



**HUKUM PENGUPAHAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA (UUCK)
DAN KEINGINAN SEMUA PIHAK DALAM
HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**Ahmad Hunaeni Zuklarnaen
Universitas Suryakencana
Email: ahmadzul@gmail.com**

Masuk: September 2020	Penerimaan: Oktober 2020	Publikasi: Desember 2020
-----------------------	--------------------------	--------------------------

ABSTRAK

Harus ada keselarasan antara kesadaran dan sikap politik pemerintah yang berpandangan hukum pengupahan UUCK dapat mewujudkan keinginan semua pihak dalam hubungan industrial (Pengusaha, Pekerja/Buruh, Pemerintah), yaitu keinginan kelompok pengusaha mewujudkan produktivitas dan/atau profit perusahaan, keinginan kelompok pekerja/buruh berupa penghasilan layak serta keinginan pemerintah memperbaiki ekosistem investasi dan daya saing Indonesia. Untuk itu pemerintah harus mengambil dan/atau merekomendasi suatu keputusan, strategis untuk wujudkan hukum pengupahan UUCK yang secara bersamaan dapat mewujudkan keinginan semua pihak dalam hubungan industrial.

Kata Kunci : Hukum Pengupahan UUCK, Hubungan Industrial, Pengusaha, Pekerja/Buruh.

ABSTRACT

There must be harmony between the awareness and political attitude of the government that views the UUCK wage law can realize the wishes of all parties in industrial relations (Employers, Workers / Labor, Government), namely the desire of employer groups to realize productivity and/or corporate profit, the desire of workers/labor groups in the form of decent income and the desire of the government to improve the investment ecosystem and competitiveness of Indonesia. Therefore, the government must take and/or recommend a decision, strategically to realize the UUCK wage law that can simultaneously realize the wishes of all parties in industrial relations.

Keywords : UUCK Wage Law, Industrial Relations, Employers, Workers/Labor.



I. PENDAHULUAN

Indonesia adalah Negara berdasar atas hukum yang tujuan utamanya menciptakan ketertiban.¹ Tujuan pemerintah membuat payung hukum UUCK diharapkan dapat memperbaiki ekosistem investasi dan daya saing Indonesia. UUCK mencakup 31 (Tiga Puluh Satu) kementerian dan lembaga terkait meliputi 11 (sebelas) klaster, salah satunya klaster ketenagakerjaan² yang menjadi perhatian kelompok buruh sekaligus menentangnya, setidaknya terdapat 3 (tiga) isu utama yang dipermasalahkan kelompok pekerja/buruh terkait klaster ketenagakerjaan, ke 3 (tiga) isu utama ini diduga kuat akan menimbulkan dampak negatif terhadap penghasilan layak pekerja/ buruh apabila draf omnibus law ini disahkan menjadi undang-undang salah satu ke 3 (tiga) isu utamanya adalah mengenai

peraturan sistem pengupahan berdasarkan jam kerja.³ klaster ketenagakerjaan yang dipermasalahkan kelompok pekerja/buruh dalam draf UUCK menunjukkan antara payung hukum UUCK dengan dunia ketenagakerjaan khususnya penghasilan layak pekerja/buruh terdapat hubungan yang erat, yaitu hubungan interaksi atau saling tukar menukar antara keduanya, seperti yang dikemukakan oleh **Satjipto Rahardjo** hal ini berarti, bahwa di samping hukum merupakan suatu institutif normatif yang memberikan pengaruh pada lingkungannya, hukum juga menerima pengaruh serta dampak dari lingkungannya tersebut, inilah yang disebut proses tukar menukar atau terjadi hubungan antara perubahan lingkungannya.⁴

Mengacu kepada pendapat **Satjipto Rahardjo**, hukum pengupahan UUCK disamping merupakan institutif normatif juga memberikan dan menerima pengaruh serta dampak

¹ Ahmad Hunaeny Zulkarnaen & Tanti Kirana Utami, 2016, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial*, PJIH, Vol. 3, No. 2, FH. Universitas Padjadjaran, Bandung, hlm. 407.

² Agus Herta Sumarto, Dosen FEB Universitas Mercu Buana dan Peneliti Indef, Kompas, Kamis, 23 Januari 2020, kolom 3, hlm 6.

³ *Ibid.*

⁴ Satjipto Rahardjo, 2014, *Ilmu Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 199.

kepada lingkungannya, yaitu bagaimana hukum pengupahan UUCK tersebut menerima dan/atau memberi pengaruh serta dampak terhadap perbaikan ekosistem investasi, daya saing Indonesia yang: dapat berkorelasi dengan penghasilan layak pekerja/buruh, dapat berkorelasi dengan kompetensi pekerja/buruh, dapat berkorelasi dengan profit perusahaan dan dapat mencapai tujuan pembangunan ekonomi Indonesia.

Menurut **Satjipto Rahardjo**, pengertian “lingkungan” di sini dipakai dalam arti dalam proses-proses sosial maupun psikis, seperti perubahan dalam kesadaran serta sikap-sikapnya⁵ dari pemerintah dan kelompok pekerja/buruh, yaitu dari satu sisi terjadi perubahan dalam kesadaran pemerintah, bahwa hukum pengupahan UUCK diyakini dapat memperbaiki ekosistem investasi dan daya saing Indonesia, kesadaran pemerintah tersebut harus selaras dengan kesadaran serta sikap kelompok pekerja/buruh bahwa

hukum pengupahan UUCK tidak bertentangan dengan penghasilan layak dari pekerja/ buruh dan tidak menghilangkan sebagian pendapatan pekerja/buruh serta sesuai dengan hukum pengupahan berdasarkan jam kerja yang tercantum dalam Pasal 77 ayat (2) dan Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) atau hukum pengupahan UUK, yang mengatur sebagai berikut:

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam angka 1 dan 2 di atas wajib membayar upah kerja lembur.

Hukum pengupahan UUK merupakan perlindungan Norma Kerja pekerja/buruh dalam bidang pengupahan berdasarkan jam kerja,

⁵ *Ibid.*

perlindungan pekerja/buruh dalam bidang ekonomi, pengertian perlindungan norma kerja, adalah perlindungan pengupahan pekerja/buruh sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan yaitu dalam hukum pengupahan UUK, dimana hukum pengupahan UUK berlaku secara umum dan bersifat memaksa, artinya dalam hal jam kerja pekerja/buruh kurang dari jam kerja sebagaimana diatur dalam hukum pengupahan UUK sebagaimana dipaparkan di atas, dalam hal berkurangnya jam kerja pekerja/buruh diluar kehendaknya, seperti pekerja/buruh sakit, cuti hamil, cuti melahirkan, cuti haid dan lain-lain, maka pengusaha tetap harus membayar secara penuh upah pekerja/buruh yang berkurangnya jam kerja pekerja/buruh diluar kehendaknya tersebut. Sebaliknya apabila jam kerja pekerja/buruh melebihi jam kerja sebagaimana diatur hukum pengupahan UUK, pengusaha harus membayar dengan upah lembur sebagaimana yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja

Transmigrasi Nomor 102/MEN/VI/2004 mengenai Waktu dan Upah Kerja Lembur.

II. PEMBAHASAN

A. Sistem Hukum Pengupahan, Jam Kerja Efektif, Produktivitas Pekerja/Buruh Korelasinya Perbaikan Ekosistem Investasi dan Daya Saing Indonesia.

Menurut **Agus Herta Sumarto**, berkaitan dengan sistem hukum pengupahan yang dapat memainkan suatu peranan yang berarti dalam proses perubahan (memperbaiki ekosistem investasi dan daya saing Indonesia), adalah penentuan upah minimum provinsi (UMP) yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP 78/2015) yang mengacu kepada UUK. Walaupun sempat menuai pro-kontra, PP 78 /2015 ini dianggap sebagai peraturan yang cukup adil, baik untuk pengusaha maupun kelompok pekerja/buruh.⁶

⁶ Agus Herta Sumarto, ...*Op.Cit.*

Ada 2 (dua) dimensi dalam formula penentuan upah yang terdapat dalam PP 78/2015, yaitu:

- a. Dimensi jaring pengaman, yang diformulasikan dalam bentuk tingkat inflasi yang mewakili tingkat daya beli kelompok pekerja/buruh;
- b. Dimensi insentif berupa pertumbuhan ekonomi, dengan dimensi pertumbuhan ekonomi ini pemerintah mencoba memberikan keadilan kepada para pekerja/buruh. Profit yang selama ini dinikmati para pengusaha seharusnya dapat memberikan *trickle down effect* kepada para pekerja/buruh terutama tingkat kesejahteraannya (penghasilan layak pekerja/buruh). Peningkatan profit yang didapat oleh para pengusaha harus dinikmati oleh para pekerja/buruh sehingga para pekerja/buruh mendapatkan tingkat upah yang adil, Tanti mengatakan bahwa *Speaking employment concept, human*

*make living for reasons. They work for money to fulfil their necessities*⁷

Dua dimensi yang terdapat dalam PP 78/2015 sebagaimana dipaparkan di atas diyakini masih kurang. Dimensi produktivitas belum menjadi variabel yang digunakan dalam penilaian upah pekerja/buruh. Oleh karena itu, untuk meningkatkan iklim investasi, maka variabel produktivitas harus dimasukkan ke dalam peraturan penentuan upah pekerja/buruh. Salah satu variabel proksi yang digunakan untuk menilai tingkat produktivitas pekerja/buruh adalah jam kerja efektif. Dengan memasukan variabel produktivitas ini, sistem pengupahan akan dirasakan jauh lebih adil selain tentunya menambah daya saing ekonomi nasional (sekaligus akan memperbaiki ekosistem Investasi di Indonesia). Namun bagi pemerintah dan kelompok pekerja/buruh, penambahan variabel tingkat produktivitas kerja ini menimbulkan potensi masalah baru.

⁷ Tanti Kirana Utami, 2017, *Law Protection for Indonesia Migrant Worker Family in Cianjur District*, Jurnal Dinamika Hukum, Vol. 17, No. 2, FH. Universitas Jendral Soedirman, Purwokerto, hlm. 156.

Menurut catatan Badan Pusat Statistik (BPS), per Agustus 2019 terdapat 28,88% penduduk yang bekerja dibawah jam kerja normal (35 jam perminggu).⁸ Dengan berlakuan sistem pengupahan berdasarkan jam kerja, maka diperkirakan akan kelompok pekerja/buruh yang berpotensi kehilangan sebagian pendapatannya.⁹ dari aspek lain ada adagium, “pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan” atau dalam suatu perusahaan pekerja/buruh mempunyai penting yang penting, tanpa adanya pekerja/buruh tidak mungkin perusahaan dapat berjalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.¹⁰

Mengingat pentingnya peranan pekerja/buruh untuk perusahaan, pemerintah dan masyarakat perlu membuat dan melaksanakan program perlindungan pekerja/buruh guna produktivitas dan kestabilan perusahaan, salah satu jenis

perlindungan pekerja/buruh, adalah perlindungan Norma Kerja, yang antara lain perlindungan yang bertalian waktu kerja dan sistem pengupahan.¹¹ atau menurut **Imam Soepomo** perlindungan pekerja/buruh dalam bidang ekonomis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan (upah) yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya.¹² atau memenuhi penghasilan layak pekerja/buruh.

Dilihat dari jenis perlindungan tenaga kerja, perlindungan upah, masuk dalam jenis perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja (pekerja/buruh) dalam bentuk penghasilan yang cukup (penghasilan yang layak), termasuk bila tenaga kerja (pekerja/buruh) tidak mampu bekerja di luar kehendaknya (pekerja/buruh sakit berkepanjangan, cuti hamil dan melahirkan dan lain-lain). Dilihat dari

⁸ *Ibid.*

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, 2016, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan ke 6, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 95.

¹¹ Kartasapoetra, G dan Riene Indraningsih, 1982, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Cet. I, Armico Bandung, hlm. 43-44.

¹² Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, 2016, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*,...*Op.Cit*, hlm 97.

aspek objek perlindungan tenaga kerja (pekerja/buruh), maka perlindungan upah pekerja/buruh, merupakan perlindungan kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja (pekerja/buruh).¹³

Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh baik dilihat dari aspek perlindungan ekonomi maupun perlindungan kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja, hal ini secara tegas diatur dalam Pasal 88 ayat (1) UUK, yang mengatur “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Menurut **Abdul Khakim** pengertian penghasilan yang layak, adalah “Jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar, meliputi makanan, minuman, sadang, perumahan,

pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua”.¹⁴ Motivasi utama seorang pekerja/buruh bekerja adalah meningkatkan kesejahteraan dan pengembangan karier, salah satunya meningkatkan penghasilan dari upah/gaji yang sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya. Upah merupakan salah satu hak dasar pekerja/buruh yang bersifat sensitif, karena tidak jarang dapat menimbulkan perselisihan¹⁵ dalam suatu hubungan kerja dan/atau hubungan industrial, untuk itu para pihak dalam hubungan industrial (pengusaha dan pekerja/buruh) harus berlangsung secara aman, dinamis dan serasi, hal ini akan terwujud apabila terdapat korelasi antara produktivitas kerja pekerja/buruh yang diberikan kepada perusahaan dengan jumlah upah yang layak yang diterima oleh pekerja/buruh sebagaimana di paparkan di atas, untuk itu para pihak dalam hubungan industrial (pengusaha dan pekerja/buruh) harus memahami dan melaksanakan mengenai asas-asas

¹³ Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke-4 Edisi Revisi, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 102-103.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 122-123.

¹⁵ *Ibid.*

pengupahan sebagaimana dipaparkan di bawah ini.

1. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus (*Vide* Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).
2. Pengusaha atau pemberi kerja wajib mentaati waktu kerja, yaitu selama 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan selama 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, serta selama 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu (*Vide* Pasal 77 ayat (2) UUK).
3. Pengusaha atau pemberi kerja wajib membayar upah lembur, dalam hal mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana di atur dalam Pasal 77 ayat (2) UUK sebagaimana tersebut dalam

point 2 (dua) di atas (*Vide* Pasal 85 ayat (3) UUK).

4. Pengusaha dan/atau pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi (libur mingguan, libur nasional) wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 85 ayat (3) UUK).
5. Pengusaha dan/atau pemberi kerja dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum (*Vide* Pasal 90 ayat (1) UUK).
6. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya (*Vide* Pasal 95 ayat (4) UUK).

Sebagaimana dipaparkan di atas, upah yang diterima oleh mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar, meliputi makanan, minuman, sadang, perumahan, pendidikan,

kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Atau menurut **Aloysius Uwiyono, Siti Harjati Hoesin, Widodo Suryandono, Melania Kiswandari**, upah dari sisi pekerja/buruh merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktivitas (pekerja/buruh). Hal inilah yang sampai sekarang menjadi masalah dan sulit dijumpai. Masalahnya berawal dari adanya keinginan untuk mendapatkan upah yang tinggi, sedangkan produktivitas masih rendah karena tingkat pendidikan dan ketrampilan yang kurang memadai. Apabila dilihat dari kepentingan masing-masing pihak hal ini menjadi dilema bagi pemerintah sebagai bagian dari pihak Tripartit untuk mengatasinya, yaitu melakukan intervensi guna mengharmoniskan hubungan industrial yang sudah ada.¹⁶ oleh karenanya dalam upaya mengharmoniskan hubungan industrial maka harus ada upaya dari semua

pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah) meningkatkan upah yang layak yang berkorelasi dengan peningkatan produktivitas pekerja/buruh termasuk meningkatkan kompetensi kerja yaitu “kemampuan kerja setiap pekerja/buruh yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan” (*Vide* Pasal 1 ayat (10) UUK) sehingga pekerja/buruh berkinerja efektif, efisien dan prima ditempat bekerjanya.

Spencer memberikan definisi kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Menurut **Moehariono**, berdasarkan dari arti definisi kompetensi sebagaimana dipaparkan di atas, maka banyak mengandung beberapa makna

¹⁶ Aloysius Uwiyono, Siti Harjati Hoesin, Widodo Suryandono, Melania Kiswandari, 2018, *Asas-Asas Hukum Peburuhan*, Edisi Kedua, PT RajaGrafindo Persada, Depok, hlm. 105.

yang terkandung didalamnya sebagai berikut:

1. Karakter dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi yang tinggi berbagai keadaan tugas pekerjaan.
2. Hubungan kausal (*causally related*) kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mempunyai kinerja tinggi pula (sebagai akibat).
3. Kriteria (*criterion referenced*) yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar, misalnya manajer keuangan memperoleh

keuntungan sebesar 1 (10: penulis) miliar/ tahun.¹⁷

Selanjutnya **Moeheriono**, mengatakan bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu, dari karakteristik dasar tersebut tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengategorikan tingkat tinggi atau dibawah rata-rata. Penentuan ambang kompetensi tersebut dapat dijadikan dasar bagi proses rekrutmen, seleksi, perencanaan, evaluasi kinerja dan pengembangan sumber daya lainnya.¹⁸

Pengertian produktivitas, menurut **M.Sinungan**, adalah hubungan antara hasil nyata ataupun fisik (barang dan jasa) dan masukan sebenarnya. Sementara menurut

¹⁷ Moeheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 5.

¹⁸ *Ibid*, hlm 6.

Komarudin, produktivitas, adalah kemampuan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa yang biasanya diperhitungkan per jam, per bulan, per mesin dan per faktor produksi lainnya.¹⁹ Menurut Departemen Republik Indonesia, produktivitas dapat dilihat dari berbagai aspek:²⁰

1. Dari aspek Filosofis
Produktivitas, adalah sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini.
2. Dari aspek teknis
Produktivitas, adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan (*input*).
3. Dari aspek tingkat efisiensi dan efektivitas (dari sumber yang digunakan selama produksi berlangsung)

¹⁹ Sedarmayanti, 2018, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kedua, PT Refika Aditama, Bandung, hlm. 341.

²⁰ *Ibid.*,

Produktivitas, adalah perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (*output*) dengan efisiensi penggunaan sumber masukan (*input*).

Produktivitas, adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan daya/faktor produksi yang dipergunakan, produktivitas kerja pekerja/buruh, adalah perbandingan dan peran serta pegawai (pekerja/buruh) persatuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/sekelompok orang pegawai (pekerja/buruh) dalam jangka waktu tertentu.²¹

Tujuan utama bekerja bagi pekerja/buruh, adalah untuk memperoleh penghasilan atau upah yang layak guna menghidupi diri dan keluarganya, penghasilan atau upah yang layak cukup dominan untuk meningkatkan produktivitas kerja pekerja/buruh, tetapi menurut **Sedarmayanti** penghasilan atau upah yang layak bukan satu-satunya yang menjadi faktor produktivitas pekerja/buruh, faktor-faktor lain selain

²¹ *Ibid.*, hlm. 342.

upah yang mempengaruhi produktivitas pegawai (pakerja/buruh), yaitu:

1. Pendidikan, pegawai (pekerja/buruh: penulis) yang berpendidikan, lebih mudah mengerti hal yang diperintah untuk mengerjakannya, cepat tanggap dan dapat menerima pendapat dari pandangan orang lain/pimpinan.
2. Ketrampilan, makin trampil kerja, semakin cepat mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih sehingga bekerja menjadi sangat proporsional.
3. Disiplin, pegawai (pekerja/buruh: penulis) yang disiplin, mudah ditertibkan dan bekerja serius.
4. Sikap mental dan etika kerja, karena pegawai (pekerja/buruh: penulis) bersikap mental dan beretika kerja, umumnya mempunyai tanggung jawab dan bekerja sungguh-sungguh pada tugas yang diberikan.
5. Motivasi, yaitu pegawai perlu dirangsang dan didorong agar lebih bergairah dan antusias bekerja.
6. Gizi dan kesehatan pekerja/buruh sangat penting untuk kekuatan fisik sehingga selalu segar dalam bekerja.
7. Jaminan sosial merupakan suatu yang dapat menambah pendapatan pegawai (pekerja/buruh: penulis) beserta keluarganya.
8. Lingkungan dan iklim kerja cukup berperan agar pegawai bekerja tenang dan aman tanpa gangguan dalam bekerja.
9. Teknologi, semain profesional dan trampil pegawai, semakin cepat proses kerja.
10. Sarana produksi sangat penting untuk bekerja dengan sempurna.
11. Manajemen, baik buruknya manajemen dalam organisasi sangat menentukan betah tidaknya/tenang tidaknya pegawai bekerja, kepemimpinan yang kurang terpuji menyebabkan merosotnya semangat kerja pegawai.
12. Kesempatan berprestasi, dalam rangka pengembangan pegawai.

13. Hubungan industrial Pancasila, hubungan kerja sangat manusiawi dalam perlakuan pegawai (pekerja/buruh: penulis) dapat lebih menjamin ketenagakerjaan.²² meningkatkan produktivitas pekerja/buruh melalui jam kerja efektif sehingga profit perusahaan meningkat sekaligus dapat mendukung perbaikan ekosistem Investasi dan daya saing Indonesia dalam bidang ekonomi.

B. Hukum Pengupahan UUCK.

Telah dipaparkan di atas, untuk memperbaiki iklim investasi, maka variabel produktivitas harus dimasukan ke dalam peraturan penentuan upah pekerja/buruh. Salah satu variabel proksi yang digunakan untuk menilai tingkat produktivitas pekerja/buruh adalah jam kerja efektif. Dengan memasukan variabel produktivitas ini, sistem pengupahan akan dirasakan jauh adil selain tentunya menambah daya saing ekonomi nasional, memperbaiki ekosistem Investasi dan daya saing Indonesia.

Satjipto Rahardjo menyatakan masalah pokoknya adalah “bagaimana hukum itu harus melakukan *adaptasi* terhadap perubahan”.²³ artinya hukum pengupahan UUCK harus dapat

Selanjutnya menurut **Satjipto Rahardjo**, salah satu masalah penting yang dihadapi hukum, adalah bagaimana hukum dapat mempertahankan kelangsungan hidup ditengan-tengah tarikan perubahan-perubahan (dikotomi: penulis), tantangannya apakah hukum dapat memberikan jawaban, atau hukum yang bersangkutan hancur, atau hukum yang bersangkutan mampu beradaptasi perubahan-perubahan tersebut sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya²⁴ Mengacu kepada pendapat Satjipto Rahardjo di atas, pemerintah harus memberikan keyakinan kepada semua pihak dalam hubungan industrial (terutama pekerja/buruh) bahwa hukum pengupahan UUCK dapat meningkatkan produktivitas pekerja/buruh melalui jam kerja efektif sehingga profit

²² *Ibid.*, hlm. 343.

²³ Satjipto Rahardjo, 2014, *Ilmu Hukum...*, *Op.Cit.*, hlm. 199-200.

²⁴ *Ibid.*, hlm. 200.

perusahaan dapat meningkatkan yang merupakan modal utama untuk mewujudkan penghasilan layak pekerja/buruh sekaligus memperbaiki ekosistem Investasi dan daya saing Indonesia dengan jaminan tersebut, maka keberadaan hukum pengupahan UUCK akan mampu mempertahankan eksistensinya dan/atau akan dapat bertahan terhadap tekanan perubahan berupa perbaikan ekosistem investasi dan daya saing Indonesia. Selanjutnya menurut **Satjipto Rahardjo**:

“Kehadiran hukum dalam masyarakat adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang bisa bertubrukan satu sama lain itu oleh hukum diintegrasikan sedemikian rupa sehingga tubrukan-tubrukan itu sekecil-kecilnya. Pengorganisian kepentingan-kepentingan itu dilakukan dengan membatasi dan melindungi kepentingan-kepentingan tersebut. Memang, dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara

membatasi kepentingan-kepentingan dipihak lain.²⁵

Berdasarkan paparan di atas, perlu kehadiran hukum sebagai sarana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan sedemikian rupa sehingga dapat menekan seminimal mungkin tubrukan-kepentingan tersebut, artinya harus diciptakan hukum pengupahan UUCK selain dapat bertahan terhadap tekanan perubahan perbaikan ekosistem investasi dan daya saing Indonesia secara bersamaan dapat mewujudkan produktivitas dan/atau profit perusahaan serta penghasilan layak pekerja/buruh. Ade Kurniawan mengatakan salah satu tujuan dari dibuatnya UUCK adalah memakmurkan pegawai dan mengatasi masalah ekonomi terutama bagi yang terdampak covid-19. Pengaturan upah minimum oleh Gubernur memudahkan penghitungannya. UUCK adalah solusi untuk menata kembali iklim ketenagakerjaan, para pegawai mendapat upah yang layak, minimal UMP dan tetap berhak mendapat uang lembur. menurut **Abdul Khakim**,

²⁵ *Ibid.*, hlm. 53.

pengertian penghasilan yang layak, adalah:

“ Jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar, meliputi makanan, minuman, sadang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Motivasi utama seorang pekerja/buruh bekerja adalah meningkatkan kesejahteraan dan pengembangan karier, salah satunya meningkatkan penghasilan dari upah/gaji yang sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya. Upah merupakan salah satu hak dasar pekerja/buruh yang bersifat sensitif, karena tidak jarang dapat menimbulkan perselisihan²⁶

Penghasilan yang layak pekerja/buruh merupakan tabungan dalam negeri Indonesia atau tabungan dan/atau modal swasta, salah satu fungsinya menurut **Ali Ibrahim Hasyim** “akan digunakan dalam bisnis dalam bentuk investasi”²⁷ yang merupakan salah satu modal pemerintah untuk

melaksanakan pembangunan ekonomi, pengertian pembangunan ekonomi adalah :

“ Suatu rangkaian proses kegiatan dilakukan suatu negara untuk mengembangkan kegiatan atau aktivitas ekonomi untuk meningkatkan taraf hidup/kemakmuran (*Income per-kapita*) dalam jangka panjang. Kemakmuran itu sendiri ditunjukan meningkatnya pendapatan perkapita masyarakat (Pendapat Domestik Bruto atau GDP) adanya keseimbangan antara *supplay* dan *demand* di pasar”²⁸

Modal diperlukan untuk melaksanakan pembangunan ekonomi, bagi Indonesia pemupukan modal melalui tabungan dalam negeri sangat terbatas dan untuk menanggulangnya diperlukan dana-dana dari luar negeri sebagai komponen komplementer²⁹ yang disebut investasi, baik investasi berbentuk modal swasta dan/atau investasi berbentuk modal negara³⁰

²⁶ Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan...Op.Cit*, hlm. 122-123.

²⁷ Ali Ibrahim Hasyim, 2016, *Ekonomi Makro*, Edisi Pertama, Kencana, Jakarta, hlm. 167.

²⁸ Subandi, 2016, *Ekonomi Pembangunan*, Cetakan Keempat, Alfabeta, Bandung, hlm. 9.

²⁹ *Ibid*, hlm. 13.

³⁰ M.L. Jhingan, 2016, *Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan*, Cetakan ke 17, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 483.

yang dibutuhkan untuk pertumbuhan ekonomi Indonesia, menurut **Windu Putra** pengertian pertumbuhan ekonomi, adalah:

“Proses perubahan kondisi perekonomian suatu negara secara kesinambungan menuju keadaan yang lebih baik selama periode tertentu. Pertumbuhan ekonomi dapat diartikan juga sebagai proses kenaikan kapasitas produksi suatu perekonomian yang diwujudkan dalam bentuk kenaikan pendapatan nasional. Adanya pertumbuhan ekonomi merupakan indikasi keberhasilan pembangunan ekonomi”.³¹

Mengacu kepada pengertian pertumbuhan perekonomian dari **Windu Putra** sebagaimana dipaparkan di atas, pertumbuhan ekonomi Indonesia, adalah proses perubahan kondisi perekonomian Indonesia secara berkesinambungan menuju keadaan yang lebih baik selama periode tertentu atau proses kenaikan kapasitas produksi perekonomian Indonesia yang diwujudkan dalam bentuk kenaikan

pendapatan nasional Indonesia dan adanya pertumbuhan ekonomi merupakan indikasi keberhasilan pembangunan ekonomi Indonesia.

Menurut **Windu Putra**, salah satu faktor yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi, adalah Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) dan SDM yang salah satu faktor terpenting dalam proses pembangunan, cepat atau lambatnya proses pembangunan tergantung kepada sejauh mana SDM selaku subjek pembangunan memiliki kompetensi yang memadai untuk melaksanakan proses pembangunan.³²

Indonesia secara kesinambungan menuju keadaan yang lebih baik selama periode tertentu atau proses kenaikan kapasitas produksi perekonomian Indonesia yang diwujudkan dalam bentuk kenaikan pendapatan nasional Indonesia, untuk menyelaraskan antara kemauan politik pemerintah mengenai hukum pengupahan UUCK dengan kemauan kelompok pengusaha berupa produktivitas dan/atau profit perusahaan, kemauan kelompok pekerja/buruh berupa penghasilan

³¹ Windu Putra, 2018, *Perekonomian Indonesia Penerapan Beberapa Teori Ekonomi Pembangunan di Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Depok, hlm. 41.

³² *Ibid.*

layak, kemauan pemerintah berupa perbaikan ekosistem investasi dan daya saing Indonesia, untuk itu pemerintah harus mengambil keputusan strategis dan sekaligus harus memberikan rekomendasi atau kebijakan publik mewujudkan hukum pengupahan UUCK yang merupakan representasi kepentingan semua pihak dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja/buruh, pemerintah).

C. Kebijakan Pemerintah Mengenai Hukum Pengupahan UUCK yang Baik Korelasinya dengan Kompetensi Pekerja/Buruh dan Kapasitas Produksi Perusahaan.

Telah dipaparkan di atas, telah terjadi hubungan kasualitas antara proses kenaikan kapasitas produksi suatu perekonomian nasional dengan kenaikan profit perusahaan yang merupakan syarat mutlak untuk menunjang pembangunan perekonomian nasional Indonesia, hubungan kasualitas tersebut, adalah pekerja/buruh yang memiliki kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kenaikan profit perusahaan, penghasilan layak

pekerja/buruh merupakan salah syarat suatu perusahaan untuk mendapatkan pekerja/buruh yang memiliki kompetensi yang memadai, oleh karenanya peraturan perundang-undangan mengenai pengupahan berdasarkan jam kerja yang efektif dan efisien merupakan syarat mutlak bagi perusahahaan dalam mendapatkan pekerja/buruh dengan kompetensi kerja memadai dalam mewujudkan profit perusahaan.

Menurut **Soerjono Soekanto**, suatu peraturan perundang-undangan yang dikatakan baik, antara lain belum cukup hanya memenuhi persyaratan-persyaratan filosofis/ideologis dan yuridis saja, tetapi secara sosiologis peraturan perundang-undangan tersebut harus berlaku³³ dan dapat diterima oleh masyarakat. Mengacu kepada pendapat **Soerjono Soekanto** payung hukum pengupahan UUCK selain harus memenuhi persyaratan filosofi Pancasila, ideologi Pancasila atau sesuai dengan sistem hukum Pancasila, juga harus dapat diterima

³³ Soerjono Soekanto, 1988, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 22.

oleh *stakeholder* (pemerintah, pekerja/buruh, pengusaha masyarakat), untuk itu pemerintah harus mengambil suatu keputusan berupa kebijakan publik, menciptakan hukum pengupahan UUCK sesuai dengan keinginan dan kesadaran semua pihak dalam hubungan industrial, sehingga kebijakan publik pemerintah berupa UUCK berkorelasi dengan upaya dari perusahaan untuk mendapatkan pekerja/buruh yang memiliki kompetensi memadai yang merupakan syarat mutlak dalam upaya menaikkan profit perusahaan dalam pelaksanaan pembangunan perekonomian nasional, perbaikan ekosistem investasi dan daya saing Indonesia yang berkorelasi dengan pendapatan layak pekerja/buruh, hal ini sejalan dengan pendapat **Luthfi J. Kurniawan**, yaitu:

“ Diskursus mengenai hukum dan kebijakan publik tentunya memang tidak terlepas dari persoalan negara dan pemerintahan serta dinamika tata pengelolaannya. Output dari tata kelola tersebut mengkrystal berupa produk hukum dan kebijakan

publik³⁴ harus berpihak kepada kepentingan publik”

Sejalan dengan pendapat **Luthfi J. Kurniawan**, diskursus mengenai hukum pengupahan UUCK dan kebijakan publik pemerintah Indonesia tentunya tidak terlepas dari persoalan pemerintah Indonesia serta dinamika tata pengelolaannya berkaitan dengan perbaikan ekosistem investasi dan daya saing Indonesia serta produktivitas/profit perusahaan serta penghasilan layak pekerja/buruh, output dari tata kelola pemerintah Indonesia tersebut harus mengkrystal berupa produk hukum pengupahan dan/atau kebijakan publik dapat meningkatkan profit perusahaan, memperbaiki ekosistem investasi dan daya saing Indonesia sekaligus dapat mewujudkan penghasilan layak pekerja/buruh, untuk itu pemerintah harus mengambil suatu keputusan untuk mendapatkan produk hukum pengupahan UUCK semua pihak dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja/buruh, pemerintah).

³⁴ Luthfi J. Kurniawan, 2017, *Hukum dan Kebijakan Publik*, Setara Press, Malang, hlm. 2.

Menurut **Irham Fahmi**, pengertian keputusan adalah proses penelusuran masalah yang berawal dari latar belakang masalah, identifikasi masalah hingga kepada terbentuknya kesimpulan dan rekomendasi. Rekomendasi itulah selanjutnya dipakai dan digunakan sebagai pedoman basis dalam mengambil keputusan. Oleh karena itu begitu besar pengaruh yang akan terjadi jika seandainya rekomendasi yang dihasilkan tersebut terdapat kekeliruan atau ada kesalahan-kesalahan yang tersembunyi dikarenakan faktor ketidakhati-hatian dalam melakukan pengkajian masalah³⁵ atau karena faktor kurangnya kompetensi *stakeholder* para pengambil keputusan. Selain itu menurut **Luthfi J. Kurniawan** hukum merupakan salah satu instrument kebijakan yang digunakan yang digunakan pemerintah untuk melakukan tindakan-tindakan legal³⁶ dalam sistem pengupahan yang meresprentasikan kepentingan semua

pihak dalam hubungan industrial (pemerintah, pengusaha, pekerja/buruh) dalam suatu proses produksi.

Berdasarkan pengertian keputusan dari **Irham Fahmi**, demi peningkatan profit perusahaan berkorelasi dengan penghasilan layak pekerja/buruh, untuk itu pemerintah harus mengambil keputusan, yaitu mengesahkan hukum pengupahan UUCK yang selaras dengan keinginan semua pihak dalam hubungan industrial, untuk itu pemerintah harus melakukan penelusuran masalah hukum pengupahan UUCK dengan hukum pengupahan yang sudah berlaku (misalnya dengan hukum pengupahan yang diatur dalam UUK Jo PP 78/2015), baik mengenai latar belakang dan identifikasi masalahnya sehingga terbentuknya kesimpulannya atau suatu rekomendasi dan/atau kebijakan pemerintah tentang hukum pengupahan selain dapat menaikkan profit perusahaan juga berkorelasi dengan penghasilan yang layak dari pekerja/buruh sekaligus dapat

³⁵ Irham Fahmi, 2017, *Manajemen Strategis, Teori dan Aplikasi*, Alfabeta, Bandung, hlm. 14.

³⁶ Luthfi J. Kurniawan, 2017, *Hukum dan Kebijakan...Op.Cit*, hlm. 10.

memperbaiki ekosistem investasi dan daya saing Indonesia

Rekomendasi dan/atau kebijakan publik sebagaimana dipaparkan di atas, selanjutnya digunakan sebagai pedoman basis dalam pengambilan keputusan oleh pemerintah, yaitu dalam mengesahkan hukum pengupahan UUCK. Mengingat besarnya pengaruh yang akan terjadi seandainya rekomendasi dan/atau kebijakan publik yang dihasilkan tersebut terdapat kekeliruan atau ada kesalahan-kesalahan yang tersembunyi yang disebabkan faktor ketidakhatian dalam pengkajian masalahnya sehingga berdampak negatif terhadap profit perusahaan dan/atau penghasilan layak pekerja/buruh dan perbaikan ekosistem investasi dan daya saing Indonesia, sehingga:

1. Rekomendasi dan/atau produk hukum pengupahan yang dihasilkan tidak dapat bertahan terhadap tekanan perubahan perbaikan ekosistem investasi dan daya saing Indonesia; atau
2. Rekomendasi dan/atau produk hukum pengupahan yang

dihasilkan dapat bertahan terhadap tekanan perubahan berupa perbaikan ekosistem investasi dan daya saing Indonesia tetapi tidak berkorelasi dengan penghasilan layak pekerja/buruh.

Pemerintah, pengusaha, pekerja/buruh atau *stakeholder* harus menghindari dan/atau menekan seminimal mungkin dampak negatif yang disebabkan kesalahan-kesalahan dan/atau kekeliruan dalam pembuatan rekomendasi dan/atau kebijakan publik sebagaimana dipaparkan di atas, untuk itu pemerintah, pengusaha, pekerja/buruh atau *stakeholder* harus mengambil kebijakan publik yang juga merupakan keputusan strategis dan menurut **Irham Fahmi**:

“Pengertian keputusan strategis (kebijakan publik: penulis) merupakan bentuk keputusan (kebijakan publik: penulis) yang dilakukan dengan menempatkan pandangan serta analisis secara jangka panjang. Bentuk analisis tersebut menekankan pada pandangan serta dampak yang mungkin bisa terjadi dikemudian hari serta kondisi keputusan tersebut dapat

membawa pengaruh³⁷ negatif atau positif terhadap tujuan yang ingin dicapai” Artinya kebijakan publik pemerintah tentang suatu hukum pengupahan UUCK selain harus dapat memperbaiki ekosistem investasi dan daya saing Indonesia juga dapat mewujudkan penghasilan layak pekerja/buruh yang merupakan syarat mutlak dalam meningkatkan kompetensi pekerja/buruh demi mewujudkan profit perusahaan berkorelasi dengan kenaikan produktivitas perekonomian nasional Indonesia dalam jangka waktu tertentu.

Selanjutnya **Irham Fahmi**, berpendapat untuk mewujudkan terbentuknya keputusan yang bernilai strategis³⁸ sebagaimana dipaparkan di atas, maka *stakeholder* terutama pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh, harus memiliki kompetensi dan/atau kemampuan yang memadai, selanjutnya **Irham Fahmi**, berpendapat “bagaimana mungkin mewujudkan keputusan strategis jika³⁹

para pengambil keputusan strategis tersebut kompetensinya lemah. Tegasnya *stakeholder* harus memiliki kompetensi yang memadai, baik dalam mengambil suatu keputusan strategis mengesahkan hukum pengupahan UUCK selaras dengan hukum pengupahan sudah berlaku (UUK Jo PP 78/2015), syarat keputusan strategis yang dimaksud, adalah dapat memperbaiki ekosistem investasi dan daya saing Indonesia, memberikan penghasilan layak pekerja/buruh, mewujudkan profit perusahaan dan dapat menaikkan produktivitas perekonomian nasional Indonesia dalam jangka waktu tertentu. Keputusan strategis yang dipaparkan di atas, merupakan kebijakan politik yang berpengaruh kepada hukum pengupahan UUCK berdasarkan jam kerja efektif dan profit perusahaan.

D. Hukubungan Kasualitas Antara Politik Dengan Hukum Pengupahan UUCK.

Menurut **Moh.Mahfud MD**, ada 3 (tiga) macam hubungan kasualitas antara hukum dan politik:

³⁷ Irham Fahmi, 2017, *Manajemen Strategis...*, *Op.Cit*, hlm. 14.

³⁸ *Ibid*.

³⁹ *Ibid*.

1. Hukum determinan atas politik artinya kegiatan-kegiatan politik diatur oleh dan harus tunduk pada aturan-aturan hukum.
2. Politik determinan atas hukum, karena hukum merupakan hasil atau kristalisasi dari kehendak politik yang saling berinteraksi dan (bahkan) saling bersaing.
3. Politik dan hukum sebagai subsistem kemasyarakatan berada pada posisi yang derajat ditermenasinya seimbang antara satu dengan yang lain, karena meskipun hukum merupakan produk keputusan politik tetapi begitu hukum ada maka semua kegiatan politik harus tunduk pada aturan-aturan hukum.⁴⁰

Jawaban atas pertanyaan mana yang determinan, apakah hukum determinan atas politik atau politik determinan atas hukum, tentu sangat ditentukan oleh pandangan masing-masing ahli, kaum idealis lebih berdiri pada sudut *das sollen* mengatakan hukum harus mampu mengendalikan dan merekayasa perkembangan

masyarakat, termasuk kehidupan politiknya.⁴¹ Mengacu kepada kaum idealis kaitannya hukum pengupahan UUCK harus mampu mengendalikan dan merekayasa bahkan memperbaiki ekosistem investasi dan daya saing Indonesia sekaligus dapat mewujudkan penghasilan layak pekerja/buruh yang merupakan syarat mutlak untuk meningkatkan kompetensi pekerja/buruh demi mewujudkan produktivitas dan/atau profit perusahaan yang berkorelasi dengan kenaikan produktivitas perekonomian nasional Indonesia dalam jangka waktu tertentu dan daya saing Indonesia.

Roscue Pound telah lama berbibicara tentang "*law as a tool social engineering*" yaitu hukum sebagai penentu arah perjalanan masyarakat maka dengan itu **fungsi hukum** untuk untuk menjamin ketertiban dan melindungi kepentingan masyarakat,⁴² berdasarkan teori **Roscue Pound**, UUCK harus dapat menjamin ketertiban dan

⁴⁰ Moh.Mahfud MD, 1998, *Politik Hukum di Indonesia*, LPJ3ES, Jakarta, hlm. 8.

⁴¹ Moh.Mahfud MD, 1999, *Pergulatan Politik dan Hukum di Indonesia*, Gama Media, Yogyakarta, hlm. 70-71.

⁴² *Ibid*,.

melindungi kepentingan kebutuhan semua pihak dalam hubungan industrial. hukum pengupahan UUCK harus dapat mewujudkan produktivitas/profit perusahaan yang berkorelasi dengan penghasilan layak pekerja/buruh sekaligus dapat memperbaiki ekosistem investasi dan daya saing Indonesia.

Menurut **Satjipto Rahardjo**, hukum sebagai suatu institusi sosial, yaitu mengamati hukum lebih daripada suatu sistem peraturan belaka, melainkan juga bagaimana hukum menjalankan fungsi-fungsi sosial dalam dan untuk masyarakatnya, seperti mengintegrasikan perilaku dan kepentingan para anggota masyarakat, hubungan hukum dan kekuasaan dan lain-lain, secara singkat ingin melihat hakikat sosial dari hukum.⁴³ Selanjutnya **Satjipto Rahardjo** berpendapat:

“Kebutuhan yang dilayaninya terlebih dahulu harus mendapatkan pengakuan oleh masyarakat. Pengakuan di sini di artikan, bahwa masyarakat di situ memang telah mengakui pentingnya kebutuhan tersebut bagi

kehidupan manusia. Diantara berbagai kebutuhan tersebut adalah: pengadaan pangan dan lain kebutuhan fisik, agama, pendidikan, keadilan dan kebutuhan untuk mempertahankan diri. Pemenuhan akan kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak dapat hanya diserahkan kepada kemampuan dan kegiatan masing-masing orang sendiri-sendiri (anggota masyarakat: penulis). Justru kehadiran masyarakat adalah untuk mengusahakan agar semua anggota masyarakat dapat dipenuhi kebutuhannya secara bersama-sama”⁴⁴

Mengacu kepada pendapat **Satjipto Rahardjo** sebagaimana dipaparkan di atas, maka UUCK, merupakan hukum sebagai institusi sosial, yaitu mengamati hukum pengupahan UUCK lebih dari sistem peraturan belaka, melainkan juga bagaimana hukum pengupahan UUCK dapat menjalankan fungsi-fungsi sosialnya, yaitu selain dapat memperbaiki ekosistem investasi dan daya saing Indonesia, memperluas lapangan kerja juga dapat meningkatkan kesejahteraan semua

⁴³ Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum...*, *Op.Cit*, hlm 117.

⁴⁴ *Ibid*.

pihak dalam hubungan industrial, dimana fungsi-fungsi sosial tersebut sama-sama merupakan kebutuhan prioritas dan mendesak yang harus mendapat pengakuan oleh semua pihak dalam hubungan industrial. Untuk mewujudkan kebutuhan prioritas dan mendesak tersebut tidak dapat hanya diserahkan secara sendiri-sendiri kepada masing-masing pihak dalam hubungan industrial tetapi diperlukan kehadiran semua pihak dalam hubungan industrial, tujuan kehadiran semua pihak dalam hubungan industrial, adalah supaya kebutuhan semua pihak secara bersamaan dapat terpenuhi, tegasnya UUCK selain dapat mewujudkan profit bagi pengusaha juga dapat memberikan penghasilan layak pekerja/buruh serta berkorelasi dengan perbaikan ekosistem investasi dan daya saing Indonesia juga dapat mewujudkan tujuan dari pembangunan ekonomi nasional.

Kaum realistik seperti **Von Savigny** mengatakan “hukum harus berkembang sesuai dengan perkembangan masyarakat” ini berarti

bahwa hukum, mau tidak mau, menjadi *Independent variable* atas keadaan diluarnya, terutama keadaan politiknya.⁴⁵ Hukum lahir sebagai refleksi dari konfigurasi politik yang melatarbelakanginya, atau hukum merupakan kristalisasi dari kehendak-kehendak politik yang bersaing.⁴⁶ Asumsinya hukum merupakan produk politik.

Mengacu kepada kaum realistik seperti **Von Savigny** hukum pengupahan UUCK harus berkembang sesuai perkembangan masyarakat yaitu dapat memperbaiki ekosistem investasi dan daya saing Indonesia untuk memperluas lapangan kerja juga dapat meningkatkan kesejahteraan semua pihak dalam hubungan industrial, ini berarti hukum pengupahan UUCK, mau tidak mau, menjadi *Independent variable* atas keadaan diluarnya, terutama keadaan politik pemerintah yang menginginkan perbaikan ekosistem investasi dan daya saing Indonesia berkorelasi dengan produktivitas dan/atau profit

⁴⁵ Moh.Mahfud MD, 1999, *Pergulatan Politik...*, *Op.Cit*, hlm. 70-71.

⁴⁶ *Ibid.*

perusahaan dan penghasilan layak pekerja/buruh. Dalam kenyataannya hukum pengupahan UUCK merupakan refleksi dari konfigurasi politik yang melatarbelakanginya, yaitu keinginan pemerintah untuk memperbaiki ekosistem investasi dan daya saing Indonesia untuk memperluas lapangan kerja. Dengan kata lain, kalimat-kalimat yang ada di hukum pengupahan UUCK tidak lain kristalisasi dari kehendak-kehendak politik, yaitu kehendak politik pemerintah, kehendak politik pengusaha dan kehendak politik kelompok pekerja/buruh, hal ini sejalan dengan pendapat **Mahfud MD**:

“Kenyataan hukum lahir dari refleksi dari konfigurasi politik yang melatarbelakanginya. Dengan kata lain, kalimat-kalimat yang ada di dalam aturan hukum itu tidak lain **kristalisasi** dari kehendak-kehendak politik yang saling bersaing.”⁴⁷ berdikotomi.

Menurut **Ni'matul Huda**, sejak dekade pertama abad XX hukum tidak lagi dipandang sekedar sebagai sarana menjamin ketertiban dalam

masyarakat, akan tetapi hukum harus dapat membantu proses perubahan masyarakat, hukum harus dapat memainkan suatu peranan yang berarti dalam proses perubahan.⁴⁸ Mengacu kepada pendapat **Ni'matul Huda** hukum pengupahan UUCK harus dapat memainkan suatu peranan yang berarti dalam proses perubahan, yaitu secara bersamaan dapat memenuhi kebutuhan semua pihak dalam hubungan industrial, hal ini sejalan dengan pendapat **Satjipto Rahardjo** “pengaturan hukum oleh hukum tidak menjadi sah semata-mata karena ia adalah hukum, tetapi mengejar cita-cita tertentu, antara lain hukum dapat memberi kebahagiaan kepada rakyat dan bangsanya”⁴⁹ mengacu kepada pendapat **Satjipto Rahardjo**, pengaturan pengupahan UUCK oleh hukum tidak menjadi sah karena ia adalah hukum, tetapi mengejar cita-cita tertentu, yaitu hukum pengupahan UUCK dapat memberi kebahagiaan kepada semua pihak dalam hubungan

⁴⁷ *Ibid.*

⁴⁸ Ni'matul Huda, 2005, *Negara Hukum Demokrasi & Judicial Review*, UII Press, Yogyakarta, hlm. 29.

⁴⁹ Satjipto Rahardjo, 2010, *Penegakan Hukum Progresif*, Kompas, Jakarta, hlm. 36-37.

industrial, yaitu kepada pengusaha berupa profit, kepada pekerja/buruh berupa penghasilan yang layak dan kepada pemerintah berupa perbaikan ekosistem investasi dan daya saing Indonesia.

III. PENUTUP

Salah satu tujuan dari dibuatnya UUCK adalah memakmurkan pegawai dan mengatasi masalah ekonomi terutama bagi yang terdampak covid-19. Pengaturan upah minimum oleh Gubernur memudahkan penghitungannya. UUCK adalah solusi untuk menata kembali iklim ketenagakerjaan, para pegawai mendapat upah yang layak, minimal UMP dan tetap berhak mendapat uang lembur. Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh baik dilihat dari aspek perlindungan ekonomi maupun perlindungan kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja, hal ini secara tegas diatur dalam Pasal 88 ayat (1) UUK, yang mengatur “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Salah satu variabel proksi yang digunakan untuk menilai tingkat produktivitas pekerja/buruh adalah jam kerja efektif. Dengan memasukan variabel produktivitas ini, hukum pengupahan UUCK akan dirasakan jauh lebih adil selain tentunya menambah daya saing ekonomi nasional sekaligus akan memperbaiki ekosistem investasi dan daya saing Indonesia. Motivasi utama pekerja/buruh bekerja adalah penghasilan layak dan pengembangan karier, salah satunya meningkatkan penghasilan dari upah/gaji yang sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya serta hubungan kerja dan/atau hubungan industrial harus berlangsung secara aman, dinamis dan serasi (*industrial peace*), pemerintah harus dapat menciptakan hukum pengupahan UUCK yang dapat mengkorelasi antara produktivitas kerja atau jam kerja pekerja/buruh efektif dan efisien dengan jumlah upah dan/atau penghasilan layak pekerja/buruh sehingga dapat mewujudkan profit perusahaan dan

mampu memperbaiki ekosistem investasi serta daya saing Indonesia sehingga tujuan pembangunan nasional Indonesia, yaitu mensejahterakan seluruh rakyat Indonesia dapat segera dan/atau secepatnya terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku.

- Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke-4 Edisi Revisi, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Ali Ibrahim Hasyim, 2016, *Ekonomi Makro*, Edisi Pertama, Kencana, Jakarta.
- Aloysius Uwiyono, Siti Harjati Hoesin, Widodo Suryandono, Melania Kiswandari, 2018, *Asas-Asas Hukum Peburuhan*, Edisi Kedua, PT RajaGrafindo Persada, Depok.
- Irham Fahmi, 2017, *Manajemen Strategis, Teori dan Aplikasi*, Alfabeta, Bandung.
- Kartasapoetra, G dan Riene Indraningsih, 1982, *Pokok-Pokok Hukum Peburuhan*, Cet.I, Armico Bandung.
- Luthfi J. Kurniawan, 2017, *Hukum dan Kebijakan Publik*, Setara Press, Malang.
- M.L. Jhingan, 2016, *Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan*, Cetakan ke 17, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Moeheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Moh.Mahfud MD, 1998, *Politik Hukum di Indonesia*, LPJ3ES, Jakarta.
- Moh.Mahfud MD, 1999, *Pergulatan Politik dan Hukum di Indonesia*, Gama Media, Yogyakarta.
- Ni'matul Huda, 2005, *Negara Hukum Demokrasi & Judicial Review*, UII Press, Yogyakarta.
- Satjipto Rahardjo, 2010, *Penegakan Hukum Progresif*, Kompas, Jakarta.
- Satjipto Rahardjo, 2014, *Ilmu Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Sedarmayanti, 2018, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kedua, PT Refika Aditama, Bandung.
- Soerjono Soekanto, 1988, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Subandi, 2016, *Ekonomi Pembangunan*, Cetakan Keempat, Alfabeta, Bandung.

Windu Putra, 2018, *Perekonomian Indonesia Penerapan Beberapa Teori Ekonomi Pembangunan di Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Depok.

Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, 2016, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan ke 6, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

B. Peraturan Perundang-Undangan.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi Nomor

102/MEN/VI/2004 mengenai Waktu dan Upah Kerja Lembur.

C. Jurnal, Koran.

Agus Herta Sumarto, Dosen FEB Universitas Mercu Buana dan Peneliti Indef, Kompas, Kamis, 23 Januari 2020, kolom 3.

Ahmad Hunaeny Zulkarnaen & Tanti Kirana Utami, 2016, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial*, PJIH, Vol. 3, No. 2, FH. Universitas Padjadjaran, Bandung.

Tanti Kirana Utami, 2017, *Law Protection for Indonesia Migrant Worker Family in Cianjur District*, Jurnal Dinamika Hukum, Vol. 17, No. 2, FH. Universitas Jendral Soedirman, Purwokerto.