

POLITIK HUKUM PERLINDUNGAN UPAH TENAGA KERJA PADA LINGKUNGAN INDUSTRI DI ERA MASYARAKAT EKONOMI ASEAN

Siciliya Mardian Yo'el
Universitas Islam Kediri
Email: siciliya@uniska-kediri.ac.id

Abstrak

Setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sangat disayangkan bahwa hak dasar tenaga kerja untuk menerima upah yang layak yang sebenarnya telah dilindungi oleh Undang-Undang ini nampaknya belum terwujud. Kenyataan yang ada justru menunjukkan bahwa kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia masih belum tercapai. Jurnal ini bertujuan untuk menganalisis politik hukum perlindungan upah tenaga kerja di lingkungan industri di era Masyarakat Ekonomi ASEAN.

Adapun pendekatan masalah yang digunakan dalam jurnal ini adalah: (1) Pendekatan Perbandingan (*Comparative Approach*), (2) Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*) dan (3) Pendekatan kasus (*Case Approach*).

Dapat disimpulkan bahwa Politik Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia belum menemukan suatu bentuk yang jelas dan tegas. Politik hukum ketenagakerjaan yang permanen dalam UUD 1945 dalam penerapannya ternyata banyak dipengaruhi oleh konstelasi politik yang ada dalam setiap rezim pemerintahan. Sedangkan dalam hal perlindungan upah, politik hukum di Indonesia tidak menunjukkan kenyataan regulasi yang diinginkan oleh tenaga kerja. Penghitungan upah minimum masih didasarkan pada standar kebutuhan hidup layak seorang pria lajang hal ini berarti menghilangkan kebutuhan tenaga kerja untuk juga memenuhi kebutuhan keluarganya.

Kata kunci: Politik Hukum, Perlindungan Upah, MEA.

Abstract

Every Indonesian citizen is entitled to decent work and livelihood for humanity. It is unfortunate that the basic right of the workforce to receive a decent wage which is actually protected by this Act does not seem to have materialized. The fact that there is actually shows that the welfare of workers in Indonesia is still not achieved. This journal aims to analyze the politics of labor protection law of wages in the industrial environment in the era of the ASEAN Economic Community.

The problem approaches used in this journal are: (1) Comparative Approach, (2) Statutory Approach and (3) Case Approach.

It can be concluded that the Politics of Labor Law in Indonesia has not found a clear and firm form. The permanent labor law politics in the 1945 Constitution in its application is much influenced by the political constellations that exist in every government regime. Whereas in terms of wage protection, legal politics in Indonesia does not indicate the reality of regulation desired by the workforce. The calculation of

the minimum wage is still based on the standard of living worthy of a single man; this means eliminating the need for labor to also meet the needs of his family.

Keywords: Political Law, Protection of Wages, MEA.

Pendahuluan

Setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan ini tertulis dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Makna pasal ini sebenarnya sederhana, bahwa semua bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh warga negara Indonesia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya harus berdasarkan nilai-nilai kemanusiaan yang berlaku secara universal. Ketentuan dalam pasal ini kemudian dipertegas lagi dengan Pasal 28D ayat (2). Pasal ini menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dari pasal ini maka dapat disimpulkan bahwa mendapat imbalan yang adil dan layak adalah hak tenaga kerja (tenaga kerja) yang dilindungi oleh Undang-Undang.

Sangat disayangkan bahwa hak dasar tenaga kerja untuk menerima upah yang layak yang sebenarnya telah dilindungi oleh Undang-Undang ini nampaknya belum terwujud. Kenyataan yang ada justru menunjukkan bahwa kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia masih belum tercapai. Kondisi tenaga kerja di Indonesia masih sangat lemah, miskin dan termarginalisasikan. Upah yang mereka terima sering tidak mencukupi untuk menghidupi diri dan keluarganya.¹ Padahal kebutuhan hidup semakin meningkat, sementara upah yang mereka terima relatif tetap. Bahkan setelah reformasi berjalan selama belasan tahun, tenaga kerja masih juga menghadapi berbagai macam persoalan krusial, baik dalam konteks eksternal seperti relasi tenaga kerja dengan pemerintah dan pengusaha. Maupun problem internal seputar mutu sumber daya mereka hingga konflik kepentingan antar pengurus serikat tenaga kerja. Hal ini cenderung membawa tenaga kerja ke posisi tawar yang lemah.²

Pemerintah sebenarnya sudah berusaha untuk memperbaiki kehidupan tenaga kerja. Salah satu sarana yang digunakan untuk memperbaiki kehidupan tenaga kerja adalah dengan menetapkan aturan-aturan mengenai pengupahan. Tujuan pemerintah mengatur upah dan pengupahan tenaga kerja adalah agar tenaga kerja memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Peran pemerintah dalam hal ini adalah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi tenaga kerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja maupun keluarganya.³

Besaran upah yang diberikan oleh pemberi kerja kepada tenaga kerja tidaklah sama di setiap daerah. Indonesia mengenal konsep upah minimum kabupaten/ kota (UMK) yang meskipun ditetapkan oleh pemerintah namun besarnya tergantung pada

¹Rachmad Syafa'at, *Gerakan Tenaga Kerja dan Pemenuhan Hak Dasarnya*. Malang: In-Trans Publishing, 2008. hlm. 26.

²Anonymous, *Persoalan Tenaga kerja Indonesia Setelah Era Reformasi*. Lihat artikel di <http://nationalgeographic.co.id/berita/2012/04/persoalan-tenaga-kerja-indonesia-setelah-era-reformasi>. Diakses tanggal 19 Januari 2015, jam 15.00 WIB

³Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika. Jakarta:Tp., 2009. hlm. 108 - 109

daerah masing-masing.⁴ Sampai saat ini, persoalan penetapan upah selalu menjadi masalah yang krusial bagi tenaga kerja, industri pemberi kerja dan pemerintah.⁵ Setiap tahun pada saat penetapan upah minimal di daerah-daerah selalu menjadi seperti ajang “perang” bagi para tenaga kerja untuk sedikit berharap agar upah yang akan ditetapkan oleh pemerintah pada tahun tersebut akan mampu meningkatkan kesejahteraan mereka.⁶ Masalahnya kemudian apakah upah minimum yang ditetapkan tersebut telah layak dan adil sesuai dengan beban kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja?⁷

Di sisi lain, jika pemerintah menaikkan upah tenaga kerja maka pemerintah khawatir daya saing yang dimiliki oleh industri manufaktur Indonesia yang terletak pada upah tenaga kerjanya yang murah akan menurun jika dibanding dengan negara-negara lain,⁸ terutama negara-negara di kawasan ASEAN. Menghadapi kondisi ini ternyata posisi pemerintah lebih memihak kepentingan pengusaha dan kurang berani menaikkan upah tenaga kerja pada kondisi yang lebih layak.⁹

Politik hukum ketenagakerjaan di Indonesia masih memprihatinkan. Hal ini disebabkan karena seluruh kebijakan hukum dan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan tidak berpihak pada tenaga kerja itu sendiri, ukuran yang dapat terlihat adalah meningkatnya gelombang aksi tenaga kerja untuk turun kejalan menuntut perbaikan secara struktural.¹⁰ Dengan adanya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), maka masalah yang dihadapi oleh tenaga kerja Indonesia akan bertambah. Tantangan dengan hadirnya tenaga kerja asing dengan upah yang lebih tinggi dapat menimbulkan kecemburuan diantara tenaga kerja kita. Penyebabnya adalah upah yang diterima oleh tenaga kerja kita dirasa belumlah layak untuk memenuhi kesejahteraan dan kehidupan mereka. Sementara disisi lain jika upah minimum tenaga kerja di Indonesia diminta untuk terus dinaikkan, tetapi tidak diimbangi dengan produktifitas dan ketrampilan tenaga kerja itu sendiri, perusahaan terutama yang berbasis modal asing dapat dengan mudah memindahkan modalnya dari Indonesia ke negara lain. Akibatnya, tenaga kerja di Indonesia dapat kehilangan mata pencahariannya.

Maka, tantangan bagi politik hukum ketenagakerjaan di Indonesia pada umumnya, dan pengupahan pada khususnya adalah adanya suatu peraturan yang memihak kepada kepentingan tenaga kerja secara seimbang, bukan hanya memihak kepentingan pemilik modal semata. Harapan ini bukanlah suatu hal yang muluk, karena kembali ke makna yang terkandung dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, bahwa setiap warga negara, berhak untuk memperoleh penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Bahwa upah yang diterima oleh tenaga kerja adalah upah yang layak dan adil, bukan hanya dimata pemberi upah dan pemerintah, tetapi terutama bagi tenaga kerja itu sendiri.

⁴Ibid., hlm. 102

⁵Eggi Sudjana, *Tenaga kerja Menggugat: Perspektif Islam*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2002. hlm. 88

⁶Hampir di setiap daerah menjelang penetapan upah minimum biasanya diwarnai dengan turunnya para tenaga kerja ke jalan untuk melakukan demonstrasi. Baca contoh beritanya antara lain di Kompas di http://lipsus.kompas.com/topikpilihanlist/1503/1/tenaga_kerja.tuntut.kenaikan.upah dan Republika di <http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/jabodetabek-nasional/14/11/14/nf17s9-unjuk-rasa-kenaikan-umk-di-bogor-berakhir-bentrok>, tentang penetapan upah minimum tahun 2015 yang diwarnai dengan demonstrasi tenaga kerja turun ke jalan.

⁷Asri Wijayanti,...hlm. 102

⁸Eggi Sudjana,...hlm. 88

⁹Ibid.

¹⁰Rachmad Syafa'at,...hlm.7 - 8.

Jurnal ini bertujuan untuk menganalisis politik hukum perlindungan upah tenaga kerja di lingkungan industri di era masyarakat ekonomi ASEAN. Sedangkan pendekatan masalah yang digunakan dalam jurnal ini adalah: (1) Pendekatan Perbandingan (*Comparative Approach*), dengan cara mengadakan studi perbandingan hukum. Yakni suatu kegiatan untuk membandingkan hukum suatu negara dengan hukum negara lain atau hukum dari suatu waktu tertentu dengan waktu yang lain.¹¹ (2) Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*), pendekatan ini dilakukan dengan cara menelaah semua peraturan perundang-undangan yang terkait dengan isu hukum yang diteliti.¹² (3) Pendekatan kasus (*Case Approach*), pendekatan kasus ini dilakukan dengan melakukan telaah pada kasus-kasus yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang dibahas.¹³ Kasus yang ditelaah adalah kasus yang telah memiliki kekuatan hukum tetap. Peneliti perlu memahami *ratio decendi* atau alasan-alasan hukum yang digunakan hakim sehingga sampai pada sebuah putusan dalam menangani sebuah kasus. Jadi dalam pendekatan kasus ini rujukan yang digunakan bukanlah diktum putusan pengadilan tetapi alasan hukumnya. Alasan hukum inilah yang dijadikan argumentasi dalam memecahkan masalah hukum yang dibahas.

Politik Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Politik hukum, secara sederhana menurut Moh. Mahfud MD dapat diartikan sebagai suatu arahan atau garis resmi yang dijadikan dasar pijak dan cara untuk membuat dan melaksanakan hukum dalam rangka mencapai tujuan bangsa dan negara.¹⁴ Pijakan utama politik hukum nasional adalah tujuan negara yang kemudian melahirkan sistem hukum nasional yang harus dibangun dengan pilihan isi dan cara-cara tertentu.¹⁵

Tujuan negara Indonesia tercantum dalam alinea IV pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yakni pemerintah negara Republik Indonesia dibentuk untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Tujuan negara inilah yang seharusnya menjadi landasan politik hukum dibentuknya suatu peraturan perundang-undangan di Indonesia.

Sayangnya kondisi politik hukum ketenagakerjaan di Indonesia dianggap masih memprihatinkan karena seluruh kebijakan hukum dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat dikatakan tidak berpihak pada buruh. Kondisi tenaga kerja Indonesia meskipun reformasi telah mencapai angka tujuh belas tahun masih menghadapi berbagai masalah baik politik, ekonomi, budaya maupun hukum.¹⁶

Secara politik tenaga kerja masih marginal dihadapan pemerintah dan pengusaha, secara ekonomi kondisi kehidupannya sangat buruk, di sisi budaya potensi berpikir kritis tenaga kerja masih terhambat, dan dari segi hukum tenaga kerja masih ditempatkan sebagai faktor produksi dan pada posisi yang kalah, sistem hukum yang

¹¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2011. hlm. 173

¹²Ibid., hlm. 133 - 134

¹³Ibid., hlm. 158

¹⁴ Moh. Mahfud MD, *Politik Hukum di Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa, 2011. hlm. 1

¹⁵ Suteki, *Rekonstruksi Politik Hukum Hak atas Air Pro Rakyat*. Malang: Surya Pena Gemilang, 2010. hlm. 66

¹⁶Rachmad Syafa'at, ...hlm. 7-10.

ada hanya memihak pada pengusaha dan penguasa.¹⁷ Secara singkat dapat digambarkan perjalanan politik hukum ketenagakerjaan di Indonesia dapat dibagi menjadi tiga (3) masa yakni masa Presiden Soekarno, orde baru dan masa setelah reformasi.

Politik Hukum pada masa Presiden Soekarno pada masa awal berdirinya Negara Republik Indonesia berusaha membuat produk hukum sebagian besar dengan cara menerjemahkan produk hukum peninggalan penjajah yang dianggap sesuai dengan mengadakan perbaikan dan penyesuaian. Pada masa itu tidak banyak terdapat kebijaksanaan tentang ketenaga kerjaan mengingat Indonesia masih dalam masa mempertahankan wilayah setelah merebut kemerdekaan.¹⁸

Selanjutnya Politik hukum pada masa Presiden Soekarno di era Orde Lama dibuat untuk membatasi gerak politis dan ekonomis buruh. Selengkapnya tentang peraturan ketenagakerjaan yang dibuat pada masa Presiden Soekarno akan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1

Produk Hukum Ketenagakerjaan pada Masa Presiden Soekarno

No	Era Presiden Soekarno tahun 1945 – 1958	Era Presiden Soekarno pada Masa Orde Lama
1.	UU No. 12 Tahun 1948 tentang Kerja	Permenaker No. 90 Tahun 1955 tentang Pendaftaran Serikat Buruh
2.	UU No. 33 tentang Kecelakaan Kerja	Peraturan Penguasa Perang Tertinggi No. 4 tahun 1960 tentang Pencegahan Pemogokan dan/ atau Penutupan (lock out) di perusahaan-perusahaan, jawatan-jawatan dan badan-badan vital.
3.	UU No. 23 tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan	Undang-undang No. 4 Tahun 1960 tentang Pencegahan Pemogokan dan/ atau Penutupan (lock out) di perusahaan-perusahaan, jawatan-jawatan dan badan-badan vital.
4.	UU No. 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan	
5.	UU No. 18 tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Buruh Internasional (ILO) No. 98 tentang Dasar-dasar Hak untuk berorganisasi dan Berunding bersama.	

Data diolah dari berbagai sumber.

¹⁷Ibid.

¹⁸Asri Wijayanti, ...hlm. 21 – 22.

Politik Hukum pada masa orde baru dirancang sebagai bagian dari depolitisasi kehidupan politik. Pada masa ini pemerintah sangat gencar mempromosikan upah murah sebagai keunggulan komperatif untuk menarik investasi demi pertumbuhan ekspor dan memperluas kesempatan kerja. Peraturan pada masa orde baru dibuat untuk mendukung stabilitas ekonomi dengan melibatkan militer dalam penyelesaian sengketa perburuhan dan dibatasinya kebebasan berserikat para buruh.¹⁹

Masa pasca reformasi setelah rezim orde baru tumbang, politik hukum dibagi sesuai dengan era presiden yang memimpin Indonesia saat itu. BJ Habibie sebagai presiden pertama pasca reformasi lebih menekankan politik hukum ketenagakerjaannya pada peningkatan kepercayaan luar negeri dengan semangat penegakan hak asasi manusia dan demokrasi.²⁰ Pemerintahan Abdurrahman Wahid sebagai presiden selanjutnya meneruskan politik hukumnya dengan semangat demokrasi, ditandai dengan adanya UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Buruh.²¹ Sedangkan masa Megawati Soekarno Putri yang memerintah setelah penolakan pertanggungjawaban Abdurrahman Wahid oleh MPR justru memperlihatkan banyaknya kasus ketenagakerjaan yang mengambang dan kurang mendapat perhatian.²² Masa pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono yang merupakan presiden pertama yang dipilih langsung oleh rakyat ditandai dengan berbagai upaya peningkatan dan pelayanan kinerja baik pekerja maupun pegawai, namun sayangnya korupsi terlanjur mewabah di segala aspek kehidupan.²³

Dari pemaparan diatas dapat dilihat bahwa Politik Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia belum menemukan suatu bentuk yang jelas dan tegas. Politik hukum ketenagakerjaan yang permanen dalam UUD 1945 dalam penerapannya ternyata banyak dipengaruhi oleh konstelasi politik yang ada dalam setiap rezim pemerintahan.

Politik Hukum Perlindungan Upah di Indonesia

Upah adalah tujuan dari tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan. Setiap tenaga kerja selalu mengharapkan upahnya lebih banyak dan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Politik hukum perlindungan upah di Indonesia diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdiri atas: (1) Upah minimum, (2) Upah lembur, (3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan, (4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, (5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, (6) Bentuk dan cara pembayaran upah, (7) Denda dan potongan upah, (8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, (9) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional, (10) Upah untuk pembayaran pesangon, (11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Ketentuan mengenai upah minimum sebagai perlindungan pertama politik hukum pengupahan di Indonesialah yang dirasa paling penting. Karena upah minimum menjadi dasar perhitungan upah-upah yang lain. Indonesia mengenal konsep upah minimum kabupaten/ kota (UMK) yang meskipun ditetapkan oleh pemerintah namun

¹⁹ Rachmad Syafa'at, ... hlm. 14 - 15.

²⁰ Asri Wijayanti, ... hlm. 23

²¹ Ibid.

²² Ibid., hlm. 24

²³ Ibid., hlm. 25

besarnya tergantung pada daerah masing-masing.²⁴ Yang menjadi perhatian adalah apakah upah minimum itu sudah adil atau belum? Sudah layak atau belum?

Salah satu daya tarik yang digunakan pemerintah untuk menarik investor ke Indonesia adalah murahness upah buruh Indonesia. Perusahaan-perusahaan transnasional selalu memilih negara-negara maju dan berkembang sebagai tempat pembuatan barang produksi, dengan demikian biaya produksi dapat ditekan sedemikian rupa karena upah buruh di negara maju dan berkembang rendah.

Politik hukum penetapan upah murah bagi tenaga kerja sebagai daya tarik bagi investor sudah dimulai sejak era orde baru pada masa Presiden Soeharto. Hingga saat ini kebijakan ini sepertinya masih dipertahankan. Kondisi ini menggambarkan betapa pemerintah senantiasa berupaya menekan upah buruh seminimal mungkin. Penghitungan upah minimum yang didasarkan pada standar kebutuhan hidup layak seorang pria lajang juga berarti menghilangkan kebutuhan tenaga kerja untuk juga memenuhi kebutuhan keluarganya.²⁵

Sebagai contoh di Surabaya, kenaikan upah minimum dari tahun 2005 ke tahun 2006 secara nominal sebesar 13,31%. Namun kenaikan tersebut tetap tidak mendekati buruh pada kebutuhan hidup layak, karena selama tahun 2006 terjadi kenaikan harga kebutuhan pokok. sehingga kenaikan upah hanya bisa menutup biaya hidup yang semakin bertambah akibat kenaikan harga. Dengan kata lain tidak terjadi peningkatan kesejahteraan buruh. Pemerintah tetap mempertahankan kondisi buruh yang dibayar di bawah kebutuhan hidup layaknya.²⁶

Sebagai upaya peningkatan perlindungan upah berikutnya, Pasal 98 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang Dewan Pengupahan. Dewan Pengupahan ini dibentuk untuk memberikan saran, pertimbangan dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah. Dewan pengupahan ini terdiri atas unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/buruh, elemen perguruan tinggi dan pakar. Dewan pengupahan berada di tingkat nasional, propinsi dan juga Kabupaten/ Kota.²⁷ Dewan pengupahan diharapkan dapat merumuskan konsep upah minimum yang tepat, karena didalamnya terdapat unsur dari serikat pekerja yang dianggap tahu bagaimana kondisi buruh pada kenyataannya. Dewan pengupahan ini dibentuk dengan tujuan untuk mewujudkan upah buruh yang adil bukan hanya bagi pengusaha dan pemerintah, tetapi terutama juga bagi para tenaga kerja itu sendiri. Tenaga kerja tentunya memiliki harapan yang cukup besar dengan adanya dewan pengupahan ini, setidaknya aspirasi mereka tentang nominal upah yang layak dapat disampaikan oleh perwakilan mereka yang duduk dalam keanggotaannya.

Politik Hukum Perlindungan Upah Tenaga kerja di Indonesia pada era MEA

Tahun 2015 Indonesia menghadapi apa yang disebut sebagai Masyarakat Ekonomi Assosiation South East Asia Nation (ASEAN). Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) adalah kesepakatan yang dihasilkan oleh para pemimpin ASEAN yang dicapai dalam Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) ASEAN ke-9 di Bali tahun 2003.²⁸ Dalam

²⁴Ibid., hlm. 102

²⁵Asri Wijayanti, ... hlm. 105

²⁶Ibid, hlm. 103

²⁷Ibid., hlm. 119

²⁸ CPF Luhulima et all, ...hlm. 109

MEA ini, ASEAN diharapkan menjadi suatu pasar tunggal dimana arus barang, jasa, investasi, modal dan pekerja terampil bias bebas bergerak, yang artinya bahwa ekonomi ASEAN akan diintergrasikan.²⁹ Artinya, pemberlakuan MEA akan membuat tenaga kerja asing lebih mudah masuk dan bekerja di Indonesia. Ada kesempatan yang sangat besar bagi para pencari kerja dari negara-negara anggota MEA ini karena tersedia lapangan kerja dengan berbagai kebutuhan akan keahlian yang beraneka ragam. Selain itu, akses untuk pergi keluar negeri dalam rangka mencari pekerjaan menjadi lebih mudah bahkan bisa jadi tanpa ada hambatan tertentu. Hal ini dapat menjadi ancaman bagi tenaga kerja di Indonesia, karena jika dilihat dari sisi pendidikan dan produktifitas Indonesia masih kalah bersaing dengan tenaga kerja yang berasal dari Malaysia, Singapura, dan Thailand.³⁰

Menghadapi hal ini, perlindungan untuk tenaga kerja Indonesia mutlak untuk dilakukan. Karena jika tidak, maka bursa kerja di Indonesia akan dibanjiri oleh tenaga kerja asing. Tenaga kerja Indonesia akan semakin termarginalkan dengan kekurangan mereka dan pada akhirnya hanya akan menjadi penonton di negara mereka sendiri. Tidak dapat dipungkiri bahwa pemberi kerja pasti akan memilih tenaga kerja yang lebih produktif, terampil dan terdidik. Dan sebagai konsekuensinya, pemberi kerja bersedia memberi upah yang lebih terhadap tenaga kerja asing yang lebih terampil tersebut. Pada akhirnya keadaan ini akan lebih menyulitkan tenaga kerja Indonesia jika mereka menuntut kesejahteraan dengan meminta pengusaha untuk menaikkan upah, tetapi tidak diimbangi dengan membekali diri mereka dengan ketrampilan yang cukup. Pemerintah harus melakukan hal yang signifikan untuk mengatasi permasalahan ini.

Pasca reformasi ini haruslah dipikirkan ulang bagaimana politik hukum perlindungan upah tenaga kerja di Indonesia, terutama dalam menghadapi MEA. Perlu dilakukan pengkajian kembali tentang upah minimum sebagai salah satu bentuk perlindungan upah. Perhitungan berdasarkan kebutuhan hidup seorang pria yang masih lajang sudah sangat tidak relevan digunakan untuk menetapkan upah tenaga kerja secara keseluruhan. Konsep baru yang diusulkan adalah adanya perhitungan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup sebuah keluarga sederhana, misalnya, seorang pekerja dengan tanggungan seorang istri dan seorang orang anak. Konsep ini penulis rasakan cukup adil untuk mencari jalan tengah diantara tenaga kerja yang masih lajang dan tenaga kerja yang sudah memiliki keluarga.

Selanjutnya dalam menghadapi MEA, pemerintah harus membuat regulasi baru untuk melindungi pekerja Indonesia yang rentan kehilangan pekerjaan akibat kompensasi yang rendah, dalam hal ini pemerintah haruslah aktif mengadakan pelatihan-pelatihan untuk mempersiapkan tenaga kerja Indonesia agar mereka menjadi tenaga kerja yang terampil dan pada akhirnya meningkatkan nilai jual tenaga kerja Indonesia itu sendiri.

Harapan penulis agar tujuan negara Indonesia tercantum dalam alinea IV pembukaan UUD 1945 yakni pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibentuk untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa dapat terwujud salah satunya dengan politik hukum ketenagakerjaan yang dengan adil menempatkan

²⁹ Ibid., hlm. 109 - 110

³⁰ Lihat artikel di *Republika Online*, Duh, SDM Tenaga kerja Ternyata Belum Siap Hadapi MEA, di <http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/14/10/31/ne9u0r-duh-sdm-tenaga-kerja-ternyata-belum-siap-hadapi-mea>. Diakses tanggal 19 Januari 2015.

posisi tenaga kerja setara dengan pemerintah dan pengusaha. Tidak dapat dilupakan, bahwa tenaga kerja adalah bagian dari frasa “segenap bangsa Indonesia” itu.

Penutup

Kondisi politik hukum ketenagakerjaan di Indonesia dianggap masih memprihatinkan karena seluruh kebijakan hukum dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat dikatakan tidak berpihak pada buruh. Kondisi tenaga kerja Indonesia meskipun reformasi telah mencapai angka tujuh belas tahun masih menghadapi berbagai masalah baik politik, ekonomi, budaya maupun hukum. Dapat disimpulkan bahwa Politik Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia belum menemukan suatu bentuk yang jelas dan tegas. Politik hukum ketenagakerjaan yang permanen dalam UUD 1945 dalam penerapannya ternyata banyak dipengaruhi oleh konstelasi politik yang ada dalam setiap rezim pemerintahan.

Sedangkan dalam hal perlindungan upah, politik hukum di Indonesia tidak menunjukkan kenyataan regulasi yang diinginkan oleh tenaga kerja. Penghitungan upah minimum masih didasarkan pada standar kebutuhan hidup layak seorang pria lajang hal ini berarti menghilangkan kebutuhan tenaga kerja untuk juga memenuhi kebutuhan keluarganya.

Dalam menghadapi pemberlakuan MEA pada tahun 2015 ini, tenaga kerja di Indonesia mendapatkan ancaman dari tenaga kerja dari negara lain yang akan masuk ke Indonesia, karena jika dilihat dari sisi pendidikan dan produktifitas Indonesia masih kalah bersaing dengan tenaga kerja yang berasal negara anggota MEA lainnya. Hal ini juga akan mempengaruhi upah yang nantinya akan diterima tenaga kerja, dikhawatirkan tenaga kerja kita hanya akan mendapatkan pekerjaan dengan upah yang murah atau bahkan tidak mendapatkan pekerjaan sama sekali karena tergeser oleh tenaga kerja asing.

Daftar Pustaka

- Anonymous. *Persoalan Tenaga kerja Indonesia Setelah Era Reformasi*. Artikel di <http://nationalgeographic.co.id/berita/2012/04/persoalan-tenaga-kerja-indonesia-setelah-era-reformasi>. Diakses tanggal 19 Januari 2015.
- Anonymous, *Tenaga Kerja Tuntut Kenaikan Upah*. Artikel di <http://lipsus.kompas.com/topikpilihanlist/1503/1/tenaga-kerja.tuntut.kenaikan.upah>. Diakses tanggal 19 Januari 2015.
- Anonymous, *Unjuk Rasa Kenaikan UMK di Bogor Berakhir Bentrok*. Artikel di <http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/jabodetabek-nasional/14/11/14/nf17s9-unjuk-rasa-kenaikan-umk-di-bogor-berakhir-bentrok>. Diakses tanggal 19 Januari 2015.
- Asikin (Ed), Zainal. 2010. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Budiono, Abdul Rachmad. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Indeks.
- Faiz, Pan Mohamad. “*Teori Keadilan John Rawls*”. *Jurnal Konstitusi*. Volume 6 Nomor 1 April 2009.
- Friedrich, Carl Joachim. 2004. *Filsafat Hukum Perspektif Historis*. Bandung: Nuansa dan Nusamedia.
- Heilbroner, Robert L. 1994. *The Making Economic Society (Terbentuknya Masyarakat Ekonomi)*, Terjemahan oleh Anas Sidik. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Heriamariaty. “*Politik Hukum Pengaturan Izin Usaha Pertambangan Mineral dan Batubara pada Kawasan Hutan Lindung Berbasis Prinsip Keberlanjutan Lingkungan*”. Disertasi Program Doktor Universitas Brawijaya, 2014.
- Luhulima, CPF et all. 2008. *Masyarakat Asia Tenggara Menuju Komunitas ASEAN 2015*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Mahfud MD, Moh. 2011. *Politik Hukum di Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Republika Online, Duh, SDM Tenaga kerja Ternyata Belum Siap Hadapi MEA, di <http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/14/10/31/ne9u0r-duh-sdm-tenaga-kerja-ternyata-belum-siap-hadapi-mea>. Diakses tanggal 19 Januari 2015.
- Sudjana, Eggi. 2002. *Buruh Menggugat: Perspektif Islam*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Simanjuntak, Payaman J. 1994. *Teori dan Sistem Pengupahan*. Jakarta: Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia.
- Syafa'at, Rachmat. 2008. *Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya*. Malang: In-Trans Publishing.
- Suteki. 2010. *Rekonstruksi Politik Hukum Hak atas Air Pro Rakyat*. Malang: Surya Pena Gemilang.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Winarno, Budi. 2010. *Melawan Gurita Neoliberalisme*. Jakarta: Erlangga.