

# **SANKSI 2023**

(Seminar Nasional Hukum, Sosial dan Ekonomi)

## **Sistem Hukum Pengupahan Tenagakerja Nasional Dalam Perspektif Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Di Indonesia**

Rachmad Abduh

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: [rachmadabduh@umsu.ac.id](mailto:rachmadabduh@umsu.ac.id)

### **ABSTRAK**

Kebijakan upah minimum merupakan instrumen yang digunakan pemerintah untuk melindungi kelompok pekerja lapisan paling bawah agar memperoleh upah serendah-rendahnya sesuai dengan nilai atau harga kebutuhan hidup layak. Selain itu, penetapan upah minimum oleh pemerintah juga bertujuan sebagai jaring pengaman agar upah yang diterima pekerja tidak jatuh hingga level yang sangat rendah akibat ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran di pasar tenaga kerja. Kebijakan upah minimum yang ditetapkan oleh setiap pemerintah provinsi ditujukan bagi seluruh pekerja dan perusahaan atau pemberi kerja yang terdapat di provinsi tersebut, tidak ada pengklasifikasian mengenai pekerja atau pemberi kerja mana yang wajib mentaatinya serta pekerja dan pemberi kerja mana yang boleh untuk tidak mentaati kebijakan tersebut. Pemerintah telah berupaya untuk ikut berperan dalam penentuan upah pekerja, namun peran tersebut masih sebatas membuat kebijakan, adapun proses lebih lanjut dari kebijakan tersebut, yakni sosialisasi dan pengawasan pelaksanaan kebijakan tersebut tidak begitu serius dilakukan. Hal ini berimbas pada tidak dilaksanakannya kebijakan upah minimum tersebut oleh sebagian pekerja dan perusahaan atau pemberi kerja di provinsi tempat kebijakan upah minimum itu ditetapkan. Pekerja yang menggerakkan sektor ekonomi bawah yang notabene memiliki kontribusi yang luar biasa dalam perekonomian kita dan menjadi penyeimbang bahkan penyelemat neraca pertumbuhan ekonomi negara sehingga menampakkan hasil yang “membanggaan” Kontribusi pekerja yang demikian besar ternyata tidak mendapatkan apresiasi dari pemerintah.

**Kata Kunci : Sistem Hukum, Pengupahan, Kesejahteraan**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Pengertian ini tertuang dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang Ketenagakerjaan (UUKK). Hukum ketenagakerjaan dulunya dikenal dengan hukum perburuhan yang mengatur tentang tenaga kerja. (Asri Wijayanti, 2017). Hukum ketenagakerjaan merupakan suatu peraturan yang dibuat dan berfungsi yang salah satunya memfasilitasi sarana pembaharuan manusia.

Sarana pembaharuan dalam rangka pembangunan, dapat diartikan sebagai penyaluran terhadap kegiatan manusia yang mengarah kepada pembangunan. Jadi, masyarakat memiliki arahan untuk penyaluran pembangunan di bidang ketenagakerjaan demi mewujudkan perkembangan nasional yang akan ditujukan untuk mengawasi, membina, dan mengatur seluruh kegiatan di dunia ketenagakerja sehingga tercapailah

# SANKSI 2023

(Seminar Nasional Hukum, Sosial dan Ekonomi)

Dasari oleh perundang-undangan ketenagakerjaan yang patut dan adanya penyesuaian terhadap tumbuh kembang pembangunan yang sangat cepat terjadi demi mengantisipasi desakan persediaan tenaga kerja, dan tingkatan dalam meraih perlindungan terhadap tenaga kerja.

Tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Begitu pentingnya upah yang menjadi hak dari tenaga kerja tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya, menjadi alasan negara memberikan perlindungan hak atas upah tersebut sebagai hak yang dijamin oleh konstitusi, sebagaimana diatur dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar RI 1945 yang menyatakan bahwa: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Upah merupakan salah satu rangsangan penting bagi para karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini tidaklah berarti bahwa tingkat upahlah yang merupakan pendorong utama, tingkat upah hanya merupakan dorongan utama hingga pada tarif dimana upah itu belum mencukupi kebutuhan hidup para karyawan sepantasnya. (Tedjo Asmo Sugeng, 2018).

Upah atas jasa yang diberikan pengusaha pada tenaga kerja setelah pekerja yang telah melakukan tugasnya yang telah diperjanjikan sebelum adanya hubungan kerja yang bersifat keharusan. Setelah pekerja diwajibkan dalam menjalankan prestasi yang ditugaskan pengusaha, sudah menjadi keharusan pemberi kerja untuk memberikan upah tenaga kerja dalam bentuk uang sesuai dengan yang diperjanjikan. 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menegaskan apa yang dimaksud dengan istilah upah. Upah adalah hak pekerja/pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan yang tertuang dalam perjanjian kerja, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja serta keluarganya atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan (Rachmad Abduh, 2020). Penetapan upah yang dilindungi oleh pemerintah dalam rangka mewujudkan kesejahteraan bagi rakyat Indonesia tanpa terkecuali. (Hanifah, 2020).

Peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan telah membawa perubahan mendasar dalam hal menjadikan sifat hukum ketenagakerjaan menjadi ganda yaitu sifat privat dan publik. Sifat privat melekat pada prinsip dasar adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya hubungan perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja, sedangkan sifat hukum publik dilihat dari adanya sanksi pidana, sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan dibidang ketenagakerjaan dan ikut campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah. (Lalu Husni, 2008).

Fenomena yang dialami oleh pekerja adalah upah yang diterima tidak sebanding dengan biaya hidup, tingginya biaya hidup membuat pekerja jauh dari kata sejahtera. Selain untuk memenuhi kebutuhan pokok, seperti, sandang, pangan dan papan, pekerja juga harus menanggung biaya pendidikan untuk anak – anaknya dan juga harus menyisihkan sebagian upah untuk dapat digunakan pada saat pekerja tidak dapat bekerja lagi. Menurut Ida Hanifah, "dipandang dari sudut pandang upah dibedakan atas upah nominal yaitu uang dan upah riil yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan uang." (Hanifah, 2020). Upah riil merupakan yang terpenting bagi pekerja, dikarenakan dengan upah yang diterima pekerja berharap dapat membeli barang atau memenuhi kebutuhan yang diperlukannya untuk dapat membiayai kebutuhan hidup bersama keluarga. Setiap tahun pemerintah meninjau ulang upah minimum yang sebagai standar upah yang besarnya berbeda pada setiap daerah. Tetapi kenaikan upah minimum tidak

# SANKSI 2023

(Seminar Nasional Hukum, Peradilan Bagi pekerja)

Hal ini disebabkan kenaikan upah juga mempengaruhi kenaikan harga barang kebutuhan pokok.

Tidak bisa dipungkiri memang, diantara banyak permasalahan seputar pekerja, permasalahan mengenai kesejahteraan merupakan masalah yang sensitif yang selalu dibicarakan karena menyangkut kelangsungan hidup seseorang. Dari tahun ke tahun permasalahan klasik yang muncul adalah keinginan pekerja untuk menaikkan upah mereka. Hal ini dikarenakan upah yang mereka terima tidak sebanding atau mencukupi untuk memenuhi kebutuhan riil. Sedangkan tujuan manusia bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan yang beraneka ragam sehingga manusia dituntut untuk bekerja dan berjuang dalam memenuhi kebutuhan. Untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia membutuhkan materi. Ada dua cara dalam memenuhi kebutuhan manusia, pertama untuk memenuhi kebutuhan hidupnya orang melakukan usaha sendiri, kedua dalam memenuhi kebutuhan hidupnya orang bekerja kepada orang lain. Namun demikian, walaupun UUKK telah berlaku lama bukan berarti tidak memiliki masalah baik bagi pekerja, pengusaha dan pemerintah sehingga tidak terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan kondusif di Indonesia. Hal ini terbukti dengan adanya demonstrasi yang dilakukan tenaga kerja terkait dengan penetapan upah pada saat hari buruh sedunia yang jatuh tanggal 1 Mei. Melalui organisasi Pekerja, para tenaga kerja menuntut pemerintah untuk menaikkan upah. Melihat hubungan antara pekerja dengan pengusaha seperti garis lurus yang kedua ujung garis tersebut tidak akan pernah ketemu dalam satu titik.

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Upah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja.
2. Bagaimana Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Nasional dalam Perspektif Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja.

## C. Metode Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, penelitian ini merupakan penelitian hukum (*legal research*). Istanto, memberikan definisi penelitian hukum ialah penelitian yang diterapkan atau diberlakukan khusus pada ilmu hukum (Istanto, 2007). Sejalan dengan Istanto, sedangkan Marzuki memberikan penjelasan tentang penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu-isu hukum yang dihadapi. (Marzuki, 2005).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian pustaka (*library research*). *Library research* berarti penelitian yang menggunakan dokumen tertulis sebagai data, dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan tersier. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat atau yang membuat orang taat hukum, meliputi produk hukum yang menjadi bahan kajian dan produk hukum sebagai alat kritiknya. Bahan hukum sekunder meliputi penjelasan bahan hukum primer berupa doktrin para ahli yang ditemukan dalam buku, jurnal, dan dalam website.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Upah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja.

# **SANKSI 2023**

(Seminar Nasional Hukum, Sosial dan Ekonomi)

Undang-undang Ketenagakerjaan (UUKK) memberikan pengertian tentang ketenagakerjaan sebelum, selama dan sesudah masa kerja (Pasal 1 angka 1) Sedangkan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun keluarganya (Pasal 1 angka 2). Sedangkan pemberi kerja adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hubungan kerja terjadi dikarenakan adanya perjanjian kerja. Perjanjian Kerja dapat dilakukan secara tertulis maupun secara lisan. Untuk perjanjian yang dilakukan secara lisan maka pemberi kerja diwajibkan untuk membuat surat pengangkatan (SK).

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan atau pemberi kerja. Dengan kata lain upah adalah harga dari tenaga yang dibayarkan atas jasanya dalam produksi atau lainnya. Atau dapat didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian kerja. Upah minimum adalah suatu standart minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerja.

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman. Dalam menetapkan upah minimum Gubernur diwajibkan berpedoman pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Upah minimum diberikan kepada pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan. Untuk pekerja yang memiliki kualifikasi khusus dapat diberikan upah lebih besar dari upah minimum. Peraturan perundang-undangan dianggap belum dapat menjawab keinginan kedua belah pihak. Hal ini dianggap wajar karena menafsirkan undang-undang yang berbeda sudut pandang. Dikarenakan tujuan bekerja adalah agar mendapatkan penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan hidup bersama keluarga tentunya bukan hanya layak untuk hidup akan tetapi hidup sejahtera. Selama pekerja masih memiliki hubungan kerja, pekerja berhak untuk mendapatkan kesejahteraan yang bukan untuk pekerja atau keluarga tetapi akan berdampak juga bagi pemberi kerja. Hal itu akan terjadi bila pekerja sejahtera sehingga pekerja fokus dalam melaksanakan pekerjaan yang berdampak pada produktifitas perusahaan.

Upah atau imbalan yang diberikan pemberi kerja kepada pekerja setelah pekerja telah melaksanakan pekerjaannya yang telah diperjanjikan sebelum hubungan kerja yang bersifat wajib. Jika pekerja diharuskan untuk melakukan prestasi yang diberikan oleh pemberi kerja atau pengusaha, sudah menjadi kewajiban pengusaha untuk membayarkan upah pekerja dalam bentuk uang sesuai dengan yang diperjanjikan. (Jumadi, 1992) UUKK Pasal 88 ayat 1 Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini sejalan dengan UUD 1945 Pasal 28D ayat 2.

Ukuran dalam memberikan upah kepada pekerja atau atas kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan wajib diperlakukan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi. Upah dapat diberikan setelah pekerja telah melaksanakan kewajibannya pada saat hubungan kerja masih berlangsung. Intervensi pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan melalui peraturan perundang-perundangan telah membawa perubahan mendasar yakni menjadi sifat hukum ketenagakerjaan



# SANKSI 2023

(Seminar Nasional Hukum, Sosial dan Ekonomi Publik)

hubungan kerja yang ditandai dengan adanya hubungan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha sedangkan sifat publik dapat dilihat dengan adanya sanksi pidana, sanksi administrasi bagi pelanggar administrasi bagi pelanggar ketentuan dibidang ketenagakerjaan dan ikut campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah dan jaminan sosial pekerja. (Lalu Husni, 2008).

Secara yuridis tenaga kerja memang bebas memilih dan menentukan nasibnya, bebas memilih dan menentukan pekerjaan yang disukainya. Hal ini dapat dipahami karena prinsip di negara kita adalah "tidak seorang pun boleh diperbudak, diperulur, dan diperhamba". Perbudakan dan perhambaan merupakan perbuatan yang melanggar hak asasi manusia. Namun, secara sosiologis/kemasyarakatan buruh/tenaga kerja merupakan orang yang tidak bebas karena ia dipaksa bekerja dan mengikuti majikannya di mana ia berada. sebagian besar tenaga kerja di Indonesia merupakan tenaga kerja yang tidak memiliki bekal hidup berupa keahlian dan keterampilan, selain tenaganya. majikan/pengusaha yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja bahkan dapat dikatakan pengusahalah yang menentukan hidup dan matinya tenaga kerja. Dalam praktiknya, baik secara jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja merupakan pihak yang tidak bebas. Untuk melindungi tenaga kerja yang demikian tadi ada perlindungan yang diterapkan dengan cara. (Susiana, 2020). Adapun sifat privat ditandai dengan adanya hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 50 UUKK yang menegaskan bahwa "Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja." Hak ini menegaskan bahwa perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Dilihat dari tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan salah satunya adalah meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Pengertian Kesejahteraan menurut Kamus Bahasa Indonesia berasal dari kata sejahtera yang bermakna aman, sentosa, makmur dan selamat, maksudnya terlepas dari segala gangguan, kesulitan dan sebagainya (W.J.S. Poerwadarminto, 1994). Undang-undang Nomor 11 tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial memberikan definisi, "Kesejahteraan Sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya". Jika dilihat definisi kesejahteraan tersebut terjadi suatu penyederhanaan makna dari definisi kesejahteraan sosial yang diatur sebelumnya dalam Undang-Undang Kesejahteraan yang telah dicabut sebelumnya yaitu pada Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial mendefinisikan;

"Kesejahteraan Sosial" ialah suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial materiil maupun spiritual yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan, dan ketenteraman lahir bathin, yang memungkinkan bagi setiap Warganegara untuk mengadakan usaha pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmaniah, rohaniah dan sosial yang sebaikbaiknya bagi diri, keluarga serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak-hak azasi serta kewajiban manusia sesuai dengan Pancasila".

Kesejahteraan merupakan model pembangunan sebuah negara yang memfokuskan untuk meningkatkan kesejahteraan dan sistem perlindungan sosial bagi seluruh warga negara sebagai pemenuhan hak asasi manusia. Ciri utama dalam negara kesejahteraan adalah negara menjamin kesejahteraan rakyat oleh negara. Berdasarkan

# **SANKSI 2023**

(Seminar Nasional Hukum, Sosial dan Ekonomi)

... bahwa pembangunan ketenagakerjaan Indonesia haruslah berlandaskan Pancasila dan UUD 1945. Hal tersebut sejalan dengan amanah pembukaan UUD 1945 negara memiliki tanggung jawab besar dalam mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia.”Pemerintah melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah, memajukan kesejateraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk melengkapi pembukaan UUD 1945 terdapat beberapa Pasal yang merujuk pada negara kesejahteraan, seperti Pasal 27 ayat (2) “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal 28A “Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya; demikian pula pada pasal 28B, 28C, 28H, 31, 33, dan pasal 34.

Setiap warga negara pada dasarnya memiliki keinginan untuk berkehidupan dan bekerja secara layak agar mendapatkan kehidupan yang sejahtera. Hidup sejahtera adalah hak bagi setiap warga negara. Setiap hak berawal dari kewajiban, sehingga setiap warga negara memiliki kewajiban untuk mencapai pada kehidupan yang sejahtera. Jelasnya, kehidupan sejahtera dicapai dengan memenuhi kewajiban sebagai tenaga kerja. Tinggi rendahnya kinerja pekerja ditentukan tingkat kesejahteraan yang diterima pekerja. Tingkat kesejahteraan dapat memotivasi tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan dan akhirnya menghasilkan produktifitas yang tinggi yang membawa dampak positif bagi perusahaan. Kesejahteraan tenaga kerja merupakan tujuan dalam dunia usaha baik itu pengusaha, tenaga kerja maupun instansi pemerintahan yang tugas pokoknya mengelola sumber daya manusia.

## **2. Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Nasional Dalam Perspektif Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja.**

Cita-cita dalam pembangunan nasional seperti yang tercantum dalam UUD 1945 ialah untuk memajukan kesejahteraan umum bagi seluruh rakyat Indonesia yang adil dan makmur, baik secara materiil maupun non materiil. Pembangunan nasional pada hakikatnya adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, baik dalam bidang jasmaniah maupun rohaniah dalam lingkup suatu masyarakat Indonesia yang beradab dan berkeadilan sosial. Keadilan sosial itu sendiri mempunyai pengertian yang relatif, tidak dapat diberikan batasan secara terperinci dan menyeluruh. Pada dasarnya, keadilan sosial harus mencerminkan suatu keadaan dimana pertumbuhan ekonomi dan hasil-hasil pembangunan dapat dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat tanpa terkecuali, bukan hanya untuk sekelompok orang atau golongan tertentu saja. Oleh karena itu, untuk mewujudkan keadilan sosial nasional, diperlukan pembangunan nasional yang merata di seluruh tanah air. Harapannya, hasil pembangunan dapat dinikmati oleh seluruh rakyat Indonesia. Pembangunan merupakan salah satu upaya Pemerintah dalam mewujudkan kesejahteraan sosial untuk rakyat. Tetapi, untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan rakyat secara pribadi atau keluarga, rakyat harus melakukan berbagai upaya, salah satunya adalah bekerja. Dengan bekerja, seseorang telah menyalurkan energi dan pikirannya dalam suatu bentuk aktivitas yang sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuan (*skill*) yang dimilikinya. Hasil dari bekerja akan memperoleh imbalan atau upah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.(Trimaya, 2014).

# SANKSI 2023

(Seminar Nasional Hukum, Sosial dan Ekonomi)

tingin juga untuk menetapkan kebijakan pengupahan, di satu pihak untuk tetap dapat menjamin standar kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Meningkatkan produktifitas dan meningkatkan daya beli masyarakat. Di lain pihak, kebijakan pengupahan harus dapat menstimulasi investasi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta mampu menahan laju inflasi. Pekerja berpenghasilan sangat rendah tidak mampu memenuhi kebutuhan gizi dan kesehatannya dengan memadai. Pekerja yang kekurangan protein akan menderita lesu darah dan tidak mampu bekerja secara produktif. Demikian juga kekurangan gizi dan kesehatan menyebabkan pekerja yang bersangkutan cepat lelah, lesu dan kurang bersemangat melaksanakan pekerjaannya. Oleh sebab itu upah pekerja perlu cukup layak dan terus meningkat supaya dapat meningkatkan kualitas hidup pekerja dan keluarganya. Peningkatan upah dan penghasilan pekerja akan meningkatkan daya beli masyarakat pada umumnya, yang kemudian akan menggairahkan dunia usaha dan mendorong pertumbuhan ekonomi. (Kementerian Tenaga Kerja RI, 2014)

Ketika berbicara tentang kesejahteraan maka pertanyaannya adalah bagaimana definisi atau konsep kesejahteraan, karena kesejahteraan tidaklah sebuah prinsip dengan pendekatan baku (Abduh, 2022). Kesejahteraan di Indonesia dilaksanakan dengan filosofi, kesejahteraan adalah hak bagi setiap warga negara atau *welfare of all*. Atas dasar filosofi tersebut, maka pekerja sebagai warga negara Indonesia berhak atas kesejahteraan sebagaimana warga negara Indonesia pada umumnya. Mereka memiliki hak untuk hidup sejahtera, yang ditandai dengan terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial untuk dapat hidup secara layak dan mampu mengembangkan diri, serta mampu melaksanakan fungsi sosialnya. Kesejahteraan tenaga kerja dapat terjadi jika upah yang diterima dapat memenuhi seluruh kebutuhannya bukan hanya kebutuhan sandang dan pangan tetapi juga kebutuhan pendidikan bagi anak-anaknya. Secara spiritual tenaga kerja dapat melaksanakan ibadah dengan baik sesuai dengan perintah agama. .

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Pekerja berpenghasilan sangat rendah tidak mampu memenuhi kebutuhan gizi dan kesehatannya dengan memadai. Pekerja yang kekurangan protein akan menderita lesu darah dan tidak mampu bekerja secara produktif. Demikian juga kekurangan gizi dan kesehatan menyebabkan pekerja yang bersangkutan cepat lelah, lesu dan kurang bersemangat melaksanakan pekerjaannya. Oleh sebab itu upah pekerja perlu cukup layak dan terus meningkat supaya dapat meningkatkan kualitas hidup pekerja dan keluarganya. Peningkatan upah dan penghasilan pekerja akan meningkatkan daya beli masyarakat pada umumnya, yang kemudian akan menggairahkan dunia usaha dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Di lain pihak, kenaikan upah yang tidak diikuti oleh kenaikan produktifitas para pekerja akan menimbulkan kesulitan bagi pengusaha. Peningkatan produktifitas bukan saja harus cukup mengimbangi kenaikan upah akan tetapi harus juga mampu membuka peluang yang lebih besar bagi perusahaan untuk terus bertumbuh dan berkembang. Dengan demikian sistem pengupahan di satu pihak harus mencerminkan keadilan dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi jasa kerja dan

# SANKSI 2023

(Seminar Nasional Hukum, Spn 2023)

kejahteraan pekerja dan keluarganya. Di lain pihak sistem pengupahan di perusahaan harus mampu mendorong peningkatan produktifitas kerja, serta pertumbuhan dan pengembangan perusahaan.

## B. Saran

Konsep upah yang berkeadilan dimaksudkan sebagai tingkat upah yang wajib diberikan kepada para pekerja sehingga pekerja dapat hidup secara layak ditengah-tengah masyarakat Prinsip-prinsip upah harus berpedoman pada Pancasila dan UUD 1945 sebagai landasan hukum yang pada hakikatnya untuk menciptakan keadilan ekonomi bagi seluruh umat kaitannya dengan majikan dan tenaga kerja yang memiliki hubungan kerja. Prinsip adil tentunya menjamin bahwa upah yang diterima oleh tenaga kerja harus layak dan sesuai dengan apa yang dihasilkan oleh tenaga kerja itu sendiri terhadap perusahaan dalam menjalin kerjasama. Maka, harus dibayar secara adil tidak terlalu rendah sehingga tidak dapat mencukupi kebutuhan pokok tenagakerjanya dan upah juga tidak boleh dibayarkan terlalu tinggi sehingga majikan kehilangan bagian yang sesungguhnya dari hasil kerja sama tersebut. Upah yang dibayarkan kepada para pekerja berbeda-beda jumlahnya harus berdasarkan tanggung jawab dan jenis pekerjaan yang dipikulnya. Upah seharusnya diberikan sesuai dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat hidup masyarakat meningkat maka seharusnya tingkat upah yang diperoleh juga harus ditingkatkan sehingga para pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya

## Pustaka

- Abduh, R. (2022) ‘Perspektif Kesejahteraan Tenagakerja Dengan Model Penetapan Upah Minimum Kabupaten Kota’, *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum*, 3(2008), Pp. 38–44. Available At: <https://doi.org/10.55357/Is.V3i1.211>.
- Asri Wijayanti (2017) *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hanifah, I. (2020a) *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Medan: Pustaka Prima.
- Hanifah, I. (2020b) ‘Peran Dan Tanggung Jawab Negara Dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Yang Bermasalah DI LUAR NEGERI’, *DE LEGA LATA*, 5, Pp. 10–23.
- Istanto, F.. (2007) *Penelitian Hukum*. Yogyakarta: CV.Ganda.
- Jumadi (1992) *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajawali.
- Kementerian Tenaga Kerja RI, J. (2014) *Reformasi Sistem Pengupahan Nasional, Jaringan Dokumentasi Dan Informasi Hukum*. Available At: <https://jdih.kemnaker.go.id/Berita-Reformasi-Sistem-Pengupahan-Nasional.html> (Accessed: 6 November 2014).



# SANKSI 2023

(Seminar Nasional Hukum, Sosial dan Ekonomi)

- Lalu Husni (2008) *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. VIII. Jakarta: Grafindo Persada.
- Marzuki, P.. (2005) *Penelitian Hukum*. Jakarta: Media Predana Group.
- Rachmad Abduh (2020) 'Dampak Sosial Tenaga Kerja Asing (TKA) Di Indonesia', *Sosok: Jurnal Sosial Dan Ekonom*, 1(1), P. 27. Available At: File:///C:/Users/Hp PC/Downloads/24-57-1-PB.Pdf.
- Susiana, D. (2020) *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jember: Pustaka Abadi.
- Tedjo Asmo Sugeng (2018) 'Akibat Hukum Bagi Perusahaan Yang Memberikan Gaji Di Bawah Upah Minimum Provinsi Kepada Karyawan Di Kabupaten Situbondo', *Fenomena*, XVI(1), P. 175.
- Trimaya, A. (2014) 'Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja', *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 5(1), P. 12. Available At: [Http://Jurnal.Dpr.Go.Id/Index.Php/Aspirasi/Article/View/448](http://Jurnal.Dpr.Go.Id/Index.Php/Aspirasi/Article/View/448).
- W.J.S.Poerwadaminto (1994) *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Bandung: Mandar Maju.