

PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI (SUATU KAJIAN HUKUM PROGRESIF)

Mulyadi

m.ady56@yahoo.com

Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The problems are formulated as: 1) Has the minimum subsistence wage and the implementation of wage system protected the workers/laborer?, 2) Has the minimum subsistence wage contributed to the workers/laborers' welfare? It is under the supervision of Yasin Nahar and Surahman. This is normative research using qualitative analysis method. The research aimed at finding out that the minimum subsistence wage and the waging system stipulated by the local government have provided protection for workers/laborers in terms of their welfare. Progressive law reviews the legal procedure within different period. Legal procedure refers to the integration of various factors as the elements such as mission of law, paradigm used, the knowledge on constitutional regulation law, the use of specific theories. It also includes attitudes and psychological matters such as intention, commitment, dare, determination, empathy, as well as compassion. The provincial minimum subsistence wage in Tolitoli Regency has not been fully provided welfare for the workers/laborers and employees due to the fact that some employers interpreted the meaning of minimum subsistence wage that if the workers/laborers have been payed with the minimum subsistence, the employers feel that they already satisfy their obligation based on the statements on the regulations.

Keywords: *Waging, Protection for Workers/Laborers*

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spritrual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pembangunan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama

dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, "pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (HAM) harus diwujudkan". Dalam bidang ketenagakerjaan Undang-Undang Hak Asasi Manusia (HAM) tersebut merupakan tonggak utama dalam

menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.

Adapun permasalahan di bidang ketenagakerjaan yang paling dominan dan substansi adalah upah. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja. Setiap tahunnya Pemerintah Daerah (PEMDA) menetapkan upah minimum provinsi dan setiap tahun pula pekerja berdemo dan mengadakan aksi protes terhadap penetapan pemerintah atas Upah Minimum Provinsi (UMP). Upah minimum yang berdampak luas dan berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan pekerja mendapat perhatian besar dari pekerja dan penetapan upah minimum amat bergantung terhadap political will pemerintah daerah sebagai pengambil kebijakan.

Sesuai Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.

Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dinyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini berarti bahwa setiap warga negara Indonesia berhak mendapatkan pekerjaan dengan tingkat kemampuannya dengan memperoleh imbalan. Kebijakan upah disamping memperhatikan produktivitas tenaga kerja dan peningkatan daya beli golongan upah rendah.

Manusia bekerja untuk memperoleh upah atau imbalan yang akan mereka pakai

untuk membiayai kelangsungan hidupnya. Sering terjadi bahwa pekerja memiliki tanggungan diluar diri mereka sendiri seperti keluarga atau sanak saudara. Hal ini mengakibatkan beban yang harus mereka tanggung menjadi semakin berat. Oleh karena itu perlu diadakan perlindungan upah bagi keselamatan dan masa depan pekerja beserta orang-orang yang menjadi tanggungannya. Perlindungan upah ini juga sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja. Bicara mengenai ketenagakerjaan tersebut tentunya ada pihak-pihak yang terlibat didalamnya yang akan menimbulkan terselenggaranya hubungan industrial yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah. Upaya menciptakan hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha dan pemerintah, karena ketiga komponen ini mempunyai masing-masing kepentingan. Bagi pekerja, perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan dirinya beserta keluarganya. Bagi pengusaha, perusahaan adalah wadah untuk mengeksploitasi modal guna mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya. Bagi pemerintah, perusahaan sangat penting karena perusahaan besar maupun perusahaan kecil merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, karena itulah pemerintah mempunyai kepentingan dan tanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan serta mempunyai peranan sebagai pengayom, pembimbing, pelindung, dan pendamai bagi seluruh pihak dalam masyarakat pada umumnya dan pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi pada khususnya. Dengan demikian, hubungan industrial yang didasarkan atas keserasian, keselarasan, dan keseimbangan pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi akan berjalan dengan baik dan diharapkan terjalin hubungan yang selaras dan kondusif.

Upah merupakan hak pekerja yang seharusnya dapat memenuhi kebutuhan mereka dan keluarganya. Sistem pengupahan perlu dikembangkan dengan memperhatikan keseimbangan antara prestasi atau produktivitas kerja, kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam penelitian hukum normatif atau penelitian hukum doktriner/studi dokumen dan non doktriner. Penelitian ini membahas doktrin-doktrin atau asas-asas dalam ilmu hukum, dalam hal ini penulis mengkaji tentang penetapan upah minimum provinsi (suatu kajian hukum progresif).

Bahan hukum penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan undang-undang (statuta approach), historis (historical approach) dan pendekatan sosiologis.

Metode pengolahan maupun analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yaitu suatu Metode Analisis Data Deskriptif yang mengacu pada suatu masalah tertentu dan dikaitkan dengan pendapat para ahli hukum maupun berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta lapisan ilmu hukum. Karena berdasarkan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini, nantinya akan bersifat deskriptif analitis yang artinya bahwa hasil penelitian ini berusaha memberikan gambaran secara menyeluruh, mendalam tentang suatu keadaan atau gejala serta fakta yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan tenaga kerja Provinsi Sulawesi Tengah bertujuan untuk menyediakan sumber daya manusia yang berdaya saing sesuai dengan kebutuhan, baik dalam hal jumlah, kualifikasi maupun waktu

(timing) yang tepat. Sesuai dengan kriteria pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK), perencanaan tenaga kerja provinsi Sulawesi Tengah berisikan indikator dan sub indikator yang dipersyaratkan.

Ketenagakerjaan merupakan hal yang sangat esensial dalam membangun Provinsi Sulawesi Tengah. Terlebih lagi bahwa Sulawesi Tengah memiliki kekayaan sumber daya alam yang sangat potensial dan banyak menarik para investor untuk berinvestasi di daerah ini. Untuk memanfaatkan sumber daya alam yang sangat potensial ini dibutuhkan penyediaan tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan permintaan pasar.

Sumber daya manusia yang berdaya saing merupakan modal utama dalam mewujudkan visi pembangunan Sulawesi Tengah agar dapat sejajar dengan provinsi maju di kawasan timur Indonesia. Guna menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berdaya saing inilah dibutuhkan pembangunan manusia secara komprehensif, yang salah satu diantaranya adalah pembangunan ketenagakerjaan.

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja di masing-masing wilayah kabupaten/kota. Selain itu, pembangunan ketenagakerjaan juga diarahkan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

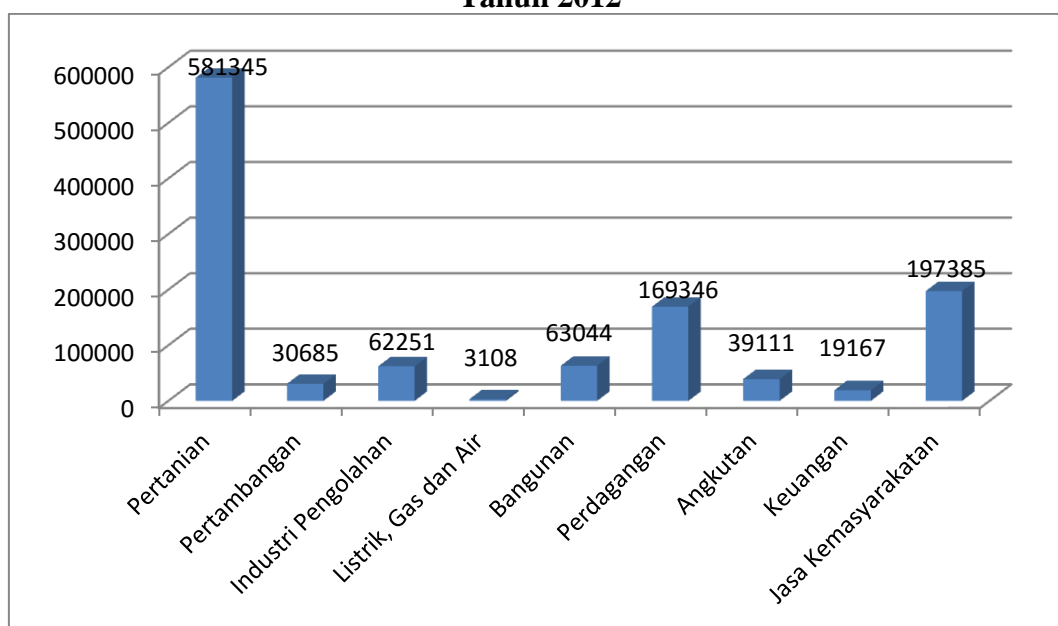
Kebijakan pembangunan ketenagakerjaan di provinsi Sulawesi Tengah diarahkan pada pembinaan iklim bagi perluasan lapangan kerja, peningkatan efisiensi dan produktivitas, antara lain melalui penciptaan iklim usaha yang sehat dan dinamis, peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan pelatihan produktivitas, penciptaan iklim produktivitas

di masyarakat melalui peningkatan fungsi kelembagaan produktivitas.

Pendayagunaan tenaga kerja produktif, melalui program khusus bagi kelompok angkatan kerja yang dibutuhkan oleh permintaan pasar kerja. Peningkatan kualitas tenaga kerja antara lain melalui pelatihan ketrampilan dengan mengupayakan adanya kemitraan pelatihan tenaga kerja antara penyelenggara dan pengguna tenaga kerja, serta pengembangan kelembagaan pelatihan. Pengembangan kesejahteraan tenaga kerja melalui penciptaan hubungan industrial yang serasi, harmonis serta strategi perlindungan tenaga kerja yang didukung oleh perbaikan syarat kerja.

Kondisi perekonomian Sulawesi Tengah menunjukkan adanya perbaikan yang cukup berarti, sehingga berdampak pada peningkatan penyerapan tenaga kerja pada berbagai sektor/lapangan usaha. Dari data BPS terlihat bahwa pada tahun 2012 sebagian besar penduduk Sulawaesi Tengah bekerja pada sektor pertanian yaitu sebanyak 49,9% (581.345 orang). Penyerapan terbesar kedua adalah pada Sektor Jasa Kemasyarakatan yaitu mencapai 16,9% (197.385 orang) dari total jumlah penduduk bekerja dan pada peringkat ketiga adalah pada sektor perdagangan sebesar 14,5% (169.346 orang). Penduduk yang bekerja menurut lapangan usaha pada tahun 2012 dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Gambar 1. Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha di Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2012



Sumber : BPS Sakernas Tahun 2012

Jika dilihat perkembangannya, Sektor Pertambangan menunjukkan peningkatan penyerapan tenaga kerja yang paling tinggi pada tahun 2009 sebesar 58,48%, meningkat menjadi sebesar 89,59% pada tahun 2010 namun menurun menjadi 38,98% pada tahun 2011. Kondisi ini kemudian menurun drastis pada tahun 2012 dimana penduduk yang bekerja di sektor pertambangan menurun

sebesar 11,35% (dari 34.612 pada tahun 2011 menurun menjadi 30.685 orang pada tahun 2012).

Pada tahun 2012 terjadi kenaikan yang sangat signifikan jumlah penduduk yang bekerja di Sektor Keuangan yaitu sebesar 87,84% (dari 10.204 orang pada tahun 2011 meningkat menjadi 19.167 orang pada tahun 2012). Hal ini mengindikasikan bahwa pada

tahun 2012 telah terjadi pertumbuhan yang besar pada industri keuangan seperti perbankan dan lembaga keuangan swasta lainnya di Sulawesi Tengah. Penduduk yang

bekerja menurut lapangan kerja usaha secara dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha di Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2008-2012

LAPANGAN USAHA	2008	2009	2010	2011	2012
Pertanian	671.661	679.720	663.143	654.711	581.345
Pertambangan	8.289	13.136	24.905	34.612	30.685
Industri Pengolahan	50.216	43.923	38.848	65.698	62.251
Listrik, Gas dan Air	1.983	1.204	2.761	4.468	3.108
Bangunan	45.054	43.407	43.649	46.119	63.044
Perdagangan	156.381	161.449	164.103	190.411	169.346
Angkutan	43.696	45.103	44.102	50.243	39.111
Keuangan	5.864	6.699	7.941	10.204	19.167
Jasa Kemasyarakatan	148.562	155.077	174.774	204.534	197.385
JUMLAH	1.131.706	1.149.718	1.164.226	1.260.999	1.165.442

Sumber : BPS Sakernas 2008-2012

A. Prinsip-Prinsip Dalam Hukum Progresif

Hukum progresif berangkat dari asumsi dasar bahwa hukum adalah untuk manusia dan selalu dalam proses untuk menjadi serta dalam memberikan penjelasan terhadap fenomena hukum selalu terlibat dengan teori lain.

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih konkret guna upaya mengimplementasikan gagasan hukum progresif dalam praktek ber hukum maka secara sederhana dapatlah dirangkum prinsip-prinsip hukum progresif sebagai berikut:

1. Tidak ingin mempertahankan status quo (merubuhkan dan membangun secara berkesinambungan);
2. Mengutamakan faktor dan peran manusia di atas hukum;
3. Membaca undang-undang adalah membaca maknanya, bukan hanya kata-kata UU. Oleh karena itu tidak ingin dipenjarakan oleh kalimat dalam undang-undang;

4. Membebaskan manusia dari kelaziman baik yang bersumber dari UU maupun kebiasaan praktik;
5. Mengutamakan modal nurani: empathy, compassion, dedication, determination, sincerity, dare;
6. Hukum bukan mesin melainkan lebih merupakan jerih payah manusia dengan model nurani.

Dalam perspektif teori hukum progresif, hukum merupakan suatu institusi yang bertujuan mengantarkan manusia kepada kehidupan yang adil, sejahtera, dan membuat manusia bahagia. “Gagasan hukum progresif lahir di tengah-tengah kegalauan, sebagaimana diuraikan dimuka, dan karena itu lebih sarat dengan keinginan untuk bertindak daripada suatu kontemplasi abstrak. Hukum progresif mengajak bangsa ini untuk meninjau kembali (review) cara-cara ber hukum di masa lain. Cara ber hukum merupakan perpaduan dari berbagai faktor sebagai unsur antara lain, misi hukum,

paradigma yang digunakan, pengetahuan hukum peraturan perundang-undangan, penggunaan teori-teori tertentu, sampai kepada hal-hal yang bersifat keperilakuan dan psikologis, seperti tekad dan kepedulian (commitment), keberanian (dare), determinasi, empati serta rasa-perasaan (compassion)".

Dalam terma tipologi, maka cara ber hukum progresif dimasukkan ke dalam tipe ber hukum dengan nurani (conscience). Penilaian keberhasilan hukum tidak dilihat dari diterapkannya hukum materiel maupun formal, melainkan dari penerapannya yang bermakna dan berkualitas. Hukum progresif bertujuan mengantarkan manusia kepada kehidupan yang adil, sejahtera dan membuat manusia bahagia, serta tidak menerima hukum sebagai institusi yang mutlak dan final, melainkan sangat ditentukan oleh kemampuannya untuk mengabdikan kepada manusia. Hukum progresif ditujukan untuk melindungi rakyat menuju kepada ideal hukum dan menolak status quo, serta tidak ingin menjadikan hukum sebagai teknologi yang tidak bernurani, melainkan suatu institusi yang bermoral sesuai pada asas besar "hukum adalah untuk manusia" hukum selalu mengalir karena kehidupan manusia memang penuh dengan dinamika dan berubah dari waktu ke waktu. Kehidupan manusia tersebut tidak dapat diwadahi secara ketat ke dalam satu atau lain bagan yang selesai dan tidak boleh diubah (finitescheme).

Pada dasarnya hukum progresif memiliki dua asumsi dasar. Pertama, hukum adalah untuk manusia, bukan manusia untuk hukum. Oleh karena itu tujuan hukum yang utama adalah membahagiakan manusia sehingga hukum harus didasarkan pada hati nurani. Kedua, hukum merupakan institusi yang terus berproses. Hukum bukan hanya berupa bunyi pasal-pasal yang final, tetapi harus diadaptasikan dengan konteks sosial yang dinamis. Kedua asumsi dasar tersebut melahirkan ide bahwa hukum harus pro rakyat, pro-keadilan, bersifat responsif,

dijalankan dengan kecerdasan spritual, dan bersifat membebaskan.

Selanjutnya landasan hukum progresif didasarkan pada dua asumsi pokok, pertama, hukum adalah untuk manusia bukan sebaliknya. Berangkat dari asumsi ini, maka kehadiran hukum bukan untuk dirinya sendiri, melainkan untuk sesuatu yang lebih luas dan besar. Itulah sebabnya ketika terjadi permasalahan dalam hukum, maka hukumlah yang harus ditinjau dan diperbaiki bukan manusianya yang dipaksa untuk dimasukkan ke dalam skema hukum. Kedua, hukum bukan institusi yang mutlak serta final, hukum selalu berada dalam proses untuk terus menjadi. Hukum adalah institusi yang secara terus-menerus membangun dan mengubah dirinya menuju kepada tingkat kesempurnaan yang lebih baik. Kualitas kesempurnaan di sini bisa direfleksikan ke dalam faktor keadilan, kesejahteraan, kepedulian kepada rakyat dan lain-lain. Inilah hakikat hukum yang selalu dalam proses menjadi (law as a process law in the making).

Menurut teori hukum progresif, manusia berada di atas hukum. Hukum hanya menjadi sarana untuk menjamin dan menjaga berbagai kebutuhan manusia. Hukum tidak lagi dipandang sebagai suatu dokumen yang absolut dan ada secara otonom. Hukum progresif membawa konsekuensi pentingnya kreativitas untuk mengatasi ketertinggalan hukum, maupun untuk membuat terobosan-terobosan hukum, bila perlu melakukan rule breaking. Terobosan ini diharapkan dapat mewujudkan tujuan kemanusiaan melalui bekerjanya hukum, yaitu hukum yang membuat bahagia.

Sedangkan hukum responsif merupakan sebuah tatanan atau sistem yang inklusif dalam arti mengaitkan diri dengan sub sistem sosial non hukum, tak terkecuali dengan kekuasaan. Hukum responsif menurut Nonet-Selznick merupakan suatu upaya dalam menjawab tantangan untuk melakukan sintesis antara ilmu hukum dan ilmu sosial. Bahkan hukum progresif memiliki tipe

responsif. Dalam tipe responsif, hukum akan selalu dikaitkan pada tujuan-tujuan di luar narasi tekstual itu sendiri yang disebut sebagai “the sovereignty of purpose” yang mengeritik doktrin due process of law. Tipe responsif menolak otonomi hukum yang bersifat final dan tidak dapat digugat.

Hal ini juga sejalan dengan cara pandang orang timur yang memberikan pengutamaan pada kebahagiaan, Jeremy Bentham (1748-1832) adalah seorang penganut utilitarian yang menggunakan pendekatan tersebut kedalam kawasan hukum. Dalilnya adalah bahwa manusia itu akan berbuat dengan cara sedemikian rupa sehingga ia mendapatkan kenikmatan yang sebesar-besarnya dan menekan serendah-rendahnya penderitaan. Tujuan akhir dari perundang-undangan adalah untuk melayani kebahagiaan paling besar dari sejumlah terbesar rakyat atau tujuan hukum semata-mata adalah memberikan kemanfaatan atau kebahagiaan yang sebesar-besarnya bagi sebanyak-banyaknya warga masyarakat.

Sedangkan menurut teori Keadilan Aristoteles dari sudut pandangannya yang menyatakan bahwa hukum itu bertujuan semata-mata untuk mencapai keadilan antara warga masyarakat. “Teori Etis” yang dikemukakannya dalam buku *Ethica Nio Macheis* dan *Reterico*. Ia mengajarkan bahwa tugas hukum adalah memberikan keadilan pada warga masyarakat. Adapun pengertian keadilan menurut Aristoteles ialah memberikan pada setiap orang apa yang semestinya diterimanya. Untuk itu Aristoteles membagi keadilan:

1. Keadilan Distributif adalah Suatu keadilan yang memberi jatah/imbalan sesuai dengan apa yang telah dilakukan/diberikan/prestasi/jasanya. Hal ini banyak berlaku dilapangan hukum publik. Misalnya: Pemerintah menyediakan lapangan pekerjaan sesuai dengan pendidikan dan pengalamannya.
2. Keadilan Kumulatif adalah Suatu keadilan yang memberikan jatah/imbalan sama

banyak terhadap tiap-tiap orang dengan tidak mengingat jasa-jasa/prestasi perseorangannya. Konsep ini banyak berlaku dilapangan hukum perdata. Misalnya: Disuatu PT terdiri dari bagian subag, akademik, kepegawaian dan umum. Bagian akademik melayani mahasiswa yang banyak, bagian kepegawaian hanya melayani pegawai yang sedikit, tetapi masing-masing gaji yang diterimanya sama tanpa mempertimbangkan kesibukan/bebas pekerjaan perseorangan.

Keadilan yang diharapkan melalui penetapan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan berbagai peraturan pelaksanaannya jika dihubungkan dengan kajian keadilan menurut John Rawis merupakan keadilan formal. Konsistensi dalam menempatkan konstitusi dan hukum sebagai basis pelaksanaan hak dan kewajiban individu dalam interaksi sosial merupakan kenyataan yang memperkuat pendapat di atas. Bahwa keadilan yang berbasiskan peraturan, bahkan yang sifatnya administratif-formal sekalipun tetaplah penting karena pada dasarnya memberikan suatu jaminan minimum bahwa setiap orang dalam kasus yang sama harus diperlakukan secara sama. Singkatnya keadilan formal menuntut kesamaan minimum bagi segenap warga masyarakat.

Munculnya hukum ketenagakerjaan tidak bisa didasarkan pada pikiran dan nomenklatur hukum klasik. Dalam konsep klasik, maka pemilikan adalah penguasaan manusia atas barang. Sejak munculnya industrialisasi, maka pekerja muncul sebagai salah satu faktor produksi, sejajar dengan tanah dan mesin. Maka sejak menjadi buruh maka manusia berubah statusnya sebagai faktor produksi yang memperoleh perlakuan sama seperti faktor-faktor produksi lain. Pekerja bukan lagi manusia dengan kapasitas kemanusiaan yang penuh, melainkan sudah menjadi barang, seperti tanah dan mesin.

Hukum harus ditata kembali, oleh karena “hukum konvensional” yang berlaku

yaitu yang lazim disebut hukum kebiasaan, hukum adat, tidak bisa lagi dijadikan landasan dan kerangka beroprasinya negara modern. Negara modern ditata secara rasional dan birokratis, sesuai dengan perkembangan zaman waktu itu dan untuk menopang hal tersebut hukum harus ditata kembali.

Dengan menela'ah hukum progresif tersebut maka pengusaha dalam menjalankan usahanya dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

B. Hubungan Antara Tingkat Upah Dengan Kesejahteraan

Kesejahteraan adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Tujuan dari kesejahteraan adalah untuk menciptakan motivasi. Kesejahteraan merupakan alasan utama bagi pekerja untuk bergabung dan tetap menjadi anggota perusahaan. Mengukur kesejahteraan dapat dengan menggunakan pendapatan yang diterima oleh pelaku-pelaku ekonomi, karena dengan adanya kenaikan upah (upah riil dan upah nominal) atau pendapatan maka kesejahteraan para pekerja akan meningkat, hal ini disebabkan dengan pendapatan yang naik, pekerja akan lebih mampu mencukupi kebutuhannya. Dalam teori ekonomi, pendapatan pelaku ekonomi (measured income) yang terbagi menjadi pendapatan permanen atau tetap (permanent income) dan pendapatan tidak tetap (transitory income, unplanned income, atau unanticipated income).

Dalam konteks pekerja, upah pekerja merupakan komponen pendapatan permanen. Upah selalu berkaitan dengan istilah upah riil dan upah nominal. Upah yang diterima pekerja disebut dengan upah nominal (nominal wage). Upah riil (real wage) adalah

upah yang telah diperhitungkan dengan daya beli dari upah yang diterima atau upah nominal. Harga barang dan jasa akan mempengaruhi daya beli dari upah pekerja. Bisa saja upah nominal pekerja mengalami kenaikan dibandingkan tahun sebelumnya, tetapi karena biaya hidup naik, maka daya beli dari upah pekerja bisa lebih rendah dari tahun sebelumnya. Meskipun ada kenaikan, tingkat kenaikan upah riil tidak seberapa dibandingkan dengan upah riil tahun sebelumnya.

Jadi upah tenaga kerja mempengaruhi eksistensi kehidupan minimal para pekerja. Artinya semakin besar upah yang diterima oleh pekerja maka tingkat kemakmurannya akan meningkat, sebaliknya jika upah pekerja semakin kecil maka tingkat kemakmuran pekerja akan semakin rendah pula.

Dalam menentukan struktur dan skala upah yang harus dibangun adalah kultur membahagiakan rakyat "the cultural primacy". Kultur yang dimaksud adalah tidak berkuat pada "the legal structure of the state" melainkan harus lebih mengutamakan "a state with conscience ". Dalam bentuk pertanyaan, hal tersebut akan berbunyi: "bernegara hukum untuk apa ?" dan dijawab dengan " bernegara untuk membahagiakan rakyat."

C. Struktur dan Skala Upah

Struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai yang terendah. Adapun skala upah adalah kisaran nilai nominal untuk setiap kelompok jabatan.

Dasar pertimbangan untuk menyusun struktur upah terdiri atas:

1. Struktur organisasi.
2. Rasio perbedaan bobot pekerjaan antar jabatan.
3. Kemampuan perusahaan .
4. Biaya keseluruhan tenaga kerja
5. Upah minimum.
6. Kondisi pasar.

Sedangkan dalam penyusunan skala upah dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu:

1. Skala tunggal, yaitu skala upah dengan ketentuan setiap jabatan pada golongan jabatan yang sama mempunyai upah yang sama.
2. Skala ganda, yaitu skala upah dengan ketentuan setiap golongan jabatan mempunyai nilai upah nominal terendah dan tertinggi.

Besarnya kontribusi pekerja terhadap struktur dan skala upah dapat dilihat dari 2 (dua) sisi, yaitu:

1. Nilai jabatan / bobot pekerjaan.
Nilai jabatan merupakan perbandingan relatif suatu jabatan terhadap jabatan-jabatan lainnya yang ada dalam satu perusahaan. Nilai jabatan dapat diperoleh melalui satu tahapan kegiatan yaitu evaluasi jabatan yang merupakan bagian dari proses penyusunan struktur dan skala upah yang adil. Dikatakan adil, karena melalui proses ini dapat dihasilkan tingkat upah untuk setiap jabatan yang sebanding dengan nilai jabatan tersebut. Artinya setiap jabatan yang bobotnya sama akan diberikan upah yang sama, dan jabatan yang bobotnya lebih tinggi akan diberikan upah yang lebih tinggi. Proses ini dilakukan untuk mencapai keadilan internal (*internal equity*).
2. Orangnya / Pemegang Jabatan
Besarnya kontribusi pekerja dalam menghasilkan barang dan jasa juga bisa dilihat dari orangnya / pemegang jabatan. Dalam prakteknya dapat saja terjadi dua orang dengan posisi jabatan yang sama, akan tetapi kuantitas hasil kerjanya berbeda. Artinya yang satu mempunyai kontribusi yang lebih besar dari yang lain. Jika dikembalikan kepada filosofi upah sebagai imbalan, tentu tidak adil jika ke dua orang tersebut diberikan imbalan yang sama walaupun keduanya berada pada posisi jabatan yang sama. Oleh karena itu,

selain melakukan evaluasi terhadap pemegang jabatan.

Penilaian terhadap pemegang jabatan dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja atau pengukuran produktivitas individu. Hal ini dilakukan untuk mencapai keadilan individual.

Tingkat upah dalam struktur dan skala upah yang dihasilkan melalui tahapan proses evaluasi jabatan merupakan upah pokok yang sifatnya tetap. Hal ini dapat dipahami karena nilai jabatan bersifat statis, karena kriteria pengukuran yang ditetapkan tidak dipengaruhi oleh individu pemegang jabatan. Sedangkan produktivitas / kinerja seseorang dapat saja berubah dari waktu ke waktu, karena dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor individu, seperti motivasi kerja, gizi, budaya kerja dan kondisi kesehatan pekerja. Oleh karena itu, bagian upah yang didasarkan pada tingkat kinerja / produktivitas pekerja seyogyanya juga bersifat tidak tetap atau disesuaikan dengan tingkat kinerja / produktivitas kerja pada periode yang sama.

Dampak positif struktur upah yang adil dan seimbang terhadap sumber daya manusia adalah pekerja diupah untuk pekerjaannya dengan cara adil serta efisien. Akan menanamkan rasa aman bagi pekerja bahwa perlakuan terhadap pekerja tidak semena-mena tapi secara konsisten menerapkan kebijakan dan prosedur yang baik sehingga, keluhan tentang ketidak-adilan upah dan keseimbangan mengurus perselisihan dapat dikurangi. Kemudian moral kerja pekerja dapat terpelihara baik karena mereka diupah sebanding dengan kontribusinya dalam arti sebanding dengan nilai job dan prestasinya.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

1. Penetapan upah minimum dan penerapan sistem pengupahan yang ditetapkan

Gubernur belum memperhatikan aspirasi pekerja serta kebutuhan para pekerja dalam memenuhi hak-haknya sebagai pekerja dengan cara menaikkan komponen-komponen standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Dan tetap terus memajukan perusahaan.

2. Upah minimum yang dilaksanakan hanya merupakan jalan tengah dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan pekerja/buruh, belum menunjukkan kearah perbaikan upah dan kesejahteraan pekerja/buruh.

Rekomendasi

Pemerintah/Pemerintah Daerah (PEMDA) harus lebih aktif melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan, upah minimum dan penerapan sistem pengupahan secara rutin terhadap perusahaan besar maupun perusahaan kecil guna memberikan perlindungan upah terhadap pekerja beserta keluarganya. Pihak perusahaan (pengusaha) sebagai pemberi kerja kiranya memenuhi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) pekerja sehingga upah yang diterima dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua pembimbing yaitu bapak Dr. H.M. Yasin Nahar, S.H.,M.H. dan bapak Dr. Surahman, S.H.,M.H, yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan nasihat dalam penyusunan tesis, sehingga penulis dapat memuatnya dalam bentuk artikel (jurnal). Ucapan terima kasih pula yang sebesar-besarnya kepada para tim penguji (seminar usulan penelitian dan ujian hasil penelitian) yaitu bapak Dr. Sahlan, S.H.,

S.E., M.H., Dr. H. Ahmad HB, S.H., M.H., dan bapak Dr. H. Abdul Rasyid Thalib, S.H., M.H.

DAFTAR RUJUKAN

- Achmad Ali, 1996. *Menguak Tabir Hukum*. (Suatu Kajian Filosofis Dan Sosiologis) Hlm.87.
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta, 2003).
- J.J.H. Bruggink, *Recht Reflecties, Groundbegrippen uit de Rechtstheories*.
- John Rawls. *A Theory of Justice*, Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press, 1971.
- Josef Rihh Kluwer, Deventer, 1993.
- Satjipto Rahardjo, 2009, *Hukum Progresif Sebuah Sintesa Hukum Indonesia*, Yogyakarta, Genta Publishing.
- Satjipto Rahardjo, *Hukum Progresif, Hukum yang Membebaskan*. Jurnal Hukum Progresif, Vol.1/April 2005, PDIH UNDIP, Semarang.
- Satjipto Rahardjo, *Hukum Progresif: Penjelajahan Suatu Gagasan*, Makalah disampaikan pada jumpa alumni Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang, 4 September 2004.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (HAM).
- Zainuddin Ali dan Supriadi, 2014, *Pengantar Ilmu Hukum*, Yayasan Masyarakat Indonesia Baru, Cet. 1. Jakarta.