

## **Peran Komunikasi Filsafat Kritis Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow untuk Kesejahteraan Pekerja di Indonesia**

**Iskandar Zulkarnain**

Prodi Manajemen, Universitas Pamulang  
dosen01748@unpam.ac.id

Received 26 November 2024 | Revised 28 November 2024 | Accepted 24 Desember 2024

\*Korespondensi Penulis

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran komunikasi filsafat kritis teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow untuk kesejahteraan pekerja di Indonesia. Adapun acuan data kesejahteraan tenaga kerja adalah berdasarkan standar upah minimum masing-masing provinsi di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif deskriptif berupa studi kepustakaan dengan menggunakan paradigma kritis atau teori kritis dalam melihat teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow tersebut. Hasil atau temuan dari kajian penelitian ini di antaranya: 1) Sebagai Kontrol Kebijakan Pemerintah Untuk Menetapkan Standar Ulang Kompensasi Karyawan/Buruh. 2) Sebagai Kontrol Bagi Perusahaan Untuk Berbagi Pendapatan dan Kesejahteraan. 3) Sebagai Pembentuk Komitmen Bersama Bahwa Kompensasi Untuk Merubah Hidup Bukan Menyambung Hidup. Dengan demikian temuan pemikiran filsafat kritis dari penelitian ini diharapkan akan dapat menciptakan perubahan keseimbangan cara pandang oleh pihak pemerintah dan perusahaan dalam hal kebijakan serta komitmen kesejahteraan yang layak dan manusiawi bagi tenaga kerja di Indonesia.

**Kata Kunci:** Komunikasi; Filsafat Kritis; Kesejahteraan Tenaga Kerja; Teori Hierarki.

### **Abstrak**

*This research aims to find out the role of critical communication philosophy of Abraham Maslow's hierarchy of needs theory for the welfare of workers in Indonesia. The reference data for worker welfare is based on the minimum wage standards for each province in Indonesia. This research uses a descriptive qualitative methodology in the form of a literature study using a critical paradigm or critical theory in looking at Abraham Maslow's hierarchy of needs theory. The results or findings from this research study include: 1) As a control for government policy to re-establish employee/labor compensation standards. 2) As a control for companies to share income and welfare. 3) As a Formation of a Joint Commitment that Compensation is to Change Life, Not to Sustain Life. Thus, it is hoped that the findings of critical philosophical thinking from this research will be able to create a change in the balance of views by the government and companies in terms of policies and commitments to decent and humane welfare for workers in Indonesia.*

**Keywords:** Communication; Critical Philosophy; Workforce Welfare; Hierarchy Theory.

## **PENDAHULUAN**

Komunikasi filsafat kritis merupakan suatu kajian filsafat kritis yang bersifat komunikatif. Hal tersebut dapat diketahui dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang mana arti dari kata filsafat itu sendiri adalah pengetahuan dan penyelidikan dengan akal budi mengenai hakikat segala yang ada. Secara harfiah, filsafat berarti cinta akan kebijaksanaan. Hal ini menunjukkan bahwa manusia tidak pernah secara sempurna memiliki pengertian menyeluruh tentang segala sesuatu yang dimaksudkan kebijaksanaan, namun terus menerus harus mengejanya. Filsafat adalah pengetahuan yang dimiliki rasio yang menembus dasar-dasar terakhir dari segala sesuatu. Filsafat menggumuli seluruh realitas,

tetapi teristimewa eksistensi dan tujuan manusia (Bagus, 1996). Sedangkan arti kata kritis dalam KBBI diantaranya adalah tajam pada menganalisis dan bersifat selalu berusaha meraih celah kesalahan atau kekeliruan. Jadi, dengan demikian dapat dikatakan kajian filosofis kritis itu merupakan suatu kajian tentang ketajaman dalam menganalisis sesuatu dengan landasan kebijaksanaan yang hakiki terhadap suatu realitas ataupun keberadaan sesuatu tentang perilaku benar dan salah terhadap eksistensi serta tujuan manusia.

Secara umum di dalam ilmu ekonomi bahwa faktor-faktor produksi itu terdiri dari empat bagian yaitu alam, modal, tenaga kerja, dan teknologi atau skill. Semua faktor produksi tersebut sangatlah penting bagi kehidupan ekonomi manusia, akan tetapi jika boleh sedikit dibedakan dari segi sifatnya maka manusia sebagai tenaga kerja adalah satu-satunya sumber daya yang bersifat aktif sedangkan yang lainnya bisa dikatakan lebih bersifat pasif. Dikatakan demikian karena hanya manusialah yang bisa mengolah alam, modal dan membuat teknologi untuk kegiatan aktivitasnya. Jadi dengan demikian keberadaan manusia itu sendiri sangat penting sekali dalam memajukan ekonomi dan memproduksi barang dan jasa.

Bekerja adalah salah satu aktivitas ataupun kegiatan keseharian manusia dalam hidup dan kehidupan untuk mendapatkan kesejahteraan. Kesejahteraan merupakan salah satu tujuan dalam hidup dalam upaya meningkatkan semangat hidup dan bekerja. Menurut Undang-undang No 11 Tahun 2009, tentang Kesejahteraan Masyarakat, kesejahteraan masyarakat adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya (RI 2009). Dengan hal tersebut jelas sekali kesejahteraan menjadi idaman masyarakat dalam menjalani kehidupan. Ada bermacam-macam alasan dan tujuan dari manusia itu sendiri untuk bekerja. Alasan paling mendasar adalah untuk mencari nafkah agar dapat memenuhi kebutuhan pokok seperti sandang, pangan, dan papan. Dalam upaya memenuhi kebutuhan tersebut dibutuhkan biaya dan manusia perlu bekerja untuk dapat membayar harga dari pemenuhan kebutuhan itu.

Dalam sistem perekonomian diketahui bahwa para pelaku ekonomi itu terdiri dari negara (pemerintah) dan swasta dimana swasta ini terbagi menjadi dua yaitu perusahaan dan individu. Ketiga pelaku ekonomi ini memiliki hubungan saling ketergantungan satu sama lainnya. Mereka tidak bisa berdiri sendiri-sendiri di dalam menjalankan visi dan misinya masing-masing. Untuk itu mereka haruslah bekerja sama dalam mencapai visi dan misinya masing-masing dengan komitmen dan kesepakatan-kesepakatan yang saling mengikat dan tentunya juga saling menguntungkan.

Seiring dalam perjalanan peradapan manusia itu sendiri, dalam sistem dan aktivitas perekonomian itu sendiri ada yang disebut dengan pemberi lapangan pekerjaan (Kaum Borjuis)/Pemilik Modal dan juga ada yang disebut dengan pencari lapangan pekerjaan (Kaum Buruh/Proletar). Dalam kenyataannya tidak jarang diantara kedua kubu ini sering terjadi gesekan-gesekan kepentingan yang tidak jarang berakhir dengan kerusuhan dan pertikaian diantara keduanya. Hal itu terjadi dikarenakan para pemilik modal (pihak perusahaan) cenderung merasa superior dan tidak jarang mereka menindas hak-hak dari pihak yang dianggap inferior (buruh/tenaga kerja). Adapun permasalahan yang menimbulkan gesekan-gesekan kepentingan yang berujung konflik itu adalah tuntutan para buruh/tenaga kerja terhadap kesejahteraan atau balas jasa dari perusahaan kepada mereka. Para buruh/tenaga kerja merasa mereka layak mendapatkan kesejahteraan yang mereka impikan dan dambakan atas jasa keringat kerja mereka. Sedangkan di satu sisinya pihak perusahaan/owner selalu mendambakan laba atau untung yang sebesar-besarnya sehingga apapun kebijakan yang mereka buat untuk para buruh/tenaga kerjanya seolah-olah adalah sesuatu yang benar di mata mereka secara sepihak dan tidak bisa diganggu gugat. Kondisi yang demikian pada akhirnya memaksa pemerintah untuk turun tangan dengan membuat regulasi-regulasi dan kebijakan yang seharusnya membawa rasa keadilan pada kedua belah pihak terutama pihak yang buruh/tenaga kerja sebagai pihak yang sering termajinalkan dalam hal kesejahteraan.

Indonesia sendiri merupakan salah satu negara berkembang. Hampir selalu setiap tahun kita bisa melihat dan mendengar di negara-negara berkembang bahwasanya selalu terjadi demo oleh pihak buruh/tenaga kerja terhadap pihak perusahaan dan pemerintah. Tuntutan mereka selalu sama yakni tentang kenaikan upah/balas jasa atas kerja keringat mereka untuk perusahaan. Para buruh atau tenaga kerja merasa apa yang mereka terima dari perusahaan tidak sebanding dengan permasalahan kebutuhan hidup yang mesti dipenuhi dari hari ke hari dan dari bulan ke bulan. Terkadang hanya untuk sekedar tuntutan kenaikan upah yang sedikit saja sesuai dengan perubahan biaya hidup tidak dikabulkan oleh

perusahaan sehingga pada akhirnya tidak jarang mereka harus terpaksa melakukan demonstrasi dan mogok kerja supaya tuntutan mereka dipenuhi. Hal demikian tentulah sangat tidak disukai dan merugikan dari sudut pandang perusahaan/pemilik modal.

Berdasarkan fenomena pada latar belakang yang dikemukakan di atas, serta untuk memperkuat teori dan hasil penelitian sebelumnya maka penulis tertarik untuk membahas masalah filosofis tentang permasalahan kesejahteraan tenaga kerja secara kritis. Untuk itu penulis sangat tertarik melakukan penelitian dengan judul “Peran Komunikasi Filsafat Kritis Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Untuk Kesejahteraan Pekerja Di Indonesia”

## **Tinjauan Pustaka**

### **Komunikasi**

Komunikasi berasal dari kata latin yaitu “Communis” yang artinya membuat kebersamaan atau membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih. Menurut Cherry dalam Stuart, mengatakan bahwa komunikasi juga berasal dari akar kata dalam bahasa latin “Communico” yang artinya membagi. Rongers dan D. Lawrence Kincaid menegaskan bahwa komunikasi adalah proses di mana dua orang atau lebih membentuk atau bertukar informasi, menghasilkan saling pengertian yang mendalam. Edward Deperi mendefinisikan komunikasi sebagai "proses penyampaian ide, harapan, dan pesan yang disampaikan melalui lambang tertentu yang mengandung makna, yang dilakukan oleh utusan yang ditujukan kepada penerima”. Sejalan dengan Theodore Herbert, komunikasi ialah proses yang di dalamnya menunjukkan arti pengetahuan dipindahkan dari seorang kepada orang lain, biasanya dengan maksud mencapai beberapa tujuan khusus. Adapun menurut Richard L. Wiseman, dia mengatakan bahwa komunikasi sebagai proses yang melibatkan dalam pertukaran-pesan dan penciptaan makna. Makna yang tersimpan dalam definisi ini memberikan pengertian bahwa komunikasi efektif apabila orang tersebut menafsirkan pesan yang sama seperti apa yang disampaikan oleh komunikator kepada komunikan (Hafied Cangara, 2019:17).

### **Teori Hierarki Kebutuhan**

Abraham Maslow seorang psikologis klinis memperkenalkan teori kebutuhan berjenjang yang dikenal sebagai Teori Maslow atau Hierarki Kebutuhan Manusia yang mengemukakan lima kebutuhan manusia berdasarkan tingkat kepentingannya. Manusia berusaha memenuhi kebutuhan dari tingkatan yang paling rendah yakni kebutuhan fisiologis, kemudian akan naik tingkat setelah kebutuhan sebelumnya telah dipenuhi, begitu seterusnya hingga sampai pada kebutuhan paling tinggi yakni aktualisasi diri (Sumarwan, 2011).

Maslow’s Need Hierarchy Theory atau A Theory of Human Motivation, dikemukakan oleh Abraham Maslow tahun 1943 menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu meliputi kebutuhan biologis dan psikologis berupa materiil dan non materiil (Hasibuan, H. Malayu S.P., 2007: 104). Dalam teori kebutuhan Maslow, ketika kebutuhan dasar sudah terpenuhi maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Dari sudut motivasi, teori tersebut mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang benar-benar dipenuhi, sebuah kebutuhan yang pada dasarnya telah dipenuhi tidak lagi memotivasi (Robbins dan Timoty, 2009: 224).

### **Kesejahteraan Tenaga Kerja**

Kesejahteraan pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Kesejahteraan pegawai yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta keluarganya, Kepuasan Kerja,dedikasi, disiplin, dan sikap loyal pegawai terhadap perusahaan. Kesejahteraan Pegawai adalah Kesejahteraan pegawai adalah balas pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tingkat kesejahteraan yang adil dan layak sangat membantu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanyaTujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar prestasi kerja meningkat (Subardjono 2017).

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif deskriptif dengan menggunakan paradigma kritis atau teori kritis. Menurut Sugiyono, (2017 : 8) metode penelitian kualitatif muncul karena terjadi perubahan paradigma dalam memandang suatu realitas/fenomena/gejala. Dalam paradigma ini realitas

sosial dipandang sebagai sesuatu yang holistik/utuh, kompleks, dinamis, dan penuh makna.

Tujuan dilakukannya penelitian dengan paradigma kritis menurut Patton (2002: 548) adalah untuk melakukan kritik terhadap kondisi masyarakat dengan cara-cara: mengungkap sejarah (*historical situatedness*), meningkatkan kesadaran (*enlightmen*) dan berupaya untuk menyeimbangkan kekuatan antara yang berkuasa dengan yang dikuasai (*empowerment*). Di lain pihak, Newman (2006: 95) mengatakan bahwa tujuan dari penelitian kritis tidak semata untuk mengkaji dunia sosial, tetapi juga untuk mengubahnya. Penelitian kritis dilakukan untuk menyibak mitos, mengungkap kebenaran yang tersembunyi, dan membantu masyarakat mengubah kehidupan mereka sendiri, secara spesifik kelompok yang tertindas oleh kelompok yang dominan.

Dengan demikian, posisi peneliti di sini adalah ingin menempatkan diri sebagai aktivis yang ingin melakukan emansipasi berupa penyadaran dengan membongkar realitas-realitas yang tersembunyi oleh ideologi palsu yang terus menerus melanggengkan penyebaran paham-paham kapitalisme yang seakan-akan terlihat netral dan alami. Di sini, penulis mencoba untuk menjelaskan filosofis kritis tentang kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia ditinjau dari perspektif teori kebutuhan Abraham Maslow. Paradigma ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin membaca dan mengkritisi adanya ketidakadilan terhadap sistem kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia.

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Hasil

Dari hasil telaah tentang “peran komunikasi filsafat kritis teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow untuk kesejahteraan pekerja di Indonesia” diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

#### **Sebagai Kontrol Kebijakan Pemerintah Untuk Menetapkan Standar Ulang Kompensasi Karyawan/Buruh.**

Standar kompensasi karyawan /buruh di Indonesia merupakan sebuah permasalahan klasik yang tidak pernah selesai dari waktu ke waktu. Kompensasi akan menentukan bagaimana posisi kesejahteraan karyawan itu di nilai baik dan layak secara ekonomis. Kesejahteraan yang bersifat ekonomis inilah yang paling sering menjadi penderitaan karyawan disetiap langkah hidupnya. Hal tersebut dapat dilihat dari fenomena empiris dengan seringnya karyawan dan buruh melakukan demo menuntut kenaikan Upah Minimum setiap tahunnya. Artinya hal tersebut terjadi karena pendapatan yang dibawa pulang oleh para buruh dianggap tidak lagi seimbang dengan kebutuhan hidup yang meningkat signifikan setiap saat. Sehingga mereka sulit untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga, anak, istri maupun suami mereka.

Maka dengan dasar itu, komunikasi filsafat kritis yang digaungkan oleh para akademisi, pengamat dan peneliti harus bisa berperan sebagai kontrol kebijakan pemerintah untuk selalu melakukan kajian ulang terhadap mekanisme kenaikan upah minimum setiap tahunnya yang memenuhi kriteria sangat layak bagi kehidupan keluarga para buruh dan karyawan. Negara melalui pemerintah tidak perlu takut pada perusahaan-perusahaan untuk melakukan bargaining atau tawar menawar serta membuat keputusan politik yang adil dan berpihak pada buruh dan karyawan. Negara melalui pemerintah harus percaya diri dengan segala potensi sumber daya yang dimiliki baik itu sumber daya alam maupun sumber daya manusianya.

#### **Sebagai Kontrol Bagi Perusahaan Untuk Berbagi Pendapatan dan Kesejahteraan.**

Pendapatan dan kesejahteraan merupakan buah dari hasil jerih payah suatu usaha yang telah dilakukan baik oleh individu maupun bagi perusahaan. Melihat pada gaji atau upah yang didapatkan oleh karyawan dan buruh di Indonesia, maka didapatkan fakta bahwa gaji atau upah yang mereka dapatkan jauh dari kata sangat layak jika dirasionalisasikan dengan beban biaya hidup yang ada. Melalui komunikasi filsafat kritis teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow yang digaungkan oleh akademisi, pengamat dan peneliti maka hal ini dapat menjadi kontrol bagi perusahaan untuk tidak serakah dan menikmati kemakmuran sendiri. Dalam konteks perusahaan, *owner* atau pemegang saham sudah selayaknya berbagi pendapatan dengan karyawan secara ikhlas dengan prinsip menjunjung nilai-nilai kemanusiaan dan keadilan. Apalagi perusahaan itu hidup dan berkembang di Indonesia yang merupakan negara dengan konsep dasar Pancasila dimana kemanusiaan dan keadilan tercantum dalam sila ke dua dan ke lima. Dalam perspektif yang lebih jauh, hal itu dijabarkan dalam konsep ekonomi kerakyatan dengan prinsip gotong royong atau tolong menolong.

## **Sebagai Pembentuk Komitmen Bersama Bahwa Kompensasi Untuk Merubah Hidup Bukan Menyambung Hidup.**

Berbicara mengenai kompensasi karyawan dalam perusahaan berarti yang terlintas sekilas dalam benak kita semua adalah tentang besaran kompensasi yang mereka terima setiap bulannya khususnya kompensasi dalam bentuk gaji atau upah. Di Indonesia, kompensasi utama karyawan atau buruh merujuk pada besaran UMP (Upah Minimum Provinsi) yang diterima oleh setiap karyawan atau buruh di masing-masing daerah di Indonesia. Secara filosofis UMP dianggap oleh pemerintah ataupun pihak perusahaan sebagai tolah ukur kesejahteraan karyawan atau buruh. Penetapan itu seolah-olah sebuah justifikasi kalau UMP itu adalah standar kesejahteraan bagi seorang karyawan. Padahal dalam kenyataannya hal tersebut hanyalah sebuah paradoks belaka dalam sistem kesejahteraan karyawan di Indonesia.

Dari beberapa hasil wawancara mendalam dan bertanya secara objektif kepada karyawan atau buruh baik yang dilakukan oleh media maupun oleh peneliti dalam penelitian ini, mereka menjawab kalau gaji atau upah yang mereka terima setiap bulannya tidak lebih dari sekedar penyambung hidup. Artinya jarang sekali karyawan yang bisa melakukan fungsi ekonomi berupa menabung (*saving*) untuk masa depan keluarga mereka. Bahkan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari berupa biaya hidup dan untuk pendidikan sekolah anak saja susahnyanya bukan main. Maka dari itu tidak jarang kita lihat kalau mereka berhenti bekerja maka mereka tidak bisa juga membuka usaha karena ketiadaan tabungan selama mereka bekerja. Dengan kata lain secara menyeluruh artinya gaji yang diterima oleh para karyawan dan buruh hanyalah untuk menyambung hidup mereka dan bukan untuk merubah hidup mereka sebagaimana gaji yang diterima oleh sebagian besar buruh/karyawan di negara-negara Eropa, Jepang, Korea, Amerika Serikat, Kanada. Melalui komunikasi filsafat kritis teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow yang digambarkan oleh akademisi, pengamat dan peneliti maka sudah selayaknya dan sepantasnya konsep gaji atau upah karyawan dan buruh di Indonesia harus bisa untuk merubah hidup dan bukan sekedar penyambung hidup semata.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dengan dasar itu secara komunikasi filsafat kritis teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow sudah selayaknya pemerintah mengkaji ulang mekanisme kenaikan upah minimum setiap tahunnya yang memenuhi kriteria sangat layak bagi kehidupan keluarga para buruh dan karyawan. Negara melalui pemerintah tidak perlu takut pada perusahaan-perusahaan untuk melakukan *bargaining* atau tawar menawar serta membuat keputusan yang adil dan berpihak untuk buruh dan karyawan. Negara atau pemerintah harus percaya diri dengan segala potensi sumber daya yang dimiliki baik itu sumber daya alam maupun sumber daya manusianya. Jadi tidak usah takut kalau ada perusahaan yang mengancam akan kabur dan tidak mau lagi berinvestasi di Indonesia hanya karena pemerintah menetapkan ketentuan kompensasi yang memang bisa menyejahterakan para buruh dan karyawan. Jika mereka angkat kaki dari Indonesia, maka yakinlah akan banyak lagi nantinya yang akan masuk untuk berinvestasi dan membuka lapangan pekerjaan. Walaupun banyak asing yang enggan misalnya, maka yakinlah kalau putra-putra terbaik bangsa khususnya yang memiliki kekayaan akan bisa menjadi pebisnis dan membuka lapangan pekerjaan asalkan negara atau pemerintah mau bersungguh-sungguh untuk membantu dan memberikan kemudahan pada mereka layaknya kemudahan-kemudahan yang diberikan kepada perusahaan asing selama ini. Dengan demikian, jika sudah banyak putra-putri Indonesia yang menjadi pengusaha, maka bisa dikatakan kita menjadi raja di negeri sendiri. Kemudian lagi yakinlah, pengusaha-pengusaha Asli lokal Indonesia tidaklah serakus para kapitalis asing yang telah banyak menguasai Indonesia sedari dulunya. Kenapa penulis katakan demikian karena bangsa Indonesia adalah bangsa yang religius dan sebagian besar beragama Islam/muslim dimana konsep ekonomi Islam itu adalah keindahan berbagi dalam kebersamaan.

Sesungguhnya jika gaji buruh/karyawan di Indonesia bisa untuk merubah hidup mereka, maka akan terjadi juga perputaran yang sehat dalam dunia kerja dan juga dalam dunia usaha bagi pebisnis. Artinya ada potensi karyawan pensiun dini karena mereka merasa memiliki kecukupan dari tabungan gaji selama bekerja dan mereka berpotensi juga untuk menjadi pengusaha dan membuka lapangan pekerjaan. Sedangkan bagi perusahaan yang di tinggal oleh karyawannya karena pensiun dini akan bisa lagi merekrut lulusan baru dari dunia pendidikan sehingga ada semacam siklus berbagi pekerjaan dalam hidup dan kehidupan. Jika proses dan siklus itu terjadi maka karyawan yang jadi pebisnis tadi juga bersama-sama dengan perusahaan akan berkontribusi terhadap penuntasan



pengangguran di Indonesia. Sesungguhnya yang demikian itu sangatlah mulia di sisi Tuhan, karena kita bisa menjadi sebaik-baik manusia yang memberikan manfaat bagi orang banyak. Apalagi ketika seorang karyawan biasa telah pensiun sesuai waktunya, alangkah bijaknya jika perusahaan memberikan uang pesangon minimal senilai nominal harga rumah sederhana tipe 3/6 sebagai wujud implementasi kebutuhan pada level terakhir dari teori Maslow yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Dikatakan demikian karena penulis melihatnya dari cita-cita sederhana setiap karyawan ketika memasuki usia pensiun minimal mereka dapat pesangon senilai bisa membeli sebuah rumah mungil sederhana dalam hidup mereka. Tentunya besaran nilainya sesuai dengan daerah masing-masing dimana mereka bekerja. Jadi dengan demikian alangkah bijaksananya jika pemerintah dan perusahaan merenungkan dan memikirkan lagi konsep pemerataan pendapatan antara perusahaan dengan para buruh/karyawan mereka. Perusahaan seharusnya tidak boleh serakah dengan laba bersih yang mereka dapatkan setiap tahunnya.

## SIMPULAN

Kesimpulan yang didapat dari penelitian tentang Peran Komunikasi Filsafat Kritis Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Untuk Kesejahteraan Pekerja Di Indonesia menyatakan bahwa Keadilan dan kemanusiaan adalah suatu keniscayaan yang mesti diterapkan sebagai landasan berpijak dalam hubungan antara perusahaan dengan buruh/karyawan dalam konteks kesejahteraan mereka. Selanjutnya kompensasi karyawan/buruh adalah sesuatu yang berfungsi untuk merubah hidup dan bukannya hanya sekedar penyambung hidup. Perusahaan dan pemerintah hendaknya berkomitmen dalam menanamkan jiwa dan prinsip humanis dalam hati sanubari mereka, sehingga pada akhirnya memiliki kerelaan untuk berbagi pendapatan dari apa yang telah mereka kerjakan secara bersama-sama dengan para karyawan/buruh. Jika pemilik memiliki kebahagiaan secara finansial sepanjang hayat mereka, maka begitu juga hendaknya yang didapatkan oleh karyawan/buruh mereka ketika bekerja dan ketika telah memasuki pensiun.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, dkk. (2001). *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, Malang: UMM.
- Bambang, R. Joni S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: CV Pustaka Setia
- Hasibuan, H. Malayu S. P., 2007, "*Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*", Cetakan ke-5, PT. Bumi Aksara, Jakarta.,
- Iman Soepomo, 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan.
- Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Pramuwito, 1997. *Pengantar Ilmu Kesejahteraan Sosial*. Yogyakarta: Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesejahteraan Sosial.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2009, "*Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*", Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2012, "*Teori Motivasi dan Aplikasinya*", Cetakan ke-4, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Subardjono. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (DISDIKNAS) Dan Kebudayaan Kabupaten OKU Timur." *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara* 15(1):1-9.
- Sugiyono. 2017. "*Metode penelitian Kualitatif*": Untuk Penelitian yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif dan Konstruktif. Alfabeta, CV. Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV. Bandung.
- Sumarwan, U. (2011). *Perilaku konsumen: Teori dan penerapannya dalam pemasaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sunyoto, Danang, 2013, *Teori, kuisisioner, dan analisis data sumber daya manusia (praktik penelitian)*, Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta.
- Undang-Undang ketenagakerjaan, 2003. cetakan pertama. Bandung: focus Media.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, [http://www.kemenerin.go.id/kompetensi/UU\\_13\\_2003.pdf](http://www.kemenerin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf)
- Zaeni asyhadie, 2007. *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.