

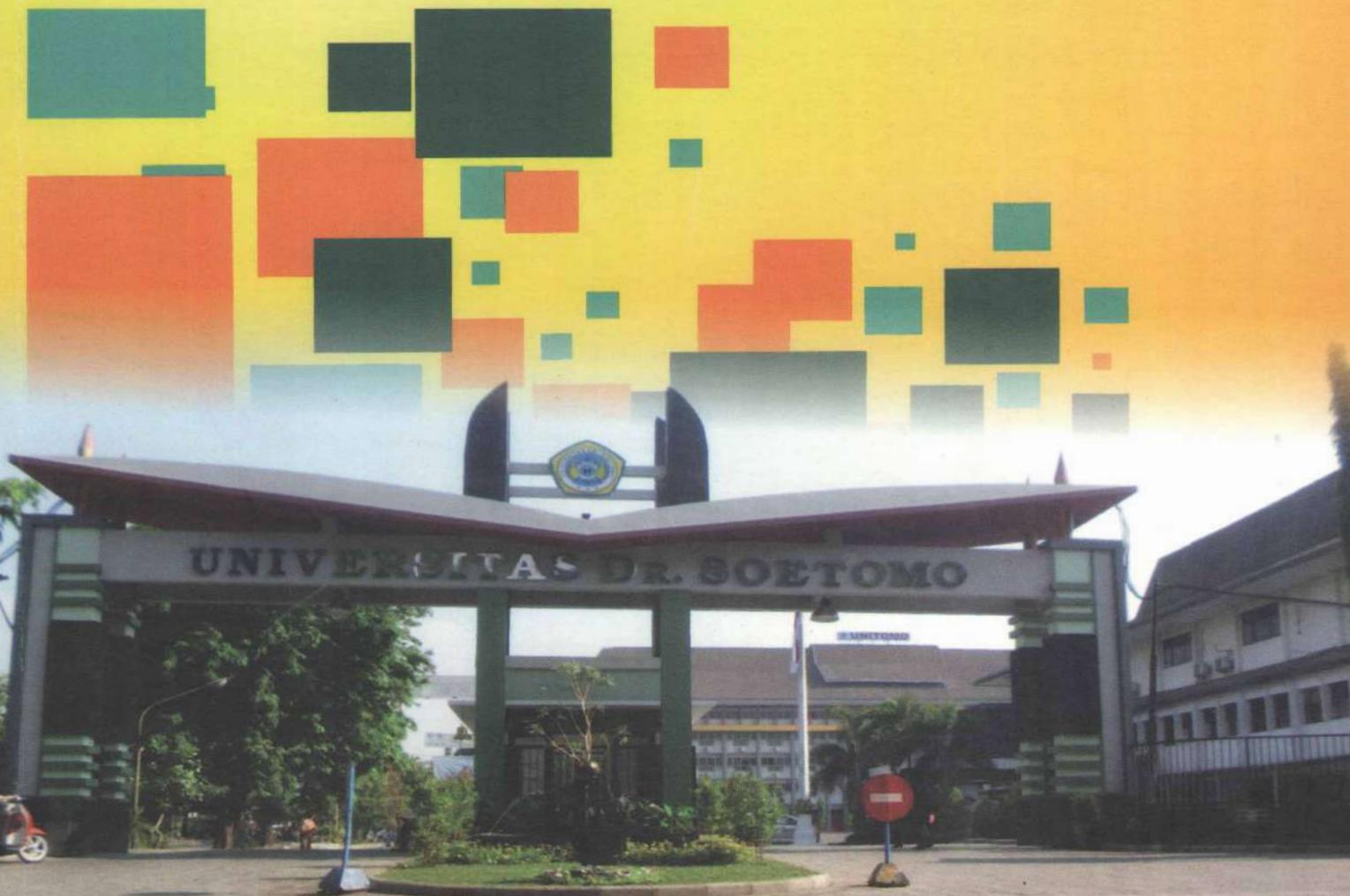


**UNIVERSITAS DR. SOETOMO**  
Cerdas | Berbudi | Berprestasi



# PROCEEDING SEMIMAR NASIONAL

**LOCAL WISDOM ENTREPRENEURSHIP**  
Surabaya, 24 Oktober 2012



# DAFTAR ISI

JUDUL NASKAH	PENULIS/INSTANSI/BIDAN G KAJIAN	HAL
REKONSTRUKSI PENILAIAN KINERJA KOPERASI DENGAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN <i>BALANCED SCORECARD</i>	FRANSISKUS RANDA & RONALD RANDA PAKIDING FE UNIV. ATMAJAYA MAKASSAR	1
MENCIPTAKAN DAN MENGEMBANGKAN JIWA ENTREPRENEUR	DR. LIOSTEN RIANNA ROOSIDA ULLY TAMPUBOLON, MM Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dr Soetomo Surabaya <a href="mailto:Liostenully@Yahoo.Com">Liostenully@Yahoo.Com</a>	33
MENGAGAS KEMBALI PRINSIP <i>GOOD CORPORATE GOVERNANCE</i> (SEBUAH REFLEKSI MELALUI PEMBACAAN DEKONSTRUKTIF)	NUR SAYIDAH (Universitas Dr. Soetomo Surabaya)	41
MEMBANGUN CAPTIVE MARKET BERKELANJUTAN PADA UKM PETANI BUNGA KRISAN DI KABUPATEN PASURUAN	SUKESI Universitas Dr Soetomo Surabaya (Bidang Kajian : Pemasaran)	53
3D VISUALIZATION OF EARTH SURFACE	CAHYO CRYSDIAN Jurusan Teknik Informatika – Fakultas Sains Dan Teknologi Univ Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Email: <a href="mailto:Crysdian@Yahoo.Com">Crysdian@Yahoo.Com</a>	71
PERANAN PEMBIAYAAN KREATIF DALAM MENUNJANG INDUSTRI KREATIF YANG BERBASISKAN KEARIFAN LOKAL DALAM RANGKA MENINGKATKAN JUMLAH WIRAUSAHAWAN KREATIF DEMI KEMAJUAN PEREKONOMIAN NASIONAL	HENDRIK SUHENDRI, SE, MSA DAN RISNANINGSIH, SE, MSA (HUMBIS), Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang	78

25	ANALISIS PEMANFAATAN FACEBOOK SEBAGAI MEDIA KOMUNIKASI PEMASARAN PRODUK UMKM KABUPATEN JOMBANG	<b>ZAINAL MUTTAQIN</b> magister Ilmu Komunikasi Universitas Dr. Soetomo Surabaya program Studi Sistem Informasi Fakultas Teknik Universitas Pesantren Tinggi Darul 'Ulum Jombang	325
26	PERGESERAN NILAI-NILAI KEARIFAN LOCAL DAN FENOMENA EKONOMI LIBIDO SEBAGAI AKIBAT RENDAHNYA KUALITAS PEREMPUAN	<b>DR. SRI WARJIYATI,</b> <b>SH.,MH</b>	338
27	PENGKAJIAN STOK SUMBERDAYA IKAN LAYUR DI PERAIRAN SELATAN JAWA TIMUR STOCK ASSESSMENT OF HAIR TAIL FISH IN THE SOUTH WATER EAST JAVA	<b>YUSRUDIN</b>	355
28	PENINGKATAN KAPASITAS SDM PETAMBAK GARAM MELALUI PELATIHAN TEKNOLOGI SISTEM TERPAL PADA PRODUKSI GARAM RAKYAT DI KABUPATEN LAMONGAN	<b>INDRA WIRAWAN</b>	367
29	PERENCANAAN PRODUKSI PAVING	<b>BENNY SETIAWAN</b> <b>MUTIATUL FITRIYAH</b> <b>CHRISTIAN ABED</b>	379
30	<b>KONTRIBUSI LOCAL WISDOM UNTUK KEMAKMURAN BERSAMA RAKYAT MELALUI KOPERASI</b>	<b>MURPIN JOSUA</b> <b>SEMBIRING</b> Murphy_Josua@Yahoo.Com	391

6	INVENTARISASI KEARIFAN LOKAL (LOCAL WISDOMS DI KABUPATEN KAPUAS PROVINSI KALIMANTAN TENGAH DAN PELUANG PENGEMBANGANNYA	<b>DR. IR. WAHUDI</b> EMAIL: <a href="mailto:ISANAUTAMA@YAHOO.COM">ISANAUTAMA@YAHOO.COM</a> , Fakultas Pertanian Jurusan Kehutanan Univ. Palangkaraya	91
7.	BERBAGI INFORMASI DAN KUALITAS INFORMASI PADA IMPLEMENTASI SUPPLY CHAIN MANAGEMENT TERHADAP PENYUSUNAN LAPORAN KEUANGAN PERUSAHAAN	<b>DEWI ASTUTI</b> Manajemen Keuangan Universitas Kristen Petra, Surabaya, Email : <a href="mailto:Dewi@Peter.Petra.Ac.Id">Dewi@Peter.Petra.Ac.Id</a> , Sautma Ronni Basana, : <a href="mailto:Sautma@Peter.Petra.Ac.Id">Sautma@Peter.Petra.Ac.Id</a> , Zeplin Jiwa Husada Tarigan	101
8	UPAYA PENGGALIAN KEARIF-AN LOKAL UNTUK MENCETAK MANUSIA YANG BERKUALITAS DAN BERJIWA KEWIRAUSA-HAAN DALAM RANGKA MENUMBUHKEMBANGKAN UKM DAN KOPERASI”	<b>DRS. EDDY M. SUTANTO, M.SC.</b>  Eddy.M.Sutanto@Gmail.Com	112
9	DETERMINANTS OF CUSTOMER SATISFACTION OF SOUR SALLY FROZEN YOGURT IN SURABAYA	<b>AMELIA, SENY CHANDRA,</b> Management Department Universitas Pelita Harapan Surabaya,	120
10.	PENGEMBANGAN JIWA DAN KECERDASAN WIRAUSAHA	<b>P.JULIUS F. NAGEL</b> Email: <a href="mailto:Juliusnagel@Ymail.Com">Juliusnagel@Ymail.Com</a> , Ninuk Muljani, Email: <a href="mailto:Ninuk2011@Yahoo.Co.Id">Ninuk2011@Yahoo.Co.Id</a> , Lecturer Of Faculty Business Widya Mandala Cathol ic University Surabaya	131
11.	DAYA SAING DAERAH TUJUAN WISATA (STUDI KASUS RENDAHNYA DAYA SAING TAMAN WISATA ALAM KAWAH IJEN BANYUWANGI)	<b>DR. SLAMET RIYADI, MM, MP</b> Fakultas Ekonomi Universitas Dr Soetomo	141

- |      |  |  |     |
|------|--|--|-----|
| 12.  | PENINGKATAN PARTISIPASI MASYARAKAT DALAM STABILITAS POLITIK YANG DEMOKRATIS  | <b>REDI PANUJU</b><br>Ketua Prodi Magister Ilmu Komunikasi Pascasarjana Universitas Dr. Soetomo Surabaya   | 161 |
| 13DD | UPAYA PENGGALIAN <i>LOCAL WISDOM</i> BERWAWASAN LINGKUNGAN PADA BISNIS PEREMPUAN PEDESAAN DENGAN <i>JIWA ENTREPRENEURSHIP</i> DALAM RANGKA MENUMBUHKEMBANGKAN KOPERASI HIJAU : KAJIAN DI NEGARA ASIA-PASIFIK   | <b>SRI MULJANINGSIH<br/>DJUMILAH HADIWIDJOJO<sup>2</sup></b><br>Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya : <a href="mailto:Ningsih2006@Yahoo.Com">Ningsih2006@Yahoo.Com</a> | 185 |
| 14B. | PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS TATA BANGUNAN DAN PERMUKIMAN KABUPATEN BOGOR   | <b>I GEDE ADIPUTRA</b><br>Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara Jakarta, Email: <a href="mailto:W_Wigra@Yahoo.Com">W_Wigra@Yahoo.Com</a>   | 199 |
| 15.  | MODEL <i>COMMUNITY DEVELOPMENT</i> DALAM POLA <i>CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY</i> UNTUK MENINGKATKAN KINERJA UKM  | <b>GENDUT SUKARNO<br/>DWI SUHARTINI<br/>LIA NIRAWATI</b><br>Fe Upn "Veteran" Jawa Timur  | 212 |
| 16   | PEMBANGUNANEKONOMI MASYARAKAT MELALUI KJKS (KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH) BERBASIS KEARIFAN LOKAL  | <b>WIWIEK HARWIKI</b><br>Universitas Dr. Soetomo Surabaya)   | 227 |
| 17   | STRATEGI BERSAING LEMBAGA PENDIDIKAN BERDASARKAN KUALITAS LAYANAN, CITRA INSTITUSI DAN NILAI-NILAI KEISLAMAN KAITANNYA DENGAN KEPUASAN PELANGGAN (STUDIEMPIRISPADAPENDIDIKAN DASAR, PENDIDIKAN MENENGAH DAN PENDIDIKAN TINGGI LEMBAGA PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH DI KABUPATEN JEMBER) | <b>NURUL QOMARIAH</b><br>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember<br><a href="mailto:Qomariahn66@Yahoo.Com">Qomariahn66@Yahoo.Com</a>                            | 240 |

18	STUDI EXPERIMENTAL PERILAKU INELASTIK ELEMEN BALOK BETON BERTULANG DENGAN PENULANGAN BAJA LUNAK DAN BAJA MUTU TINGGI AKIBAT BEBAN SIKLIK	<b>K.BUDI HASTONO, ST., MT</b> Dosen Teknik Sipil Universitas Dr. Soetomo Surabaya Email : Budihastono@Gmail.Com	251
19	PENGEMBANGAN PENATAAN ASOSIASI USAHA LOKAL NON KORPORATIS PRODUK MAKANAN OLAHAN GUNA MENINGKATKAN PEREKONOMIAN URBAN COMMUNITY	<b>FEDIANTY AUGUSTINAH, DRA, MM</b> Fakultas Ilmu Administrasi- Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Dr. Soetomo Surabaya Email : Fedi_August@Yahoo.Co.Id Fediaugust@Gmail	265
20	PENGARUH PENGGUNAN LIMBAH PECAHAN <i>PAVING</i> SEBAGAI ALTERNATIF PENGGANTI BAHAN AGREGAT KASAR TERHADAP KUAT TEKAN BETON	<b>SAFRIN ZURAI DAH, ST., MT</b> Dosen Teknik Sipil Universitas Dr. Soetomo Surabaya	268
21	MODEL KEHANDALAN UNTUK PENGAMBILAN KEPUTUSAN	<b>WAJOEDI, IR, MT</b> Dosen Teknik Sipil Universitas Dr. Soetomo Surabaya	280
22	<i>ACCOUNTING ACTIVE LEARNING</i> : SEBUAH ALTERNATIF METODE PENGAJARAN AKUNTANSI UNTUK PENDIDIKAN BERBASIS ENTREPRENEURSHIP.	<b>WIRAWAN ED RADIANTO</b> Program Studi Akuntansi Universitas Ciputra	293
23	KOPERASI SEBAGAI PEMBANGUNAN PEREKONOMIAN BERDASARKAN HUKUM INDONESIA	<b>WAHYU PRAWESTHI</b> Fakultas Hukum Universitas Dr. Soetomo Surabaya	302
24	IMBALAN KERJA YANG BER- <i>LOCAL WISDOM</i> (SEBUAH USAHA MEMBANGUN KONSEP PENGUPAHAN YANG BERKEADILAN DI INDONESIA)	<b>NURHAYATI</b> Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Dr Soetomo Surabaya <u>Nurhayatisofian@Gmai.Com</u>	314

Termasuk dalam kebijakan pembangunan tersebut bertujuan meningkatkan kualitas organisasi koperasi agar koperasi mampu tumbuh dan berkembang secara sehat sesuai dengan jati dirinya menjadi wadah kepentingan bersama bagi para anggota atau masyarakat yang membutuhkannya, sehingga citra koperasi menjadi semakin baik

Lahirnya kebijakan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, disebabkan karena undang-undang ini hadir atas ketidakjelasan aturan main di lapangan mengenai jati diri, tujuan, kedudukan, peran, manajemen, keusahaan, permodalan, serta pembinaan koperasi untuk lebih menjamin terwujudnya kehidupan koperasi sebagaimana diamanatkan dalam pasal 33 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

## 2. Saran

Pemerintah diharapkan dapat menciptakan iklim usaha yang mendorong perkembangan pembangunan koperasi secara sehat. Sebagai organisasi ekonomi, perkembangan koperasi tidak mungkin dapat dilepaskan dari kondisi persaingan yang dihadapinya dengan pelaku-pelaku ekonomi yang lain. Persaingan koperasi dengan pelaku-pelaku ekonomi yang lain ini, selain memiliki arti positif, dapat pula

memiliki arti negatif bagi perkembangan koperasi. Hal itu sangat tergantung pada iklim usaha tempat berlangsungnya proses persaingan tersebut. Sehubungan dengan itu, maka Pemerintah diharapkan dapat menjamin berlangsungnya proses persaingan itu secara sehat, dan Koperasi sebagai badan usaha tetap sebagai penopang dari sokoguru perekonomian di Indonesia.

## Daftar Pustaka

Hendrojogi, 2004, *Koperasi : Asas-asas, Teori dan Praktek*, Rajawali Pers, Jakarta.

Kusnadi, Hendar, 2005, *Ekonomi Koperasi*, Lembaga penerbit FE-UI, Jakarta.

Sudarsono dan Edilius, 2002, *Koperasi dalam Teori dan Praktek*, Rieneka Cipta, Jakarta

Bernhard Limbong :  
suar.okezone.com/read/2012/64/23/58/616459/globalisasi-dan-konglomerasi-koperasi-bagian, diakses tgl. 2 Oktober 2012.

M.Sofyan Pulungan :  
pustaka.info/artikel/35-memahami-hukum-koperasi-indonesia.html, diakses tgl. 10 Oktober 2012.

<http://wordperss.com/2011/10/29/koperasi-sebagai-sokoguru-perekonomian-indonesia>, diakses tgl. 2 Oktober 2012.

<http://blogspot.com/2012/05/koperasi-pembangunan-berkelanjutan-html>, diakses tgl. 5 Oktober 2012.

<http://id.shvoong.com/social-sciences/economics/2166335-koperasi-sebagai-sokoguru-perekonomian-nasional/#ixzz28mhw93YD>, diakses tgl. 5 Oktober 2012.

[http:// id.wikipedia.org/wiki/koperasi](http://id.wikipedia.org/wiki/koperasi), diakses tgl. 2 Oktober 2012.

## IMBALAN KERJA YANG BER-LOCAL WISDOM (SEBUAH USAHA MEMBANGUN KONSEP PENGUPAHAN YANG BERKEADILAN DI INDONESIA)

Nurhayati

Program Studi Akuntansi-Fakultas  
Ekonomi

Universitas Dr. Soetomo Surabaya

nurhayatisofian@gmail.com

### ABSTRAKSI

Satriawan dan Djasuli (2001), mengatakan bahwa sumber daya manusia yang terbesar untuk perusahaan manufaktur adalah buruh, sebagai penerima imbalan kerja (*employee benefits*). Betapapun sempurna rencana-rencana organisasi dan pengawasan, apabila sumberdaya manusia tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka industri atau organisasi tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya

dapat dicapai, As'ad (1994:77).

Pemilik perusahaan dengan berorientasi memaksimalkan profit untuk kepentingan *shareholdersnya* atau untuk kepentingan manajemen itu sendiri dalam mendapatkan bonus misalnya, maka manajemen itu sendiri melakukan eksploitasi terhadap orang lain dan lingkungan alam (Triuwono, 2006:4).

Brown (2009) menyatakan "upah harian yang adil untuk hari kerja yang adil pula". Kunci yang menautkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan oleh perusahaan, tetapi yang terpenting adalah persepsi karyawan akan upah yang dirasakan mereka berkeadilan (Robbins, 1996:55).

"Adil" dan "tidak adil" ini diperoleh pekerja dengan cara

membandingkan dirinya dengan individu lain sebagai pembanding (Tim Penulis Modul FISIP UI, 1988: 35). Karena upah merupakan bagian dari biaya produksi, dari sisi kepentingan pengusaha upaya menekan upah merupakan pertimbangan logis dalam usaha mengurangi biaya produksi (*production cost*). Dari sisi pekerja upah menjadi sumber utama penghasilan. Hal inilah yang menjadikan hubungan antara pengusaha dan buruh dalam sistem pengupahan ibarat minyak dengan air, karena merupakan dua kepentingan yang saling berlawanan.

Diperlukan suatu konsep upah yang berkeadilan dalam meningkatkan kesejahteraan buruh, memenuhi hak-hak buruh, memberikan martabat kepada buruh, memberikan kelayakan dalam memberikan imbalan kerja. Keadilan dalam pengupahan juga akan menjadikan hubungan yang saling menghormati akan hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja, tidak ada pihak yang dirugikan, dan tidak ada pihak yang diuntungkan.

**Kata Kunci: buruh, imbalan kerja, upah, keadilan.**

### I. PENDAHULUAN

Kemajuan industri dan organisasi yang pesat dewasa ini mengakibatkan industri dan organisasi harus menilai pentingnya unsur sumber daya manusia di dalam industri dan organisasi, Arishanti dan Ritandiyono (2005). Dunia bisnis tidak dapat lagi melepaskan diri dari tanggungjawab terhadap lingkungannya, baik lingkungan eksternal apalagi lingkungan internalnya (sumber daya manusia).

Hidayah (2001) berpendapat bahwa walaupun hanya sedikit riset yang menyarankan untuk memasukkan variabel manusia dalam sistem akuntansi formal saat ini, terdapat beberapa pendekatan yang dapat digunakan untuk menerapkan akuntansi sumber daya manusia dalam tataran praktis, yakni akuntansi aktiva manusia, akuntansi modal manusia, dan akuntansi *goodwill* manusia. Pemberian imbalan kerja (*employee benefits*) merupakan salah satu dalam kajian penerapan akuntansi sumberdaya manusia. IAI (2009:24.2), menjelaskan bahwa imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan atas jasa yang diberikan oleh pekerja, dimana orang biasa menyebutnya dengan kata lain "upah".

Satriawan dan Djasuli (2001), mengatakan bahwa sumber daya manusia yang terbesar untuk perusahaan manufaktur adalah buruh, sebagai penerima imbalan kerja (*employee benefits*). Pada akhir tahun 1960-an, para manajer, ilmuwan keperilakuan, analisis keuangan, dan akuntan menjadi semakin tertarik terhadap gagasan akuntansi bagi manusia sebagai sumber daya organisasional Ikhsan dan Ishak (2005,349). Semua perlakuan akuntansi

untuk mengelola sumber daya buruh ini dibutuhkan perhatian yang lebih khusus.

Sumberdaya manusia yang paling besar dimiliki oleh perusahaan manufaktur pada umumnya adalah buruh, atau pekerja, atau disebut juga pegawai. Pengertian tenaga kerja sangat kompleks yaitu meliputi semua orang yang mampu dan dapat melakukan pekerjaan, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja maupun yang belum atau tidak mempunyai pekerjaan. Di dalam undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dalam Hukum Perburuhan atau Hukum Ketenagakerjaan terdapat istilah tenaga kerja, pekerja, dan buruh. Istilah-istilah tersebut dalam hukum ketenagakerjaan memiliki makna yang sama. Tetapi masyarakat mengenal istilah buruh sejak dulu yang diidentikkan dengan pekerjaan kasar, pendidikan rendah dan penghasilan yang rendah. Kata "pekerja" memiliki pengertian sangat luas, yakni setiap orang yang melakukan pekerjaan. Istilah pekerja sepadan dengan karyawan, yakni orang yang berkarya atau berkerja, yang lebih diidentikkan pada pekerjaan nonfisik, sifat pekerjaannya halus dan tidak kotor. Istilah "pegawai" adalah setiap orang yang bekerja pada pemerintah yakni pegawai negeri.

Betapapun sempurna rencana-rencana organisasi dan pengawasan, apabila

sumberdaya manusia tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka industri atau organisasi tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapai, As'ad (1994:77).

Upah adalah hak pekerja dan merupakan kewajiban bagi pengusaha. Karena upah merupakan bagian dari biaya produksi, dari sisi kepentingan pengusaha upaya menekan upah merupakan pertimbangan logis dalam usaha mengurangi biaya produksi (*production cost*). Sebaliknya dari sisi kepentingan pekerja upah menjadi sumber utama penghasilan. Hal inilah yang menjadikan hubungan antara pengusaha dan buruh dalam sistem pengupahan ibarat minyak dengan air, karena merupakan dua kepentingan yang saling berlawanan.

## II. PERMASALAHAN

Berdasarkan uraian di atas, maka harus ditemukan konsep pengupahan yang menjunjung kearifan lokal di Indonesia. Dengan pendekatan teori-teori keadilan akan ditemukan konsep pengupahan yang diinginkan oleh buruh. Tulisan ini ingin mengungkapkan hal-hal yang menghambat maupun yang mendukung pengimplementasian pengupahan berkeadilan yang dipahami perusahaan. Selain itu juga berusaha menemukan konsep keadilan dalam pemberian **imbalan** kerja (pengupahan) bagi para buruh.

## III. PEMBAHASAN

### A. Pengupahan Harus Menggunakan Etika

Manajemen buruh harus dilandasi oleh adanya etika bisnis sehingga hubungan antara perusahaan dan sumberdaya manusianya dapat berjalan dengan harmonis. Penerapan akuntansi sumber daya manusia dalam sistem manajerial perusahaan ini, tidak bisa terlepas dari adanya pemahaman terhadap etika.

Etika merupakan ilmu yang mendalami standar moral perorangan dan standar moral sebuah masyarakat (Velasques, 2005:10). Karena akuntansi merupakan bagian dari ilmu sosial dan ilmu ekonomi khususnya, maka dalam melakukan penelitian akuntansi tidak bisa terlepas dari permasalahan moral. Untuk itu penelitian akuntansi yang pada saat ini sudah mulai menyentuh tentang etika dalam akuntansi perlu terus dikaji dan dikembangkan.

Dewasa ini sistem manajerial dalam perusahaan sudah mengalami erosi terhadap etika, kita dapat melihatnya dengan mudah melalui media yang ada di sekitar kita Albrecht (1992:x). Albrecht mengatakan bahwa sudah saatnya akuntan sebagai bagian dari masyarakat sosial perlu sekali untuk membawa isu "etika" ini dalam perusahaan, khususnya untuk mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan. Manajemen perusahaan harus lebih peka lagi dalam memperlakukan pekerjanya, terutama dalam masalah pemberian imbalan kerja (*employee benefits*) kepada pekerjanya. Pemberian imbalan kerja merupakan sarana yang paling relevan bagi

perusahaan untuk menghargai sumber daya manusianya sebagai penghargaan atas perolehan *profit* yang didapatkan perusahaan melalui usaha dari para pekerjanya.

Buruh, atau yang disebut sebagai pekerja, ataupun disebut sebagai pegawai merupakan obyek dari para pemilik modal untuk mendapatkan keuntungannya. Buruh dijadikan sebagai alat untuk mencapai tujuan para pemilik modal. Posner (1981:26) memandang dari prinsip "efisiensi" dalam ilmu ekonomi. Di bidang mikro ekonomi, khususnya yang bersangkutan paut dengan kinerja perusahaan dikenal adanya prinsip efisiensi sumber daya yang terbatas. Para pemilik perusahaan akan memaksimalkan usahanya (dengan keterbatasan sumber daya yang terbatas) dengan segala upaya untuk mendapatkan keuntungan maksimal bagi kepentingannya sendiri.

Pemilik perusahaan dengan berorientasi memaksimalkan profit untuk kepentingan *shareholdersnya* atau untuk kepentingan manajemen itu sendiri dalam mendapatkan bonus misalnya, maka manajemen itu sendiri melakukan eksploitasi terhadap orang lain dan lingkungan alam (Triuwono, 2006:4). Manajemen enggan memberikan gaji yang memadai bagi karyawannya, karena dengan pemikiran egoistik gaji yang tinggi akan memperbesar beban upah dan gaji (*wages and salaries expense*). Tingginya beban (*expense*) ini jelas akan memperkecil *profit*. Hal ini sesuai dengan pendapat Posner (1977:345) bahwa setiap individu mempunyai kecenderungan untuk *risk averse*. Apabila adanya kecenderungan individu seperti itu, maka manajer tentu saja

akan melakukan tindakan manajemen yang cenderung untuk menghindari manajemen biaya tinggi, melakukan efisiensi, dan ujung-ujungnya buruh sebagai pihak yang akhirnya menanggung beban efisiensi manajemen tersebut.

Tujuan buruh melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama keluarganya. Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 3 menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah/imbalan dalam bentuk lain. Imbalan kerja (*employee benefits*) atau upah adalah sejumlah bentuk imbalan yang diberikan perusahaan atas jasa yang diberikan oleh pekerja.

BPS (2010) menyatakan indikator utama tingkat kemiskinan di Indonesia adalah nilai upah buruh yang berlaku saat ini. Survei upah yang dilakukan ADB dan BPS pada upah buruh di bawah mandor di sektor manufaktur. Survei dilakukan setiap triwulan yakni Maret, Juni, September, dan Desember. Hasil survei menunjukkan, ada perubahan signifikan pada tingkat kemiskinan akibat naiknya nilai upah buruh. Ini dapat dilihat pada 2009, perubahan nilai upah buruh tani 22 persen dapat menurunkan tingkat kemiskinan hingga 16 persen. Hal ini sangat berbeda dengan nilai upah buruh pada 2005 yang turun hingga 18 persen. Akibatnya, tingkat kemiskinan di Indonesia menjadi 25 persen. Kemiskinan tinggi di Indonesia tidak lain karena turunnya nilai upah buruh. Kenaikan upah

buruh 20 persen dapat menurunkan tingkat kemiskinan 10 persen.

## B. Kerangka Peraturan Pemerintah Sumber Jaminan Kesejahteraan Buruh

Arnold (1999), dari hasil penelitiannya terhadap buruh menyimpulkan bahwa bilamana kerangka peraturan institusi pemerintah sangat minimal, maka hal ini berakibat pada sedikitnya keuntungan perusahaan yang diperuntukkan untuk meningkatkan kesejahteraan buruh. Hasil penelitian lebih lanjut menyatakan dengan ketiadaan peraturan yang jelas, maka keterlibatan karyawan dan program kualitas yang diimplementasikan dalam ke-3 obyek penelitiannya, tidak hanya gagal untuk memberikan keamanan kerja yang dijanjikan, otonomi tempat kerja, dan pemberdayaan, tetapi sesungguhnya berdampak sebaliknya, pengurangan terhadap buruh, menguntungkan serikat pengusaha, menimbulkan pemogokan, pelarangan bekerja, dan PHK besar-besaran. Sehingga bila ada peraturan perundang-undangan yang secara tegas melindungi buruh di Indonesia maka pemberian imbalan kerja untuk semua buruh di Indonesia akan lebih baik dan semakin mendekati ke arah keadilan.

Revitalisasi manufaktur digambarkan bukan saja hanya sebagai strategi untuk mendapatkan profitabilitas perusahaan, tetapi sebagai sebuah strategi untuk daya saing ekonomi nasional (Dertouzos *et al.*, 1989). Bagi buruh, rejim manufaktur baru seharusnya tidak hanya menjanjikan pekerjaan yang aman, tetapi

juga pekerjaan yang baik, sebuah tempat kerja dengan pekerja yang mempunyai skill, rotasi pekerjaan, dan pengawasan terhadap kerja mereka, dimana pengetahuan dan kreativitas dinilai, dan buruh di semua level berpartisipasi dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan proses dan kualitas manufaktur (Arnold, 1999).

Streeck (1992) menunjukkan bahwa dengan terdapatnya kerangka peraturan yang minimal, dibutuhkan sebuah penganekaragaman kualitas dalam berproduksi untuk meningkatkan gaji buruh, dan meningkatkan keterampilan buruh. Wagman dan Young (2007) menyatakan bahwa dengan adanya Standar Akuntansi untuk imbalan kerja, seharusnya memberikan transparansi dan kepastian dalam program pemberian imbalan kerja sehingga memberikan ketenteraman kepada buruh dalam melakukan pekerjaannya.

Pemerintah Republik Indonesia telah mengeluarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UU Ketenagakerjaan disahkan DPR RI pada 26 Pebruari 2003, sebelumnya Undang-Undang ini bernama RUU Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini disusun dengan harapan dapat memperhatikan aspek ekonomi makro serta iklim investasi.

UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja. Perjanjian kerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja, karena memuat segala konsekuensi yang menjadi hak dan kewajiban kedua belah pihak.

## C. Kondisi Sistem Pengupahan di Indonesia

### 1. Upah yang Rendah

Berlakunya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengharuskan perusahaan untuk mengeluarkan sejumlah dana baik untuk pesangon, uang ganti rugi dan uang penghargaan masa kerja pada saat PHK yang ditujukan untuk kesejahteraan pekerja tersebut. Sehingga kalau kita kaji lebih jauh menyimak Undang Undang Ketenagakerjaan di Indonesia, arti upah tersebut lebih luas cakupannya dari sekedar *take home pay*. Dengan demikian, sudah sepantasnyalah apabila perhatian para pelaku usaha adalah bagaimana menjadikan buruh senang, bahagia dan puas akan apa yang diberikan dan diterimanya dalam pekerjaannya, jika para pengusaha tersebut menginginkan keberhasilan tujuan-tujuan organisasi perusahaannya tercapai dengan baik.

Secara umum, ada dua komponen dalam pemberian upah: pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji insentif, komisi, dan bonus; kedua, pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan majikan Dessler (1997:25). Di dalam pengupahan juga terdapat hak-hak buruh termasuk hak cuti (hamil, datang bulan), hak sakit.

Tetapi kenyataannya berdasarkan data yang dihimpun, faktor yang membuat investor tertarik bagi investor untuk menginvestasikan modalnya di Indonesia adalah murahness biaya pekerja Indonesia dibandingkan negara tetangga semisal Filipina, Thailand, Malaysia, India dan

China (Murti, 2012). Harga tenaga kerja Indonesia paling murah di antara negara-negara tersebut. Hanya berkisar USD 0.6 atau hanya Rp 5.400 jika dihitung per jam. Jika dibandingkan dengan upah pekerja di Filipina dan Thailand serta Malaysia, masing-masing USD 1,04 per jam, USD 1,63 per jam dan USD 2,88. Secara tegas tergambar bahwa dari aspek biaya tenaga kerja, upah buruh di Indonesia adalah yang paling rendah di antara 10 negara ASEAN.

## 2. Perusahaan Belum Sepenuhnya Menerapkan Sistem Perundangan Perburuhan dan Pengungkapan dalam Laporan Keuangan

IAI (2009:24.2), menyebutkan yang dimaksud dengan imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan atas jasa yang diberikan oleh pekerja. Imbalan kerja meliputi imbalan yang diberikan kepada pekerja atas tanggungannya dan harus diselesaikan dengan pembayaran (atau dengan penyediaan barang atau jasa), baik secara langsung kepada pekerja, suami/istri mereka, anak-anak atau tanggungan lainnya atau kepada pihak lain, seperti perusahaan asuransi.

IAI (2009:PSAK 24) mengatur secara komprehensif mengenai pernyataan akuntansi dan pengungkapan imbalan kerja bagi karyawan suatu perusahaan sebagai revisi PSAK No. 24 Tahun 1994 tentang akuntansi biaya manfaat pensiun, yang telah diterapkan sebelumnya. Adapun tujuan adalah untuk mengatur akuntansi dan pengungkapan imbalan kerja yang mengharuskan perusahaan untuk mengakui kewajiban, jika pekerja telah memberikan

jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan di masa depan; dan beban, jika perusahaan menikmati manfaat ekonomis yang dihasilkan dari jasa yang diberikan oleh pekerja yang berhak memperoleh imbalan kerja. Tetapi hampir sebagian besar perusahaan hanya sedikit yang menerapkan dana pensiun dalam sistem pemberian imbalan kerjanya.

Menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah dibedakan dengan jelas antara uang pesangon dan uang jasa berdasarkan lamanya masa kerja dan formula pembayarannya. Barang siapa berpendirian bahwa hukum hanya dapat diketemukan dalam undang-undang akan merasa sangat kecewa menghadapi kenyataan bahwa, justru mengenai soal-soal perburuhan, banyak hal tidak (belum diatur) dalam undang-undang perburuhan, Soepomo (1985:20). Hal ini tentunya akan membuat posisi buruh sebagai pihak yang paling tidak beruntung menjadi sangat tidak terakomodir hak-haknya dengan baik. Hendaknya perlakuan akuntansi imbalan kerja yang diterapkan perusahaan mencerminkan keadilan yang memihak kepada buruh. Keadilan dalam pemberian imbalan kerja merupakan sesuatu yang sangat penting harus dipahami pihak manajemen perusahaan, sehingga akan terbawa ke dalam semua perlakuan akuntansinya.

Persoalan buruh di Indonesia, tidak lepas dari tingkat kesejahteraan, upah yang dinilai masih minim, dan *outsourcing* (Murti, 2012). Berbicara mengenai upah dan tingkat kesejahteraan, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Hatta Rajasa mengakui jika gaji buruh hanya sebesar Rp

1,5 juta per bulan atau di bawah angka itu tidak cukup untuk biaya hidup. Terutama di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi.

Realitas yang terdapat pada perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia saat ini, ternyata hanya sedikit sekali perusahaan yang mencantumkan akuntansi dan pengungkapan imbalan kerja yang mengharuskan perusahaan untuk mengakui segala hal yang berkaitan dengan hak dan kewajibannya dalam sistem akuntansinya. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Gladylasari (2007) bahwa dalam praktik manajemen PT X belum melakukan perjanjian dengan karyawan sehubungan dengan diberlakukannya Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan belum menerapkan PSAK No. 24 tahun 2009.

Nurhayati (2010) juga menyatakan bahwa perusahaan belum sepenuhnya memperlakukan buruh seperti disyaratkan dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003. Tidak ada perjanjian kerja di awal mempekerjakan buruh yang menyebabkan tidak terakomodasinya hak-hak buruh sehingga menyebabkan posisinya lemah. Perusahaan juga tidak menerapkan perlakuan akuntansi seperti yang terdapat dalam PSAK No. 24 tahun 2009.

## 3. Lemahnya Perlindungan Hukum dan Daya Tawar Buruh

Perlindungan hukum terhadap buruh di Indonesia masih sangat lemah. Beberapa waktu yang lalu publik Indonesia terhenyak ketika mengikuti kasus Omi binti Saanen (28), buruh perempuan PT Panarub

Dwikarya, yang ditahan Polres Tangerang Kota karena mengirim SMS berisi ancaman akan meledakkan bom di perusahaannya sendiri, beberapa waktu lalu (Kuwado, F. Januarius, 2012). Omi mengirimkan sms tersebut karena kecewa kepada perusahaan yang tidak memberikan izin cutinya pada saat anak balitanya sakit. Dan ironisnya, karena tidak dapat merawat anaknya tersebut, sampai akhirnya anak tersebut meninggal dunia. Kasus yang dianggap menodai keadilan itu merupakan secuil saja dari segunung kasus-kasus perburuhan di Indonesia.

Dominasi pemerintah dalam hubungan industri dan melahirkan daya tawar buruh yang sangat rendah apabila berhadapan dengan pemerintah dan pengusaha. Standar upah pada masa ini didasarkan pada Upah Minimum Regional dengan ukuran Kebutuhan Hidup Minimal (KHM) yang hanya terpenuhi sebesar 70-80% (Syafaat, 2006:2). Buruh telah kehilangan hak kontrol terhadap Negara dalam kehidupan sosial, ekonomi, dan politik.

Dalam rangka memperkuat legitimasi negara atas kontrol dan pengendali buruh di Indonesia, rezim Megawati telah mengesahkan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan UU ini cacat hukum mengingat secara prosedural dan substansial tidak menyertakan elemen kebutuhan buruh di Indonesia, yang tentu saja ditolak secara tegas oleh kaum buruh (Syafaat *et al.*, 2006:16). Negara digunakan sebagai alat pemodal untuk melakukan akumulasi modalnya di Indonesia dengan merepresi dan memperlemah buruh. Kondisi ini menempatkan Negara sebagai alat pengendali sekaligus pengontrol posisi

tawar buruh di hadapan pemodal dapat terlaksana.

#### 4. Politik Perburuhan

Secara umum pengaturan politik hukum pengupahan di Indonesia dapat dibedakan dalam beberapa masa yaitu masa rezim orde baru, rezim reformasi dan saat ini. Dalam masa rezim orde baru, semangat yang timbul adalah penempatan buruh sebagai bahan bakar lokomotif pembangunan ekonomi dalam proses produksi dan secara politis ditempatkan dalam massa pendukung para elite (Syafaat, 2006). Menurut data statistik, pada pertengahan 1980-an Indonesia memasuki fase industrialisasi dimana kebijakan yang dikeluarkan adalah menyediakan kondisi umum bagi akumulasi modal dalam bentuk buruh murah yang sangat gencar dipromosikan sebagai unggulan kompetitif untuk menarik investasi dari luar negeri.

Menurut YLBHI (1998:11) pengaturan politik hukum perburuhan masa orde baru dilakukan dalam bentuk:

1. Penjabaran bentuk ideologi negara ke dalam konsep otoriteranisme Hubungan Industrial Pancasila
2. Politik penunggalan organisasi buruh dalam bentuk organisasi buruh korporatis yaitu Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI).
3. Kanalisasi sistem penyelesaian sengketa-sengketa perburuhan di bawah

lembaga administrasi pemerintah

4. Memberi peluang sekaligus melegitimasi keterlibatan aparat ABRI dalam penyelesaian perselisihan perburuhan
5. Kebijakan jaminan sosial tenaga kerja dan monopoli pengelolaannya di bawah BUMN
6. Politik hukum pengupahan yang menempatkan badan pengupahan di bawah otoritas pemerintah
7. Komoditas ekspor jasa buruh Indonesia ke luar negeri
8. Deskriminasi dan eksploitasi buruh perempuan
9. Eksploitasi buruh anak

Pergerakan reformasi memaksa orde baru tumbang dan digantikan oleh rezim reformasi. Walaupun saluran demokrasi telah terbuka, namun tidak begitu bagi kaum buruh. Kaum buruh masih tidak memiliki kesempatan untuk menentukan agenda-agenda ekonomi politiknya. Gerakan buruh menuntut hak normatifnya dipandang sebagai gangguan masuknya investasi ke Indonesia sehingga represifitas yang dilakukan aparat pun tak terelakkan. PHK massal, naiknya harga kebutuhan pokok, bahan bakar, biaya kesehatan, dan sekolah melambung lebih dari 200%. Sementara itu, usulan untuk menaikkan

UMR sebesar 15% ditolak oleh pengusaha dan pemerintah. Pada masa ini standar upah yang digunakan adalah berdasarkan Kebutuhan Hidup Minimal yang dalam pelaksanaannya belum terpenuhi 100% (Syafaat *et al.*, 2006:2).

Kondisi politik hukum perburuhan maupun pengupahan sampai saat ini sangat memprihatinkan. Kebijakan dan seluruh aturan perburuhan baik secara substansial maupun implementasinya sangat tidak mengakomodasi kepentingan buruh, bahkan sarat dengan permainan politik di dalamnya.

Sebagai contoh dalam beberapa pemberitaan di media masa baru-baru ini disebutkan bahwa Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah berulang kali menyatakan menyikapi putusan Mahkamah Konstitusi yang menyatakan janji penghentian perizinan sementara bagi perusahaan *outsourcing* mulai 1 September 2012. Namun keputusan tersebut belum juga memperlihatkan akibat positif bagi buruh. Nasib pekerja di berbagai perusahaan masih tidak jelas. Pemberlakuan moratorium (penghentian sementara) terhadap penerbitan izin bagi perusahaan *outsourcing* belum kunjung mengubah nasib pekerja (Hanoman-i, 2012).

Padahal MK ketika mengeluarkan putusan dengan tegas menyebutkan, sistem kontrak, termasuk *outsourcing*, melanggar konstitusi, karena tidak memberikan dampak positif pada pemenuhan hak-hak buruh. Alasan tersebutlah yang membuat MK mengabulkan sebagian permohonan pengujian Undang-Undang (UU) No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### 5. Konsep Keadilan dalam Pengupahan

Upah dapat dikategorikan sebagai hubungan timbal balik antara pengusaha dan pekerja dalam melakukan pekerjaan, pengusaha mendapatkan jasa tenaga kerja dari pekerja/buruh dan mendapatkan upah sebagai hasil kerjanya. Hubungan timbal balik ini harus benar-benar diterapkan dengan baik, dimana kesepakatan, saling pengertian antara hak dan kewajiban keduanya sehingga tercapai suatu keharmonisan antara pengusaha dan pekerja.

Penelitian yang dilakukan Sutrisno (1996) menyatakan bahwa lingkungan kerja, imbalan intrinsik, dan imbalan ekstrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja dimana imbalan ekstrinsik mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap prestasi kerja. Di Indonesia, sebagai negara hukum, telah diatur masalah perburuhan ini pada Undang-Undang Dasar 1945 dalam pasal 27 bahwa setiap warga negara berhak untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Secara umum, ada dua komponen dalam kompensasi: pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji insentif, komisi, dan bonus; kedua, pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan majikan Dessler (1997:25).

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tiga fungsi upah, yaitu: (1) menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan

keluarganya, (2) mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan (3) menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Pengusaha dan karyawan pada umumnya mempunyai pengertian yang berbeda mengenai upah. Bagi pengusaha, upah dapat dipandang sebagai beban, karena semakin besar upah yang dibayarkan kepada karyawan, semakin kecil proporsi keuntungan bagi pengusaha. Segala sesuatu yang dikeluarkan oleh pengusaha sehubungan dengan mempekerjakan seseorang dipandang sebagai komponen upah: uang tunai (gaji), tunjangan beras, pengangkutan, kesehatan, konsumsi yang disediakan dalam menjalankan tugas, pembayaran upah waktu libur, dan lain-lain. Di pihak lain, karyawan dan keluarganya biasanya menganggap upah hanya sebagai apa yang diterimanya dalam bentuk uang (*take home pay*). Kenyataan menunjukkan bahwa hanya sedikit pengusaha yang secara sadar dan sukarela terus-menerus berusaha meningkatkan penghidupan karyawannya, terutama pekerja golongan ekonomi rendah. Di pihak lain, karyawan melalui Serikat Pekerja dan/atau dengan campur tangan Pemerintah selalu menuntut kenaikan upah dan perbaikan *fringe benefits*.

Menurut Handoko (1998:35) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan merupakan salah satu cara meningkatkan prestasi kerja mereka. Motivasi dan kepuasan karyawan didapatkan dengan memberikan kompensasi. Simamora (1997:27) menyatakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima karyawan sebagai ganti

kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaian mereka.

Upah adalah hak pekerja dan merupakan kewajiban bagi pengusaha. Karena upah merupakan bagian dari biaya produksi, dari sisi kepentingan pengusaha upaya menekan upah merupakan pertimbangan logis dalam usaha mengurangi biaya produksi (*production cost*). Sebaliknya dari sisi kepentingan pekerja upah menjadi sumber utama penghasilan. Hal inilah yang menjadikan hubungan antara pengusaha dan buruh dalam sistem pengupahan ibarat minyak dengan air, karena merupakan dua kepentingan yang saling berlawanan.

Pekerja adalah manusia, sebagai seorang manusia sudah pasti mempunyai banyak kebutuhan di dalam hidupnya. Kebutuhan-kebutuhan yang ingin dicapai oleh setiap individu masing-masing berbeda dan nilainya pun berbeda. Oleh karena itu, sepanjang upah yang diterima belum mampu mendukung kebutuhan dasar hidupnya, maka perjuangan ke arah perbaikan upah merupakan hal yang wajar untuk dilakukan.

Upah pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan seseorang, sebab itu, upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya dengan wajar. Kewajaran dapat dinilai dan diukur dengan kebutuhan hidup minimum

atau yang sering disebut dengan Kebutuhan Fisik Minimum (KFM). Adalah tanggung jawab semua masyarakat, pemerintah, pengusaha dan karyawan itu sendiri untuk menjamin bahwa kebutuhan hidup minimum setiap karyawan dapat terpenuhi melalui pekerjaan darimana dia memperoleh penghasilan.

Kelangsungan perusahaan hanya dapat dijamin dengan produktivitas karyawan yang tinggi. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi memungkinkan pengusaha untuk mengembangkan usahanya dan memberikan upah yang tinggi bagi karyawannya. Kenyataannya menunjukkan bahwa masih banyak pekerja Indonesia berpenghasilan sangat kecil dari kebutuhan minimumnya. Rendahnya tingkat penghasilan tersebut dapat terjadi karena : karyawan yang bersangkutan memang mempunyai produktivitas kerja yang rendah, dan ketidaksempurnaan pasar sehingga pengusaha secara sengaja atau tidak sengaja memberikan upah yang lebih kecil dari nilai hasil kerja karyawan (Simanjuntak, 1985:114).

Perusahaan sudah seharusnya memberikan perhatian terhadap keadilan dalam pemberian imbalan kerja bagi para buruh. Pemberian imbalan kerja yang berkeadilan akan membuat pekerja merasa puas sehingga meningkatkan kinerja para karyawan, dan hal ini tentu saja akan menguntungkan perusahaan. Sentana (1992) menyatakan bahwa baik perusahaan maupun pekerja mempunyai kepentingan yang sama atas adanya suatu sistem imbalan kerja yang dirasakan berkeadilan. Ardiana (1995) dalam penelitiannya yang dilakukan pada sebuah bank swasta di Indonesia mengungkapkan bahwa terdapat dua

variabel tentang kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan. Kedua variabel yang mempengaruhi tersebut adalah persepsi tentang keadilan kompensasi (baik finansial maupun non-finansial), dan variabel kepuasan kompensasi. Keadilan finansial yang dimaksudkan disini termasuk di dalamnya pemberian imbalan kerja (*employee benefits*).

Para pekerja menginginkan sistem imbalan kerja, kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan sesuai dengan harapan mereka. Bila upah dilihat adil, yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan kerja karyawan dan mereka merasakan kesejahteraan. Kunci yang menautkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan oleh perusahaan, tetapi yang terpenting adalah persepsi karyawan akan upah yang dirasakan mereka berkeadilan (Robbins, 1996:55). Siswanto (2001) menyatakan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial ternyata mempunyai pengaruh yang sangat positif terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Persepsi merupakan suatu proses pembuatan penilaian (*judgement*) tentang keadilan. "Adil" dan "tidak adil" ini diperoleh pekerja dengan cara membandingkan dirinya dengan individu lain sebagai pembanding. Jika pembandingan antara hasil dengan masukan pekerja, sama besar dengan individu pembanding, maka keadilan tersebut tercapai. Sebaliknya jika tidak sama, maka

ketidakadilan akan dirasakan oleh pekerja (Tim Penulis Modul FISIP UI, 1988: 35).

Keadilan adalah suatu fundamental dari sistem kompensasi (Newman & Milkovich, 2004:8). Pernyataan seperti "perlakuan yang adil untuk semua pegawai" merefleksikan sebuah perhatian terhadap keadilan. Tujuan keadilan berusaha untuk menjamin keadilan kompensasi untuk semua individu dalam hubungan ketenagakerjaan. Tujuan keadilan fokus kepada pembuatan sistem kompensasi yang mengenali baik kontribusi pekerja (semakin tinggi kinerja atau pengalaman atau training maka semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan) dan kebutuhan pekerja (memberikan upah minimum, atau asuransi kesehatan).

Munandar (2001:27) berpendapat bahwa orang yang menerima upah yang dipersepsikan "terlalu kecil" atau "terlalu besar" akan mengalami ketidakpuasan. Oleh karena itu, hal yang terpenting ialah sejauh mana upah yang diterimanya dirasakan berkeadilan. Jika upah dipersepsikan sebagai adil berdasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar upah yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan didapatkan kepuasan kerja.

Riyono (1996) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu dia merasa senang atau tidak senang, bangga atau jenuh, sebagai hasil dari penilaian individu bersangkutan terhadap pekerjaannya yang dirasa berkeadilan. Menurut Jewell dan Siegal

(1989:45) penentu atau determinan utama dari kepuasan kerja, tidak hanya terletak pada jumlah gaji absolut, tetapi kepuasan kerja juga bergantung pada persepsi pekerja tentang pengupahan yang dirasa berkeadilan. Arishanti dan Ritandiyono (2005) berpendapat bahwa terhadap hubungan yang signifikan antara persepsi karyawan terhadap keadilan dalam pemberian upah dengan kepuasan kerja pada lingkungannya bekerja.

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 100 ayat (1) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan". Istilah "kesejahteraan" ini mengandung arti yang cukup luas dan mencakup berbagai segi pandangan atau ukuran dalam suatu istilah. Kata "sejahtera" berasal dari kata yang berarti aman, makmur, dan selamat. Suatu ukuran kesejahteraan adalah ukuran yang abstrak dan relatif, namun bukan berarti tidak dapat diukur. Pengertian kesejahteraan menurut Purwadarminta yang dikutip oleh Sumarnonugroho (1984:27):

"Kesejahteraan adalah keadaan aman, sentosa, makmur, dan selamat (terlepas dari segala macam gangguan, kesukaran, dan lain sebagainya)."

Salah satu prinsip yang perlu diperhatikan dalam perancangan dan pelaksanaan kompensasi adalah adanya

keadilan, baik keadilan eksternal, keadilan internal maupun individu (Kristiyanto, 2000). Keadilan eksternal (*external equity*) diartikan sebagai kompensasi yang wajar yang berlaku untuk pekerjaan-pekerjaan serupa di pasar tenaga kerja.

Keadilan eksternal dinilai dengan membandingkan pekerjaan serupa diantara perusahaan-perusahaan yang dapat diperbandingkan. Keadilan internal (*internal equity*) diartikan sebagai tingkat kompensasi yang pantas dengan nilai pekerjaan internal bagi perusahaan. Keadilan internal adalah fungsi dari status relatif sebuah pekerjaan, nilai ekonomis suatu pekerjaan atau status sosial sebuah pekerjaan. Keadilan ini berhubungan dengan variasi kompensasi diantara pekerjaan-pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Keadilan individu (*individual equity*) berarti bahwa individu-individu merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil dibandingkan dengan rekan sekerja mereka. Saat karyawan menerima kompensasi dari perusahaan, prinsip keadilan mereka dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu (1) rasio kompensasi terhadap masukan upaya, pendidikan, pelatihan, ketahanan akan kondisi kerja yang merugikan dari seseorang, dan (2) perbandingan rasio ini dengan rasio-rasio yang dirasakan oleh karyawan lain (Luthans, 1995:45).

Mathis dan Jackson (2000:23) menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa seseorang memilih untuk bekerja pada organisasi daripada yang lain. Para majikan harus memiliki alasan yang kompetitif dengan beberapa jenis

kompensasi dalam rangka mengkaji, menjaga, dan memberi penghargaan atas hasil kerja individu dalam organisasi.

Mondy dan Noe (1993:73) mengemukakan bahwa kompensasi harus mengacu pada setiap imbalan yang diterima individu sebagai timbal balik kerja mereka. Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran yang diterima seseorang dalam bentuk gaji, bonus dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non-finansial merupakan kepuasan yang diterima seseorang baik dari pekerjaan itu sendiri dan atau dari lingkungan fisik dimana seseorang bekerja.

#### A. Teori Keadilan John Rawls

Rawls memformulasikan *a Theory of Justice* yang menjelaskan teori keadilan sosial sebagai *the difference principle* dan *the principle of fair equality of opportunity*. Inti dari *the difference principle*, adalah bahwa perbedaan sosial dan ekonomis antara pemberi kerja dan pekerja harus diatur agar memberikan manfaat yang paling besar bagi mereka yang paling kurang beruntung (dalam hal ini adalah pekerja). Jangan sampai yang terjadi adalah dengan mempunyai *power*, maka pemberi kerja malah mengeksploitasi para pekerjanya untuk memaksimalkan keuntungannya.

Rawls memberikan prinsip keadilan dimana perbedaan sosial dan ekonomis antara pemilik perusahaan (*owners*) dan buruh harus diatur sedemikian rupa agar memberikan manfaat yang paling besar bagi mereka yang paling kurang beruntung (*The worth off*), dalam hal ini adalah buruh.

Teori keadilan Rawls dapat disimpulkan memiliki inti sebagai berikut:

1. Memaksimalkan kemerdekaan. Pembatasan terhadap kemerdekaan ini hanya untuk kepentingan kemerdekaan itu sendiri,
2. Kesetaraan bagi semua orang, baik kesetaraan dalam kehidupan sosial maupun kesetaraan dalam bentuk pemanfaatan kekayaan alam ("*social goods*"). Pembatasan dalam hal ini hanya dapat dizinkan bila ada kemungkinan keuntungan yang lebih besar.
3. Kesetaraan kesempatan untuk kejujuran, dan penghapusan terhadap ketidaksetaraan berdasarkan kelahiran dan kekayaan.

Untuk meberikan jawaban atas hal tersebut, Rawls melahirkan 3 (tiga) prinsip kedilan, yang sering dijadikan rujukan oleh beberapa ahli yakni:

1. Prinsip Kebebasan yang sama (*equal liberty of principle*)
2. Prinsip perbedaan (*differences principle*)
3. Prinsip persamaan kesempatan (*equal opportunity principle*)

Rawls berpendapat jika terjadi benturan (konflik), maka: *Equal liberty principle* harus diprioritaskan dari pada prinsip-prinsip yang lainnya. Dan, *Equal opportunity principle* harus diprioritaskan dari pada *differences principle*.

## B. Teori Keadilan Pengupahan dalam Islam

Islam adalah agama yang komprehensif, mengatur segala masalah dunia dan akhirat. Beberapa ayat dan hadist yang menjelaskan tentang pengupahan disebutkan di bawah ini:

*Dan katakanlah : "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan." (At Taubah : 105).*

Dari ayat diatas jelaslah bahwa dimensi akhirat (pembalasan di hari kiamat) sangatlah kental. Tidak ada tempat bagi semua yang tesembunyi di balik keinginan-keinginan pemberi kerja untuk mengeksploitasi buruh dan mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya untuk diri sendiri.

Allah berfirman di dalam ayat yang lain:

*"Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik apa yang telah*

*mereka kerjakan." (An Nahl : 97).*

Tidak ada diskriminasi dalam Islam, sehingga buruh wanita dan buruh laki-laki mendapatkan hak dan mempunyai kewajiban yang sama di hadapan Allah. Pengupahan buruh wanita juga sama jumlah nominalnya dengan buruh laki-laki, tidak ada perbedaan gender yang mengakibatkan perbedaan perlakuan dalam pengupahan.

Dalam ayat yang lain, Allah juga berfirman:

*"Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan baik." (Al Kahfi : 30).*

Masih dalam kajian tentang pengupahan, yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah s.a.w bersabda:

*"Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu*

*membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)." (HR. Muslim).*

Dalam pandangan Islam, pemberi kerja tidak boleh membebankan pekerjaan melebihi kemampuan buruh dan mendudukan buruh di tempat yang mulia, sebagai mitra dalam mencari ridlo Allah. Apabila buruh merasa terdholimi oleh pemberi kerja dan pemberi kerja merasa dicurangi oleh buruh, maka ridlo Allah tidak akan didapat. Tentu saja Allah melihat dan mengetahui apa-apa yang nampak dan tidak, sehingga tidak ada rasa saling merugikan.

Rasulullah SAW bersabda :

*"Siapa yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencarikan isteri (untuknya); seorang pembantu bila tidak memilikinya, hendaklah ia mencarikannya untuk pembantunya. Bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah ia mencarikan tempat tinggal. Abu Bakar mengatakan: Diberitakan kepadaku bahwa Nabi Muhammad Saw. bersabda: "Siapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluan atau pencuri." (HR. Abu Daud).*

Dalam riwayat hadist yang lain juga menyebutkan bahwa gaji, upah, dan segala kompensai tidak boleh dibayarkan melebihi dari waktu yang telah disepakati. Juga

dalam hadist ini menjelaskan haram hukumnya jika 2 orang atau lebih mengadakan hubungan kerja tanpa adanya klausul-klausul awal yang telah disepakati kedua belah pihak. Rasulullah SAW bersabda:

“Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan”. (HR. Baihaqi).

Dari berbagai ayat dan hadist di atas dapat disimpulkan bahwa selain memiliki dimensi dunia, pengupahan juga berdimensi akhirat. Manusia akan mempertanggungjawabkan segala perbuatannya di dunia. Bagaimana pengusaha bermuamalah (berhubungan dengan manusia yang lain) selama di dunia akan berimplikasi terhadap bagaimana hubungannya dengan Allah di akhir nantinya. Karena Allah Maha Melihat, Maha Mendengar dan Maha Mengetahui.

Selain berdimensi akhirat keadilan pengupahan dalam Islam juga menempatkan kedua belah pihak sebagai mitra, mitra dalam mencari ridlo Allah, bukan sebagai agent dan *principal*, bukan pengeksploitasi dan tereksplotasi, bukan sebagai bawahan dan atasan, dan juga bukan buruh dan majikan. Dalam keadilan pengupahan dalam Islam buruh harus mendapatkan kelayakan dalam pengupahannya. Upah harus beretika, harus merefleksikan humanisme dan berperikemanusiaan.

Dari hadits yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah SAW bersabda:

“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).” (HR. Muslim).

Dengan adanya hadist di atas menjadi komprehensiflah bagaimana pandangan Islam yang sangat santun dan memartabatkan buruh. Kalaulah semua di dunia ini, atau paling tidak di Indonesia diterapkan konsep pengupahan dengan dasar Islam, pastilah tidak akan ada lagi “*may day*” yang selalu diteriakkan buruh ke jalan setiap tahunnya.

## V. KESIMPULAN

Dari pembahasan di atas didapatkan kesimpulan bahwa buruh (pekerja, karyawan) belum terakomodasi hak-haknya dalam sistem pemberian imbalan kerja (pengupahan) yang berlaku di Indonesia. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan yang

cukup mendasar dalam memaknai arti “upah” itu sendiri. Dimana upah adalah hak pekerja dan merupakan kewajiban bagi pengusaha. Karena upah merupakan bagian dari biaya produksi, dari sisi kepentingan pengusaha upaya menekan upah merupakan pertimbangan logis dalam usaha mengurangi biaya produksi (*production cost*).

Sebaliknya dari sisi kepentingan pekerja upah menjadi sumber utama penghasilan. Hal inilah yang menjadikan hubungan antara pengusaha dan buruh dalam sistem pengupahan ibarat minyak dengan air, karena merupakan dua kepentingan yang saling berlawanan.

Diperlukan suatu konsep upah yang berkeadilan dalam meningkatkan kesejahteraan buruh, memenuhi hak-hak buruh, memberikan martabat kepada buruh, memberikan kelayakan dalam memberikan imbalan kerja. Keadilan dalam pengupahan juga akan menjadikan hubungan yang saling menghormati akan hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja, tidak ada pihak yang dirugikan, dan tidak ada pihak yang diuntungkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S.W. 1992. *Ethical Issues in the Practice of Accounting*. South-Western Publishing Co. Ohio.
- ALQUR’AN NUL KARIIM
- Ardiana, P.1995. Keadilan, Kepuasan, dan Kinerja Karyawan. *Laporan Internship. PPSUGM*. Yogyakarta.
- Arishanti, K.I. dan Ritandiyono. 2005. Persepsi Karyawan terhadap Keadilan dalam Pemberian Upah dengan Kepuasan Kerja. *Proceeding*, Diseminarkan dalam

Seminar Nasional PESAT. Universitas Gunadarma. Jakarta.

- Arnold. J.P. 1999. From the Union Hall, A Labour Critique of the New Manufacturing and Accounting Regimes. *Critical Perspective on Accounting Journal*. pp 399-423.
- As’ad, M. 1984. *Psikologi Industri (Edisi Revisi) Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Liberty. Yogyakarta.
- Baker, C.R. and Hayes, R.S. 1995. The Negative Effect of an Accounting Standart on Employee Welfare. *Accounting, Auditing, and Accountability Journal*. Vol 8 No 3 pp12-33.
- Belkoui, A.R. 2000. *Teori Akuntansi*. Edisi 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Bernardi, K.M. 2009. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Luas Pengungkapan dan Implikasinya terhadap Asimetri Informasi (Studi pada Perusahaan-Perusahaan yang *go public* di Bursa Efek Indonesia). *Thesis. Universitas Brawijaya Malang*. tidak dipublikasikan.
- BiroPusatStatistikIndonesia.2010.<http://www.datastatistikindonesia.com/content/view/801/801/1/3/>
- Brown, J. 2000. Labor Perspectives on Accounting and industrial Relations: A Historical and Comparative Review. *Labor Studies Journal*.
- Budiono, A.R.S dan Fadly, M. 1996. Kendala Penegakan Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja. *Penerbit Lemlit Unibraw*. Malang.

- Bungin, B. 2003. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Coulson, D.R. 1992. *Ethical Issues for Accountants in Industry*. South-Western Publishing Co. Ohio.
- Darmodiharjo, Darji. 1995. *Pokok-Pokok Filsafat Hukum*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- D "Art, D. and Turner, T. 2006. Profit Sharing and Employee Share Ownership in Ireland : A New Departure?. *Economic and Industrial Democracy Journal*. Vol. 27(4): 543-564.
- Dessler, G. 1995. *Personal Management*. terjemahan Agus Dharma. Edisi Ketiga. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Dertouzos, M.L., Lester, R.X. & Solo, R.M., 1989. *Made in America : Regaining the Productive Edge*. Cambridge, MA : The MIT Press. USA.
- Djumiadji, F.X. 2006. *Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi. Sinar Grafika. Jakarta.
- Easterbrook, F.H. 1989. The Inevitability of Law and Economi. *Legal Education Review*. Vol. 1. No 1, p.3.
- Emerzon, Joni. 2007. *Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance: Paradigma Baru dalam Praktek Bisnis Indonesia*. Genta Press. Yogyakarta.
- Fanani, A.Z. 2007. *Teori Keadilan dalam Perspektif Filsafat Hukum dan Islam*. Artikel Yang tidak Dipublikasikan. Program Doktor Ilmu Hukum UII. Yogyakarta.
- Faz, A.T. 2007. *Titik Ba: Paradigma Revolusioner dalam Kehidupan dan Pembelajaran*. Mizan Pustaka. Bandung.
- Fitriana, R. *Bisnis Indonesia*, Senin, 24 Mei 2010.
- Francis, Jere. R. 1990. After Virtue? Accounting a Moral Discourse Practice, *Accounting, Auditing, and Accountability Journal*. 3 (3), 5-17.
- Friedrich, C.J. 2004. *Filsafat Hukum Perspektif Historis*. Nuansa dan Nusamedia. Bandung.
- Gladylasary, A. 2007. Penerapan PSAK No 24 Tentang Akuntansi Imbalan Kerja dan Undang-Undang No 23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT X. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Govindarajan, S.J.K. 1993. *Strategic Cost Management: The New Tool for Competitive Advantage*. The Free Press. New York.
- Handoko, T.H. 1999. *Manajemen Sumber daya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan)*, Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hanumani-i, 2012 *Outsourcing Derita Buruh*, diunduh dari <http://www.suarakarya-online.com/news.html?id=311737>
- Heffey, Petter. 2002. "Principles of Contract Law" Thomson Legal and Regulatory Limited. Sydney.
- Hidayah, K. 2001. Akuntansi Sumber Daya Manusia: Pengukuran dan Pengakuan Sumber Daya Manusia sebagai Aset Organisasi dengan Model Kompensasi. *Jurnal Optimum*. Vol.2 No 1, September.
- Huijbers, T. 1995. *Filsafat Hukum dalam Lintasan Sejarah*. Cetakan VIII. Kanisius. Yogyakarta.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2009. *Standar Akuntansi Keuangan 2009*. Salemba Empat. Jakarta.
- Ikhsan, A dan Ishak, M. 2005. *Akuntansi Keperilakuan*. Salemba Empat. Jakarta
- Istibsyaroh. 2004. *Hak-Hak Perempuan Relasi Jender Menurut Tafsir Al-Sya'rawi*. Teraju. Jakarta.
- Jewell, I.N. dan Siegall, M. 1989. *Psikologi Industri: Organisasi Modern*, Edisi Kedua. Penerbit ARCAN. Jakarta.
- Juwita, R. 2005. *Analisis Pengaruh Undereducation terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Sektoral di Kota Palembang*. Kajian Ekonomi PPS Universitas Sriwijaya. Vol 4 No 2. hal 166-181.
- Johnson, H.T. 1992. *Relevance Regained: From Top-Down Control to Bottom-Up Empowerment*. The Free Press. New York.
- Katjasungkana, N. 1995. Reformasi Hukum Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Kerja Perempuan : Suatu Pokok Pikiran, Makalah untuk Lokakarya Nasional Tenaga Kerja Wanita: Perlindungan Sosial Menuju Kemitrasejajaran Wanita dan Pria. diselenggarakan oleh Forum Komunikasi Ormas/LSM untuk Perempuan dengan YPP dan APPI di Malang. tanggal 3-4 Juli 1995.
- Kertajaya, H., Wibowo, A.S. dan Elisawati, V. 2001. *36 Kasus Pemasaran Asli Indonesia*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 35 Tahun 1979 Tentang Susunan Lembaga Tripartit.
- Kirk, J & Miller. M.L. 1986. *Reliability and Validity in Qualitative Research*. Vol 1. Beverly Hills: Sage Publication.
- Kristiyanto, A. 2000. Pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan (Studi pada PT H.M. Sampoerna Tbk Malang). *Pasca Sarjana Unibraw*. Malang.
- Kuwado, Fabian Januarius, Kasus Omi, Hukum Hanya Tajam ke Bawah Rabu, Kompas.com. 3 Oktober 2012 | 20:00 WIB diunduh dari <http://megapolitan.kompas.com/read/2012/10/03/20002264/Kasus.Omi.Hukum.Hanya.Tajam.ke.Bawah>
- Lincoln, Y.S. dan Egon, G.G. 1985. *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Lovell, A. 1999. Moral Reasoning and Moral Atmosphere in the Domain of Accounting. *Accounting, Auditing, and Accountability Journal*. Vol 8 No 4 pp 60-80.
- Ludigdo, U. 2004. Mengembangkan Pendidikan Akuntansi Berbasis IESQ untuk Meningkatkan Perilaku Etis Akuntan. *Jurnal TEMA*. Vol 5 No 2: 134-147.

- Ludigdo, U. 2007. *Paradoks Etika Akuntan*, Penerbit Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Luthans, F. 1995. *Organizational Behaviour*. seventh editions. Mc. Graw-Hill Inc.,
- Mahmudi, M. 2005. *Manajemen Kinerja*. Yayasan Andi. Yogyakarta.
- Manullang, M. 1981. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Manullang, S. 1995. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cetakan kedua. Penerbit Rhineka Cipta. Jakarta.
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. 2000. *Human Resources Management*, Ninth Edition. South-Western College Publishing Company. Cincinnati, Ohio.
- Mc Connel, R.C. and Brue, L.S. 1995. *Contemporary Labor Economics*. Fourth Editions. Mc Graw Hills Inc. New York.
- Mondy, R.W. and Noe, R.M. 1993. *Human Resource Management*, Sixth Editions. Allyn & Bacon Inc., USA.
- Mumtaz, A. 1994. *Masalah-Masalah Teori politik Islam*. Penerbit Mizan. Bandung.
- Munandar, S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press. Jakarta.
- Munir. 1989. *Pengorganisasian Buruh Perempuan: Analisa Masalah dan Pengalaman Empirik*. Sebuah Makalah yang disampaikan pada Seminar Komisi Hukum Nasional, Malang.
- Nonet, P. dan Selznik, P. 1978. *Law & Society in Transition: Toward Responsive Law*. Harper Torch Books, Inc.,
- Nurhayati. 2010. *Praktik Akuntansi Imbalan Kerja dan Implikasinya Terhadap Keadilan Pengupahan*. Tesis. Universitas Brawijaya, Malang. Tidak dipublikasikan
- Nurkolis, B. 2007. *Dilema Etika dalam Akuntansi (Studi Kasus pada PDAM X) Laporan Studi Kasus*. Tesis. Universitas Brawijaya. Malang. tidak dipublikasikan.
- Ogden. G.S. 1995. *Profit Sharing and Organizational Change—Attempts to Promote Commitment in the Newly Privatized Water Industry in England and Wales*. *Accounting, Auditing, and Accountability Journal*. Vol 8 No 4 p 23-47.
- Putro, Eko. 2009. *Keadilan dan Kelayakan dalam Sistem Pengupahan*. Thesis, Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Posner, A.R. 1977. *Economic Analysis of Law*. Little Brown and Company. Boston and Toronto.
- Posner, R.A. 1981. *Economic Analysis of Law*. Wolters Kluwer Company. New York.
- Rawls, J. 2006. *A Theory of Justice*. London: Oxford University Press. 1973, diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo. *Teori Keadilan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2006.
- Riyono, B. 1996. *Peranan Orientasi Nilai Budaya pada Kepuasan Kerja*. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*. Vol 1. h 65-75.
- Robbins, S. 1984. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. PT Prenhalindo. Jakarta
- Scott, T.W. 1994. *Incentives and Disincentives for Financial Disclosure. Voluntary Disclosure of Defined Benefit Pension Plan Information by Canadian Firms*. *The Accounting Review*.
- Scahcter, M. 2000. *When Accountability Fails, A Framework for Diagnosis and Action*. *Institute on Governance. Canada*.
- Sharrock, W. and Anderson, B. 1986. *The Ethnomethodologist*. Chichester, Eng: Ellis Horwood.
- Simanjuntak, J.P. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. LPFE-UI, Jakarta.
- Simamora, H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. BP-STIE YKPN. Yogyakarta.
- Siswanto. 2001. *Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Dosen pada Dosen Fakultas Ekonomi Sebuah PTS di Kediri*.
- Soepomo, I. 1985. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Cetakan ke-7. Penerbit Djambatan. Jakarta.
- Sukarna. 1975. *Prinsip-Prinsip Usaha Perusahaan*. Penerbit Alumni. Bandung.
- Sumargonugroho, T. 1984. *Sistem Intervensi Kesejahteraan Sosial*. PT Hamindito, Yogyakarta.
- Streeck, W. , 1992. *Social Institutions and Economic Performance: Studies of Industrial Relations in Advanced Capitalist Economies*. Sage Publications. London.
- Sutrisno. 1996. *Analisis Lingkungan Kerja dan Sistem Imbalan serta Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja*.
- Syafaat, R. 2006. *Makalah Rekonstruksi Hukum Pengupahan*. *Disampaikan dalam Seminar Nasional "Rekonstruksi Sistem Pengupahan Nasional, Regional, dan Sektoral"*. Malang.
- Syafaat, R. et.al. 2006 *Laporan Hasil Penelitian Program Hibah Kompetisi A2. FH-UB. "Dinamika Gerakan Buruh dalam Melakukan Advokasi Hak-Hak Dasar Buruh*. Penerbitan FH Unibraw. Malang.
- Tim Penulis Modul FISIP-UI. 1988. *Materi Pokok Psikologi Industri*. PT Karunika. Jakarta.
- Triyuwono, I. 2002. *Strategi Pendidikan Etika Bisnis dan Profesi pada Pendidikan Akuntansi*. *Jurnal TEMA*. Vol 2 No 2: 85-90
- Triyuwono, I. 2006. *Perspektif, Metodologi, dan Teori akuntansi Syari'ah*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Undang-Undang No 6 Tahun 1974 tentang *Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial*.
- Undang-Undang No 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*.
- Undang-Undang Dasar Tahun 1945.
- Velasques, M.G. 2005. *Etika Bisnis, Konsep, dan Kasus* Edisi 5. Penerbit ANDI. Yogyakarta.
- Wagman, J. dan Young, C. 2007. *New Reality in Employee Benefits Accounting Standards*. *Global Vision Local Wisdom*.

White, L.P. and Lam, L. 2000. A Proposed Infrastructural Model for Establishment of Organizational Ethical System. *Journal of Business Ethics, Netherlands*.

Widianingsih, P.L. 2007. Refleksi Kesadaran Tanggung Jawab Hukum Akuntan Publik pada Sebuah Akuntan Publik dalam Perspektif Gender, *tesis*, Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya (tidak dipublikasikan).

Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI). 1998. *Pokok-Pokok Pikiran tentang Reformasi Politik Perburuhan Nasional*. YLBHI. Jakarta.

Yuhertiana, I. 2004. Kapasitas Individu dalam Dimensi Budaya, Keberadaan Tekanan Sosial dan Keterkaitannya dengan Budgetary Slack. *SNA Denpasar*.

Yuswadi, H. 2000. *Pengumpulan Data di Daerah Perlawanan Petani, Sebuah Pengalaman Lapangan dari Jember*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

## Analisis Pemanfaatan Facebook Sebagai Media Komunikasi Pemasaran Produk UMKM Kabupaten Jombang

Zainal Muttaqin<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Magister Ilmu Komunikasi Universitas Dr. Soetomo Surabaya

<sup>1</sup>Program Studi Sistem Informasi Fakultas Teknik Universitas Pesantren Tinggi Darul 'Ulum Jombang

email : dandy.ahmad@yahoo.com

### Abstrak

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan kelompok pelaku ekonomi terbesar dalam perekonomian Indonesia dan terbukti menjadi katup pengaman perekonomian nasional dalam masa krisis, serta menjadi dinamisor pertumbuhan ekonomi pasca krisis ekonomi. Salah satu kunci keberhasilan UMKM adalah tersedianya pasar yang jelas. Sementara itu kelemahan mendasar yang dihadapi adalah orientasi pasar rendah, lemah dalam persaingan yang kompleks dan tajam serta tidak memadainya infrastruktur pemasaran. Pemasaran adalah salah satu perangkat vital dalam suatu bisnis, sistem pemasaran yang baik merupakan pendukung siklus hidup sebuah produk (*product lifecycle*). Pemasaran tidak sekedar pengembangan produk yang baik, penetapan harga yang menarik, dan ketersediaan bagi konsumen sasaran, namun perusahaan juga harus berkomunikasi dengan konsumen. Kendala yang dihadapi oleh UMKM tersebut terdapat pada efisiensi anggaran untuk media komunikasi pemasaran. Kabupaten Jombang memiliki lebih dari 3.198 UMKM yang tersebar di 21

kecamatan. Salah satu upaya menumbuhkembangkan potensi UMKM Jombang, sistem pemasaran sebagian produk UMKM Jombang dilaksanakan oleh Showroom UMKM Kabupaten Jombang yang merupakan binaan pemerintah kabupaten Jombang dengan memanfaatkan Facebook sebagai media komunikasi pemasarannya. Strategi Showroom UMKM Jombang dalam menggunakan Facebook adalah dengan dua cara, yaitu: strategi pesan dan strategi media. Strategi pesan digunakan untuk memilih, mengatur dan menjadwalkan penyampaian pesan atau informasi kepada konsumen, sedangkan strategi media merupakan cara pemilihan media yang tepat agar komunikasi dengan konsumen dapat berkelanjutan.

Kata Kunci : Facebook, Komunikasi Pemasaran, UMKM

### Abstract

*Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) constitute the largest group of economic actors in the Indonesian economy, and proved to be a safety valve in the national economy during the crisis, as well as being a dynamic economic growth after the economic crisis. One key to success is the availability of SMEs in a clear market. Meanwhile, the fundamental weakness of the face is slow market orientation, weak competition complex and sharp and inadequate marketing infrastructure. Marketing is one of the vital in a business, good marketing systems a*

**SEMINAR NASIONAL DAN PROCEEDING UNIVERSITAS DR  
SOETOMO SURABAYA 2012**

**“LOCAL WISDOM ENTREPRENEURSHIP”.**

@ Hak cipta dilindungi Undang-undang

Diterbitkan pertama oleh:  
Universitas Dr. Soetomo Surabaya

ISBN 978-602-17013-0-0



**Sanksi Pelanggaran Pasal 22  
Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2002  
Tentang Hak Cipta:**

Barangsiapa dengan sengaja dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) atau Pasal 49 ayat(1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat (satu) bulan dan/ atau denda paling sedikit Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/ atau denda paling banyak Rp 5.000.000.000,00 (lima milyar rupiah).

Barangsiapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau Hak Terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana paling lama 5 (lima) tahun dan/ atau denda paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratusjuta rupiah).