

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah negara tidak akan pernah bisa lepas dari berbagai permasalahan yang berhubungan dengan warga negaranya. Terlebih pada negara - negara yang memiliki jumlah penduduk yang tinggi seperti Indonesia. Masalah ketenagakerjaan, pengangguran, dan kemiskinan Indonesia sudah menjadi masalah pokok bangsa ini dan membutuhkan penanganan segera supaya tidak semakin membelit dan menghalangi langkah Indonesia untuk menjadi negara yang lebih maju.²⁸

Indonesia memiliki jumlah penduduk sebesar 252 juta jiwa, menjadikan negara ini negara dengan penduduk terpadat ke-4 di dunia. Masalah ketenagakerjaan di Indonesia sekarang ini sudah mencapai kondisi yang cukup memprihatinkan ditandai dengan jumlah penganggur dan setengah penganggur yang besar, pendapatan yang relatif rendah dan kurang merata.²⁹

Pembangunan hukum nasional merupakan bagian dari sistem pembangunan nasional yang bertujuan mewujudkan tujuan negara untuk melindungi segenap rakyat dan bangsa, serta seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial, melalui suatu

²⁸Manulang 1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, Cetakan kedua, hlm. 51.

²⁹<http://hukumketenagakerjaanindonesia.blogspot.com/2012/03/sumberhukumketenagakerjaan-indonesia.html>

sistem hukum nasional. Program pembangunan hukum perlu menjadi prioritas utama karena perubahan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memiliki implikasi yang luas dan mendasar dalam sistem ketatanegaran yang perlu diikuti dengan perubahan-perubahan di bidang hukum/penataan sistem hukum.³⁰Oleh sebab itu masih banyak tenaga kerja kita di Indonesia masih membutuhkan perlindungan hukum. Perlindungan hukum disini bukan hanya sebatas aturan hukum, tetapi dalam penegakan hukumnya.

Landasan konstitusioanal yang mengatur tentang ketenagakerjaan disebutkan pada pembukaan dan batang tubuh UUD 1945. Pembukaan UUD 1945, suasana batiniah serta cita-cita hukum dari UUD 1945, yang tidak lain bersumber dan berjiwai oleh falsafah Pancasila. Suasana batiniah dan cita-cita hukum tersebut selanjutnya dijabarkan di dalam batang tubuh. Perihal isi ketentuan dalam batang yang ada relevansinya dengan masalah ketenagakerjaan, terutama di tentukan pada Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2) Pasal 27 ayat (2) Pasal 28 dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945.

Sebenarnya dengan lahirnya UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ini menjadi awal yang segar dalam semangat pembaharuan hukum nasional Indonesia. Yang bertujuan untuk perlindungan hukum kepada ketenagakerja, hal ini bisa dilihat di dalam UU No. 13 Tahun 2003 yang landasan, asas, dan tujuan bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual

³⁰ Program Legislasi Nasional 2004-2009

berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dengan demikian Pemerintah mengatur pengupahan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.³¹ Penetapan upah dilaksanakan setiap tahun melalui proses yang panjang. Mula-mula Dewan Pengupahan Daerah (DPD) yang terdiri dari birokrat, akademisi, buruh dan pengusaha mengadakan rapat, membentuk tim survei dan turun ke lapangan mencari tahu harga sejumlah kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai, karyawan dan buruh. Setelah survei di sejumlah kota dalam propinsi tersebut yang dianggap representatif, diperoleh Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dulu disebut Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Berdasarkan KHL, DPD mengusulkan upah minimum regional (UMR) kepada Gubernur untuk disahkan. Komponen kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penentuan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup pekerja lajang (belum menikah).³²

Saat ini UMR juga dikenal dengan istilah Upah Minimum Propinsi (UMP) karena ruang cakupannya biasanya hanya meliputi suatu propinsi. Selain itu setelah otonomi daerah berlaku penuh, dikenal juga istilah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Upah Minimum Regional (UMR) atau dikenal dengan Upah Minimum Provinsi merupakan upah minimum yang wajib dikeluarkan oleh perusahaan untuk membayar jasa seorang buruh. Upah minimum didasarkan pada penghitungan standar hidup layak seorang buruh yang memiliki masa kerja 0 hingga 12 bulan dan dengan

³¹Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

³²seminar/Masalah%20aktual%20ketenagakerjaan%20-%20rekson%20silaban.pdf.

penghitungan belum menikah, artinya UMR merupakan jaring pengaman sosial kepada pekerja pemula dan tidak diperuntukkan kepada pekerja ahli. Buruh yang didefinisikan dalam hal ini adalah seorang tenaga kerja terampil, dan bukan termasuk di dalamnya tenaga kerja terdidik.³³

Dalam beberapa tahun terakhir kalangan buruh terus memperjuangkan UMR agar sesuai dengan standar kebutuhan hidup layak (KHL) yang ditetapkan oleh kelompok buruh. Berbagai aksi demonstrasi dan aksi pemogokan kerja dilakukan oleh beberapa kelompok buruh, untuk terus mengupayakan peningkatan UMR setiap tahunnya. Aksi demonstrasi para buruh akhir-akhir ini sudah menjadi tradisi tahunan dan dilakukan pada momen-momen tertentu, antara lain saat berlangsungnya hari buruh sedunia (*mayday*) 1 Mei, dan saat menjelang hari penetapan UMR oleh pemerintah untuk tahun mendatang. Akibatnya suasana tidak kondusif menjadi polemik di beberapa daerah, bahkan hingga terjadi bentrok fisik antara kelompok buruh pendemo dengan aparat keamanan yang bertugas melakukan pengamanan.³⁴

Fenomena ini mendapat sorotan dari berbagai pihak, terutama dari kalangan media masa. Pandangan pro dan kontra disampaikan melalui media masa, dan tidak jarang pemberitaan di media masa menuai kontroversi di kalangan masyarakat umum. Pemberitaan media terkait dengan permasalahan buruh terkadang berlebihan dan

³³<http://kompas.wageindicator.org/main/gaji/Gaji-Minimum/ump-2012/upah-minimum-propinsi-2012> hlm. 12.

³⁴ Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, Cet II, 2003. hlm. 36.

tidak berimbang, sehingga menyudutkan pemerintah dan menciptakan stigma negatif masyarakat terhadap pemerintah terkait dengan penanganan masalah buruh.³⁵

Pemerintah sejatinya telah memaksimalkan peran untuk memenuhi aspirasi para buruh. Tercatat dari tahun 2010 hingga 2015 terjadi kenaikan UMR hingga 218,3 persen dan pada tahun 2015, dan pemerintah telah menyetujui penetapan 60 komponen KHL yang menjadi dasar perhitungan upah buruh melalui survey langsung, hal ini membuktikan bahwa pemerintah benar-benar serius menanggapi permasalahan tersebut³⁶.

Di samping itu, pemerintah juga harus memperhatikan aspirasi para pengusaha agar kebijakan yang akan dikeluarkan tidak memberatkan salah satu pihak, dan telah memenuhi unsur kesanggupan dari pengusaha pemilik modal. Pemerintah dalam hal ini akan mengambil kebijakan dari hasil kesepakatan semua pihak. Jika pemerintah hanya memperhatikan tuntutan para buruh, imbasnya adalah banyak perusahaan tidak mampu membayar gaji pekerja dan akan terjadi *lay off* atau pemecatan sementara terhadap pekerja dalam jumlah besar. Selain itu, dengan peningkatan UMR yang signifikan dikhawatirkan banyak investor dan pemilik modal yang menarik asetnya dari Indonesia, dan hal ini tentunya akan mengganggu stabilitas perekonomian nasional.

Upah Minimum Buruh atau Upah Minimum Regional (UMR) hingga kini masih merupakan konsep “sakral” bagi para buruh, dan “momok” bagi para pengusaha serta pengelola negara. Tak satu pun dari para pihak tersebut yang mampu

³⁵ *Ibid*, hlm.38.

³⁶ Radar Online, *Repot jika tidak pegang perjanjian kerja tertulis*, diakses dari <http://www.satuportal.net/node/2781>, terakhir diakses tanggal 12 April 2010.

menjamin bahwa di kemudian hari “upah minimum” ini tak lagi jadi masalah. Tak seorang pun yang bisa menjamin bahwa tidak akan ada lagi “demo” masalah upah minimum buruh. Oleh karenanya, upaya kenaikan upah minimum masih dianggap sebagai senjata ampuh untuk meredam persoalan bagi para pengusaha dan pengelola negara, bahkan sering dianggap identik dengan peningkatan kesejahteraan buruh. Demikian halnya dengan yang dipahami oleh kaum buruh itu sendiri.³⁷

Tanpa disadari, kondisi di atas menyebabkan persoalan ini tak pernah dilihat secara lebih komprehensif atau holistik. Akibatnya, akar masalahnya tak kunjung teridentifikasi, sehingga alternatif pemecahannya pun sebenarnya tak pernah terumuskan. pastinya semua pihak baik buruh, pengusaha dan elemen masyarakat lainnya, mau pun Negara tidak menginginkan terjadi “demo tuntutan kenaikan UMR” terus-menerus setiap tahun.³⁸ Semua makhluk hidup mempunyai persoalan utama yang sama, yaitu masalah eksistensi atau “kelangsungan hidup” yang harus dipertahankan termasuk manusia. Semua manusia, apapun status sosialnya selalu berupaya untuk menjaga dan mempertahankan kelangsungan hidupnya baik secara personal maupun kolektif”. Berdasarkan pemikiran ini, maka bisa dikatakan bahwa ada kebutuhan-kebutuhan hidup yang sangat mendasar (pokok) yang tidak bisa ditawar (baik dari sisi jenis mau pun volumenya. Singkatnya, ada kebutuhan dasar/pokok yang harus dipenuhi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Pembahasan mengenai *kebutuhan pokok* dan *daya beli*, membutuhkan “kesepakatan” antara para pihak buruh, pengusaha dan negara. Kebutuhan pokok

³⁷Syaufii Syamsuddin, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta: Sarana Bakti Persada, 2004. hlm.24.

³⁸ Zainal Asikin, *Dasar-dasar hukum perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993. hlm

manusia agar bisa *survive*, tentunya adalah kebutuhan yang paling mendasar seperti pangan, sandang dan papan agar bisa hidup layak, yang harus terpenuhi. Maka dari itu, persoalannya terletak pada masalah *definisi* dan *standar* seperti apa yang bisa disepakati oleh semua pihak. Selanjutnya, dengan kesepakatan atas semua itu, diharapkan ketentuan UMR bisa menjamin *keadilan subyektif* masing-masing pihak. Jika melihat persoalan seperti itu, seolah-olah persoalan UMR tsb sebenarnya tak sulit untuk di atasi. Dalam kenyataannya, meskipun langkah-langkah tsb sudah dilakukan dan sudah disepakati bersama, persoalan UMR tsb tetap mencuat ke permukaan.³⁹ Negara lahir karena kondisi keterbatasan sumberdaya kehidupan yang dihadapi oleh sebuah masyarakat di teritori geografisnya. Dengan kata lain, kehadiran Negara adalah untuk mengelola “keterbatasan sumberdaya kehidupan” yang tersedia, agar semua warganya tetap mampu melangsungkan kehidupannya secara layak. Selain itu, secara simultan, negara punya kewajiban mencegah terjadinya ketidakadilan atau saling mendominasi (*survival of the fittest*) di antara para warganya sementara kemakmuran sedang diupayakan, sehingga terwujud kehidupan sosial yang tertib.⁴⁰

Berdasarkan hakikat dan fungsi Negara di atas, maka ada persoalan serius dalam persoalan UMR, yang negara harus selesaikan, yaitu masalah “ketersediaan kebutuhan pokok” dan bagaimana para warga dapat memperolehnya. Oleh karena itu pula upah minimum di masing-masing daerah akan berbeda-beda, lalu standar dan

³⁹<http://twentytwopm.wordpress.com/2011/03/26/sistem-upah-diindonesia.hlm>. 22.

⁴⁰ Darus Badruzaman, Mariam, *Hukum Perikatan Dengan Penjelasan*, Bandung, Alumni, 1985 hlm .16.

indikator seperti apa yang akan digunakan untuk merumuskan UMR?⁴¹Mekanisme Proses Penetapan Kebijakan Upah Minimum Regional Berdasarkan Standar KHL adalah sebagai berikut :

1. Ketua Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota membentuk tim survey yang anggotanya terdiri dari unsur tripartit perwakilan serikat pekerja, pengusaha, pemerintah, dan pihak netral dari akademisi.
2. Standar KHL ditetapkan dalam Kepmen berdasarkan standar tersebut, tim survey Dewan Pengupahan melakukan survey harga untuk menentukan nilai harga KHL yang nantinya akan diserahkan kepada Gubernur Provinsi masing-masing.⁴²
3. Survey dilakukan setiap satu bulan sekali dari bulan Januari s/d September , sedang untuk bulan Oktober s/d Desember dilakukan prediksi dengan membuat metode *least square*. Hasil survey tiap bulan tersebut kemudian diambil rata-ratanya untuk mendapat nilai KHL.
4. Nilai KHL ini akan digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam penetapan upah minimum yang berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Upah bagi pekerja dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan.

⁴¹Halim,A.Ridwan, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Jakarta: Ghalia Indonesia,1990. Hlm. 46.

⁴²Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100/MEN/VI/2004 Tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

5. Berdasarkan nilai harga survey tersebut, Dewan Pengupahan juga mempertimbangkan factor lain : produktivitas, pertumbuhan ekonomi, usaha yang paling tidak mampu, kondisi pasar kerja dan saran/pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi/Kabupaten/Kotamadya.
6. Gubernur nantinya akan menetapkan besaran nilai upah minimum. Penetapan Upah Minimum ini dilakukan 60 hari sebelum tanggal berlakunya yaitu setiap tanggal 1 Januari.

Dalam persoalan upah minimum, negara atau pengelola negara harus berpegang pada hakikat dan fungsi negara (untuk apa negara hadir). Jika tidak, maka akan sulit memahami bahwa masalah upah minimum adalah masalah daya beli yang riil. Artinya, UMR harus mampu merepresentasikan daya beli riil (kemampuan beli yang sesungguhnya). Guna mencapai hal ini, diperlukan kemampuan Negara untuk mengendalikan harga-harga kebutuhan hidup dan memahami jaringan sosial para warga berpenghasilan rendah (masalah ketersediaan dan bagaimana para warganya dapat memperolehnya), sehingga negara mampu merumuskan UMR yang lebih mendekati daya beli riil kaum buruh.⁴³

Demikian pula sebaliknya. Fakta dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa:

⁴³ Aloewic Tjepi F, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial* , Cetakan ke-11, Jakarta: BPHN, 1996.hlm .11.

1. Jika dibandingkan dengan keadaan Februari 2014, jumlah penduduk yang bekerja pada Agustus 2014 mengalami kenaikan terutama di Sektor Industri sebesar 840 ribu orang (6,13 persen).
2. Dari 109,7 juta orang yang bekerja pada Agustus 2014, status pekerjaan utama yang terbanyak sebagai buruh/karyawan sebesar 37,8 juta orang (34,44 persen), diikuti berusaha dibantu buruh tidak tetap sebesar 19,7 juta orang (17,93 persen), dan berusaha sendiri sejumlah 19,4 juta orang (17,70 persen). Sedangkan status pekerjaan utama yang terkecil adalah berusaha dibantu buruh tetap sebesar 3,7 juta orang (3,39 persen).
3. Pada Agustus 2014, pekerja pada jenjang pendidikan SD ke bawah masih mendominasi yaitu sekitar 54,2 juta orang (49,40 persen), sedangkan jumlah pekerja dengan pendidikan tinggi masih relatif kecil. Pekerja dengan pendidikan Diploma hanya sekitar 3,2 juta orang (2,89 persen) dan pekerja dengan pendidikan Sarjana hanya sebesar 5,6 juta orang (5,15 persen).
4. Penyerapan tenaga kerja dalam enam bulan terakhir (Februari 2014-Agustus 2014) masih didominasi oleh mereka yang berpendidikan rendah.
5. Penduduk yang dianggap sebagai pekerja penuh waktu (*full time worker*), yaitu pekerja pada kelompok 35 jam keatas jumlahnya mencapai 75,1 juta orang (68,46 persen).

6. Pekerja dengan jumlah jam kerja kurang dari 8 jam perminggu porsinya relatif kecil yaitu hanya 1,4 juta orang atau sekitar 1,31 persen dari total penduduk yang bekerja (109,7 juta orang).

Permen No. 1 tahun 1999 ayat 1 tentang pengertian upah minimum. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.⁴⁴ Pengertian termasuk tunjangan tetap itu adalah jika upah komponennya terdiri dari upah pokok (basic salary + tunjangan tetap). Jika hanya upah pokok saja (tanpa ada tunjangan) istilah lain : *All In*, maka upah pokok itu tidak boleh juga dibawah UMR. UMR dari gaji kotor adalah pembayaran yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan sebagai kompensasi kerjanya dan diperhitungkan berikut tunjangan-tunjangan karyawan, seperti uang makan, transport, kesehatan, dan lain-lain. UMR ini disebut gaji kotor karena gaji pokoknya sudah termasuk dengan tunjangan tersebut, sehingga ketika diperhitungkan dengan potongan tunjangan tersebut maka net yang didapat menjadi kecil. Biasanya perhitungan gaji kotor sebagai UMR digunakan oleh badan usaha menengah ke bawah, seperti toko, warnet, rumah makan, dsb.

Regulasi dalam Upah Minimum Regional (UMP & UMK) dilakukan untuk memastikan upah yang layak bagi para buruh dan menjamin keberlangsungan kegiatan usaha di Indonesia, maka pemerintah membuat serangkaian regulasi yang

⁴⁴ Permen No. 1 Tahun 1999 ayat 1 tentang pengertian Upah Minimum

mengatur system dan mekanisme pengupahan di Indonesia.⁴⁵ Regulasi pengupahan tersebut pada dasarnya terdiri dari 2 (dua) bagian pokok, yakni :

1. Regulasi terkait mekanisme penetapan upah
2. Regulasi terkait perlindungan upah

Perlu diingat bahwa ketentuan upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun.

Penangguhan Upah Minimum. Akan tetapi, pengusaha yang tidak mampu membayar upah pekerja sesuai upah minimum dapat mengajukan permohonan penangguhan upah minimum kepada Gubernur melalui Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum.

Penangguhan upah minimum ini diatur dalam Pasal 90 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:⁴⁶

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyebutkan sebagai berikut:

⁴⁵<http://twentytwopm.wordpress.com/2011/03/26/sistem-upah-di-indonesia.hlm>. 33.

⁴⁶ Pasal 90 UU No Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

“Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.”⁴⁷

Terkait Penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan ini, Mahkamah Konstitusi dalam putusannya Nomor 72/PUU-XIII/2015⁴⁸ menyatakan bahwa frasa “...tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Artinya, Mahkamah memberi penegasan selisih kekurangan pembayaran upah minimum selama masa penangguhan tetap wajib dibayar oleh pengusaha.

Dengan kata lain, penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh tidak serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum selama masa penangguhan. Selisih upah minimum yang belum terbayar selama masa penangguhan adalah utang pengusaha yang harus dibayarkan kepada pekerja/buruhnya. Apabila pengusaha tidak dapat membayar sesuai upah minimum, ia dapat mengajukan permohonan penangguhan. Akan tetapi,

⁴⁷ Penjelasan Pasal 90 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴⁸ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015

jika si pengusaha tidak mendapatkan persetujuan untuk penangguhan penerapan upah minimum dari Gubernur dan tetap membayar upah pekerja di bawah upah minimum, maka pengusaha akan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100 juta dan paling banyak Rp400 juta.

Upah Minimum Propinsi (UMP) adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi.⁴⁹ Upah minimum ini di tetapkan setiap satu tahun sekali oleh Gubernur berdasarkan rekomendasi Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah (sekarang Dewan Pengupahan Provinsi). Penetapan upah minimum propinsi selambat-lambatnya 60 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum, yaitu tanggal 1 Januari

Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah Upah Minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota.⁵⁰ Penetapan Upah minimum kabupaten.kota dilakukan oleh Gubernur yang penetapannya harus lebih besar dari upah minimum propinsi. Penetapan upah minimum ini dilakukan setiap satu tahun sekali dan di tetapkan selambat-lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum yaitu 1 Januari.

Upah minimum sektoral dapat terdiri atas upah minimum sektoral propinsi (UMSP) dan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK). Upah minimum sektoral propinsi adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh

⁴⁹ Pasal 1 ayat (2) Permenakertrans No 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum

⁵⁰ Pasal 1 ayat (3) Permenakertrans No 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum

kabupaten/kota di satu propinsi⁵¹, sedang Upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) adalah Upah Minimum yang berlaku secara Sektoral di Daerah Kabupaten/Kota⁵². Upah minimum sektoral merupakan hasil perundingan dan kesepakatan antara asosiasi perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh. Usulan upah minimum sektoral (hasil kesepakatan) tersebut disampaikan kepada gubernur melalui Kepala Kantor wilayah Kementerian tenaga kerja untuk ditetapkan sebagai upah minimum sektoral propinsi dan atau upah minimum sektoral kabupaten.

Penetapan upah minimum dilakukan di tingkat propinsi atau di tingkat kabupaten/kotamadya, dimana Gubernur menetapkan besaran upah minimum propinsi (UMP) atau upah minimum Kabupaten/Kotamadya (UMK), berdasarkan usulan dari Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah (sekarang Dewan Pengupahan Provinsi atau Kab/Kota) dengan mempertimbangkan; kebutuhan hidup pekerja, indeks harga konsumen, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja dsbnya.

Regulasi terkait mekanisme penetapan upah diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan system sebagai berikut :

1. Penetapan upah minimum di tingkat provinsi & kabupaten/kota/kotamadya
2. Penetapan upah melalui kesepakatan/perundingan kolektif
3. Penetapan struktur & skala upah
4. Peninjauan upah secara berkala

⁵¹ Pasal 1 ayat (4) Permenakertrans No 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum

⁵² Pasal 1 ayat (5) Permenakertrans No 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum

Selain diatur dalam Undang-Undang, pemerintah juga membuat aturan pelaksana dalam bentuk peraturan pemerintah (perpem), keputusan menteri (kepmen) maupun juga peraturan menteri (permen).

I. Pengertian Tenaga Kerja

Untuk menjalankan suatu perusahaan diperlukan dua elemen penting diantaranya ialah perusahaan atau majikan dan tenaga kerja atau orang yang bekerja untuk perusahaan tersebut.⁵³ Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁵⁴ Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.⁵⁵

Adapun klasifikasi tenaga kerja ada tiga macam yaitu,

1) Berdasarkan Penduduknya,

- a. Tenaga Kerja: Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

⁵³ Zainal Asikin. 2006, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta hlm..6.

⁵⁴ Hardijan Rusli. 2011. *Hukum ketenagakerjaan berdasarkan UU No.13/2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainnya*. Edisi kedua. Penerbit Ghalia Indonesia hlm. 37.

⁵⁵ Andrian Sutedi.2009. *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika. Jakarta.hlm.67.

b. Bukan Tenaga Kerja: Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

2) Berdasarkan Batas Kerja.

- a. Angkatan Kerja: Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.
- b. Bukan Angkatan Kerja: Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, para pengangguran sukarela.

3) Berdasarkan Kualitasnya.

- a. Tenaga Kerja Terdidik: Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya, pengacara, dokter, guru, dan sebagainya.
- b. Tenaga Kerja Terampil: Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerjayang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja

terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya, apoteker, ahli bedah, mekanik, dan sebagainya.

- c. Tenaga Kerja Tidak Terdidik: Tenaga kerja tidak terdidik adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contohnya, kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.⁵⁶

II. Pengertian Perusahaan

Dalam kehidupan sehari-hari kita sering mendengar istilah perusahaan baik dari televisi maupun dari radio, atau kita sering baca surat kabar, majalah bisnis, dan tabloid, maka istilah perusahaan selalu terlihat di media massa tersebut. Adapun definisi perusahaan menurut para ahli sebagai berikut:

- 1) Menurut CST⁵⁷Kansil definisi atau pengertian perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba.
- 2) Menurut Swastha dan Sukotjo⁵⁸ definisi atau pengertian perusahaan adalah suatu organisasi produksi yang menguntungkan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan.

⁵⁶<http://www.lfip.org/english/pdf/baliseminar/Masalah%20aktual%20ketenagakerjaan%20%20Oreksion%20silaban.pdf>poetogaul.multiply.com/.../Penanggulangan_Permasalahan_Ketenagakerjaan hlm. 67 - 70.

⁵⁷ C.S.T.Kansil,*Hukum Perusahaan Indonesia*,.Pradnya,Jakarta,hlm.5.

⁵⁸ *Ibid*,hlm.7.

3) Menurut pendapat lain definisi atau pengertian perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor-faktor produksi.

Berdasarkan definisi atau pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan merupakan salah satu bentuk usaha yang mencari suatu keuntungan atau laba, baik yang bergerak dalam bidang usaha perdagangan, bergerak dalam bidang usaha produksi barang, dan bergerak dalam bidang usaha jasa dan memiliki suatu struktur organisasi, manajemen, lokasi dan karyawan atau pegawai.

Hukum ketenagakerjaan kalau dipelajari lebih jauh cakupannya cukup luas. Hukum ketenagakerjaan bukan hanya mengatur hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja tetapi juga termasuk seorang yang akan mencari kerja melalui proses yang benar ataupun lembaga-lembaga pelaksana yang terkait.

Hukum ketenagakerjaan adalah merupakan suatu peraturan-peraturan tertulis atau tidak tertulis yang mengatur seseorang mulai dari sebelum, selama, dan sesudah tenaga kerja berhubungan dalam ruang lingkup di bidang ketenagakerjaan dan apabila di langgar dapat terkena sanksi perdata atau pidana termasuk lembaga-lembaga penyelenggara swasta yang terkait di bidang tenaga kerja. Berdasarkan uraian di atas maka, disertasi yang di susun ini hendak menganalisis tentang "REKONSTRUKSI UPAH MINIMUM REGIONAL (UMR) DALAM UPAYA PEMBAHARUAN HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA YANG BERBASIS NILAI KEADILAN PANCASILA"

B. Permasalahan

Bertitik tolak dari uraian pada bagian latar belakang masalah, dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR) saat ini sudah sesuai dengan nilai Keadilan Pancasila?
2. Bagaimana Kelemahan-Kelemahan Pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR) saat ini ?
3. Bagaimana Rekonstruksi Upah Minimum Regional (UMR) yang berbasis nilai Keadilan Pancasila?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk Menemukan kesesuaian Pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR) saat ini dengan nilai Keadilan Pancasila.
2. Untuk Menemukan Kelemahan-Kelemahan Pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR) Saat ini.
3. Untuk Melakukan Rekonstruksi Upah Minimum Regional (UMR) yang berbasis nilai keadilan Pancasila.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menemukan teori baru bidang hukum sebagai upaya pengembangan dan pembaharuan hukum yang sejalan dengan pertumbuhan

dan perkembangan masyarakat terkait dengan perlindungan hukum terhadap Tenaga kerja, khususnya buruh yang berhadapan dengan hukum dan dapat menjadi referensi ilmiah bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian tentang penyelesaian kasus buruh yang berhadapan dengan hukum.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi aparat penegak hukum dalam mengimplementasikan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan, khususnya tentang sistem tenaga kerja, termasuk meningkatnya peran serta masyarakat dalam proses penegakan hukum tenaga kerja.

E. Kerangka Konseptual

Judul penelitian disertasi ini adalah “Rekonstruksi Upah Minimum Regional (UMR) Dalam Upaya Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Yang Berbasis Nilai Keadilan Pancasila”. Berdasarkan judul penelitian tersebut, Pancasila, khususnya nilai keadilan yang terdapat di dalam Pancasila dijadikan *entry point* dalam melaksanakan upaya pembaharuan hukum di Indonesia, khususnya upaya pembaharuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia melalui (salah satunya) rekonstruksi upah minimum regional (UMR). Sementara itu UMR merupakan salah satu *issue* ketenagakerjaan di Indonesia yang selalu terjadi secara berulang setiap tahun. *Issue* ini menjadi salah satu *issue* fatal dan viral karena menyangkat “hajat hidup” orang banyak di Indonesia, hajat hidup buruh di Indonesia.

Pancasila merupakan landasan ideal (falsafah) bangsa Indonesia, Pancasila adalah jiwa dari bangsa Indonesia⁵⁹. Eksistensi Pancasila disakralkan di dalam pembukaan (preamble) UUDNRI Tahun 1945 karena perubahan terhadap pembukaan UUDNRI Tahun 1945 merupakan pengingkaran terhadap eksistensi bangsa Indonesia itu sendiri. Sementara itu UUDNRI Tahun 1945 diposisikan sebagai hukum dasar, sumber dari segala sumber hukum yang ada di Indonesia. Alinea keempat Pembukaan (*Preamble*) UUDNRI Tahun 1945 menyebutkan bahwa tujuan dari dibentuknya Pemerintah Republik Indonesia adalah untuk "...melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa,...". Tujuan pembentukan pemerintahan negara Indonesia tersebut dicapai melalui "...dengan mewujudkan suatu Keadilan Sosial bagi seluruh rakyat Indonesia ...". Mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia tersebut merupakan cita-cita luhur bangsa Indonesia, cita-cita bangsa Indonesia sepanjang masa yang harus diupayakan pencapaiannya⁶⁰.

Dikaitkan dengan judul penelitian disertasi ini; "Rekonstruksi Upah Minimum Regional (UMR) Dalam Upaya Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Yang Berbasis Nilai Keadilan Pancasila", maka yang dimaksud dengan "nilai keadilan Pancasila" tersebut adalah "keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia".

⁵⁹ Munir Fuady.2013, *Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia Eksistensi Sila Kelima Pancasila Dalam Percaturan Masyarakat Global*, dalam Amad Sudiro dan Deni Bram (ed.), *Hukum Dan Keadilan Aspek Nasional & Internasional*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.hlm. 164.

⁶⁰Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor VII/MPR/2001 Tentang *Visi Indonesia Masa Depan*, Bab II Cita-Cita Luhur Bangsa Indonesia.

Pencapaian keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia salah satunya melalui terwujudnya keadilan sosial bagi buruh/pekerja Indonesia yang merupakan realitas sosial dari bangsa Indonesia.

“Keadilan sosial adalah pemaknaan keadilan ke dalam tatanan hidup masyarakat”. Terdapat dua proposisi dalam sebuah keadilan, yaitu⁶¹: (1) “Setiap manusia memiliki hak yang sama untuk memenuhi kemerdekaan/kebebasan dasar di antara satu manusia dengan manusia lainnya. (2) Bahwa suatu ketimpangan ekonomi dan sosial haruslah dihilangkan melalui jaminan terhadap terlaksananya penghargaan yang logis dari setiap manusia untuk keuntungannya masing-masing, dan dijamin terbukanya semua posisi dan jabatan dalam masyarakat bagi semua anggota masyarakat yang memenuhi persyaratan yang logis”.

Pembaharuan hukum yang dimaksud oleh judul penelitian disertasi ini adalah pembangunan hukum khususnya pembangunan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Pembangunan hukum adalah sebuah keniscayaan pada sebagian besar negara-negara yang sedang berkembang, negara-negara yang pada awalnya mengalami penjajahan dari negara lain. Hal tersebut disebabkan karena pada umumnya negara-negara yang pernah mengalami penjajahan akan menerapkan sistem hukum negara yang menjajahnya, sebuah sistem hukum yang mungkin saja tidak/kurang sesuai dengan kepribadian bangsa itu sendiri.

⁶¹ *Op.cit*, hlm. 165.

Pembaharuan hukum atau pembangunan hukum menyangkut dua hal, yaitu; (1) pembuatan hukum-hukum baru, dan (2) reformasi di hampir seluruh komponen sistem hukum yang sudah ada⁶². Menurut Wardiman Djojonegoro⁶³:

“Pembangunan adalah suatu upaya untuk mentransformasikan masyarakat dari suatu kondisi ke kondisi yang lebih baik. Oleh karena itu, proses transformasi harus diarahkan pada (1) peninggalan nilai-nilai lama yang tidak lagi relevan dengan kebutuhan, tantangan dan konteks zaman. (2) Modifikasi dan revitalisasi nilai-nilai lama yang masih relevan dengan kebutuhan, tantangan dan konteks zaman. (3) Penemuan dan pemasyarakatan nilai-nilai baru yang diperlukan untuk berinteraksi dengan lingkungan yang senantiasa berubah dan untuk menjawab permasalahan baru yang dibawa oleh perubahan”.

Berdasarkan uraian diatas, pembaharuan hukum ketenagakerjaan Indonesia yang dimaksud oleh judul penelitian disertasi ini adalah merupakan proses pembangunan hukum, suatu upaya pembuatan hukum-hukum baru dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia dengan cara meninggalkan nilai-nilai hukum lama yang sudah tidak sesuai dengan perkembangan zaman dan menemukan nilai-nilai hukum baru yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Selain itu pembangunan hukum juga merupakan suatu proses reformasi sistem hukum, yaitu upaya untuk memodifikasi dan merevitalisasi nilai-nilai hukum yang ada di masyarakat saat ini agar selalu *up to date*, sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan zaman.

Pada kenyataannya realitas hukum di Indonesia tidak dapat dipisahkan dari realitas politik di Indonesia. Hal tersebut tidak dapat dilepaskan dari kenyataan bahwa hukum di Indonesia merupakan produk dari “aktivitas politik” yang dilakukan oleh

⁶²Lili Rasjidi dan Ida Bagus Wyasa Putra, 2012, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Fikahati Aneska, Jakarta .hlm. 172.

⁶³Catatan kaki nomor 109, lihat Adi Sulistiyono, 2008, *Reformasi Hukum Ekonomi Indonesia*, UNS Press, Surakarta. hlm. 69.

dua lembaga negara, yaitu; (1) lembaga legislatif, dan (2) lembaga eksekutif. Secara teoritis, hukum di Indonesia dapat juga dibentuk oleh lembaga yudikatif (pengadilan) melalui yurisprudensi. Meskipun demikian, Indonesia yang menganut tradisi hukum eropa continental (*civil law*) menempatkan yurisprudensi bukan sebagai sumber hukum utama, sangat berbeda dengan negara-negara yang menerapkan sistem hukum menurut tradisi hukum *anglo saxon* yang menempatkan yurisprudensi sebagai salah satu sumber hukum utamanya di pengadilan.

Realitas poliitik di Indonesia Menurut Moh. Mahfud MD.⁶⁴ selalu selalu mengalami pergeseran diantara konfigurasi demokratis dan otoriter. “Perkembangan karakter produk hukum senantiasa dipengaruhi atau ditentukan oleh perkembangan konfigurasi politik”⁶⁵. Konfigurasi politik yang dimaksud disini ditentukan oleh perolehan suara partai-partai yang ada di Indonesia sebagai hasil dari suatu proses pemilihan umum. Pada saat konfigurasi politik cenderung demokratis, maka produk hukum yang dihasilkannya pun akan cenderung berkarakter responsif/populistic, sebaliknya apabila konfigurasi politik cenderung otoriter, maka produk hukum yang dihasilkannya pun akan cenderung berkarakter konservatif/ortodoks/elitis.

Berdasarkan uraian diatas patut diduga secara wajar bahwa karakter sebuah undang-undang akan dipengaruhi oleh waktu kapan undang-undang tersebut disahkan. Dapat dipahami bahwa undang-undang yang disahkan pada saat menjelang proses pemilihan umum akan “lebih memihak” kepada kepentingan masyarakat. Hal

⁶⁴Moh. Mahfud MD., 2012, *Politik Hukum di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta hlm. 361.

⁶⁵*Op.cit*,hlm. 363.

tersebut sedikit banyak dipengaruhi oleh “kepentingan penguasa” untuk tetap memegang kekuasaannya.

Upaya pembaharuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia menyangkut spektrum yang sangat luas. Hal tersebut disebabkan karena masalah ketenagakerjaan terkait dengan banyak *stake holder*, baik yang berasal dari dalam negeri maupun dari luar negeri. Masalah ketenagakerjaan ini terkait erat dengan masalah investasi yang merupakan salah satu indikator perkembangan perekonomian di Indonesia secara keseluruhan. Salah satu aspek dari pembaharuan hukum ketenagakerjaan yang menarik untuk diteliti adalah masalah Upah Minimum Regional (UMR). Hal tersebut disebabkan karena setidaknya tiga hal, yaitu; (1) masalah UMR selalu berulang setiap tahun, (2) masalah UMR terkait erat dengan perkembangan arus masuk investasi ke Indonesia, dan (3) masalah UMR secara langsung terkait dengan peningkatan kesejahteraan sebagian masyarakat Indonesia, yaitu buruh/pekerja yang ada di Indonesia.

F. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan pendukung dalam membangun atau berupa penjelasan dari permasalahan yang dianalisis. Teori dengan demikian memberikan penjelasan dengan cara mengorganisasikan dan mensistematisasikan masalah yang dibicarakan.⁶⁶ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Rekonstruksi adalah hasil yang

⁶⁶Satjipto Rahardjo, *Mengejar Keteraturan Menemukan Ketidakteraturan (Teaching Order Finding Disorder)*, Pidato mengakhiri masa jabatan sebagai guru besar tetap pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, 15 Desember 2000, hlm 8.

dicapai sesuai dengan keinginan, jadi Rekonstruksi merupakan pencapaian hasil sesuai harapan secara efektif dan efisien.⁶⁷

1. Teori Keadilan Sebagai *Grand Theory*

Berbagai teori keadilan telah muncul sejak berabad-abad yang lalu. Berbagai pandangan mengenai keadilan banyak diungkapkan oleh para pakar dari berbagai generasi.

1. **Plato**, menyebut keadilan hanya dapat ada di dalam hukum dan perundang-undangan yang dibuat oleh para ahli yang khusus memikirkan hal itu.⁶⁸ Untuk istilah keadilan ini Plato menggunakan kata Yunani "Dikaionne" yang berarti lebih luas, yaitu mencakup moralitas individual dan social. Penjelasan tentang tema keadilan diberi ilustrasi dengan pengalaman saudagar kaya bernama Cephalus,⁶⁹ Saudagar ini menekankan bahwa keuntungan besar akan didapat jika kita melakukan tindakan tidak berbohong dan curang. Adil menyangkut relasi manusia dengan yang lain.⁷⁰

2. **Aristoteles**, mengatakan bahwa keadilan adalah memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya, fiat iustitia beret mundus.⁷¹ Selanjutnya dia membagi keadilan dibagi menjadi dua bentuk yaitu; *pertama, keadilan distributif*, adalah keadilan yang ditentukan oleh pembuat undang-undang, distribusinya memuat

⁶⁷W.J.S, Poerwadarminta, 1997, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 753.

⁶⁸Bertrand Russell, 2004, *Sejarah Filsafat Barat: Dan Kaitannya dengan Kondisi Sosio-Politik dari Zaman Kuno hingga Sekarang*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta hlm. 241

⁶⁹Jan Hendrik Raper, 1991, *Filsafat Politik Plato*. Rajawali, Jakarta .hlm. 81.

⁷⁰Muhamad Erwin, 2011, *Filsafat Hukum, Refleksi Kritis terhadap Hukum*, Radja Grafindo Persada Jakarta .hlm .79.

⁷¹Appeldorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2009, hlm 12.

jasa, hak, dan kebaikan bagi anggota-anggota masyarakat menurut prinsip kesamaan proporsional.⁷² **Kedua, keadilan korektif**, yaitu keadilan yang menjamin, mengawasi dan memelihara distribusi ini melawan serangan-serangan ilegal. Fungsi korektif keadilan pada prinsipnya diatur oleh hakim dan menstabilkan kembali status quo dengan cara mengembalikan milik korban yang bersangkutan atau dengan cara mengganti rugi atas miliknya yang hilang. Atau kata lainnya keadilan distributif adalah keadilan berdasarkan besarnya jasa yang diberikan. Sedangkan keadilan korektif adalah keadilan berdasarkan persamaan hak tanpa melihat besarnya jasa yang diberikan.

3.Ulpianus mengatakan bahwa keadilan adalah kemauan yang bersifat tetap dan terus menerus untuk memberikan kepada setiap orang apa yang mestinya untuknya (*Iustitia est constans et perpetua voluntas ius suum cuique tribuendi*).⁷³

4.Herbert Spenser, menyatakan bahwa setiap orang bebas untuk menentukan apa yang akan dilakukannya, asal ia tidak melanggar kebebasan yang sama dari lain orang.⁷⁴

5.Roscoe Pound, melihat indikator keadilan dalam hasil-hasil konkret yang bisa diberikannya kepada masyarakat. Ia melihat bahwa hasil yang diperoleh itu

⁷²*Ibid*, hlm.13.

⁷³Dardji Darmodihardjo, & Sidharta, 1995, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum*, Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia, Gramedia Pustaka Utama Jakarta hlm. 91.

⁷⁴Huijbers, Theo, 1995, *Filsafat Hukum*, Kanisius. Yogyakarta. hlm. 49

hendaknya berupa perumusan kebutuhan manusia sebanyak-banyaknya dengan pengorbanan yang sekecil-kecilnya.⁷⁵

6.Nelson, menyatakan bahwa Tidak ada arti lain bagi keadilan kecuali persamaan pribadi.⁷⁶

7. Hans Kelsen, menyebut keadilan tentu saja juga digunakan dalam hukum, dari segi kecocokan dengan hukum positif terutama kecocokan dengan undang-undang. Ia menganggap sesuatu yang adil hanya mengungkapkan nilai kecocokan relative dengan sebuah norma adil hanya kata lain dari benar.⁷⁷

8.Jhon Rawls,⁷⁸ menjelaskan Konsep keadilan ialah suatu upaya untuk mentesiskan paham liberalisme dan sosialisme.⁷⁹ Sehingga secara konseptual rawls menjelaskan keadilan sebagai fairness, yang mengandung asas-asas, “bahwa orang-orang yang merdeka dan rasional yang berkehendak untuk mengembangkan kepentingan-kepentingannya hendaknya memperoleh suatu kedudukan yang sama pada saat akan memulainya dan itu merupakan syarat yang fundamental bagi mereka untuk memasuki perhimpunan yang mereka hendaki.

⁷⁵ Available from <http://afnerjuwono.blogspot.com/2013/07/keadilan-kepastian-dan-kemanfaatan.html>, cited at 18 oktober 2014, diakses tanggal 2 Oktober 2014

⁷⁶ Karl R. Popper, *Masyarakat Terbuka dan Musuh-Musuhnya, (The Open Society and Its Enemy)*, diterjemahkan oleh: Uzair Fauzan, Cetakan I, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2002, hlm. 110. diakses penuhi i <http://alisafaat.wordpress.com/2008/04/10/pemikiran-keadilan-plato-aristoteles-dan-john-rawls/>, tanggal 3 Januari 2015.

⁷⁷ Anthon F Susanto, 2010, *Dekonstruksi Hukum :Eksplorasi Teks dan Model Pembacaan*, Genta Publishing, Yogyakarta .hlm. 89.

⁷⁸ Joh Rawls, 1971, *A Theory of Justice, Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge*, hlm. 103.

⁷⁹ Vhiianacatherine dalam *Teori keadilan John Rawls Pemahaman Sederhana* Buku A Theory OF Jusice, <http://www.vhiianachatherine.wordpress.com/2013/Teori-Keadilan-John-Rawls>, diakses,selasa,28okt 2014.

Penganut paradigma Hukum Alam meyakini bahwa alam semesta diciptakan dengan prinsip keadilan, sehingga dikenal antara lain Stoisisme norma hukum alam primer yg bersifat umum menyatakan: Berikanlah kepada setiap orang apa yang menjadi haknya (*unicuique suum tribuere*), dan jangan merugikan seseorang (*neminem laedere*). **Cicero** juga menyatakan bahwa hukum dan keadilan tidak ditentukan oleh pendapat manusia, tetapi oleh alam.⁸⁰

Paradigma Positivisme Hukum, keadilan dipandang sebagai tujuan hukum. Hanya saja di sadari pula sepenuhnya tentang relativitas dari keadilan ini sering mengaburkan unsur lain yang juga penting, yakni unsur kepastian hukum. Adagium yang selalu di dengungkan adalah *Suum jus, summa injuria; summa lex, summa crux*. Secara harfiah ungkapan tersebut berarti bahwa hukum yang keras akan melukai, kecuali keadilan dapat menolongnya.⁸¹

Dalam paradigma hukum Utilitarianisme,⁸² keadilan di lihat secara luas. Ukuran satu-satunya untuk mengukur sesuatu adil atau tidak adalah seberapa besar

⁸⁰Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Nuansa dan Nusamedia, Bandung 2004, hlm. 22. Available from <http://afnerjuwono.blogspot.com/2013/07/keadilan-kepastian-dan-kemanfaatan-hukum.html>, diakses tanggal 2 Oktober 2014

⁸¹Hartono, *Penyidikan dan Penegakan hukum Pidana Melalui Pendekatan Hukum Progresif*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm 10.

⁸²Jeremy Bentham (1748 – 1832), merupakan tokoh yang memiliki perhatian yang khusus terhadap legislasi, sebelum Petter Noll melakukan kajian yang sama terhadap legislasi. Bentham lahir di London – Inggris dengan antara lain karya terbesarnya “*Introduction to the Principles of Morals and Legislation, Out Line of new System of Logic, Deontology*” dan “*Theory of Legislation*”. <http://www.bennyblogspotcom-benny.blogspot.com/2009/10/kebahagiaan-dalam-pandangan.html>. didownload pada tanggal 20 Juni 2013 pukul 21.00 Wib.hlm.

dampaknya bagi kesejahteraan manusia (*human welfare*). Adapun apa yang dianggap bermanfaat dan tidak bermanfaat, diukur dengan perspektif ekonomi.⁸³

Perspektif tentang keadilan sebagaimana dirumuskan di atas, menurut Satjipto Rahardjo bahwa keadilan mencerminkan bagaimana seseorang melihat tentang hakikat manusia dan bagaimana seseorang memperlakukan manusia.⁸⁴ Apabila seseorang melihat orang lain sebagai makhluk yang mulia maka perlakuan seseorang tersebutpun akan mengikuti anggapan yang dipakai sebagai acuan dan sekaligus akan menentukan ukuran yang dipakai dalam menghadapi orang lain.

Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa masalah keadilan tidak dapat dilepaskan dengan filsafat tentang manusia.⁸⁵ Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tenang, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat.⁸⁶ Hukum ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan harus berdasarkan pada dua aspek, *Pertama*, hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan (heteronom) dan hukum yang bersifat otonom. Ranah hukum ini harus dapat mencerminkan produk hukum yang sesuai cita-cita keadilan dan kebenaran, berkepastian, dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak dalam proses produksi.

⁸³ Ahmad Rifai, *Penemuan Hukum oleh Hakim dalam Perspektif Hukum Progresif*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm.19.

⁸⁴ Satjipto Rahardjo, *Sisi-sisi lain dari Hukum Di Indonesia*, ctk. Ketiga, Kompas Media Nusantara, Jakarta, 2009, hlm 17.

⁸⁵ Friedman, W, 1993, *Teori dan Filsafat Hukum, Telaah Atas Teori-Teori Hukum*, Penerjamah: Mohamad Arifin, Rajagrafindo, Jakarta. hlm 69.

⁸⁶ Sudaryatmo, 1999, *Hukum dan Advokasi Konsumen*, Citra Aditya Bakti, Bandung. hlm.14.

Hukum ketenagakerjaan tidak semata mementingkan pelaku usaha, melainkan memperhatikan dan memberi perlindungan kepada pekerja yang secara sosial mempunyai kedudukan sangat lemah, jika dibandingkan dengan posisi pengusaha yang cukup mapan. Hukum memberi manfaat terhadap prinsip perbedaan sosial serta tingkat ekonomi bagi pekerja yang kurang beruntung, antara lain seperti tingkat kesejahteraan, standar pengupahan serta syarat kerja, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan selaras dengan makna keadilan menurut ketentuan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945⁸⁷, bahwa :”Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Demikian pula ketentuan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945,⁸⁸ bahwa :”Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” ; **Kedua**, hukum normatif pada tingkat implementasi memberikan kontribusi dalam bentuk pengawasan melalui aparat penegak hukum dan melaksanakan penindakan terhadap pihak-pihak yang tidak mematuhi ketentuan hukum.⁸⁹

Hukum dasar memberikan kedudukan kepada seseorang pada derajat yang sama satu terhadap lainnya⁹⁰. Hal ini berlaku pula bagi pekerja yang bekerja pada pengusaha,

⁸⁷Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2).

⁸⁸Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945 Pasal 28 D ayat (2).

⁸⁹Achmad Ali dan Wiwie Heryani, 2010 *Sosiologi Hukum Kajian Empiri* Kencana Prenada Media Group, hlm.50.

⁹⁰<http://bunga-legal.blogspot.com/2010/02/teori-tujuan-hukum.html> diakses tanggal 15 Oktober 2014. hlm.

baik lingkungan swasta (murni), badan usaha milik negara maupun karyawan negara dan sektor lainnya.⁹¹

Hal ini tersurat dalam ketentuan Pasal 28I UUDNRI Tahun 1945, yakni : “Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun...”, bahkan Pasal 28I ini memberikan perlindungan bagi mereka, meliputi pula pekerja atas perlakuan diskriminatif.⁹²Pernyataan ini menegaskan adanya kewajiban bagi pengusaha untuk memperlakukan para pekerja secara adil dan proporsional sesuai asas keseimbangan kepentingan. Dalam posisi ini pekerja sebagai mitra usaha, bukan merupakan ancaman bagi keberadaan perusahaan.

Hukum sebagai pedoman berperilaku harus mencerminkan aspek keseimbangan antara kepentingan individu, masyarakat, serta negara. Di samping mendorong terciptanya ketertiban, kepastian hukum, kesamaan kedudukan dalam hukum dan keadilan.⁹³

Hukum ketenagakerjaan (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003) ditetapkan sebagai payung hukum bidang hubungan industrial dan direkayasa untuk menjaga ketertiban, serta sebagai kontrol sosial, utamanya memberikan landasan hak bagi

⁹¹Achmad Ali, 2002, *Menguak Tabir Hukum* (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis), Toko Gunung Agung, Jakarta. hlm .42.

⁹² UUD NRI Tahun 1945 Pasal 28I

⁹³Daniel S. Lev, 1990, *Hukum dan Politik di Indonesia, Kesenambungan dan Perubahan*, Terjemahan Nirwono dan AE. Priyono, LP3ES, Jakarta, hlm. 118. Ia menerapkan konsep budaya hukum untuk menganalisis pola-pola perubahan sistem hukum Indonesia sejak revolusi, uraian Lev berkisar pada dua konsep, yaitu konsep “*Sistem Hukum*” dan konsep “*Budaya Hukum*”. Menurut Lev suatu “*Sistem Hukum*” itu terdiri atas proses-proses formal yang membentuk lembaga-lembaga formal bersama-sama dengan proses informal yang mengelilinginya, sedangkan “*Budaya Hukum*” diartikan sebagai nilai-nilai yang terkait dengan hukum dan proses hukum, dimana budaya hukum mencakup dua komponen pokok yang sangat berkaitan, yaitu nilai-nilai hukum substantif dan nilai-nilai hukum keacaraan. hlm. 119-120.

pelaku produksi (barang dan jasa), selain sebagai payung hukum hukum ketenagakerjaan diproyeksikan untuk alat dalam membangun kemitraan. Hal ini tersurat dalam ketentuan Pasal 102 (2) dan (3) UU.No. 13 Tahun 2003).

Ketentuan ini terlihat sebagai aturan hukum yang harus dipatuhi para pihak (tanpa ada penjelasan lebih lanjut apa yang dimaksudkan dengan makna kemitraan). Sekilas dalam ketentuan Pasal 102 (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa :“...pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan...”.Hal ini belum memberi kejelasan yang konkrit bagi masyarakat industrial yang umumnya awam dalam memahami ketentuan hukum.Ironinya hukum hanya dilihat sebagai abstraktif semata.⁹⁴

Demikian pula terhadap Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.⁹⁵bahwa pada intinya pekerja dalam melaksanakan hubungan industrial berkewajiban untuk menjalankan pekerjaan demi kelangsungan produksi, memajukan perusahaan, dan sisi lain menerima hak sebagai apresiasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, selain menjalankan fungsi lainnya, melalui serikat pekerja untuk memperjuangkan kesejahteraan anggota serta keluarganya dengan tetap menjaga ketertiban dan kelangsungan produksi barang dan/atau jasa dan berupaya mengembangkan keterampilan serta memajukan perusahaan.

Secara tersirat hal ini merupakan bentuk partisipasi pekerja dalam keikutsertanya menjaga ketertiban, memajukan perusahaan, serta memperhatikan

⁹⁴Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 102 ayat (3) tentang Ketenaga Kerjaan.

⁹⁵Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.Pasal 102 ayat(2) tentang Ketenaga Kerjaan.

kesejahteraan, redaksi ini kurang dapat dipahami para pihak, bahkan pemaknaan demikian kurang adanya keperdulian, khususnya dari pihak pengusaha, sehingga hal ini sering memicu perselisihan hak dan kepentingan yang berujung pada aksi unjuk rasa serta mogok kerja. Jika makna ini dipahami sebagai kemitraan, maka akan menjauhkan dari pelbagai kepentingan pribadi.

Berbeda, jika masyarakat industrial memahami sebagai aturan hukum yang harus dipatuhi tanpa harus mendapatkan teguran dari pemerintah sesuai ketentuan Pasal 102 (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, dan memahami sebagai landasan dalam membangun hubungan kemitraan, hanya saja ketidak patuhan dalam membangun kemitraan tidak ada sanksi hukum yang mengikat bagi para pihak.⁹⁶ Hal ini sebagai kendala dalam menciptakan hubungan kemitraan.

Sekilas telah disebutkan dasar filosofis mengenai ketentuan Pasal 102 (2) dan (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003,⁹⁷ bahwa penanaman asas keseimbangan kepentingan dalam aturan hukum yang mengandung nilai kejujuran, kepatutan, keadilan, serta tuntutan moral, seperti hak, kewajiban dan tanggungjawab dalam hubungan antara manusia sesuai dengan sila-sila Pancasila, di mana pekerja dan pengusaha mempunyai hubungan timbal balik yang bernilai kemanusiaan, tidak ada diskriminasi, serta mencari penyesuaian paham melalui musyawarah-mufakat dalam membangun kemitraan dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, dan melalui bangunan kemitraan para pihak menjaga kondisi kerja secara kondusif,

⁹⁶Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 102 ayat (1) tentang Ketenagakerjaan.

⁹⁷Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 102 ayat (2) dan ayat (3) tentang Ketenagakerjaan.

dengan tetap memperhatikan kesejahteraan para pekerja maupun keluarganya, sebaliknya para pekerja melaksanakan kewajiban sesuai aturan yang berlaku dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

Hal ini pada gilirannya akan tercipta suatu bangunan kemitraan. Keserasian ini merupakan manifestasi, bahwa pengusaha dan pekerja harus menerima serta percaya segala apa yang dimiliki merupakan amanah Allah untuk dapat dimanfaatkan bagi kepentingan manusia. Perikat pada ranah kenegaraan dan sekaligus sebagai landasan filosofis hubungan sosial, yakni hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, yaitu Pancasila.⁹⁸

Pancasila merupakan ajaran yang mengandung nilai fundamental dalam hubungan sesama manusia dan mencerminkan asas normatif sebagai dasar perikat hubungan kerja, khususnya antara pengusaha dengan pekerja, alam, negara, dan Tuhannya. Mengamalkan nilai-nilai Pancasila akan tercipta hubungan harmonis, sejahtera, terjalin keseimbangan hak dan kewajiban, khususnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja karena itulah perlu ditanamkan nilai kejujuran, transparansi, asas keseimbangan yang berkeadilan serta rasa kekeluargaan dan kegotong-royongan yang berkelanjutan sehingga nilai-nilai tersebut, akan hidup dan berkembang secara lestari. Pada dasarnya proses produksi barang dan/ atau jasa yang dilakukan para pelaku produksi, yakni pengusaha dan pekerja tidak dapat terlepas dari keterlibatan negara melalui terbitnya peraturan hukum yang protektif, berdaya

⁹⁸<http://hukumketenagakerjaanindonesia.blogspot.com/2012/03/sumber-hukum-ketenagakerjaan-indonesia.html>

paksa dan sanksi, yakni Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan segala peraturan pelaksanaannya. Aturan ini berdiri pada ranah publik dan privat. Hal ini dapat diketahui dari sifatnya yang protektif, daya paksa dan pemberian sanksi (nestapa), sedangkan sifat privatnya diketahui dari hubungan hukum kontraktual yang terdiri para pihak dalam rangka melakukan kegiatan produksi, yang saling menghormati mengenai hak, kewajiban serta tanggung-jawab masing-masing dengan berasaskan keseimbangan kepentingan.

Sebagaimana diketahui bahwa negara Indonesia adalah negara hukum.⁹⁹ dan satu ciri negara hukum adanya pengakuan terhadap hak asasi manusia. Sebagai negara hukum yang berdasarkan Pancasila harus mencerminkan adanya jiwa bangsa dan menjiwai, serta mendasari peraturan hukum yang berlaku dalam rangka mewujudkan kesejahteraan umum dan tata tertib, yang mengandung konsekuensi juridis bahwa setiap warga masyarakat dan pejabat negara, di mana segala tindakannya harus berdasarkan hukum.¹⁰⁰

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan sebagai norma hukum yang bersifat normatif, dan merupakan landasan hukum dalam hubungan (kerja) industrial, sebagaimana dimaksudkan dalam ketentuan UUD. 1945, yang selanjutnya diterbitkannya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berdasar ketentuan Pasal 5 (1), jo. Pasal 20 ayat (2), jo. Pasal 27

⁹⁹Sudikno Mertokusumo, 1988, *Mengenal Hukum*, Yogyakarta: Liberty hlm. 3.

¹⁰⁰Satjipto Rahardjo.2000, *Ilmu Hukum, Bandung*: PT. Citra Aditya hlm.13.

ayat (2),jo.Pasal 28, jo.Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945, yang berkarakter kepastian hukum, serta keadilan sebagai ciri negara hukum.

Bagaimana dengan hukum ketenagakerjaan yang mempunyai dua ranah hukum ? yakni hukum bersifat publik dan privat.¹⁰¹Dalam hal ini, seperti yang telah diuraikan sekilas di atas, bahwa hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat protektif, daya paksa dan pemberian sanksi, sedangkan pada ranah privat ada hubungan hukum yang bersifat kontraktual dalam rangka melakukan kegiatan produksi berdasarkan asas keseimbangan kepentingan.

Sebagaimana halnya hukum yang lain, hukum ketenagakerjaan mempunyai fungsi dan tujuan untuk menjaga ketertiban masyarakat, khususnya hubungan antara pengusaha dengan pekerja dalam kegiatan proses produksi barang dan jasa, yang mengandung serta mencerminkan nilai kepastian hukum, nilai kegunaan (manfaat), dan nilai keadilan.¹⁰²Di sini ketiga nilai tersebut sebagai pilar-pilar yang melandasi tegaknya hukum ketenagakerjaan.¹⁰³dan sekaligus sebagai tujuan hukum ketenagakerjaan. Sebagaimana diketahui bahwa salah satu elemen negara hukum adanya hak asasi manusia sebagai hak dasar, yang secara alamiah telah melekat pada diri manusia sejak ia lahir dan tidak dapat dicabut sedemikian rupa, jika dicabut hak tersebut maka kehadirannya dalam ranah sosial akan hilang eksistensinya sebagai manusia. Hal ini sesuai pernyataan Wolhoff, bahwa sejumlah hak yang seakan-akan

¹⁰¹Taufiq Rohman, polisi-sholeh.blogspot.com/2009/07/hukum.html, diakses tanggal 15 Oktober 2014 hlm 4.

¹⁰²Achmad Ali dan Wiwie Heryani, *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum*, ctk.Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2012, hlm. 2.

¹⁰³*Ibid*,hlm.4.

berakar dalam tabiat setiap oknum pribadi manusia justru karena kemanusiaannya yang tidak dapat dicabut oleh siapapun karena bila dicabut hilang juga kemanusiaannya itu.

Masuknya rumusan hak asasi manusia dalam UUD 1945, sebagai jaminan adanya penghormatan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia, selain itu sebagai salah satu syarat untuk terpenuhinya unsur negara hukum. Demikian pula hukum sebagai sarana untuk mencapai ketertiban, kesejahteraan, dan keadilan dalam mengatur mengenai hak warga harus dapat menunjukkan jaminan perlindungan hak atas pekerjaan yang layak, bebas memilih pekerjaan, hak atas syarat-syarat ketenagakerjaan, hak atas upah yang adil serta syarat-syarat perjanjian kerja proposional.¹⁰⁴ Hak yang lain, mendirikan serikat pekerja serta tidak boleh untuk menghambat para pekerja sebagai anggotanya.

Dalam mendukung prinsip hak asasi, John Rawls.¹⁰⁵ melalui karyanya *A Theory of Justice*, menyatakan bahwa : **Pertama**, prinsip-prinsip umum keadilan mendasari pelbagai keputusan moral ; **Kedua**, cita keadilan terletak pada struktur sosial (masyarakat), seperti: lembaga sosial, politik, hukum, ekonomi. Struktur masyarakat, meliputi konstitusi, kepemilikan pribadi atas sarana/ prasarana produksi, pasar kompetitif yang membutuhkan kerja sama semua pihak ; **Ketiga**, prinsip kebebasan yang sama bagi semua orang (kebebasan dalam memperjuangkan hak dan/

¹⁰⁴FX. Adji Samekto, *Justice Not For All “Kritik Terhadap Hukum Modern dalam Perspektif Studi Hukum Kritis”*, ctk. Pertama, Genta Press, Yogyakarta, 2008, hal 34.

¹⁰⁵Ali Mudhofir, 1996, *Kamus Teori dan Aliran dalam Filsafat dan Teologi*, Gajahmada University Press, Yogyakarta, hlm.213.

atau kepentingan hukum), yang di dalamnya terkandung aspek perbedaan dan persamaan, yakni prinsip perbedaan sosial serta ekonomi harus diatur agar memberikan manfaat yang paling besar bagi mereka yang paling kurang beruntung seperti kesejahteraan, pendapatan dan otoritas, sedang prinsip persamaan, yakni berkeadilan atas kesempatan. Hal ini bermakna bahwa setiap orang mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan kebebasan sesuai dengan prinsip hak asasi manusia).

Selaras dengan hal di atas, Dahlan Thaib¹⁰⁶ mengatakan bahwa ada 15 (limabelas) prinsip hak asasi manusia, yaitu.

- (1). Hak untuk menentukan nasib sendiri ;
- (2). Hak akan warga negara ;
- (3). Hak akan kesamaan dan persamaan di hadapan hukum ;
- (4). Hak untuk bekerja ;
- (5). Hak akan hidup layak ;
- (6). Hak untuk berserikat ;
- (7). Hak untuk menyatakan pendapat ;
- (8). Hak untuk beragama ;
- (9). Hak untuk membela negara ;
- (10). Hak untuk mendapatkan pengajaran ;
- (11). Hak akan kebebasan sosial ;

¹⁰⁶Martua Sirait, dkk., *Bagaimana Hak-Hak Masyarakat Hukum Adat dalam Mengelola Sumber Daya Alam Diatur*, Southeast Asia Policy Research WorkingPaper, No. 24, hlm 6.

- (12). Hak akan jaminan sosial ;
- (13). Hak akan kebebasan dan kemandirian peradilan ;
- (14). Hak mempertahankan tradisi budaya ;
- (15). Hak mempertahankan bahasa daerah.

Dari beberapa prinsip hak asasi yang dikemukakan Dahlan Thaib tersebut di atas, yang bersentuhan langsung dengan prinsip hubungan kerja, yakni hak akan kesamaan dan persamaan di hadapan hukum, hak untuk bekerja, berserikat dan berpendapat, hidup layak dan hak atas jaminan sosial. Hak dasar inilah yang harus ada dalam setiap hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Dari uraian tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa masuknya rumusan hak asasi manusia dalam UUD 1945 menunjukkan adanya jaminan hukum, dan demokrasi sebagai suatu opsi dalam sistem pemerintahan dan merupakan manifestasi dari pelaksanaan HAM.

Hukum ketenagakerjaan yang berperan mengatur keajekan hubungan kerja, selain pengaturannya melalui peraturan perundang-undangan terbit pula melalui bentuk peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, dan perjanjian kerja.

Pada dasarnya ketentuan hukum ini, berlandaskan pada asas kepastian, keadilan, manfaat, keseimbangan kepentingan, musyawarah-mufakat, serta persamaan kedudukan dalam hukum.¹⁰⁷ Asas-asas ini mempunyai nilai sebagai cita hukum

¹⁰⁷ Paulus E. Lotulung, 1993, *Beberapa Sistem tentang Kontrol Segi Hukum terhadap Pemerintah*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm. 121.

ketenagakerjaan dalam memberikan landasan bagi perlindungan dan penegakan hukum bidang ketenagakerjaan.¹⁰⁸

Hak dan perlindungan hukum bagi pekerja yang bersumber dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain (aspek hukum) :

1. Hak dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja ;
2. Hak dan perlindungan kesejahteraan (Jamsostek) ;
3. Hak dan perlindungan kebebasan berserikat ;
4. Hak dan perlindungan pemutusan hubungan kerja terselubung atau sepihak ;
5. Hak dan perlindungan pengupahan ;
6. Hak dan perlindungan waktu kerja (meliputi : kerja lembur) ;
7. Hak dan perlindungan kepentingan ibadah, melahirkan, haid, cuti tahunan, istirahat antara jam kerja, istirahat mingguan ;
8. dan lain perlindungan yang bersifat normatif.

Perlindungan hukum yang bersumber dari peraturan perusahaan/ perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama (syarat-syarat kerja yang belum diatur atau peningkatan kualitas atas standar minimum peraturan perundang-undangan), antara lain :

1. Fasilitas kesejahteraan (koperasi, klinik, perumahan, dan keluarga berencana), kantin, rekreasi, olah raga, tempat beribadah dan penitipan anak).
2. Gaji berkala dan tunjangan tetap.

¹⁰⁸ Ridwan HR, 2003, *Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta, UII Press. hlm.218.

3. Bonus akhir tahun dan bonus berdasarkan prestasi.
4. dan lain perlindungan yang ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan, perjanjian kerja.

Penggunaan sarana hukum yang bersifat otonom¹⁰⁹ ini cenderung lebih mengadopsi (walapun tidak secara keseluruhan), atau penyesuaian diri yang bersifat tambal sulam dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Perlindungan hukum bagi pihak pengusaha yang bersumber dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, antara lain (aspek hukum) :

1. Upah tidak dibayar, jika pekerja tidak bekerja bukan atas kehendak pengusaha atau perusahaan (no pay, no work).
2. Hak mutasi terhadap pekerja untuk kepentingan perusahaan.
3. Hak mengatur, dan perintah untuk melakukan pekerjaan.
4. Hak sanksi bagi pekerja yang terbukti melakukan pelanggaran perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
5. Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja yang melakukan pelanggaran hukum;
6. Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan ;
7. dan lain perlindungan yang bersifat normatif.

Ketentuan hukum yang memberi perlindungan bagi pengusaha dimanfaatkan oleh yang bersangkutan untuk kepentingan usahanya, sedangkan aturan hukum yang

¹⁰⁹Djuhaendah Hasan, 2008, *Fungsi Hukum Dalam Perkembangan Ekonomi Global*, Bandung, hlm. 27

memberi perlindungan¹¹⁰ kepada pihak pekerja kurang dipatuhi pengusaha. Hal ini karena posisi tawar pekerja kurang dapat mengimbangi “kekuatan” pengusaha. Dalam hal ini peran pemerintah selaku pengawas bidang ketenagakerjaan diharapkan berfungsi sebagai *social control* dan melaksanakan pengawasan/ penindakan terhadap pelanggaran hukum ketenagakerjaan.

Dengan demikian hukum ketenagakerjaan telah memenuhi persyaratan formil dan materiil sebagai hukum yang memberikan pengayoman, kepastian hukum (asas legalitas), serta sebagai salah satu pilar dalam suatu negara hukum yang menjunjung tinggi tegaknya supremasi hukum (*the rule of law*).¹¹¹ Keberadaan hukum ketenagakerjaan medasarkan pada asas keseimbangan yang bernilai keadilan dan kemanfaatan, di mana kepentingan pekerja mendapat proteksi melalui peran pemerintah dalam melaksanakan fungsi pengawasan dan penindakan terhadap perbuatan dan pelaku yang melakukan pelanggaran hukum dibidang ketenagakerjaan.

Dari aspek perdata, dapat memanfaatkan sarana Pengadilan Hubungan Industrial, yang diawali penggunaan sarana bipartit, mediasi, atau konsiliasi, atau arbitrase, dan selanjutnya tahap proses pemeriksaan melalui Pengadilan Hubungan Industril dalam upaya menggapai kepastian hukum, keadilan dan kemanfaatan.¹¹²

¹¹⁰Syahrhan Basah, 1992, *Perlindungan Hukum atas Sikap Tindak Administrasi Negara*, Bandung, Alumni, hlm.5-6.

¹¹¹Penelitian komprehensif tentang Perda-Perda Bermasalah, baik karena kaburnya muatan materinya Perda atau karena persoalan prosedur dan mekanisme yang tidak dipatuhi secara tepat dan benar telah dilakukan oleh Siti Zuhroh dan Eko Prasajo. *Kisruh Peraturan Daerah: Pengurai Masalah dan Solusinya*. The Habibie Center dan Penerbit Ombak. Jakarta. 2010.

¹¹²Salim Hs, Erlies Septiana Nurbani, 2013, *Penerapan Teori Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta .hlm. 96.

2. Teori Penegakan Hukum Sebagai *Middle Theory*

Satu hukum yang berlaku dan harus ditegakan dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia ialah hukum pidana, yang memuat tentang perbuatan-perbuatan yang dilarang dan diancam dengan pidana. Menurut Wirjono Prodjodikoro, bahwa “Hukum pidana adalah peraturan hukum mengenai “pidana” berarti hal yang “dipidanakan” yaitu oleh instansi yang berkuasa dilimpahkan kepada seseorang oknum sebagai hal yang sebelumnya tidak dirasakannya dan juga hal yang tidak sehari-hari dilimpahkan”.¹¹³

Hal ini dipertegas dalam UUD 1945 (amandemen) Pasal 1 ayat (3), “negara Indonesia adalah negara hukum”.¹¹⁴ Dengan demikian pembangunan hukum merupakan faktor yang determinatif terhadap pembangunan negara. Masalah penegakan hukum pada dasarnya merupakan suatu perbedaan antara realita dalam masyarakat dengan keajegan yang telah ditetapkan oleh undang-undang. Hal tersebut di sebutkan oleh Roscou Pound sebagai perbedaan antara “*Law in book*” dan “*Law in action*”, yang mencakup persoalan-persoalan diantaranya adalah :

- 4) Apakah hukum di dalam bentuk peraturan yang telah diundangkan itu mengungkapkan pola tingkah laku sosial yang ada pada waktu itu;
- 5) Apakah yang dikatakan pengadilan itu sama dengan apa yang dilakukannya;
- 6) Apakah tujuan yang secara tegas dikehendaki oleh suatu peraturan itu sama dengan efek peraturan itu dalam kenyataan.¹¹⁵

¹¹³ Wirjono Prodjodikoro, 2003. *Asas-asas Hukum Pidana Indonesia*. Rineka Aditama, Bandung, hlm. 1

¹¹⁴ UUD 1945 Pasal 1 ayat (3)

¹¹⁵ Satjipto Rahardjo, 1988. *Sistem Peradilan Pidana dalam Wacana Kontrol Sosial*, Jurnal Hukum Pidana dan Kriminologi, UNDIP Semarang. hlm. 71.

Berkaitan dengan penegakan hukum, Sudarto memberi pengertian sebagai perhatian dan penggarapan perbuatan-perbuatan yang melawan hukum yang sungguh-sungguh (*on recht in actu*) maupun perbuatan-perbuatan melawan hukum yang mungkin akan terjadi (*onrecht in potentie*).¹¹⁶ Proses penegakan hukum di Indonesia diselenggarakan oleh suatu badan yaitu kekuasaan kehakiman yang pada akhirnya semuanya bermuara ke Mahkamah Agung. Kekuasaan kehakiman harus merupakan *constitutional protected right*. Oleh karena itu, penyelenggaraan kekuasaan kehakiman tidak boleh terpengaruh oleh kondisi politik yang selalu berubah-ubah.¹¹⁷

Penegakan hukum pada dasarnya adalah bagaimana negara bisa menjamin dan memberikan ketentraman kepada warga negara apabila tersangkut masalah hukum. Penegakan hukum pada hakikatnya adalah usaha atau upaya untuk menciptakan keadilan. Sesuatu yang dilindungi dalam penegakan hukum adalah seluruh tatanan sosial kemasyarakatan di samping dalam kasus-kasus tertentu, menyangkut urusan yang sangat pribadi dari warga negara.¹¹⁸ Berkaitan dengan hal tersebut di atas Muladi berpendapat bahwa dalam proses penegakan hukum pidana sebenarnya bukan

¹¹⁶Sudarto,1986,*Hukum Pidana dan P erkembangan Masyarakat*,Sinar Baru,Bandung.hlm.7.

¹¹⁷Edi Setiadi,2004,*Pemberdayaan Peran dan Kompleksitas Interaksi Advokat dalam Proses Penegakan Hukum untuk Mewujudkan Keadilan*. Disertasi. Program Doktor Ilmu Hukum UNDIP, Semarang. hlm. 97.

¹¹⁸*Ibid.*,

dalam tahap aplikasi saja, melainkan bisa tahap formulasi yaitu tahap penegakan hukum *in abstracto* oleh badan legislatif.¹¹⁹

Keberhasilan penegakkan hukum tercapai apabila terjadi reformasi penegakan hukum yaitu reformasi kekuasaan/kewenangan di bidang penegakan hukum. Dalam penegakan hukum paling tidak ada tiga unsur yang harus diperhatikan, yaitu unsur hukum, kualitas pelaksana, dan faktor lingkungan sosial. Di antara ketiga faktor tadi, faktor kualitas pelaksana (sumber daya manusia) merupakan faktor penentu.

Sehubungan dengan masalah penegakan hukum Soerjono Soekanto mengemukakan bahwa secara konsepsional, inti dan arti penegakan hukum terletak pada kegiatan menyelesaikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan di dalam kaidah-kaidah yang mantap dan menegajawantah dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir, untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup. Konsepsi yang mempunyai dasar filosofis tersebut, memerlukan penjelasan lebih lanjut, sehingga akan tampak lebih konkrit.¹²⁰

Masalah pokok dari pada penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor-faktor yang mungkin mempengaruhinya. Menurut Soerjono Soekanto, faktor-faktor tersebut mempunyai arti yang netral, sehingga dampak positif atau negatifnya terletak pada isi faktor-faktor, sebagai berikut:

- 1) Faktor hukumnya sendiri, yang di dalam tulisan ini akan dibatasi pada Undang-undang saja.

¹¹⁹Muladi,1995,*Kapita Selekt Sistem Peradilan Pidana*,Badan Penerbit UNDIP. Semarang.hlm.13.

¹²⁰Soerjono,Soekanto,1993,*Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Raja Grafindo Persada, Jakarta. hlm. 3.

- 2) Faktor penegak hukum, yakni fihak-fihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.
- 3) Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.
- 4) Faktor masyarakat, yakni lingkungan di mana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.
- 5) Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

Kelima faktor tersebut di atas saling berkaitan dengan eratnya, oleh karena merupakan esensi dari penegakan hukum, serta juga merupakan tolok ukur daripada efektivitas penegakan hukum.

Hukum tidak dapat berjalan atau tegak bila tidak ada aparat penegak hukum yang kredibilitas, kompeten dan independen. Seberapa bagusnya suatu peraturan perundang-undangan bila tidak didukung dengan aparat penegak hukum yang baik maka keadilan hanya sebatas angan-angan. Karena itu aparat penegak hukum harus profesional, akuntabel, memiliki kepercayaan yang tinggi, inovatif dan terampil, sehingga penegakkan hukum dapat berjalan sebagaimana mestinya karena itu Taverne berpendapat “ berikan aku Hakim yang baik, jaksa yang baik, polisi yang baik, maka sekalipun hukum kurang baik, keadilan pasti bisa ditegakkan dengan baik “ itu mengisyaratkan betapa pentingnya aparatur penegak hukum yang profesional dan kredibel.

Lemahnya mentalitas aparat penegak hukum di antaranya disebabkan beberapa faktor

1. Lemahnya pemahaman norma-norma agama sebagai landasan spriritual.
2. Lemahnya kemampuan ekonomi aparat.

3. Proses rekrutmen aparat yang tidak transparan dan lain sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor keprofesionalan aparat penegak hukum dan kredibilitas penegak hukumlah yang menentukan tercapainya tujuan hukum yaitu keadilan, manfaat dan kepastian hukum.

Kalau sebuah peraturan sudah baik, tetapi kualitas penegak hukum rendah maka dapat dipastikan muncul masalah. Demikian juga, apabila peraturannya buruk sedangkan kualitas penegak hukum baik, kemungkinan munculnya masalah masih terbuka, oleh karena itu baik substansi maupun struktur hukum mutlak diperlukan.

Konsep *rechtsstaat* lahir dari suatu perjuangan menentang absolutisme sehingga sifatnya revolusioner, sebaliknya konsep *rule of law* berkembang secara evolusioner. Hal ini tampak dari isi atau kriteria *rechtsstaat* dan *rule of law*. Konsep *rechtsstaat* bertumpu atas system hukum kontinental yang disebut *civil law*, sedangkan konsep *rule of law* bertumpu atas system hukum yang disebut *common law*. Karakteristik *civil law* adalah administratif, sedangkan karakteristik *common law* adalah *judicial*.

Konsep *rechtsstaat* dilatar belakangi oleh sistem Romawi Jerman pada dasarnya mengembangkan kaidah hukum yang sistematis, doktrinal, dan berdasarkan perundang-undangan yang dibuat oleh legislatif, sedangkan kaidah-kaidah hukum pada konsep *the rule of the law* yang dilatar belakangi oleh sistem *common law*, pada dasarnya norma hukumnya tidak dirumuskan secara sistematis dan doktrinal sebagaimana sistem Romawi Jerman. Ciri *common law* terletak pada norma-

normanya yang bersifat konkrit yang sudah mengarah kepada penyelesaian sengketa tertentu. Norma demikian itu dilahirkan melalui keputusan hakim, karena itu pengadilan memegang peranan pokok.

Frederich Julius Stahl dari kalangan ahli hukum Eropa Barat Kontinental memberikan ciri-ciri *rechtsstaat* berupa hak-hak asasi manusia; pemisahan atau pembagian kekuasaan untuk menjamin hak-hak asasi manusia itu yang biasa dikenal sebagai *trias politica*; pemerintahan berdasarkan peraturan-peraturan (*wetmatigheid van bestuur*); dan peradilan administratif dalam perselisihan.¹²¹

Albert Van Dicey dari kalangan Anglo Saxon memberikan ciri *rule of law* berupa: *pertama*, supremasi hukum, dalam arti tidak boleh ada kesewenang-wenangan sehingga seseorang hanya boleh dihukum apabila melanggar hukum; *kedua*, kedudukan yang sama di depan hukum baik bagi rakyat biasa maupun bagi pejabat; dan *ketiga*, terjaminnya hak-hak manusia oleh undang-undang dan keputusan-keputusan pengadilan.

Dari sudut filsafat, terdapat relevansi epistemologis antara konsepsi negara hukum baik *rechtsstaat* maupun *rule of law* dengan pemikiran dua tokoh pemikir negara hukum klasik yakni J. Locke dan J.J. Rosseau. Baik Locke maupun Rosseau memiliki kesamaan pandangan bahwa negara hukum merupakan produk dari sebuah legitimasi yang berbasis pada kontrak sosial.

¹²¹Moh. Mahfud MD, 2003, *Demokrasi dan Konstitusi di Indonesia*, Rineke Cipta, Jakarta hlm. 27

J. Locke melihat pembatasan kekuasaan negara dan hak asasi manusia sebagai perlindungan terhadap hak milik. Itulah *property*, yakni hak milik. Pengandaian seluruh filsafat politik dan hukum Locke adalah “kesucian hak milik”. Negara didirikan untuk melindungi hak milik tersebut. Ia tidak merumuskan konsep bahwa negara harus memperhatikan ketidak seimbangan kekayaan, juga untuk melindungi golongan lemah yang tercipta akibat dari pemusatan kekayaan, serta untuk menciptakan keadilan sosial.¹²²

Konteks inilah yang juga menjadi titik kritik Moh. Mahfud MD¹²³ atas konsepsi negara hukum baik *rechtsstaat* maupun *rule of law*. Kedua konsepsi negara hukum ini memperlihatkan suatu peranan pemerintah yang sangat sedikit, sebab disana ada dalil “*pemerintahan yang paling sedikit yang paling baik*”, sehingga karena sifatnya yang pasif dan tunduk pada kemauan rakyat yang liberalistik, maka negara diperkenalkan sebagai *nachtwachterstaat* atau negara penjaga malam.

Konsep negara hukum dengan tipe *nachtwachterstaat* ini selanjutnya disebut dengan negara hukum formal (klasik) yang kemudian mulai digugat menjelang pertengahan abad ke 20, tepatnya setelah perang dunia kedua. Dengan harus identik total dengan kehendak individu. Konsekwensinya adalah bahwa individu secara total

¹²²Lihat Reza Wattimena, 2007, *Melampaui Negara Hukum Klasik*, Yogyakarta: Kanisius, hlm.83-87. Mengenai hal ini Hamid Awaluddin mencatat bahwa konsepsi HAM pertamakali diperkenalkan oleh John Locke, bahwa setiap individu (laki-laki) memiliki hak dasar (*natural rights*) untuk hidup, untuk bebas, dan hak kepemilikan atas *property* di dalam suatu pemerintahan yang dibentuk oleh masyarakat; Lihat Hamid Awaluddin, “Pemajuan HAM dalam Sistem Demokrasi”, *Jurnal Ilmu Hukum Amanna Gappa*, Vol. 15 No. 4 Desember 2007, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, hlm. 358; Lihat Pula Yance Arizona, “Hak Ulayat: Pendekatan Hak Asasi Manusia dan Konstitusionalisme Indonesia”, *Jurnal Konstitusi*, Vol. 6 No. 2 Juli 2009, Mahkamah Konstitusi RI, Jakarta .hlm. 111

¹²³Moh. Mahfud MD, *op.cit.* hlm. 28-30

juga terhisap dalam negara. Negara, dalam arti ini legislatif, menjadi berkuasa mutlak sehingga tidak ada cara untuk sungguh-sungguh memastikan apakah negara mengikuti kepentingan rakyat atau rakyat yang mengikuti kepentingan negara.

Potensi totaliter tersebut juga terlihat di dalam konsepsi Rousseau tentang kaum minoritas. Minoritas dipaksa untuk menyesuaikan diri dan jika tidak, mereka akan disingkirkan. Pada titik ini, dapatlah dilihat bahwa sistem demokrasi apapun jika tidak memberikan ruang yang cukup bagi kaum minoritas cenderung menjadi totaliter. Pemeriksaan terhadap kaum minoritas terjadi jika hak-hak hidup sesuai dengan ideologinya masing-masing dirampas oleh yang mayoritas.

Konsep kehendak umum (*volunte generale*) yang dirumuskan Rousseau dapat menjadi ideologi totaliter jika mengklaim bahwa antara kehendak negara dengan kehendak masyarakat mayoritas adalah identik, dan bahwa itu juga berlaku bagi mereka yang berkehendak lain, yang di cap tidak sadar, dan belum memadai sebagai warga negara.¹²⁴ Jadi, minoritas pun dicap sebagai pembangkang dan terbelakang. Pendirian mereka tidaklah perlu diperhitungkan. Kaum minoritas harus dibuat menyesuaikan diri, atau mereka akan disingkirkan. Paham kehendak umum bertendensi untuk membenarkan penghancuran mereka yang tidak sekehendak.

Kebekuan negara hukum klasik hasil konstruksi epistemologis Locke dan Rousseau inilah yang coba diretas oleh Jurgen Habermas dengan suntikan teori diskursusnya ke dalam alam pemikiran negara hukum. Hal ini sangat penting,

¹²⁴Soetomo, *Masalah Sosial dan Upaya Pemecahannya* Pustaka Pelajar, Yogyakarta.2008.hlm. 75.

terutama mengingat gerakan reformasi hukum dan politik yang berkibar kencang menjadi cita-cita semua elemen masyarakat dewasa ini. Habermas juga percaya bahwa dalam negara hukum demokratis hukum menjadi “poros” proses pertukaran antara sistem dan solidaritas (*lebenswelt*).

Habermas muncul dengan pemikiran bahwa negara hukum harus berbasis pada ruang publik (*public sphere*), di mana dalam ruang publik semua warga menjadi partisipan yang setara, negosiasi kepentingan dan nilai dalam ruang publik berlangsung secara diskursif, dialogis, dan komunikatif serta melibatkan proses deliberatif.¹²⁵ Dengan demikian negara hukum ala Habermas ini adalah negara hukum yang berkaki pada ruang publik komunikatif dan dialogis.

3. *Applied Theory*

a. Teori Hukum Progresif

Pemahaman hukum menurut hukum progresif bahwa hukum adalah suatu institusi yang bertujuan mengantarkan manusia kepada kehidupan yang adil, sejahtera dan membuat manusia bahagia.¹²⁶ Berpikir secara progresif berarti harus berani keluar dari *mainstream* pemikiran absolutism hukum, kemudian menempatkan hukum dalam posisi yang relatif.¹²⁷ Dalam hal ini, hukum harus diletakkan dalam

¹²⁵ Bandingkan dengan Rodiyah, “Aspek Demokrasi Pembentukan Peraturan Daerah dalam Perspektif Socio Legal”, *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, Jilid 41 No. 1 Januari 2012, Fakultas Hukum Undip, Semarang hlm. 150

¹²⁶ Satjipto Rahardjo. *Membedah Hukum Progresif*, Kompas, Jakarta, 2006, hlm. 6.

¹²⁷ Sudijono Sastro Atmomojo, dalam Mahrus Ali, *Sistem Peradilan Pidana Progresif: Alternatif dalam Penegakkan Hukum Pidana*, Jurnal Hukum, Vol. 14 Nomor 2, Edisi April 2007, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, hlm. 209.

keseluruhan persoalan kemanusiaan.¹²⁸ Dalam konsep hukum yang progresif, hukum tidak mengabdikan pada dirinya sendiri, melainkan untuk tujuan yang berada di luar dirinya.¹²⁹ Hal ini berbeda dengan tradisi *analytical jurisprudence* yang cenderung menepis dunia luar dirinya; seperti manusia, masyarakat dan kesejahteraannya.¹³⁰

Hukum progresif yang menghendaki pembebasan dari tradisi keterbelengguan, memiliki kemiripan dengan pemikiran Roscoe Pound tentang hukum sebagai alat rekayasa sosial (*social engineering*).¹³¹ Usaha *social engineering*, dianggap sebagai kewajiban untuk menemukan cara-cara yang paling baik bagi memajukan atau mengarahkan masyarakat.¹³² Hukum progresif dimulai dari suatu asumsi dasar, hukum adalah institusi yang bertujuan mengantarkan manusia kepada kehidupan yang adil, sejahtera dan membuat manusia bahagia.¹³³ Hukum tersebut tidak mencerminkan hukum sebagai institusi yang mutlak serta final, melainkan ditentukan oleh kemampuannya untuk mengabdikan kepada manusia. Hukum progresif bersifat membebaskan diri dari dominasi tipe hukum liberal yang tidak selalu cocok

¹²⁸ Satjipto Rahardjo, 2009, *Hukum Progresif: Sebuah Sintesa Hukum Indonesia*, Genta Publishing, Yogyakarta, hlm. 2

¹²⁹ Mahmud Kusuma. *Menyelami Semangat Hukum Progresif “Terapi Paradigmatik Bagi Lemahnya Hukum di Indonesia*, antonyLib, Yogyakarta, 2009, hlm.6

¹³⁰ Satjipto Rahardjo, “*Konsep dan Karakter Hukum Progresif*”, Makalah Seminar Nasional I Hukum Progresif, Kerjasama Fakultas Hukum Undip, Program Doktor Ilmu Hukum Undip dan Fakultas Hukum Universitas Trisakti, Semarang, Desember, 2007. Hlm 17

¹³¹ Arming, armingsh.blogspot.com/2010/11/hukum-progresif-dan-tindakan-hakim.html, diakses tanggal 16 Oktober 2014 hlm 4.

¹³² Satjipto Rahardjo, 1983, *Hukum dan Perubahan Sosial : suatu Tinjauan Teoritis Serta Pengalaman-Pengalaman di Indonesia*, Alumni, Bandung, hlm. 16

¹³³ Shidarta, *Pendekatan Hukum Progresif Dalam Mencairkan Kebekuan Produk Legislasi, dalam Dekonstruksi dan Gerakan Pemikiran Hukum Progresif*, Thafa Media, Jogjakarta, 2014.

diterapkan pada negara-negara yang telah memiliki sistem masyarakat berbeda dengan sistem masyarakat asal hukum modern (dalam hal ini adalah Eropa).¹³⁴

Konsep progresivisme bertolak dari pandangan kemanusiaan sehingga berupaya merubah hukum yang tak bernurani menjadi institusi yang bermoral. Paradigma hukum untuk manusia membuatnya merasa bebas untuk mencari dan menemukan format, pikiran, asas serta aksi-aksi yang tepat untuk mewujudkan tujuan hukum yakni keadilan, kesejahteraan dan kepedulian terhadap rakyat.¹³⁵ Satu hal yang patut dijaga adalah jangan sampai pendekatan yang bebas dan longgar tersebut disalah gunakan atau diselewengkan pada tujuan-tujuan negatif.¹³⁶

Progresifisme hukum mengajarkan bahwa hukum bukan raja, tetapi alat untuk menjabarkan dasar kemanusiaan yang berfungsi memberikan rahmat kepada dunia dan manusia.¹³⁷ Asumsi yang mendasari progresifisme hukum adalah pertama hukum ada untuk manusia dan tidak untuk dirinya sendiri, kedua hukum selalu berada pada *status law in the making* dan tidak bersifat final, ketiga hukum adalah institusi yang bermoral kemanusiaan.¹³⁸

¹³⁴ Soetandyo Wignjosoebroto, 2007, *Pembaharuan Hukum Masyarakat Indonesia Baru*,: HuMa, Jakarta hlm. 99.

¹³⁵ A.M. Mujahidin, *Hukum Progresif: Jalan Keluar dari Keterpurukan Hukum di Indonesia*”, *Varia Peradilan*, Tahun ke XXII No. 257, April, 2007, hlm. 52.

¹³⁶ Satjipto Rahardjo, 2008, *Biarkan Hukum Mengalir: Catatan Kritis tentang Pergulatan Manusia & Hukum*, Buku Kompas, Jakarta. hlm 36.

¹³⁷ Satjipto Rahardjo, 2006, *Hukum dalam Jagat Ketertiban*, Uki Press, Jakarta, hlm. I4.

¹³⁸ Satjipto Rahardjo, 2004. *Ilmu Hukum; Pencarian, Pembebasan dan Pencerahan*, Muhammadiyah Press University. Surakarta. hlm. 20

b. Teori Pengupahan

Teori dana upah, Oleh Stuart Mill Senior Menurut teori upah dana buruh tidak perlu menantang seperti yang disarankan oleh teori undang-undang upah besi, karena upah yang diterimanya itu sebetulnya adalah berdasarkan kepada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana ini jumlahnya besar maka akan besar pula upah yang diterima buruh, sebaliknya kalau dana ini berkurang maka jumlah upah yang diterima buruh pun akan berkurang pula.

Menurut teori ini, yang dipersoalkan sebetulnya bukanlah berapa besarnya upah yang diterima buruh, melainkan sampai seberapa jauhnya tersebut mampu mencukupi segala keperluan hidup buruh beserta keluarganya. Karenanya menurut teori ini dianjurkan, bahwa khusus untuk menunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungannya disediakan dana khusus oleh majikan atau negara yang disebut dana anak-anak.

Teori Upah Alam, dari David Ricardo Teori ini menerangkan:

1. Upah menurut kodrat adalah upah yang cukup untuk pemeliharaan hidup pekerja dengan keluarganya.
2. Di pasar akan terdapat upah menurut harga pasar adalah upah yang terjadi di pasar dan ditentukan oleh permintaan dan penawaran.

Upah harga pasar akan berubah di sekitar upah menurut kodrat. Oleh ahli-ahli ekonomi modern, upah kodrat dijadikan batas minimum dari upah kerja sistem upah jangka waktu sistem upah jangka waktu ini adalah sistem

pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan.

Dalam sistem skala upah berubah, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan harga penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik maka jumlah upah pun akan naik, sebaliknya jika harga turun maka upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

Teori Upah Besi dikemukakan oleh Ferdinand Lassalle, menyebut penerapan sistem upah kodrat menimbulkan tekanan terhadap kaum buruh, karena posisi kaum buruh dalam posisi yang sulit untuk menembus kebijakan upah yang telah ditetapkan oleh para produsen. Berhubungan dengan kondisi tersebut maka teori ini dikenal dengan istilah “Teori Upah Besi”.

Untuk itulah Lassalle menganjurkan untuk menghadapi kebijakan para produsen terhadap upah agar dibentuk serikat pekerja. Sistem pembagian keuntungan dapat disampingkan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapatkan keuntungan diakhir tahun. Sistem upah indeks didasarkan atas indeks biaya kebutuhan. Dengan sistem ini upah itu akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan, meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.

UU No 13 Tahun 2003 menyebut bahwa Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yg ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi

pekerja/buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Data mengenai penetapan daftar Upah Minimum Kota / Kab (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kota / Kab (UMSK) oleh pemerintah Kota/Daerah di setiap tingkat pemerintahan (Kota/Kab) Tahun 2014 telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah masing-masing Kabupaten/Kotamadya yang bersangkutan.

Sedangkan Upah Minimum Kota/Kab (UMK) ditetapkan berdasarkan perbedaan tingkat upah di berbagai Kabupaten/Kotamadya di setiap Propinsi tergantung pada jumlah penduduk, tingkat inflasi, infrastruktur daerah masing-masing dan sebagainya. Sama seperti Upah Minimum Propinsi (UMP), UMK pun diperbaharui setiap satu tahun sekali. Laporan hasil penelitian survei terbaru gajimu.com menyatakan bahwa 20% dari 947 responden mendapat gaji yang di bawah Upah Minimum¹³⁹. UMR Upah Minimum Regional Terbaru disebabkan faktor tingkat pendidikan yang rendah dan kurangnya keterampilan penduduk daerah bersangkutan. Survei secara *off line* ini diadakan di 7 (tujuh) kota di Indonesia dengan responden yang rata-rata berusia 20 – 40 tahun. Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat (2)¹⁴⁰ disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara

¹³⁹ Laporan hasil penelitian survei terbaru gajimu.com menyatakan bahwa 20% dari 947 responden mendapat gaji yang di bawah Upah Minimum

¹⁴⁰ UU No. 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat (2) tentang ketenagakerjaan

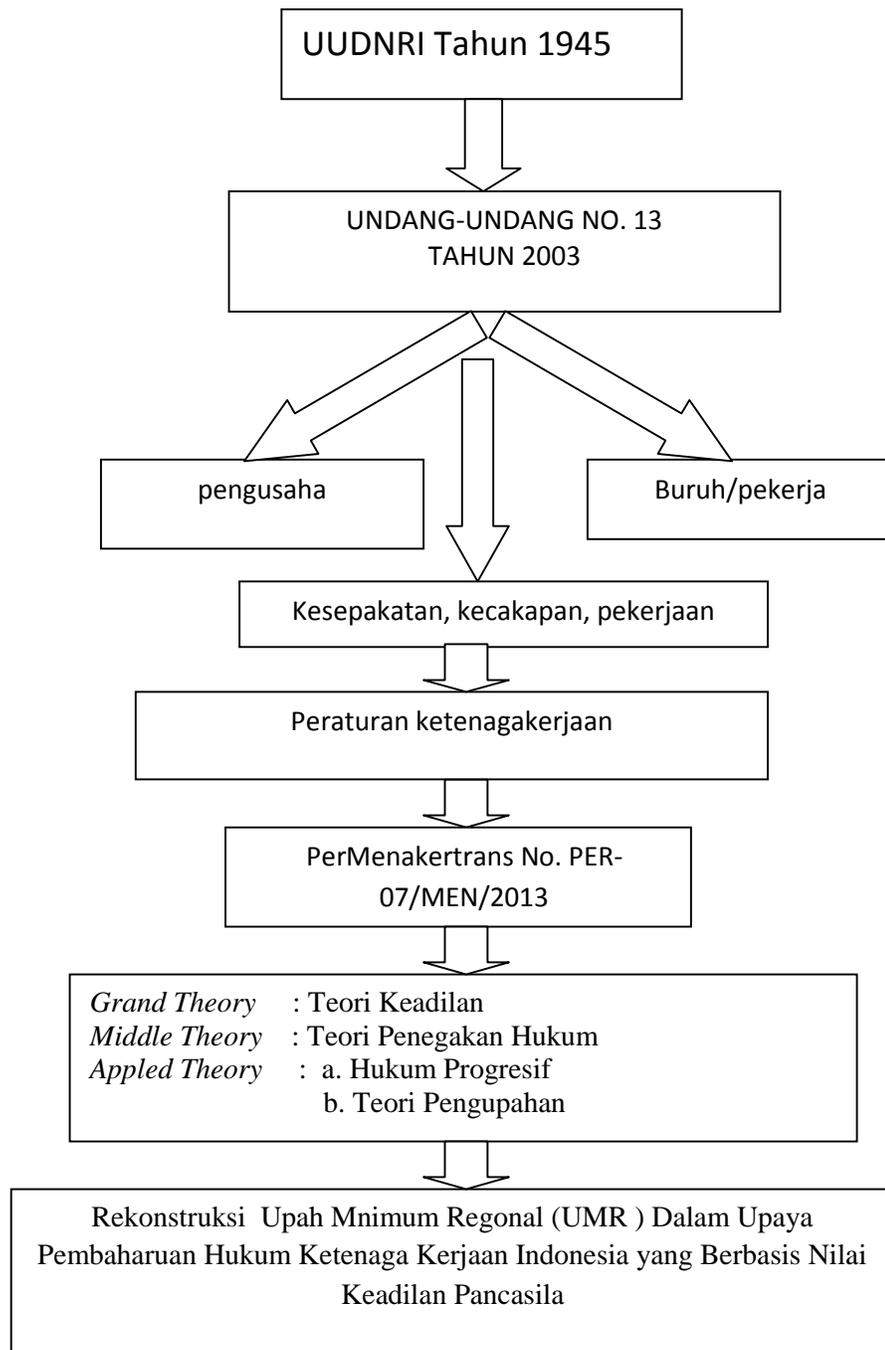
dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja.

Sistem Penawarkan sebuah konsep baru tentang tanggung jawab negara untuk ikut campur dalam urusan warga negara baik dibidang sosial maupun ekonomi atau yang dikenal dengan konsepsi negara kesejahteraan (*welfare state*) atau negara hukum materiil (dinamis). Selain John Locke, pemikiran Rousseau tentang negara dan hukum juga menjadi problematis, baik secara epistemologis maupun praktis. Salah satu kritik yang cukup tajam adalah bahwa tesisnya memang mengandung bahaya totalitarianisme, walaupun implisit. Benih-benih totalitarianisme di dalam pemikiran Rousseau terletak pada identifikasi kehendak individu dengan kehendak Negara.

G. Kerangka Pemikiran Disertasi

Sistem Hukum Ketenagakerjaan harus dapat memberikan perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja atau Keselamatan Kerja. Pelindungan meliputi kegiatan yang bersifat langsung dan tidak langsung dari tindakan yang membahayakan Tenagakerja secara fisik dan/atau psikis.

Kerangka pemikiran penelitian ini dapat dibuat dalam bentuk gambar berikut ini.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Permasalahan di pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR) dalam hukum positif saat ini di analisis dengan teori Penegakan Hukum dan teori Pengupahan. Permasalahan ke 2 kelemahan-kelemahan Pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR) saat ini di analisis dengan teori Keadilan. Sedangkan permasalahan ke 3 pelaksanaan di Upah Minimum Regional (UMR) berbasis nilai keadilan di analisis dengan teori hukum progresif

H. Metode Penelitian

Metode adalah proses, prinsip, dan tata cara memecahkan suatu masalah, sedangkan penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan konstruksi yang dilakukan secara metodologis, sistematis dan konsisten.¹⁴¹

1. Paradigma Penelitian

Paradigma yang digunakan di dalam penelitian ini adalah paradigma konstruktivis, karena paradigma ini dimaksudkan untuk menghasilkan suatu rekonstruksi pemikiran atau gagasan serta teori baru, untuk menyempurnakan pemikiran dan gagasan serta teori yang ada sebelumnya atau sama sekali baru.

Penelitian ini untuk mengungkap peran serta masyarakat dan hambatannya dalam pembentukan Peraturan Daerah serta merekonstruksi peran serta masyarakat dalam pembentukan Peraturan Daerah yang berbasis nilai keadilan.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif analitis,¹⁴² artinya bahwa penelitian ini menggambarkan bagaimana suatu ketentuan hukum dalam konteks teori-teori hukum

¹⁴¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1986, hlm. 42.

yang dalam pemaparannya menggambarkan tentang berbagai persoalan yang berkaitan dengan pembentukan Peraturan Ketenagakerjaan yang berbasis nilai keadilan.

3. Metode Pendekatan

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan hukum yuridis sosiologis (*Socio legal research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku atau diterapkan terhadap suatu permasalahan hukum tertentu. Penelitian ini untuk mengungkap Kebijakan Rekonstruksi Konsep (Upah Minimum Regional) UMR Dalam Upaya Pembaharuan Hukum ketenaga kerjaan Indonesia.

4. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder :

Suber data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara ,jejak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyyek,kejadian atau hasil pengujian (benda).Dengan kata lain,penelitian membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab peetanyaan riset (metode survey) atau penelitian benda (metode observasi)

Sumber data sekunder adalah penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku ,catatan,bukti yang telah

¹⁴²Soerjono Soekanto, 1995, *Penelitan Hukum Normatif*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 12.

ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Dengan kata lain peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara berkunjung ke perpustakaan, pusat kajian, pusat arsip atau membaca banyak buku yang berhubungan dengan penelitiannya.¹⁴³

Bahan hukum primer, sekunder dan tersier dikumpulkan sesuai dengan topik yang sedang dikerjakan/dibahas. Teknik untuk mengkaji dan mengumpulkan ketiga bahan hukum tersebut adalah studi dokumenter.¹⁴⁴ Ketiga jenis bahan hukum tersebut harus saling mendukung dan tidak bertentangan sehingga terjadi sinkronisasi¹⁴⁵ bahan hukum. Untuk suatu topik tertentu diusahakan terlebih dahulu mencari bahan hukum primer, apabila tidak tersedia maka digunakan bahan sekunder. Sedangkan bahan hukum tersier hanya digunakan untuk mendukung bahan hukum primer dan sekunder. Semua bahan hukum yang tersedia kemudian dikaji secara komprehensif.

Sedangkan bahan hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini antara lain

a. Bahan Hukum Primer :

1. Peraturan perundang-undangan sesuai dengan hierarki.

- a). Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b). Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat.
- c). Undang - undang/Peraturan Pemerintah Penganti Undang – undang

¹⁴³ <http://www.kanalinfo.web.id/2016/10/pengertian-data-primer-dan-data-sekunder.html?l=1>

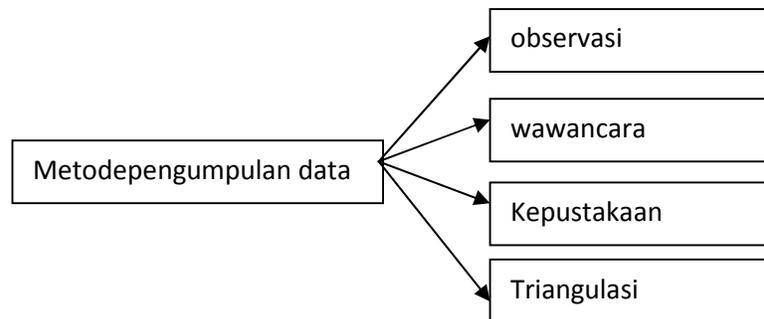
¹⁴⁴ Salim HS, dan Erlies Septiana Nurbani, 2013, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Raja grafindo Persada, Jakarta, hlm. 19.

¹⁴⁵ Banbang Sunggono, 2013 *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja grafindo Persada, Jakarta, hlm. 94.

- d). Peraturan Pemerintah
 - e). Peraturan Presiden.
 - f). Peraturan Daerah Provinsi.
 - g). Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.
1. Kasus-kasus yang mempunyai hukum tetap.
 2. Data hasil wawancara.
- b. Bahan hukum sekunder terdiri dari pendapat hukum yang diperoleh melalui buku-buku, majalah, internet, jurnal, makalah, hasil penelitian, opini para praktisi hukum dan ahli hukum yang ada kaitannya dengan hukum tenaga kerja Indonesia.
- c. Bahan Hukum Tersier
- Berupa kamus-kamus yang ada kaitannya dengan hukum tenaga kerja Indonesia yaitu Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum.

5. Metode Pengumpulan Data

Sebagai penelitian yang bersifat *natural setting* untuk pengambilan data, Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan melakukan observasi (pengamatan) di Perusahaan PT Indotrad Fajar Inti Bandung, *interview* (wawancara) dengan *key person* dan studi dokumentasi yang secara diagramatis dapat dilihat sebagai berikut.



Gambar 2. Metode Pengumpulan Data

a. Observasi.

Situasi sumber data penelitian yang bersifat *natural setting* dimana peneliti bertindak sebagai *participant observation*. Tujuannya adalah agar dapat memahami, menginterpretasi alasan-alasan tersembunyi di balik tindakan yang dapat diamati untuk mengungkap pikiran, perasaan, dan keinginan *key person*.¹⁴⁶

Observasi dilakukan tidak berstruktur dan berkembang selama penelitian sebab tidak digunakan instrumen.

Pengamatan dilakukan dengan cermat mengenai tempat (*place*), pelaku (*actor*) dan aktivitas (*action*) secara umum dan menyeluruh, lalu mendeskripsikan hasil pengamatan yang ‘direkam’ dan ditata sehingga memudahkan pereduksian informasi (data). Data-data yang diperoleh melalui hal yang berfokus merujuk tujuan penelitian, dilakukan pengamatan terfokus sehingga pengamatan tidak menjadi mubazir. Setelah ditemukan karakteristik, hubungan antar dilakukan pengamatan terseleksi menjurus kepada data yang betul-betul diperlukan untuk diproses selanjutnya.

¹⁴⁶ Alwasilah, 2000, *Pokoknya kualitatif dasar-dasar merancang dan melakukan penelitian kualitatif*, pustaka jaya, Jakarta, hlm. 40.

b.Wawancara

Salah satu metode pengumpulan data adalah dengan cara wawancara,yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden.cara ini di lakukan oleh penulis.Wawancara merupakan salah satu bagian terpenting dari setiap survey.Tanpa wawancara penulis akan kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan jalan bertanya langsung kepada responden karena data semacam ini merupakan tulang punggung suatu penelitian survey.¹⁴⁷

Sample Wawancara :

Pewawancara (p) : Berapa upah yang anda terima setiap bulan ?

Subyek (S) : Rp.2.000.000. (Dua juta rupiah)

P : Apakah anda mampu memenuhi kebutuhan hidup dengan upah yang anda peroleh ?

S : Cukup memenuhi.

P : Bagaimana kebijakan UMR di Bandung ?

S : Baik.

P: Bagaimana mekanisme proses penetapan kebijakan UMR berdasarkan standar KHL,di perusahaan anda ?

S : Tidak mengerti.

P : Bagaimana penerapan UMP & UMK di perusahaan tempat anda bekerja ?

S : Tidak tahu.

P : Bagaimana hubungan antara UMR atau dengan Gaji pokok di perusahaan anda ?

¹⁴⁷ <http://merlitafutriana0.blogspot.co.id/p/wawancara.html?m=1>

S : Tidak tahu.

P : Apakah perusahaan anda pernah melanggar ketentuan penetapan kebijakan dan UMK ?

S : Tidak.

P : Bagaimana faktor-faktor penyebab kenaikan UMP & UMK menurut anda ?

S : Tidak tahu.

c. Kepustakaan.

Pengumpulan data melalui dokumen terpilih seperti rekam jejak di Perusahaan PT Indotrad Fajar Inti Bandung. Berbagai dokumen terpilih yang ditemukan dianalisis dan dikaji relevansinya dengan tujuan penelitian. Tepatnya dokumen sangat penting dalam mendukung hasil observasi dan wawancara yang dengan demikian data yang dikumpulkan adalah benar-benar data yang dibutuhkan dan relevan.

d. Triangulasi.

Pengumpulan data digunakan teknik triangulasi sebagai gabungan teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.¹⁴⁸ Triangulasi dilakukan dengan penggunaan metode pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. *Participant observation, indept interview* dan dokumentasi dilakukan terhadap sumber data yang sama secara bersamaan.¹⁴⁹ Triangulasi sumber dilakukan agar memperoleh data dari sumber yang bervariasi dengan metode yang sama. Triangulasi waktu dalam arti wawancara dilakukan

¹⁴⁸ Willam Glaser.1967,*Basics of grounded Theory*,New York University Press,New York.hlm.221.

¹⁴⁹*Ibid*,hlm.222.

secara variatif, ada kalanya pagi, siang, sore di sela-sela kegiatan perusahaan berdasarkan kesediaan *key person* untuk wawancara dan terlebih untuk melakukan *chek and recheck* kekonsistensian informasi yang disampaikan.

Penelitian ini bukan hanya bertujuan untuk mencari kebenaran, tapi lebih kepada pemahaman subjek terhadap dunia sekitarnya. Lazimnya dalam penelitian kualitatif, kadang kala data yang diperoleh *convergent* (meluas), terkadang tidak konsisten maka dengan teknik triangulasi diupayakan agar data yang diperoleh lebih konsisten, tuntas dan pasti.

Triangulasi dimaksudkan agar mendapatkan data yang kredibel untuk diproses selanjutnya sebagai kekuatan dalam pengumpulan data, sebab pada prosesnya sekaligus akan terjadi pengujian kredibilitas data sekaligus untuk membuang data yang tidak relevan.

6. Metode Analisis Data

Bahan hukum yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan metode *Deskriptif kualitatif*. yaitu analisis yang dilakukan dengan memahami dan merangkai data yang telah diperoleh dan disusun sistematis, kemudian ditarik simpulan. Penelitian hukum Pada prinsipnya studi socio-legal adalah studi hukum yang menggunakan pendekatan metodologi ilmu sosial dalam arti yang luas. Kajian ini mengacu pada semua bagian dari ilmu-ilmu sosial yang memberikan perhatian pada hukum, proses hukum atau sistem hukum. Karakter dari studi socio-legal adalah multi atau interdisiplin. Ini berarti perspektif teoretis dan metodologi-metodologi dalam kajian sosio-legal

disusun berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan berbagai disiplin yang berbeda.¹⁵⁰

I.Sistematika Penulisan

Penyusunan dan pembahasan disertasi ini dibagi dalam 6 (enam) Bab, yaitu :

Bab I merupakan Pendahuluan, berisi Latar Belakang masalah, Permasalahan, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kerangka Konseptual, Kerangka Teori, Kerangka Pemikiran Disertasi, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan dan Orisinalitas/Keaslian Penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka terdiri dari Upah Minimum Regional, Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan, Penyusunan UMR Antara Pengusaha dan Buruh dan Perumusan Teori (Teori Zonanisasi Upah).

Bab III Berisi Pelaksanaan UMR yang belum sesuai dengan Nilai Keadilan Pancasila, Gambaran Umum Lokasi Penelitian, Profil Buruh PT Indotrad Fajar Inti Bandung, Kebijakan Upah Minimum Regional di Indonesia, Mekanisme Proses Penetapan Kebijakan Upah Minimum Regional Berdasarkan Standar KHL, Penerapan Upah Minimum Regional (UMP & UMK), Hubungan antara UMR & atau dengan Gaji Pokok, Regulasi dalam Upah Minimum Regional (UMP & UMK), Sanksi Bagi Perusahaan yang Melanggar Ketentuan Penetapan Kebijakan dan UMK,

¹⁵⁰ Adriaan W . Bedner, Ed, 2012, *Kajian Sosio-Legal (Seri Unsur-Unsur Penyusun Bangunan Negara Hukum)*, Denpasar: Pustaka Larasan; Universitas Indonesia, Jakarta. hlm3.

Faktor-Faktor Penyebab Kenaikan (UMP) & (UMK), Reaksi Buruh terhadap (UMP) & (UMK).

Bab IV Berisi Kelemahan-Kelemahan Pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR) Saat ini, Kelemahan Substansi Hukum, Kelemahan dalam Struktur Hukum dan Kelemahan dalam Budaya Hukum.

Bab V Berisi Rekonstruksi Upah Minimum Regional (UMR) yang Berbasis Nilai Keadilan Pancasila, UMR Berbasis Nilai-nilai Keadilan, Rekonstruksi UMR yang Berbasis Nilai Keadilan Pancasila,

Bab VI merupakan Penutup, berisi Simpulan yang dirumuskan berdasarkan hasil penelitian serta pembahasannya (analisis) terhadap masalah yang diteliti, di samping dikemukakan Saran-saran yang relevan serta implikasi kajian disertasi

J. Orisinalitas Penelitian

Penelitian tentang partisipasi masyarakat dalam pembentukan peraturan perundang-undangan sudah cukup banyak dilakukan. Demikian, peneliti belum menemukan penelitian yang berkaitan dengan pembentukan peraturan perundang-undangan yang berbasis nilai keadilan pancasila. Beberapa penelitian sebelumnya yang dapat peneliti temukan sebagai berikut.

Tabel 1. Keaslian Penelitian

NO	NAMA	JUDUL	SUBSTANSI MASALAH	HAL BARU
1	Pan Muhammad Faiz, Phd.	<i>OUTSOURCING</i> (ALIH DAYA) DAN PENGELOLAAN TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN: (Tinjauan Yuridis Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)	Hubungan hukum Perusahaan dengan pengguna perusahaan (<i>outsourcing</i> (Alih Daya) diikat dengan Perjanjian Kerjasama, dalam hal penyediaan dan pengelolaan pekerja pada bidang-bidang tertentu yang ditempatkan dan bekerja pada perusahaan pengguna <i>outsourcing</i> . Karyawan <i>outsourcing</i> (AlihDaya) menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan <i>outsourcing</i> (Alih Daya) sebagai dasar hubungan ketenagakerjaannya. Dalam perjanjian kerja tersebut disebutkan bahwa karyawan ditempatkan dan bekerja di perusahaan pengguna	Sesungguhnya perusahaan lebih efektif dan efisien apabila salah satu unit bisnisnya diserahkan pengerjaannya kepada perusahaan lain yang memiliki kompetensi dan spesialisasi dalam proses produksi tersebut. Ide ini kemudian dikembangkan secara terus menerus bahwa proses produksi suatu barang seharusnya hanya diorganisir oleh perusahaan apabila ongkos produksinya lebih rendah daripada harga dipasaran. Dalam perspektif teori hubungan

			<p><i>outsourcing</i>. Dari hubungan kerja ini timbul suatu permasalahan hukum, karyawan <i>outsourcing</i> (Alih Daya) dalam penempatannya pada perusahaan pengguna <i>outsourcing</i> (Alih Daya) harus tunduk pada Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku pada perusahaan pengguna <i>outsourcing</i> tersebut, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya. Bagaimana perusahaan melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (<i>core business</i>) dan pekerjaan penunjang perusahaan (<i>non core bussiness</i>) yang merupakan dasar dari pelaksanaan <i>outsourcing</i> (Alih Daya) ?</p>	<p>industrial yang berlaku secara umum maka terdapat tiga sudut pandang perspektif menurut Dunlop yaitu <i>Marxism</i>, <i>Unitarist</i> dan <i>Pluralist</i>. <i>Outsourcing</i> apabila dilihat menurut aliran <i>Marxism</i>, <i>outsourcing</i> adalah eksploitasi sistem modal. Sementara bagi <i>Pluralist</i>, Negara seharusnya membuat undang-undang perlindungan tentang <i>outsourcing</i>. Bagi kaum <i>Unitarist</i>, pekerja seharusnya berada di bawah satu manajemen bukan dibawah kekuasaan manajemen lainnya. demikian bagi <i>Unitarist</i>, yang</p>
--	--	--	--	--

				<p>merupakan teori dasar untuk manajemen, <i>outsourcing</i> adalah salah satu cara untuk menurunkan perselisihan hubungan industrial ditingkat internal perusahaan, karena pekerja dibawah otoritas perusahaan lain. Pasal 64, 65 dan 66 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta pada Kepmen Nomor 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Aturan lainnya dapat dilihat pada Kep-101/MEN/VI/2004 tentang Tata</p>
--	--	--	--	---

				<p>Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. perusahaan dapat memberikan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, selama pekerjaan itu bukan merupakan jenis pekerjaan utama perusahaan atau bukan merupakan bisnis inti perusahaan. Perusahaan juga diwajibkan untuk membuat alur produksi untuk membuktikan bahwa itu bukan bisnis inti perusahaan. Ketentuan lainnya adalah bahwa perusahaan penyedia tenaga kerja harus berbadan hukum dan apabila tidak maka status beralih menjadi hubungan kerja</p>
--	--	--	--	---

				<p>pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Di masa depan, mengingat <i>outsourcing</i> telah menjadi trend di dunia, yang juga berdasarkan teori dan penelitian terbukti mampu meningkatkan kinerja dan efisiensi perusahaan, serta dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan perluasan lapangan kerja baru, apabila dilakukan dengan benar,</p>
--	--	--	--	---

				maka ada baiknya perlu lebih dipertegas lagi mengenai mekanisme penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain.
2	Dr.Hilmy ,SH. M.Hum	Pelanggaran dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan	Perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenang-wenangan. Perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun. Perlindungan hukum juga dapat diartikan sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi	Menjadi hal yang penting bagi perusahaan untuk melindungi buruh atau tenaga kerja perempuan dan laki-laki. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

			<p>suatu hal dari hal lainnya</p> <p>Kasus yang terjadi di penampungan ini sebenarnya merupakan kasus pra pemberangkatan, yakni gagal berangkat. Kasus ini terjadi pada PT Surya Citra Abadi yang merekrut Calon Tenaga Kerja Perempuan dari Provinsi Maluku, di mana mereka dijanjikan untuk bekerja di Hongkong. Ketika merekrut menurut calon tenaga kerja perempuannya sudah dilakukan pemeriksaan kesehatan dan psikologi di Kota Ambon dan dinyatakan fit, sebagaimana yang diatur oleh Pasal 48, 49 dan 59 UU PPTKILN. Setelah 7 (tujuh) bulan berada di penampungan, tenaga kerja perempuan tidak diberangkatkan dengan alasan unfit dan/atau tidak lulus uji kompetensi. Bentuk-bentuk pelanggaran</p>	<p>Dalam hubungan ini, maka suatu perekonomian yang digerakkan oleh rakyat untuk kepentingan rakyat banyak, merupakan cita-cita yang perlu diwujudkan. Perekonomian rakyat semacam ini akan lebih tahan atas gejolak yang terjadi, karena pada dasarnya kuat berakar ke bawah. Sejalan dengan upaya untuk menggerakkan perekonomian rakyat dan sekaligus memberikan peran yang lebih besar terhadap partisipasi masyarakat dalam pembangunan nasional, proses otonomi daerah mulai dilakukan pada akhir pembangunan jangka panjang 25 tahun ke dua ini. Dengan demikian</p>
--	--	--	---	---

			<p>apa saja yang terjadi dan bagaimana perlindungan hukum dilaksanakan dalam proses penyelesaiannya</p>	<p>demokratisasi ekonomi dan sekaligus politik akan menampakkan wujudnya secara lebih nyata. Proses demokratisasi semacam ini pada gilirannya akan mampu menumbuhkan nilai tambah kemartabatan yang akan mengarah pada terciptanya kemandirian dan keswadayaan dalam melakukan kegiatan-kegiatan pembangunan. Dalam kaitannya dengan pekerja/buruh, Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) 1999 – 2004 mengamanatkan bahwa pengembangan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terpadu diarahkan pada peningkatan</p>
--	--	--	---	--

				<p>kompetensi dan kemandirian tenaga kerja, peningkatan pengupahan, penjaminan kesejahteraan, perlindungan tenaga kerja dan kebebasan berserikat. Oleh karena itu, hal-hal seperti diuraikan diatas tentu harus menjadi prioritas kebijakan pemerintah untuk dapat lebih peka dan dengan demikian maka perlu diadakan suatu analisis dan evaluasi perlindungan Hak Asasi Manusia bagi Tenaga Kerja berdasarkan Undang Undang Nomor. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Bahwa Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah dilaksanakan di berbagai daerah,</p>
--	--	--	--	---

				<p>meskipun sosialisasinya masih terus berlanjut sehubungan dengan peraturan pelaksanaan dari ketentuan yang dimaksud.</p> <p>Khusus mengenai hak-hak asasi pekerja yang berkaitan dengan perlindungan hak asasi manusia bagi pekerja dalam Undang-Undang Nomor. 13 tahun 2003 telah sesuai dengan ketentuan yang bersifat internasional, hanya dalam pengawasan pelaksanaannya, perlu dilakukan oleh pihak pemerintah secara baik.</p> <p>Meskipun di Dinas tenaga kerja, Propinsi, Kabupaten/Kota atau pusat sudah ada pegawai pengawas, namun masih kurang memadai.</p>
--	--	--	--	--

				<p>Dilihat dari lokasi perusahaan (berkaitan dengan luas jangkauan wilayah), atau dari sudut banyaknya perusahaan dan pekerja yang diawasi.</p> <p>Di beberapa daerah, dimana hubungan kerjanya masih kental berdasarkan hubungan kekeluargaan, tugas dari pegawai pengawas kurang berpengaruh.</p> <p>Seperti yang telah disampaikan bahwa di perusahaan yang sifatnya keluarga, ketentuan mengenai jam kerja, upah dan jaminan sosial, walaupun mereka mengetahui, tapi nampaknya sulit untuk diterapkan. karena dianggap tidak terlalu</p>
--	--	--	--	---

				<p>penting. Dengan demikian, kembali pada pemerintah (pusat atau daerah), apakah lebih mengutamakan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 atau kelangsungan hubungan kerja seperti yang ada sekarang, bagi pihak perusahaan berupaya untuk kelangsungan usaha dan di pihak lain, pekerjanya juga merasa tidak ada masalah, sepanjang kebutuhan hidupnya terpenuhi secara layak.</p>
3	Dr.SumurunSimanjutak,SH,.MH.	Analisis Terhadap Inpres 3 Tahun 2006 Tentang Paket Perbaikan Kebijakan Iklim Investasi Khususnya Bidang Kebijakan	Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus dengan pendekatan analisis deskriptif kualitatif yang didukung juga penelitian kepustakaan (<i>library research</i>).Data yang dipergunakan dalam	Hingga saat ini, regulasi arus tenaga kerja secara bebas masuk ke Indonesia. Secara terpisah sudah ada sejumlah regulasi parsial tentang tenaga

			<p>penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan cara observasi, kuesioner dan wawancara. Data sekunder diperoleh dari penelitian kepustakaan dengan menggunakan alat studi dokumen serta melakukan wawancara langsung dengan pejabat terkait. Subjek penelitian meliputi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian dan PPJTKIS. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa Calon Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja di luar negeri masih menemui kendala dalam pengurusan dokumen dan pembiayaan serta jaminan keamanan dalam penempatan perlindungan serta</p>	<p>kerja asing di bidang industri pengolahan minuman, dan bidang di bidang energi. Kamar Dagang dan Industri (Kadin) Indonesia menilai pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia saat ini masih sangat rendah. Kesalahannya bisa tataran individu, lembaga, perantara atau justru pada regulasi yang menyertai. Sektor tenaga kerja di Indonesia menghadapi tiga permasalahan utama yang dapat mempengaruhi daya saing tenaga kerja. Pertama, persoalan kesempatan kerja yang terbatas. Situasi ini, disebabkan karena pertumbuhan ekonomi yang</p>
--	--	--	--	--

			<p>kurangnya sosialisasi kedaerah kantong kantong calon TKI tentang bursa kerja di luar negeri, dan para calon TKI lebih mempercayai Calo dari pada petugas dari pemerintah. Padahal untuk mengurangi kendala tersebut, pemerintah telah mendirikan lembaga BNP2TKI untuk melakukan perubahan dan kemudahan tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2006 tentang Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi khususnya Bidang Ketenagakerjaan dapat memperbaiki iklim ketenagakerjaan di Indonesia khususnya Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, juga kendala-kendala yang dihadapi Calon Tenaga Kerja Indonesia pada Pra</p>	<p>belum mampu menyerap angkatan kerja yang masuk ke dalam pasar kerja dan jumlah penganggur riil. Kedua, rendahnya kualitas angkatan kerja. Berdasarkan data BPS Agustus 2013, rendahnya kualitas angkatan kerja terlihat dari perkiraan komposisi angkatan kerja yang sebagian besar berpendidikan SD ke bawah yang masih mencapai 52 juta orang atau 46,95 persen. Ketiga, masih tingginya tingkat pengangguran. Berdasarkan data BPS, tingkat pengangguran terbuka di Indonesia pada Agustus 2013 mencapai 6,25 persen atau meningkat dari Februari 2013 yang tercatat 5,92 persen dan</p>
--	--	--	--	--

			<p>Penempatan, Masa Penempatan dan Purna Penempatan.</p>	<p>Agustus 2012 yang sebesar 6,14 persen. Melihat hal tersebut, kondisi ini mengharuskan Indonesia untuk mencari terobosan dan pemecahan agar tenaga kerja sebagai aset bangsa tidak menjadi beban di kemudian hari bagi pembangunan. Kondisi ini mengharuskan kita mencari suatu pemecahan yang tidak lagi bersifat normatif tetapi ke arah terobosan (<i>breathrough</i>) agar tenaga kerja sebagai aset bangsa tidak justru menjadi beban di kemudian hari bagi pembangunan. Setidaknya dua aspek penting ketenagakerjaan di Indonesia yakni Sumber Kekayaan Alam (SKA) dan Sumber Daya</p>
--	--	--	--	--

				<p>Manusia (SDM). “Sumber kekayaan alam tidak akan berarti dan menyejahterakan rakyat jika tidak dikelola oleh tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas. Tenaga kerja mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan itu sendiri. Masalah lain yang dihadapi Indonesia adalah kenaikan upah yang signifikan dalam konteks UMR (Upah Minimum Regional), isu pekerjaan yang bersifat <i>outsourcing</i>, dan ancaman pengangguran. Dalam menghadapi MEA 2015, persoalan tenaga kerja di Luar Negeri masih banyak menyisakan</p>
--	--	--	--	---

				<p>perkerjaa rumah. Landasan hukum terkait penempatan tenagakerja Indonesia ke luar negeri adalah Undang-Undang No. 39 Tahun 2004tentang Penempatan dan PerlindunganTen agaKerjaIndones ia di Luar Negeri (UUPPTKLN). Ketika dibaca dan ditelaah secara kritis, UU ini dinilai lebih banyak mengatur prosedural dan tata cara penempatan TKI ke luar negeri, mengatur hak-hak dan jaminan perlindungan. hak-hak buruh migran.</p>
--	--	--	--	---

Dari tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa meskipun pada pokoknya menyangkut pembahasan tenaga kerja akan tetapi penelitian diatas secara substantif sangat berbeda dengan penelitian disertasi ini yang meneliti tentang rekonstruksi peran serta masyarakat dalam pembentukan peraturan ketenagakerjaan yang berbasis nilai keadilan Pancasila.