

PARADIGMA POLITIK HUKUM PENGUPAHAN INDONESIA: STUDI HAK ATAS UPAH LAYAK BAGI BURUH INFORMAL

Syahwal
Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada
email: syahwal1899@mail.ugm.ac.id

disampaikan 14/07/2022 – di-review 06/09/2022 – diterima 24/06/2023
DOI: 10.25123/vej.v9i1.5957

Abstract

In developing countries, including Indonesia, majority of workers are informal with low wages. This situation occurs mainly because of the problems with their status as informal workers and how Indonesian labor law regulates on that matter. On this basis, this research was conducted by investigating labor law policies in the field of wages that do not protect informal workers, i.e., wage policy. There are two issues that are the focus of the study in this research. The first is: what is the paradigm of Indonesian wage policy? Second, what paradigm must be incorporated into wage policy in order to provide informal workers with decent wages? The research was conducted using a non-doctrinal research type supported by statutory and conceptual approaches. The conceptual approach is particularly based on Roscoe Pound's conceptualization of sociological jurisprudence. The research resulted in the finding that Indonesian wage policy is based on the contractualism paradigm, which is rooted in the idea of neoliberalism and causes informal workers to receive low wages. The study also reveals that there is a need to incorporate a human rights paradigm into Indonesian wage policy so that Indonesian wage policy is able to provide a decent life for informal workers.

Keywords:

informal workers; wage policy; neoliberalism; human rights;

Abstrak

Di negara berkembang, sebagian besar buruh merupakan buruh informal dengan upah rendah, begitupun di Indonesia. Upah rendah yang diterima buruh informal disebabkan karena statusnya sebagai buruh informal dan bagaimana hukum ketenagakerjaan Indonesia mengatur hal tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan menelaah kebijakan hukum ketenagakerjaan di bidang pengupahan yang tidak melindungi buruh informal yang merupakan politik hukum pengupahan negara. Ada dua permasalahan yang menjadi fokus pengkajian dalam penelitian ini, pertama adalah bagaimana paradigma politik hukum pengupahan Indonesia? Kedua, paradigma apa yang harus dimuat di dalam politik hukum pengupahan Indonesia guna memberikan upah yang layak bagi buruh informal. Penelitian tergolong sebagai penelitian non-doktrinal yang mendayagunakan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Pendekatan konseptual secara khusus berpijak pada bangunan konseptual *sociological jurisprudence* dari Roscoe Pound. Penelitian ini menghasilkan penemuan bahwa politik hukum pengupahan Indonesia memiliki paradigma kontraktualisme yang berakar pada ide neoliberalisme yang menyebabkan buruh informal menerima upah yang rendah. Penelitian ini juga mengungkap bahwa terdapat kebutuhan untuk memuat paradigma hak asasi manusia di dalam politik hukum pengupahan Indonesia, agar politik hukum pengupahan Indonesia mampu menjamin kehidupan yang layak bagi buruh informal.

Kata Kunci:

buruh informal; politik hukum pengupahan; neoliberalisme; hak asasi manusia;

Pendahuluan

Di negara berkembang, sebagian besar dari angkatan kerja menggantungkan hidupnya di sektor ekonomi informal. Istilah sektor informal, sesungguhnya relatif kompleks. Istilah tersebut dapat merujuk ke kegiatan ekonomi maupun hubungan kerja yang berada di luar jangkauan regulasi formal tentang ketenagakerjaan.¹ Kompleksitas ekonomi informal dapat dipahami dengan melakukan penegasian terhadap pemahaman atas ekonomi formal. Saat ekonomi formal diartikan sebagai suatu sektor kegiatan ekonomi yang terstandarisasi melalui regulasi pemerintah yang terdiri atas aspek perizinan, registrasi, standar kualitas, ketenagakerjaan dan pajak,² maka ekonomi informal berdiri di sisi yang sebaliknya.

Dalam bidang ketenagakerjaan Indonesia, pada bulan Agustus 2022 tercatat sebesar 59,31% dari angkatan kerja³ atau sekitar 80,24 juta orang yang menggantungkan hidupnya di sektor informal sebesar. Besarnya jumlah buruh informal tersebut menjadi sebuah problematika, dikarenakan informalisasi terhadap hubungan kerja menyebabkan degradasi terhadap perlindungan dan pengaturan hubungan kerja⁴ sehingga buruh informal kurang atau bahkan tidak mendapatkan perlindungan hukum. Imbasnya, saat ekonomi informal dinyatakan bertumbuh dan menyerap banyak buruh, turutpula akan ditemukan banyak permasalahan perihal hak-hak buruh di sektor informal.⁵

Buruh informal yang berada di luar jangkauan pengaturan hukum ketenagakerjaan⁶ menyebabkan mereka tidak mendapatkan jaminan sosial,

¹ Anne Friday Safaria et.al, Hubungan Ketenagakerjaan di Sektor Informal: Permasalahan dan Prospek, Akatiga, Bandung, 2003, hlm. 2-4.

² Id.

³ Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Booklet Sakernas (Survei Angkatan Kerja Nasional) Agustus 2022, <https://www.bps.go.id/publication/2022/12/23/70829445f7981a364b4064e4/booklet-survei-angkatan-kerja-nasional-agustus-2022.html>, diakses 14 Maret 2023.

⁴ Indrasari Tjandraningsih, Pekerja Informal dan Reformasi Kebijakan Ketenagakerjaan di Indonesia: Praktik dan Tantangan Kebijakan, dalam Andi Misbahul Pratiwi (ed.), Ekonomi Informal di Indonesia: Tinjauan Kritis Kebijakan Ketenagakerjaan, Trade Union Rights Centre, Jakarta, 2020, hlm.. 29.

⁵ *International Labour Organization, Decent Work and the Informal Economy: Sixth Item on the Agenda*, International Labour Office, Geneva, 2002, hlm. 39.

⁶ *International Labour Organization, The Informal Economy and Decent Work: A Policy Recourse Guide, Supporting Transitions to Formality*, International Labour Office, Geneva, 2013, hlm. 2.

perlindungan di tempat kerja, dan hak-hak buruh lainnya yang diatur di dalam hukum ketenagakerjaan. Buruh informal juga diasosiasikan dengan upah yang rendah, pekerjaan yang berbahaya, keamanan dan perlindungan yang rendah serta banyak kerugian lainnya. Dengan kata lain, pekerjaan di dalam ekonomi informal mewakili sebuah pekerjaan yang tidak layak.⁷ Terkhusus terhadap upah rendah yang diterima oleh buruh informal, terkandung sebuah masalah di mana hidup dan penghidupan buruh digantungkan hanya pada upah. Maka menjadi hal yang wajar jikalau dalam berbagai aksi industrial dan demonstrasi buruh, upah selalu masuk dalam daftar teratas tuntutan buruh.⁸ Upah rendah yang diterima oleh buruh informal menyebabkan hidup dan penghidupan buruh informal menjadi rentan.

Upah rendah juga didapatkan oleh buruh informal di Indonesia. Bagi buruh informal di Indonesia, upah yang rendah merupakan konsekuensi logis dari tidak terlindunginya buruh informal oleh hukum ketenagakerjaan Indonesia.⁹ Salah satu wujud dari perlindungan hukum terhadap upah buruh yakni diaturnya perihal upah minimum bagi buruh. Imbas dari tidak terlindunginya buruh informal oleh hukum ketenagakerjaan, buruh informal acapkali harus menerima upah di bawah upah minimum. Keadaan ini pada tataran lebih lanjut akan melahirkan kesenjangan upah bagi buruh informal dan buruh formal.¹⁰

Hukum ketenagakerjaan yang tidak memberikan perlindungan terhadap upah bagi buruh informal tentu memuat suatu paradigma, sebagaimana keyakinan bahwa hukum bukanlah entitas otonom yang terbebas dari beragam variabel di luar hukum.¹¹ Sebagaimana hukum diyakini memuat suatu paradigma yang

⁷ Suahasil Nazara, *Ekonomi Informal di Indonesia: Ukuran, Komposisi, dan Evolusi*, Kantor Ketenagakerjaan Internasional, Jakarta, 2010, hlm. 33.

⁸ Indrasari Tjandraningsih dan Rina Herawati, *Menuju Upah Layak: Survei Upah Buruh Tekstil dan Garmen di Indonesia*, Akatiga, Bandung, 2009, hlm. 27.

⁹ Eksklusi buruh informal dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia terlihat dalam pengaturan Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang membatasi hubungan kerja hanya tercipta dari perjanjian kerja antara buruh dengan pengusaha, sementara perjanjian kerja antara buruh dengan pemberi kerja tidak mendapatkan justifikasi yuridis sebagai hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Penjabaran lebih lanjut akan diulas dalam sub-pembahasan artikel ini.

¹⁰ Sararudin et.al, *Survey Pekerja Sektor Informal dan Sektor Formal Era Revolusi Industri di Kota Mataram*, 7 *Jurnal Ekonobis* 2. 175, 189-90, 2021.

¹¹ Alan Hunt, *The Ideology of Law: Advances and Problems in Recent Applications of the Concept of Ideology to the Analysis of Law*, 19 *Law & Society Review* 1. 11, 22, 1985.

menyebabkan hukum merefleksikan paradigma tersebut.¹² Pijakan tersebut mengindikasikan bahwa hukum ketenagakerjaan memuat suatu paradigma yang dimanifestasikan di dalam politik hukum pengupahan Indonesia sehingga buruh informal tidak mendapatkan perlindungan hukum atas upah yang layak. Latar belakang permasalahan yang telah diuraikan menjadi titik berangkat artikel ini dengan merumuskan dua permasalahan, yakni bagaimana paradigma politik hukum pengupahan bagi buruh informal dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia?, dan paradigma apa yang harus dimuat di dalam politik hukum pengupahan Indonesia guna memberikan upah yang layak bagi buruh informal?

Terhadap kedua rumusan permasalahan di atas, penelitian ini tergolong sebagai penelitian non-doktrinal¹³ yang melakukan pengkajian terhadap paradigma politik hukum pengupahan Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa penelitian ini akan melampaui pengkajian sekadar norma hukum, namun melihat apa yang ada di belakang norma hukum perburuhan sebagaimana dimanifestasikan ke dalam politik hukum pengupahan Indonesia.¹⁴ Rumusan permasalahan pertama akan menelaah paradigma politik hukum pengupahan Indonesia dengan mendayagunakan pendekatan peraturan perundang-undangan di bidang hukum perburuhan yang menyoal perihal pengupahan. Akan tetapi, penelitian ini tidak hanya sekadar menelaah secara deksriptif legitimasi norma hukum dari undang-undang, namun juga preskripsi atas norma hukum.

Tidak berhenti di tataran preskripsi atas norma hukum, melalui rumusan permasalahan kedua, penelitian ini turut pula akan merekonstruksi paradigma politik hukum pengupahan Indonesia dengan mendayagunakan bangunan

¹² Satjipto Rahardjo, *Sosiologi Hukum: Perkembangan Metode dan Pilihan Masalah*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2010, hlm. 65.

¹³ Penelitian ini tergolong penelitian non-doktrinal dikarenakan penelitian ini menempatkan hukum sebagai sebuah gejala sosial yang berinteraksi dengan gejala sosial lainnya. Pengungkapan paradigma terhadap sebuah hukum jelas mengharuskan pengkajian yang tidak sekadar doktrinal, dikarenakan paradigma yang ada di dalam hukum bukanlah hukum itu sendiri.

¹⁴ Perihal pengkajian paradigma dalam penelitian hukum, lihat selengkapnya dalam Sulistyowati Irianto dan Lim Sing Meij, *Praktik Penegakan Hukum: Arena Penelitian Sosiolegal yang Kaya*, dalam Sulistyowati Irianto dan Shidarta (ed.), *Metode Penelitian Hukum Konstelasi dan Refleksi*, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta, 2003, hlm. 193.

pemikiran *sociological jurisprudence* dari Roscoe Pound sebagai alat bantu konseptual. Data yang diperoleh kemudian dianalisa secara kualitatif yang dimaksudkan untuk mengungkap dan membangun paradigma dalam politik hukum pengupahan Indonesia.

Pembahasan

Politik Hukum Pengupahan: Sebuah Pengantar

Pengkajian terhadap politik hukum terbagi ke dalam tiga pokok bahasan. *Pertama*, pengkajian terhadap arah resmi tentang hukum yang akan diberlakukan atau tidak akan diberlakukan guna mencapai tujuan negara. *Kedua*, studi terhadap latar belakang politik dan subsistem kemasyarakatan lainnya di balik lahirnya hukum. *Ketiga*, pengkajian terhadap persoalan-persoalan di sekitar penegakan hukum, terutama implementasi atas politik hukum yang telah digariskan.¹⁵ Adanya beragam pengkajian politik hukum, melahirkan sebuah urgensi untuk membatasi pemaknaan politik hukum yang digunakan di dalam penelitian ini. Terma politik hukum¹⁶ dalam penelitian ini dimaknai sebagai kebijakan negara mengenai produk hukum yang akan diberlakukan guna mencapai tujuan negara. Akan tetapi, pengkajian terhadap paradigma politik hukum yang merupakan fokus artikel ini turut pula akan bersinggungan dengan pemaknaan politik hukum sebagai latar belakang politik atau dalam arti luas adalah variabel-variabel non-hukum yang mempengaruhi lahirnya suatu hukum.

Bagi hukum ketenagakerjaan, diskursus politik hukum mengindikasikan adanya intervensi negara melalui instrumen hukum di dalam relasi buruh-pemberi

¹⁵ Mahfud MD, *Membangun Politik Hukum, Menegakkan Konstitusi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 6.

¹⁶ Dalam ilmu hukum terdapat dua terma yang sering dipergunakan secara bergantian seolah keduanya merupakan terma yang serupa, terma yang dimaksud adalah "politik hukum" serta "hukum dan politik". Sejatinya, terma politik hukum adalah terma yang digunakan untuk melakukan pengkajian terhadap kebijakan hukum negara dengan berbagai macam pisau analisa, termasuk politik. Berbeda dengan itu, hukum dan politik merupakan terma yang digunakan untuk melakukan pengkajian terhadap interdeterminasi antara hukum dan politik. Sebagaimana dituliskan di atas, penelitian ini menggunakan terma politik hukum sehingga pengkajiannya akan berkutat pada kebijakan hukum negara di bidang pengupahan dan tidak untuk melihat secara khusus interdeterminasi hukum dan politik di dalamnya.

kerja¹⁷. Sebuah relasi yang memiliki karakteristik ketidaksetaraan posisi tawar dan konflik kepentingan yang memungkinkan terciptanya dominasi atau bahkan eksploitasi terhadap buruh sebagai pihak yang lemah.¹⁸ Menjadi jelas kemudian bahwa politik hukum ketenagakerjaan merupakan intervensi negara ke dalam relasi buruh-pemberi kerja untuk memberikan perlindungan bagi buruh selaku pihak yang lemah. Salah satu wujud intervensi negara untuk memberikan perlindungan kepada buruh, terkhusus terhadap upah adalah melalui kebijakan hukum yang merupakan politik hukum pengupahan negara. Politik hukum pengupahan menjadi suatu bentuk intervensi negara yang bahkan menjangkau pasar tenaga kerja dengan mengatur mekanisme penentuan upah.¹⁹ Bentuk intervensi negara ke dalam pasar tenaga kerja adalah adanya upah minimum dan struktur skala upah. Hal mana menyebabkan pemberi kerja tidak dapat membeli buruh -dalam bentuk upah- sesuai dengan hukum permintaan dan penawaran.

Politik hukum pengupahan bertugas untuk memastikan bahwa kebijakan hukum yang dihadirkan negara mampu untuk mencegah terjadinya eksploitasi buruh.²⁰ Eksploitasi mana dapat terjadi secara langsung ataupun secara tidak langsung dengan pemberian upah rendah yang mengenyampingkan martabat manusia seorang buruh. Buruh dimungkinkan menerima upah yang rendah dikarenakan buruh di dalam pasar tenaga kerja acapkali dipandang sekadar sebagai komoditas.²¹ Buruh dipandang sebagai barang dagangan yang hanya memiliki aspek ekonomi dan tidak dengan aspek sosial seperti kesejahteraan dan juga pengembangan diri buruh. Menjadi jelas kemudian bahwa dalam tataran ide, politik

¹⁷ Terma ini digunakan untuk merujuk hubungan yang tercipta antara buruh dengan pemberi kerja secara luas. Terma ini dimaksudkan berbeda dengan terma hubungan kerja yang akan marak dijumpai di dalam artikel ini. Terma relasi buruh-pemberi kerja jelaslah bukan terma hukum, melainkan terma sosiologis yang memperlihatkan sebuah hubungan timbal balik antara buruh dengan pemberi kerja.

¹⁸ Zoe Adams, *Labour Law, Capitalism, and the Juridical Form: Taking a Critical Approach Questions of Labour Law Reform*, 50 *Industrial Law Journal* 3. 434, 440, 2021.

¹⁹ Giuliano Bonoli, *Social Policy Through Labor Markets: Understanding National Differences in the Provision of Economic Security to Wage Earners*, 36 *Comparative Political Studies*. 1007, 1010, 2010.

²⁰ ACL Davies, *Perspective on Labour Law*, Cambridge University Press, New York, 2009, hlm. 145.

²¹ Alan Suptot, *Labour is not a Commodity: The Concept and Meaning of Work in the Twenty-First Century*, 160 *International Labour Review* 1. 1, 6, 2021.

hukum pengupahan menyoal intervensi negara ke dalam relasi buruh-pemberi kerja melalui instrumen hukum guna menjamin bahwa upah yang diterima oleh buruh mampu untuk menjamin kehidupannya secara layak.

Upaya pengimplementasian peran negara melalui politik hukum pengupahan guna menciptakan kehidupan yang layak bagi buruh kerap kali mendapatkan ujiannya tatkala negara sebagai institusi politik gagal untuk memmanifestasikan hakikat intervensinya di dalam relasi buruh-pemberi kerja. Alih-alih melindungi buruh, negara justru melegitimasi pelanggaran terhadap hak-hak buruh, termasuk perihal upah. Kegagalan negara dapat bersumber dari banyak hal, akan tetapi dalam relasi buruh-pemberi kerja, kegagalan negara paling kuat bersumber dari ketidakberpihakannya kepada pihak yang lemah yakni buruh. Sebagaimana Miliband²² menuliskan bahwa negara selalu memihak kepada kepentingan pemberi kerja, negara menjadikan kepentingan pemberi kerja seolah sebagai kepentingan nasional. Kekuatan ekonomi yang dimiliki oleh pemberi kerja dapat mendesak negara untuk memihak kepentingannya, sembari menegaskan kepentingan buruh sebagai pihak yang kepentingannya diametral dengan kepentingan pemberi kerja.

Pijakan-pijakan di atas memperlihatkan bahwa meskipun pada tataran ide politik hukum pengupahan dimaksudkan untuk menjamin pemenuhan hidup layak bagi buruh melalui upah yang diterimanya, akan tetapi pada tataran praksis, konsepsi ideal tersebut dapat terbajak oleh beragam alasan. Pembajakan mana berakibat pada melencengnya politik hukum pengupahan dari tujuannya. Alih-alih melindungi buruh, politik hukum pengupahan negara justru melegitimasi eksploitasi buruh melalui pemberian upah yang rendah.

Mengungkap Paradigma Politik Hukum Pengupahan bagi Buruh Informal

Rahardjo²³ menuliskan bahwa hukum memiliki paradigma, yakni suatu perspektif dasar. Hal ini mengindikasikan bahwa hukum tidak dapat dipandang sebagai entitas otonom yang bersih dan terbebas dari beragam variabel di luar atau

²² *Ralph Miliband, The State in Capitalist Society, Basic Book, New York, 1969*, hlm. 160-163.

²³ Satjipto Rahardjo, *Supra* no 12, hlm., 65-66.

di belakangnya. Hukum sebagai sebuah institusi sosial akan merefleksikan perspektif dasar yang ada di luar dan di belakangnya.²⁴ Paradigma yang dimiliki oleh hukum akan terefleksikan ke dalam hukum, baik melalui bentuk hukum atau bahkan norma hukum itu sendiri. Hukum yang menjadi wadah perwujudan dari suatu paradigma, membawa arti bahwa kehadiran hukum adalah untuk memajukan dan melindungi paradigma yang telah diwujudkan di dalam hukum. Berdasar pada pijakan-pijakan tersebut, dalam pembahasan ini akan diulas persoalan paradigma yang dimajukan dan dilindungi oleh politik hukum pengupahan buruh informal dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Sebelum melakukan telaah terhadap paradigma yang termuat di dalam politik hukum pengupahan di Indonesia, terlebih dahulu perlu ditegaskan perihal konsep dari buruh informal. Konsepsi informalitas bukanlah sesuatu yang telah mendapatkan suatu bentuk pemaknaan yang dapat diterima secara menyeluruh,²⁵ begitupun terhadap konsepsi informalitas di lapangan ketenagakerjaan yang tidak mendapatkan pemaknaan yang dapat diterima oleh para ahli hukum ataupun praktisi hukum ketenagakerjaan. Artikel ini mendudukan konsep informalitas sebagai suatu keadaan di mana relasi buruh-pemberi kerja tidak menjadi objek pengaturan hukum ketenagakerjaan.²⁶ Imbasnya, buruh yang terlibat dalam relasi yang demikian tidak mendapatkan perlindungan dari hukum ketenagakerjaan.

Berangkat dari konsepsi tersebut, informalitas dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia dapat terlacak dalam ketentuan Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan buruh yang timbul berdasarkan perjanjian kerja. Dari ketentuan tersebut, hubungan kerja yang mendapat pengakuan, perlindungan, dan pemenuhan hak-hak normatif dari hukum

²⁴ Id.

²⁵ Terkait diskursus akan konsepsi informalitas, rujuk dalam *Supriya Routh, Building Informal Workers Agenda: Imagining Informal Employment in Conceptual Resolution of Informality*, 2 *Global Labour Journal* 3. 208, 211-6, 2011; *International Labour Organization*, Supra no 6, hlm., 3-4.

²⁶ Nabiyla Risfa Izzati, Eksistensi Yuridis dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 50 *Masalah-Masalah Hukum* 3. 290, 291, 2021; Ida Hanifah, Kebijakan Perlindungan Hukum bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum, 17 *Jurnal Legislasi Indonesia* 2. 193, 202, 2020.

ketenagakerjaan hanyalah hubungan hukum yang lahir dari perjanjian kerja antara buruh dengan pengusaha. Pengaturan yang demikian jelas mengenyampingkan buruh yang terikat perjanjian kerja dengan pemberi kerja dari hak-hak normatif yang ada di dalam hukum ketenagakerjaan. Padahal UU Ketenagakerjaan turut menjustifikasi bentuk lain dari perjanjian kerja selain perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, yakni perjanjian kerja antara buruh dengan pemberi kerja sebagaimana ditemukan dalam pengaturan Pasal 1 Angka 14 UU Ketenagakerjaan.

Cakupan pengaturan yang diberikan oleh hukum ketenagakerjaan sebagaimana disinggung di atas menyebabkan perjanjian kerja antara buruh dengan pemberi kerja tidak dikategorikan sebagai suatu hubungan kerja. Keadaan ini membawa konsekuensi logis bahwa buruh yang melakukan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja dengan pemberi kerja digolongkan sebagai buruh informal yang tidak menjadi cakupan pengaturan hukum ketenagakerjaan.²⁷ Hal ini tidak terlepas dari paradigma perlindungan yang diberikan oleh hukum ketenagakerjaan Indonesia yang didasarkan pada adanya hubungan kerja. Konsekuensi logis dari keadaan ini adalah buruh informal tidak memiliki beragam hak seperti jaminan sosial, cuti berbayar, dan lain-lain, selayaknya buruh yang oleh hukum ketenagakerjaan diakui terikat dengan hubungan kerja.

Salah satu contoh buruh informal yang marak diperbincangkan adalah pekerja rumah tangga, yang mana tidak terlindungi oleh hukum ketenagakerjaan Indonesia, termasuk perihal upah. Pekerja rumah tangga tidak terlindungi oleh hukum ketenagakerjaan dikarenakan pekerja rumah tangga terikat perjanjian dengan pemberi kerja, perjanjian mana dikecualikan dari perjanjian yang melahirkan hubungan kerja. Imbas dari ketiadaan perlindungan bagi pekerja rumah tangga sebagai salah satu contoh buruh informal menyebabkan pekerja rumah tangga kerap kali berhadapan dengan kekerasan ekonomi seperti upah yang

²⁷ Buruh yang tidak menjadi subjek dan objek pengaturan UU Ketenagakerjaan hanyalah satu dari beberapa bentuk pekerjaan informal. Rujuk selengkapnya dalam *International Labour Organization, Report of the Conference: Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (ICLS)*, International Labour Office, Geneva, 2003, hlm. 13.

tidak dibayarkan ataupun upah yang rendah.²⁸ Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa rata-rata upah nominal pekerja rumah tangga untuk bulan Desember 2022 berada di kisaran Rp437.066,00 sementara upah riil berada di kisaran Rp384.855,00.²⁹

Upah rendah yang diterima oleh buruh informal jelas menyimpang dari pengaturan pengupahan bagi buruh dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, sebagaimana ketentuan Pasal 88 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan ini kembali terulang di dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Lebih khusus, ketentuan terkait pengupahan dapat ditemui di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang dalam Pasal 2 ayat (1) dituliskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan Pasal 2 ayat (1) tersebut memperlihatkan gagasan akan pengupahan yang inklusif, ditandai dengan penggunaan frasa “setiap pekerja/buruh”. Ketentuan *a quo* mengindikasikan bahwa setiap orang yang bekerja tanpa memperdulikan bentuk, status dan karakteristik pekerjaannya berhak atas upah yang layak bagi kemanusiaan. Maka daripada itu, buruh informal sejatinya juga memiliki hak untuk memperoleh upah yang layak bagi kemanusiaan.

Impian akan pengaturan pengupahan yang inklusif di atas segera dicegat melalui ketentuan Pasal 3 PP Pengupahan. Ketentuan *a quo* menegaskan bahwa hak pekerja/buruh atas upah timbul saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja. Melalui ketentuan ini dapat disimpulkan bahwa hak atas upah yang layak hanya diberikan

²⁸ Tempo, Pekerja Rumah Tangga Bukan Warga Kelas Dua, <https://koran.tempo.co/read/editorial/479737/mengapa-ruu-pprt-perlu-segera-disahkan>, diakses 20 Januari, 2023.

²⁹ Badan Pusat Statistik, Berita Resmi Statistik: Perkembangan Upah Pekerja/Buruh Desember 2022, <https://www.bps.go.id/pressrelease/2023/01/02/2021/upah-nominal-harian-buruh-tani-nasional-desember-2022-naik-sebesar-0-22-persen.html#:~:text=Upah%20nominal%20harian%20buruh%20tani%20nasional%20pada%20Desember%202022%20naik,penurunan%20sebesar%200%2C73%20persen>, diakses 15 Maret, 2023.

kepada buruh yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha. Sebagaimana konsepsi informalitas yang telah disinggung sebelumnya, buruh informal lantas menjadi buruh yang tidak tergolong sebagai buruh yang berhak atas upah yang layak bagi kemanusiaan. Konsekuensinya, perhitungan upah bagi buruh informal dapat dilakukan tanpa memperhatikan kelayakannya. Upah buruh informal dapat ditetapkan tanpa memperhatikan apakah penerimaan buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup buruh dan keluarganya secara layak yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.³⁰

Bagi buruh informal di Indonesia, ketiadaan perlindungan hukum menyebabkan buruh informal acapkali menerima upah di bawah upah minimum, serta tidak adanya jaminan sosial yang melindungi buruh informal.³¹ Buruh informal menerima upah di bawah upah minimum dikarenakan pemberi kerja tidak dibebankan sebuah tanggung jawab untuk memberikan upah kepada buruh informal sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Konsepsi informalitas yang telah diulas jelas memperlihatkan bahwa buruh informal dilepaskan sama sekali dari perlindungan hukum yang lazimnya diberikan kepada buruh formal. Keadaan inilah yang menyebabkan buruh informal harus menerima upah rendah, tidak ada jaminan sosial, dan pada taraf tertentu juga menyebabkan buruh informal mengalami kesukaran untuk berserikat.³² Pada akhirnya, buruh informal menjadi kelompok yang memperlihatkan suatu kerja yang tidak layak.³³

Pengaturan pengupahan yang mengenyampingkan buruh informal telah ditemui baik di dalam UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, PP Pengupahan, dan bahkan dalam Perpu Cipta Kerja yang mana adalah aturan hukum yang mengugurkan legitimasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang menyatakan UU Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat.

³⁰ Undang-Undang R.I., No. 13 Tahun 2003, Ketenagakerjaan, L.N.R.I. Tahun 2003 No. 39, Penjelasan Pasal 88 Ayat (1).

³¹ Mohammad Setiawan, Sektor Informal dan Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja di Indonesia, dalam Andi Misbahul Pratiwi (ed.), *Ekonomi Informal di Indonesia: Tinjauan Kritis Kebijakan Ketenagakerjaan*, Trade Union Rights Centre, Jakarta, 2020, hlm. 221.

³² Anne Friday Safaria *et.al*, *Supra* no 1, hlm., 12.

³³ Suahasil Nazara, *Supra* no 7, hlm., 33.

Perubahan-perubahan aturan hukum yang merupakan politik hukum pengupahan negara memperlihatkan tidak adanya upaya untuk memberikan perlindungan pengupahan bagi buruh secara holistik, termasuk saat pemerintah mengeluarkan Perpu Cipta Kerja sebagai produk hukum yang dimaksudkan untuk menangani persoalan yang mendesak. Alih-alih menciptakan hukum pengupahan yang inklusif, politik hukum pengupahan Indonesia terus melanggengkan pemilahan dan pemilihan buruh yang menyandang hak atas upah yang layak.

Tidak diakui dan dilindunginya buruh informal dari beragam hak normatif sejatinya baru ditemui di dalam UU Ketenagakerjaan. Dalam catatan historis, hukum ketenagakerjaan Indonesia pernah mengakui keberadaan buruh informal beserta hubungan kerja informal, sebagaimana ditemukan di dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Melalui ketentuan Pasal 1 Angka 32³⁴ dan Angka 33³⁵ undang-undang *a quo* termaktub jelas pengakuan keberadaan buruh informal beserta hubungan kerja informal. Tidak hanya sekedar pengakuan, UU No. 25 Tahun 1997 juga memberikan perlindungan kepada buruh informal untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja,³⁶ perlindungan terkait keselamatan kerja,³⁷ hak untuk menerima pembinaan dan pengembangan yang diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan.³⁸

Perlindungan bagi buruh informal yang ditemukan di dalam UU No. 25 Tahun 1997 lantas hilang di dalam UU Ketenagakerjaan, termasuk perihal perlindungan atas upah yang layak. Hal ini menjadikan pengungkapan paradigma politik hukum pengupahan bagi buruh informal tidak dapat mengenyampingkan aspek historis dari UU Ketenagakerjaan. UU Ketenagakerjaan menjadi salah satu

³⁴ Ketentuan Pasal 1 Angka 32 berbunyi “pekerja sektor informal adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja sektor informal dengan menerima upah dan/atau imbalan”.

³⁵ Ketentuan Pasal 1 Angka 33 berbunyi “hubungan kerja sektor informal adalah hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dan orang perseorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan sepakat dengan menerima upah dan/atau imbalan atau bagi hasil”.

³⁶ Undang-Undang R.I., No. 25 Tahun 1997, Ketenagakerjaan, L.N.R.I. Tahun 1997 No. 73, Pasal 158.

³⁷ Undang-Undang R.I., No. 25 Tahun 1997, Ketenagakerjaan, L.N.R.I. Tahun 1997 No. 73, Pasal 159.

³⁸ Undang-Undang R.I., No. 25 Tahun 1997, Ketenagakerjaan, L.N.R.I. Tahun 1997 No. 73, Pasal 160.

undang-undang dari paket peraturan perundang-undangan yang dihadirkan seiring dengan gelombang pembaharuan hukum ketenagakerjaan Indonesia pasca Orde Baru.³⁹ Pembaharuan hukum yang dilakukan kala itu merupakan prasyarat pinjaman yang diberikan oleh *International Monetary Fund* dan *World Bank*, hal ini menjadikan pembaharuan hukum ketenagakerjaan Indonesia kala itu adalah pembaharuan yang mengarah kepada neoliberalisasi hukum ketenagakerjaan Indonesia.⁴⁰

Neoliberalisme dalam diskursusnya tidaklah menghilangkan peran negara, neoliberalisme membutuhkan negara, namun negara yang dimaksud adalah negara yang telah direkonstruksi sedemikian rupa hingga mampu mendukung pasar yang diagungkan neoliberalisme.⁴¹ Negara dalam neoliberalisme justru memainkan peranan yang besar, utamanya dalam mengakomodasi kepentingan pasar termasuk dengan melepaskan tanggung jawab sosialnya⁴² seperti pemenuhan hak atas upah yang layak. Dalam menjalankan perannya, negara dimungkinkan untuk menggunakan segala perlengkapannya, seperti aparat negara dan bahkan instrumen hukum.⁴³ Negara diyakini memiliki kontrol atas hukum, sehingga negara

³⁹ Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan sejatinya juga merupakan undang-undang yang dihadirkan Orde Baru sebagai upaya untuk mendukung kehadiran pasar bebas, sebagaimana dipersyaratkan oleh *World Bank*. Akan tetapi, UU No. 25 Tahun 1997 tidaklah termasuk ke dalam gelombang neoliberalisasi hukum ketenagakerjaan Indonesia dikarenakan pada saat itu *World Bank* tidak mensyaratkan secara khusus dilakukannya pembaharuan hukum ketenagakerjaan sebagai syarat pemberian pinjaman. Neoliberalisasi hukum ketenagakerjaan Indonesia baru terjadi setelah keruntuhan rezim otoritarianisme Orde Baru, di mana *World Bank* juga *International Monetary Fund* mulai menekankan adanya perubahan struktural terhadap hukum dan institusi hukum. Oleh karenanya, neoliberalisasi hukum ketenagakerjaan Indonesia baru terjadi dengan dihidirkannya paket peraturan perundang-undangan meliputi Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Terhadap perubahan cara pandang *World Bank* dan *International Monetary Fund* atas syarat pemberian pinjaman kepada negara, lihat selengkapnya dalam Lawrence Tshuma, *The Political Economy of the World Bank's Legal Framework for Economic Development*, 8 *Social & Legal Studies* 1. 75, 1999.

⁴⁰ Jafar Suryomenggolo, *The Making of a New Social Contract: Labour Law in Indonesia after Reformasi*, 28 *Kora Open Access Journals* 2. 85, 113, 2018.

⁴¹ Julie A Wilson, *Neoliberalism*, Routledge, New York, 2018, hlm. 23.

⁴² Arianto Sangadji, *Neoliberalisme Pengalaman Indonesia*, dalam Coen Husain Pontoh dan Arianto Sangadji (ed.), *Neoliberalisme: Konsep dan Praktiknya di Indonesia*, Pustaka IndoPROGRESS, tanpa lokasi, 2021, hlm. 138.

⁴³ David Harvey, *A Brief History of Neoliberalism*, Oxford University Press, New York, 2005, hlm. 2.

diharapkan mampu mengontrol hukum untuk menjaga pasar. Bagi hukum ketenagakerjaan, determinasi neoliberalisme tercermin dari hilangnya intervensi negara ke dalam relasi buruh-pemberi kerja dan juga hukum ketenagakerjaan yang lentur agar biaya buruh dalam proses produksi dapat ditekan ke titik yang paling rendah.

Imbas dari determinasi neoliberalisme di dalam hukum ketenagakerjaan adalah dimuatnya paradigma kontraktualisme di dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Sebuah paradigma yang menekankan agar pemenuhan hak buruh didasarkan pada kesepakatan antara buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja. Negara tidak lagi melakukan intervensi ke dalam relasi buruh-pemberi kerja dengan menetapkan standar pengupahan bagi buruh informal. Hal ini dilakukan negara dikarenakan di dalam neoliberalisme, negara yang dibutuhkan adalah negara yang melepaskan diri dari relasi buruh-pemberi kerja. Paradigma hukum ketenagakerjaan turut pula menjadi paradigma politik hukum pengupahan bagi buruh informal. Paradigma mana menyebabkan politik hukum pengupahan memuat kebebasan bagi buruh informal dan pemberi kerja untuk mengatur besaran dan mekanisme pemberian upah berdasarkan kesepakatan.

Paradigma kontraktualisme dalam politik hukum pengupahan bagi buruh informal dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia semakin nampak nyata melalui mandeknya Rancangan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga yang telah terlibat di dalam proses pembentukan undang-undang sejak tahun 2004. Kerangka hukum yang dihadirkan negara melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga⁴⁴ juga turut mengamini paradigma kontraktualisme yang dimaksud. Paradigma ini nampak jelas dalam ketentuan Pasal 7 Permenaker No. 2

⁴⁴ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga merupakan kerangka normatif yang diakui oleh pemerintah Indonesia sebagai langkah untuk memberikan perlindungan kepada pekerja rumah tangga. Permenaker No. 2 Tahun 2015 dijadikan sebagai prakondisi dalam proses penyusunan sebuah undang-undang yang mengatur perihal pekerja rumah tangga. Rujuk selengkapnya dalam United Nations Economic and Social Council, Second Periodic Report Submitted by Indonesia under Articles 16 and 17 of the Covenant, due in 2019, E/C.12/IDN/2, Committee on Economic, Social and Cultural Rights, 2021, hlm. 13-14.

Tahun 2015 yang menuliskan bahwa pekerja rumah tangga mempunyai hak untuk mendapatkan upah sesuai perjanjian kerja. Imbas dari paradigma kontraktualisme, penentuan upah berdasarkan perjanjian kerja antara pekerja rumah tangga dengan pemberi kerja tidak dibarengi dengan kehadiran negara untuk memastikan bahwa upah yang disepakati adalah upah yang layak bagi kemanusiaan.

Melengkapi mandeknya RUU PPRT, paradigma kontraktualisme dalam politik hukum pengupahan semakin menguat dengan dihadapkannya UU Cipta Kerja berikut dengan Perpu Cipta Kerja. Melalui naskah akademik UU Cipta Kerja diketahui bahwa kehadiran undang-undang *a quo* adalah untuk menyediakan payung hukum bagi globalisasi ekonomi.⁴⁵ Atas alasan tersebut, hukum haruslah menjadi alat yang melindungi dan menyokong ide yang dibawa oleh globalisasi ekonomi. Saat globalisasi ekonomi membutuhkan kestabilan dan ketepatan prakiraan, hukum dan institusi hukum harus memastikan hal tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh hukum guna memastikan hal tersebut adalah dengan mengatur agar negara tidak mengintervensi relasi antara buruh-pemberi kerja. Berdasarkan pijakan-pijakan tersebut, kehadiran UU Cipta Kerja akan semakin menguatkan paradigma kontraktualisme dalam politik hukum pengupahan Indonesia. Hal serupa dengan kehadiran Perpu Cipta Kerja yang notabeneanya secara substansial hanyalah produk hukum yang digunakan untuk mengembalikan legitimasi UU Cipta Kerja yang sebelumnya hilang dikarenakan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU 91/PUU-XVIII/2020.

Tidak terlindunginya buruh informal terhadap hak atas upah yang layak dalam politik hukum pengupahan merupakan implikasi dari adaptasi ide neoliberalisme di dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Negara diharuskan menjauh dari relasi buruh-pemberi kerja dan membiarkan para pihak untuk mengatur hak dan kewajibannya sendiri. Politik hukum pengupahan Indonesia yang berparadigma kontraktualisme menyebabkan besaran dan mekanisme pembayaran upah buruh informal diserahkan kepada kesepakatan antara buruh

⁴⁵ Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, Naskah Akademik Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, <https://uu-ciptakerja.go.id/naskah-akademisruu-tentang-cipta-kerja/>, diakses 3 April 2023.

dengan pemberi kerja. Implikasinya pasti, ketidaksetaraan posisi tawar yang disertai konflik menyebabkan buruh informal menerima upah yang rendah. Dalam jangka panjang, upah rendah yang diterima buruh informal akan dianggap sebagai sebuah kewajaran mengingat buruh formal juga akan menerima upah rendah sebagai akibat dari neoliberalisasi hukum ketenagakerjaan.⁴⁶

Konstruksi Paradigma Politik Hukum Pengupahan dalam Pemenuhan Hak Buruh Informal atas Upah Layak

Upah merupakan hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁴⁷ Upah merupakan unsur esensial dari suatu perjanjian kerja antara buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja.⁴⁸ Unsur esensial yang menjadi kontra prestasi bagi buruh yang telah melakukan pekerjaan pada pengusaha atau pemberi kerja, sekaligus menjadi alasan utama buruh melakukan pekerjaan.

Pertukaran upah dan pekerjaan dalam relasi buruh-pemberi kerja merupakan pertukaran yang memuat konflik. Konflik terjadi dikarenakan upah dan pekerjaan berada pada sisi yang diametral. Peningkatan upah akan mengurangi keuntungan pengusaha atau pemberi kerja, begitupun dengan peningkatan keuntungan yang mensyaratkan pengurangan hak-hak buruh.⁴⁹ Keinginan untuk memaksimalkan keuntungan, selalu bermuara pada pengurangan hak-hak buruh, termasuk pengurangan hak buruh atas upah. Guna melipatgandakan keuntungan, tidak jarang pengusaha atau pemberi kerja menekan upah ke tingkatan terendah,

⁴⁶ Miguel Angel Centeno dan Alejandro Portes, *The Informal Economy in the Shadow of the State*, dalam Patricia Fernandez-Kelly dan Jon Shefner, *Out of the Shadows*, The Pennsylvania State University Press, Pennsylvania, 2006, hlm. 43.

⁴⁷ Undang-Undang R.I., No. 13 Tahun 2003, Ketenagakerjaan, L.N.R.I. Tahun 2003 No. 39, Pasal 1 Angka 30.

⁴⁸ Hugh Collins et.al, *Labour Law*, Cambridge University Press, New York, 2012, hlm. 229.

⁴⁹ Christian Yao et.al, *The Living Wage as an Income Range for Decent Work and Life*, 39 *Employee Relations* 6. 875, 877, 2017.

padahal upah yang rendah menempatkan martabat manusia dari buruh dalam posisi yang penuh kerentanan.⁵⁰

Perlu dipahami bahwa upah yang layak melampaui upah minimum. Upah minimum dikonstruksikan bagi buruh sekadar untuk hidup secara subsisten, sekadar agar buruh memiliki tenaga untuk melakukan pekerjaannya. Sementara itu, upah yang layak ditandai dengan sistem pengupahan yang memperhitungkan aspek sosial dari buruh, seperti kebutuhan hidup buruh dan keluarganya.⁵¹ Upah yang layak menandakan bahwa pengupahan dikonstruksikan untuk lebih dari sekadar “untuk hidup” namun juga untuk meningkatkan taraf hidup buruh. Menjadi dapat ditegaskan bahwa upah minimum tidak secara *mutatis mutandis* menjamin bahwa buruh telah memperoleh upah yang layak, namun kehadiran upah minimum mampu menjaga buruh dari kemiskinan dalam pekerjaan.

Upah yang layak merupakan alat yang memiliki potensi untuk memerangi ketidaksetaraan⁵² yang disebabkan oleh kapitalisme,⁵³ sehingga memungkinkan buruh hidup dengan cara yang bermartabat.⁵⁴ Upah yang layak beririsan erat dengan martabat manusia yang ada pada diri buruh, sehingga dengan upah yang layak, buruh diharapkan mampu menjalani hidup yang layak tanpa kehilangan martabatnya. Maka dari itu, upah rendah yang diterima oleh buruh informal⁵⁵ menyebabkan buruh informal tidak dapat hidup layak dan memiliki kemungkinan untuk kehilangan martabatnya sebagai manusia, terutama saat harus menerima pekerjaan dengan kondisi dan syarat-syarat kerja yang eksploitatif.

Permasalahan pengupahan bagi buruh informal jelas membutuhkan intervensi hukum. Hukum utamanya pada tataran kaidah, berfungsi untuk

⁵⁰ ACL Davies, Supra no 20, hlm., 140.

⁵¹ Stuart C Carr et.al, *The Living Wage: Theoretical Integration and An Applied Research Agenda*, 155 *International Labour Review* 1. 1, 3-5, 2016.

⁵² Donald Hirsch, *The Living Wage and Low Income: Can Adequate Pay Contribute to Adequate Family Living Standards*, 38 *Critical Social Policy* 2, 367, 371, 2018.

⁵³ Id.

⁵⁴ Christian Yao, et.al, Supra no 49, hlm., 877.

⁵⁵ International Labour Organization mengakui bahwa secara umum pendapatan buruh informal jauh lebih rendah jika dibandingkan dengan buruh formal. Rujuk dalam International Labour Organization, Supra no 5, hlm., 31.

melindungi kepentingan setiap orang di dalam masyarakat,⁵⁶ yang mana dalam hal ini adalah kepentingan buruh informal untuk mendapatkan upah yang layak. Bagi hukum ketenagakerjaan Indonesia, intervensi ke dalam mekanisme pengupahan buruh informal mengharuskan adanya pembaharuan hukum ketenagakerjaan, terkhusus lagi terhadap paradigma politik hukum pengupahan bagi buruh informal. Dalam diskursus hukum ketenagakerjaan, salah satu alasan yang mendorong dilakukannya pembaharuan hukum adalah kegagalan hukum, utamanya dalam tataran bentuk dan norma hukum dalam memberikan perlindungan bagi buruh.⁵⁷ Uraian-uraian di atas jelas memperlihatkan kegagalan norma hukum dalam politik hukum pengupahan Indonesia untuk memberikan perlindungan bagi buruh informal, berdasarlah kemudian jikalau dilakukan pembaharuan politik hukum pengupahan di Indonesia.

Dalam diskursus filsafat hukum, upaya pembaharuan hukum guna memenuhi kebutuhan masyarakat, terkhusus *adressat* sebuah hukum, erat kaitannya dengan aliran *sociological jurisprudence*. Suatu aliran dalam filsafat hukum yang konstituen utamanya adalah Roscoe Pound. Melakukan peninjauan secara singkat, pada awal perkembangannya, pandangan Pound terkait *sociological jurisprudence* banyak dipengaruhi oleh ide '*social control*' yang digaungkan oleh Edward Ross.⁵⁸ Ross memandang beberapa variabel⁵⁹ yang mampu menjamin terciptanya kontrol dalam kehidupan sosial di masyarakat modern dan mengidentifikasi bahwa hukum merupakan variabel yang paling mumpuni dalam mengontrol masyarakat.⁶⁰ Selain itu, Pound juga dipengaruhi oleh Wiliiam James, seorang pragmatis.⁶¹ Pengaruh ini menyebabkan hukum dalam pandangan Roscoe

⁵⁶ Zainal Arifin Mochtar dan Eddy O.S Hiariej, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Red & White Publishing, Jakarta, 2021, hlm. 13.

⁵⁷ Guy Davidov, *Articulating Labour Law's Goals: Why and How*, 3 *European Labour Law Journal* 2. 130, 133, 2012.

⁵⁸ Roger Cotterrell, *Sociological Jurisprudence: Juristic Thought and Social Inquiry*, Routledge, New York, 2018, hlm. 2.

⁵⁹ Variabel sebagaimana dimaksud oleh Ross meliputi opini publik, pendidikan, kepercayaan pribadi, serta sentiment moral.

⁶⁰ Roscoe Pound, *Sociology of Law and Sociological Jurisprudence*, 5 *The University of Toronto Law Journal* 1. 1, 12, 1943; Roger Cotterrell, *Supra* no 58, hlm., 12.

⁶¹ Dragan Milovanovic, *An Introduction to the Sociology of Law*, Criminal Justice Press, New York, 2003, hlm. 111.

Pound memiliki dua komponen, yakni hukum sebagai alat untuk meredakan konflik dan hukum sebagai alat untuk mewujudkan keinginan manusia sebanyak mungkin.⁶²

Terkait dengan gagasan *sociological jurisprudence*, Pound memandang hukum menjadi faktor penggerak ke arah perubahan masyarakat. Hukum dijadikan alat untuk mencapai tujuan yang ditentukan dalam sebuah undang-undang.⁶³ Hukum menjadi pelopor perubahan⁶⁴ sistem sosial untuk memenuhi keinginan manusia, baik dalam artian individu atau sebagai bagian dari kelompok sosial.⁶⁵ Singkatnya, hukum dijadikan sebagai alat rekayasa untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam melakukan rekayasa untuk menciptakan perubahan sosial, *sociological jurisprudence* menggunakan tatanan hukum, baik dalam pembuatan aturan hukum, penerapan hukum, ataupun dalam penegakan hukum.⁶⁶ Maka diyakini bahwa hukum selalu memiliki tujuan, namun tujuan dari hukum tidak pernah selesai dan terus dalam proses. Pound menuliskan bahwa tujuan hukum berubah setiap waktu, sebagaimana hukum pada masyarakat primitif yang bertujuan tidak lebih hanya untuk menjaga perdamaian, sedangkan sistem hukum dalam masyarakat Yunani bertujuan untuk menjaga *status quo*, dan seterusnya.⁶⁷

Terhadap tujuan dari hukum yang terus dalam proses, maka hukum pun selalu dalam proses. Hukum diharuskan untuk melakukan penyesuaian terhadap kepentingan-kepentingan yang timbul di dalam masyarakat, tak ayal *sociological jurisprudence* menjadi aliran hukum yang memastikan bahwa fakta-fakta sosial terkait kepentingan yang timbul di dalam masyarakat dicatat dan dianalisis sehingga termuat di dalam pembuatan, penerapan, dan penegakan hukum.⁶⁸ Tugas

⁶² Louis H Masotti dan Michael A Weinstein, *Theory and Application of Roscoe Pound's Sociological Jurisprudence: Crime Prevention or Control?*, 2 *University of Michigan Journal of Law Reform*. 431, 443, 1969.

⁶³ Satjipto Rahardjo, *Supra* no 12, hlm., 96.

⁶⁴ Pelopor perubahan yang dimaksud merupakan seseorang atau kelompok orang yang mendapatkan kepercayaan dari masyarakat sebagai pemimpin satu atau lebih lembaga-lembaga kemasyarakatan.

⁶⁵ L.B Curzon, *Jurisprudence*, Cavendish Publishing Limited, London, 1998, hlm. 162.

⁶⁶ Roscoe Pound, *Sociology of Law and Sociological Jurisprudence*, *Supra* no 60, hlm., 20.

⁶⁷ Roscoe Pound, *The End of Law as Developed in Juristic Thought*, 27 *Harvard Law Review* 7. 605, 1914.

⁶⁸ L.B Curzon, *Supra* no 65, hlm., 162.

ini pula yang menjadi masalah utama yang dihadapi oleh *sociological jurisprudence*, masalah terkait bagaimana agar pembuatan hukum, penerapan hukum, dan penegakan hukum mempertimbangkan fakta sosial di mana hukum akan diberlakukan dan terhadap siapa aturan hukum tersebut diterapkan.⁶⁹

Sebelum melakukan upaya rekonstruksi politik hukum pengupahan Indonesia agar mengadopsi kepentingan buruh informal akan upah yang layak, terlebih dahulu perlu didudukkan makna kepentingan dalam *sociological jurisprudence*. Pound mengartikan kepentingan sebagai tuntutan atau kehendak yang ingin dicapai dan oleh karena itu harus diperhitungkan dalam mengatur hubungan antar individu di dalam masyarakat.⁷⁰ Kepentingan di dalam masyarakat dibagi menjadi tiga, yakni kepentingan individu yang meliputi kepentingan pribadi seperti kebebasan berpendapat dan berkeyakinan, berikutnya adalah relasi domestik seperti perkawinan, dan substansi seperti kepemilikan aset, kebebasan berkontrak dan kebebasan untuk berserikat.⁷¹ Berikutnya adalah kepentingan publik yang meliputi kepentingan-kepentingan politis dari individu di dalam masyarakat yang terorganisir.⁷² Terakhir adalah kepentingan sosial yang meliputi perlindungan umum seperti kesehatan, dan perlindungan institusi sosial berupa institusi domestik, institusi keagamaan, dan institusi politik.⁷³

Terhadap kepentingan-kepentingan tersebut, hukum terlebih dahulu akan mendahulukan kepentingan sosial. Begitupun saat terjadi konflik kepentingan di dalam masyarakat, Pound meletakkan hukum sebagai institusi sosial yang menengahi kepentingan yang berkonflik.⁷⁴ Akan tetapi, di dalam kenyataannya, hukum tidaklah berkedudukan sebagai institusi sosial yang menengahi konflik kepentingan. Hukum seringkali memihak salah satu kepentingan, sembari meniadakan kepentingan lainnya. Politik hukum pengupahan Indonesia yang

⁶⁹ Roscoe Pound, *The Scope and Purpose of Sociological Jurisprudence (Concluded)*, 25 *Harvard Law Review* 6. 489, 513, 1912.

⁷⁰ James A Gardner, *The Sociological Jurisprudence of Roscoe Pound: Part 1*, 7 *Villanova Law Review* 1. 1, 22, 1961.

⁷¹ Roscoe Pound, *Outline of Lectures on Jurisprudence*, Cambridge University Press, New York, 1920, hlm. 80-2.

⁷² James A Gardner, *Supra* no 70, hlm., 22.

⁷³ Roscoe Pound, *Supra* no 71, hlm., 83-8.

⁷⁴ Roscoe Pound, *Justice According to Law*, 13 *Columbia Law Review* 8. 696, 712, 1913.

mengeluarkan buruh informal dari cakupan perlindungannya menjadi salah satu perwujudan hukum yang memihak kepentingan pemberi kerja dan meniadakan kepentingan buruh informal akan upah yang layak. Gagasan ini memperlihatkan bahwa upaya rekonstruksi politik hukum pengupahan bagi buruh informal di Indonesia tidaklah cukup hanya pada tataran ide, namun juga perlu keterlibatan praksis. Pengkajian dalam sub-pembahasan ini merupakan pembahasan dalam tataran ide dan tidak menjangkau langkah-langkah praktis di lapangan. Penegasan ini tidak berarti bahwa penulis memisahkan persoalan ide dan praksisnya di lapangan, yang mana merupakan sisi yang tidak dapat dipisahkan.

Melanjutkan penelaahan terkait dengan pengadopsian kepentingan buruh informal akan upah layak di dalam politik hukum pengupahan. Pound mencetuskan “*jural postulates*” sebagai batu uji bagi kepentingan untuk memperoleh pengakuan di dalam hukum.⁷⁵ Postulat-postulat tersebut merangkum nilai-nilai yang akan menjadi acuan ataupun rujukan bagi pembuat undang-undang dalam melakukan perubahan aturan hukum. *Jural postulates* memuat asumsi-asumsi, bahwa (1) orang lain tidak akan melakukan penyerangan yang disengaja terhadap mereka; (2) mereka berhak mendapatkan manfaat dari apa yang telah mereka temukan, ciptakan dan peroleh; (3) janji akan dilaksanakan dengan itikad baik dan bahwa pengumpulan kekayaan secara tidak adil dan irasional akan dicegah sejauh atau sedapat mungkin; (4) orang akan berhati-hati dalam bertindak agar tidak menimbulkan risiko yang tidak wajar bagi orang lain; (5) warga negara berhak untuk beranggapan bahwa beban yang menimpa kehidupan sosial akan ditanggung oleh masyarakat; dan (6) pemenuhan standar hidup minimal manusia harus dijamin bagi setiap warga negara.⁷⁶

Gagasan *jural postulates* di atas diyakini tidaklah berlaku pada semua kurun waktu dan tempat.⁷⁷ Asumsi-asumsi dasar yang membentuk sebuah masyarakat diyakini memiliki karakteristik yang berbeda pada tiap kelompok masyarakat. Bagi

⁷⁵ James A Gardner, *Supra* no 70, hlm., 23.

⁷⁶ L.B Curzon, *Supra* no 65, hlm., 165.

⁷⁷ Francis J Powers, *Some Reflections on Pound's Jurisprudence of Interest*, 3 *Catholic University Law Review* 1, 10, 17, 1953.

Indonesia, gagasan *jural postulates* terefleksikan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, utamanya pada alinea keempat. Alinea keempat UUD NRI 1945 menjadi cita hukum bagi politik hukum Indonesia, sehingga pembentukan, penerapan, dan penegakan hukum harus selalu diupayakan agar mencapai cita hukum yang didambakan. Cita hukum sebagaimana termuat di dalam pembukaan UUD NRI 1945 menjadi *jural postulates* bagi politik hukum di Indonesia, sehingga kepentingan yang muncul akan diuji dengan cita hukum tersebut. Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial merupakan cita hukum yang menjadi penentu arah politik hukum di Indonesia, yang dalam pengkajian ini adalah politik hukum pengupahan.

Politik hukum pengupahan Indonesia yang memuat paradigma kontraktualisme telah menyebabkan buruh informal mendapatkan upah rendah, hal mana sejatinya menyebabkan buruh informal tidak dapat hidup sejahtera dan layak. Upah rendah yang diterima oleh buruh informal disebabkan karena adanya konflik kepentingan yang disertai dengan lemahnya posisi tawar buruh informal di hadapan pemberi kerja, sehingga buruh informal harus menghadapi keadaan di mana upahnya akan ditekan seminimal mungkin hingga hanya sekadar cukup untuk hidup agar keesokan harinya dapat kembali bekerja. Paradigma kontraktualisme yang termuat di politik hukum pengupahan Indonesia mengaburkan fakta akan adanya konflik kepentingan dan ketidaksetaraan posisi tawar antara buruh dan pemberi kerja.

Upah rendah yang diterima oleh buruh informal jelas merentankan buruh informal, tidak hanya di dunia kerja, namun juga dunia di luar dunia kerja seperti pendidikan dan bahkan kesehatan buruh.⁷⁸ Kerentanan yang dihadapi buruh informal sebagai akibat dari upah yang rendah telah menjauhkan buruh informal dari cita hukum Indonesia, yakni kesejahteraan umum. Cita hukum untuk

⁷⁸ Arne L Kalleberg, *Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition*, 74 *American Sociological Review* 1. 1, 21, 2009.

memajukan kesejahteraan umum mendambakan penciptaan kesejahteraan yang menyeluruh bagi warga negara, termasuk bagi buruh tanpa memperdulikan bentuk ataupun status hukum dari hubungan kerjanya. Oleh karena itu, kepentingan bagi buruh informal untuk mendapatkan upah layak haruslah dimanifestasikan di dalam politik hukum pengupahan, dikarenakan kepentingan buruh informal tersebut telah menjadi bagian dari upaya untuk menggapai cita hukum Indonesia yang merupakan *jural postulates* dalam konteks Indonesia.

Politik hukum pengupahan Indonesia harus diarahkan kepada upaya untuk mewujudkan cita hukum Indonesia, akan tetapi terlebih dahulu perlu dilakukan perubahan terhadap paradigma politik hukum pengupahan. Perubahan paradigma dalam politik hukum pengupahan Indonesia harus dilakukan dikarenakan sepanjang paradigma kontraktualisme masih melatarbelakangi politik hukum pengupahan Indonesia, sepanjang itu pula politik hukum pengupahan Indonesia akan terus mengaburkan ketidaksetaraan dan konflik yang eksis di dalam hubungan buruh dengan pemberi kerja. Politik hukum pengupahan Indonesia akan terus menciptakan imaji bahwa antara buruh informal dengan pemberi kerja dapat tercapai sebuah kesepakatan yang sungguh sepakat perihal upah, tanpa adanya penyalahgunaan keadaan dikarenakan ketidaksetaraan posisi tawar.

Politik hukum pengupahan Indonesia haruslah memuat paradigma hak asasi manusia, sebagaimana Artikel 7 *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*⁷⁹ yang telah disahkan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan International tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya) menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk mengenyam kondisi-kondisi kerja yang adil dan menguntungkan di mana orang yang bekerja mendapatkan imbalan yang sekurang-kurangnya mampu untuk memenuhi kehidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya. Frasa “setiap orang” yang digunakan di dalam Artikel 7

⁷⁹ Artikel 7 ICESCR merupakan artikel yang mengejawantahkan Artikel 23 (3) *Universal Declaration of Human Rights* yang menegaskan bahwa “everyone who works has the right to just and favourable remuneration ensuring for himself and his family an existence worthy of human dignity, and supplemented, if necessary, by other means of social protection”.

ICESCR dimaksudkan bahwa setiap buruh tanpa perbedaan apapun, baik bentuk pekerjaan atau keadaan subyektif buruh seperti jender, usia, dan sebagainya memiliki hak untuk mendapatkan upah yang mampu memenuhi kehidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya.⁸⁰ Kelayakan yang dimaksud paling tidak penghasilan yang diterima oleh buruh mencukupi untuk menikmati hak-hak yang berhubungan dengan hak ekonomi, sosial, dan budaya seperti fasilitas kesehatan, pendidikan yang layak, makanan dan sanitasi air yang layak, dan sebagainya.⁸¹

Konstruksi hukum hak atas upah yang layak sebagai hak asasi manusia di bidang ekonomi, sosial dan budaya yang meletakkan tanggung jawab negara dalam pemenuhannya.⁸² Termuatnya paradigma hak asasi manusia di dalam politik hukum pengupahan akan merefleksikan pengaturan yang membebaskan negara atas tanggung jawab untuk mengintervensi relasi buruh-pemberi kerja. Intervensi mana dimaksudkan agar negara memenuhi tanggung jawabnya untuk memastikan bahwa buruh informal menerima upah yang layak. Pada akhirnya, politik hukum pengupahan Indonesia yang berparadigma hak asasi manusia akan memungkinkan negara untuk mencapai cita hukum yang telah menjadi *jural postulates* bagi Indonesia.

Penutup

Signifikansi kuantitas buruh informal di Indonesia, dibarengi dengan permasalahan pemenuhan hak-hak buruh informal, seperti hak atas upah layak. Buruh informal menerima upah yang rendah, hal mana disebabkan karena dikecualikannya buruh informal dari cakupan pengaturan hukum ketenagakerjaan Indonesia. Dalam hal upah, pengecualian buruh informal di dalam hukum ketenagakerjaan timbul karena politik hukum pengupahan Indonesia yang memiliki paradigma kontraktualisme. Sebuah paradigma yang menekankan agar negara tidak melakukan intervensi terhadap relasi buruh informal dengan pemberi

⁸⁰ United Nations Economic and Social Council, General Comment No. 23 (2016) on the Right to *Just and Favourable Conditions of Work (Article 7 of the International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights)*, par. 5.

⁸¹ Id, par. 5.

⁸² Pablo Scotto, *Thinking the Future of Work Through the History of Right to Work Claims*, 46 *Philosophy and Social Criticism* 8. 942, 948, 2019.

kerja, pengecualian buruh informal di dalam hukum ketenagakerjaan merupakan langkah negara untuk tidak mengintervensi relasi buruh informal dengan pemberi kerja. Paradigma kontraktualisme yang terkandung di dalam politik hukum pengupahan Indonesia menjadi konsekuensi logis dari gelombang neoliberalisasi hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Paradigma kontraktualisme dalam politik hukum pengupahan Indonesia telah menyebabkan buruh informal menerima upah yang rendah. Hal ini memperlihatkan gagalnya politik hukum pengupahan dalam mewujudkan cita hukum sebagaimana termaktub di dalam pembukaan UUD NRI 1945. Oleh karenanya, terdapat suatu kegentingan untuk melakukan perubahan paradigma dalam politik hukum pengupahan Indonesia demi mencapai cita hukum Indonesia. Menggunakan kerangka pembaharuan hukum *sociological jurisprudence*, politik hukum pengupahan Indonesia haruslah memuat paradigma hak asasi manusia agar mampu mewujudkan cita hukum Indonesia yang merupakan *jural postulates* Indonesia. Melalui paradigma hak asasi manusia, politik hukum pengupahan akan menekankan intervensi negara ke dalam relasi buruh-pemberi kerja. Intervensi mana dimaksudkan untuk membatasi kebebasan pemberi kerja dalam menentukan upah bagi buruh informal, hal ini memungkinkan buruh informal untuk menerima upah yang layak.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Anne Friday Safaria, *et.al.* Hubungan Ketenagakerjaan di Sektor Informal: Permasalahan dan Prospek. Akatiga. Bandung. 2003.
- Arianto Sangadji. Neoliberalisme Pengalaman Indonesia. Dalam Coen Husain Pontoh dan Arianto Sangadji (ed.). Neoliberalisme: Konsep dan Praktiknya di Indonesia. Pustaka IndoPROGRESS. Tanpa lokasi. 2021.
- Centeno, Miguel Angel dan Portes, Alejandro. *The Informal Economy in the Shadow of the State.* Dalam Fernandez-Kelly, Patricia dan Shefner, Jon. *Out of the Shadows.* The Pennsylvania State University Press. Pennsylvania. 2006.
- Collins, Hugh., *et.al.* *Labour Law.* Cambridge University Press. New York. 2012.
- Cotterrell, Roger. *Sociological Jurisprudence: Juristic Thought and Social Inquiry.* Routledge. New York. 2018.
- Curzon, L.B. *Jurisprudence.* Cavendish Publishing Limited. London. 1998.

- Davies, ACL. *Perspective on Labour Law*. Cambridge University Press. New York. 2009.
- Harvey, David. *A Brief History of Neoliberalism*. Oxford University Press, New York. 2005.
- Indrasari Tjandraningsih dan Rina Herawati. *Menuju Upah Layak: Survei Upah Buruh Tekstil dan Garmen di Indonesia*. Akatiga. Bandung. 2009.
- Indrasari Tjandraningsih. *Pekerja Informal dan Reformasi Kebijakan Ketenagakerjaan di Indonesia: Praktik dan Tantangan Kebijakan*. Dalam Andi Misbahul Pratiwi (ed.). *Ekonomi Informal di Indonesia: Tinjauan Kritis Kebijakan Ketenagakerjaan*. Trade Union Rights Centre. Jakarta. 2020.
- International Labour Organization, *Decent Work and the Informal Economy: Sixth Item on the Agenda*. International Labour Office. Geneva. 2002.
- . *Report of the Conference: Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (ICLS)*. International Labour Office. Geneva. 2003.
- . *The Informal Economy and Decent Work: A Policy Recourse Guide, Supporting Transitions to Formality*. International Labour Office. Geneva. 2013.
- Mahfud MD. *Membangun Politik Hukum, Menegakkan Konstitusi*. Rajawali Pers. Jakarta. 2010.
- Miliband, Ralph. *The State in Capitalist Society. Basic Book. New York. 1969*.
- Milovanovic, Dragan. *An Introduction to the Sociology of Law. Criminal Justice Press. New York. 2003*.
- Mohammad Setiawan. *Sektor Informal dan Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja di Indonesia*. Dalam Andi Misbahul Pratiwi (ed.). *Ekonomi Informal di Indonesia: Tinjauan Kritis Kebijakan Ketenagakerjaan*. Trade Union Rights Centre. Jakarta. 2020.
- Pound, Roscoe. *Outline of Lectures on Jurisprudence. Cambridge University Press. New York. 1920*.
- Satjipto Rahardjo. *Sosiologi Hukum: Perkembangan Metode dan Pilihan Masalah*. Genta Publishing. Yogyakarta. 2010.
- Suahasil Nazara. *Ekonomi Informal di Indonesia: Ukuran, Komposisi, dan Evolusi*. Kantor Ketenagakerjaan Internasional. Jakarta. 2010.
- Sulistiyowati Irianto dan Lim Sing Meij. *Praktik Penegakan Hukum: Arena Penelitian Sosiolegal yang Kaya*. Dalam Sulistiyowati Irianto dan Shidarta (ed.). *Metode Penelitian Hukum Konstelasi dan Refleksi*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia. Jakarta. 2003.
- Wilson, Julie A. *Neoliberalism, Routledge, New York, 2018*.
- Zainal Arifin Mochtar dan Eddy O.S Hiariej. *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*. Red & White Publishing. Jakarta. 2021.

Jurnal:

- Adams, Zoe. *Labour Law, Capitalism, and the Juridical Form: Taking a Critical Approach Questions of Labour Law Reform*. *50 Industrial Law Journal* 3. 434-466, 2021. DOI: 10.1093/indlaw/dwaa024.
- Bonoli, Giuliano. *Social Policy Through Labor Markets: Understanding National Differences in the Provision of Economic Security to Wage Earners*. 36

- Comparative Political Studies*. 1007-1030, 2010. DOI: 10.1177/0010414003257099.
- Carr, Stuart C, et.al. *The Living Wage: Theoretical Integration and An Applied Research Agenda*. 155 *International Labour Review* 1. 1-24. 2016. DOI: 10.1111/j.1564-913X.2015.00029.x.
- Davidov, Guy. *Articulating Labour Law's Goals: Why and How*. 3 *European Labour Law Journal* 2. 130-150 2012. DOI: 10.1177/201395251200300203.
- Gardner, James A. *The Sociological Jurisprudence of Roscoe Pound: Part 1*. 7 *Villanova Law Review* 1. 1-26, 1961.
- Hirsch, Donald. *The Living Wage and Low Income: Can Adequate Pay Contribute to Adequate Family Living Standards*. 38 *Critical Social Policy* 2. 367-386, 2018. DOI: 10.1177/0261018317729469.
- Hunt, Alan. *The Ideology of Law: Advances and Problems in Recent Applications of the Concept of Ideology to the Analysis of Law*. 19 *Law & Society Review* 1. 11-38, 1985. DOI: 10.2307/3053393
- Ida Hanifah. *Kebijakan Perlindungan Hukum bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum*. 17 *Jurnal Legislasi Indonesia* 2. 193-208, 2020. DOI: 10.54629/jli.v17i2.669.
- Kalleberg, Arne L. *Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition*. 74 *American Sociological Review* 1. 1-22, 2009. DOI: 10.1177/000312240907400101.
- Masotti, Louis H dan Weinstein, Michael A. *Theory and Application of Roscoe Pound's Sociological Jurisprudence: Crime Prevention or Control?*. 2 *University of Michigan Journal of Law Reform*. 431-449, 1969.
- Nabiyla Risfa Izzati. *Eksistensi Yuridis dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. 50 *Masalah-Masalah Hukum* 3. 290-303, 2021. DOI: 10.14710/mmh.50.3.2021.290-303.
- Pound, Roscoe. *Justice According to Law*. 13 *Columbia Law Review* 8. 696-713, 1913. DOI: 10.2307/1110655.
- . *Sociology of Law and Sociological Jurisprudence*. 5 *The University of Toronto Law Journal* 1. 1-20, 1943. DOI: 10.2307/824509.
- . *The End of Law as Developed in Juristic Thought*. 27 *Harvard Law Review* 7. 605-628, 1914. DOI: 10.2307/1326455.
- . *The Scope and Purpose of Sociological Jurisprudence (Concluded)*. 25 *Harvard Law Review* 6. 489-516, 1912. DOI: 10.2307/1324775.
- Powers, Francis J. *Some Reflections on Pound's Jurisprudence of Interest*. 3 *Catholic University Law Review* 1. 10-26, 1953.
- Routh, Supriya. *Building Informal Workers Agenda: Imagining Informal Employment in Conceptual Resolution of Informality*. 2 *Global Labour Journal* 3. 208-226, 2011. DOI: 10.15173/glj.v2i3.1106.
- Sararudin et.al. *Survey Pekerja Sektor Informal dan Sektor Formal Era Revolusi Industri di Kota Mataram*. 7 *Jurnal Ekonobis* 2. 175-194, 2021. DOI: 10.29303/ekonobis.v7i2.74.
- Scotto, Pablo. *Thinking the Future of Work Through the History of Right to Work Claims*. 46 *Philosophy and Social Criticism* 8. 942-60, 2019. DOI: 10.1177/0191453719860220.

- Supiot, Alan. *Labour is not a Commodity: The Concept and Meaning of Work in the Twenty-First Century*. 160 *International Labour Review* 1. 1-20, 2021. DOI: 10.1111/ilr.12205.
- Suryomenggolo, Jafar. *The Making of a New Social Contract: Labour Law in Indonesia after Reformasi*. 28 *Korea Open Access Journals* 2. 85-117, 2018. DOI: 10.21652/kaseas.28.2.201805.85.
- Tshuma, Lawrence. *The Political Economy of the World Bank's Legal Framework for Economic Development*. 8 *Social & Legal Studies* 1. 75-96. 1999. DOI: 10.1177/096466399900800104.
- Yao, Christian et.al. *The Living Wage as an Income Range for Decent Work and Life*. 39 *Employee Relations* 6. 875-887, 2017. DOI: 10.1108/ER-03-2017-0071.

Instrumen Hukum:

- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya).
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 perihal Pengujian Formiil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*.
General Comment No. 23 (2016) on the Right to Just and Favourable Conditions of Work (Article 7 of the International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights).

Situs Daring:

- Badan Pusat Statistik. Berita Resmi Statistik: Perkembangan Upah Pekerja/Buruh Desember 2022. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2023/01/02/2021/upah-nominal-harian-buruh-tani-nasional-desember-2022-naik-sebesar-0-22persen.html#:~:text=Upah%20nominal%20harian%20buruh%20tani%20nasional%20pada%20Desember%202022%20naik,penurunan%20sebesar%200%2C73%20persen>. Diakses 15 Maret, 2023.
- Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan. Booklet Sakernas (Survei Angkatan Kerja Nasional) Agustus 2022. <https://www.bps.go.id/publication/2022/12/23/70829445f7981a364b4064e4/booklet-survei-angkatan-kerja-nasional-agustus-2022.html>. Diakses 14 Maret, 2023.
- Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia. Naskah Akademik Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. <https://uu-ciptakerja.go.id/naskah-akademisruu-tentang-cipta-kerja/>. Diakses 3 April, 2023.

Tempo. Pekerja Rumah Tangga Bukan Warga Kelas Dua.
<https://koran.tempo.co/read/editorial/479737/mengapa-ruu-pprt-perlu-segera-disahkan>. Diakses 20 Januari, 2023.