

PENGATURAN UPAH BERDASARKAN ATAS PRINSIP KEADILAN

Yetniwati

Fakultas Hukum Universitas Jambi (UNJA), Jalan Lintas Jambi - Muara Bulian Km. 15, Mendalo Darat, Jambi 36122, e-mail: yetniwatisamad@yahoo.co.id

ABSTRAK

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

Kata kunci: hukum, upah, keadilan, moral.

ABSTRACT

The wage issue has always been a dilemma for workers and employers, if it did not solve that can lead disharmonis in industrial relations in Indonesia. The wage law based on principles of justice has always desired by parties. The Fairness in wages regulation will be guided by the principles of good law. The balance of interests between workers and entrepreneurs are the basis of fairness in wages regulation It is not east to realise.the princip of justice to combine with etict tomake is a good law .

Keywords: law, wages, justice, moral.



I. PENDAHULUAN

Manusia bekerja dengan pihak lain melalui hubungan kerja bertujuan untuk memperoleh upah. Upah merupakan salah satu sumber penghasilan bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. Hak atas upah berawal dari perjanjian kerja dan akan berakibat pada lahirnya hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja. Hak ini secara konstitusional telah diatur dan dilindungi dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menetapkan: Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kemudian pada Pasal 28 D Undang-Undang Dasar 1945 menetapkan: “(1). Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum; (2). Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Manusia dalam pergaulan hidupnya memerlukan hukum, sebagaimana yang dikatakan oleh Van Apeldoorn (dalam Achmad Ali, 2009: 378) ”bahwa hukum bertujuan untuk mengatur pergaulan hidup secara damai. Hukum merupakan penjaga atau pelindung hak damai, hak sejahtera, hak hidup, hak sehat atau hak manusia, lainnya”. Pengaturan upah agar dapat ditegakan dan berkepastian hukum, maka harus diatur dalam perundang-undangan, sebab hak tersebut lahir dari perjanjian dan perundang-undangan. Dalam perjanjian kerja jarang memperjanjikan perlindungan upah karena posisi pekerja sangat lemah sewaktu membuat kesepakatan atau perjanjian. Aturan upah dalam perundang-undangan harus mengandung prinsip keadilan, karena keadilan merupakan tujuan dari hukum.

Hak atas upah dapat lahir dari perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan yang sifatnya memberikan perlindungan. Hak atas upah yang lahir dari perundang-undangan merupakan salah satu bentuk campur tangan pemerintah dalam bidang perdata. Latar belakang campur tangan tersebut adalah untuk menghindari kemungkinan terjadinya kesemena-menaan pengusaha, maka hukum mengatur perlindungan upah baik secara preventif maupun kuratif.

Pengaturan Upah dalam hukum positif selain dalam konstitusi juga diatur pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang ditetapkan oleh Presiden RI Joko Widodo, diundangkan melalui Lembaran Negara Tahun 2015 nomor 237, dan mulai berlaku sejak diundangkan tanggal 23 Oktober 2015. Akibat berlakunya PP No. 98 Tahun 2015 maka Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah dinyatakan dicabut. PP No. 78 tahun 2015 sebagai peraturan pelaksana yang mengatur khusus pengupahan seharusnya tidak bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi tingkatannya dalam hierarki hukum.

Meskipun UU No. 13 Tahun 2003 sudah lama berlaku, namun peraturan ini belum dapat sepenuhnya memberikan Hubungan Industrial yang harmonis dan kondusif di Indonesia. Hal ini tercermin dari aspek sosiologis dan aspek yuridis yang ada. Dari aspek sosiologis, terlihat adanya demonstrasi para serikat pekerja setiap memperingati hari buruh sedunia yang jatuh pada tanggal 1 May atau dikenal dengan May Day, dimana para pekerja setiap tahun selalu menuntut upah layak, hapuskan politik upah murah, hapuskan sistem kerja kontrak, sistem kerja alih daya (*outsourcing*), *invest in remarkable*, penambahan jumlah komponen hidup layak (KHL) dari 60 item menjadi 84 item kehidupan hidup layak (H.A.Azwar, melalui <http://infopublik.org>).

Setelah berlakunya PP No. 78 Tahun 2015 yang berlaku tanggal 23 Oktober 2015, PP ini harus sudah efektif untuk penentuan upah minimum tahun 2016 paling lambat ditetapkan 1 Nopember 2015 di setiap propinsi. Peraturan Pemerintah tersebut melahirkan kontroversi, Serikat Pekerja melakukan unjuk rasa besar-besaran tanggal 27 Oktober 2015 di Bundaran H.I. dan Istana Merdeka. Presiden KPSI, Said Iqbal mengatakan “penetapan upah berdasarkan laju inflansi ditambah dengan pertumbuhan ekonomi justru menuju kepada pemberian upah murah” (<http://www.jurnalasia.com/2015/10/27/>).

Ditinjau dari hasil penelitian terdahulu terdapat beberapa permasalahan hukum tentang pengupahan yaitu:

1. Perumusan pasal-pasal tentang upah dalam UU No. 13 Tahun 2003 belum berdasarkan prinsip keadilan (Maulinda Silalahi, 2006 : 155).
2. Kусutnya sistem pengupahan di Indonesia, dimana kenaikan upah pertahun hanya menyentuh pekerja sektor formal dan belum menyentuh pekerja informal, sedangkan pekerja di Indonesia 80 % bekerja di sektor informal (Iqbal Mahendar, 2014, melalui: <http://ekonomi.metronews.com>).
3. Penerapan struktur skala upah sangat minim dan belum bersifat wajib, tidak adanya sanksi hukum bagi pelanggar (ILO, melalui www.ilo.org). Meskipun UU No. 13 Tahun 2003 elah mengatur sanksi pidana kepada pengusaha yang melanggar aturan upah minimum, akan tetapi aturan tersebut baru efektif pada tahun 2013, karena adanya penyelesaian kasus di tingkat Mahkamah Agung yaitu dengan adanya tuntutan kasasi yang diajukan oleh Jaksa Penuntut Umum ke Mahkamah Agung.
4. Masalah pokok pengupahan meliputi: a. rendahnya upah bagi pekerja bawah; b. kesenjangan upah terendah dan tertinggi; c. bervariasinya komponen upah; d. tidak jelasnya hubungan antara upah dan produktifitas (Aloysius Uwiyono dkk, 2014: 99).

Dilema pengupahan baik dari aspek sosiologis maupun yuridis tidak boleh dibiarkan berlansung terus menerus, oleh karena itu perlu dicarikan solusinya agar antara kepentingan pekerja dengan pengusaha di bidang pengupahan yang bertentangan dapat diminimalisir. Disamping norma hukum terdapat juga persoalan moral yang tidak kalah penting untuk mewujudkan penegakan hukum. Bagaimana korelasi moral terhadap hukum pengupahan, ini merupakan salah satu solusi untuk menjawab permasalahan upah. Maka perlu dianalisis bagaimana konsep pengaturan upah berdasarkan prinsip keadilan dan bagaimana korelasi antara hukum dengan moralitas. Sementara diketahui bahwa keduanya memiliki kekhasan masing-masing, aturan bersifat tertulis, sedangkan moral tidak tertulis.

Apabila dilema upah tersebut dibiarkan terus menerus akan berakibat tidak kondusifnya Hubungan Industrial di Indonesia, dan tidak tercapainya tujuan pembangunan ketenagakerjaan serta tujuan pembangunan nasional.

Berdasarkan paparan di atas, maka dirumuskan beberapa permasalahan yang akan dibahas dalam tulisan ini sebagai berikut:

1. Bagaimana konsep pengaturan upah dalam hukum positif Indonesia ditinjau dari prinsip keadilan?
2. Bagaimana asas-asas hukum pengupahan yang berkeadilan ?
3. Bagaimana peran moralitas terhadap aturan pengupahan?

II. PEMBAHASAN

A. Konsep Pengaturan Upah Dalam Hukum Positif Indonesia di Tinjau Dari Prinsip Keadilan.

Pengaturan upah merupakan bagian dari hukum ketenagakerjaan atau perburuhan. Kata "pengaturan" menurut kamus bahasa Indonesia yaitu "suatu proses, cara, dan atau perbuatan mengatur". Kata "pengaturan" menurut Maria Farida sebagaimana dikutip Sukamto Satoto dapat diartikan dengan perundang-undangan (*legislation*) yaitu: proses pembentukan atau proses membentuk perundang-undangan, peraturan perundang-undangan, peraturan negara, atau hukum tertulis baik ditingkat pusat, maupun ditingkat daerah (Sukamto Satoto, 2014: 2). Maka pengaturan upah adalah proses pembentukan perundang-undangan dan substansi peraturan perundang-undangan bidang pengupahan baik ditingkat pusat maupun ditingkat daerah, dengan memperhatikan keseimbangan kepentingan pekerja dan pengusaha. Pengaturan upah dalam hukum positif di Indonesia yang diatur pada UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai peraturan pelaksanaannya adalah PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja yang sudah berlaku sebelum diundangkannya PP No. 78 Tahun 2015. Peraturan upah yang ada masih belum dapat menciptakan hubungan yang kondusif dan harmonis antara pekerja dan

pengusaha dibidang pengupahan, ini terbukti dengan adanya unjuk rasa dari serikat pekerja yang rutin dilakukan setiap tahun dan adanya ancaman pemutusan hubungan kerja besar-besaran bahkan ancaman penutupan perusahaan.

Ketentuan UU No. 13 tahun 2003 dirasakan kurang adil, sebab perumusan pasal-pasal tentang upah dalam UU No. 13 Tahun 2003 belum berdasarkan prinsip keadilan, dan belum ada para meter yang dapat digunakan sebagai penetapan hidup layak (Maulinda Silalahi, 2006 : 155). Ketentuan Upah Minimum wajib dipatuhi oleh semua perusahaan, sementara kemampuan dan kondisi perusahaan berbeda-beda ada golongan perusahaan kecil, perusahaan menengah dan perusahaan besar, hal ini akan berpengaruh terhadap kepatuhan perusahaan pada ketentuan upah minimum. Berangkat dari teori keadilan John Rawls yang mengatakan: "Ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga dapat diharapkan memberikan keuntungan semua orang" (John Rawls, 2006: 72). Pengaturan yang sedemikian rupa itu diharapkan dapat diterima oleh pekerja dan pengusaha, adanya keseimbangan antara kepentingan pekerja dengan pengusaha. Kepentingan pekerja adalah terpenuhi kebutuhan hidup diri beserta keluarganya secara layak, dan kepentingan pengusaha adalah keberlangsungan usaha dari perusahaannya dapat berjalan terus.

Korelasi antara penggolongan perusahaan dengan kemampuan untuk membayar upah agar tidak rendah dari upah minimum, tidak diatur pada UU No.13 tahun 2003, yang ada hanya memperbolehkan penangguhan sebagaimana diatur pada Pasal 90 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003. Penangguhan pembayaran upah minimum ini selanjutnya diatur dalam Kepmenakertrans RI No: KEP-231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum. Akibat dari adanya penangguhan ini memberi peluang kepada pengusaha untuk tidak patuh pada aturan UMP.

Kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja sebagaimana telah diatur pada Pasal 88 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003 tidak mengatur perlindungan upah pekerja kontrak, pekerja *outsourcing*, pekerja harian, pekerja sektor informal yang rentang akan adanya pengangguran. Sesuai dengan ketentuan Pasal 23 ayat (1)

DUHAM yang mengatakan: “Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran”. Wajar kiranya kepada pekerja kontrak dan *outsourcing* yang rentan akan pengangguran, dan sistem pasar kerja yang fleksibel menguntungkan pengusaha dapat diberikan tunjangan tetap khusus selain upah pokok.

Komponen upah yang diatur pada Pasal 94 UU No. 13 tahun 2003 yang mengatakan bahwa : “dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap”. Ketentuan tersebut sangat kabur, hal ini dapat berakibat pengusaha salah tafsir, sebagaimana yang dikatakan Widodo Suryandono: sering pengusaha menafsirkan bahwa upah pokok dan tunjangan setara dengan upah minimum, sedangkan tunjangan ada yang tetap dan ada juga tidak tetap (dalam Aloysius Uwiyono dkk, 2014: 102). Apabila pandangan pengusaha yang keliru ini dibiarkan terus menerus akan berakibat tunjangan upah tidak berfungsi. Hal ini menunjukkan Pasal 94 UU No. 13 Tahun 2003 tidak memberikan kepastian hukum, karena mengandung penafsiran yang ambigu.

Di samping itu ketentuan Pasal 96 UU No.13 tahun 2003 yang mengatur kadaluwarsa penuntutan upah adalah 2 tahun. Pasal ini sudah di *judicial review* dengan Keputusan Mahkamah Konstitusi perkara No. 100/PUU-X/2013, maka pasal tersebut tidak mengikat lagi. Menurut keterangan saksi ahli A. Masyhur Effendi mengatakan ”Pasal 96 UU No. 13 Tahun 2003 bertentangan dengan Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945” karena ketentuan tersebut bertentangan dengan keadilan substantif dan HAM. Ketentuan Pasal 96 UU No. 13 tahun 2003 berasal dari Pasal 30 PP No. 8 Tahun 1981 dan Pasal 1602 (j) KHUPerdata yang mana jangka daluwarsa penuntutan upahnya lewat waktu 6 bulan. Peraturan Pasal 96 tersebut lebih melindungi kepentingan pengusaha, dan merugikan pihak pekerja karena kehilangan haknya menuntut upah setelah 2 (dua) tahun. Setelah melalui beberapa kali persidangan Majelis Hakim yang diketuai oleh M. Akil Mochtar memberikan putusan. Dalam amar putusan Majelis Hakim Konstitusi tanggal 19 September 2013,

menyatakan: “1. mengabulkan permohonan pemohon untuk seluruhnya: a. Pasal 96 UU No. 13 Tahun 2003 bertentangan dengan UUD RI 1945; b. Pasal 96 UU No. 13 Tahun 2003 tidak mempunyai kekuatan mengikat: 2. Memerintahkan pemuatan putusan ini di dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya”.

Keputusan tersebut menunjukkan bahwa keadilan lebih diutamakan dari kepastian hukum. Hukum tertulis yang tidak memperhatikan prinsip keadilan dan inkonstitusional bisa dibatalkan setelah melalui hak uji materil oleh Mahkamah Konstitusi. Isi Pasal 96 UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur limitatif waktu penuntutan upah dan hak lain berkaitan dengan upah bertentangan dengan Pasal 28 D ayat (1), ayat (2) UUD 1945. Hak keperdataan seseorang tidak ada limitatif waktu untuk mengajukan tuntutan, karena limitatif waktu akan merugikan pekerja, hal ini dirasakan tidak adil bagi pekerja, apalagi pekerja itu lebih lemah kondisi sosial ekonominya dari pada pengusaha.

Dihubungkan dengan teori keadilan dari John Rawl yang mengatakan “ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga dapat diharapkan memberikan keuntungan semua orang” (John Rawl, 2006: 72). Pengaturan upah bagi pekerja sistem kontrak dan alih daya (*outsourcing*) yang praktiknya di Indonesia lebih menguntungkan pihak pengusaha, maka untuk mewujudkan keseimbangannya perlu diatur perlindungan khusus upah bagi pekerja tersebut, yang mana upahnya lebih tinggi dari pekerja tetap. Didukung lagi oleh ketentuan Pasal 23 ayat (1) DUHAM yang menyatakan: “Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran”. Wajar kiranya kepada pekerja kontrak dan *outsourcing* yang rentan akan pengangguran, dan sistem pasar kerja yang fleksibel menguntungkan pengusaha, dapat diberikan tunjangan tetap khusus selain upah pokok.

Peraturan pelaksana dari UU No. 13 Tahun 2003 dibidang pengupahan yaitu PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yang mana peraturan ini mendapat tanggapan atau respon pro dan kontra dalam masyarakat. Tanggapan kontra disampaikan oleh pihak Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) yang

dilakukan dengan demonstrasi untuk menuntut agar PP No. 78 Tahun 2015 dicabut, karena peraturan tersebut: 1. Pembentukan PP No. 78 Tahun 2005 tidak melibatkan Serikat Perkerja sebagai *stakeholder*, sehingga bertentangan dengan Konvensi ILO No. 144 tahun 1976 dan UU No. 11 Tahun 2012 (Timboel Siregar, melalui <http://poskotanews.com>). Pembentukan norma hukum dalam perundang-undangan ketenagakerjaan seharusnya memperhatikan Konvensi ILO No. 144 tahun 1976 tentang Konsultasi Tripartit Untuk Meningkatkan Pelaksanaan Standar-standar Ketenagakerjaan Internasional yang kemudian telah diratifikasi oleh Keputusan Presiden No. 26 Tahun 1990 tanggal 18 Juni 1990 semasa pemerintah Presiden Soeharto, serta ketentuan dalam UU No. 11 Tahun 2012 juga menganut asas keterbukaan dalam pembentukan perundang-undangan; 2. tidak memperhatikan kebutuhan hidup layak (KHL) pekerja dalam menetapkan Upah Minimum Propinsi, melainkan memperhatikan laju inflansi dan pertumbuhan ekonomi saja (<http://www.jurnalasia.com>). Artinya pemerintah hanya memperhatikan kepentingan pengusaha atau investor. Presiden Aspek Indonesia Mirah Sumirat mengatakan, PP No. 78 Tahun 2015 telah menabrak peraturan perundangan di atasnya yaitu UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni ketentuan Pasal 88 ayat 4 UU Nomor 13 Tahun 2003 (my.okezone.com/read/2015/10/30/320/1240907/). Keberpihakan pemerintah terhadap investor terlihat dari respon positif pihak organisasi pengusaha sebagaimana yang disampaikan oleh Ketua Asosiasi Pertekstilan Indonesia Ade Sudrajat pada Berita Indonesia yang mengatakan : bahwa peraturan pemerintah ini "visioner, melihat jauh ke depan sampai 2019". Ade melihat bahwa pemerintah memberikan kejelasan pada dunia usaha bahwa pemerintah sangat care terhadap lapangan kerja baru yang harus dibuka di Indonesia. Pesan ini disampaikan kepada para investor untuk tidak ragu menanamkan investasinya di Indonesia karena pengupahan sampai 2019 sudah memiliki ketentuan yang mengikat" (<http://www.bbc.com>).

Penerapan formula baru penentuan upah minimum ini menurut Haini, bisa menjaga atau memprediksi biaya usaha, sehingga pengusaha dapat memprediksi

dan membuat perencanaan perusahaan dalam waktu tertentu (<http://www.jurnalasia.com>). Pengusaha akan dapat memperkirakan bagaimana perkembangan upah untuk lima tahun kedepan. Kenaikan upah dalam jangka lima tahun kedepan tidak terlalu besar, karena tidak memperhatikan kebutuhan hidup layak pekerja. Meskipun Pasal 45 PP No.78 Tahun 2015 mengatur kewenangan pemerintah untuk melakukan peninjauan kebutuhan hidup layak satu kali dalam lima tahun, akan tetapi hasil peninjauan tersebut tidak sinkron dengan ketentuan formula perhitungan upah sebagaimana diatur pada Pasal 44 ayat (2) PP No. 78 Tahun 2015.

Kewenangan Dewan Pengupahan yang memberikan rekomendasi kepada pemerintah untuk menentukan besar UMP juga tidak sinkron dengan ketentuan Pasal 44 ayat (2) PP No. 78 Tahun 2015. Dewan pengupahan ini terdiri dari utusan serikat pekerja, utusan dari organisasi pengusaha, utusan akademisi dan pemerintah melakukan musyawarah untuk penentuan besar UMP. Menurut PP No. 78 tahun 2015, pada Pasal 43 dan 44 menentukan bahwa dewan pengupahan tidak berperan untuk penentuan UMP tiap tahunnya, karena pemerintah saja melalui formulasi pada Pasal 44 sudah cukup untuk menentukan UMP. Dewan pengupahan sebagaimana ketentuan Pasal 45 PP No. 78 tahun 2015, diperlukan dalam rangka melakukan peninjauan kebutuhan hidup layak untuk lima tahun sekali.

Begitu juga pendapat Kementerian Tenaga Kerja Hanif Dakhiri mengatakan bahwa “penetapan upah minimum merupakan kewenangan pemerintah bukan oleh Dewan Pengupahan, namun Dewan Pengupahan masih berperan dalam memberikan saran dan pertimbangan kepada pemerintah dalam hal melakukan supervisi dan monitor penerapan struktur dan skala upah” (<http://www.jurnalasia.com>). Begitu juga pendapat Pramono Anung selaku Kementerian Sekretariat Negara (Kemensetneg) mengatakan: “respon yang didapat dari para pelaku dunia usaha dan para buruh di daerah sangat baik karena ada kepastian selama 5 (lima) tahun” (<http://www.journalpagi.co.id>).

Sebuah peraturan perundang-undangan pada bagian konsideran harus memuat kata menimbang dan mengingat. Pada bagian “mengingat” dijelaskan dasar dibuatnya peraturan perundang-undangan yaitu peraturan yang lebih tinggi tingkatan atau sama tingkatannya (Dirjend Peraturan Perundang-undangan Kemenkumham, 2011: 86). Bila ditelusuri konsideran ketentuan PP No. 78 Tahun 2015, tidak menyebut ketentuan Pasal 27 UUD 1945 dan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 sebagai landasan yuridis dibuatnya PP No. 78 Tahun 2015, maka dapat dikatakan bahwa dasar dibuatnya peraturan tersebut tidak memperhatikan hak konstitusional pekerja. Hak atas penghidupan yang layak, upah yang adil, telah dilindungi dalam UUD 1945 harus diatur lebih lanjut pada peraturan pelaksanaannya.

Manusia sebagai subjek hukum terdiri dari berbagai macam corak kondisi kemampuannya, di sektor ekonomi ada yang kuat dan ada yang lemah. Dalam rangka mengimbangi kekuatan pihak yang kuat agar tidak semena-mena pada pihak yang lemah, maka kondisi ekonomi yang lemah perlu diberikan perlindungan. Konsep perlindungan upah yang tidak ditemukan pada UU No. 13 Tahun 2013 dan PP No. 78 Tahun 2015. Sesuai dengan teori keadilan John Rawls tersebut, yang memerlukan pengaturan terhadap ketimpangan sosial ekonomi. Agar adanya kepastian hukum terhadap perlindungan upah, diperlukan terlebih dahulu konsep perlindungan upah dalam perundang-undangan.

Arti perlindungan secara gramatikal adalah tempat berlindung atau hal (perbuatan) melindungi. Berlindung meliputi: 1. Menempati dirinya supaya tidak terlihat; 2. Bersembunyi atau; 3. Minta pertolongan (KBBI Offline 1.3). Secara yuridis pengertian perlindungan bermacam-macam sesuai dengan substansi hukumnya. Namun secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan perlindungan adalah memberikan rasa aman bagi korban, terhindar dari rasa takut atau tekanan atau kekhawatiran. Perlindungan upah berarti upah berlindung pada norma hukum, sehingga pihak yang berhak atas upah merasa aman. Aman berarti tenang, terhindar dari gangguan sifat kesemena-menaan atau tekanan kejiwaan, dan terhindar dari kesengsaraan. Maka perlindungan upah adalah pemberian dan perhitungan yang berkaitan dengan upah, sebagai imbalan atas jasa pekerja

kepada pengusaha, terhindar dari gangguan kesemena-menaan atau tekanan jiwa dan terhindar dari kesengsaraan.

Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan salah satu perwujudan dari tanggung jawab negara kepada warganya yang lemah dari segi sosial ekonomi. Sesuai dengan pendapat Salim yang menyatakan: “perlindungan adalah upaya atau bentuk pelayanan yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum serta hal-hal yang menjadi objek yang dilindungi” (Salim, 2013: 262). Sedangkan perlindungan hukum dapat diartikan sebagai kumpulan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya (Umu Hilmy, 2011: 566). Perlindungan hukum ada dua bentuknya yaitu perlindungan yang bersifat preventif dan perlindungan represif. Perlindungan hukum bersifat preventif merupakan perlindungan yang bersifat pencegahan, dan perlindungan represif berfungsi untuk menyelesaikan apabila terjadi sengketa (Salim, 2013: 264). Perlindungan preventif dapat dilakukan melalui norma perlindungan hukum.

Dalam perlindungan upah, pekerja dihargai sebagai manusia yang layak untuk hidup terhindar dari kesengsaraan ekonomi. Pekerja bermodalkan fisik atau tenaga dan pikiran, sedangkan pengusaha bermodalkan materi dan pikiran. Perlindungan upah diberikan oleh hukum kepada pekerja sebagai pihak yang lebih lemah sosial ekonominya dibandingkan dengan pengusaha yang kuat sosial ekonominya. Pihak yang perlu dilindungi adalah pihak yang lemah, yaitu pekerja.

Upah merupakan salah satu hak bagi pekerja. Hak berdasarkan hukum biasanya diartikan sebagai hak yang diakui dan dilindungi oleh hukum (Peter Machmud Marzuki, 2009: 163), oleh sebab itu perlindungan upah harus diatur oleh perundang-perundangan, agar terjamin kepastian hukumnya. Secara konstitusional hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak telah diatur pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, selanjutnya hak atas upah dilindungi oleh Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yang menetapkan, bahwa upah itu harus adil dan layak. Makna dari pasal tersebut yaitu hidup layak merupakan standart bagi pekerja, maka upah yang dicitakan-citakan adalah upah layak. Upah layak terdiri dari layak minimal, lebih layak, sangat layak.

Pekerja menurut Pasal 1 butir 3 UU No. 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Jadi pekerja yang dilindungi itu adalah pekerja yang berhak atas upah, hak tersebut adanya karena perjanjian, baik perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama (KKB), ataupun adanya karena diberikan oleh perundang-undangan (Peter Machmud Marzuki, 2009: 63). Perjanjian kerja ada dua bentuk yaitu: 1. perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sering berlaku bagi pekerja kontrak, harian, pekerja borongan, *outsourcing*; 2. perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) lazim dipergunakan oleh pekerja tetap.

Pekerja dalam kondisi tertentu tidak bekerja karena alasan di luar dugaanya atau di luar kesalahannya seperti sakit, kecelakaan, atau alasan melakukan ibadah agama, tugas untuk kepentingan negara, ataupun kepentingan sosial lainnya yang diakui oleh hukum. Kondisi seperti ini sering dialami pekerja, maka oleh sebab itu harus ada norma hukum yang melindunginya. Sesuai dengan peraturan Hak Asasi Manusia bahwa hak untuk hidup secara layak, hak untuk mendapatkan keadilan, hak atas pekerjaan yang layak, merupakan hak dasar setiap orang. Untuk melindungi hak dasar manusia telah diatur oleh UUD 1945, UU No. 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant On Economic, Social, and Cultur Right* (Konvenan Internasional Tentang Hak-hak Ekonomi, sosial, Budaya), dan UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Perlindungan hukum itu banyak jenisnya, baik preventif maupun kuratif. Perlindungan secara preventif diantaranya adalah hak untuk bekerja, mendapatkan jabatan dan upah bagi pekerja harus didasarkan pada persamaan hak atau tidak adanya dikriminasi berdasarkan agama, warna kulit, politik, ras, jenis kelamin untuk pekerjaan yang sama nilainya. Persamaan hak pekerja telah diatur dalam Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 tentang Persamaan Upah Bagi Pekerja Pria dan Pekerja Wanita diratifikasi dengan UU No. 80 Tahun 1957 dan Konvensi Nomor 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan yang diratifikasi dengan UU No. 21 Tahun 1999.

Para pihak yang terkait dalam hubungan kerja adalah pengusaha dan pekerja. Pengusaha adalah pihak yang berkewajiban membayarkan upah kepada pekerja sesuai perjanjian. Kondisi ekonomi pengusaha lebih kuat dari pekerja, karena pengusaha bermodalkan materi, sedangkan pekerja bermodalkan fisik dan pikiran. Dalam hal tertentu tidak menutup kemungkinan pengusaha bisa berbuat semena-mena kepada pekerja jika hukum tidak melindungi pekerja, maka hubungan pekerja dan pengusaha tidak harmonis.

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, telah mengatur perlindungan hukum kepada pekerja. Peraturan tersebut tidak membedakan perlindungan hukum antara pekerja sektor formal dan sektor informal, belum melindungi pekerja kontrak, pekerja sistem alih daya (*outsourcing*) hanya saja peraturan yang ada masih lemah untuk melindungi pekerja sektor informal, disebabkan karena masih terbatasnya kemampuan pengawasan, kurangnya fungsi pengawasan perlindungan hukum bagi pekerja informal, sulitnya membentuk serikat pekerja sektor informal, sehingga tidak adanya serikat pekerja sektor informal yang secara aktif dapat memperjuangkan hak-hak pekerja.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor No. 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum yang telah mencabut: Permennaker RI No. PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum, pada Pasal 1 ayat 1 mengatakan: Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Peraturan ini memberikan konsep upah minimum sebagai jaring pengaman upah terdiri dari upah pokok setelah ditambah dengan tunjangan tetap. Maka tunjangan di sini tidak berfungsi sebagai komponen upah yang harus dilindungi. Seharusnya antara upah pokok dengan komponen upah harus dipisahkan pengamanannya.

Perlindungan upah adalah suatu upaya melindungi pekerja baik secara preventif maupun represif, agar pekerja dapat menghargai pekerja sebagai manusia yang ingin hidup layak dan aman, terhindar dari kezaliman. Perlindungan upah kepada pekerja untuk mencegah atau preventif pelanggaran dapat dilakukan

melalui norma hukum pengupahan yang berdasarkan keadilan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum kuratif bagi pekerja yang telah dirugikan pihak pengusaha dapat dilakukan melalui penyelesaian senketa yang diawali melalui non litigasi atau diluar pengadilan, jika tidak berhasil penyelesaian secara non litigasi, penyelesaian dapat dilanjutkan melalui litigasi atau pengadilan. Dalam tulisan ini yang dibahas adalah perlindungan hukum secara preventif yaitu melalui norma hukum.

B. Asas-asas Hukum Pengupahan yang Berkeadilan

Pembuat undang-undang memerlukan asas hukum sebagai pedoman membuat substansi undang-undang, yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat hubungan industrial yaitu pekerja dan pengusaha. Paton menyebut asas hukum sebagai suatu sarana membuat hukum itu hidup, tumbuh dan berkembang, dan ia menunjukkan bahwa hukum itu bukan sekedar kumpulan dari peraturan belaka, asas hukum itu mengandung nilai-nilai dan tuntutan etis (Muhammad Syaifuddin, 2012: 71). Nilai merupakan tujuan yang akan dicapai dalam hidup menuju kebenaran dan menghindarkan diri dari kesalahan. Nilai kebenaran yang akan dicapai adalah pemenuhan kebutuhan hidup layak bagi pekerja dan pengusaha. Tuntunan etis merupakan suatu tujuan yang akan dicapai dalam hidup tentang yang baik dan menghindar dari yang tidak baik. Selanjutnya menurut Muhammad Syaifuddin, dapat dipahami asas hukum adalah: 1. Suatu fundamen filosofis yang keberadaannya *condition sine quanon* bagi suatu norma-norma hukum dalam hukum positif, yang bertujuan memberikan yang layak dan pantas menurut hukum (*rechmatig*) dalam hal menggunakan dan menerapkan aturan – aturan hukum; 2. Selanjutnya asas-asas hukum berfungsi sebagai pedoman filosofis atau arahan orientasi bagi pembentukan norma-norma hukum positif dan pedoman dalam penyelesaian kasus-kasus (hukum) yang rumit dengan pendekatan interpretasi terhadap aturan-aturan hukum positif yang ada (Muhammad Syaifuddin, 2012: 74).

Asas hukum menurut Smith mempunyai tiga fungsi: 1. Asas hukum-lah yang memberikan keterjalinan dari aturan-aturan hokum yang tersebar; 2. Asas-asas hukum dapat difungsikan untuk mencari pemecahan masalah baru yang muncul. Asas hukum juga menjustifikasikan prinsip-prinsip “etikal” yang merupakan substansi dari aturan hukum; 3. Asas hukum dapat juga menulis ulang ajaran hukum yang ada sedemikian, sehingga dimunculkan solusi terhadap persoalan-persoalan baru yang berkembang (Muhammad Syaifuddin, 2012: 74).

Adapun asas-asas hukum pengupahan yang berkeadilan diantaranya:

1. Hak atas upah lahir setelah adanya hubungan kerja dan berakhir bila hubungan kerja berakhir.

Maksudnya hak dan kewajiban itu ada setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan kerja. Perjanjian lahir setelah adanya kata sepakat antara pekerja dengan pengusaha. Setelah adanya kata sepakat maka para pihak harus terikat dengan perjanjian sebagaimana prinsip perjanjian yang dikenal dengan *pacta sunt servanda*, yang mana istilah lengkapnya *pacta convent quae neque contra leges neque dolo malo inita sunt omnimodo observanda sunt* yang berarti suatu kontrak yang tidak dibuat secara ilegal dan tidak berasal dari penipuan harus sepenuhnya diikuti (Munir Fuady, 2013: 210). Secara dogmatis syarat sahnya perjanjian kerja harus memenuhi unsur suatu perjanjian sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdato jo Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003. Upah adalah hak bagi pekerja dan kewajiban bagi pengusaha untuk membayarnya. Hak adalah sebagai suatu kewenangan seseorang yang diakui oleh hukum untuk menunaikan kepentingannya (Peter Mahmud Marzuki, 2009: 176), maka oleh sebab itu hak atas upah harus dilindungi oleh hukum. Hubungan kerja akan berakhir setelah habis jangka waktu berlakunya atau ditetapkan oleh hukum, maka hak dan kewajiban akan berakhir setelah hubungan kerja berakhir. Hak atas jasa ataupun uang pesangon bukanlah hak timbul dalam perjanjian kerja melainkan hak yang

timbul akibat putusnya hubungan kerja (PHK), hak ini diberikan oleh undang-undang.

2. Upah terdiri dari beberapa komponen

Komponen upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Upah pokok harus mengacu pada kebutuhan hidup yang manusiawi. Komponen upah akan menentukan perhitungan hak atau upah lainnya seperti upah lembur, uang pesangon, premi asuransi. Upah pokok merupakan imbalan atas jasa pekerja, dan bagian terbesar dari komponen upah, yang pasti akan dinikmati oleh seluruh pekerja secara rutin sepanjang hubungan kerja masih ada. Maka upah pokok itu harus layak untuk memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja. Tunjangan berfungsi untuk melengkapi upah pokok belum tentu dinikmati oleh seluruh pekerja, juga sebagai peransang kerja agar lebih produktif dan fungsi sosial yaitu menghargai jasa pekerja sebagai manusia apabila ia dihadapkan pada kondisi yang tidak menguntungkan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan fleksibel kerja bagi pekerja kontrak atau alih daya (*outsourcing*) karena sistem ini lebih menguntungkan para pengusaha dan selama ini di Indonesia tidak disenangi oleh para pekerja karena tidak adanya perlindungan khusus tersebut.

3. Tidak boleh ada diskriminasi upah

Perbedaan upah untuk pekerjaan yang sejenis atau tingkatan pekerjaan yang sama atas dasar perbedaan kelamin, perbedaan warna kulit, agama, etnis, golongan politik adalah dilarang. Sesuai dengan pendapat John Rawl: “Setiap orang harus mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan kebebasan yang sebesar-besarnya berdasarkan sistem kebebasan yang memberikan kesempatan yang sama bagi semua orang” (John Rawl, 2006: 72). Hak atas pekerjaan dan upah yang layak adalah hak asasi manusia berlaku secara universal, dan kebebasan untuk memilih pekerjaan juga berlaku untuk seluruh manusia. Diskriminasi upah dilarang karena sikap diskriminasi akan menimbulkan rasa cemburu, iri, tidak harmonisnya hubungan sesama orang

yang mempunyai kesempatan yang sama. Norma perlindungan upah harus mencakup perlindungan kepada pekerja sektor formal dan informal, pekerja tetap dan pekerja tidak tetap. Hanya saja cara melindunginya yang berbeda-beda, karena sifat hubungan kerjanya berbeda pula. Prinsip ini telah diatur pada Pasal 23 ayat (2) DUHAM yang menyatakan: “Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama”. Begitu juga Konvensi ILO no. 100 tahun 1951.

4. Pemberian upah harus manusiawi

Pemberian upah dalam arti besarnya upah dan cara pembayaran upah haruslah menghargai pekerja sebagai manusia yang punya hak asasi, yaitu hak hidup secara layak. Besarnya upah setara dengan upah yang berfungsi untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja minimal layak untuk memenuhi kebutuhan pokok. Pemenuhan kebutuhan hidup yang layak bagi kemanusiaan adalah hak kodrat yang perlu dilindungi oleh hukum. Pekerja adalah manusia yang memerlukan penghargaan sebagai manusia yang punya harkat dan martabat. Untuk pemenuhan hak asasi manusia atas upah itu harus dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara layak. Begitu juga proses pembayaran upah dibayarkan harus tepat pada waktunya sebagaimana yang diperjanjikan, karena upah selalu ditunggu pekerja kedatangannya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, jika terlambat pembayar upah maka pengusaha dikenakan denda. Tempat pembayaran upah diupayakan tidak jauh dari keberadaan pekerja atau tempat kerja. Apabila tempat pembayaran upahnya jauh maka berdampak terhadap tenaga, waktu, biaya transportasi ketempat pembayaran upah. Pekerja yang tidak bekerja karena alasan di luar kesalahan pekerja, atau alasan tertentu yang disahkan seperti: sakit, melakukan kegiatan keagamaan, pembelaan negara selayaknya harus mendapatkan upah. Pasal 23, Pasa 24. Dan Pasal 25 DUHAM, sebagai norma hukum telah mengatur hak pekerja berbasis HAM. Tidaklah manusiawi adanya aturan yang menetapkan kadaluarsa penuntutan upah setelah jangka waktu

tertentu, seperti yang diatur pada Pasal 96 UU No. 13 Tahun 2003 yang menetapkan: tuntutan pembayaran upah dan segala yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun, sebab pekerja sering menuntut haknya atas upah lembur setelah di putus hubungan kerja, dimana masa kerjanya ada yang sudah lebih 2 (dua) tahun.

5. Pemerintah harus melindungi upah pekerja

Pemerintah sebagai penyelenggara negara harus melindungi warganya, terutama warganya lemah, baik lemah sosial ekonomi maupun lemah fisiknya. Untuk menghindari perbuatan semena-mena pihak yang kuat ekonominya, pemerintah harus dapat melakukan campur-tangan melalui regulasi ataupun kebijakan yang sifatnya menghindari upah dibawah standart kebutuhan manusia. Menurut Ihering (dalam Peter Machmud Marzuki, 2009: 177): “Negara memberikan diskresi untuk memilih mana kepentingan yang diakui sebagai hak dan mana yang tidak. Negara mempunyai peran yang aktif dalam rangka *the greatest happiness for the greatest numbers*“, yang diterjemahkan dengan kebahagiaan terbesar untuk banyak orang. Agar adanya kepastian hukum terhadap perlindungan upah diperlukan norma dalam hukum tertulis, sehingga adanya landasan berpijak bagi pekerja untuk menuntut perlindungan.

6. Keseimbangan

Upah itu harus memperhatikan keseimbangan antara kepentingan pekerja dengan kepentingan pengusaha. Dikaitkan dengan teori keadilan John Rawl yang mengatakan “Setiap orang mempunyai hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, seluas kebebasan yang sama bagi semua orang” (John Rawl, 2006:72), setiap orang berhak mendapatkan penghasilan yang layak, maka upah itu harus layak bagi pekerja dan layak juga bagi pengusaha. Upah itu harus sama untuk jenis atau sifat pekerjaan yang sama. Ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga dapat diharapkan memberikan keuntungan semua orang (John Rawl, 2006: 72). Kemampuan

pengusaha bermacam-macam tingkatannya seperti pengusaha mikro, kecil, menengah, dan besar, tentu kemampuan melakukan kewajiban untuk membayar upah juga bertingkat. Kemampuan pekerja juga tidak sama dalam melakukan kewajibannya ada yang produktif dan ada yang kurang, ada yang skill dan ada yang kurang skill, ada pekerjaan yang beresiko dan ada juga yang kurang beresiko, ada yang sudah lama bekerja dan ada juga masa kerja masih pendek, ada pekerja dipekerjakan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (pekerja tetap) dan ada juga pekerja dipekerjakan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (pekerja tidak tetap), pekerja alih daya, beban tanggung jawab pekerja terhadap keluarganya juga tidak sama. Pekerja kontrak dan pekerja alih daya (*outsourcing*) yang memakai perjanjian kerja waktu tertentu, karena mempunyai resiko atas kelangsungan sumber penghasilan lebih besar setelah habis masa kontrak, adil kiranya diberikan tunjangan khusus yang diberi nama tunjangan fleksibel, sebagai penjaga keseimbangan dari sistem yang lebih menguntungkan pengusaha. Upah yang dicita-citakan dalam hukum adalah upah yang layak untuk memenuhi kehidupan pekerja dan kehidupan pengusaha. Untuk menjaga keseimbangan hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian diperlukan norma hukum untuk mengatur perlindungan upah sebagai jaringan pengaman seperti: upah layak minimum, upah lebih layak, upah sangat layak, kelayakan upah harus disesuaikan dengan kemampuan perusahaan atau disebut dengan kelayakan perusahaan. Jaring pengaman upah yang disesuaikan dengan kelayakan perusahaan ini belum diatur dalam hukum positif bidang pengupahan Indonesia. Layak bagi pengusaha biasanya diukur dari keberlangsungan usaha perusahaannya, artinya ada keuntungan yang dapat memenuhi *cost* perusahaan, dan tambahan modal cadangan meskipun tidak terlalu banyak. Skala upah atau gaji pokok disusun konkordan dengan struktur jabatan dan struktur kepangkatan, perlu dijaga keseimbangan antara gaji pokok, tunjangan, dan jaminan lainnya (Nur Hidayati, 2012: 197). Pengusaha pada dasarnya tidak dapat melakukan kewajiban melampaui kemampuannya, maka oleh sebab itu tuntutan pekerja mensejahterakan pekerja harus

disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Untuk mengetahui kemampuan keuangan perusahaan, pengusaha harus menyampaikan kondisi perusahaan secara transparansi dan akurat.

7. Adanya penghargaan untuk pekerja yang lebih produktif.

Produktifitas kerja dapat diukur melalui hasil pekerjaan, baik melalui kualitas atau mutu kerja yang berkualitas, jumlah satuan pekerjaan yang melampaui standar, atau jumlah jam kerja yang melampaui standar, kedisiplinan dalam bekerja dan sebagainya. Penghargaan atas kelebihan hasil kerja tersebut harus ada pengaturannya dalam bentuk skala produktifitas kerja. Penghargaan tersebut boleh saja dalam bentuk fasilitas khusus dari pengusaha seperti kendaraan, rumah dinas, tambahan penghasilan dan sebagainya. Sebagai manusia, jumlah energi yang masuk dan keluar dari tubuh pekerja haruslah seimbang. Manusia punya keterbatasan tenaga untuk bekerja, perlu istirahat yang cukup untuk pemulihan tenaga. Jumlah jam kerja maksimal harus manusiawi sesuai standart kesehatan, manusia bukan robot yang dapat dipekerjakan kapan saja. Secara umum di dunia jumlah jam kerja satu hari adalah 7 jam perhari untuk 6 hari kerja perminggu, atau 8 jam perhari untuk 5 hari kerja perminggu atau 40 jam perminggu untuk 6 hari kerja berturut-turut. Secara dogmatis hukum jumlah jam kerja perhari harus diatur dalam perundang-undangan. Apabila kondisi perusahaan memerlukan produksi yang rutin, jumlah produksi yang banyak dan vital bagi masyarakat, dapat saja mengadakan tambahan jam kerja. Tambahan jam kerja tersebut dinamakan jam kerja lembur. Adanya keterbatasan tenaga manusia, maka jam kerja lembur perlu dibatasi baik jam lembur perhari maupun jam lembur perminggu. Jam kerja lemburpun harus berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, jam kerja lembur dilarang untuk pekerja yang mengandung resiko akibat kerja. Sebagai kompensasi dari kerja lembur maka pengusaha harus membayarkan upah lembur. Untuk menghindari tekanan dari pengusaha, maka besarnya upah lembur standar minimalnya diatur oleh pemerintah. Besar

upah lembur dapat ditetapkan berdasarkan upah jangka waktu tertentu ataupun berdasarkan upah potongan.

8. Transparansi dalam manajemen pengupahan

Manajemen upah yaitu: kebijakan ekonomi perusahaan dalam sistem pengupahan. Prinsip transparansi dari perusahaan merupakan sikap keterbukaan informasi dari pengusaha maupun pekerja tentang hak dan kewajiban para pihak, pemberian informasi yang jelas dan jujur, dapat berakibat pihak pekerja maklum dan ikhlas menerima hak apa yang diberikan pengusaha. Upah dengan perinciannya haruslah sesederhana mungkin, dengan demikian mudah dimengerti oleh para buruh/pekerja (Gupron Van Hauten dan Erwin Gunadhi, 2013: 4). Asas ini dalam hukum positif Indonesia seperti UU No. 13 tahun 2003 dan PP No. 78 tahun 2015 belum diterapkan dalam norma hukumnya.

9. Para pihak karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan kerugian pihak lawan dikenakan sanksi.

Keterlambatan pembayaran upah yang dilakukan pengusaha baik secara sengaja maupun karena lalai harus dikenakan denda sebagai sanksi. Untuk menghindari kesemena-menaan pihak pengusaha, besar denda tidak perlu ditetapkan dalam perjanjian kerja, melainkan harus ditetapkan dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau perundang-undangan. Perjanjian yang bersifat kolektif akan mengasikan kesepakatan lebih sesuai dengan hati nurani pekerja yang lebih demokrasi. Begitu juga perundang-undangan yang dibuat oleh pejabat yang berwenang akan membuat norma hukum dapat mewujudkan keadilan dan kepastian hukum. Sanksi hukum bagi pelanggar UU No. 13 Tahun 2003 yaitu berupa sanksi pidana dan sanksi administrasi, sedangkan pelanggaran PP No. 78 Tahun 2015 hanya mengatur sanksi administrasi saja.

10 . Hak prioritas atas upah

Pembayaran upah harus lebih didahulukan dari pada kreditur lainnya. Apabila pengusaha mempunyai kreditur lebih dari satu, maka pekerja sebagai

pemegang hak atas upah merupakan kreditur preferen atau kreditur yang istimewa. Tujuan dari prinsip ini adalah karena kehadiran upah sangat ditunggu oleh pekerja untuk memenuhi rutinitas kebutuhan hidupnya. Secara dogmatis hukum bisa ditetapkan bahwa “keterlambatan pembayaran upah dapat dikenakan denda kepada pengusaha”, semakin lama hari terlambatnya semakin besar denda yang dibeban pengusaha. Secara dogmatis hukum hal ini telah diatur dalam Pasal 1149 point 4 KUHPerdara yang menetapkan: “piutang yang diistimewakan atas upah para buruh selama tahun yang lalu dan sedang berjalan”. Begitu juga menurut agama Islam dalam Hadist Riwayat Ibnu Majah yang artinya: “bayarkanlah upah itu sebelum keringatnya kering” (Nur Chanifah, 2013: 219).

11. Perlindungan upah yang diberikan oleh perundang-undangan adalah perlindungan minimal atau terendah. Artinya pengusaha diberi kewenangan untuk memberikan perlindungan upah lebih baik bagi pekerja dibandingkan dengan peraturan yang berlaku. Perlindungan yang lebih baik tersebut harus sukarela dari perusahaan, tanpa ada paksaan dari pihak manapun.
12. Memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat bagi stakeholder dalam pembuatan regulasi hukum ketenagakerjaan. *Stakeholder* dalam pembentukan norma upah yaitu : pihak pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja, pihak pengusaha yang diwakili oleh organisasi pengusaha, dan pemerintah. Prinsip ini telah diatur lebih lanjut dalam Konvensi ILO No. 144 tentang Konsultasi Tripartite Untuk Meningkatkan Pelaksanaan Standart-standart Ketenagakerjaan Intenasional, dan UU No. 11 Tahun 2012 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

C. Peran Moralitas Terhadap Pengaturan Upah

Moral berasal bahasa Latin dari kata “*mores*” jamak dari dari “*mos*” yang berarti adat-kebiasaan, dalam bahasa Arab disebut “*akhlak*” yang berarti budi pekerti, dalam bahasa Indonesia disebut “*tata susila*”. Moral sesungguhnya

dibentuk oleh etika, ia muara atau dibentuk oleh etika. Ethika adalah ilmu yang menyelidiki mana yang baik dan mana yang buruk, dengan melihat amal perbuatan manusia sejauh yang dapat diketahui akal pikiran (Astim Riyanto, 2010: 709). Menurut Salman Luthan mengatakan: “moral yaitu norma yang menentukan apakah perilaku kita baik atau buruk dari sudut etis. Karena itu norma moral adalah norma tertinggi, yang tidak bisa ditaklukkan pada norma lain. Norma Moral tersebut adalah kewajiban atas dasar kesusilaan dan kesopanan“ (Salman Luthan, 2012: 517). Moral itu suatu nilai yang berdasarkan budi atau hati nurani manusia.

Meskipun pendapat John Austin mengatakan hukum dan moral terpisah secara tegas, menurutnya tiada hukum tanpa perintah penguasa yang berdaulat. Namun hukum adalah peraturan yang diadakan untuk memberikan bimbingan kepada makhluk yang berakal oleh makhluk berakal yang berkuasa di atasnya. (Yovita A. Mangestu & Bernard L. Tanya, 2014: 26-27). Banyak para ahli mengatakan “hukum dan moral tidak dapat dipisahkan”, seperti pandangan dari: Lon Fuller, Herbert Lionel Adolphus Hart, Satjipto Rahardjo dan sebagainya. Moralitas dibutuhkan oleh hukum, hal ini dapat dilihat pada pembentukan hukumnya, substansi hukum dan penegakan hukum bidang pengupahan.

1. Peran moralitas dalam pembentukan aturan pengupahan

Maria Farida mengatakan ”Norma hukum dapat dibentuk secara tertulis maupun tidak tertulis oleh lembaga-lembaga yang berwenang membentuknya, sedangkan norma-norma moral, adat, dan lainnya terjadi secara tidak tertulis, tetapi tumbuh dan berkembang dari kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam masyarakat” (Maria Farida, 2007: 19). Baik hukum tertulis maupun tidak tertulis yang menyangkut kemanusiaan harus membutuhkan moralitas hukum, sebab moral itu tolak ukur yang menilai suatu perbuatan mana yang baik dan mana yang tidak baik menurut naruli manusia. Perbuatan baik tentu akan menguntungkan diri orang yang diatur atau pelaku dan tidak mengganggu kepentingan orang lain atau makhluk lain.

Pembentuk peraturan pengupahan harus menyadari dari hati nurani sampai pada keputusan pikiran membuat aturan bahwa upah adalah sumber

penghasilan bagi pekerja dan keluarganya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pembuat peraturan perundang-undangan harus memperhatikan moralitas dalam proses pembentukan perundang-undangan. Asas “keterbukaan” sangat penting dalam proses pembuatan peraturan perundang-undangan agar prinsip keadilan bisa terwujud. *Stakeholder* yang terkait adalah pekerja yang diwakilkan kepada serikat pekerja (SPSI ataupun KSPI), pengusaha yang diwakilkan oleh organisasi pengusaha, dan pemerintah harus dilibatkan disamping legislatif sebagai lembaga pembentuk perundang-undangan di Indonesia.

2. Peran moralitas dalam substansi hukum

Hukum kodrat yang mengandung ajaran yang mendasarkan tentang etika atau moral. Hukum itu memerlukan moralitas, sebagaimana yang dikatakan Thomas Aquinas sebagaimana dikutip Yovita A Mangestu & Bernard L Tanya bahwa ”tujuan manusia adalah: kebahagiaan dan kebaikan. Hukum positif harus bertolak dari dasar moral, norma agama, hukum yang terdahulu dan kebiasaan. Moral dipakai untuk mengontrol, mengendalikan, bahkan mengoreksi eksistensialnya manusia“ (Yovita A. Mangestu & Bernard L Tanya, 2014: 4-6). Hart mengatakan: “hukum paling baik dipahami sebagai cabang dari moralitas atau keadilan dan sesuai dengan prinsip-prinsip moralitas atau keadilan dari pada penggabungan perintah atau ancaman sebagai essensinya“ (H.L.A. Hart, 2011: 9). Keadilan dan moralitas merupakan validasi hukum, sehingga hukum itu dapat diterima dan dipatuhi oleh masyarakat. Keadilan akan terwujud jika adanya keseimbangan hak dan kewajiban para pihak yang terkait dalam perjanjian ataupun perundang-undangan.

Hak adalah bagian dari hukum. Sarah Worthington sebagaimana dikutip Peter Machmud Marzuki membedakan hak antara “*Legal right* dengan *moral right*, *legal right* yaitu hak yang diakui dan dilindungi oleh hukum” (Peter Machmud Marzuki, 2009: 163). *Legal right* dalam hukum ketenagakerjaan contohnya yaitu: seorang pekerja dapat mengharapkan upah dibayar oleh majikannya, karena ia telah melakukan hubungan kerja dengan majikan atau pemberi kerja atau pengusaha. Hak atas upah tersebut terlahir karena telah

dibuatnya secara sah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Hak moral (*moral right*) berasal dari kebenaran secara moral. Kebenaran secara moral yang mendasar adalah perintah kepada diri sendiri tentang “berbuatlah apa yang baik dan hindarilah apa yang jahat” (Peter Mahmud Marzuki, 2009: 141). Hak moral lebih universal dan abstrak, *Moral right* dalam hukum ketengakerjaan contohnya yaitu: hubungan yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha atau majikan atau pemberi kerja, besar upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja diterima secara ikhlas oleh pekerja, dan bukan penuh omelan atau ejekan didepan ataupun dibelakang pengusaha. Bagaimana upaya yang harus dilakukan agar upah dan hak-hak pekerja lainnya bisa diterima semua pihak tentu memerlukan hukum yang mengandung keadilan dan moralitas, hal ini didukung juga oleh perilaku pengusaha yang transparan tentang manajemen keuangan perusahaan.

Keterkaitan moral dengan hukum dapat dilihat dari fungsi moral terhadap hukum diantaranya:

- a. Moral menjadi rujukan justifikasi untuk menyelesaikan kasus-kasus hukum yang tidak ada dasar hukumnya atau tidak jelas dasar hukumnya (Salman Luthan, 2012: 517). Hakim wajib memberikan keputusan terhadap perkara yang dihadapkan kepadanya meskipun dasar hukumnya tidak ditemukan dalam hukum tertulis ataupun hukum tidak tertulis. Landasan berfikir hakim yang dipergunakan untuk suatu keputusan tersebut adalah moral yang memenuhi rasa keadilan. Apa yang dimaksud perbuatan baik itu, yaitu perbuatan seseorang itu tentu dalam arti baik bagi sipelaku dan tidak merugikan orang lain. Perbuatan tidak baik adalah perbuatan yang merusak diri sipelaku ataupun orang lain. Mana perbuatan baik yang termasuk perbuatan yang dibenarkan tentu menjadi landasan bagi hakim untuk membenarkan suatu persoalan yang akan diselesaikan, perbuatan tidak baik tentu perbuatan yang tidak dibenarkan atau tidak diperbolehkan, hal ini tidak lepas dari pembuktian dan keyakinan hakim.

- b. Pemenuhan unsur moral dalam materi hukum merupakan kriteria bagi suatu kaidah hukum yang bagus (Munir Fuady, 2013: 84). Sebagaimana yang dikatakan Lon Fuller Pendapat tersebut menurut terjemahan Achmad Ali, Fuller mengemukakan delapan asas yang harus dipenuhi oleh hukum:

“1). Suatu sistem hukum terdiri dari peraturan-peraturan, tidak berdasarkan putusan-putusan sesaat untuk hak tertentu; 2). Peraturan itu diumumkan kepada publik; 3). Tidak berlaku surut, karena akan merusak integritas sistem ; 4). Dibuat dalam rumusan yang dimengerti oleh umum; 5). Tidak boleh ada peraturan yang saling bertentangan; 6). Tidak boleh menuntut suatu tindakan melebihi apa yang bisa dilakukan; 7). Tidak boleh sering diubah-ubah; 8). Harus ada kesesuaian antara peraturan dan pelaksanaan sehari-hari.” (Achmad Ali, 2009: 294)

Moralitas internal hukum menurut Fuller lebih memperhatikan sisi moralitas yang dituntut dalam mewujudkan kepastian hukum, sehingga hukum dapat terjamin keberlakuannya untuk jangka waktu yang panjang.

Masalah kemanusiaan seperti upah layak, upah diwaktu pekerja sakit, pekerja tidak bekerja karena alasan tertentu yang diizinkan, pekerja menikah, anak pekerja menikah, anggota keluarga pekerja meninggal dunia, pekerja melaksanakan tugas negara, melakukan ibadah agama, kelebihan jam kerja, pekerja kontrak, pekerja alih daya, pekerja sektor informal, keterlambatan pembayaran upah perlu mendapat perhatian khusus melalui norma perlindungan hukum.

- c. Moral sebagai landasan tujuan hukum, sebagaimana yang disampaikan Thomas Aquinas bahwa kebenaran secara moral yang mendasar adalah perintah kepada diri sendiri tentang “berbuatlah yang baik, dan hindari apa yang jahat”, yang merujuk pada hukum alam. Unsur moral disini yaitu sistem upah harus menjamin upah dapat memenuhi kebutuhan hidup layak minimum, artinya harus ada pengaman upah agar upah tidak dibayar terlalu rendah. Upah berprikemanusiaan artinya upah harus dapat menghargai

pekerja sebagai manusia yang memerlukan kelangsungan hidup. Upah dapat diterima oleh buruh penuh dengan kesadaran, artinya buruh ikhlas menerima upah karena sesuai dengan sumbangsuhnya kepada perusahaan dan juga mengetahui kondisi perusahaan yang sebenarnya. Bagi perusahaan mikro perusahaan kecil sebagai jaring pengaman upah maka besar upah yang bayarkan agar aman itu harus layak minimum untuk memenuhi kebutuhan pokok materil (sandang, pangan, perumahan, kesehatan) disamping kebutuhan pokok spirituil (ketenangan, dan rasa aman). Bagi perusahaan menengah atau lebih baik produktifitasnya, maka ia wajib memberikan upah lebih layak sehingga dapat memenuhi kebutuhan pokok ditambah dengan kebutuhan biaya pendidikan dasar anggota keluarga, biaya transportasi ke tempat kerja. Upah sangat layak bagi perusahaan besar, pekerja kontrak atau pekerja alih daya (*outsourcing*), minimal membayarkan upah kategori sangat layak (sandang, perumahan, pangan, biaya kesehatan, biaya pendidikan dasar, biaya transportasi ketempat kerja, jaminan hari tua, kebutuhan sosial). Kreteria besar kecilnya perusahaan ditentukan oleh perundang-undangan yang sekarang ditentukan oleh UU No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah pada Pasal 6 menyatakan :

(1) Usaha Mikro adalah sebagai berikut:

- a. memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau
- b. memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp. 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).

(2) Kriteria Usaha Kecil adalah sebagai berikut:

- a. memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau

b. memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah).

(3) Kriteria Usaha Menengah adalah sebagai berikut:

a. memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 10.000.000.000,00 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau

b. memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 50.000.000.000,00 (lima puluh milyar rupiah).

(4) Kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan ayat (2) huruf a, huruf b, serta ayat (3) huruf a, huruf b nilai nominalnya dapat diubah sesuai dengan perkembangan perekonomian yang diatur dengan Peraturan Presiden.

Norma hukum yang dibuat harus dapat berdasarkan prinsip keadilan, sehingga direspon positif oleh pekerja dan pengusaha. Antara faktor moral dengan faktor hukum terdapat suatu hubungan fungsional yaitu: 1. Moral diperlukan ketika hukum menjadi sempit dan kaku; 2. Moral merupakan dasar dari otoritas hukum; 3. Moral menyediakan kaidahnya dalam penciptaan hukum; 4. Moral mengisi kekosongan hukum dan membantu penafsiran hukum; 5. Moral mengarahkan hukum ketika hukum mengalami kontradiksi internal; 6. Pemenuhan unsur moral merupakan kriteria bagi suatu kaidah hukum yang bagus (Munir Fuady, 2013: 84). Moral yaitu norma yang menentukan apakah perilaku seseorang baik atau buruk dari sudut etis. Karena itu norma moral adalah norma tertinggi, yang tidak bisa ditaklukkan pada norma lain. Di Indonesia norma yang tertinggi adalah Pancasila. Norma moral tersebut adalah kewajiban atas dasar kesusilaan dan kesopanan (Salman

Luthan, 2012: 511). Kewajiban pengusaha membayarkan upah tidak merugikan pekerja, berarti dari hati nurani pengusaha menyadari bahwa upah yang tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja jelas akan berakibat pekerja tidak tenang bekerja, sebab kesusilaan itu berasal dari hati nurani manusia, oleh karena itu upah yang tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup layak minimum harus dilarang. Begitu juga mengenai upah yang terlambat dibayarkan kepada pekerja, tentu akan berakibat pemenuhan kebutuhan hidup pekerja terganggu dan timbul kegelisahan dalam bekerja. Begitu juga tuntutan pekerja kearah anarkhis meminta menaikkan upah diluar dari kemampuan perusahaan tentu membuat suasana di perusahaan tidak kondusif, pengusaha tidak merasa nyaman berusaha. Maka diperlukan prinsip keseimbangan antara hak dan kewajiban dari para pihak dalam hubungan kerja, dan prinsip transparansi tentang kondisi keuangan dan manajemen perusahaan secara jujur, sehingga tidak ada perasaan curiga-mencurigai, akhirnya terdapat keikhlasan dalam membuat kesepakatan dalam membuat perjanjian dalam hubungan kerja baik yang bersifat individual maupun yang bersifat kolektif.

Ajaran moral adalah prinsip-prinsip dan kaidah-kaidah moral yang terdapat dalam berbagai agama, ideologi, filsafat dan tradisi masyarakat (Salman Luthan. 2012: 517). Ajaran moral dalam agama yang berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa selalu berprinsip jangan menyakiti orang lain, baik fisik maupun jiwa orang lain. Ideologi adalah nilai dasar dalam keyakinan nasional, jiwa dan kepribadian bangsa, bahkan sebagai martabat nasional (Muhammad Erwin, 2011: 20). Ideologi bangsa Indonesia tercantum pada Pancasila, sebagai sumber hukum dan moral yang tertinggi adalah Pancasila. Hubungan kerja yang diadakan oleh pekerja dan pengusaha tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai Pancasila. Pancasila mempunyai banyak fungsi yaitu : sebagai sumber hukum yang tertinggi, sebagai pandangan hidup bangsa Indonesia, dasar negara Indonesia, sebagai jiwa bangsa Indonesia, sebagai kepribadian bangsa, sebagai falsafah yang mempersatukan bangsa, sebagai cita-cita bangsa, sebagai ideologi bangsa, sebagai perjanjian luhur bangsa

Indonesia, sebagai moral pembangunan (<http://www.artikelsiana.com>). Jadi fungsi Pancasila itu sangat luas bagi rakyat, masyarakat, negara dan bangsa Indonesia.

Pancasila menginginkan bangsa Indonesia adalah bangsa yang bermoral melalui sila-silanya, sehingga terwujudlah manusia seutuhnya. Manusia Indonesia seutuhnya adalah manusia bahagia, sejahtera, bermoral Pancasila yaitu: manusia yang berketuhanan, manusia yang berkemanusiaan, manusia yang mempersatukan manusia untuk kemanusiaan, manusia yang bercakap dengar dengan manusia lain, manusia yang berkeadilan dengan sesama manusia (Muhammad Erwin, 2011: 289).

3. Peran moralitas dalam penegakan hukum

Moralitas *stakeholders* dalam hubungan industrial untuk menegakan hukum pengupahan. Sebagai subjek hukum yang terlibat dalam Hubungan Industrial yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah seharusnya berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila. Majelis Permusyawaratan Rakyat yang disingkat dengan MPR RI dalam sidangnya tahun 1978 menaruh perhatian untuk ini, maka ditetapkanlah TAP MPR RI NO.II Tahun 1978 tentang Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila (P4) yang dikenal dengan *Ekaprasetia Pancakarsa*. Setiap lembaga kenegaraan dan lembaga kemasyarakatan, baik di Pusat maupun di Daerah harus melaksanakan secara bulat dan utuh. Maka sudah menjadi tugas kita semua sebagai warga negara, lembaga negara dan lembaga kemasyarakatan untuk menerapkan nilai-nilai Pancasila dalam kehidupan melalui Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila (P4), maka untuk hubungan industrial yang berdasarkan Pancasila dikenal dengan Hubungan Perburuhan Pancasila.

Hubungan Perburuhan Pancasila yang kemudian diganti dengan Hubungan Industrial Pancasila, sedangkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 disebut Hubungan Industrial saja, sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 butir (16) UU No. 13 Tahun 2003 adalah: suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/ jasa yang terdiri dari unsur

pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara RI tahun 1945. Hubungan Industrial yang diatur dalam Pasal 1 butir 16, dan Pasal 102-103 UU No. 13 Tahun 2003 merupakan pemenuhan unsur moral kedalam kaidah hukum. Sehingga penerapan moral dalam hukum sebenarnya dapat dipaksakan berlakunya, moral melengkapi hukum, karena undang-undang bidang ketenagakerjaan sebelumnya tidak mengatur mengenai Hubungan Industrial. Akan tetapi sayangnya tidak ada ketentuan sanksi pidana ataupun sanksi administrasi bagi pelanggarnya, sehingga pelaksanaannya tidak dapat dipaksakan.

Pasal 102 dan Pasal 103 UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur Hubungan Industrial, meskipun peraturan tersebut termasuk hukum positif, namun tetap sebagai moralitas saja, sebab suatu norma menjadi norma hukum harus mempunyai sanksi, baik sanksi sesuai ketentuan hukum tertulis maupun sanksi menurut hukum tidak tertulis. Maka ketentuan Pasal 102 dan Pasal 103 UU No. 13 Tahun 2003 tersebut adalah hukum dalam perspektif moral. Hukum dapat saja berlaku efektif tergantung pada hati nurani manusia yang diaturnya, dan moralitas penegak hukumnya.

Norma agama merupakan penuntun hati nurani manusia, dan juga sebagai salah satu manifestasi dari Pancasila, akan dipatuhi oleh manusia baik pekerja, pengusaha dan pemerintah bila manusia itu takut akan sanksi di akhirat nanti. Bagi manusia yang takut akan sanksi akhirat sebagai tempat alam baqa yang kekal tentu akan berusaha mentaati norma agama dan sekaligus sebagai hukum agama. Meskipun di Indonesia banyak terdapat agama yang Berketuhanan Maha Esa seperti: Agama Islam, Kristen Katholik, Kristen Protestan, Hindu, Budha, Konghutsu, semua mempunyai prinsip “tidak boleh menyakiti sesama manusia dan adanya kedamaian sesama makhluk manusia”.

Pemerintah melalui instansi terkait seharusnya tetap teguh mensosialisasikannya “Hubungan Industrial Pancasila” kepada pelaku usaha dan pekerja diperusahaan. Karena Hubungan Industrial Pancasila bertujuan untuk: a) menciptakan ketenangan atau ketentraman kerja serta ketenangan usaha; b).

meningkatkan produksi; c). meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia. Oleh karena itu Hubungan Industrial Pancasila harus dilaksanakan berpegang pada “Tridharma” dimana pekerja, pengusaha, dan negara atau pemerintah saling ikut memiliki (*rumungso handarbeni*), ikut memelihara dan mempertahankan (*melu handarkebi*) dan terus-menerus mawas diri (*mulat sariro hang roso wani*) yang mengandung asas *partnership* dan tanggung jawab bersama (Mohamad Yusup dan Ari Hermawan, 214: 17).

Untuk mencapai tujuan perusahaan ada tiga asas *partnership* yang digunakan yaitu: *partnership in responsibility*, *partnership in production* dan *partnership in profit*. Asas *partnership in responsibility*, maksudnya pekerja dan pengusaha mempunyai tanggung jawab untuk bersama-sama dalam meningkatkan hasil produksi. Asas *partnership in production*, maksudnya buruh/pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan yang sama untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan meningkatkan hasil produksi. Asas *partnership in profit* maksudnya hasil yang dicapai perusahaan akan dinikmati bersama-sama perusahaan dan pekerja (Sumanto,2014: 16-17). Ketiga asas ini saling berkaitan seperti hal sebuah lingkaran. Hal ini terlihat dari sikap moral dan sikap sosial dari pekerja beserta serikatnya, dan pengusaha beserta organisasinya. Rasa tanggung jawab akan ada karena adanya kepentingan, kepentingan akan ada karena adanya tujuan yang akan dicapai yaitu meningkatnya hasil usaha/produksi perusahaan dan kesejahteraan pekerja.

Pemerintah sebagai salah satu komponen lembaga yang berwenang memberikan perlindungan upah, maka sikap sosial yang harus ia lakukan yaitu membuat regulasi dan kebijakan upah dengan mengedepankan keseimbangan kepentingan perusahaan dan pekerja secara adil. Pertentangan kepentingan antara pekerja dengan pengusaha, dimana kepentingan pengusaha selama ini hanya ingin memperoleh keuntungan perusahaan dan modal perusahaan bisa berkembang. Sementara kepentingan pekerja yaitu ingin gaji besar dan kerja sedikit. Pemerintah sebagai organ dari negara mempunyai 3 bentuk fungsi negara: 1. *Bestuur* yaitu menetapkan kebijakan dan memberikan pelayanan ; 2. *Politie*, yaitu melaksanakan

pengawasan; 3. *Rechtspraak*, melakukan penindakan terhadap pelanggar peraturan perundang-undangan (Asri Wijayanti, 2011: 82-83). Pemerintah sebagai penyelenggara Negara di bidang ketenagakerjaan harus melaksanakan ketiga fungsi tersebut dengan baik, jujur, adil, tidak kolusi dan tidak nepotisme.

Sebagai pemimpin, pemerintah harus mampu mewujudkan kepemimpinan yang baik melalui strategi persuasif, komunikatif, motivasi, memberikan fasilitas atau pelayan publik, melakukan mediasi, keteladanan. Dalam budaya bangsa Indonesia sikap kepemimpinan ini sudah ada dalam masyarakat kita sebagaimana prinsip kepemimpinan masyarakat adat Jawa (Iqbal Nurul Azhar, diakses melalui <https://pusatbahasaalazhar.wordpress.com>): 1. *Ing ngarso sung tulodo*, yang berarti keseluruhan sikap, tingkah laku dan perbuatan pemimpin harus sesuai dengan norma yang berlaku, sehingga orang yang dipimpinnya menjadi ia teladan, panutan; 2. *Ing madyo mangun karso*, yang berarti seorang pemimpin harus mampu memotivasi dan membangkitkan tekad orang-orang yang dipimpinnya untuk berswakarsa, berkreasi, dan mempunyai semangat yang kuat untuk berbuat kebaikan; 3. *Tut wuri handayani*, yang berarti seorang pemimpin harus mampu mendorong dan mengedepankan orang yang dipimpinnya seraya membekalinya dengan rasa percaya diri.

Sikap mental dan sosial dari pekerja, sikap mental pekerja dalam melakukan hak dan kewajibannya tidak bertentangan dengan nilai-nilai yang terkandung dalam sila-sila Pancasila. Dalam hal menuntut upah yang layak ataupun sejahtera pekerja harus juga memperhatikan kondisi perusahaan sebagaimana yang dikatakan Fuller: “tidak boleh menuntut suatu tindakan melebihi” apa yang bisa dilakukan pengusaha, kinerja yang maksimal dan manusiawi, tidak berbuat anarkhis. Sikap sosial pekerja yang memakai prinsip musyawarah untuk mufakat, gotong-royong, saling menghormati, mempunyai rasa dan karsa terhadap perusahaan, apabila kinerjanya baik akan berakibat produksi perusahaan meningkat, meningkatnya produktifitas perusahaan akan berdampak terhadap peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, pekerja merasa kehilangan

harapan apabila kondisi produktifitas menurun ataupun memburuk (dalam Achmad Ali, 2009: 294). Rasa dan karsa dari pekerja tentu tak lepas juga rasa kepedulian pihak perusahaan dan pemerintah terhadap pekerja yang *transparancy* dan *ankunbilitas* melalui data yang jujur dan valid. Begitu juga serikat buruh sebagai penyalur aspirasi berupaya juga meningkatkan peran anggotanya dalam Hubungan Industrial melalui informasi yang cepat dan terpercaya, melakukan pertemuan-pertemuan rutin terjadwal ataupun asidental bermusyawarah untuk mufakad.

Sikap mental pengusaha, dimana pengusaha adalah subjek hukum yang mengendalikan perusahaan, selaku manusia pihak pengusaha mempunyai hak dan kewajiban yang tidak bertentangan dengan nilai-nilai dari sila-sila Pancasila. Sikap mental pengusaha yang demokrasi, keteladanan, keterbukaan, kemandirian, kedisiplinan perlu dipraktikan dalam kehidupan mengelola perusahaan. Sikap mental kepemimpinan perlu juga dimiliki pengusaha, sebab dalam proses produksi barang ataupun jasa pengusaha adalah atasan bagi pekerja, maka pengusaha berhak melakukan perintah kepada pekerja sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama ataupun peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sikap sosial pengusaha yaitu sikap saling menghargai, saling menghormati, melaksanakan prinsip musyawarah untuk mufakad, pengendalian diri, menghargai pekerja sebagai makhluk yang mempunyai hak asasi, memperhatikan kondisi lingkungan, memberikan perlindungan kepada pekerja.

Prinsip tanggung jawab *stakeholder* kepada Tuhan Yang Maha Esa, Prinsip 'mawas diri' artinya ketiga pelaku usaha tersebut melakukan perbuatannya tidak menyimpang dari moral dan norma hukum yang berlaku. Sikap bertanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa, merupakan salah satu perwujudan dari kekuatan keimanan seseorang terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Pekerja, pengusaha, dan aparat pemerintah sadar dan takut akan sanksi diakhirat jika ia menzalimi atau menyakiti orang lain.

Sikap bertanggung jawab kepada negara, artinya pekerja, pengusaha, aparat pemerintah adalah warga negara. Menurut Pasal 27 UUD 1945 yang

berisikan hak-hak sebagai warga negara, dan pada ayat (3) menyatakan kewajiban untuk ikut serta dalam upaya pembelaan negara. Pembelaan negara dapat ditafsirkan suatu sikap menegakan hukum yang adil, kebenaran, dan menghadang semua kegiatan yang mengancam stabilitas nasional, serta berperan dan bekerja sama dalam pembangunan ekonomi nasional baik aktif maupun pasif. Maju-mundurnya perekonomian nasional akan tergantung pada skill, sikap mental dan sikap sosial pelaku Hubungan Industrial. Warga negara dan aparat pemerintahan yang melakukan kegiatan bertentangan dengan hukum akan diberikan sanksi sesuai hukum yang berlaku.

Sikap bertanggung jawab kepada masyarakat, maksudnya pekerja dan pengusaha adalah anggota masyarakat yang proaktif meningkatkan perekonomian masyarakat. Maju-mundurnya perekonomian masyarakat akan tergantung skill, sikap mental, dan sikap sosial pekerja, pengusaha, pemerintah. Majunya perekonomian masyarakat akan berdampak terhadap kemajuan perekonomian nasional. Hukum berfungsi sebagai alat kontrol masyarakat dan hukum dapat juga merubah perilaku masyarakat (Mochtar Kusumaatmaja mengutip Rosoe Pound, 2006: 14), memajukan perekonomian masyarakat.

Sikap bertanggung jawab kepada keluarga, maksudnya pekerja, pengusaha dan aparat pemerintah, dimana mereka bekerja adalah untuk kepentingan pemenuhan kebutuhan keluarga mereka. Dalam pemenuhan kebutuhan hidup keluarga agar hidup layak dan sejahtera, pihak pekerja tentu akan bekerja secara maksimal dan manusiawi. Bekerja maksimal dalam arti produktifitas kerja baik kuantitas dan kualitas sangat baik dengan batasan bekerja sesuai dengan rasa kemanusiaan, punya kebutuhan istirahat, penambahan energi yang cukup, memperhatikan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), bukan seperti mesin produksi belaka.

Sikap bertanggung jawab kepada diri sendiri, maksudnya pekerja, pengusaha, aparat pemerintah bekerja untuk memenuhi kepentingan dirinya secara individual. Maka oleh sebab itu mereka harus jujur, karena kebohongan itu sama saja menipu diri sendiri. Hati nurani manusia pada prinsipnya jujur,

mengetahui apa yang sebenarnya, apa yang salah, apa yang baik dan apa yang buruk, hanya saja hati nurani manusia sering dikalahkan oleh buah pikiran, hawa nafsu, sehingga manusia ada yang melakukan perbuatan bertentangan dengan hati nuraninya. Seperti halnya seorang pengusaha yang membayarkan upah lebih rendah dari kebutuhan hidup layak. Dari hati nurani pengusaha tersebut tahu bahwa upah yang diberikannya itu rendah dari kewajaran hidup layak, ia tetap membayarkannya dengan alasan ingin memperoleh keuntungan semata dan juga ingin mengembangkan modal usahanya lebih besar lagi, maka otak sebagai organ tubuh melalui buah pikirannya memerintahkan organ tubuhnya memberikan upah lebih rendah dari kebutuhan hidup layak manusia.

Hukum dan moral saling mendukung penegakan Hubungan Industrial yang berdasarkan Pancasila. Pancasila adalah ideologi negara, pandangan hidup bangsa Indonesia, sumber hukum yang tertinggi. Penegakan hukum yang baik harus mengenal konsep *good law enforcement governance*, dalam pengertian kerangka konsep "penegakan hukum yang baik" derivasi langsung dari *governance*. Dapat dikatakan bahwa penegakan hukum yang baik lebih mengacu pada *the manner*, kinerja atau gaya moral-legal pelaksanaannya (Kusnu Goesniadhie S, 2010: 203).

III. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan terdahulu, maka dapat disimpulkan:

1. Konsep perlindungan upah harus dapat melindungi pihak yang lemah. Pekerja ada pada kondisi sosial ekonominya lebih lemah dibandingkan dengan sosial ekonomi pengusaha, maka perlu peran pemerintah melalui regulasi melindungi upahnya. Upah yang dicita-citakan secara konstitusional adalah upah untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Upah layak dapat dibagi lagi atas upah layak minimum, upah lebih layak, dan upah sangat layak.

2. Asas-asas hukum pengupahan yang adil harus diaplikasikan dalam perundangan yaitu : a. Hak atas upah lahir setelah adanya hubungan kerja dan berakhir bila hubungan kerja berakhir; b. Upah terdiri dari beberapa komponen; c. Tidak boleh ada diskriminasi upah ; d. Pemberian upah harus manusiawi; e. Pemerintah harus melindungi upah pekerja; f. Kesimbangan; g. Adanya penghargaan untuk pekerja yang lebih produktif; h. Transparansi dalam manajemen pengupahan; 9. Para pihak yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan kerugian pihak lawan dikenakan sanksi; 10. Hak prioritas atas upah bila pengusaha pailit; 11. Perlindungan upah yang diberikan perundang-undangan adalah perlindungan minimal; 12. Memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat bagi *stakeholder* dalam pembuatan regulasi hukum ketenakerjaan.
3. Korelasi hukum dan moral sangat penting dalam pembentuk hukum, substansi hukum dan penegakan hukum pengupahan. Moral tertinggi di Indonesia diukur dari menerapkan nilai-nilai Pancasila dalam hubungan industrial.

B. Saran

1. Pembuat Regulasi bidang pengupahan hendaknya memperhatikan prinsip keadilan dan moralitas dalam perundang-undangan bidang pengupahan, sehingga produk hukum yang dihasilkan dapat mewujudkan prinsip keadilan, kepastian hukum dan memberikan manfaat dalam hubungan industrial.
2. Pasal-pasal yang tidak sesuai dengan prinsip keadilan yang terdapat pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan PP No. 78 Tahun 2015 hendaknya direvisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Achmad. (2009). *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence). Termasuk Interpretasi Undang-undang (Legisprudence)*. Vol. 1. Pemahaman Awal. Jakarta: Kencana.
- Apindo. (2014). *Buku Kompilasi Putusan Mahkamah Konstitusi tentang Uji Materi Terhadap Beberapa Pasal Pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta.
- Azar, H.A. melalui <http://infopublik.org/read/57408/harapan-buruh-upah-minimum-rp37-juta.html> diakses 22-11-2013) jam 16.15 wib.
- Azhar, Iqbal Nurul. *Falsafah Kepemimpinan Bangsa Dalam Paribasan Jawa (Aksioma Budaya Yang Mulai Ditinggalkan)* diakses melalui <https://pusatbahasaalazhar.wordpress.com/artikel-bahasa/falsafah-kepemimpinan-bangsa-dalam-paribasan-jawa-aksioma-budaya-yang-mulai-ditinggalkan/>, tanggal 11-12-2015 jam 1. 13 wib.
- Chanifah, Nur. (2013). *Sistem Upah (Ujrah) Yang Berkeadilan Menurut Islam*. Prosiding Konfrensi Nasional Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial. Malang: Universitas Brawijaya.
- Dirjend Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan HAM RI, 2011, *Undang-undang No. 12Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan*.
- Erwin, Muhammad. (2011). *Filsafat Hukum*. Bandung: Rajawali Pers.
- Fuady, Munir. (2013). *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Hart, H.L.A. (2011). *Konsep Hukum*. Alih Bahasa oleh Mohammad Nashihan dan Ronny F. Sompie. Jakarta: Citra Press.
- Haute, Gupron Van. dan Erwin Gunadhi. (2013). *Perencanaan Upah Intensif Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Hasil Produksi Yang Optimal Di PD. Panduan Ilahi*. Jurnal Kalibrasi Sekolah Tinggi Teknologi Garut. Vol. 11. No. 1. Garut.
- Hidayati, Nur. (2012). *Dilema Penetapan Upah Lembur Dalam Kaitannya dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan Perusahaan*, Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora. Vol.12 No.3. hlm. 197. Politeknik Negeri Semarang, Desember 2012. Dapat diakses melalui www.polines.ac.id/ragam/index.../jurnalragam/ragam_des_7_2012_pdf

- Husni, Lalu. (2012). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- ILO, *Kebijakan Upah Minimum Indonesia*, dapat diakses melalui www.ilo.org/wcmsp5/.../wcms_210427.pdf diakses 6 -12-2013 jam 14.44 wib.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, kbbi.web.id
- Kusumaatmadja, Mochtar. (2006). *Konsep Hukum Dalam Pembangunan*, Kumpulan karya tulis. Cetakan kedua. Bandung: PT.Alumni.
- Luthan, Salman. (2012). *Dialektika Hukum dan Moral dalam Perspektif Filsafat Hukum*, *Jurnal Hukum Lus Quita Iustum*. No.4 Vol.19 Oktober.
- Mahendar, Iqbal. (2014). *Kusutnya Sistem Pengupahan Indonesia*. Metronews. diakses melalui :<http://ekonomi.metronews.com/read/2014/12/02/326513/kusutnya-sistem-pengupahan-indonesia-diakses-20-3-2015> jam 15.10 wib
- Mangestu, Yovita A. & Bernard L. Tanya. (2014). *Moralitas Hukum*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Genta Publishing.
- Marzuki, Peter Machmud. (2009). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Mohamad Yusup dan Ari Hermawan. (2012). *Kajian Terhadap Pengaturan Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011*, *Jurnal Penelitian Hukum Gajah Mada*. Vol. 1 No. 1. Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada.
- Rawls, John. (2006). *A Theory Of Justice, Teori Keadilan, Dasar-dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara*. Penerjemah Uzair dan Heru Prasetyo. Cetakan 1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Riyanto, Astim. (2010). *Filsafat Hukum*. Jilid 1 dan 2. cetakan ke 3. Bandung: Yapemdo.
- S, Kusnu Goesniadhie. (2010). *Perspektif Moral Penegakan Hukum Yang Baik*, *Jurnal Hukum*. No. 2. Vol. 17. April. Malang: Fakultas Hukum Universitas Wisnuwardhana.
- S, Maria Farida Indrati. (2012). *Ilmu Perundang-undangan, Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan*. jilid 1. cetak ke 9. Yogyakarta: Kanisius.

- S, Ujang Charda. (2010). *Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Anak Yang Bekerja Di Luar Hubungan Kerja Pada Bentuk Pekerjaan Terburuk*. Jurnal Ilmu Hukum UNISBA Syiar hokum. Vol. XII. No.2. Juli.
- Salim. (2013). *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Santoso, Budi. (2012). *Efek Kenaikan Upah Minimum*, diakses melalui <http://budisansblog.blogspot.com/2012/12/efek-kenaikan-upah-minimum.html> diakses 25-5-2015 , jam 13.04.
- Satoto, Sukamto. (2014). *Pengaturan Eksistensi & Fungsi Badan Kepegawaian Negara*, cetakan kedua. Yogyakarta: Hanggar Kreaton.
- Silalahi, Maulinda. (2006). *Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Pekerja/Buruh Dihubungkan Dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Serta Implikasinya Terhadap Upaya Mewujudkan Keadilan Antara Pekeja/Buruh*. Tesis. Jakarta: Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- Siregar, Timboel. (2015). *Tak Libatkan Pekerja, PP Pengupahan Langgar Konvensi ILO*. diakses melalui <http://poskotanews.com/2015/10/28> Rabu. 28 Oktober 2015 jam 16. 54 wib.
- Sulistiawati, Rini. (2012). *Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Propinsi di Indonesia*. Jurnal EKSOS. Volume 8 No.3. Oktober.
- Sumanto. (2014). *Hubungan Industrial: Memahami dan Mengatasi Potensi Konflik-Kepentingan Pengusaha-Pekerja Pada Era Modal Global*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Syaifuddin, Muhammad. (2012). *Hukum Kontrak: Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatis, dan Pratik Hukum (Seri Pengayaan Hukum Perikatan)*, Cetakan 1. Bandung: Mandar Maju.
- Umu Hilmy,2011, *Pelanggaran dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan di Kabupaten Malang*, Jurnal Mimbar Hukum, Volume 23, Nomor 3, Edisi Oktober 2011, Yoyakarta : Jurnal Berkala Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada.
- Uwiyono, Aloysius. dkk. (2014). *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Wijaya, Asri. (2011). *Strategi Penulisan Hukum*. cetakan 1. Bandung: Lubuk Agung.

Yakup, Edy M. FSPMI. (2013). *Pemenjaraan Pelanggar Upah Minimum jadi "Kado Mayday"* <http://www.antarajatim.com/lihat/berita/109271/fspmi-pemenjaraan-pelanggar-upah-minimum-jadi-kado-mayday>. diakses 10 September 2013 jam 10.40 wib.

https://repository.ugm.ac.id/36010/1/JURNAL_PENELITIAN_Vol._1,_Nov_2012.pdf

<http://www.artikelsiana.com/2015/03/fungsi-peranan-pancasila-fungsi.html> diakses 25 oktober 2015, jam 3.45 wib)

<http://law.ui.ac.id/v2/buletin/media/94-aturan-baru-upah-buruh> diakses 21-5-2015, jam 15.23 wib

<http://www.jurnalasia.com/2015/10/27/pp-soal-upah-terbit-gelombang-demo-buruh-hingga-desember/#sthash.G7QfFCE.dpuf>) diakses 28 Oktober 2015, jam 14.20 wib.

http://www.bbc.com/indonesia/berita_indonesia/2015/10/151015_indonesia_reaksi_paket_ekonomi4 diakses 28-10-2015 jam 4.00. Wib.

my.okezone.com/read/2015/10/30/320/1240907/pp-pengupahan-kebiri-hak-konstitusi-pekerja diakses 6-11-2015 jam 10.25 wib.

http://ekonomi.metronews.com/read/2014/12/02/326513_/kusutnya-sistem-pengupahan-indonesia diakses 20-3-2015), jam 17.06 wib

www.ilo.org/wcmsp5/.../wcms_210427.pdf diakses 6 -12-2013

Jurnal Pagi, 29 Okt 2015, http://www.journalpagi.co.id/detail_news-754-).