

# PENGATURAN UPAH BERDASARKAN ATAS PRINSIP KEADILAN

Yetniwati\*

Bagian Hukum Keperdataan, Fakultas Hukum, Universitas Jambi  
Mendalo Darat, Jambi Luar Kota, Kota Jambi, Jambi 36122

## Abstract

*The wage issue has always been a dilemma for workers and employers, if it did not solve that can lead disharmonis in industrial relations in Indonesia. The wage law based on principles of justice has always desired by parties. The Fairness in wages regulation will be guided by the principles of good law. The balance of interests between workers and entrepreneurs are the basis of fairness in wages regulation . It is not easy to embody the principles of justice without regard to morality. Fused law with the moral is a good law.*

**Keywords:** law, wages, justice.

## Intisari

Masalah upah yang selalu menjadi dilema bagi pekerja dan pengusaha, jika tidak ditanggulangi dengan regulasi yang dapat meminimalisir dua kepentingan yang selalu berbeda akan dapat menimbulkan disharmonis dalam hubungan industrial di Indonesia. Pengaturan upah yang berlandaskan prinsip keadilan selalu diinginkan oleh semua pihak. Keadilan dalam pengaturan upah akan berpedoman pada asas-asas pengupahan yang baik. Keseimbangan kepentingan antara pekerja dengan pengusaha merupakan dasar keadilan dalam peraturan upah.. Bukan mudah mewujudkan prinsip keadilan tanpa memperhatikan moralitas. Hukum yang menyatu dengan moral adalah hukum yang baik.

**Kata Kunci:** hukum, upah, keadilan.

## Pokok Muatan

|                                                                                              |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| A. Latar Belakang .....                                                                      | 83 |
| B. Pembahasan .....                                                                          | 84 |
| 1. Konsep Pengaturan Upah Dalam Hukum Positif Indonesia Ditinjau dari Prinsip Keadilan ..... | 84 |
| 2. Asas-asas Hukum Pengupahan yang Berkeadilan .....                                         | 86 |
| 3. Peran Moralitas Terhadap Pengaturan Upah Berdasarkan Keadilan .....                       | 90 |
| C. Penutup .....                                                                             | 93 |

---

\* Alamat korespondensi: yetniwatisamad@yahoo.co.id.

## A. Latar Belakang

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

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

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

Hak konstitusional ini selanjutnya diatur oleh peraturan perundang-undangan. Pengaturan Upah dalam hukum positif diatur pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah lama berlaku, namun peraturan ini belum sepenuhnya menciptakan Hubungan Industrial yang harmonis dan kondusif di Indonesia. Hal ini tercermin dari aspek sosiologis dan aspek yuridis yang ada. Dari aspek sosiologis, terlihat adanya demonstrasi para serikat pekerja setiap memperingati hari buruh sedunia yang jatuh pada tanggal 1 Mei atau dikenal

dengan May Day, dimana para pekerja melalui serikat pekerja setiap tahun selalu menuntut upah layak, hapuskan politik upah murah, hapuskan sistem kerja kontrak, sistem kerja alih daya (*outsourcing*), *invest in remarkable*, dan ada juga tuntutan Serikat Pekerja untuk menginginkan menambah jumlah komponen hidup layak (KHL) dari 60 poin menjadi 84 poin kehidupan hidup layak.<sup>1</sup> Setelah berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang berlaku tanggal 23 Oktober 2015 harus sudah efektif untuk penentuan upah minimum tahun 2016 paling lambat ditetapkan 1 November 2015 di setiap provinsi. Peraturan Pemerintah tersebut mendapat kontroversi dari Serikat Pekerja dengan cara melakukan unjuk rasa besar-besaran tanggal 27 Oktober 2015 di Bundaran H.I. dan Istana Merdeka. Presiden KPSI, Said Iqbal mengatakan “Penetapan upah berdasarkan laju inflasi ditambah dengan pertumbuhan ekonomi justru menuju kepada pemberian upah murah”.<sup>2</sup>

Ditinjau dari hasil penelitian terdahulu ada beberapa permasalahan hukum tentang pengupahan yaitu: (1) Perumusan pasal-pasal tentang upah dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 belum berdasarkan prinsip keadilan.<sup>3</sup> (2) Penerapan struktur skala upah sangat minim pelaksanaannya.<sup>4</sup> (3) Masalah pokok pengupahan yang sering muncul meliputi: a. rendahnya upah bagi pekerja bawah; b. kesenjangan upah terendah dan tertinggi; c. bervariasinya komponen upah; d. tidak jelasnya hubungan antara upah dan produktivitas.<sup>5</sup>

Dilema pengupahan yang ada, baik dari aspek sosiologis maupun yuridis tidak boleh dibiarkan berlangsung terus menerus, oleh karena itu perlu dicarikan solusinya agar antara kepentingan pekerja dengan pengusaha dibidang pengupahan

<sup>1</sup> H.A. Azwar, “Harapan Buruh, Upah Minimum Rp3,7 Juta”, <http://infopublik.org/read/57408/harapan-buruh-upah-minimum-rp37-juta>, diakses pada tanggal 22 November 2013.

<sup>2</sup> Anonim, “PP Soal Upah Terbit Gelombang Demo Buruh Hingga Desember”, <http://www.jurnalasia.com/ragam/pp-soal-upah-terbit-gelombang-demo-buruh-hingga-desember>, diakses pada tanggal 6 Desember 2013

<sup>3</sup> Maulinda Silalahi, 2006, *Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Pekerja/Buruh Dihubungkan Dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Serta Implikasinya Terhadap Upaya Mewujudkan Keadilan Antara Pekerja/Buruh*, Tesis, Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, hlm. 155.

<sup>4</sup> International Labour Organization (ILO), “Mekanisme Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota dalam Kebijakan Upah Minimum Indonesia”, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_210427.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_210427.pdf), diakses pada tanggal 6 Desember 2013.

<sup>5</sup> Aloysius Uwiyono, et al., 2014, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta hlm. 99.

yang bertentangan dapat diminimalisir. Apabila dilema upah tersebut dibiarkan terus menerus akan berakibat tidak kondusifnya Hubungan Industrial di Indonesia, dan tidak tercapainya tujuan pembangunan ketenagakerjaan serta tujuan pembangunan nasional. Berdasarkan latar belakang masalah yang ada maka dirumuskan beberapa permasalahan yang akan dibahas dalam tulisan ini sebagai berikut: (1) Bagaimana konsep pengaturan upah dalam hukum positif Indonesia ditinjau dari prinsip keadilan? (2) Bagaimana asas-asas hukum pengupahan yang berkeadilan? (3) Bagaimana peran moralitas terhadap pengaturan upah yang berdasarkan keadilan?

## B. Pembahasan

### 1. Konsep Pengaturan Upah Dalam Hukum Positif Indonesia Ditinjau dari Prinsip Keadilan

Kata “pengaturan” menurut kamus bahasa Indonesia yaitu “suatu proses, cara, dan atau perbuatan mengatur”. Menurut Maria Farida sebagaimana dikutip Sukanto Satoto, “pengaturan” dapat diartikan yaitu: “proses pembentukan atau proses membentuk perundang-undangan, peraturan perundang-undangan, peraturan negara, atau hukum tertulis baik ditingkat pusat, maupun ditingkat daerah.”<sup>6</sup> Sedangkan pengertian pengaturan upah adalah proses pembentukan Peraturan Perundang-undangan dan substansi peraturan perundang-undangan bidang pengupahan baik ditingkat pusat maupun ditingkat daerah, dengan memperhatikan keseimbangan kepentingan pekerja dan pengusaha. Sejak pembentukannya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah banyak diajukan hak uji materi ke Mahkamah Konstitusi oleh serikat pekerja atau serikat buruh.

Apabila dikaji dari sisi pengaturan mengenai pengupahan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan

konsep upah minimum, konsep hidup layak, konsep perlindungan upah, dan jaring pengaman upah. Dalam undang-undang itu, ketentuan upah minimum wajib dipatuhi oleh semua perusahaan, padahal kemampuan dan kondisi perusahaan berbeda-beda mulai dari golongan perusahaan mikro, perusahaan kecil, perusahaan menengah dan perusahaan besar. Hal ini akan berpengaruh terhadap kepatuhan perusahaan pada ketentuan upah minimum.

Berangkat dari teori keadilan John Rawls yang mengatakan: “Ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga dapat diharapkan memberikan keuntungan semua orang”,<sup>7</sup> pengaturan yang sedemikian rupa itu artinya harus ada keseimbangan kepentingan pekerja dengan pengusaha yang dimuat dalam perundang-undangan. Kepentingan pekerja adalah terpenuhi kebutuhan hidup dirinya beserta keluarganya secara layak. Sedangkan kepentingan pengusaha adalah kelangsungan usaha dari perusahaan agar dapat berjalan terus. Dengan demikian, dikatakan bahwa keadilan sosial itu sebaiknya diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau dengan kata lain hukum positif itu harus memperhatikan keadilan.

Kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja sebagaimana telah diatur pada Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mengatur perlindungan upah pekerja kontrak, pekerja *outsourcing*, pekerja harian, serta pekerja sektor informal yang rentan akan adanya pengangguran. Padahal, sesuai dengan ketentuan Pasal 23 ayat (1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) dinyatakan bahwa: “Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran.” Di samping itu ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur kadaluarsa penuntutan

<sup>6</sup> Maria Farida sebagaimana dikutip oleh Sukanto Satoto, 2014, *Pengaturan Eksistensi dan Fungsi Badan Kepegawaian Negara*, cetakan kedua, Hanggar Keraton, Yogyakarta, hlm. 2.

<sup>7</sup> John Rawls, Penerjemah Uzair dan Heru Prasetyo, 2006, *A Theory Of Justice, Teori Keadilan, Dasar-dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara*, Cetakan 1, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm. 72.

upah adalah 2 tahun. Pasal ini sudah di *judicial review* dengan Keputusan Mahkamah Konstitusi No. 100/PUU-X/2013 sehingga pasal tersebut tidak mengikat lagi. Dari keputusan tersebut dapat diketahui bahwa keadilan lebih diutamakan dari kepastian hukum.

Kemudian, terdapat pula uji materil ke Mahkamah Agung terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yaitu Perkara Nomor 67 P/HUM/2015 dan Perkara Nomor 69 P/HUM/2015. Dalam putusannya, Hakim MA memutuskan bahwa permohonan pemohon “tidak dapat diterima” dengan alasan bahwa: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai dasar pengujian dari Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 sedang proses uji materil di Mahkamah Konstitusi dalam Perkara No.99/PUU-XIV/2016.<sup>8</sup> Berdasarkan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi dinyatakan bahwa: “Pengujian Peraturan Perundang-undangan yang sedang dilakukan di Mahkamah Agung wajib dihentikan apabila Undang-undang yang menjadi dasar pengujian peraturan tersebut dalam proses pengujian di Mahkamah Konstitusi sampai ada putusan Mahkamah Konstitusi.”

Akhirnya pada tanggal 30 November 2016 Perkara No.99/PUU-XIV/2016 diputus oleh Hakim Mahkamah Konstitusi yang menyatakan bahwa “permohonan pemohon tidak dapat diterima” karena pemohon (Konsultan Hukum) tidaklah dikategorikan sebagai orang yang yang dirugikan oleh norma yang diuji. Akibat dari keputusan Mahkamah Konstitusi tersebut telah selesai, maka uji materil Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 ke Mahkamah Agung dapat saja diuji kembali oleh permohonan yang telah dirugikan oleh ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mendapat tanggapan pro dan kontra

dalam masyarakat. Tanggapan pro berasal dari pihak pengusaha, sedangkan tanggapan kontra disampaikan oleh pihak Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) yang dilakukan dengan demonstrasi untuk menuntut agar Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 dicabut karena **Pertama**, Pembentukan PP No. 78 Tahun 2005 tidak melibatkan Tripartit sehingga bertentangan dengan Konvensi ILO No. 144 tahun 1976 dan ketentuan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2012.<sup>9</sup> Pembentukan norma hukum dalam perundang-undangan ketenagakerjaan seharusnya memperhatikan Konvensi ILO Nomor 144 tahun 1976 tentang Konsultasi Tripartit Untuk Meningkatkan Pelaksanaan Standar-standar Ketenagakerjaan Internasional yang telah diratifikasi oleh Keputusan Presiden Nomor 26 Tahun 1990 tanggal 18 Juni 1990. Namun demikian, di sisi lain secara umum pemerintah Indonesia berkesimpulan bahwa banyak manfaatnya mengesahkan Konvensi ILO.<sup>10</sup> Pengesahan suatu konvensi (ILO) harus secara maksimal melindungi kepentingan Indonesia dan menjadi refleksi bersama pemerintah dan rakyat Indonesia<sup>11</sup>. Dengan demikian, seharusnya pemerintah memperhatikan Konvensi ILO No. 144 yang juga sudah diratifikasi dengan Keputusan Presiden Nomor 26 Tahun 1990, serta ketentuan Pembentukan Perundang-undang yang baik sebagaimana diatur oleh Pasal 5 UU No. 11 Tahun 2012. Apabila ditinjau dari protes serikat pekerja yang menyatakan tidak melibatkan Tripartit dalam pembentukan Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015, artinya pembentukan peraturan tersebut mengesampingkan “asas keterbukaan”, sebagaimana telah diatur Undang-undang Nomor 11 Tahun 2012. Antara prinsip keadilan dengan kepastian hukum itu idealnya harus saling mendukung atau menopang secara kokoh, agar hukum itu dapat diterima masyarakat.

**Kedua**, secara substansial ketentuan

<sup>8</sup> Lihat Direktori Putusan Mahkamah Agung RI dalam Perkara No.67 P/HUM/2015 dan Perkara No. 69 P/HUM/2015.

<sup>9</sup> Timboel Siregar, “Tak Libatkan Pekerja, PP Pengupahan Langgar Konvensi ILO”, <http://poskotanews.com/2015/10/28>, diakses pada tanggal 28 Oktober 2015.

<sup>10</sup> Firman Hasan, 2011, “Konvensi ILO185: Perlindungan Untuk TKI dan Pelaut Indonesia di Luar Negeri”, *Jurnal Ilmu Hukum Amanna Gappa*, Vol. 19, No. 3, September, 2011, hlm. 232.

<sup>11</sup> *Ibid*, hlm. 234.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 hanya mempertimbangkan laju inflansi dan pertumbuhan ekonomi namun tidak memperhatikan kebutuhan hidup layak (KHL) pekerja pertahun dalam menetapkan Upah Minimum Propinsi setiap tahunnya.<sup>12</sup> Hal ini dapat dilihat pada ketentuan Pasal 44 ayat (2) yang menyatakan formulasi upah minimum yaitu:  $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (Inflasi_t + \% \Delta PDB_t)\}$ . Laju inflasi dan pertumbuhan ekonomi nasional akan mempengaruhi besar upah UMP, padahal ada provinsi tertentu yang tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi daerahnya lebih tinggi dari tingkat nasional sehingga hal ini tidak adil bagi daerah tertentu.

Pemenuhan kebutuhan hidup layak telah dilindungi oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Wajar kiranya masyarakat pekerja menginginkan upah yang dapat memenuhi kebutuhan hidup layak dan bukan upah minimum. Pemerintah dalam menentukan upah minimum lebih memperhatikan kepentingan pengusaha. Sebaiknya Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 ditinjau ulang kembali.

Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum yang telah mencabut: Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum, pada Pasal 1 ayat 1 mengatakan: "Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman". Peraturan ini memberikan konsep upah minimum sebagai jaring pengaman upah terdiri dari upah pokok setelah ditambah dengan tunjangan tetap. Dengan demikian, maka tunjangan disini tidak berfungsi sebagai komponen upah yang harus dilindungi. Padahal seharusnya antara upah pokok dengan komponen upah dipisahkan pengamanannya.

## 2. Asas-asas Hukum Pengupahan yang Berkeadilan

Pembuat undang-undang memerlukan asas hukum sebagai pedoman membuat substansi undang-undang, yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat hubungan industrial yaitu pekerja dan pengusaha. Paul Scholten sebagaimana dikutip Yuliandri memberikan definisi asas hukum adalah:

*Grondgedachten, die in en achter ieder in wetvoorschriften en rechterlijke uitspraken belichaamd rechtssystem liggen, waarvan de bijzondere bepalingen en beslissingen als uitwerkingen kunnen worden gedacht.* Terjemahannya: pikiran-pikiran dasar yang terdapat di dalam dan dibelakang system hukum masing-masing dirumuskan dalam aturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim, yang berkenaan dengannya ketentuan-ketentuan dan keputusan-keputusan individual dapat dipandang sebagai penjabarannya.<sup>13</sup>

Menurut Muhammad Syaifuddin, asas-asas hukum berfungsi sebagai pedoman filosofis atau arahan orientasi bagi pembentukan norma-norma hukum positif dan pedoman dalam penyelesaian kasus-kasus (hukum) yang rumit dengan pendekatan interpretasi terhadap aturan-aturan hukum positif yang ada.<sup>14</sup> Dilihat dari fungsinya, asas hukum itu abstrak dan kemudian akan diaplikasi secara dogmatis dalam peraturan perundang-undangan. Di samping asas-asas hukum secara umum, diperlukan juga asas-asas hukum secara khusus bidang pengupahan.

Adapun asas-asas hukum pengupahan yang berkeadilan adalah: **Pertama**, korelasi hukum dan moral sangat penting dalam pembentukan hukum, substansi hukum dan penegakan hukum pengupahan. Moral tertinggi di Indonesia diukur dari penerapan nilai-nilai Pancasila dalam hubungan industrial. Pancasila adalah ideologi negara, pandangan hidup

<sup>12</sup> Anonim, "PP Soal Upah Terbit Gelombang Demo Buruh Hingga Desember", <http://www.jurnalasia.com/ragam/pp-soal-upah-terbit-gelombang-demo-buruh-hingga-desember>, diakses pada tanggal 6 Desember 2013.

<sup>13</sup> Yuliandri, 2007, *Asas-asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang Baik Dalam Rangka Pembuatan Undang-undang Berkelanjutan*, Disertasi Program Pascasarjana, Universitas Airlangga, Surabaya, hlm. 18.

<sup>14</sup> *Ibid.*, hlm. 74.

bangsa Indonesia, sumber hukum yang tertinggi.

**Kedua**, hak atas upah lahir setelah adanya hubungan kerja dan berakhir bila hubungan kerja berakhir. Maksudnya hak dan kewajiban itu ada setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan kerja. Perjanjian lahir setelah adanya kata sepakat antara pekerja dengan pengusaha. Setelah adanya kata sepakat maka para pihak harus terikat dengan perjanjian sebagaimana prinsip perjanjian yang dikenal dengan *pacta sunt servanda*, yang mana istilah lengkapnya *pacta convent quae neque contra leges neque dalo malo inita sunt omnimodo observanda sunt*. Hal ini mengandung makna bahwa suatu kontrak yang tidak dibuat secara ilegal dan tidak berasal dari penipuan harus sepenuhnya diikuti.<sup>15</sup> Hubungan kerja akan berakhir setelah habis jangka waktu berlakunya atau ditetapkan oleh hukum, maka hak dan kewajiban akan berakhir setelah hubungan kerja berakhir.

**Ketiga**, upah terdiri dari beberapa komponen yang harus dirinci secara jelas. Komponen upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Upah pokok harus mengacu pada kebutuhan hidup yang manusiawi. Komponen upah akan menentukan perhitungan hak atau upah lainnya seperti upah lembur, uang pesangon, premi asuransi. Upah pokok merupakan imbalan atas jasa pekerja, dan bagian terbesar dari komponen upah yang pasti akan dinikmati oleh seluruh pekerja secara rutin sepanjang hubungan kerja masih ada. Dengan demikian, upah pokok itu harus layak untuk memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja. Tunjangan berfungsi untuk: a. melengkapi upah pokok; b. sebagai perangsang kerja agar lebih produktif; c. sebagai fungsi sosial yaitu menghargai jasa pekerja sebagai manusia apabila ia dihadapkan pada kondisi yang tidak menguntungkan. Tunjangan-tunjangan yang diperlukan seharusnya meliputi: tunjangan kesehatan dan tunjangan fleksibel kerja bagi pekerja kontrak atau alih daya (*outsourcing*). Sistem yang ada selama ini lebih menguntungkan

para pengusaha dan tidak disenangi oleh para pekerja karena tidak adanya perlindungan khusus tersebut.

**Keempat**, tidak boleh ada diskriminasi upah. Perbedaan upah untuk pekerjaan yang sejenis atau tingkatan pekerjaan yang sama atas dasar perbedaan kelamin, perbedaan warna kulit, agama, etnis, golongan politik adalah dilarang. Sesuai dengan pendapat John Rawls: “Setiap orang harus mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan kebebasan yang sebesar-besarnya berdasarkan sistem kebebasan yang memberikan kesempatan yang sama bagi semua orang”.<sup>16</sup> Hak atas pekerjaan dan upah yang layak adalah hak asasi manusia yang berlaku secara universal. Selain itu, kebebasan untuk memilih pekerjaan juga berlaku untuk seluruh manusia. Diskriminasi upah dilarang karena sikap diskriminasi akan menimbulkan rasa cemburu, iri, dan tidak harmonisnya hubungan sesama orang yang mempunyai kesempatan yang sama. Norma perlindungan upah harus mencakup perlindungan kepada pekerja sektor formal dan informal, pekerja tetap dan pekerja tidak tetap. Namun demikian, cara melindunginya diperbolehkan berbeda-beda karena sifat hubungan kerjanya berbeda pula.

**Kelima**, pemberian upah harus manusiawi, Pemberian upah dalam hal ini maknanya adalah besarnya upah dan cara pembayaran upah haruslah menghargai pekerja sebagai manusia yang punya hak asasi, yaitu hak hidup secara layak. Besarnya upah setara dengan upah yang berfungsi untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja minimal layak untuk memenuhi kebutuhan pokok. Pemenuhan kebutuhan hidup yang layak bagi kemanusiaan adalah hak kodrat yang perlu dilindungi oleh hukum. Pekerja adalah manusia yang memerlukan penghargaan sebagai manusia yang punya harkat dan martabat. Untuk pemenuhan hak asasi manusia atas upah itu harus dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara layak. Selain itu, proses pembayaran upah harus tepat

<sup>15</sup> Munir Fuady, 2013, *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Kencana, Jakarta, hlm. 210.

<sup>16</sup> John Rawls, *Loc. cit.*

waktu sebagaimana yang diperjanjikan karena upah ditunggu pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika terlambat pembayar upah maka pengusaha seharusnya dikenakan denda. Tempat pembayaran upah diupayakan tidak jauh dari keberadaan pekerja atau tempat kerja dan nyaman bagi pekerja. Apabila tempat pembayaran upahnya jauh maka berdampak terhadap tenaga, waktu, biaya transportasi ke tempat pembayaran upah. Pekerja yang tidak bekerja karena alasan di luar kesalahan pekerja, atau alasan tertentu yang disahkan seperti: sakit, melakukan kegiatan keagamaan, pembelaan negara selayaknya harus mendapatkan upah.

**Keenam,** Pemerintah harus melindungi upah pekerja. Sebagai negara hukum, pemerintah sebagai penyelenggara negara harus melindungi warganya terutama warga yang lemah yaitu: lemah kelangsungan hubungan kerja, lemah sosial ekonomi, serta lemah fisiknya. Untuk menghindari perbuatan semena-mena pihak yang kuat ekonominya, pemerintah sebagai pengayom masyarakat harus dapat melakukan campur-tangan melalui regulasi ataupun kebijakan yang sifatnya menghindari upah di bawah standar kebutuhan manusia. Menurut Ihering, “Negara memberikan diskresi untuk memilih mana kepentingan yang diakui sebagai hak dan mana yang tidak. Negara mempunyai peran yang aktif dalam rangka *the greatest happiness for the greatest numbers*”,<sup>17</sup> yang diterjemahkan dengan kebahagiaan terbesar untuk banyak orang.

**Ketujuh,** Keseimbangan. Upah itu harus memperhatikan keseimbangan antara kepentingan pekerja dengan kepentingan pengusaha. Dikaitkan dengan teori keadilan John Rawls yang menyatakan bahwa setiap orang berhak mendapatkan penghasilan yang layak, maka upah itu harus layak bagi pekerja dan layak juga bagi pengusaha. Ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga dapat diharapkan memberikan keuntungan semua

orang.<sup>18</sup> Seharusnya diperhatikan pula kemampuan pengusaha yang bermacam-macam tingkatannya seperti pada pengusaha mikro, kecil, menengah, dan besar sehingga seyogyanya ada kebijakan pembayaran upah bertingkat. Kemampuan pekerja juga tidak sama dalam melakukan kewajibannya; ada yang produktif dan ada yang kurang, ada yang skill dan ada yang kurang skill, ada pekerjaan yang beresiko dan ada juga yang kurang beresiko, ada yang sudah lama bekerja dan ada juga masa kerja masih pendek. Pekerja kontrak dan pekerja alih daya (*outsourcing*) yang memakai perjanjian kerja waktu tertentu, adil kiranya diberikan tunjangan khusus yang diberi nama tunjangan fleksibel, sebagai penjaga keseimbangan dari sistem yang lebih menguntungkan pengusaha. Hal ini karena karena pekerja jenis itu mempunyai resiko atas kelangsungan sumber penghasilan setelah habis masa kontrak. Sehat Damanik mengatakan :

Sistem kerja *outsourcing* menguntungkan pengusaha dengan alasan-alasan yang diantaranya: meningkatkan fokus perusahaan, memanfaatkan kemampuan kelas dunia, mempercepat keuntungan yang diperoleh dari *reengineering*, membagi risiko, sumber daya sendiri dapat dipergunakan untuk kebutuhan lain, memungkinkan tersedianya dana kapital, menciptakan dana segar dengan mengurangi dan mengendalikan biaya operasi, memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri, serta memecahkan yang sulit dikendalikan atau dikelola.<sup>19</sup>

Berdasarkan banyaknya manfaat perusahaan yang mempekerjakan pekerja *outsourcing*, maka seharusnya pekerja *outsourcing* mendapatkan upah lebih besar dari pekerja tetap. Begitu pula terhadap pekerja kontrak yang rentan akan pengangguran jika jangka waktu kontraknya sudah habis dan tidak mendapatkan uang pesangon. Romainur Usman mengatakan: “Gaji (upah) pekerja kontrak *seperlunya* (selayaknya) lebih tinggi jika dibandingkan pekerja tetap yang menjalankan

<sup>17</sup> Peter Machmud Marzuki mengutip Ihering, *Op. cit.*, hlm. 177.

<sup>18</sup> *Ibid.*

<sup>19</sup> Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU No.13 Tentang Ketenagakerjaan*, DSSPublishing, Jakarta.

<sup>20</sup> Romainur Usman, 2012, *Outsourcing Dan Implikasinya ke Atas Pekerja: Kajian Perundangan di Indonesia*” Disertasi, Universitas Kebangsaan, Malaysia, hlm.311.

pekerjaan atau tugas yang sama di sebuah *syarikat* (serikat). Jangka waktu maksimum yang ditetapkan *iaitu* (yaitu) hanya 5 hingga 8 tahun saja.”<sup>20</sup>

Layak kiranya upah bagi pekerja kontrak dan alih daya diberikan tunjangan khusus sebagai penyeimbang keuntungan sistem tersebut bagi pengusaha. Upah yang dicita-citakan dalam hukum adalah upah yang layak untuk memenuhi kehidupan pekerja bersama keluarganya dan layak atas kelangsungan usaha pengusaha. Untuk menjaga keseimbangan hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian diperlukan norma hukum untuk mengatur perlindungan upah sebagai jaringan pengaman seperti: upah layak minimum, upah lebih layak, upah sangat layak. Upah layak minimum adalah jaring pengaman upah pada perusahaan mikro dan perusahaan kecil. Upah lebih layak adalah jaring pengaman upah pada perusahaan menengah, perusahaan padat karya. Upah sangat layak merupakan jaring pengaman upah pada perusahaan besar, BUMN atau BUMD. Jaring pengaman upah yang disesuaikan dengan kelayakan perusahaan ini belum diatur dalam hukum positif bidang pengupahan Indonesia. Layak bagi pengusaha diukur dari kelangsungan usaha perusahaan. artinya ada keuntungan yang dapat memenuhi *cost* perusahaan, dan tambahan modal cadangan meskipun tidak terlalu banyak. Skala upah atau gaji pokok disusun konkordan dengan struktur jabatan dan struktur kepangkatan, perlu dijaga keseimbangan antara gaji pokok, tunjangan, dan jaminan lainnya.<sup>21</sup> Pengusaha tidak dapat melakukan kewajiban melampaui kemampuannya, maka oleh sebab itu tuntutan pekerja mensejahterakan pekerja harus disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Untuk mengetahui kemampuan keuangan perusahaan, pengusaha harus menyampaikan kondisi perusahaan secara transparansi dan akurat.

**Kedelapan,** Adanya penghargaan untuk pekerja yang lebih produktif. Produktifitas kerja

dapat diukur melalui hasil pekerjaan, baik melalui kualitas atau mutu kerja yang berkualitas, jumlah satuan pekerjaan yang melampaui standar, atau jumlah jam kerja yang melampaui standar, kedisiplinan dalam bekerja dan sebagainya. Penghargaan atas kelebihan hasil kerja tersebut harus ada pengaturannya dalam bentuk skala produktivitas kerja. Penghargaan tersebut boleh saja dalam bentuk fasilitas khusus dari pengusaha seperti kendaraan, rumah dinas, tambahan penghasilan, upah lembur dan sebagainya. Apabila kondisi perusahaan memerlukan produksi yang rutin, jumlah produksi yang banyak dan vital bagi masyarakat, dapat saja mengadakan tambahan jam kerja. Tambahan jam kerja tersebut dinamakan jam kerja lembur. Adanya keterbatasan tenaga manusia, maka jam kerja lembur perlu dibatasi baik jam lembur per hari maupun jam lembur per minggu. Jam kerja lembur pun harus berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, jam kerja lembur dilarang untuk pekerja yang mengandung resiko akibat kerja. Untuk menghindari tekanan dari pengusaha, maka besarnya upah lembur standar minimalnya diatur oleh pemerintah. Besar upah lembur dapat ditetapkan berdasarkan upah jangka waktu tertentu ataupun berdasarkan upah potongan.

**Kesembilan,** transparansi dalam manajemen pengupahan. Manajemen upah yaitu: kebijakan ekonomi perusahaan dalam sistem pengupahan. Prinsip transparansi dari perusahaan merupakan sikap keterbukaan informasi dari pengusaha maupun pekerja tentang hak dan kewajiban para pihak, pemberian informasi yang jelas dan jujur, dapat berakibat pihak pekerja maklum dan ikhlas menerima hak apa yang diberikan pengusaha. Upah dengan perinciannya haruslah sederhana mungkin, dengan demikian mudah dimengerti oleh para buruh/pekerja.<sup>22</sup>

**Kesepuluh,** para pihak yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan kerugian pihak

<sup>21</sup> Nur Hidayati, “Dilema Penetapan Upah Lembur Dalam Kaitannya dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan Perusahaan”, *Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora*, Vol. 12, No. 3, 2012, hlm. 197.

<sup>22</sup> Gupron Van Hauten, *et al.*, “Perencanaan Upah Intensif Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Hasil Produksi Yang Optimal Di PD. Panduan Ilahi”, *Jurnal Kalibrasi Sekolah Tinggi Teknologi Garut*, Vol. 11, 2013, hlm.4.

lawan dikenakan sanksi. Keterlambatan pembayaran upah yang dilakukan pengusaha baik secara sengaja maupun karena lalai harus dikenakan denda sebagai sanksi. Untuk menghindari kesewenang-wenangan pihak pengusaha, besar denda tidak perlu ditetapkan dalam perjanjian kerja, melainkan harus ditetapkan dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau Peraturan Perundang-undangan. Perjanjian yang bersifat kolektif akan menghasilkan kesepakatan lebih sesuai dengan hati nurani pekerja yang lebih demokrasi. Begitu juga Peraturan Perundang-undangan yang dibuat oleh pejabat yang berwenang akan membuat norma hukum dapat mewujudkan keadilan dan kepastian hukum. Sanksi hukum bagi pelanggar Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu berupa sanksi pidana dan sanksi administrasi, sedangkan pelanggaran Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 hanya mengatur sanksi administrasi saja. Sebaiknya selain sanksi administrasi dapat juga ditetapkan pemenuhan kewajiban yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan, tujuannya adalah agar adanya efek jera bagi pelanggar.

**Kesebelas,** hak prioritas atas upah. Pembayaran upah harus lebih didahulukan dari pada kreditur lainnya. Apabila pengusaha mempunyai kreditur lebih dari satu, maka pekerja sebagai pemegang hak atas upah merupakan kreditur preferen atau kreditur yang istimewa. Tujuan dari prinsip ini adalah karena kehadiran upah sangat ditunggu oleh pekerja untuk memenuhi rutinitas kebutuhan hidupnya. Begitu juga menurut agama Islam dalam Hadist Riwayat Ibnu Majah yang artinya : “bayarkanlah upah itu sebelum keringatnya kering”.<sup>23</sup> Prinsip ini juga telah diatur pada pasal 1139 dan Pasal 1149 KUHPerdara.

**Keduabelas,** perlindungan upah yang diberikan oleh perundang-undangan adalah

perlindungan minimal atau terendah. Artinya pengusaha diberi kewenangan untuk memberikan perlindungan upah lebih baik bagi pekerja dibandingkan dengan peraturan yang berlaku. Perlindungan yang lebih baik tersebut harus sukarela dari pengusaha, tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

**Ketigabelas,** memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat bagi *stakeholder* dalam pembuatan regulasi hukum ketenagakerjaan. *Stakeholder* dalam pembentukan norma upah yaitu : pihak pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja, pihak pengusaha yang diwakili oleh organisasi pengusaha, dan pemerintah. Prinsip ini telah diatur lebih lanjut dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 144 tentang Konsultasi Tripartite Untuk Meningkatkan Pelaksanaan Standar-standar Ketenagakerjaan Internasional, dan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

### 3. Peran Moralitas Terhadap Pengaturan Upah Berdasarkan Keadilan

Moral sesungguhnya dibentuk oleh etika. Etika adalah ilmu yang menyelidiki mana yang baik dan mana yang buruk, dengan melihat amal perbuatan manusia sejauh mana yang dapat diketahui akal pikiran.<sup>24</sup> Menurut Salman Luthan mengatakan:

moral yaitu norma yang menentukan apakah perilaku kita baik atau buruk dari sudut etis. Karena itu norma moral adalah norma tertinggi, yang tidak bisa ditaklukkan pada norma lain. Norma moral tersebut adalah kewajiban atas dasar kesusilaan dan kesopanan.<sup>25</sup>

Moral itu suatu nilai yang berdasarkan budi atau hati nurani manusia. Berbicara mengenai hukum dan moralitas dalam filsafat hukum berarti menggabungkan prinsip-prinsip aliran hukum

<sup>23</sup> Nur Chanifah, “Sistem Upah (Ujrah) Yang Berkeadilan Menurut Islam”, *Prosiding Konfrensi Nasional Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial*, Tanggal 30-31 Oktober 2013, Pusat Pengembangan Hukum Ketenagakerjaan, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang, hlm. 219.

<sup>24</sup> Astim Riyanto, 2010, *Filsafat Hukum*, Yapemdo, Bandung, hlm. 709.

<sup>25</sup> Lihat, Salman Luthan, “Dialektika Hukum dan Moral dalam Perspektif Filsafat Hukum”, *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Vol. 19, No.4, Oktober 2012, hlm. 517.

kodrat/alam (*natural law school*) dan aliran hukum positivisme (*legal positivism*)<sup>26</sup>. Ini berarti pemberlakuan hukum itu harus memperhatikan moral. Moralitas dalam pengaturan upah dibutuhkan oleh hukum, hal ini dapat dilihat pada: pembentukan hukumnya, dan substansi hukum.

**a. Peran moralitas dalam pembentukan aturan pengupahan**

Maria Farida mengatakan “Norma hukum dapat dibentuk secara tertulis maupun tidak tertulis oleh lembaga-lembaga yang berwenang membentuknya, sedangkan norma moral, adat, dan lainnya terjadi secara tidak tertulis, tumbuh dan berkembang dari kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam masyarakat”.<sup>27</sup> Baik hukum tertulis maupun tidak tertulis yang menyangkut kemanusiaan harus membutuhkan moralitas hukum, sebab moral itu tolak ukur yang menilai suatu perbuatan mana yang baik dan mana yang tidak baik menurut naluri manusia. Perbuatan baik tentu akan menguntungkan diri orang yang diatur atau pelaku dan tidak mengganggu kepentingan orang lain atau makhluk lain. Perbuatan yang tidak baik akan merugikan diri pelaku atau orang lain.

Pembentuk peraturan pengupahan harus menyadari bahwa upah adalah sumber penghasilan bagi pekerja dan keluarganya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Upah layak harus diwujudkan dan dilindungi, sedangkan politik upah murah sangat tidak adil karena akan merugikan pekerja. Pembuat peraturan perundang-undangan harus memperhatikan moralitas dalam proses pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Asas “keterbukaan” sangat penting dalam proses pembuatan peraturan perundang-undangan agar prinsip keadilan bisa terwujud. *Stakeholder* yang terkait

adalah pekerja yang diwakilkan kepada serikat pekerja, pengusaha yang diwakilkan oleh organisasi pengusaha, dan pemerintah harus dilibatkan di samping legislator sebagai lembaga pembentuk Peraturan Perundang-undangan di Indonesia. Berbagai gagasan dari berapa pihak akan menambah wawasan dan analisis kebutuhan masyarakat yang perlu diberikan solusi melalui norma hukum.

**b. Peran moralitas dalam substansi hukum**

Keterkaitan moral dengan hukum dapat dilihat dari fungsi moral terhadap hukum diantaranya: Moral menjadi rujukan justifikasi untuk menyelesaikan kasus-kasus hukum yang tidak ada dasar hukumnya atau tidak jelas dasar hukumnya.<sup>28</sup> Hakim wajib memberikan keputusan terhadap perkara yang dihadapkan kepadanya meskipun dasar hukumnya tidak ditemukan dalam hukum tertulis ataupun hukum tidak tertulis. Landasan berpikir hakim yang dipergunakan untuk suatu keputusan tersebut adalah moral yang memenuhi rasa keadilan. Apa yang dimaksud perbuatan baik itu, yaitu perbuatan seseorang itu tentu dalam arti baik bagi si pelaku dan tidak merugikan orang lain. Perbuatan tidak baik adalah perbuatan yang merusak diri si pelaku ataupun orang lain. Mana perbuatan baik yang termasuk perbuatan yang dibenarkan tentu menjadi landasan bagi hakim untuk membenarkan suatu persoalan yang akan diselesaikan, perbuatan tidak baik tentu perbuatan yang tidak dibenarkan atau tidak diperbolehkan, hal ini tidak lepas dari pembuktian dan keyakinan hakim. Pemenuhan unsur moral dalam materi hukum merupakan kriteria bagi suatu kaidah hukum yang bagus,<sup>29</sup> sehingga hukum dapat terjamin keberlakuannya untuk

<sup>26</sup> Suadamara, “Hukum dan Moral”, *Jurnal Hukum Pro Justitia*, Vol. 24, No. 3, 2006, hlm. 306.

<sup>27</sup> Maria Farida, 2007, *Ilmu Perundang-undangan, Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan*, Kanisius, Yogyakarta, hlm.19.

<sup>28</sup> Salman Luthan, *Op. cit.*, hlm. 517.

<sup>29</sup> Munir Fuady, *Op. cit.*, hlm. 84.

jangka waktu yang panjang.

Moral sebagai landasan tujuan hukum, sebagaimana yang disampaikan Thomas Aquinas bahwa kebenaran secara moral yang mendasar adalah perintah kepada diri sendiri tentang “berbuatlah yang baik, dan hindari apa yang jahat”, yang merujuk pada hukum alam<sup>30</sup>. Unsur moral disini yaitu sistem upah bagi pekerja yang sudah berkeluarga harus menjamin upah dapat memenuhi kebutuhan hidup layak minimum, artinya harus ada pengaman upah agar upah dibayar tidak terlalu rendah. Upah berperikemanusiaan artinya upah harus dapat menghargai pekerja sebagai manusia yang memerlukan kelangsungan hidup. Upah dapat diterima oleh buruh penuh dengan kesadaran, artinya buruh ikhlas menerima upah karena sesuai dengan sumbangsihnya kepada perusahaan dan juga mengetahui kondisi perusahaan yang sebenarnya. Keadilan untuk penetapan struktur dan skala upah dipakai teori keadilan distributif. Upah untuk jenis pekerjaan yang sama dan masa kerja yang samadipakai keadilan komutatif atau keadilan korektif yang dikemukakan oleh Aristoteles. Jaring pengaman upah harus disesuaikan dengan kondisi perusahaan yaitu: perusahaan mikro, perusahaan kecil, padat karya, perusahaan besar, kerja sistem kontrak, dan *outsourcing*.

### c. Korelasi Hubungan Industrial Pancasila dalam penetapan upah

Subjek hukum yang terlibat dalam Hubungan Industrial yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah seharusnya berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila. Masing-masing sila dapat berfungsi sebagai pedoman bagi legislator, pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam penetapan dan penentuan upah, sebagaimana uraian selanjutnya.

Sila pertama dari Pancasila yaitu “Ketuhanan Yang Maha Esa”, artinya semua warga negara diakui, dan dilindungi haknya untuk memeluk agama yang dipilihnya. Keadilan menurut hukum agama yang ada di Indonesia mempunyai kesamaan konsep, yaitu: tidak boleh menzalimi dan tidak dizalimi, jangan menyakiti sesama manusia, kasih mengasihi sesama manusia. Legislator, pekerja, pengusaha, dan pemerintah bekerja akan bertanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa. Sebagai orang yang taat beragama mereka akan takut dengan sanksi akhirat nanti. Menetapkan upah, ataupun memberikan upah yang tidak adil tentu akan menerima sanksinya di akhirat kelak. Sikap moral ini perlu disadari dan diterapkan oleh legislator, pengusaha dan pemerintah sebagai pelindung masyarakat.

Hukum, moral, dan agama merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam tatanan kehidupan masyarakat Indonesia. Antara hukum, moral, dan agama mempunyai hubungan yang erat, sehingga diantara ketiganya dapat memperkuat satu sama lain untuk menjalankan kaidah-kaidahnya. Esensi Keadilan berpangkal pada moral.<sup>31</sup> Adil atau tidak adilnya suatu Peraturan Perundang-undangan kita tidak dapat melepaskan diri dari moral agama, karena semua pelaku usaha di Indonesia harus memeluk agama yang disukainya. Hukum, moral, dan agama merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam tatanan kehidupan masyarakat Indonesia. Antara hukum, moral, dan agama mempunyai hubungan yang erat sehingga diantara ketiganya dapat memperkuat satu sama lain untuk menjalankan kaidah-kaidahnya.

Penerapan Sila “Kemanusiaan yang adil dan beradab”, dimana pihak

<sup>30</sup> Peter Machmud Marzuki, *Op. cit.*, hlm. 141.

<sup>31</sup> Eri Hendro Kusuma, “Hubungan Antara Moral dan Agama dengan Hukum”, *Jurnal Pendidikan Pancasila*, Vol. 28, No. 2, Agustus 2016.

regulator, pemerintah, dan pengusaha dalam menetapkan upah haruslah memperhatikan rasa kemanusiaan. Upah itu adil dan dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara layak dan manusiawi. Penerapan Sila “Persatuan Indonesia”, dimana *stakeholder* dibidang pengupahan harus menyadari bahwa ketentuan upah itu harus menghindari terjadinya gejolak demonstrasi, maka hukum itu haruslah responsif bagi semua pihak. Rasa saling memiliki (*rumungso handarbeni*), ikut memelihara dan mempertahankan (*melu handarkebi*) dan terus-menerus mawas diri (*mulat sariro hang roso wani*) yang mengandung asas *partnership* dan tanggung jawab bersama<sup>32</sup> perlu diamankan dalam kehidupan semua pihak.

Penerapan Sila “Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan”, dimana semua persoalan atau perselisihan yang terjadi sewaktu penentuan upah, haruslah diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat. Perbuatan musyawarah sebagai awal penyelesaian perselisihan hasilnya lebih baik dari pada melalui jalur pengadilan atau litigasi.

Penerapan Sila “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”, dimana keadilan dalam ketentuan upah harus memberikan perlindungan kepada pihak yang lemah sosial ekonominya. Adanya perlindungan upah sewaktu pekerja tidak dapat bekerja karena: sakit, alasan-alasan lain yang diperbolehkan, sewaktu melaksanakan tugas negara, melaksanakan ibadah agama, cuti, merayakan hari besar nasional, beserta denda atas keterlambatan upah, meningkatkan kesejahteraan pekerja sesuai dengan kemampuan perusahaan. Semua sila dari

Pancasila berfungsi sebagai pedoman bagi *stakeholder* dalam hubungan industrial, karena Pancasila adalah pandangan hidup bangsa Indonesia dan juga sebagai sumber hukum yang tertinggi.

### C. Penutup

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa: **Pertama**, Pembentukan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang tidak melibatkan lembaga Tripartit Nasional, sehingga dirasakan tidak adil bagi pihak pekerja. Konsep pengaturan upah dalam hukum positif Indonesia masih ditemukan adanya ketentuan yang tidak memperhatikan keadilan yaitu: ketentuan Pasal 88 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang tidak memberikan perlindungan upah bagi pekerja kontrak, pekerja *outsourcing*, pekerja sektor informal, dan ketentuan Pasal 44 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2015 yang tidak memperhatikan KHL tiap tahun untuk menentukan UMP. Tidak adanya pengaturan sanksi hukum untuk pemenuhan kewajiban yang telah dilalaikan oleh pihak pelanggar ketentuan upah.

**Kedua**, Asas-asas hukum pengupahan yang berkeadilan yaitu: a. Hak atas upah lahir setelah adanya hubungan kerja dan berakhir bila hubungan kerja berakhir; b. Upah terdiri dari beberapa komponen yang harus dirinci secara jelas; c. Tidak boleh ada diskriminasi upah; d. Pemberian upah harus manusiawi; e. Pemerintah harus melindungi upah pekerja; f. Keseimbangan; g. Adanya penghargaan untuk pekerja yang lebih produktif; h. Transparansi dalam manajemen pengupahan; i. Para pihak yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan kerugian pihak lawan dikenakan sanksi; j. Hak prioritas atas upah bila pengusaha pailit; k. Perlindungan upah yang diberikan perundang-undangan adalah perlindungan minimal; l. Memberikan kesempatan untuk mengemukakan

<sup>32</sup> Mohamad Yusup, *et al.*, “Kajian Terhadap Pengaturan Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011”, *Jurnal Penelitian Hukum Gajah Mada*, Vol. 1, No. 1, Tahun 2012, hlm. 17.

pendapat bagi *stakeholder* dalam pembuatan regulasi hukum ketenagakerjaan.

**Ketiga**, Adanya korelasi hukum dan moral sangat penting dalam pembentukan hukum, substansi hukum. Sikap moral dari legislator, pekerja, pengusaha, dan pemerintah haruslah berpedoman kepada Sila-sila dari Pancasila sangat penting untuk mewujudkan Hubungan Industrial Pancasila. Kemudian juga disarankan kepada

pembuat Regulasi bidang pengupahan hendaknya memperhatikan asas-asas keadilan dalam pembentukan Peraturan perundang-undangan bidang pengupahan, sehingga produk hukum yang dihasilkan dapat diterima masyarakat pekerja dan pengusaha Pasal-pasal yang tidak sesuai dengan prinsip keadilan yang terdapat pada UU No. 13 Tahun 2003 dan PP No.78 Tahun 2015 seharusnya di revisi.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Farida, Maria, 2007, *Ilmu Perundang-undangan, Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan*, Kanisius, Yogyakarta.
- Fuady, Munir, 2013, *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Kencana, Jakarta.
- Damanik, Sehat, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU No.13 Tentang Ketenagakerjaan*, DSSPublishing, Jakarta.
- Rawls, John, Penerjemah Uzair dan Heru Prasetyo, 2006, *A Theory Of Justice ,Teori Keadilan, Dasar-dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara*, Cetakan 1, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Riyanto, Astim, 2010, *Filsafat Hukum*, Yapemdo, Bandung.
- Satoto, Sukamto, 2014, *Pengaturan Eksistensi dan Fungsi Badan Kepegawaian Negara*, cetakan kedua, Hanggar Keraton, Yogyakarta.
- Uwiyono, Aloysius, *et al.*, 2014, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

### B. Artikel Jurnal

- Hasan, Firman, 2011, “Konvensi ILO185: Perlindungan Untuk TKI dan Pelaut Indonesia di Luar Negeri”, *Jurnal Ilmu Hukum Amanna Gappa*, Vol. 19, No. 3, September 2011, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Makasar.
- Hauten, Gupron Van, *et al.*, “Perencanaan Upah Intensif Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Hasil Produksi

Yang Optimal Di PD. Panduan Ilahi”, *Jurnal Kalibrasi Sekolah Tinggi Teknologi Garut*, Vol. 11, 2013.

Hidayati, Nur, “Dilema Penetapan Upah Lembur Dalam Kaitannya dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan Perusahaan”, *Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora*, Vol. 12, No. 3, 2012.

Kusuma, Eri Hendro, “Hubungan Antara Moral dan Agama dengan Hukum”, *Jurnal Pendidikan Pancasila*, Vol. 28, No. 2, Agustus 2016.

Luthan, Salman, “Dialektika Hukum dan Moral dalam Perspektif Filsafat Hukum”, *Jurnal Hukum Ius Quita Iustum*, Vol. 19, No.4, Oktober 2012

Suadamara, “Hukum dan Moral”, *Jurnal Hukum Pro Justitia*, Vol. 24, No. 3, 2006

Yusup, Mohamad, *et al.*, “Kajian Terhadap Pengaturan Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011”, *Jurnal Penelitian Hukum Gajah Mada*, Vol. 1, No. 1, 2012.

### C. Makalah/ Prosiding

- Chanifah, Nur, “Sistem Upah (Ujrah) Yang Berkeadilan Menurut Islam”, *Prosiding Konferensi Nasional Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial*, Tanggal 30-31 Oktober 2013, Pusat Pengembangan Hukum Ketenagakerjaan, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.

#### D. Hasil Penelitian

Silalahi, Maulinda, 2006, *Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Pekerja/Buruh Dihubungkan Dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Serta Implikasinya Terhadap Upaya Mewujudkan Keadilan Antara Pekerja/Buruh*, Tesis, Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta.

Usman, Rumainur, 2012, *Outsourcing Dan Implikasinya ke Atas Pekerja: Kajian Perundangan di Indonesia* Disertasi, Universitas Kebangsaan, Malaysia.

Yuliandri, 2007, *Asas-asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang Baik Dalam Rangka Pembuatan Undang-undang Berkelanjutan*, Disertasi Program Pasca-sarjana, Universitas Airlangga, Surabaya.

#### E. Internet

Azwar, H.A., "Harapan Buruh, Upah Minimum Rp3,7 Juta", <http://infopublik.org/read/57408/harapan-buruh-upah-minimum-rp37->

juta, diakses pada tanggal 22 November 2013.

Anonim, "PP Soal Upah Terbit Gelombang Demo Buruh Hingga Desember", <http://www.jurnalasia.com/ragam/pp-soal-upah-terbit-gelombang-demo-buruh-hingga-desember>, diakses pada tanggal 6 Desember 2013.

International Labour Organization (ILO), "Mekanisme Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota dalam Kebijakan Upah Minimum Indonesia", [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/--actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_210427.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--actrav/documents/meetingdocument/wcms_210427.pdf), diakses pada tanggal 6 Desember 2013.

Siregar, Timboel, "Tak Libatkan Pekerja, PP Pengupahan Langgar Konvensi ILO", <http://poskotanews.com/2015/10/28>, diakses pada tanggal 28 Oktober 2015.

#### F. Peraturan Perundang-Undangan

Direktori Putusan Mahkamah Agung RI dalam Perkara No.67 P/HUM/2015 dan Perkara No. 69 P/HUM/2015.