

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan tentang Hak Pekerja/Buruh

1. Pengertian Pekerja/Buruh

Pasal 1 angka 3 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh (Muda Harahap, 2020:34). Menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja/buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik unsur-unsur yang melekat dalam istilah pekerja/buruh yaitu setiap orang yang bekerja baik angkatan kerja maupun tidak angkatan kerja tetapi harus bekerja dan menerima imbalan/upah sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Pengertian tenaga kerja dijelaskan lebih luas dalam Pasal 1 angka 2 UU No 13 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pekerja/buruh adalah orang yang sedang bekerja pada seseorang dengan suatu perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lainnya dari orang yang telah mempekerjakannya. Pekerja/buruh dalam hal ini menjadi bagian kepentingan pengusaha sehingga pekerja/buruh selalu mengikuti tenaganya ditempat dimana dipekerjakan. Dalam situasi ini, pemerintah membuat kebijakan untuk mencegah para pemberi kerja bertindak tidak seenaknya

kepada para pekerjanya serta melindungi pekerja/buruh dari otoritas pemberi kerja untuk menempatkan pekerja pada posisi yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

2. Jenis-Jenis Pekerja

Beberapa jenis pekerja berdasarkan statusnya dalam sebuah perusahaan. Sebuah pekerja bisa dibedakan menjadi pekerja tetap ataupun pekerja kontrak dilihat dari bentuk perjanjian kerjanya, Perjanjian kerja ini memuat antara hak dan kewajiban para pihak saat memulai hubungan kerja dan dalam perjanjian kerja tersebut juga harus jelas menyatakan apakah hubungan kerja tersebut dilaksanakan untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu. Beberapa peraturan pelaksanaannya dan literatur memberikan penjelasan mengenai jenis-jenis pekerja, sebagai berikut (Onibala et al., 2017) :

a. Pekerja Tetap

Pekerja yang secara rutin memperoleh atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu dianggap sebagai pegawai tetap (*permanent employee*). Sebagai contoh pekerja tetap seperti pegawai swasta, pegawai pemerintah dan pensiunan semuanya dianggap sebagai pegawai tetap.

b. Pekerja Tidak Tetap

Pekerja tidak tetap merupakan karyawan yang mempunyai perjanjian kerja atau kontrak kerja dengan waktu yang telah ditentukan (*agreements for a specified time*).

Dalam perjanjian akan memuat syarat-syarat kerja seperti hak dan kewajiban para pihak yakni pekerja dengan pemberi kerja dari saat mulai terjadi hubungan kerja hingga berakhirnya hubungan kerja.

c. Pekerja Asing

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing menjelaskan bahwa pekerja asing yang selanjutnya disebut sebagai TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Ketentuan mengenai tenaga kerja asing lebih lanjut diatur dalam Pasal 42 Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan dikuatkan dalam Pasal 81 angka 4 Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

d. Pekerja *Outsourcing*

Penggunaan istilah *outsourcing* diartikan sebagai istilah alih daya. Pekerja *outsourcing* tidak memiliki hubungan langsung dengan bisnis inti dalam sebuah perusahaan karena dimana pekerja *outsourcing* tersebut dialihkan ke pihak atau perusahaan lain. Dapat disimpulkan bahwa pekerja *outsourcing* bukan merupakan dari perusahaan pengguna melainkan tenaga kerja dari pihak lain. *Outsourcing* adalah penggunaan tenaga kerja dari pihak ketiga yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu di dalam sebuah perusahaan. Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 *outsourcing* adalah penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain dan bentuk penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan melalui dua mekanisme yakni melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja/buruh.

3. Hak-Hak Pekerja/Buruh

Menurut KBBI pengertian hak adalah tentang sesuatu hal yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan, untuk berbuat sesuatu (karena telah ditentukan

oleh undang-undang dan aturan) (<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/hak>). Hak merupakan sebuah kepentingan yang dilindungi oleh hukum serta dapat memberikan keluasan dan kenikmatan dalam melaksanakannya. Sebagai subyek hukum, pekerja/buruh memiliki hak yang dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Fahroji, 2015:36-39). Hak-hak tersebut juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Hak pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam kedua undang-undang tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Hak yang sama memperoleh kesempatan dalam memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi (Pasal 5 Undang-Undang No 13 Tahun 2003)
- b. Hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6 Undang-Undang No 13 Tahun 2003)
- c. Hak untuk meningkatkan ataupun mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11 Undang-Undang No 13 Tahun 2003)
- d. Hak untuk memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat 3 Undang-Undang No 13 Tahun 2003)
- e. Hak untuk memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja baik yang diselenggarakan pemerintah, swasta atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003)
- f. Hak setelah mengikuti program pemagangan mendapatkan pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23 Undang-Undang No 13 Tahun 2003)

- g. Hak memiliki kesempatan yang sama untuk memilih atau pindah pekerjaan serta memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau diluar negeri (Pasal 31 Undang-Undang No 13 Tahun 2003)
- h. Hak mendapatkan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan bagi pekerja/buruh yang penyandang cacat (Pasal 67 Undang-Undang No 13 Tahun 2003)
- i. Hak mendapatkan uang lembur bila pekerja/buruh dipekerjakan melebihi waktu kerja (Pasal 78 ayat 2 Undang-Undang No 13 Tahun 2003)
- j. Hak mendapatkan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh (Pasal 79 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003)
- k. Hak untuk melaksanakan ibadah kepada pekerja/buruh yang diwajibkan oleh agamanya (Pasal 80 Undang-Undang No 13 Tahun 2003)
- l. Hak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan bagi pekerja/buruh perempuan menurut perhitungan dokter (Pasal 82 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003)
- m. Hak istirahat selama 1,5 bulan bagi pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran (Pasal 82 ayat 2 Undang-Undang No 13 Tahun 2003)
- n. Hak mendapatkan upah penuh apabila menggunakan hak waktu istirahat (Pasal 84 Undang-Undang No 13 Tahun 2003)
- o. Hak untuk tidak wajib bekerja pada hari libur secara resmi (Pasal 85 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003)

- p. Hak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003)
- q. Hak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dan dalam pasal 81 angka 24 UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja)
- r. Hak memperoleh upah tidak lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan (Pasal 90 Undang-Undang No 13 Tahun 2003)
- s. Hak pekerja/buruh dan keluarganya memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003)
- t. Hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003)
- u. Hak melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137 Undang-Undang No 13 Tahun 2003)
- v. Hak memperoleh pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima apabila terjadi suatu pemutusan hubungan kerja (Pasal 156 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003)

B. Tinjauan tentang Upah

1. Pengertian Upah

Menurut KBBI upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu, gaji, imbalan, hasil sebagai akibat (dari suatu perbuatan) (<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/UPAH>). Berdasarkan Pasal 1 angka 30 UU No 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah pada umumnya adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama mereka melakukan pekerjaan atau dianggap sedang melakukan pekerjaan (Asyhadie, 2015:74). Berdasarkan konsep tersebut, gaji atau upah merupakan alat untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Adanya upah karena terjadi hubungan kerja dimana pengusaha menunjukkan kemampuan mereka untuk mempekerjakan orang dengan membayar upah dan pekerja/buruh menunjukkan kemampuan mereka untuk bekerja dengan menerima pembayaran dari pemberi kerja (Soepomo, 2020:52).

Gaji dan upah adalah dua istilah yang sering didengar dalam kalangan masyarakat. Beberapa orang menganggap bahwa gaji sama dengan upah. Namun, sebagian orang juga menganggap bahwa gaji berbeda dengan upah. Gaji dianggap jumlahnya lebih besar dan bergensi jika dibandingkan dengan istilah upah. Gaji diberikan dalam jumlah yang tetap pada jangka waktu tertentu yang tetap pula, sedangkan upah diberikan dengan jumlah yang bisa berbeda-beda tergantung dengan hasil yang diberikan oleh pekerja/buruh. Perbedaan antara gaji dan upah ada pada jumlah dan waktu yang diberikan. Gaji diberikan secara rutin dalam rentang waktu yang pasti dengan jumlah yang dapat dipastikan. Di Indonesia, kebanyakan gaji diberikan dalam jangka waktu bulanan. Sedangkan upah diberikan berdasarkan

pekerjaan yang dilakukan dalam waktu tertentu yang bisa saja tidak rutin. Upah bisa saja diberikan secara rutin, misalnya pada pekerja harian ataupun mingguan, bahkan bulanan, namun biasanya jumlahnya tidak bisa dipastikan atau tergantung pada hasil kerja. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menyinggung istilah gaji. Dalam kacamata hukum, gaji sebenarnya adalah upah juga. Gaji dan upah adalah sama-sama imbalan berupa uang atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atau buruh dan ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja. Gaji dan upah sama-sama merupakan hak karyawan atau buruh. Peraturan mengenai upah berarti peraturan mengenai gaji pula begitupun sebaliknya.

2. Konsep Pengupahan di Indonesia

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan upah merupakan hak bagi pekerja/buruh yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 disebutkan bahwa upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh sebagai imbalan atas pekerjaannya harus dapat menjamin taraf hidup layak dan memberikan rasa keadilan bagi seluruh rakyat. Pemberi kerja yang tidak membayarkan upah pekerja/buruh dapat dikatakan melanggar hak asasi manusia dan merupakan suatu kejahatan yang dapat dikenakan sanksi pidana. Konsep pengupahan di Indonesia, dewasa ini sering mengalami perubahan yang semula dari hak-hak yang bersifat keperdataan kemudian menjadi pelanggaran hak asasi manusia yang dapat dikenakan hukuman berdasarkan undang-undang jika hak tersebut tidak dihormati (Uwiyono, 2014:100). Dalam memberikan upah, terdapat dua hal yang patut dipertimbangkan oleh perusahaan ataupun pemberi kerja, yakni adanya keadilan dan kelayakan dalam hal pemberian upah.

3. Kedudukan Istimewa Upah

Bila perusahaan dinyatakan pailit ataupun dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka upah pekerja/buruh akan memperoleh kedudukan yang istimewa. Maksud dari pertanyaan tersebut bahwa upah pekerja/buruh beserta dengan hak-hak pekerja/buruh lainnya akan menjadi hutang yang akan didahulukan pembayarannya. Dimana kondisi perusahaan sedang pailit maka pekerja/buruh akan berkedudukan sebagai kreditur istimewa atas upahnya. Kedudukan istimewa dalam hal upah pekerja/buruh lebih lanjut diatur dalam Pasal 95 ayat (4) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 81 angka 33 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan dikuatkan dalam Pasal 81 angka 36 Perpu Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

4. Komponen Upah

Pasal 7 ayat (1) PP 36 Tahun 2021 menyebutkan bahwa komponen upah terdiri dari upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap, upah pokok dengan tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap atau upah pokok dengan tunjangan tidak tetap. Besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Komponen upah tersebut ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama. Komponen upah pekerja/buruh pada saat ini diatur dalam 94 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dalam Pasal 81 angka 32 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan dikuatkan dalam Pasal 81 angka 35 Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Sebelum berlakunya UU No 13 Tahun 2003 mengenai ketentuan komponen upah diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1990 tentang

Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah. Komponen upah yang diatur dalam Surat Edaran tersebut sebagai berikut (Husni, 2014:145) :

a. Termasuk Komponen Upah

1) Upah Pokok

Upah pokok dalam ketentuan besaran upah ditentukan dalam perjanjian kerja dan diberikan berdasarkan tingkat dan jenis pekerjaannya.

2) Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap merupakan suatu pembayaran yang diberikan secara teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap kepada pekerja beserta/buruh keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok. Tunjangan tetap yang diberikan dapat berupa tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan dan tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok apabila tidak dihubungkan dengan frekuensi kehadiran pekerja/buruh.

3) Tunjangan Tidak Tetap

Tunjangan tidak tetap merupakan suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja/buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi pekerja/buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

b. Tidak Termasuk Komponen Upah

Selain pendapatan berupa upah, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No SE-07/MEN/1990 juga mengatur pendapatan non-upah, yaitu :

1) Fasilitas

Fasilitas merupakan kenikmatan dalam bentuk nyata karena bersifat khusus untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh seperti kendaraan antar jemput, pemberian makanan secara cuma-cuma, sarana ibadah, dan sejenisnya.

2) Bonus

Bonus merupakan pembayaran yang diterima pekerja/buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja meraih prestasi melebihi target produksi yang normal.

3) Tunjangan Hari Raya (THR), gratifikasi, dan pembagian keuntungan lainnya

THR diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perusahaan. Gratifikasi atau hadiah kadang kala diberikan oleh perusahaan sebagai penghargaan atas pengabdian pekerja/buruh, atau sebagai sarana untuk memotivasi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Termasuk dalam kelompok ini adalah upah ke-13, upah ke-14, dan sebagainya.

Selain pendapatan berupa upah dan non-upah yang telah dipaparkan diatas, terkadang perusahaan memberikan insentif bagi pekerjanya. Istilah insentif sebenarnya tidak diatur dalam undang-undang, namun jika mengacu pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.SE/07/MEN/1990 diatas maka insentif termasuk dalam komponen penghasilan non-upah. Selain itu, pendapatan pekerja/buruh dapat pula digolongkan menurut bagaimana pendapatan tersebut diterima, yaitu sebagai pendapatan langsung dan pendapatan tidak langsung (Kurniawan, 2018). Pendapatan langsung adalah segala jenis pendapatan yang diterima pekerja/buruh secara tunai (atau cek dan transfer bank) secara rutin dan periodik. Termasuk di dalam golongan pendapatan langsung adalah sebagai berikut :

- 1) Upah pokok
- 2) Tunjangan Tetap
- 3) Tunjangan Tidak Tetap
- 4) THR Gaji ke-13, gaji ke-14 dan pendapatan lain yang diterima tunai
- 5) Bonus
- 6) Insentif, dan
- 7) Segala jenis penerimaan yang diterima secara rutin.

Sementara itu, pendapatan tidak langsung adalah pendapatan yang tidak diterima secara langsung, tetapi dalam bentuk lain, baik secara rutin maupun tidak. Termasuk dalam golongan pendapatan tidak langsung adalah sebagai berikut :

- 1) Fasilitas
- 2) Santunan (misalnya santunan atas musibah)
- 3) Bantuan biaya pendidikan dan pelatihan
- 4) Premi asuransi maupun tabungan hari tua yang dibayarkan oleh perusahaan (termasuk di dalamnya iuran Jamsostek)

5. Tujuan Pemberian Upah

Suatu kegiatan yang dilakukan biasanya ada tujuan yang ingin dicapai atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengarah atau mendekati hal yang ingin dicapai. Demikian pula pemberian upah kepada pekerja/buruh juga mempunyai tujuan, antara lain menjamin sumber nafkah pekerja/buruh beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para pekerja, mempererat hubungan kerja antara pekerja, mencegah pekerja meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga pekerja yang potensial, perusahaan dapat

bersaing dengan tenaga kerja di pasar, mempermudah perusahaan mencapai tujuan, melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan perusahaan dapat memberikan teknologi baru. Beberapa tujuan pemberian upah yang perlu diperhatikan sebagai berikut (Sukrispiyanto, 2019:147):

a. Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian upah masih merupakan salah satu bentuk yang efektif untuk menghargai hasil kerja atau prestasi kerja pekerja. Penghargaan sangatlah penting guna meningkatkan semangat kerja dari pekerja tersebut. Oleh karena itu, dalam pemberian upah dalam bentuk apapun harus betul-betul dapat memberikan kepuasan bagi pekerja sehingga mereka dapat lebih termotivasi dalam bekerja dan meningkatkan kinerja.

b. Menjamin Asas Keadilan

Sebuah penghargaan tidak akan memacu motivasi kerja jika dalam pemberian upah tidak dilakukan secara adil. Asas keadilan mengandung arti bahwa pekerja akan menerima imbalan sesuai dengan besarnya kontribusi yang mereka berikan terhadap pemberi kerja. Memberikan rasa adil kepada pekerja sangat penting untuk meningkatkan loyalitas dan menghindari konflik antar pemberi kerja dan pekerja.

c. Mempertahankan Karyawan

Ketidakpuasan pekerja yang disebabkan oleh ketidakadilan dalam sistem pemberian upah cenderung mengakibatkan rendahnya loyalitas pekerja yang pada akhirnya membuka kesempatan kepada pekerja untuk pindah ke tempat lain. Akan lebih berat lagi jika pekerja yang berkualitas tidak dapat dipertahankan sehingga akan mengganggu kinerja pemberi kerja secara keseluruhan. Mempertahankan

pekerja yang berkualitas tidak selamanya diidentikan dengan upah yang tinggi. Asas keadilan dalam hal ini menjadi prioritas dibandingkan besar kecilnya nilai dari gaji yang diberikan.

d. Memperoleh Tenaga Kerja yang Berkualitas

Sistem pemberian upah yang memuaskan, dewasa ini telah menjadi tren bagi pemberi kerja dalam rangka menghimpun tenaga-tenaga yang berkualitas. Sebagian besar pemberi kerja, terutama yang memiliki kekuatan finansial menawarkan sistem pemberian upah yang lebih kepada calon pekerjanya. Dengan sistem pemberian upah yang baik akan menarik lebih banyak calon pekerja, akan lebih banyak pula peluang untuk memilih pekerja yang terbaik.

e. Pengendalian Biaya

Dengan sistem pemberian upah yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya pekerja yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon pekerja baru.

f. Memenuhi Peraturan-Peraturan

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, pemerintah telah mengatur dan menetapkan besarnya upah yang harus diberikan kepada pekerjanya. Di Indonesia, UU tersebut biasanya mengatur tentang Upah Minimum Regional (UMR) yang sekarang ini juga memiliki banyak variasinya seperti Upah Minimum Provinsi (UMP) dan sebagainya. Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja manusia dalam hal ini harus memenuhi peraturan pemerintah tersebut.

Pemberian upah yang dikelola secara benar, akan membantu pemberi kerja untuk mencapai tujuan-tujuannya dan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Tujuan pemberian upah harus memiliki empat tujuan pertama yakni terpenuhinya sisi legal, dengan segala peraturan dan hukum yang berlaku, efektifitas biaya untuk pemberi kerja, keseimbangan individual, internal, eksternal untuk seluruh karyawan dan peningkatan keberhasilan kinerja pemberi kerja.

6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Besarnya upah yang diterima pekerja/buruh di suatu pekerjaan akan sangat tergantung pada (Sukrispiyanto, 2019:148) :

a. Faktor Hukum dan Pemerintah

Kebijakan pemerintah yang tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur dan menetapkan tentang sistem upah yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja. Pemerintah memandang perlunya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dengan memberikan imbalan yang layak kepada setiap pekerja. Sebagai contoh, pemerintah menetapkan Upah Minimum Regional (UMR) bagi pemberi kerja yang memiliki kemampuan untuk memenuhinya, atau perlunya pemberi kerja menyertakan pekerjanya dalam program asuransi tenaga kerja, dan program perlindungan tenaga kerja lainnya.

b. Faktor Permintaan dan Penawaran

Faktor permintaan dan penawaran menjadi salah satu pertimbangan pemberi kerja dalam menetapkan besar kecilnya upah yang diberikan kepada pekerjanya. Dalam kondisi dimana pemberi kerja sangat membutuhkan tenaga kerja yang sesuai, namun ketersediaan tenaga sangat minim biasanya pemberi kerja menetapkan upah

yang cukup besar, demikian sebaliknya. Dengan demikian banyaknya jumlah angkatan kerja yang tidak diimbangi dengan pertumbuhan lapangan kerja menjadikan kekuatan tawar pemberi kerja menjadi semakin besar.

c. Standar dan Biaya Hidup

Dewasa ini banyak pekerja yang menuntut agar kebijakan sistem pemberian upah yang diterapkan oleh pemberi kerja harus dapat disesuaikan dengan kondisi hidup pekerjanya. Krisis ekonomi yang ditandai dengan kurangnya kemampuan masyarakat memenuhi kebutuhan hidupnya menuntut pemberi kerja lebih peka dengan keadaan tersebut. Asumsi-asumsi dan penyesuaian dalam menetapkan komponen pemberian upah menjadi sangat penting untuk keberhasilan sistem pemberian upah. Penyesuaian pemberian upah dengan biaya hidup bukan merupakan penyelesaian yang mendasar bagi pemberian upah kepada pekerjanya. Penggunaan pertimbangan ini bersifat sementara pada saat-saat inflasi dimana pekerja terpaksa mengikuti kenaikan harga.

d. Kemampuan Membayar

Batas minimum upah (UMR) tidak lalu membatasi dalam memberikan upah kepada pekerjanya. Jika kondisi keuangan pemberi kerja mendukung untuk memberikan tambahan lainnya dari upah yang ada, tentu hal ini akan memberikan nilai tambah tersendiri bagi pemberi kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, jika kondisi tidak memadai maka manajemen perlu melakukan pendekatan kepada pekerja untuk menjelaskan kondisi riil yang ada dalam pemberi kerja/perusahaan. Manajemen terbuka adalah sebuah konsep yang bisa dikembangkan untuk mengantisipasi ketidaksanggupan perusahaan.

e. Kebijakan Pemberi Kerja

Meskipun pemberian upah merupakan suatu keharusan bagi setiap pemberi kerja, namun masing-masing pemberi kerja menerapkan prinsip berbeda dalam hal menetapkan kebijakan pemberian upahnya dengan pemberi kerja lainnya. Bagi pemberi kerja yang memandang bahwa sistem pemberian upah merupakan cara strategi meningkatkan kinerja maka mereka akan merencanakan sistem pemberian upah yang memuaskan bagi para pekerjanya.

7. Kebijakan Pengupahan

Kebijakan pengupahan bagi pekerja/buruh diatur dalam Pasal 88 ayat (3) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana ketentuan tersebut telah diubah dalam Pasal 81 angka 24 UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan dikuatkan dalam Pasal 81 angka 27 Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan dalam upaya mewujudkan hak-hak pekerja dan buruh atas taraf hidup yang layak dan memberikan rasa keadilan bagi seluruh umat manusia. Kebijakan pengupahan yang dimaksud sebagai berikut:

- a. Upah minimum
- b. Struktur dan skala upah
- c. Upah kerja lembur
- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

8. Prinsip Pengupahan

Pengusaha atau pemberi kerja dilarang melakukan diskriminasi pemberian upah antara pekerja/buruh laki-laki dengan pekerja/buruh perempuan. Dalam Pasal 93 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Dalam hukum ketenagakerjaan dikenal dengan asas *no work no pay*. Asas tersebut tidak berlaku secara mutlak, terdapat pengecualian terhadap peraturan *no work no pay* yang diatur dalam Pasal 93 ayat (2), yang mewajibkan perusahaan tetap membayar upah pekerja/buruh apabila :

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia
- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara
- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha
- g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat

- h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha
- i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan

Upah yang harus tetap dibayarkan kepada pekerja/buruh dalam hal sakit sebagaimana tertuang dalam Pasal 93 ayat (3) UU No 11 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh yang sakit untuk 4 (empat) bulan pertama dibayarkan 100% (seratus persen) dari upah
- b. Pekerja/buruh yang sakit untuk 4 (empat) bulan kedua dibayarkan 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah
- c. Pekerja/buruh yang sakit untuk 4 (empat bulan) ketiga dibayarkan 50% (lima puluh persen) dari upah
- d. Pekerja/buruh yang sakit untuk bulan selanjutnya dibayarkan 25% (dua puluh lima persen) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Upah tetap dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh bila tidak masuk kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh yang menikah tetap dibayar untuk 3 (tiga) hari kerja
- b. Pekerja/buruh yang menikahkan anaknya tetap dibayar untuk 2 (dua) hari kerja
- c. Pekerja/buruh yang mengkhitan anaknya tetap dibayar untuk 2 (dua) hari kerja
- d. Pekerja/buruh yang membaptiskan anaknya tetap dibayar untuk 2 (dua) hari kerja
- e. Pekerja/buruh yang istrinya melahirkan maupun keguguran kandungan maka tetap dibayar selama 2 (dua) hari kerja

- f. Pekerja/buruh yang suami/istri, orang tua/mertua, atau anak atau menantu meninggal dunia, maka upah tetap dibayar untuk 2 (dua) hari kerja
- g. Pekerja/buruh yang anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, maka upah tetap dibayar selama 1 (satu) hari kerja

9. Jenis Upah

Secara yuridis tidak dijelaskan lebih rinci atau tidak ada pengertian yang lebih jelas mengenai jenis upah dalam peraturan perundang-undangan. Namun, jika diperhatikan dan dicermati dari berbagai kebijakan mengenai pengupahan jenis-jenis upah dapat dikelompokkan sebagai berikut (Malianawati, 2021:19):

a. Upah Tetap

Upah yang diterima pekerja/buruh atas suatu pekerjaan yang dilakukan secara tetap. Upah tetap diberikan kepada pekerja/buruh yang status perjanjian kerjanya untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) atau sering disebut dengan istilah pekerja tetap atau permanent.

b. Upah Tidak Tetap

Upah yang diterima pekerja/buruh secara tidak tetap atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan. Upah tersebut tidak tetap karena upah yang diterima pekerja/buruh tersebut disebabkan karena pekerjaan yang tidak stabil.

c. Upah Harian

Upah dibayarkan kepada pekerja/buruh dengan melakukan perhitungan harian berdasarkan absensi. Upah harian ini dibayarkan secara harian hanya kepada pekerja/buruh yang status perjanjian kerjanya sebagai pekerja harian lepas.

d. Upah Borongan

Upah borongan diterapkan untuk jenis pekerjaan yang sulit dihitung berdasarkan satuan waktu, Sebelum melakukan pembayaran terhadap upah borongan telah disepakati antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh sebelum pekerjaan tersebut dimulai. Pekerja/buruh yang dibayar dengan sistem borongan dilarang mendapatkan upah lebih rendah dari upah minimum meskipun upah borongan yang mereka hasilkan di bawah upah minimum. Sebagai contoh upah membangun rumah yang diberikan oleh pemilik rumah kepada pemborong atau pekerja pada saat rumah tersebut telah selesai dibangun.

10. Perlindungan Upah

Bentuk perlindungan upah kepada pekerja/buruh yang pertama ialah penetapan upah minimum. Ketentuan mengenai upah minimum diatur dalam Pasal 88 hingga Pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Mahesa & Sabar, 2019). Pengaturan mengenai upah minimum tersebut telah diubah oleh Pasal 81 angka 24 hingga Pasal 81 angka 28 Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pengaturan tersebut kemudian dirubah kembali dalam Pasal 81 angka 28 Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Perubahan substansi ketenagakerjaan mengenai upah minimum dalam Perpu No 2 Tahun 2022 terletak dalam Pasal 88C, 88D dan 88F sebagai berikut :

a. Penegasan mengenai syarat penetapan upah minimum kabupaten/kota (UMK).

UMK dapat ditetapkan bila hasil penghitungannya lebih tinggi dari upah minimum provinsi. Sementara itu bagi kabupaten/kota yang belum mempunyai UMK dan akan menetapkan UMK, harus memenuhi syarat tertentu yang diatur dalam Peraturan Pemerintah.

- b. Perubahan formula penghitungan upah minimum. Formula penghitungan upah minimum mempertimbangkan tiga variabel yaitu pertumbuhan ekonomi, inflasi dan indeks tertentu. Formula ini lebih lanjut akan diatur dalam Peraturan Pemerintah.
- c. Kewenangan Pemerintah menetapkan formula penghitungan upah minimum berbeda, dalam hal terjadi keadaan tertentu. Ketentuan ini merupakan ketentuan baru yang dimaksudkan untuk memberikan landasan hukum bagi pemerintah guna mengatasi keadaan tertentu yang berdampak pada kelangsungan bekerja dan kelangsungan usaha. Keadaan tertentu yang dimaksudkan antara lain dalam hal terjadi bencana yang ditetapkan oleh Presiden, kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional seperti bencana non alam pandemi.

Pada prinsipnya pekerja/buruh tidak dapat dibayar kurang dari upah minimum oleh pemberi kerja. Pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat mengajukan permohonan penundaan pelaksanaannya kepada Gubernur melalui Kanwil Kementerian Tenaga Kerja atau instansi pemerintah provinsi yang membidangi ketenagakerjaan (Gani, 2015). Ketentuan pengupahan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku tidak boleh lebih rendah dari pengaturan pengupahan yang disepakati antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh. Jika perjanjian tidak memadai atau melanggar peraturan perundang-undangan, maka perjanjian tersebut batal, dan pengusaha wajib membayar gaji sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (Gani, 2015).

Bentuk perlindungan upah yang kedua ialah waktu kerja. Mengenai ketentuan waktu kerja diatur dalam Pasal 77 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja yang dimaksud kemudian diatur dalam Pasal 77 ayat (2) yaitu 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Ketentuan tersebut secara substansial tidak berubah dalam Pasal 81 angka 21 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan dikuatkan dalam Pasal 81 angka 23 Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Dalam Pasal 78 UU No 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana yang sudah ditetapkan dalam Pasal 77 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Waktu kerja lembur hanya diperbolehkan paling lama 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh lebih lama dari jam kerja normal harus memenuhi persyaratan adanya persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan serta pengusaha wajib membayar upah lembur kepada pekerja/buruh tersebut.

Bentuk perlindungan upah yang ketiga adalah cuti dan waktu istirahat sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 79 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Waktu istirahat yang dimaksud ialah istirahat antara jam kerja, istirahat mingguan dan istirahat panjang. Cuti tahunan diberikan kepada pekerja/buruh sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Jenis-jenis waktu istirahat tersebut telah diatur pada Pasal 79 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dan dalam

Pasal 1 angka 23 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan dikuatkan lebih lanjut dalam Pasal 1 angka 25 Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Peraturan pemerintah pengganti undang-undang ini mengubah beberapa ketentuan jangka waktu pada istirahat mingguan, cuti tahunan, dan istirahat panjang. Perlindungan upah lainnya yang tidak diatur dalam UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja maupun dalam Perpu Nomor 2 tahun 2022 seperti perlindungan saat menjalankan ibadah, saat melahirkan, menstruasi, gugur kandungan, menyusui bagi pekerja/buruh perempuan masih tunduk terhadap aturan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

11. Kewajiban Pemberi Kerja Mengenai Pengupahan

Sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 Ayat 1). Penghasilan ini berupa upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja atau pengusaha atas kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Selain itu, pekerja/buruh juga berhak untuk mendapatkan penghasilan non-upah, seperti fasilitas kesejahteraan, THR, dan sebagainya. Pemberi kerja atau pengusaha wajib memberikan upah dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh. Kewajiban-kewajiban yang berkaitan dengan pemberian upah dan peningkatan kesejahteraan adalah sebagai berikut :

- a. Pemberi kerja atau pengusaha memberi kesempatan dan perlakuan sama bagi pekerja/buruh

Pemerintah menjamin agar pekerja/buruh diperlakukan sama tanpa diskriminasi oleh pemberi kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang No

13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.” Hal ini berarti bahwa pemberi kerja harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, warna kulit dan aliran ataupun pandangan politik. Perlakuan buruh tanpa diskriminasi ini juga diatur oleh Organisasi Buruh Internasional (ILO) melalui Konvensi ILO No 100 dan 111. Konvensi ILO No 111 mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan disahkan oleh Pemerintah Republik Indonesia melalui Undang-Undang No 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No 111.

b. Pemberi kerja membuat perjanjian kerja dengan pekerja/buruh

Sesuai dengan Pasal 50 Undang-Undang No 13 Tahun 2003, syarat terjadinya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha adalah adanya perjanjian kerja. Tanpa adanya perjanjian kerja, maka pemberi kerja dianggap tidak mempekerjakan pekerja/buruh. Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang erat kaitannya dengan pengupahan pekerja/buruh. Di dalam perjanjian ini tercantum berapa besar upah yang akan diterima dan pekerjaan apa yang akan dilakukan. Dalam perjanjian ini bisa juga diatur hal-hal khusus yang tidak diatur oleh undang-undang dan peraturan-peraturan pemerintah. Dengan memahami hal-hal utama dalam perjanjian kerja ini, pekerja/buruh diharapkan dapat memahami hak-hak dan kewajibannya serta nantinya turut mengawasi apabila hak-haknya dilanggar oleh pemberi kerja.

c. Pemberi kerja atau pengusaha diwajibkan memberikan upah sesuai Upah Minimum

Sesuai dengan Pasal 90 Undang-Undang No 13 Tahun 2003, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari pada Upah Minimum. Upah Minimum ditetapkan oleh pemerintah agar pekerja/buruh dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhannya demi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

d. Pemberi kerja atau pengusaha diwajibkan memberikan upah lembur

Upah lembur adalah hak bagi pekerja/buruh yang melakukan kerja lembur. Upah ini diperhitungkan berdasarkan upah pokok dan tunjangan tetap pekerja/buruh.

e. Pemberi kerja atau pengusaha diwajibkan memberikan THR

Pemberian THR merupakan kewajiban pengusaha terhadap pekerja/buruh. THR ini merupakan komponen pendapatan pekerja/buruh non-upah, tetapi tetap merupakan hak pekerja/buruh.

f. Pemberi kerja atau pengusaha diwajibkan memberi hak cuti bagi pekerja/buruhnya

Meskipun bukan merupakan upah, hak cuti dapat dipandang sebagai kenikmatan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerjanya demi meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan pekerja/buruh. Hak mengenai cuti juga diatur oleh pemerintah.

g. Pemberi kerja atau pengusaha diwajibkan menyediakan fasilitas kesehatan dan jaminan kesejahteraan pekerja/buruh

Fasilitas kesejahteraan untuk pekerja/buruh merupakan pendapatan non-upah berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.SE-07/MEN/1990 yang diberikan secara tidak langsung oleh pemberi kerja. Pasal 100 ayat (1) Undang-

Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.” Selain fasilitas kesejahteraan, setiap pekerja/buruh dan keluarganya juga berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Hal ini juga disebutkan dalam Pasal 99 Ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003.

Menurut pengertian yang tercantum di dalam Undang-Undang No 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang dimaksud dengan jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Peserta jaminan sosial tenaga kerja ini adalah pekerja/buruh dan pemberi kerja. Jaminan ini dalam pelaksanaannya menggunakan mekanisme seperti asuransi, sehingga selain ada santunan, ada juga premi ataupun iuran. Secara umum, menurut Pasal 6 Undang-Undang No 3 Tahun 1992 jaminan sosial tenaga kerja berupa jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Perlu diperhatikan bahwa jaminan pemeliharaan kesehatan juga berlaku bagi suami/istri dan anak-anak dari pekerja/buruh yang bersangkutan. Selain itu, iuran jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan pemeliharaan kesehatan ditanggung oleh perusahaan. Sedangkan iuran jaminan hari tua ditanggung bersama oleh pekerja/buruh dan pengusaha. Dasar

penghitungan iuran jaminan sosial tenaga kerja adalah upah pekerja/buruh dalam sebulan.

C. Tinjauan tentang Asas *No Work No Pay*

1. Pengertian Asas dan Kaedah Hukum

Norma bersinonim dengan istilah kaedah. Kaedah yang berarti prinsip ataupun asas dasar. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kaedah adalah rumusan asas-asas yang menjadi hukum, aturan yang pasti atau patokan. Asas hukum merupakan rasio legis dari suatu peraturan perundang-undangan, jika tidak diterapkan secara dogmatik dalam peraturan perundang-undangan pada dasarnya tidak akan memiliki kekuatan mengikat. Asas hukum berfungsi sebagai alat untuk mencegah dan menyelesaikan kontradiksi dan inkonsistensi internal dalam sistem hukum (Karjoko, 2019:15). Hukum diartikan sebagai suatu pengaturan atau tata hukum, sehingga tidak boleh ada inkonsistensi atau kontradiksi internal dalam sistem hukum. Hal ini sangat penting karena memungkinkan hukum untuk diikuti dan digunakan agar mencapai tujuan dari pembentukan hukum itu sendiri. Tata hukum harus memberikan suatu keutuhan dan kesatuan yang utuh (koheren). Asas hukum sebagai kaidah etik yang bersifat abstrak dalam menciptakan pertimbangan hukum, idealnya haruslah berjalan secara konsisten dan tidak boleh dijadikan sebagai alasan dalam upaya melakukan penyimpangan hukum. Adanya asas hukum untuk mengharmonisasikan semua kepentingan hukum guna untuk mengarahkan tujuan hukum itu sendiri dan pada dasarnya lebih proporsional. Kondisi hal tersebut dijelaskan oleh J.J.H Bruggink yang menjelaskan sebagai berikut (Sidharta, 2014:126):

“Asas hukum yang berisi ukuran dan hanya secara langsung memberikan pedoman, karena hukum tidak selalu dpositifkan dalam aturan hukum, maka sulit

untuk mengkonstantasi, kapan asas hukum akan kehilangan keberlakuannya, misalnya karena pengembang kewenangan tidak lagi terikat sebagai hukum tertentu atau para justisiabel lagi, menerima ukuran nilai itu dan tidak lagi menjadi acuan bagi perilaku”.

Asas digunakan untuk menentukan maksud dan tujuan suatu peraturan hukum.

Asas hukum yang sifatnya masih abstrak mengandung nilai atau kaidah hukum yang dapat diterapkan pada norma dan hukum tertentu. Bahwa asas hukum atau prinsip hukum bukanlah sebuah peraturan hukum yang konkret, melainkan gagasan-atau pikiran yang bersifat umum atau menjadi landasan peraturan yang konkrit yang terdapat didalam dan dibelakang sistem hukum yang diwakili oleh peraturan perundang-undangan dan keputusan-keputusan hakim yang kesemuanya itu adalah hukum positif, dan dapat ditemukan dengan mencari sifat-sifat umum dalam peraturan-peraturan konkrit. Ditegaskan kembali bahwa asas hukum bukanlah peraturan hukum yang konkrit melainkan latar belakang peraturan yang konkrit dan bersifat umum atau abstrak (Gede Atmadja, 2018). Dapat disimpulkan bahwa asas hukum adalah sebuah peraturan dasar ataupun prinsip hukum yang bersifat abstrak dan pada umumnya digunakan sebagai latar belakang dari sebuah peraturan konkrit dan pelaksanaan hukum. Kata asas juga sering digunakan dengan istilah prinsip dan pada dasarnya peraturan konkret seperti Undang-Undang tidak boleh bertentangan dengan asas hukum. Dapat disimpulkan bahwa asas hukum merupakan latar belakang dari terbentuknya suatu hukum konkret. Agar suatu peraturan perundang-undangan berlaku efektif, maka secara substansial harus memperhatikan beberapa asas sebagai berikut (Husni, 2020:36) :

- a. Suatu peraturan perundang-undangan tidak boleh berlaku surut. Artinya bahwa undang-undang hanya boleh diterapkan terhadap peristiwa yang disebut dalam undang-undang tersebut serta terjadi setelah undang-undang itu dinyatakan berlaku.
- b. *Lex Superior Derogate Lex Impriori* artinya bahwa undang-undang yang dibuat oleh penguasa yang lebih tinggi mempunyai kedudukan yang lebih tinggi pula.
- c. *Lex Specialis Derogate Legi Generali* artinya bahwa undang-undang yang bersifat khusus mengesampingkan undang-undang yang bersifat umum.
- d. *Lex Posteriori Derogate Lex Priori* artinya bahwa undang-undang yang baru mengalahkan undang-undang yang lama. Dalam hal ini undang-undang lain yang lebih dahulu berlaku dan mengatur mengenai sesuatu hal tertentu, tidak berlaku lagi apabila telah ada undang-undang baru yang berlaku belakangan dan mengatur hal tertentu tersebut, akan tetapi makna dan tujuannya berlainan atau berlawanan dengan undang-undang yang lama tersebut.
- e. Undang-Undang tidak dapat diganggu gugat, artinya bahwa undang-undang hanya dapat dicabut dan/atau diubah oleh lembaga yang membuatnya.
- f. Undang-undang merupakan sarana untuk mencapai kesejahteraan spiritual dan material bagi masyarakat maupun pribadi melalui pelestarian atau pembaruan (inovasi).

2. Kedudukan dan Fungsi Asas Hukum

Asas hukum adalah asas yang berhubungan dengan seluruh bidang hukum. Mahadi, Guru Besar Ilmu Hukum Universitas Sumatera Utara (Mahadi, 2003:120) mengemukakan bahwa Pancasila sebagai sumber asas hukum di Indonesia. Pancasila sebagai kaidah dasar ataupun asas ideologi hukum Indonesia. Asas hukum secara

hirarki sistem hukum memiliki tingkat yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan norma/kaidah hukum. Asas hukum pada prinsipnya memiliki dua kedudukan dalam suatu sistem hukum, yakni :

- a. Asas hukum bersifat abstrak dan tidak dituangkan dalam kaidah hukum akan tetapi asas hukum dijadikan sebagai pedoman bagi kaidah hukum dan dalam penemuan hukum, dalam konteks ini asas hukum tidak dapat diterapkan dalam peristiwa konkrit.
- b. Asas hukum dituangkan dalam bentuk peraturan konkrit atau pasal-pasal dalam suatu peraturan perundang-undangan.

Dalam setiap asas hukum terlihat suatu harapan yang hendak diraih. Asas hukum tersebut menjadi pedoman bagaimana seharusnya kaidah hukum yang akan diberlakukan, dengan demikian kaidah hukum harus menterjemahkan apa yang diinginkan oleh asas hukum. Dapat disimpulkan bahwa asas hukum mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam suatu sistem hukum karena dengan adanya asas hukum akan menjadi landasan bagi kaidah hukum dan menjadi pedoman dalam pembentukan hukum.

Fungsi asas hukum salah satunya bagi pembentuk undang-undang, asas hukum digunakan sebagai pondasi serta diperlukan meneliti lebih jauh dasar pikiran dari asas hukum hingga dapat merumuskannya dalam pembentukan undang-undang. Dalam ilmu hukum dikenal sebagai asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik. Selain fungsi asas hukum bagi pembentuk undang-undang, fungsi asas hukum juga sering digunakan bagi hakim seperti dalam menerapkan hukum, asas hukum digunakan sebagai dasar pemikiran dalam menafsirkan pasal-pasal yang tidak

jelas, memberikan berbagai pertimbangan hukum untuk menjustifikasi amar putusan dan dalam penemuan hukum (*rechtsvinding*) hakim dapat menggunakan asas hukum untuk melakukan konstruksi hukum analogi.

3. Sejarah Terbentuknya *No Work No Pay*

Dampak adanya resesi global mulai terasa di Indonesia, salah satu yang terdampak ialah di sektor ketenagakerjaan dengan setiap hari sering mendengar berita tentang PHK yang terjadi mulai dari perusahaan besar hingga perusahaan *start-up* tidak luput melakukan PHK terhadap karyawannya. Adanya usulan dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) yang mengusulkan adanya sistem upah *no work no pay* dengan maksud usulan tersebut digunakan untuk meminimalisir adanya pemutusan hubungan kerja (PHK). Ketidakpastian resesi global membuat para pengusaha mendesak Menteri Ketenagakerjaan untuk menerbitkan aturan yang berisi mengenai fleksibilitas jam kerja dengan prinsip asas *no work no pay* (tidak bekerja tidak dibayar). Menghadapi situasi tersebut pengusaha selalu mendesak pemerintah demi meminimalisir resiko terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) dan jika saat industri sedang lesu, para pekerja/buruh tidak kehilangan pekerjaan. Masalah PHK menjadi masalah yang serius dan harus diperhatikan, sehingga diharapkan adanya prinsip *no work no pay* dapat digunakan dan dipertimbangkan.

4. Asas *No Work No Pay* Menjadi Ketentuan Hukum Dalam Ketenagakerjaan

Pengaturan mengenai pengupahan pada dasarnya diatur dalam KUHPerdara, pengupahan didasarkan dengan adanya perjanjian antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja/buruh pada suatu waktu yang ditentukan dan pekerja/buruh mendapatkan perlindungan dari pemerintah. Besaran upah yang diterima

pekerja/buruh telah disesuaikan dengan perjanjian yang telah disepakati antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Perjanjian kerja tersebutlah yang membentuk landasan dari hukum ketenagakerjaan yang pada prinsipnya adalah perjanjian keperdataan. Undang-Undang Ketenagakerjaan mengkombinasikan ketentuan-ketentuan dalam hukum perdata dan hukum publik yang memiliki arti bahwa negara atau pemerintah tidak turut serta dalam hal menentukan besaran upah yang akan diperoleh pekerja/buruh. Bentuk turut serta pemerintah hanya melindungi para pihak, khususnya pekerja/buruh yang berada dalam kedudukan yang tidak seimbang.

Prinsip *no work no pay* punya legalitas yang telah diatur dalam Pasal 93 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena kemauan sendiri yang bukan perintah pengusaha tidak diberikan upah. Ketentuan ini kemudian dikuatkan oleh Pasal 24 Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang Pengupah. Ketentuan tersebut merupakan asas yang berlaku untuk semua pekerja/buruh, kecuali pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya. Prinsip *no work no pay* dinilai sebuah kebijakan yang adil karena karyawan tidak akan menerima upah jika karyawan tersebut mangkir bekerja atau yang sering dikenal dengan istilah bolos.

Prinsip *no work no pay* tidak dapat diterapkan untuk semua kondisi dan dalam pelaksanaannya tidak berlaku secara mutlak terdapat pengecualian sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Dalam hal ini perusahaan diwajibkan tetap melakukan pembayaran upah kepada pekerja/buruh jika pekerja/buruh tidak masuk kerja dengan alasan yang sesuai sebagaimana yang termuat

dalam Pasal ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan atau pemberi kerja boleh tidak membayar upah kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja tanpa keterangan atau dengan alasan di luar sebagai yang tercantum dalam Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003.

Asas *no work no pay* bukan merupakan pemotongan upah, konsep *no work no pay* adalah tidak dibayarkan upah saat pekerja/buruh tidak bekerja atau tidak masuk. Kedua hal tersebut walaupun mirip namun mengandung makna yang sangat berbeda karena tidak membayar upah berbeda dengan pemotongan upah. Pekerja/buruh yang sudah melaksanakan kewajibannya (yaitu bekerja) maka muncul upah sebagai hak dari pekerja/buruh tersebut dan upah tersebut merupakan kewajiban perusahaan untuk membayarkan kepada pekerja/buruh. Jika karyawan sudah bekerja kemudian upahnya tidak diberikan secara full oleh perusahaan karena suatu hal, hal inilah yang disebut dengan pemotongan upah. Pemotongan upah yang dilakukan oleh perusahaan diperbolehkan jika sesuai dengan ketentuan Pasal 57-58 Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Sedangkan yang dimaksud dengan tidak membayarkan upah adalah pada saat hari pekerja/buruh tidak masuk bekerja dengan alasan mangkir, pekerja/buruh yang seharusnya mendapatkan upah (dimana seharusnya masuk bekerja) tidak dibayarkan upahnya oleh perusahaan.

Pelaksanaan *no work no pay* juga dapat diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Tujuannya adalah agar pekerja/buruh mendapatkan pemahaman bahwa perusahaan di tempat ia bekerja ada aturan mengenai *no work no pay* yang telah diterapkan dalam perusahaan tersebut. Keuntungan mencantumkan prinsip *no work no pay* dalam Peraturan Perusahaan ataupun Perjanjian Kerja Bersama

yaitu sebagai dasar dari pemahaman karyawan sebelum menandatangani perjanjian kerja sehingga pekerja/buruh juga mengetahui konsekuensinya dan mempertegas posisi hukum perusahaan. Perusahaan telah memiliki dasar hukum yang kuat ketika perusahaan menerapkan konsep *no work no pay* tersebut (tidak membayarkan upah pada hari pekerja/buruh mangkir).

D. Tinjauan tentang Penghidupan Layak dan Keadilan

1. Pengertian Penghidupan Layak

Dasar hukum dalam penghidupan layak termuat dalam konstitusi Negara Indonesia yaitu dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang menyatakan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan layak”. Penghidupan layak juga diatur dalam Pasal 25 Deklarasi Universal HAM yang berbunyi :

“Setiap orang berhak atas taraf hidup kehidupan yang memadai untuk kesehatan dan kesejahteraan dirinya sendiri dan keluarganya, termasuk hak atas pangan, sandang, papan, dan pelayan kesehatan, pelayan sosial yang diperlukan serta hak atas keamanan pada saat menganggur, sakit, cacat, ditinggalkan oleh pasangannya, usia lanjut, atau keadaan-keadaan lain yang mengakibatkan merosotnya taraf kehidupan yang terjadi diluar kekuasannya.”

Pasal 11 Konvenan Hak Ekonomi, Sosial, Budaya diatur bahwa :

“Negara-negara peserta perjanjian ini mengakui hak setiap orang akan suatu standar penghidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya, termasuk makanan, pakaian dan perumahan yang cukup dan perbaikan kondisi penghidupan yang terus-menerus. Negara-negara peserta akan mengambil tindakan yang tepat untuk menjamin realisasi hak ini, mengingat akan pengaruh kerjasama internasional yang terpenting berdasarkan ersetujuan yang bebas.”

Standar penghidupan yang layak lebih dari sekedar terpenuhinya kebutuhan dasar. Komponen kelayakan standar hidup artinya terpenuhinya kebutuhan dasar

seperti kelayakan pangan dan nutrisi, kelayakan pakaian, kelayakan perumahan, air dan sanitasi, kelayakan layanan yang dibutuhkan seperti layanan medis, perlindungan sosial dan lainnya. Setiap orang dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar secara terhormat. Tak seorangpun diperbolehkan hidup dalam kondisi sedemikian rupa sehingga cara mereka memenuhi kesejahteraannya dengan merendahkan diri atau mengabaikan kebebasan dasarnya, seperti dengan menjadi pengemis, menjadi pekerja seks atau memperbudak diri, hanya untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Pemerintah memiliki peran penting untuk memastikan bahwa setiap warga negara memiliki hak atas kehidupan yang layak. Negara dalam hal ini pemerintah bertanggung jawab untuk memfasilitasi serta menjaga warga negaranya untuk mendapatkan upah sesuai dengan standar dan kualitas hidup yang layak serta dapat memenuhi kebutuhan mereka secara adil sesuai dengan harkat dan martabat manusia (Charada, 2014). Penghasilan atau upah dikategorikan memenuhi penghidupan yang layak adalah dari jumlah penerimaan upah tersebut dari pekerja/buruh dari hasil bekerjanya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja baik untuk dirinya sendiri maupun bagi keluarganya secara wajar yang meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan di hari tua. Pemenuhan pengupahan ini dimaksudkan sebagai bentuk apresiasi terhadap pekerja/buruh yang telah bekerja dan mengabdikan diri diperusahaan.

2. Tujuan Pengaturan Kebutuhan Hidup Layak Bagi Pekerja/Buruh

Pada dasarnya negara wajib untuk menghormati, melindungi serta memenuhi hak ekonomi, sosial dan budaya setiap warga agar kebutuhan hidup layak dapat dicapai dan dirasakan oleh seluruh warga. Berdasarkan PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang

Pengupahan bahwa Kebutuhan Hidup Layak (KHL) adalah jumlah minimum yang diperlukan seorang pekerja/buruh untuk dapat hidup layak secara fisik selama satu bulan. Kebutuhan Hidup Layak (KHL) bertujuan untuk membela hak pekerja/buruh untuk menghasilkan uang yang memenuhi penghidupan yang adil bagi umat manusia, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 88 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan penjelasan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 88 tujuan negara adalah untuk mewujudkan kesejahteraan bagi rakyatnya yakni terciptanya masyarakat yang adil dan makmur secara merata baik secara materil maupun spiritual, dalam arti seluruh bangsa Indonesia berhak untuk merasakan kehidupan yang sejahtera lahir maupun batin bukan hanya segelintir golongan tertentu saja. Pemerintah menerapkan bahwa Kebutuhan Hidup Layak dijadikan sebagai acuan untuk menetapkan upah minimum suatu daerah. KHL inilah yang menjadi fondasi dalam menentukan tingkat besaran upah minimum yang diterima oleh pekerja/buruh di suatu wilayah baik di tingkat provinsi, kabupaten maupun tingkat sektoral. Kebutuhan Hidup Layak dapat diketahui dari survei lapangan yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan agar dapat ditetapkan di dalam kehidupan bermasyarakat dan yang memiliki kewenangan dalam menentukan upah minimum adalah gubernur yang telah mendapatkan masukan dan saran dari Dewan Pengupahan di setiap provinsi ataupun kabupaten. Penting adanya penetapan Upah Minimum sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja/buruh sehingga upah yang diterima dapat mencukupi terjaminnya kesejahteraan bagi diri pekerja/buruh bersama dengan keluarganya, dan harapannya pekerja/buruh tidak diperlakukan secara semena-mena

oleh pengusaha yang memiliki kewenangan serta kekuasaan dibalik kelemahan-kelemahan yang dimiliki oleh pekerja/buruh (Mahila, 2014).

3. Standar Komponen Kebutuhan Hidup Layak

Dasar dalam penentuan upah di Indonesia idealnya adalah didasarkan kepada standar kebutuhan hidup manusia yang meliputi kebutuhan akan tempat tinggal, pangan, sandang, dan kebutuhan lainnya. Sejak dahulu, standar penentuan besaran penghasilan telah berubah dari kebutuhan fisik minimal (KFM), kebutuhan hidup minimum (KHM), dan sekarang menjadi kebutuhan hidup layak (KHL). Maksud dari hidup layak yakni jumlah pendapatan seorang pekerja/buruh dari hasil bekerjanya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya secara wajar dalam satu bulan berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No 18 Tahun 2020 yang meliputi :

a. Makanan dan Minuman

Beras sedang, sumber protein (daging, ikan segar, telur ayam), kacang-kacangan (tempe/tahu), susu bubuk, gula pasir, minyak goreng, sayuran, buah-buahan (setara pisang/pepaya), karbohidrat lain (setara tepung terigu), teh, kopi, air minum galon, bumbu.

b. Sandang

Celana panjang/rok/pakaian muslim, celana pendek, ikat pinggang, kemeja lengan pendek, kaos oblong, celana dalam, sarung, sepatu, kaos kaki, perlengkapan pembersih sepatu (semir sepatu, sikat sepatu), sandal jepit, handuk mandi, perlengkapan ibadah (sajadah, alqur-an, mukena, peci dan lain-lain).

c. Perumahan

Sewa/kontrak kamar, dipan/tempat tidur, perlengkapan tidur (kasur busa, bantal busa), sprei dan sarung bantal, meja dan kursi, lemari pakaian, sapu, perlengkapan makan (piring makan, gelas minum, sendok dan garpu), ceret aluminium, wajan aluminium, panci aluminium, sendok masak, rice cooker ukuran ½ liter, kompor dan perlengkapannya (kompor satu tungku, selang dan regulator, tabung gas 3 kg), gas elpiji, ember plastik, gayung plastik, listrik, bola lampu hemat energi, air bersih, sabun cuci pakaian, sabun cuci piring (cair), setrika, rak plastik portable plastik, pisau dapur, cermin.

d. Pendidikan

Televisi, Bacaan/radio, ballpoint dan pensil

e. Kesehatan

Sarana kesehatan (pasta gigi, sabun mandi, sikat gigi, shampo, korek kuping, pembalut atau alat cukur), deodorant, obat anti nyamuk, potong rambut, sisir.

f. Transportasi

Transportasi kerja dan lainnya, paket pulsa dan data HP

g. Rekreasi, Tabungan dan Jaminan Sosial

Rekreasi, tabungan (2% total pengeluaran), jaminan sosial (2% total pengeluaran)

4. Hubungan antara Kebutuhan Hidup Layak dengan Upah Minimum

Untuk menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP), Pemerintah Daerah membentuk dewan pengupahan yang beranggotakan wakil pemerintah, kantor/dinas, unit terkait, serikat pekerja, organisasi pengusaha, dan akademisi. Dewan pengupahan provinsi bertujuan untuk mengumpulkan data harga dan melakukan survei tentang kebutuhan pokok di daerah sekitar, dalam komponen kebutuhan hidup layak termasuk

pakaian, makanan, perumahan, kesehatan, transportasi, rekreasi, dan tabungan. Kemampuan pemberi kerja atau perusahaan untuk membayar kenaikan yang ditetapkan dianalisa, dihitung dan dinilai setelah data dikumpulkan. Inflasi dan faktor-faktor lainnya sangat diperhitungkan dalam membuat keputusan kebijakan tersebut. Setiap perwakilan sering menghitung kenaikan secara berbeda karena mereka melihat dari sudut pandang dan kepentingan yang berbeda. Dibandingkan dengan organisasi serikat pekerja selalu akan meminta lebih tinggi dari wakil perusahaan, sedangkan untuk wakil pemerintah berperan sebagai stabilisator.

Hasil survei yang dilakukan tim peneliti akan diangkat dan dibawa dalam forum musyawarah dewan pengupahan untuk dianalisa, dibahas dan disepakati besaran nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang nantinya akan disampaikan kepada kepala daerah, sebagai salah satu pertimbangan substantif untuk penetapan UMP. Masing-masing perwakilan tentunya mengharapkan bahwa hasil survei tersebut yang disepakati ataupun nilai yang paling mendekati untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan yang akan diajukan kepada kepala kepala daerah. Nilai KHL tersebutlah yang akan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam penetapan upah minimum yang akan berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Kriteria yang digunakan dalam penetapan upah minimum sebgaiian besar diambil dari konvensi ILO nomor 130 tentang Upah Minimum (Izzaty & Sari, 2013). Adapun faktor yang dipertimbangkan dalam penetapan upah minimum berdasarkan Pasal 6 ayat 2 Kepmenakertrans Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian KHL sebagai berikut :

a. Nilai KHL yang diperoleh dan ditetapkan dari hasil survei

- b. Produktivitas makro yang merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama.
- c. Pertumbuhan ekonomi merupakan pertumbuhan PDRB
- d. Kondisi pasar kerja merupakan perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama.
- e. Kondisi usaha yang paling tidak mampu (*marginal*) yang ditunjukkan oleh perkembangan keberadaan jumlah usaha marjinal di daerah tertentu pada periode tertentu.

Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum menentukan bahwa dasar dan wewenang Penetapan Upah Minimum sebagai berikut :

- a. Penetapan Upah Minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi
- b. Upah Minimum sebagaimana dimaksud diarahkan pada pencapaian KHL
- c. Pencapaian KHL merupakan perbandingan besarnya Upah Minimum terhadap nilai KHL pada periode yang sama
- d. Untuk pencapaian KHL, gubernur menetapkan tahapan pencapaian KHL dalam bentuk peta jalan pencapaian KHL bagi Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu dan bagi perusahaan lainnya dengan mempertimbangkan kondisi kemampuan dunia usaha.

Dalam Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, peta jalan pencapaian KHL sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 3 disusun dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Menentukan tahun pencapaian Upah Minimum sama dengan KHL
- b. Memprediksi nilai KHL sampai akhir tahun pencapaian
- c. Memprediksi besaran nilai Upah Minimum setiap tahun
- d. Menetapkan prosentasi pencapaian KHL dengan membandingkan prediksi besaran Upah Minimum dengan prediksi nilai KHL setiap tahun.

Dalam Pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum menyatakan bahwa dalam hal kondisi perekonomian pada tahun tertentu mengakibatkan pencapaian KHL sebagaimana dalam Pasal 3 tidak dapat terpenuhi, gubernur dapat melakukan penyesuaian tahapan pencapaian KHL. Dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tersebut dapat terlihat bahwa penetapan UMP didasarkan pada KHL dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. UMP diarahkan pada pencapaian KHL dan KHL merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan UMP.

5. Pengertian Keadilan

Keadilan berasal dari kata adil, yang berbahasa inggris "*justice*" yang berasal dari bahasa latin "*iustitia*". Keadilan secara khusus, menunjukkan bahwa keputusan dan tindakan harus didasarkan pada standar objektif. Namun, pengertian keadilan juga merupakan suatu konsep yang relatif karena apa yang adil bagi seseorang belum tentu adil juga bagi orang lain. Ketika seseorang menegaskan bahwa melakukan keadilan, hal itu harus relevan untuk menjaga ketertiban umum dimana ada ukuran keadilan

yang harus diakui. Ukuran keadilan sangat bervariasi dari satu tempat ke tempat lain dan ditentukan serta ditetapkan oleh setiap masyarakat sesuai dengan ketertiban umum dari masyarakat tersebut (Santoso, 2014:85).

Perusahaan atau pemberi kerja harus mempertimbangkan pemberian upah yang adil bagi pekerja/buruh. Pemberian rasa adil dalam hal upah tentunya akan terjalin hubungan yang baik antara manajemen perusahaan dengan pekerjanya. Menurut KBBI adil memiliki makna sebagai berikut (<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/adil>) :

- a. Sama berat; tidak berat sebelah; tidak memihak
- b. Berpihak kepada yang benar; berpegang pada kebenaran
- c. Sepatutnya; tidak sewenang-wenang

Keadilan telah menjadi pertimbangan masalah yang signifikan sejak awal filsafat Yunani. Ruang lingkup keadilan mencakup berbagai bidang, termasuk keadilan moral, filosofis, hukum dan masyarakat. Beberapa individu memiliki pendapat bahwa dalam pelaksanaan keadilan dan ketidakadilan bergantung pada kepemilikan kekuasaan dan kekuasaan dalam hal ini untuk menjadi adil cukup terlihat mudah, namun tentu saja tidak begitu halnya dengan penerapannya dalam kehidupan manusia. Di Indonesia, keadilan diartikan dalam Pancasila sebagai dasar negara, khususnya perlakuan yang adil bagi seluruh rakyat Indonesia. Sila lima Pancasila terkandung nilai-nilai yang merupakan tujuan dalam hidup bersama. Keadilan dilandasi dan dijiwai oleh perilaku etis yang meliputi keadilan dalam hubungan antara individu dengan dirinya sendiri, individu dengan individu lain, individu dengan masyarakat, bangsa dengan pemerintah serta hubungan individu dengan Tuhannya. Landasan fundamental untuk mencapai tujuan negara untuk menjamin kesejahteraan semua warga negara dan wilayahnya,

serta mendidik warga negaranya adalah prinsip-prinsip dari keadilan. Demikian pula, keadilan harus menjadi landasan bagi hubungan internasional antar negara di seluruh dunia. Prinsip kemerdekaan bagi setiap bangsa, perdamaian abadi, dan keadilan sosial harus menjadi pedoman pergaulan antar bangsa di seluruh dunia (Santoso, 2014:86).

6. Keadilan Menurut Para Filsuf

a. Teori Keadilan Menurut Aristoteles

Mengenai teori keadilan dalam hukum, seorang tokoh yang dianggap paling tua dalam sejarah perkembangan hukum yakni Aristoteles. Aristoteles berpendapat bahwa hukum harus memiliki tujuan yang suci, artinya adalah memberikan kepada tiap-tiap orang apa ia berhak menerimanya. Aristoteles dalam karyanya yang berjudul *Etika Nichomachea*, menguraikan pandangannya tentang “Keadilan”. Menurut Aristoteles, keadilan adalah kebajikan atau keutamaan yang melibatkan kepatuhan terhadap hukum (baik tertulis maupun tidak tertulis) dari hukum polis pada waktu itu. Pada hakekatnya, keadilan adalah keutamaan yang bersifat universal. Theo Huijbers menguraikan konsep Aristoteles disamping keutamaan umum dimana menyoroti sebagai kebijakan moral yang berkaitan dengan sikap manusia tertentu dalam konteks tertentu, seperti membangun hubungan yang baik antara individu dan menjaga keseimbangan antara dua pihak (Huijbers, 1999:32). Tolak ukur keseimbangan ini adalah kesamaan numerik dan kesamaan proposional, sebagaimana Aristoteles memandang keadilan dalam hal kesetaraan. Dalam kesamaan numerik, setiap orang dianggap sama dengan satu kesatuan, yang dicontohkan dengan kesamaan semua individu didepan hukum. Kesamaan proposional, disisi lain melibatkan pemberian kepada setiap orang apa yang pantas

mereka dapatkan berdasarkan kemampuan dan pencapaian mereka (Rhiti, 2015:241).

Aristoteles juga membedakan keadilan berdasarkan keadilan distributif dan keadilan korektif. Maksud dari keadilan distributif adalah keadilan yang berlaku dalam hukum publik, yang berfokus pada distribusi, kekayaan, honor serta barang-barang lainnya yang diperoleh oleh anggota masyarakat. Sedangkan keadilan korektif adalah keadilan yang berkaitan dengan memperbaiki kesalahan, memberikan kompensasi terhadap pihak yang dirugikan atau memberikan hukuman yang sesuai untuk pelaku pelanggarannya. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa ganti rugi dan sanksi merupakan bentuk keadilan korektif menurut Aristoteles. Teori keadilan menurut Aristoteles yang dikemukakan oleh Theo Huijbers adalah sebagai berikut (Rhiti, 2015:242):

- 1) Keadilan dalam pembagian jabatan dan harta benda publik. Hal ini berlaku kesamaan geometris. Sebagai salah satu contoh seorang Bupati jabatannya dua kali lebih penting jika dibandingkan dengan Camat, maka Bupati harus mendapatkan kehormatan dua kali lebih banyak dari pada Camat yang sama penting akan diberikan yang sama dan yang tidak penting akan diberikan yang tidak sama.
- 2) Keadilan dalam hal jual beli. Menurutnya harga barang tergantung kedudukan dari para pihak hal ini sekarang tidak mungkin diterima.
- 3) Keadilan sebagai kesamaan aritmetis dalam bidang privat dan juga publik. Jika seorang mencuri, maka ia harus dihukum, tanpa memperdulikan kedudukan orang yang bersangkutan. Sebagai contoh jika seorang pejabat terbukti secara

sah melakukan korupsi, maka pejabat itu harus dihukum tidak peduli bahwa ia adalah seorang pejabat.

- 4) Keadilan dalam bidang penafsiran hukum karena Undang-Undang itu bersifat umum, tidak meliputi semua persoalan konkret, maka hakim harus menafsirkannya seolah-olah ia sendiri terlibat dalam peristiwa konkret tersebut. Menurut Aristoteles, hakim tersebut harus memiliki suatu rasa tentang apa yang pantas.

Aristoteles menekankan bahwa kedua bentuk keadilan tersebut pada hakikatnya merupakan sebuah teknis dan prinsip yang mengatur penerapan hukum. Ketika mengatur hubungan hukum, harus ada kriteria yang standart yang umum untuk memperbaiki setiap akibat dari segala perbuatan apapun, terlepas melihat posisi status pelaku dan niat di balik perbuatan tersebut harus dinilai dengan menggunakan ukuran yang obyektif (Dwisvimiari, 2011).

b. Teori Keadilan Menurut John Rawls

John Rawls mengartikan keadilan sebagai berikut :

“Justice is the first virtue of social institutions, as truth is of systems of thought. A theory however elegant and economical must be rejected or revised if it is untrue; likewise laws and institutions no matter how efficient and well-arranged must be reformed or abolished if they are unjust”

Teori keadilan menurut John Rawls lebih menekankan pada keadilan sosial. Teori keadilan John Rawls muncul karena melihat pertentangan antara dua kepentingan yaitu kepentingan individu dengan kepentingan negara pada saat itu. John Rawls berpendapat bahwa akar ketidakadilan terletak pada keadaan sosial, yang memerlukan tinjauan lebih dalam dimana prinsip keadilan dapat diterapkan untuk membangun konteks masyarakat yang menguntungkan. John Rawls melihat bahwa

kepentingan utama dalam keadilan adalah jaminan stabilitas hidup manusia dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan bersama. Menurut John Rawls, keadilan adalah *fairness (justice as fairness)*. Pendapat John Rawls ini berakar pada teori kontrak sosial Locke dan Rousseau serta ajaran deontologi dari Imanuel Kant. Beberapa pendapatnya mengenai keadilan adalah sebagai berikut (Rhiti, 2015:246) :

- 1) Keadilan merupakan suatu hasil dari pilihan yang adil. Hal ini berasal dari anggapan John Rawls bahwa sebenarnya manusia dalam masyarakat itu tidak mengerti dan mengetahui posisinya yang sebenarnya, tidak mengerti tujuan dan arah rencana hidup mereka, tidak mengerti manusia tersebut berasal dari generasi mana (*veil of ignorance*). Dapat disimpulkan bahwa, masyarakat tidak mengetahui identitas diri mereka secara jelas karena setiap masyarakat memilih prinsip keadilan.
- 2) Keadilan sebagai *fairness* yang menghasilkan keadilan prosedural murni. Dalam keadilan prosedural murni ini tidak ada acuan dalam menentukan apa yang disebut “adil” terpisah dari prosedur itu sendiri. Keadilan dalam hal ini tidak dilihat dari hasilnya, melainkan dari prosesnya itu sendiri.

Prinsip *Justice As Fairness* menurut John Rawls ketika berbicara tentang ketentuan-ketentuan keadilan sosial yang mengatur kehidupan bersama, Rawls sebenarnya sedang menekankan upaya untuk merumuskan prinsip-prinsip yang mengatur distribusi hak dan kewajiban di antara segenap anggota suatu masyarakat. Penekanan terhadap masalah hak dan kewajiban, yang didasarkan pada suatu konsep keadilan bagi suatu kerja sama sosial, menunjukkan bahwa teori keadilan

Rawls memusatkan perhatian pada bagaimana mendistribusikan hak dan kewajiban secara seimbang di dalam masyarakat sehingga setiap orang berpeluang memperoleh manfaat darinya dan secara nyata, serta menanggung beban yang sama. Karenanya, agar menjamin distribusi hak dan kewajiban yang berimbang tersebut, Rawls juga menekankan pentingnya kesepakatan yang fair di antara semua anggota masyarakat. Hanya kesepakatan fair yang mampu mendorong kerja sama sosial.

Dua prinsip keadilan menurut John Rawls sebagai berikut (Fattah, 2013):

- 1) Pertama, adalah prinsip kebebasan yang sama sebesar-besarnya (*principle of greatest equal liberty*) dalam prinsip ini mencakup kebebasan untuk berperan serta dalam kehidupan politik seperti hak bersuara, hak mencalonkan diri dalam pemilihan), kebebasan berbicara dalam hal ini termasuk kebebasan pers, kebebasan berkeyakinan (dalam hal ini kebebasan keyakinan beragama), kebebasan menjadi diri sendiri (person) dan hak untuk mempertahankan milik pribadi.
- 2) Kedua, prinsip kedua ini terbagi dalam dua bagian yakni prinsip perbedaan (*the difference principle*) dan prinsip persamaan yang adil atas kesempatan (*the principle of fair equality of opportunity*). Konsep dasar dari prinsip pertama adalah bahwa segala bentuk perbedaan masyarakat harus diatur sedemikian rupa sehingga menghasilkan keuntungan dan manfaat yang maksimal bagi individu yang paling tidak mampu. Istilah perbedaan dalam hal sosial ekonomis dalam prinsip perbedaan menuju pada ketidaksamaan dalam prospek seorang untuk mendapatkan komponen utama kemakmuran, pendapatan dan kekuasaan. Istilah

yang paling kurang mampu (paling tidak beruntung) berkaitan dengan mereka yang memiliki kemungkinan paling kecil untuk mewujudkan prospek kesejahteraan, pendapatan dan otoritas. Prinsip pertama kebebasan dasar yang sama harus digunakan untuk merancang konstitusi politik, sedangkan prinsip kedua berlaku terutama untuk institusi ekonomi. Dengan demikian prinsip perbedaan menurut yang diaturnya dijadikan sebagai struktur dasar masyarakat adalah sedemikian rupa sehingga kesenjangan prospek mendapat hal-hal utama kesejahteraan, pendapat dan otoritas diperuntukan bagi keuntungan orang-orang yang paling kurang diuntungkan.

Dari teori keadilan menurut Aristoteles dan John Rawls, penulis memilih teori keadilan menurut John Rawls karena penulis menilai lebih cocok dalam menerapkan keadilan jika dikaitkan dengan hal pengupahan karena persoalan pekerja/buruh dan pemberi kerja atau pengusaha terjalin sifat hubungan yang saling mengisi dan melengkapi yakni “hak dan kewajiban” bagi kedua belah pihak serta berusaha semaksimal mungkin tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Dalam hal ini pekerja/buruh mendapatkan upah yang layak bagi kehidupan dirinya sendiri beserta dengan keluarga serta pemberi kerja atau pengusaha yang mendapatkan prestasi/hasil dari yang dikerjakan pekerja/buruh. Dalam menganalisa hubungan yang terjadi antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh pemerintah harus bisa berbuat adil yakni keadilan sebagai *fairness* seperti yang dikemukakan oleh John Rawls sehingga terwujudlah keadilan sosial bagi kedua belah pihak.

Peran keadilan menurut John Rawls sangat diperlukan karena Rawls melihat kondisi yang memprihatikan ketika ketidakadilan banyak terjadi dalam masyarakat.

Menurut John Rawls, keadilan memainkan peran yang sangat diperlukan dalam menegakan hukum. John Rawls percaya bahwa keadilan dan hukum saling berkaitan erat. Hukum tidak dapat dibatasi hanya pada kepastian dan kemanfaatan, melainkan harus mengutamakan keadilan. Frans Magnis Suseno telah mengidentifikasi beberapa istilah kata kunci yang terkait dengan perwujudan keadilan serta keadilan sosial seperti hak, kewajiban, kontrak, fairness, ketimbalbalikan, dinamika kekuasaan, dan otonomi. Semua tindakan yang bertujuan untuk mempertahankan kebahagiaan dan kesejahteraan masyarakat hal itulah yang dianggap adil. Dalam menciptakan keadilan sosial berarti memerlukan penciptaan struktur atau sistem yang memfasilitasi pelaksanaan keadilan sosial. Masalah keadilan sosial terletak pada bagaimana mengubah struktur-struktur kekuasaan yang seakan-akan sudah memastikan ketidakadilan, sehingga memunculkan situasi dimana kelompok-kelompok tertentu dapat hidup dengan semuanya sendiri sambil menguasai sebagian besar penduduk, termasuk hasil jerih payah dan hak-hak orang miskin (Purwanto, 2020).

Dengan mengacu pada teori keadilan menurut John Rawls, yang menyatakan bahwa “Ketimpangan sosial dan ekonomi harus diatur sedemikian rupa sehingga dapat diantisipasi untuk menguntungkan semua orang.” Pengaturan tersebut artinya bahwa undang-undang harus menyeimbangkan kepentingan baik kepentingan pengusaha ataupun kepentingan pekerja/buruh. Kepentingan pekerja/buruh adalah untuk memenuhi kebutuhan diri beserta dengan keluarganya secara layak dan kepentingan pengusaha adalah keberlangsungan usaha dari perusahaan agar tetap dapat berjalan terus menerus. Konsekuensinya adalah keadilan sosial harus diatur

dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku atau dengan kata lain hukum positif itu harus memperhatikan keadilan.

Keadilan dalam pengupahan ini harus dipertimbangkan secara hati-hati oleh perusahaan atau pemberi kerja. Pekerja/buruh yang merasa tidak diperlakukan adil oleh pemberi kerja (walaupun sudah mendapat upah layak) dapat menjadi bumerang bagi produktivitas perusahaan. Pekerja/buruh pada gilirannya juga perlu memperhatikan apakah dirinya sudah diperlakukan secara adil oleh perusahaan. Prinsip keadilan ini bukan berarti bahwa setiap pekerja/buruh mendapat upah yang besarnya sama. Upah diberikan berdasarkan pertimbangan kontribusi dan/atau pengorbanan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dalam pekerjaannya. Semakin besar kontribusi dan/atau pengorbanan yang diberikan oleh pekerja/buruh, maka seyogyanya semakin besar pula upah yang ia terima.

Kontribusi pekerja/buruh biasanya tampak dari pembagian kerja, spesialisasi, maupun jabatan pekerja/buruh tersebut. Walaupun demikian, kadang kala ada pekerja/buruh yang jabatan dan spesialisasinya sama, tetapi mendapat upah yang berbeda karena risiko yang ditanggungnya pun berbeda. Sebagai salah satu contoh konkrit upah operator mesin di tempat yang tingkat polusinya tinggi dan keselamatan kerjanya rendah biasanya upah yang diberikan lebih tinggi dari pada operator mesin yang lingkungan kerjanya baik serta keselamatan kerjanya tinggi. Hal tersebut dapat dianggap mencerminkan prinsip keadilan. Risiko lebih besar perlu mendapat kompensasi berupa upah yang besar pula.

Selain itu, tingkat kesulitan persyaratan kerja seorang pekerja/buruh biasanya juga mengakibatkan perbedaan besarnya upah yang diterima. Semakin sulit dan

tinggi persyaratan untuk spesifikasi kerja tertentu, maka upah yang diterima pekerja/buruh akan semakin besar pula. Hal ini dapat dikatakan adil karena persyaratan yang sulit dan tinggi membutuhkan kecakapan khusus, waktu, bahkan biaya yang harus dikeluarkan oleh pekerja/buruh tersebut. Sebagai salah satu contoh pada posisi supervisor yang mensyaratkan sarjana S1 akan mendapatkan upah lebih besar daripada operator yang mensyaratkan lulusan SMA ataupun diploma. Usaha seorang supervisor untuk lulus sarjana merupakan pengorbanan yang layak mendapat kompensasi berupa upah yang lebih tinggi.

Namun demikian, prinsip keadilan juga perlu diterapkan dalam membandingkan upah pekerja yang satu dengan pekerja yang lain. Walaupun besar kecilnya upah ditentukan oleh tanggung jawab dan kontribusi pekerja/buruh yang jumlahnya bisa berlainan, namun jangan sampai perbedaan itu terjadi secara horizontal, atau dialami oleh pekerja-pekerja yang golongannya sama. Pada dasarnya pemerintah mendorong agar kesenjangan antara upah terendah dengan upah tertinggi dalam suatu perusahaan tidak terlalu lebar. Karena kesenjangan ini akan menimbulkan rasa ketidakadilan yang berdampak pada turunnya produktivitas kerja.

7. Hubungan Antara Hukum dengan Keadilan

Keadilan dan hukum sangat erat hubungannya, bahkan ada yang berpendapat bahwa keadilan harus menjadi bagian inti dari hukum agar dapat benar-benar dianggap sebagai hukum. Hal ini dikarenakan tujuan akhir dari hukum adalah untuk menegakan keadilan dalam masyarakat. Suatu sistem hukum dan peradilan tidak dapat ditegakkan tanpa memperhatikan prinsip-prinsip keadilan yang didasarkan pada keyakinan

bersama bangsa dan negara. Prinsip-prinsip tersebut haruslah berpedoman pada nilai-nilai umum yang mengutamakan kepentingan masyarakat secara keseluruhan, dan bertujuan untuk mencapai kebahagiaan yang sebesar-besarnya bagi setiap orang (Santoso, 2014:91). Peran hukum dalam persoalan keadilan adalah mewujudkan ide keadilan kedalam bentuk kongkret, agar dapat memberikan manfaat bagi hubungan antar manusia.

Dalam Pancasila, istilah “adil” terdapat dalam sila kedua dan sila kelima. Nilai-nilai kemanusiaan yang adil dan keadilan sosial mengandung gagasan bahwa manusia adalah makhluk berbudaya dan secara kodrati harus adil terhadap diri sendiri, orang lain, masyarakat, bangsa dan negara, lingkungan hidup dan Tuhan Yang Maha Esa. Konsekuensi dari nilai-nilai keadilan yang harus diwujudkan meliputi (Santoso, 2014:92):

- 1) Keadilan distributif, adalah suatu keadilan yang mengacu pada hubungan yang adil antara pemerintah dan warganya. Artinya, pemerintah bertanggung jawab untuk menjamin keadilan dalam bentuk keadilan membagi, kesejahteraan, bantuan, subsidi serta kesempatan dalam hidup bersama yang berdasarkan prinsip hak dan kewajiban.
- 2) Keadilan Legal, adalah suatu keadilan antara warga negara terhadap negara dan dalam hal ini warga negara wajib memenuhi keadilan dalam bentuk menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam negara.
- 3) Keadilan Komutatif adalah keadilan antara warga satu dengan yang lainnya secara timbal balik.

8. Hukum Pengupahan yang Berkeadilan

Adapun prinsip-prinsip dalam hal pemberian upah kepada pekerja/buruh yang berkeadilan sebagai berikut (Yetniwati, 2017) :

- a. Pertama, legalitas atau substansi hukum serta penegakan hukum upah semuanya sangat bergantung pada hubungan hukum dan moral. Pemanfaatan nilai-nilai Pancasila dalam hubungan perburuhan merupakan indikator kunci dari moral tertinggi di Indonesia. Pancasila digunakan sebagai ideologi yang mengatur bangsa Indonesia, pandangan hidup dan sumber hukum tertinggi,
- b. Kedua, hak atas upah ditetapkan setelah adanya hubungan kerja dimulai dan akan berakhir ketika hubungan kerja juga berakhir. Ini berarti bahwa hubungan kerja akan dihasilkan dari adanya perjanjian kerja dan perjanjian kerja tersebut lahir adanya kata sepakat antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja. Sesuai dengan prinsip perjanjian yakni *pacta sunt servanda* yang mengandung arti bahwa setelah perjanjian dibuat para pihak harus saling terikat. Hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja akan berakhir setelah jangka waktu yang telah ditetapkan berakhir ataupun sebagaimana yang telah dipersyaratkan oleh undang-undang.
- c. Ketiga, dalam pemberian upah kepada pekerja/buruh komponen upah harus dijelaskan secara rinci. Upah pokok harus mengacu pada kebutuhan hidup yang manusiawi. Untuk menyediakan pekerja/buruh dengan standar hidup yang layak gaji pokok haruslah adil. Tunjangan diberikan dengan fungsi sebagai pelengkap dari upah pokok dan digunakan untuk memotivator pekerja dalam meningkatkan produktivitasnya dan fungsi sosial yaitu mengakui kontribusi pekerja sebagai

manusia ketika mereka berada dalam situasi sulit atau berada dalam kondisi yang tidak menguntungkan bagi pekerja/buruh.

- d. Keempat, dalam pemberian upah kepada pekerja/buruh para pemberi kerja dilarang melakukan diskriminasi baik dalam pekerjaan yang tingkat pekerjaan sama atau sejenis atas dasar adanya perbedaan jenis kelamin, perbedaan suku, agama, ras, etnis, golongan politik, warna kulit, Sesuai dengan teori keadilan yang dikemukakan oleh John Rawls bahwa : “Setiap orang harus mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan kebebasan yang sebesar-besarnya berdasarkan sistem kebebasan yang memberikan kesempatan yang sama bagi semua orang.” Hak untuk memperoleh pekerjaan serta mendapatkan upah yang layak dalam mencukupi kebutuhan hidup dirinya sendiri maupun keluarga merupakan hak asasi manusia yang berlaku secara universal, Dalam pemberian upah perlakuan diskriminasi dilarang karena dapat menimbulkan rasa iri serta cemburu dan memunculkan hubungan dengan sesama orang yang memiliki kesempatan yang sama menjadi tidak harmonis.
- e. Kelima, dalam pemberian upah kepada pekerja/buruh haruslah manusiawi. Maksud dari pernyataan tersebut ialah besarnya upah dan cara pembayaran upah harus menghargai pekerja/buruh sebagai manusia yang memiliki hak asasi manusia salah satunya yaitu hidup secara layak. Dalam memenuhi standar kebutuhan hidup layak bagi kemanusiaan adalah hak kodrat yang dilindungi oleh hukum. Pekerja adalah manusia tentunya perlu dihargai sebagai manusia yang memiliki harkat dan martabat dan dalam pemenuhan hak asasi manusia tersebut atas upah harus memenuhi kebutuhan hidup pekerja baik bagi dirinya sendiri maupun beserta

dengan keluarganya secara layak, Proses pembayaran upah haruslah tepat waktu sesuai yang tertulis dalam perjanjian kerja bersama karena upah selalu dinantikan bagi pekerja/buruh untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan jika terjadi keterlambatan dalam pembayaran upah maka pengusaha atau pemberi kerja dapat dikenakan denda.

- f. Keenam, pemerintah wajib melindungi upah pekerja. Sesuai dengan aturan hukum, pemerintah sebagai kepala negara berkewajiban untuk membela rakyatnya, terutama mereka yang lemah termasuk lemah secara fisik, lemah secara sosial ekonomi serta lemahnya kelangsungan hubungan kerja. Pemerintah sebagai pelindung masyarakat harus mampu turut berpartisipasi melalui undang-undang atau kebijakan yang sifatnya mencegah gaji di bawah tingkat minimum kebutuhan untuk kelangsungan hidup manusia dan mencegah adanya tindakan sewenang-wenang oleh mereka yang memiliki ekonomi kuat,
- g. Ketujuh, hubungan antara kepentingan pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja haruslah seimbang dalam menetapkan upah. 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. Kesenjangan sosial dan ekonomi harus dikendalikan sehingga setiap orang dapat mengharapkan keuntungan. Dalam menerapkan kebijakan pengupahan harus diperhatikan juga kemampuan pengusaha dari berbagai tingkatan seperti baik pengusaha mikro kecil, menengah maupun besar. Kemampuan pekerja juga tidak sama antara satu dengan yang lainnya ada pekerja yang produktif dan ada yang kurang produktif, ada pula yang memiliki skill yang bagus ada pula yang kurang

skill, ada pekerjaan yang beresiko dan ada juga yang kurang beresiko, ada yang sudah lama bekerja dan ada juga masa kerja yang masih pendek.

- h. Kedelapan, dalam pemberian upah juga perlu diberikan penghargaan bagi pekerja/buruh yang lebih produktif. Produktivitas kerja dapat dinilai dengan dengan hasil pekerjaan baik melalui kualitas ataupun 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.
- i. Kesembilan, dalam manajemen pengupahan haruslah transparansi. Manajemen upah itu sendiri ialah suatu kebijakan ekonomi dari perusahaan dalam sistem pengupahan. Arti dari prinsip transparansi adalah sikap keterbukaan informasi dari pengusaha atau pemberi kerja maupun pekerja/buruh mengenai hak dan kewajiban bagi para pihak. Pemberian informasi mengenai upah haruslah jelas dan jujur. Dalam pemberian upah harus dengan perinciannya dengan sesederhana mungkin agar dengan mudah dapat dimengerti oleh pekerja/buruh.
- j. Kesepuluh, baik pengusaha atau pemberi kerja ataupun pekerja/buruh yang dengan sengaja atau kelalaiannya mengakibatkan kerugian bagi pihak lawan dapat dikenakan sanksi termasuk dalam hal keterlambatan pembayaran upah yang dilakukan oleh pemberi kerja baik secara sengaja atau karena kelalaian harus dikenakan denda sebagai sanksi dari perbuatannya,

- k. Kesebelas, upah memiliki hak prioritas artinya adalah bahwa pembayaran upah harus didahulukan dari pada kreditur lainnya. Jika 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.
- l. Kedua belas, tingkat perlindungan upah dalam perundang-undangan adalah tingkat perlindungan upah yang paling minimum atau terendah. Dalam hal ini perusahaan diberikan kebebasan dan kewenangan untuk memberikan perlindungan upah yang lebih tinggi dan lebih baik kepada pekerja. Pemberi kerja harus secara sukarela memberikan perlindungan yang lebih baik dengan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.
- m. 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.

E. Landasan Teori

Landasan teori yang digunakan penulis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Teori Upah

Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 1 ayat (1), upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pengusaha kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dibayarkan sesuai dengan kesepakatan, perjanjian kerja

atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Dalam hal ini, upah dibayarkan sebagai bentuk imbalan yang adil dan layak atas jasa yang diberikan oleh pekerja/buruh dalam mencapai tujuan organisasi. Pekerja/buruh diberi imbalan atas kerja mereka berdasarkan jumlah barang atau jasa yang diproduksi atau jumlah jam kerja. Menurut G. Reynolad, upah bagi pengusaha adalah biaya produksi yang harus dijaga serendah mungkin agar harga barang tidak terlalu tinggi dan meningkatkan keuntungan upah adalah masalah yang menjadi perhatian oleh organisasi pekerja atau buruh yang ingin didiskusikan dengan pengusaha untuk meningkatkannya. Upah adalah sejumlah uang yang diterima pekerja atau buruh secara berkala atau yang lebih penting lagi adalah jumlah barang kebutuhan dasar hidup yang ia dapat beli dari jumlah upah itu (Asyhadie & Kusuma, 2019:79).

Dari definisi yang telah dipaparkan, meskipun berbeda-beda artinya namun memiliki maksud dan tujuan yang sama yakni upah diartikan sebagai pengganti atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada sebuah perusahaan. Dalam hal ini perlu diperhatikan dalam pemberian upah, perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan bagi pekerja/buruh. Adil yang dimaksud adalah besarnya upah harus dikaitkan dengan nilai relative pekerjaan yang artinya bahwa pekerjaan-pekerjaan yang sejenis juga memperoleh upah yang sama. Sedangkan yang dimaksud dengan kelayakan adalah besarnya upah yang diberikan kepada pekerja/buruh harus sama dengan pembayaran yang diterima oleh pekerja/buruh yang serupa diperusahaan lain. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya harus didasarkan pada tiga fungsi upah yakni untuk menjamin kehidupan yang layak bagi para pekerja dan

keluarganya, mencerminkan imbalan yang layak bagi para pekerja dan keluarganya dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktifitas kerja.

Dalam penelitian ini, teori upah digunakan oleh penulis untuk menganalisis permasalahan terkait dengan asas *no work no pay*, untuk memastikan bahwa pemberi kerja dalam hal ini perusahaan apakah telah melaksanakan aturan pengecualian pelaksanaan *no work no pay* dalam masa pandemi covid-19 jika dikaitkan dengan aspek keadilan dan kelayakan bagi pekerja/buruh.

2. Teori Asas dan Kaedah Hukum

Asas hukum merupakan sebuah aturan dasar dan prinsip-prinsip hukum yang bersifat abstrak serta pada umumnya melatar belakangi pengaturan konkret dan pelaksanaan hukum. Sebagai contoh peraturan konkret seperti undang-undang tidak boleh bertentangan dengan asas hukum. GW Panton, berpendapat bahwa “suatu asas adalah alasan yang luas, yang terletak pada dasar aturan hukum.” Artinya adalah suatu pikiran yang dirumuskan secara luas menjadi dasar bagi sebuah aturan/kaedah hukum. Dengan demikian sebagai bersifat abstrak, aturan/kaedah hukum bersifat konkret mengenai perilaku atau tindakan tertentu.

Dalam penelitian ini teori asas digunakan oleh penulis adalah sebuah pemikiran dasar yang masih bersifat abstrak dan umum yang menjadi latar belakang dari terbentuknya suatu hukum yang bersifat konkret. Asas hukum juga digunakan sebagai pengaman terhadap keputusan sewenang-wenang oleh pemerintah.

3. Teori Keadilan

Keadilan distributif dan keadilan korektif dikelompokan oleh Aristoteles. Definisi keadilan distributif oleh Aristoteles adalah sebagai keadilan yang beroperasi

dibawah hukum publik dan berkaitan dengan distribusi, honorarium kekayaan, dan hal-hal lain yang diperoleh oleh anggota masyarakat. Sedangkan keadilan korektif adalah keadilan yang berkaitan dengan membuat hal-hal yang benar, kompensasi pihak yang dirugikan, atau menghukum pelaku kejahatan dengan cara yang pantas (Rhiti, 2015:242).

Menurut Aristoteles, dasar dari pemerataan ekonomi yang adil adalah kontribusi atau jasa setiap orang dalam membantu pemenuhan tujuan negara karena tujuan negara adalah menjamin kehidupan yang baik bagi seluruh warganya. Dengan kata lain, distribusi ekonomi ditentukan oleh kontribusi dan peran setiap orang dalam mencapai tujuan bersama semua warga negara (Keraf, 2019:143). Berdasarkan hal tersebut, Aristoteles sendiri berkeyakinan bahwa ketimpangan sosial ekonomi dapat diterima sepanjang sejalan dengan tempat dan kontribusi masing-masing orang. Dengan kata lain, individu dengan pencapaian dan kontribusi terbesar akan menerima penghargaan terbesar, sedangkan individu dengan kontribusi terkecil akan menerima penghargaan terkecil. Keadilan dimaksudkan untuk menandakan hal ini. Dengan kata lain, keadilan distributif tidak mendukung gagasan bahwa sumber daya ekonomi harus didistribusikan secara merata. Konsep keadilan distributif penting dalam dunia bisnis, khususnya dalam perusahaan. Setiap karyawan harus mendapatkan gaji yang sesuai dengan prestasi, tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan konsep keadilan distributif. Seseorang akan menerima imbalan yang lebih besar jika prestasi dan tanggung jawabnya juga besar. Hal inilah yang dianggap adil karena ada standar objektif yang diketahui dan telah disepakati oleh semua orang.

Kemudian menurut John Rawls memberikan prinsip-prinsip dalam keadilan distributif yakni setiap orang harus mempunyai prinsip kebebasan yang sama (Keraf, 2019:153). Ini berarti bahwa, yang pertama dan terutama keadilan menuntut agar setiap orang diakui, dihormati, dan diberikan hak yang sama atas kebebasan. Hal ini adalah hal yang paling mendasar yang harus dimiliki oleh setiap orang. Hanya dengan kebebasan ini semua orang dimungkinkan untuk menjalani hidupnya sesuai dengan keinginan dan apa yang dianggapnya baik. Berangkat dari teori keadilan John Rawls yang mengatakan “kepentingan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga dapat diharapkan memberikan keuntungan semua orang” (Rawls, 2006:72). Menurut John Rawls, memperlakukan orang secara adil memerlukan sikap menghargai martabat manusia yang sama-sama luhur karena setiap orang memiliki rasa nilai dan martabat yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa manusia diakui sebagai makhluk yang memiliki kapasitas untuk mengatur dan mengarahkan hidupnya sendiri (*self-determination*).

Karya filsuf abad ke-20 seorang John Rawls tentang filsafat keadilan sangat dikenal. Pada tahun 1957 John Rawls menuliskan sebuah artikel yang berjudul “*Justice as Fairness*”, dimana beliau membahas gagasan tentang keadilan. Pada tahun 1960, ia mempresentasikan penelitiannya tentang keadilan kepada anggota masyarakat dan ilmunan. Tahun 1971, teori keadilan yang dimulai oleh John Rawls mulai diterbitkan dan dibukukan. Menurut John Rawls, kebajikan tertinggi dan kebenaran mutlak dalam semua sistem filosofis adalah keadilan dalam organisasi sosial. Kalimat ini menyoroti regulasi yang lebih sederhana karena hukum atau lembaga merupakan faktor yang mengatur dalam mencapai keadilan, maka jika tidak sesuai dan tidak sesuai dengan

keadilan, maka harus diubah ataupun ditolak. Hukum yang tidak adil akan menghasilkan perilaku sewenang-wenang dan penindasan yang terorganisir. Keadilan itu mutlak dan tak tergantikan, karenanya tidak dapat didiskusikan ataupun dinegoisasikan sejalan dengan gagasan keadilan John Rawls.

Dalam penelitian ini, teori keadilan digunakan oleh penulis untuk menganalisis permasalahan dalam penelitian yakni terkait dengan asas *no work no pay*, dalam pelaksanaan asas tersebut dimasa pandemi covid-19 apakah sudah mencerminkan keadilan bagi pekerja/buruh maupun bagi pengusaha. Adanya teori keadilan ini diharapkan dapat memberikan keuntungan bagi semua pihak dan adanya keseimbangan antara kepentingan pekerja/buruh dengan pengusaha. Kepentingan pekerja/buruh ialah terpenuhinya kebutuhan hidup beserta dengan keluarganya secara layak sedangkan kepentingan pengusaha ialah keberlangsungan usaha dari perusahaanya dapat berjalan secara terus menerus. Pengaturan upah yang berlandaskan prinsip keadilan selalu diinginkan oleh semua pihak. Keadilan dalam pengaturan upah akan selalu berpedoman pada asas-asas pengupahan yang baik. Keseimbangan kepentingan antara pekerja dengan pemberi kerja merupakan dasar keadilan dalam pengaturan upah.

4. Teori Kelayakan Dalam Upah

Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah Negara Kesejahteraan (*welfare state*) menurut UUD 1945 dapat ditemukan dalam pembukaan UUD 1945 yang menyatakan bahwa “Pemerintah melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa”. Selain itu, dapat ditemukan dalam beberapa pasal dalam UUD 1945 yang mencerminkan

negara kesejahteraan seperti dalam pasal 27 ayat (2) “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal 28A “Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya; demikian pula pada pasal 28B, 28C, 28H, 31, 33, dan pasal 34. Penghidupan layak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD Tahun 1945 dapat dijadikan sebagai landasan dalam menentukan besarnya upah pekerja atas jasa yang telah dilakukannya. Layak yang dimaksud adalah pemberian upah harus dilakukan secara manusiawi. Dalam situasi ini, pembayaran upah mensyaratkan bahwa besarnya upah harus menghormati pekerja/buruh sebagai manusia yang memiliki hak asasi yakni hak hidup secara layak. Besarnya upah yang diberikan minimal haruslah setara untuk memenuhi kebutuhan hidup pokok.

Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disebut KHL bagi pekerja/buruh selalu memperhatikan kesejahteraan bagi para pekerjanya. Bagi pemberi kerja yang memberikan upah kepada pekerja/buruh telah layak dengan memperhatikan dan menghormati hak asasi manusia, maka akan menghasilkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh tersebut. Dibidang sosial, kesejahteraan masyarakat pada hakekatnya merupakan kondisi sosial yang memungkinkan setiap warga negara untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup jasmani, rohani, dan sosial sesuai dengan harkat martabat manusia agar mampu mengatasi berbagai persoalan sosial yang dihadapi baik diri sendiri, keluarga dan masyarakat untuk berkembang lebih baik (Rahman, 2018). Keadaan sejahtera yang dimaksud ialah keadaan dimana orang merasa aman dan puas dengan keberadaan mereka karena kebutuhan dasar mereka akan makanan, tempat tinggal, perawatan kesehatan, pendidikan dan uang terpenuhi serta terlindungi dari

ancaman bahaya yang mengancam kehidupannya. Tujuan dari tindakan perlindungan kepada pekerja/buruh adalah untuk menegakan hak-hak dasar pekerja/buruh untuk memastikan kesejahteraan mereka beserta dengan keluarganya.

Teori kesejahteraan yang dianut dalam penelitian ini dikemukakan oleh Jeremy Bentham (1748-1832) ia dikenal sebagai “bapak negara kesejahteraan” (*father of welfare states*) yang mempopulerkan gagasan bahwa pemerintah memiliki kewajiban untuk menjamin *the greatest happiness (atau welfare) of the greatest number of their citizens*. Bentham mengacu pada gagasan kebahagiaan atau kesejahteraan dengan istilah “*utility*”. Bentham menyatakan bahwa segala sesuatu yang dapat menghasilkan lebih banyak kebahagiaan adalah baik berdasarkan prinsip utilitarianisme yang ia kembangkan begitupun dengan sebaliknya, sesuatu yang tidak mendatangkan kebahagiaan adalah hal yang buruk. Bentham meyakini bahwa setiap tindakan yang diambil oleh pemerintah harus bertujuan untuk membuat sebanyak mungkin orang lebih bahagia. Uraian tersebut menunjukkan bahwa pentingnya kerjasama antara pemerintah dan seluruh lapisan masyarakat dalam mencapai kehidupan yang layak dan bermartabat serta terpenuhinya hak-hak warga negara atas kebutuhan dasarnya yang berupa kebutuhan materiil untuk mencapai kesejahteraan. Kesejahteraan masyarakat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah kondisi sejahtera dari suatu masyarakat yang meliputi kesehatan, keadaan ekonomi, kebahagiaan dan kualitas hidup rakyat. Berdasarkan uraian tersebut teori kelayakan digunakan untuk menganalisis permasalahan terkait dengan rumusan masalah bagaimana pelaksanaan asas *no work no pay* terhadap perusahaan yang terdampak pandemi covid-19 apakah telah

berdasarkan aspek kelayakan sehingga berdampak pada kesejahteraan bagi pekerja/buruh.

