarang: FISIP Undip.
- Arief Budiman. 1990. *Sistem Perekonomian Pancasila dan Ideologi Ilmu Sosial di Indonesia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 1996. *Teori Negara, Kekuasaan dan Ideologi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- As'ad Nugrogo (ed). 2001. *Mencari Keadilan, Bunga Rampai Penegakan Hukum*, Jakarta: Pirac.

- Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.
- _____. 2012. *Hukum Membentuk Serikat Buruh (Studi Perbandingan Hukum Indonesia, Philipina, dan Austalia)*, Jakarta: Revka Petra Media.
- _____. 2012. *Sinkronisasi Hukum Perburuhan terhadap Konvensi ILO*, Bandung: Karya Putra Darwati.
- Badan Pusat Statistik. 2004. *Indikator Ketenagakerjaan*, Jakarta: Biro Pusat Statistik.
- Bahder Johan Nasution. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan, Kebebasan Berserikat bagi Pekerja*, Bandung: Mandar Maju.
- _____. 2011. *Negara Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Bandung: Mandar Maju
- Bambang Sutiyoso. 2007. *Metode Penemuan Hukum, Upaya Mewujudkan Hukum yang Pasti dan Berkeadilan*, Cetakan Kedua, Yogyakarta: UII Press.
- Barda Nawawi Arief. 1998. "Perlindungan Korban Kejahatan dalam Proses Peradilan Pidana", *Jurnal Hukum Pidana dan Kriminologi*, Volume 1 Nomor 1 Tahun 1998, hlm.16-17.
- Barda Nawawi Arief. 1998. "Perlindungan Korban Kejahatan dalam Proses Peradilan Pidana", *Jurnal Hukum Pidana dan Kriminologi*, Volume 1 Nomor 1 Tahun 1998, hlm.16-17.
- Bernard L Tanya, Yoan N Simanjuntak, & Markus Y Hage. 2010. *Teori Hukum, Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Yogyakarta: Genta Publishing.
- Brian Z Tamanaha. 2004. *Realistic Sosial-Legal Theory, Pragmatism and a Social Theory of Law*, New York: Oxford University Press.
- Budhy Munawar & Rachman. 2004. "Refleksi Keadilan Sosial dalam Pemikiran Keagamaan", dalam *Keadilan Sosial - Upaya Mencarai Makna Kesejahteraan Bersama di Indonesia*, Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
- Budhy Munawar & Rachman. 2004. "Refleksi Keadilan Sosial dalam Pemikiran Keagamaan", dalam *Keadilan Sosial - Upaya Mencarai Makna Kesejahteraan Bersama di Indonesia*, Jakarta: Penerbit Buku Kompas.

- Bur Rasuanto. 2005. *Keadilan Sosial, Pandangan Deontologis Rawls dan Hebermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bustanul Arifin dan Didik J Rachbini. 2001. *Ekonomi Politik dan Kebijakan Publik*, Jakarta: PT Gramedia.
- Carl Joachim Friedrich. 2004. *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Bandung: Nusamedia, Bandung.
- Christine Breining-Kaufman. 2007. *Globalisation and Labour Rights: The Conflict between Core Labour Rights and International Economic Law*, Canada: Hart Publishing.
- Darji Darmodiharjo dan Shidarta. 2008. *Pokok-Pokok Filsafat Hukum, Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Darmawan Tri Wibowo. 2006. *Mimpi Negara: Negara Kesejahteraan*, Jakarta: LP3ES.
- Darwan Prints. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke-2, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Dawam Rahardjo. 1995. *Pragmatisme dan Utopia, Corak Nasionalisme Ekonomi Indonesia*, Jakarta: LP3ES.
- _____. 2001. *Kapitalisme Dulu dan Sekarang*, Jakarta: PT New Aqua Press.
- Dede Ayip Rosadi, 2010, *Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila dalam Perusahaan Swasta*, Bandung: Unisba Pers, 2010.
- Dede Ayip Rosadi, 2010, *Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila dalam Perusahaan Swasta*, Bandung: Unisba Pers, 2010.
- Dedi N Hidayat. 2003. *Paradigma dan Metodologi Penelitian Sosial Empirik Klasik*, Jakarta: FISIP Universtas Indonesia.
- Depdikbud. 1988. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: PN Balai Pustaka.
- Didin Saefudin. 2002. *Zaman Keemasan Islam*, Jakarta: Grasindo.
- Dinna Wisnu. 2012. *Politik Sistim Jaminan Sosial, Menciptakan Rasa Aman dalam Ekonomi Pasar*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Djumadi. 2005. *Kedudukan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP)*, Cetakan ke-2, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Djumialdji dan Wiwoho Soejono. 1998. *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara.
- Djumialdji. 2003. *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Bina Aksara.
- Douglas Burnham. 2000. *An Introduction to Kant's Critique of Judgment*, Edinburgh UK: University Press, 2000.
- Dudu Duswara Machmudin. 2010. *Pengantar Ilmu Hukum, Sebuah Sketsa*, Bandung: Refika Aditama.
- Edi Suharto. 2005. *Analisis Kebijakan Publik: Panduan Praktis Mengkaji Masalah dan Kebijakan Sosial*, Bandung: Alfabeta.
- _____. 2006. *Mengkaji Ulang Relevansi Welfare State, Negara Kesejahteraan Melalui Desentralisasi dan Otonomi di Indonesia*, Yogyakarta: Program Magister Manajemen UGM
- _____. 2007. *Kebijakan Sosial Sebagai Kebijakan Publik: Peran Pembangunan Kesejahteraan Sosial dalam Mewujudkan Negara Kesejahteraan di Indonesia*. Bandung: Alfabeta.
- Eggi Sudjana. 2002. *Buruh Menggugat, dalam Perspektif Islam*, Jakarta: Penerbit Sinar Grafika.
- Egon G Guban & Yonna S Lincoln. 1985. *Naturalistic Inquiry*, Beverly Hills CA: Sage Publication Inc.
- FX Adji Samekto. 2003. *Studi Hukum, Kritik Terhadap Hukum Modern*, Semarang: Badan Penerbit Undip.
- _____. 2008. *Justice Not For All*, Yogyakarta: Genta Publishing.
- Gary Chartier. 2009. *Economic Justice and Natural Law*, First Edition, New York: Cambridge University Press.
- Gunarto. 2011. *Rekonstruksi Konsep Kebebasan Berserikat Melalui Serikat Pekerja Berbasis Nilai Keadilan*, Semarang: Unissula Pers.
- Gunawi Kartasaputra. 1989. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara.
- Hani Handoko T. 1998. *Ilmu Manajemen*, Edisi ke-2, Yogyakarta: Penerbit BPFE-UGM.
- Hans Kelsen. 2011. *General Theory of Law and State*, Terjemahan oleh Rasisul Muttaqien, Bandung: Nusa Media.
- Hardijan Rusli. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi ke-2, Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Heidjerachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2001. *Manajemen Personalia*, Cetakan Ketujuh, Yogyakarta: BPFE.
- Hyronimus Rhiti. 2011. *Filsafat Hukum (dari Klasik sampai Post-Moderenisme)*, Yogyakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya.
- Iftida Yasar. 2010. *Menjadi Karyawan Outsourcing*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- ILO (International Labour Office). 2010. *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Equal Remuneration Convention, 1951 (Number 100)*, New York: Published on December, 2010.
- Iman Soepomo. 1986. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cetakan ke-6, Jakarta: Penerbit Djambatan.
- _____. 1988. *Hukum Perburuhan: Bidang Kesehatan Kerja*, Jakarta: Penerbit Jambatan.
- _____. 1989. *Hukum Perburuhan: Bidang Hubungan Kerja*, Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Indah Saptorini & Jafar Suryomenggolo. 2007. *Kekuatan Sosial Serikat Buruh*, Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- J Satrio. 1993. *Hukum Perikatan: Perikatan pada Umumnya*, Bandung: Penerbit Alumni.
- Jamal Wiwoho. 2008. *Membangun Model Penyelesaian Sengketa Pajak yang Berkeadilan*, Surakarta: UNS Pers.
- James Dougherty & Robert Pfaltzgraft. 1990. *Contending Theories of Inter-national Relations*, 3rd edition, New York: Harper Collins Publishers.
- James Midgley. 1995. *Social Development: Development Perspective in Social Welfare*, London: Sage Publication.
- _____. 2000. "Introduction: Social Policy and Social Welfare", in James Midgley, Martin B Tracy, and Michalle Livermore (Eds.), *The Handbook of Social Policy*, London: Sage.
- Jeremy Bentham. 2000. *An Introduction to The Morals and Legislation*, Kitchener: Batoche Book.
- Jimly Asshiddiqie. 2005. *Hukum Tata Negara dan Pilar-Pilar Demokrasi*, Jakarta: Konstitusi Press.

- John Joi Ihalauw, 2000, *Bangunan Teori*, Edisi Millenium, Salatiga: Penerbit Fakultas Ekonomi UKSW.
- John Rawls. 1975. *A Theory of Justice*, Second Edition, Harvard University Press.
- Johny Ibrahim. 2006. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan Kedua, Malang: Bayu Publishing.
- Jono. 2008. *Hukum Kepalitan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Juanda Pangaribuan. 2012. *Aneka Putusan Mahkamah Konstitusi Bidang Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Muara Ilmu Sejahtera Indonesia.
- Junaidi. 2014. *Rekonstruksi Perlindungan Hukum Advokat Sebagai Penegak Hukum dalam Mewujudkan Keadilan Berbasis Hukum Progresif*, Disertasi Doktor, Semarang: PDIH Unissula.
- K.C. Wheare. 2011. *Konstitusi-Konstitusi Modern*, Bandung: Nusa Media.
- Kaelan dan Achmad Zubaidi. 2007. *Pendidikan Kewarganegaraan untuk Perguruan Tinggi*, Yogyakarta: Penerbit Paradigma.
- Kaelan. 2003. *Pendidikan Pancasila*, Cetakan ke-7, Yogyakarta: Penerbit Paradigma.
- Kahar Masyhur. 1985. *Membina Moral dan Akhlak*, Jakarta, Kalam Mulia, 1985.
- Koko Kosidin. 1999. *Perjanjian Kerja: Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Bandung: Mandar Maju.
- Kristi Purwandari. 2007. *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia*, Jakarta: LPSP.
- Lalu Husni. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- _____. 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lamijan. 1995. *Dampak Pemilihan Kepala Desa Terhadap Pelaksanaan Pembangunan Desa (Studi Kasus di Kabupaten Pati)*, Tesis Magister, Bogor: Program Pasacasarjana IPB Bogor.
- Lanny Ramli. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Airlangga University Press.

- Lawrence M Friedman. 1975. *The Legal System: A Social Science Perspective*, New York: Russell Sage Foundation.
- _____. 2009. *Sistem Hukum, Perspektif Ilmu Sosial*,
Terjemah oleh Moh Khozim, Bandung: Nusa Media.
- Lexy J Moleong. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung:
Remaja Rosdakarya.
- Libertus Jehani. 2006. *Hak-Hak Pekerja Bila Terkena PHK*, Jakarta:
Visi Media.
- _____. 2008. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Forum
Sahabat.
- Lili Rasjidi. 1988. *Filsafat Hukum, Apakah Hukum Itu?*, Bandung:
Remaja Rosdakarya.
- Lili Rasjidi & I.B.Wisa Putra. 1993. *Hukum Sebagai Suatu Sistem*,
Bandung: Remaja Rusdakarya.
- Lilik Rasyidi & Ira Thania Rasyidi. 2004. *Dasar-Dasar Filsafat dan
Teori Hukum*, Bandung: PT Citra Aditya Bhakti.
- Maimun. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Cetakan
Pertama, Jakarta: Pradnya Paramita.
- Maman Rachman. 2004. *Filsafat Ilmu*, Semarang : Penerbit Unnes
Press.
- Maria Alfons. 2010. *Implementasi Perlindungan Indikasi Geografis atas
Produk-produk Masyarakat Lokal dalam Perspektif Hak Kekayaan
Intelektual*, Ringkasan Disertasi, Malang: Universitas
Brawijaya.
- Martoyo Rachmat. 1991. *Serikat Pekerja, Pengusaha dan Kesepakatan
Kerja Bersama*, Cetakan ke-2, Jakarta: Fikahati Aneska.
- Marwansyah dan Mukaram. 2003. *Manajemen Sumber Daya
Manusia*, Bandung: Pusat Penerbit Politeknik Negeri
Bandung.
- Masri Singarimbun & Sofian Effendi. 1992. *Metode Penelitian Survei*,
Jakarta: LP3ES.
- Max Weber. 1958. *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*,
New York: Charles Scribners Sons.
- Michael Armstrong & Herlen Murlis. 1994. *Reward Management
Handbook of Remuneration Strategy and Practice*, 3th edision,
Engelwood Lift: Prentice Hall Inc.

- Moh Taufik Makarao. 2004. *Pokok-Pokok Hukum Acara Perdata*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Moh Yamin. 1959. *Naskah Persiapan UUD 1945: Risalah Sidang BPUPKI dan PPKI*, Jakarta: Sekretariat Negara RI.
- Mubyarto. 1993. *Sistem Ekonomi Pancasila*, Jakarta: LP3ES.
- Muhammad As'ad. 1991. *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Muhammad Erwin. 2011. *Filsafat Hukum, Refleksi Kritis Terhadap Hukum*, Jakarta: Rajawali Press.
- Muharam Hidayat. 2006. *Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksana-annya*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Munir Fuady. 2005. *Filsafat dan Teori Hukum Postmodern*, Bandung Citra Aditya Bakti.
- Nadia Nasir. 2009. *Pengaruh Tingkat Upah terhadap Kinerja dan Kesejahteraan Tenaga Kerja (Studi Kasus Tenaga Kerja Perusahaan Rokok di Malang*, Laporan Penelitian, Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Otje Salman & A.F.Susanto. 2010. *Teori Hukum: Mengingat, Mengumpulkan, dan Membuka Kembali*, Bandung: Refika Aditama.
- Otje Salman. 2010. *Filsafat Hukum (Perkembangan & Dinamika Masalah)*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Paul Spicker. 1995. *Social Policy: Themes and Approaches*, London: Prentice Hall.
- Paulina Panen. 2005. *Pendidikan Sebagai Sistem*, Jakarta: Ditjen Dikti Depdiknas.
- Payaman Simanjuntak. 2005. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: FE Universitas Indonesia.
- Peter Beilharz. 1991. *Social Theory: A Guide to Central Thinkers*, Sidney Australia: Allen & Unwin Pty Ltd.
- _____. 2003. *Teori-Teori Sosial, Observasi Kritis Terhadap Para Filosof Terkemuka*, Edisi Kedua, Terjemah oleh Sigit Jatmiko, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Peter L Berger. 1996. *Revolusi Kapitalis*, Terjemahan oleh Mohamad Oemar, Jakarta: LP3ES.
- Peter Mahmud Marzuki. 2009. *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, Jakarta: PT Kencana Media.

- Philippe Nonet & Philip Selznick. 2010. *Hukum Responsif*, Bandung: Nusa Media.
- Phillipus M. Hadjon. 1987. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT Bina Ilmu.
- Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto. 1982. *Renungan Tentang Filsafat Hukum*, Jakarta: Rajawali.
- Purwa Hadiwardoyo. 1990. *Filsafat Moral dan Masalahnya*, Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Rajaguguk HP. 2002. *Peranserta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan, (Co-determination)*, Edisi Pertama, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.
- Rekson Silaban. 2007. *Masalah Aktual Ketenagakerjaan dan Pembangunan Hukum di Indonesia*, Jakarta: DPP Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia.
- Reza Banakar and Max Travers. 2005. *Theory and Method in Socio-Legal Research*, Onati: Hart Publishing Oxford and Portland Oregon.
- Ridwan Halim. 1998. *Hukum Perburuhan*, Cetakan Ketiga, Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Ridwan Halim & Sri Subiandini Gultom. 1999. *Sari Hukum Perburuhan Aktual* Jakarta: Pradnya Paramita.
- Riwanto Tirtosudarmo. 2004. *Dinamika Pendidikan dan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT Gramedia Widiassarana.
- Robert Nozick. 1974. *Anarchy, State, and Utopia*, New York: Basic Books.
- Robin West. 2001. *Normative Jurisprudence, an Introduction*, New York: Cambridge University Press.
- Romli Atmasasmita. 2012. *Teori Hukum Integratif*, Yogyakarta: Genta Publishing.
- Rozali Abdullah. 2006. *Hukum Kepegawaian*, Jakarta: PT Rajawali Pers.
- Rusli Muhammad. 2010. *Kemandirian Pengadilan Indonesia*, Yogyakarta: FH UII Pers.
- Sadono Sukirno. 2005. *Pengantar Ekonomi Makro*, Edisi Keempat, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Satjipto Raharjo. 2000. *Ilmu Hukum*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- _____. 2009. *Membangun dan Merombak Hukum Indonesia, Sebuah Pendekatan Lintas Disiplin*, Yogyakarta: Genta Publishing
- _____. 2011. *Penegakan Hukum, Suatu Tinjauan Sosiologis*, Yogyakarta: Genta Publishing.
- Satya Arinanto & Tinuk Triyanti. 2011. *Memahami Hukum, dari Konstruksi sampai Implementasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sehat Damanik. 2004. *Hukum Acara Perburuhan*, Jakarta: Deca Publishing, Jakarta, 2004.
- _____. 2007. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: Deca Publishing.
- Sendjun H Manulang. 1995. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sentanu Kertonegoro. 2004. *Pengupahan (Teori, Hukum dan Manajemen)*, Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia (YTKI).
- _____. 2005. *Perilaku Pekerja di Tempat Kerja, Individu dan Kelompok*, Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia (YTKI).
- Soedjono Dirdjosisworo. 1984. *Filsafat Hukum dalam Konsepsi dan Analisa*, Bandung: Alumni.
- Soejadi. 1999. *Pancasila Sebagai Sumber Tertib Hukum Indonesia*, Yogyakarta: Lukman Offset.
- Soerjono Soekanto. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia Pers.
- Soetandyo Wignjosoebroto. 2011. *Materi Kuliah Matrikulasi, Program Doktor Ilmu Hukum UNS Surakarta*, tanggal 25-26 Juni 2011.
- Sri Hartini, 2008, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta; Sinar Grafika.
- Sri Soemantri. 1992. *Bunga Rampai Hukum Tata Negara*, Bandung: Alumni.
- Subekti R. 1984. *Aneka Perjanjian*, Bandung: Alumni.

- Suciati. 2005. *Rekonstruksi Mata Kuliah*, Jakarta: Ditjen Dikti Depdiknas.
- Sudaryadi. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Sudibyo Triatmodjo. 2003. *Hukum Kepegawaian: Kedudukan, Hak, dan Kewajiban*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Suhrawardi K Lubis. 2001. *Etika Profesi Hukum*, Cetakan Kedua, Jakarta: Sinar Grafika.
- Sumakmur. 1997. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, Cetakan ke-6, Jakarta: CV Haji Masagung.
- Sumitro Djojohadikusumo. 1997. *Dasar Teori Ekonomi Pertumbuhan dan Ekonomi Pembangunan*, Jakarta: LP3ES.
- Suratman. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Indeks Indonesia.
- Surya Perdana. 2001. *Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Tesis Magister, Medan: Program Pascasarjan Universitas Sumatra Utara (USU).
- _____. 2008. *Mediasi Merupakan Salah Satu Cara Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan di Sumatra Utara*, Disertasi Doktor, Medan: Program Studi Doktor Ilmu Hukum Universitas Sumatera Utara (USU).
- Susilo Martoyo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara.
- Suyud Margono. 2003. *Hukum dan Perlindungan Hak Cipta*, Jakarta: Pustaka Madiri.
- Syahganda Nainggolan. 2014. *Analisis Pengaruh Jaminan Upah Layak dan Solidaritas Sosial terhadap Kesejahteraan Ekonomi Buruh*, Disertasi Doktor, Jakarta: FISIP Universitas Indonesia.
- Syaiful Bakhri. 2009. *Perkembangan Stelsel Pidana Indonesia*, Yogyakarta: Total Media.
- Syaufi Syamsudin. 2004. *Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial*, Jakarta: Bhakti Persada.
- Teguh Prasetyo & Abdul Alim. 2007. *Ilmu Hukum dan Filsafat Hukum*, Yogya-karta: Pustaka pelajar.

- Theo Huijbers. 1995. *Filsafat Hukum*, Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Tri Susilowati. 2010. *Pemberdayaan Hubungan Kerja pada Perusahaan Swasta dalam Negara Kesejahteraan dengan Menggunakan Hukum Ber-perspektif Keadilan*, Disertasi Doktor, Semarang: Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Diponegoro.
- United Nations of Human Rights: Office of the Hight Commissioner for Human Rights. 2010. *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, Published on October, 2010.
- United Nations. 1949. *The Universal Declaration of Human Rights 1948*, Copyright©United Nations (UN), lexmercatoria.org.
- Utrecht E. 1984. *Pengantar dalam Hukum Indonesia*, Jakarta: Penerbit Fotograph.
- Van Bar. 1998. *The Economics of the Welfare State*, Oxford University.
- Veithzal Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- W. Friedman. 1990. *Teori dan Filsafat Hukum, Idealisme Filosofis dan Problema Keadilan*, terjemahan oleh Muhamad Arifin dari buku *Legal Theory*, Jakarta: PT Rajawali.
- William H Holley & Kenneth M Jennings. 2001. *The Labour Relations Process*, Sixth Edition, Philadelphia: The Dryden Press.
- William Twining. 2009. *General Jurisprudence, Understanding Law from a Global Perspective*, New York: Gambridge University Press.
- Yahya Harahap. 2005. *Hukum Acara Perdata*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Yesmil Anwar & Adang. 2009. *Sistem Peradilan Pidana*, Bandung: Widya Padjadjaran.
- Yoshihara Kunio. 1991. *Kapitalisme Semu Asia Tenggara*, Jakarta: LP3ES.
- Yudha Pratama. 2013. *Pengaruh Upah Minimum Terhadap Tingkat Kesejahteraan Ekonomi dan Perilaku Kehidupan Buruh Perusahaan Garmen di Genuk Semarang*, Laporan Penelitian, Semarang: Fakultas Ekonomi Unnes.

- Yunus Shomad. 1995. *Hubungan Industrial di Indonesia*, Jakarta : PT Bina Sumberdaya Manusia.
- Zaeni Asyhadie. 2004. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- _____. 2009. *Peradilan Hubungan Industrial*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zainal Asikin. 1998. *Pengertian, Sifat dan Hakikat Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- _____. 2008. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zainuddin Ali. 2010. *Filsafat Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika.
- _____. 2010. *Sosiologi Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika.
- _____. 2011, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan ke-3, Jakarta: Sinar Grafika.
- Zakiyudin Baidhowi. 2009. *Membumikan Keadilan dan Meneguhkan Kepemilikan-an*, Salatiga: STAIN Salatiga Pers.
- Zamhuri. 2013. *Republik Kretek, dari Kudus untuk Dunia*, Kudus: Badan Penerbit Universitas Muria Kudus Pers.
- Zulaini Wahab. 2001. *Dana Pensiun dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti.

Jurnal/Makalah/Artikel:

- Agus Sardjono. 2014. "Perkembangan Industri Rokok Menopong Peningkatan Cukai Sebagai Pendapatan Negara", *Suara Merdeka*, Rabu, 12 Maret 2014, hlm.21.
- Agustina Melani. 2010. "Sistem Upah Pekerja di Negara-Negara Industri Maju", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Unisba, Volume 5 Nomor 2 Juli 2010, Hlm.73-81.
- Ahmad Fikri. 2013. "Rendahnya Upah Buruh Perusahaan Rokok", *Jawa Pos*, Jumat Legi, 26 Juli 2013, hlm.3.
- Anto Prabowo. 2014. "Upah Buruh Rokok, Peringatan yang Tabrak Peraturan", *Suara Merdeka*, 18 Juni 2014, hlm.6.
- Arief Sugiyanto. 2011. "Kapitalisme, Sosialisme, dan Demokrasi dalam Pandangan Islam," *Makalah Seminar Bulanan*, Yogyakarta: Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 15 November 2011.

- Ayuni. 2002. "Kebebasan Buruh dalam Melakukan Tawar-menawar secara Kolektif", *Jurnal Dinamika HAM*, Vol.2 Nomor 2, Januari-Juni 2002, hlm.18-27.
- Dede Agus, 2013, "Kedudukan Konvensi ILO sebagai Sumber Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan Indonesia", *Jurnal Hukum Internasional*, Fakultas Hukum Universitas Hasanudin, Volume 1, Nomor 1, Juli 2013, hlm.9-17.
- Dewanto Pratomo & Adi Saputra. 2011. "Kebijakan Upah Minimum untuk Perekonomian yang Berkeadilan", *Journal of Indonesian Applied Economics*, FEB Universitas Brawijaya, Vol.5 No.2, Oktober 2011, hlm. 269-285.
- Djumadi. 2013."Perlindungan Hukum bagi Pekerja/Buruh Outsourcing", *Jurnal Hukum Bisnis*, Jakarta: Yayasan Pengembangan Hukum Bisnis, Volume 32, No.2, Tahun 2013, hlm.117-124.
- Fence M Wantu. 2012. "Mewujudkan Keadilan Hukum, Kepastian, dan Kemanfaatan dalam Putusan Hakim di Peradilan Perdata", *Jurnal Dinamika Hukum*, Volume 12, Nomor 3, September 2012, hlm.179-189.
- Gayus Lumbun T. 2012. "Hukum dan Keadilan di Indonesia, Masih Adakah Harapan Bagi Pembangunan Hukum?", *Jurnal Supremasi Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Sahid, Volume 4, Nomor 1, Februari 2012, hlm.17-25.**
- Hadi Subhan. 2014. "Refleksi May Day, Hari (Penderitaan) Buruh", *Jawa Pos*, Kamis, 1 Mei 2014, hlm.4.
- Hikmahanto Juwana, 2013, "Konvensi Pekerja Migran, Perluakah Indonesia Meratifikasi?", *Jurnal Hukum Internasional*, Fakultas Hukum Universitas Hasanudin, Volume 1, Nomor 1, Juli 2013, hlm.1-7.
- Ignatius Suparno. 2002. "Buruh: Pihak yang Paling Menderita secara Struktural", *Jurnal Dinamika HAM*, Volume 2 Nomor 2, Januari-Juni 2002, hlm.9-17.
- Jamal Wiwoho. 2013."Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia", *Jurnal Hukum Bisnis*, Jakarta: Yayasan Pengembangan Hukum Bisnis, Volume 32, No.2, Tahun 2013, hlm.141-50.

- John Schmitt, 2013, "Minimum Wage: Catching up to Productivity", *Journal of Labor and Employment Law*, Hawaii University, Vol.12, 2013, page 47-54.
- Lia Setyaningsih. 2003. "Mengulas Teori Keadilan Adam Smith", dalam *Jurnal Keadilan*, Volume 3 Nomor 2 Tahun 2003, hlm.48-53.
- Muhdiyanto. 2009. "Pengembangan Industri Padat Karya versus Padat Modal dalam Mengatasi Pengangguran", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume 6 Nomor 1, April 2009, hlm.51-60.
- Nanik Trihastuti. 2013. "Membangun Hubungan Industrial yang Harmonis di Indonesia", *Jurnal Hukum Bisnis*, Jakarta: Yayasan Pengembangan Hukum Bisnis, Volume 32, No.2, Tahun 2013, hlm.125-132.
- Rusma Dwiyanu. 2010. "Equality Before the Law versus Impunity; Suatu Dilema", *Makalah Seminar Keadilan untuk Semua*, Pusat Kajian Hukum Administrasi Negara LAN Jakarta, 10 Februari 2010.
- Sri Lestari Rahayu, Siti Muslimah, dan Sasmini. 2013. "Perlindungan HAM Pekerja Migran: Kajian Normatif Kewajiban Indonesia Berdasarkan Prinsip-prinsip dan Norma-norma Hukum Internasional", dalam *Jurnal Hukum Yustisia*, Edisi 85, Januari-April 2013, hlm.114-125. Surakarta: Fakultas Hukum UNS.
- Sukanda Husin. 2009. "Perlindungan Hak-hak Tenaga Kerja Indonesia (Studi Kasus di Provinsi Riau)", *Jurnal Konstitusi*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Volume 2 Nomor 1, Juni 2009, hlm.7-25.
- Suwarno. 2002. "Penerapan Prinsip Dasar Hubungan Industrial", *Jurnal Penelitian SMERU*, Volume 3 Nomor 03, - Juli-September 2002, hlm.72-81.
- Tatag Wahyu Jatmiko. 2011. "Penerapan Teori Keadilan Aristoteles dalam Berbagai Aspek", Diposting pada Jumat 16 September 2011, <http://kumpulan-teori-keadilan.html>. (Diunduh Senin, 26 Mei 2014, pkl 09.30 WIB).

- Ugun Guntari. 2011. "Teori-teori Keadilan dalam Perspektif Hukum Nasional", *Makalah Seminar*, Unnes Semarang, 26 Desember 2011.
- Wibisono Hardjopranoto. 2002. "Hubungan Asimetris antara Pengusaha dan Buruh dalam Konteks Penawaran dan Permintaan", *Jurnal Dinamika HAM*, Vol.2 Nomor 2, Januari-Juni 2002, hlm.1-8.

Peraturan Perundang-undangan:

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Ketetapan MPR RI Nomor II/MPR/1978 tentang Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila (Eka Prasetya Pancakarsa).
- Ketetapan MPR RI Nomor XVIII/MPR/1998 tentang Pencabutan Ketetapan MPR RI Nomor II/MPR/1978 tentang Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila (Ekaprasetya Pancakarsa) dan Penetapan tentang Penegasan Pancasila Sebagai Dasar Negara.
- Ketetapan MPR RI Nomor XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya).
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2007 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1995 tentang Cukai

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian
Perselisihan Hubungan Industrial.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan
Upah.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Permennakertrans Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

Permennakertrans Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan
Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.
