

REKONSTRUKSI PENGATURAN PENGUPAHAN BAGI PEKERJA PERUSAHAAN BERBASIS NILAI KEADILAN

Oleh:

Lamijan dan Mohamad Tohari

Universitas Darul Ulum Islamic Center, Ungaran Semarang

E-mail: lamijan_imam@yahoo.com

Abstract

This study aims to describe the regulation of wage workers of companies that have not reflected the value of justice pursuant to Law Number 13 Year 2003 on Manpower, and describes the reconstruction of the wage provisions of companies based on the value of justice. This research is non-doctrinal in socio-legal studies. This research was conducted in cigarette company in Kudus, Kediri, and Malang. This study uses primary data and secondary data (primary legal materials and secondary legal materials). Primary data collection through interview, secondary data through document study. Data analysis is done descriptively-qualitative. The results of this study indicate that the wages of company workers do not reflect the value of justice, because workers receive low wages below the minimum wage, so it is not enough to live properly. The wages are not balanced with workers 'and workers' minds for company productivity. Regarding wages that do not reflect the value of justice, it is necessary to reconstruct Law No. 13 of 2003 on Manpower. Article 88 paragraph (4), which takes into account the wages only for single workers, needs to be revised taking into consideration a fair and reasonable wage for workers and their families. Article 90 paragraph (2), concerning employers may suspend payment of minimum wage needs to be revised, that entrepreneurs who delay the payment of minimum wage is a criminal act and shall pay compensation.

Keywords: *Workers, Employers, Wages, and Justice*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaturan pengupahan pekerja perusahaan yang belum mencerminkan nilai keadilan sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan mendeskripsikan rekonstruksi ketentuan pengupahan pekerja perusahaan yang berbasis nilai keadilan. Penelitian ini bersifat non-doktrinal dalam kajian *socio-legal*. Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan rokok di Kudus, Kediri, dan Malang. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder (bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder). Pengambilan data primer melalui wawancara, sedang data sekunder melalui studi dokumen. Analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah pekerja perusahaan belum mencerminkan nilai keadilan, karena pekerja menerima upah yang rendah di bawah upah minimum, sehingga tidak cukup untuk hidup secara layak. Upah tersebut tidak seimbang dengan tenaga dan pikiran pekerja untuk produktivitas perusahaan. Berkaitan upah yang belum mencerminkan nilai keadilan, perlu

rekonstruksi atas Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 88 ayat (4), yang memperhitungkan upah kerja hanya bagi pekerja lajang, perlu direvisi dengan mempertimbangkan upah yang adil dan layak bagi pekerja dan keluarganya. Pasal 90 ayat (2), tentang pengusaha dapat menanggukuhkan pembayaran upah minimum perlu direvisi, bahwa pengusaha yang menunda pembayaran upah minimum merupakan perbuatan pidana dan wajib membayar ganti kerugian.

Kata kunci: Pekerja, Pengusaha, Upah, dan Keadilan

A. PENDAHULUAN

Pada dewasa ini, kondisi kehidupan umat manusia telah dihegemoni oleh kekuatan ekonomi kapitalisme global yang mencengkeram seluruh sendi-sendi kehidupan manusia. Menurut Peter L Berger,¹ terdapat dua sifat utama kapitalisme, 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 corparation*). Di Indonesia, kita dapat menyaksikan sebuah pergeseran yang menandai semakin kuatnya ekspansi kapitalisme global, hingga masuk ke 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.

Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (*actor*) dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak-hak dan kepentingan

¹ Peter L Berger, 1996, *Revolusi Kapitalis*, Terjemahan oleh Mohamad Oemar, LP3ES, Jakarta, hlm. 184. Lihat pula yang berkenaan dengan revolusi industri dan perluasan pasar, dalam Anthony Giddens, 1998, *Kapitalisme dan Teori Ilmu Sosial Moder: Suatu Analisis Karya Tulis Marx, Durkheim dan Max Weber*, terjemah oleh Soeheba, Universitas Indonesia Pers, Jakarta, hlm. 41-42.

tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.² Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas dasar keterpaduan, kemitraan, keadilan, dan pemerataan. Oleh karena itu, sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk; (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 bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; (4) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Upah pekerja pada dewasa ini menjadi masalah umum sehari-hari di berbagai negara, baik di negara-negara maju maupun di negara-negara berkembang. Permasalahan upah tenaga kerja 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 dasar³ dan hak-hak normatif⁴ dari tenaga kerja serta terjadinya diskriminasi⁵ 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.

² Siswanto Sastrohadwiryono, 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, PT Bumi Aksara, Jakarta, hlm. 21.

³ Hak dasar tenaga kerja adalah hak-hak yang sifatnya fundamental, antara lain menyangkut hak atas kesempatan yang sama untuk bekerja dan menempati posisi jabatan 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, 2001, *Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Tesis, Program Pascasarjana USU Medan, hlm. 102).

⁴ 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. 103).

⁵ Diskriminasi adalah perbedaan perlakuan terhadap seseorang warga negara (berdasarkan warna kulit, golongan, suku, ekonomi, agama, dan sebagainya) (Depdikbud, 1988, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, PN Balai Pustaka, Jakarta, 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 perbedaan, 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.

Masyarakat dalam sistem ekonomi kapitalisme,⁶ tenaga kerja dianggap sebagai komoditas yang dapat dieleminasi atau kurangi hak-hak kemanusiaannya. Inilah wajah dari kapitalisme yang sesungguhnya sebagai sebuah sistem yang memanfaatkan tenaga pekerja 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 Rahardjo⁷ 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 meningkatkan kesejahteraan⁸ pekerja dan keluarganya.

Lebih lanjut, Anthony Giddens⁹ menyatakan: “*that contrary to the fact that the more advanced economies of contemporary capitalism, the poor will also the lives of the workers*”. Bertolak pada fakta ekonomi kontemporer bahwa semakin maju kapitalisme, maka semakin miskin pula kehidupan para pekerja. Dalam hubungan ketenagakerjaan, sifat eksploitatif sistem kapitalis semakin kuat mengendalikan kehidupan pekerja, melalui berbagai mekanisme regulasi

⁶ 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. (Anthony Giddens, 1998, *Kapitalisme dan Teori Sosial Modern: Suatu Analisis Karya Tulis Marx, Durkheim dan Max Weber*, terjemah oleh Soeheba, Universitas Indonesia Pers, Jakarta, hlm. 57).

⁷ Dawam Rahardjo, 2001, *Kapitalisme Dulu dan Sekarang*, PT New Aqua Press, Jakarta, hlm. 44.

⁸ Kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, 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 Ketenagakerjaan).

⁹ Anthony Giddens, 1971, *Capitalism and Modern Social Theory: An Analysis of the Writings of Marx, Durkheim and Max Weber*, the Cambridge University Press, Cambridge, hlm. 9. Lihat juga Anthony Giddens, *Kapitalisme dan Teori... Op.Cit.*, hlm. 13.

ketenagakerjaan untuk memberikan surplus bagi produksi perusahaan. Dalam konteks ini, bekerja bukan sebagai sebuah ekspresi dari cita-cita mulia pekerja, melainkan bekerja berdasarkan kepentingan kapitalis yang mengupah pekerja. Kerja direduksi untuk mencapai tujuan kapitalis, dengan demikian pekerja menjadi teralienasi (terasing) dari hasil produktivitas kerja, karena mereka dibayar atau diupah tidak sesuai dengan kemampuan produktivitas kerjanya.

Dalam konteks alienasi¹⁰ pekerja, Giddens¹¹ menyatakan bahwa alienasi pekerja memiliki beberapa dimensi sebagai berikut.

“The alienation of the worker has multiple dimensions. First, workers alienated from productive activity, in the sense that workers are not working to meet their needs, but they work for the benefit of capitalists. Second, workers alienated from the products of their labor. Labor does not have the right to have their produce products, because those products are the property of the capitalist. Third, workers alienated from their fellow workers. Fourth, workers alienated from their own humanity, because work is no longer a transformation and fulfillment of human nature”.

Atas dasar pernyataan Giddens tersebut, dapat diketahui minimal terdapat empat alienasi yang dialami pekerja, yakni (1) Pekerja teralienasi dari aktivitas produktivitas karena mereka bekerja semata untuk kepentingan kapitalis, (2) Pekerja teralienasi dari produk kerja mereka, karena hasil kerja menjadi hak milik kapitalis, (3) Pekerja teralienasi dari sesama pekerja, karena kurang mengedepankan relasi kerja, dan (4) Pekerja teralienasi dari aspek kemanusiaan karena berkerja hanya bersifat mekanik tidak untuk memenuhi sifat dasar kemanusiaan.

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

¹⁰ *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... Op. Cit.*, hlm. 22).

¹¹ Anthony Giddens, *Kapitalisme dan Teori... Op.Cit.*, hlm. 47-48.

Merujuk Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ditegaskan bahwa “setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dalam pengertian memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tersebut, Adrian Sutedi¹² menyatakan bahwa jumlah upah yang diterima oleh pekerja dari hasil pekerjaannya harus mampu memenuhi kebutuhan hidup atau kesejahteraan bagi pekerja beserta keluarganya secara wajar, antara lain meliputi kebutuhan sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Secara normatif tiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang dapat melindungi pekerja. Secara umum, ketentuan pengupahan yang melindungi pekerja itu meliputi aspek-aspek berikut: (1) Upah minimum; (2) Upah kerja lembur; (3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan; (4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; (5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; (6) Bentuk dan cara pembayaran upah; (7) Denda dan potongan upah; (8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; (9) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional; (10) Upah untuk pembayaran pesangon; dan (11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.¹³

Berkenaan dengan penentuan upah pekerja pada tingkat daerah provinsi atau kabupaten/kota, meskipun mengacu pada peraturan perundang-undangan yang sama, yakni Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, tetapi dalam pelaksanaannya terjadi perbedaan besaran upah minimum antar daerah karena mendasarkan pada perbedaan kondisi kemajuan dan tingkat perekonomian daerah provinsi atau kabupaten/kota yang bersangkutan. Ketentuan besaran upah minimum kabupaten/kota tersebut kemudian dikukuhkan dalam peraturan gubernur provinsi masing-masing.

Dalam perusahaan rokok terdapat tiga kelompok pekerja tetap yang digaji secara berbeda, yakni pekerja bulanan yang dibayar atau digaji secara bulanan,

¹² Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 144.

¹³ Pasal 88 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

pekerja harian yang dibayar secara harian, dan pekerja borongan yang dibayar secara borongan. Pada umumnya, karyawan/pekerja bulanan yang menerima upah/gaji secara bulanan dalam jumlah yang lebih besar dibanding pekerja harian dan pekerja borongan. Pekerja harian menerima upah yang kecil berdasarkan jumlah hari mereka bekerja, dan upah tersebut diterima tiap akhir pekan. Pekerja borongan juga menerima upah yang kecil berdasarkan volume kerja yang diborong untuk diselesaikan, dan upah mereka dibayar pada waktu selesai pekerjaan, namun pada umumnya dibayar secara akumulasi pada akhir pekan.

Upah kerja yang rendah sehingga tidak cukup untuk memenuhi hidup yang layak, berarti besaran upah tersebut belum mencerminkan nilai keadilan bagi pekerja. Untuk menganalisis tentang upah kerja yang adil digunakan acuan teori keadilan yang dikemukakan Aristoteles, yakni keadilan legal, keadilan komutatif (keadilan tukar), dan keadilan distributif.¹⁴ Pertama, Keadilan legal yaitu perlakuan yang sama terhadap semua orang sesuai dengan hukum yang berlaku. Itu berarti semua orang harus dilindungi dan tunduk pada ketentuan hukum yang berlaku tanpa pandang bulu. Keadilan legal menyangkut hubungan antara individu atau kelompok masyarakat dengan negara. Intinya, semua orang atau semua pihak dijamin untuk mendapatkan perlakuan yang sama sesuai dengan hukum yang berlaku. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, maka pekerja dan pengusaha harus mendapat perlakuan dan kedudukan yang sama dalam hubungan ketenagakerjaan agar dapat diperoleh rasa keadilan di antara kedua belah pihak. Menurut keadilan hukum, pekerja dan pengusaha sebagai subjek hukum seharusnya memiliki kedudukan yang seimbang, meskipun dengan tugas atau kewajiban yang berbeda. Pekerja wajib melaksanakan tugas pekerjaan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai produktivitas yang tinggi, di lain pihak pengusaha wajib memberikan hak-hak pekerja berupa upah atau gaji secara layak dan adil sesuai prestasi kerja yang telah diberikan kepada perusahaan.

Kedua, Keadilan komutatif mengatur hubungan yang adil antara orang yang satu dan yang lain atau antara warganegara yang satu dengan warganegara yang

¹⁴ Carl Joachim Friedrich, 2004, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Nusamedia, Bandung, hlm. 23. Lihat, Tatag Wahyu Jatmiko, Penerapan Teori Keadilan Aristoteles dalam Berbagai Aspek, *Jurnal Hukum Online*, <http://kumpulan-teori-keadilan.html>. Diunduh Senin, 26 Mei 2014. Uraian yang hampir sama tentang Keadilan menurut Aristoteles dapat dilihat pada Bernard L Tanya, dkk, 2010, *Teori Hukum, Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Genta Publishing, Yogyakarta, hlm. 44-46.

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 menuntut agar semua orang harus menepati apa yang telah dijanjikannya. Dalam hubungan ketenagakerjaan, disebut adil secara komutatif apabila pengusaha dapat memberi imbalan berupa upah atau gaji pekerja yang sesuai prestasi yang diberikan kepada perusahaan. Besaran upah atau gaji tersebut hendaknya layak untuk dapat mencukupi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya yang mencerminkan aspek kesejahteraan dan nilai keadilan. Sementara itu, pengusaha memperoleh keuntungan guna menambah kekayaan sebagai akibat adanya aktivitas dan produktivitas yang dilakukan oleh para pekerja.

Ketiga, Keadilan distributif yang dikenal 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 atau seimbang dengan apa yang telah diusahakannya. Berdasarkan prinsip keadilan distributif, maka setiap pekerja pada perusahaan harus mendapatkan distribusi upah atau gaji sesuai dengan prestasi, tugas, dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, setiap pekerja yang memiliki prestasi kerja tinggi akan memperoleh imbalan berupa upah yang tinggi pula dari perusahaan.

Dilihat dari bekerjanya sistem hukum dalam masyarakat sebagaimana dikemukakan oleh Lawrence M Friedman¹⁵ yang menyebutkan bahwa terdapat tiga aspek yang dapat mempengaruhi sistem kemasyarakatan, termasuk sistem hukum, yaitu: (1) Aspek substansi hukum, (2), Aspek struktural, dan (3) Aspek budaya hukum. Begitu juga dengan sistem pengupahan pekerja perusahaan yang masih rendah yang belum mencerminkan nilai keadilan dan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, dapat dianalisis melalui tiga aspek yang dikemukakan oleh Friedman tersebut.

¹⁵ Lawrence M Friedman, 1975, *The Legal System: A Social Science Perspective*, Russell Sage Foundation, New York, page 9-12. Lihat Lawrence M Friedman, 2009, *Sistem Hukum, Perspektif Ilmu Sosial*, terjemah oleh Moh Khozim, Nusa Media, Bandung, hlm. 15-19. Lihat pula As'ad Nugrogo (ed), 2001, *Mencari Keadilan, Bunga Rampai Penegakan Hukum*, Pirac, Jakarta, hlm. 7-11.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan di depan, yang berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang terserap dalam perusahaan dan ketimpangan dalam pengupahan pekerja perusahaan yang belum mencerminkan nilai keadilan sesuai hukum ketenagakerjaan, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut: (1) Mengapa pelaksanaan pengupahan pekerja perusahaan belum mencerminkan nilai keadilan? (2) Bagaimana rekonstruksi pengaturan pengupahan bagi pekerja perusahaan yang berbasis nilai keadilan?

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis dan bersifat non-doktrinal, karena menggunakan data empiris yang diperoleh dari lapangan.¹⁶ Untuk memecahkan masalah yang diteliti digunakan pendekatan *socio-legal*,¹⁷ yang penulis coba mengkombinasikan antara aspek yuridis dan aspek empirik. Penelitian ini dilakukan terhadap pekerja yang bekerja di lima perusahaan rokok, yakni tiga perusahaan rokok di Kudus Jawa Tengah, satu perusahaan rokok di Kediri Jawa Timur, dan satu perusahaan rokok di Malang Jawa Timur.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan studi dokumen. Data primer diperoleh melalui wawancara terhadap responden. Responden yang dijadikan sumber informasi adalah pekerja perusahaan, pimpinan perusahaan, pengurus serikat pekerja, pengurus persatuan perusahaan rokok, dan pejabat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten (baik di Kudus, Kediri, maupun Malang). Data sekunder diperoleh melalui studi dokumen, berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang terkait, sedangkan bahan hukum sekunder berupa buku ilmu hukum, jurnal hukum, dan laporan hasil penelitian.

Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif, yakni berupa uraian yang mendalam, holistik, dan komprehensif.¹⁸ Prosedur analisis melalui

¹⁶ Supranto, 2003, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, PT Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 3.

¹⁷ Penelitian hukum dengan pendekatan *socio-legal*, berupaya memandang objek hukum sebagai gejala sosial, yang dalam analisisnya sering mengaitkan hukum dengan masalah-masalah sosial-kemasyarakatan (Peter Mahmud Marzuki, 2009, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, PT Kencana Media, Jakarta, hlm. 63).

¹⁸ Lexy J Moleong, 2002, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosda Karya, Bandung, hlm. 103.

tahapan: pengumpulan data, reduksi data,¹⁹ paparan dan analisis data, dan berakhir dengan simpulan.²⁰ Apabila dibuat alur sederhana, analisis data tersebut mencakup kegiatan kategorisasi data, verifikasi data, interpretasi data, dan penarikan simpulan.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di depan, maka uraian hasil penelitian ini dipilah menjadi dua bagian, yakni pengupahan pekerja perusahaan yang belum mencerminkan nilai keadilan, dan rekonstruksi hukum pengupahan pekerja perusahaan yang mencerminkan nilai keadilan.

1. Pengupahan Pekerja Perusahaan Belum Mencerminkan Nilai Keadilan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa dalam perusahaan rokok terdapat tiga kelompok pekerja tetap yang digaji secara berbeda, yakni pekerja bulanan yang dibayar atau digaji secara bulanan, pekerja harian yang dibayar secara harian, dan pekerja borongan yang dibayar secara borongan. Terdapat disparitas upah atau gaji yang lebar antara pekerja bulanan, pekerja harian dan borongan. Pekerja bulanan baik di Kudus, Kediri, dan Malang, memperoleh upah atau gaji yang sangat tinggi, berkisar antara Rp 2.000.000,00 sampai Rp 25.000.000,00 per bulan sesuai dengan posisi jabatan atau kedudukan masing-masing. Sementara itu, pekerja harian dan borongan memperoleh upah yang rendah di bawah upah minimum regional atau setara upah minimum regional.

Di Kudus, berdasarkan pernyataan Ibu Ngatini,²¹ mengungkapkan bahwa pekerja harian dan borongan memperoleh upah yang rendah, rata-rata tiap hari memperoleh upah Rp 60.000,00. Apabila dijumlahkan dan dibulatkan dalam satu bulan berdasarkan hari-hari efektif bekerja (satu bulan dikurangi libur hari Ahad), pekerja harian dan borongan memperoleh upah paling

¹⁹ Reduksi data dipahami sebagai proses peralihan, pemusatan perhatian dan penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Reduksi data bukanlah satu hal yang terpisah dari analisis tetapi merupakan bagian yang inheren (Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, 1992, *Analisis Data Kualitatif*, Universitas Indonesia Press, Jakarta, hlm. 16).

²⁰ Esmi Warassih Puji Rahayu, 1999, *Metodologi Penelitian Bidang Ilmu Humaniora*, Fakultas Hukum Undip Semarang, hlm. 52. Periksa pula Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, *Analisis Data... Op. Cit.*, hlm. 20.

²¹ Wawancara dengan Ibu Ngatini, pekerja perusahaan rokok di Kudus, pada hari Ahad tanggal 4 Februari 2018.

banyak Rp 1.500.000,00. Tentu jumlah upah ini lebih kecil jika dibanding dengan upah minimum kabupaten di Kabupaten Kudus yang sebesar Rp 1.892.500,00.²²

Di Kediri, menurut pengakuan Ibu Sri Suryani,²³ juga menyatakan bahwa pada tahun 2018 rata-rata tiap hari kerja ia mendapat upah kerja sebesar Rp 60.000,00; apabila dikalikan dengan jumlah hari kerja efektif selama satu bulan ia mendapat upah sebesar Rp 1.500.000,00. Tentu upah sebesar itu masih di bawah upah minimum kabupaten/kota yang ditetapkan oleh Gubernur Jawa Timur, yakni sebesar Rp 1.713.400,00 di wilayah Kabupaten Kediri.²⁴

Di Malang, berdasarkan keterangan Ibu Suharni,²⁵ menyatakan bahwa tiap hari kerja rata-rata ia mendapat upah sebesar Rp 75.000,00; apabila dikalikan dengan jumlah hari kerja efektif selama satu bulan ia mendapat upah rata-rata sebesar Rp 1.875.000,00. Jumlah upah ini tentu jauh lebih rendah daripada upah minimum kabupaten/kota yang bersangkutan, yakni sebesar Rp 2.574.800,00 untuk wilayah Kabupaten Malang.²⁶

Berdasarkan analisis data upah pekerja yang dipaparkan tersebut, baik di Kudus, Kediri maupun Malang, menunjukkan bahwa besaran upah pekerja perusahaan masih berada di bawah standar upah minimum masing-masing kabupaten/kota. Penerimaan upah yang relatif rendah tersebut, tentu pekerja dan keluarganya tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak meskipun dalam batas-batas yang subsisten. Tampak ketimpangan terjadi, karena upah pekerja perusahaan belum dapat mencerminkan nilai keadilan dan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, sementara melalui tenaga dan pikiran pekerja telah memberikan keuntungan yang besar bagi

²² Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Tengah tanggal 20 November 2017 Nomor 560/94 Tahun 2017 tentang Upah Minimum pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018, pada kolom Nomor Urut 22 Lampiran Peraturan tersebut ditetapkan bahwa UMK di Kabupaten Kudus sebesar Rp 1.892.500,00.

²³ Wawancara dengan Ibu Suryani, pekerja perusahaan rokok di Kediri, pada hari Selasa tanggal 13 Februari 2018.

²⁴ Peraturan Gubernur Jawa Timur tanggal 17 November 2017 Nomor 75 Tahun 2017 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2018, yang di dalamnya menetapkan upah minimum di Kabupaten Kediri tahun 2018 sebesar Rp 1.713.400,00.

²⁵ Wawancara dengan Ibu Suharni, pekerja perusahaan rokok di Malang, hari Kamis, tanggal 15 Maret 2018.

²⁶ Peraturan Gubernur Jawa Timur tanggal 17 November 2017 Nomor 75 Tahun 2017 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2018, yang di dalamnya menetapkan upah minimum tahun 2018 di Kabupaten Malang sebesar 2.574.800,00.

perusahaan. Dengan keuntungan yang besar itu, pemilik atau pemegang saham perusahaan mendapatkan keuntungan besar yang dapat digunakan untuk memupuk atau mengakumulasi kekayaan dan meningkatkan kesejahteraan bagi diri dan keluarganya. Namun, keadaan yang demikian itu tidak dirasakan oleh pekerja, kondisi pekerja tetap miskin karena upah yang diterima tidak mampu mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, apalagi untuk menabung uang di lembaga keuangan sebagai jaminan hari tua. Hal itu menunjukkan bahwa pekerja menerima upah kerja yang belum dapat mencerminkan keadilan. Keadilan upah kerja dapat terjadi bilamana pekerja menerima imbalan yang seimbang dengan prestasi dan jasa yang diberikan kepada pemberi kerja. Di samping itu, harus dipertimbangkan pula bahwa besaran upah seharusnya mampu mencukupi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara layak.

Realisasi upah pekerja perusahaan yang dipaparkan di depan, menunjukkan bahwa upah yang rendah belum mencerminkan nilai keadilan. Dilihat dari teori keadilan hukum ala Aristoteles, menunjukkan bahwa keadilan hukum belum dapat ditegakkan karena dalam perundingan antara pekerja dan pengusaha tidak memiliki kedudukan yang setara, di mana pekerja berada dalam subordinasi pengusaha. Dilihat dari keadilan komutatif, upah yang rendah ternyata belum memberikan imbalan pekerja sesuai prestasi yang diberikan kepada perusahaan. Dilihat dari keadilan distributif, upah yang rendah bagi pekerja juga tidak mencerminkan keseimbangan antara besarnya penghasilan atau keuntungan perusahaan dan besaran upah yang layak untuk kehidupan bagi pekerja dan keluarganya.

Dilihat dari teori Lawrence M Fiedman, realisasi pengupahan pekerja tersebut menunjukkan bahwa besaran upah belum mencerminkan nilai keadilan dapat dilihat dari berbagai aspek. Dilihat dari aspek substansi hukum, upah yang rendah bagi pekerja perusahaan menunjukkan belum mencerminkan nilai-nilai keadilan. Hal itu tidak sejalan dengan amanat dari berbagai peraturan perundang-undangan yang terkait dengan pengupahan. Misalnya: (1) Pasal 28D ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". (2) Pasal 88 ayat

(1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Peraturan perundang-undangan tentang pengupahan yang dipaparkan tersebut seharusnya dijadikan acuan dalam penetapan upah pekerja. Namun dalam praktik, penentuan upah pekerja perusahaan menjadi otoritas perusahaan dan/atau asosiasi perusahaan sejenis, yang lebih mengutamakan kepentingan pengusaha daripada memperhatikan aspek keadilan dan kelayakan upah bagi kehidupan pekerja dan keluarganya. Seharusnya bila perusahaan memperoleh keuntungan tinggi, maka mengacu nilai-nilai keadilan, sudah seharusnya berimbang pada peningkatan kesejahteraan pekerja perusahaan, salah satunya terwujud dalam alokasi pemberian upah yang adil dan layak untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi pekerja dan keluarganya.

Dilihat dari struktur kelembagaan hubungan kerja, persoalan penentuan besaran upah kerja diatur dalam kesepakatan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Perundingan tentang penetapan besaran upah tersebut umumnya diselenggarakan setelah terbit Keputusan Gubernur tentang besaran upah minimum masing-masing kabupaten/kota, tujuannya agar dapat dijadikan acuan dalam menetapkan upah pekerja perusahaan. Namun kenyataan menunjukkan bahwa peranan yang paling dominan dalam perundingan tersebut berada di tangan pihak pengusaha atau asosiasi perusahaan yang selalu mengusulkan besaran upah yang rendah, yakni berada di bawah besaran upah minimum kabupaten/kota. Sementara itu, serikat pekerja hanya mengikuti dan menyetujui usulan besaran upah yang diajukan oleh pihak perusahaan atau asosiasi perusahaan. Pejabat Dinas Tenaga Kerja yang mewakili pemerintah pun tidak berperan secara signifikan dalam perundingan, dan cenderung sudah senang bila usulan besaran upah yang disampaikan pihak pengusaha dapat diterima oleh pihak pekerja. Akibatnya, dalam perundingan tersebut yang disetujui dan ditetapkan adalah besaran upah pekerja yang murah dan lebih rendah daripada besaran upah minimum kabupaten/kota. Penetapan besaran upah kerja dalam perundingan tersebut, di samping harus memperhatikan substansi ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang

menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar: (a) kesepakatan kedua belah pihak; (b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, (c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan (d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku; tetapi juga harus memperhatikan besaran upah yang mencerminkan nilai keadilan dan dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya.

Dilihat dari aspek kultur masyarakat, dapat dijelaskan bahwa kehidupan sosial ekonomi pekerja tidak terlepas dari persepsi dan implementasi atas nilai-nilai dan pola kehidupan sebagai kultur masyarakat yang bersangkutan. Sumber penghidupan dipandang sebagai segala aktivitas yang dapat mendatangkan keuntungan finansial, termasuk upah kerja untuk mencukupi kebutuhan hidup. Berbagai aktivitas kehidupan itu dipandang sebagai bagian dinamika dan kultur masyarakat yang bersangkutan. Dalam kultur masyarakat, bekerja untuk mendapat upah sebagai sumber penghasilan dipandang sebagai manifestasi kehidupan sosial budaya masyarakat. Semakin tinggi upah yang diterima pekerja, maka semakin tinggi pula dampaknya terhadap perilaku dan kehidupan pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, pekerja menginginkan agar mendapatkan upah yang tinggi, meskipun keinginan ini belum tentu dapat diwujudkan. Persoalan yang muncul adalah mengapa pekerja masih bersedia menerima upah yang rendah? Alasan dan pertimbangan pekerja bersedia menerima upah yang rendah, kiranya dapat ditelusuri dari kultur masyarakat dalam memandang realitas kehidupannya, antara lain sebagai berikut: (1) Mereka harus bekerja – apa pun jenis pekerjaannya – untuk mendapatkan upah sebagai upaya untuk menambah penghasilan keluarga; (2) Mereka yang dapat bekerja dan mendapat penghasilan (upah) dipandang sebagai ekspresi dan aktualisasi diri dalam membangun relasi; dan (3) Sebagian pekerja menyatakan bahwa lebih baik bekerja daripada menjadi pengangguran.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang menjadi alasan, mengapa pekerja perusahaan bersedia menerima upah yang rendah, bahkan lebih rendah daripada besaran upah minimum, sehingga

dirasakan tidak adil dan tidak dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Beberapa faktor penyebab itu, antara lain sebagai berikut.

- a. Banyaknya tenaga kerja yang tersedia, sehingga persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat.
- b. Jumlah lapangan kerja yang tersedia sangat sedikit, tidak sebanding dengan jumlah angkatan kerja yang selalu meningkat dari tahun ke tahun.
- c. Masih ada pengusaha yang memandang pekerja bukan sebagai aset dan komponen penting perusahaan, yang sewaktu-waktu dapat diganti dengan pencari kerja yang lain.
- d. Masih terdapat pengurus serikat pekerja tingkat perusahaan yang malah takut dengan pihak perusahaan, sehingga diam saja sewaktu rapat atau perundingan membahas penentuan upah kerja, tidak memperjuangkan aspirasi para pekerja yang menuntut kenaikan upah.
- e. Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja lebih cenderung bersetuju dengan usulan upah minimum bagi buruh yang diusulkan oleh perusahaan atau asosiasi perusahaan, dikarenakan ada kepentingan untuk menciptakan kesempatan kerja seluas-luasnya, menjaga stabilitas keamanan, dan adanya meningkatkan retribusi sebagai pendapatan daerah yang diterima langsung dari perusahaan tersebut.

2. Rekonstruksi Ketentuan Hukum Pengupahan Pekerja Berbasis Nilai Keadilan

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan di depan, menunjukkan bahwa sistem pengupahan pekerja perusahaan belum mencerminkan nilai keadilan dan kelayakan hidup bagi pekerja dan keluarganya. Besaran upah pekerja pada tiap-tiap tahun ditetapkan melalui perundingan pada tingkat asosiasi yang bersifat tripartite, karena dihadiri tiga pihak, yakni pimpinan perusahaan yang mewakili pengusaha, pengurus serikat pekerja tingkat satuan perusahaan yang mewakili pekerja, dan pejabat Dinas Tenaga Kerja yang mewakili pemerintah. Penetapan besaran upah oleh asosiasi perusahaan tersebut dilaksanakan sesudah pemerintah menetapkan besaran upah minimum pada masing-masing kabupaten/kota. Tujuannya adalah

sebagai patokan atau dasar bagi asosiasi perusahaan untuk menetapkan upah pekerja perusahaan yang setara besar upah minimum, walaupun praktiknya berada di bawah besaran upah minimum.

Sementara itu, penentuan upah minimum mendasarkan perhitungan kebutuhan hidup yang minimalis bagi seorang pekerja berstatus lajang. Oleh karena itu, perlu ada rekonstruksi tentang ketentuan penetapan upah, bahwa penetapan upah minimum harus berdasarkan pekerja berstatus kawin, misalnya dengan satu orang (isteri/suami) dan dua orang anak. Ini berarti, satu orang pekerja dengan tiga orang yang menjadi tanggungannya menjadi dasar atau pedoman dalam memperhitungkan untuk menetapkan upah minimum, hingga dapat diperoleh upah minimum yang lebih besar dan lebih mendekati kebutuhan hidup layak bagi pekerja dan keluarganya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa banyak pekerja perusahaan dibayar dengan upah di bawah standar upah minimum. Dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah daripada upah minimum, namun kenyataan ketentuan ini banyak dilanggar oleh pengusaha. Hampir tidak ada pengusaha yang melanggar ketentuan tersebut diadili dan pidana sebagaimana disebutkan dalam Pasal 185 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013, yakni pengusaha yang melanggar ketentuan tersebut diancam pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan/atau denda paling sedikit 100 juta rupiah dan paling banyak 400 juta rupiah.

Sementara itu, untuk menghindari sanksi pidana tersebut, pengusaha masih dapat berkelit, yakni berlindung di balik Pasal 90 ayat (2) undang-undang tersebut yang menyatakan bahwa bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat melakukan penangguhan. Seharusnya ketentuan bahwa pengusaha boleh melakukan penangguhan pembayaran upah minimum tersebut, tidak perlu diadakan. Apabila ketentuan tersebut masuk sebagai hukum positif, maka akan dijadikan alasan pembenar bagi pengusaha untuk melakukan penangguhan pembayaran upah. Dari sudut pandang teoritis dan yuridis, bahwa dengan adanya Pasal 90 ayat (2) menyebabkan Pasal 90 ayat (1) dan Pasal 185 undang-undang tersebut

kurang mempunyai daya sanksi imperatif bagi pengusaha yang melanggar ketentuan pengupahan. Dengan demikian, dalam substansi kedua pasal tersebut terdapat '*contradictio in terminalis*', artinya terdapat substansi yang bertentangan di dalam diri undang-undang tersebut, sehingga perlu dilakukan rekonstruksi agar substansi pasal-pasal yang termuat di dalamnya menjadi koherens dan konsisten.

Berdasarkan uraian tersebut, untuk mencapai keadilan dan kelayakan dalam pengupahan sesuai hukum ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu dilakukan rekonstruksi atas dua pasal sebagai berikut.

Tabel 1. Rekonstruksi Pasal dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

No	Pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Kelemahan	Rekonstruksi Pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
1.	Pasal 88 Ayat (4): Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.	Upah minimum hanya memenuhi kebutuhan seorang pekerja (dianggap semua pekerja di Indonesia itu lajang), belum mampu memenuhi kebutuhan hidup bagi pekerja dan keluarganya sesuai konsideransi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan huruf c dan d yang menjamin terwujudnya kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.	Pasal 88 ayat (4): Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak bagi pekerja dan keluarganya , dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
2.	Pasal 90 ayat (2): Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.	Bahwa boleh mengajukan penangguhan, maka berdampak banyak pengusaha yang tidak bersedia membayar upah sesuai ketentuan karena dapat mengajukan penangguhan. Untuk itu, harus ada aturan yang mewajibkan pengusaha untuk tidak menangguhkan pembayaran upah minimum sesuai ketentuan, dan bila tidak dilaksanakan harus	Pasal 90 ayat (2): Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 merupakan perbuatan pidana dan wajib membayar ganti kerugian.

	diberikan sanksi pidana dan sanksi ganti kerugian.	
Pasal 90 ayat (3)		Pasal 90 ayat (3)
Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri	Dijadikan alasan hukum bagi pengusaha untuk melakukan penangguhan.	Dihapuskan

D. PENUTUP

1. Simpulan

Bahwa upah pekerja perusahaan belum mencerminkan nilai keadilan sesuai hukum ketenagakerjaan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena pekerja menerima upah yang rendah, berada di bawah upah minimum. Imbalan upah yang diterima tersebut tidak seimbang atau sebanding dengan jerih payah pekerja berupa pikiran dan tenaga yang diperlukan untuk produktivitas perusahaan. Upah kerja yang rendah di bawah upah minimum kabupaten/kota, tentu tidak mampu mencukupi kebutuhan hidup secara layak bagi pekerja dan keluarganya. Hal ini tidak mencerminkan nilai keadilan karena tidak seimbang antara pikiran dan tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja dengan produktivitas dan keuntungan yang dinikmati oleh pengusaha.

Bahwa Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berkaitan dengan penetapan upah pekerja perlu dilakukan rekonstruksi. Pasal 88 ayat (4) yang memandang upah kerja hanya mempertimbangkan bagi pekerja lajang, perlu direvisi menjadi upah berdasarkan kebutuhan hidup layak dan adil bagi pekerja dan keluarganya. Begitu juga dengan Pasal 90 ayat (2) yang menyatakan pengusaha dapat menangguhkan pembayaran upah minimum, perlu direvisi menjadi penundaan pembayaran upah minimum merupakan perbuatan pidana dan wajib membayar ganti kerugian.

2. Saran

- a. Bagi pemerintah dan legislator, perlu melakukan amandemen dengan cara merekonstruksi beberapa pasal dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan upah minimum harus mencerminkan nilai keadilan dan kelayakan hidup bagi pekerja dan keluarganya.

- b. Bagi pekerja, agar memberdayakan diri melalui organisasi serikat pekerja. Sebab bila pekerja berjuang secara individual tentu tidak memiliki posisi tawar yang cukup, tetapi bila melalui serikat pekerja tentu memiliki posisi tawar yang lebih kuat bila berunding dengan pihak pengusaha untuk menetapkan besaran upah yang adil dan layak bagi pekerja dan keluarganya.
- c. Bagi pengusaha, agar membangun kemitraan usaha berdasarkan nilai-nilai keadilan dan kemanusiaan antara pekerja dan pengusaha dalam penetapan upah bagi pekerja. Berilah upah kerja yang adil dan layak bagi kehidupan kemanusiaan, karena pekerja telah berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan keuntungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Berger, Peter L., 1996, *Revolusi Kapitalis*, terjemah oleh Mohamad Oemar, LP3ES, Jakarta.
- Friedman, Lawrence M., 2009, *Sistem Hukum, Perspektif Ilmu Sosial*, terjemah oleh Moh. Khozim, Nusa Media, Bandung.
- Friedman, Lawrence M., 1975, *The Legal System: A Social Science Perspective*, Russell Sage Foundation, New York.
- Friedrich, Carl Joachim, 2004, *Filsafat Hukum dalam Perspektif Historis*, Nusamedia, Bandung.
- Giddens, Anthony, 1971, *Capitalism and Modern Social Theory: An Analysis of the Writings of Marx, Durkheim and Max Weber*, the Cambridge University Press, Cambridge.
- Giddens, Anthony, 1998, *Kapitalisme dan Teori Ilmu Sosial Moder: Suatu Analisis Karya Tulis Marx, Durkheim dan Max Weber*, terjemah oleh Soeheba, Universitas Indonesia Pers, Jakarta.
- Marzuki, Peter Mahmud, 2009, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, PT Kencana Media, Jakarta.
- Miles, Mattew B. dan A. Michael Hubermen, 1992, *Analisis Data Kualitatif*, Universitas Indonesia Press, Jakarta.
- Moleong, Lexy J., 2002, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosda Karya, Bandung.

Nugrogo, As'ad (ed)., 2001, *Mencari Keadilan, Bunga Rampai Penegakan Hukum*, Pirac Jakarta.

Perdana, Surya, 2004, *Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Tesis, Program Pascasarjan USU Medan.

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

Rahayu, Esmi Warassih Puji, 1999, *Metodologi Penelitian Bidang Ilmu Humaniora*, Bahan Pelatihan Metodologi Penelitian, Fakultas Hukum Undip Semarang.

Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, PT Bumi Aksara, Jakarta.

Supranto, 2003, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.

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

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2008 tentang Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis.

Keputusan Gubernur Jawa Tengah tanggal 20 November 2017 Nomor 560/94 Tahun 2018 tentang Upah Minimum pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018.

Peraturan Gubernur Jawa Timur tanggal 17 November 2017 Nomor 75 Tahun 2017 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2018.

Sumber Lain

Depdikbud, 1988, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, PN Balai Pustaka, Jakarta.

Jatmiko, Tatag Wahyu, "Penerapan Teori Keadilan Aristoteles dalam Berbagai Aspek", *Jurnal Hukum Online*, <http://kumpulan-teori-keadilan.html>. Diunduh Senin, 26 Mei 2014.