



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 25%

Date: Jumat, September 18, 2020

Statistics: 876 words Plagiarized / 3548 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

PENERAPAN SANKSI PIDANA BAGI PERUSAHAAN YANG MEMBAYAR UPAH PEKERJA/BURUH DI BAWAH UPAH MINIMUM BERDASARKAN **UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003** Supardi e-mail: Program Studi Magister Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya ABSTRAK Dalam penelitian ini peneliti menggunakan judul "PENERAPAN SANKSI PIDANA BAGI PERUSAHAAN YANG MEMBAYAR UPAH PEKERJA/BURUH DI BAWAH UPAH MINIMUM BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003" dengan tujuan untuk mengetahui penerapan sanksi pidana bagi perusahaan yang membayar upah pekerja/buruh di bawah upah minimum.

Bentuk metode **penelitian ini adalah penelitian hukum normatif**, maka dalam penelitian ini dilakukan pendekatan terhadap peraturan perundang-undangan beserta pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin dalam ilmu hukum yang kemudian dianalisa terhadap penerapan **hukum untuk menyelesaikan isu hukum** dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisa dan pengkajian yang dilakukan dalam penelitian ini, peneliti menyatakan bahwa Penegakan sanksi pidana terhadap perusahaan yang membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum Kabupaten/Kota Apabila perusahaan melanggar ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota, maka **pekerja dapat menempuh upaya pidana yakni** melaporkan ke pihak pengawas ketenagakerjaan.

Ancaman **pidana bagi pengusaha yang membayar upah pekerjanya di bawah upah minimum adalah pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100 juta dan paling banyak Rp 400 juta.** Sebagaimana ketentuan pasal 185 ayat (1) **Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.** Kata Kunci: sanksi pidana, pekerja/buruh, upah minimum, perusahaan ABSTRACT Dalam penelitian ini peneliti menggunakan judul "PENERAPAN SANKSI

PIDANA BAGI PERUSAHAAN YANG MEMBAYAR UPAH PEKERJA/BURUH DI BAWAH UPAH MINIMUM BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003” dengan tujuan untuk mengetahui penerapan sanksi pidana bagi perusahaan yang membayar upah pekerja/buruh di bawah upah minimum.

Bentuk metode **penelitian ini adalah penelitian hukum normatif**, maka dalam penelitian ini dilakukan pendekatan terhadap peraturan perundang-undangan beserta pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin dalam ilmu hukum yang kemudian dianalisa terhadap penerapan **hukum untuk menyelesaikan isu hukum** dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisa dan pengkajian yang dilakukan dalam penelitian ini, peneliti menyatakan bahwa Penegakan sanksi pidana terhadap perusahaan yang membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum Kabupaten/Kota Apabila perusahaan melanggar ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota, maka **pekerja dapat menempuh upaya pidana yakni** melaporkan ke pihak pengawas ketenagakerjaan.

Ancaman **pidana bagi pengusaha yang membayar upah pekerjanya di bawah upah minimum adalah pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100 juta dan paling banyak Rp 400 juta.** Sebagaimana ketentuan pasal 185 ayat (1) **Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.** Keywords: criminal sanctions, workers/laborers, minimum wages, companies **PENDAHULUAN** Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) **Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945** menyampaikan, bahwa semua orang berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Pasal itu menerangkan bahwa sudah menjadi tugas kita untuk mengupayakan agar semua orang yang ingin dan sanggup untuk bekerja, agar bisa memperoleh pekerjaan yang sama dengan apa yang diinginkannya, dan semua orang yang bekerja agar bisa mendapatkan pendapatan, yaitu berupa upah yang memadai untuk hidup layak bagi diri mereka sendiri maupun keluarganya. Perwujudan dari pasal itu adalah melalui dibentuknya **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.** **Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang berlandaskan pada suatu perjanjian kerja yang memiliki unsur upah, perintah, dan pekerjaan.**

Tenaga kerja/Buruh merupakan tiang utama memiliki banyak kontribusi terhadap jalannya **aktivitas roda perekonomian, terutama dalam proses penciptaan** produksi sampai produk yang dihasilkan baik dalam bentuk barang maupun jasa sampai kepada konsumen (distribusi). Waktu, tenaga **dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi** organisasi, maupun bagi kepentingan individu.

Melihat sangat pentingnya peranan tenaga pekerja/buruh sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan pekerja/buruh dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya.

Oleh karena itu unsur manusia dalam perusahaan harus dikelola dengan baik untuk menunjang produktivitas perusahaan supaya perusahaan dapat unggul/maju dalam persaingan usaha. Salah satu cara memberikan penghargaan terhadap prestasi pekerja/buruh, yaitu melalui upah. Upah pekerja merupakan masalah yang harus dipikirkan dan terpenting bagi perusahaan, karena upah dapat mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan dirasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbana yang diberikan maka pekerja/buruh akan tetap bekerja dan lebih diat dalam bekerja.

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 disampaikan, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Jika nilai upah yang ditawarkan oleh suatu perusahaan tersebut dinilai tidak mencapai atau tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja maka pekerja/buruh tidak akan menerima pekerjaan tersebut.

Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu kinerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh, mereka akan bersemangat ketika upah seimbang dengan apa yang sudah mereka kerjakan. Upah yang seimbang akan memotivasi pekerja untuk lebih maksimal bekerja di perusahaan tersebut pastinya mempunyai pengaruh juga bagi pendapatan perusahaan. Terwujudnya keselarasan dalam lingkup kerja mengenai pengupahan tersebut, Diikuti dengan kewenangan otonomi pemerintah daerah setempat standar penetapan upah minimum berdasarkan upah minimum propensi dan perhitungan nilai kebutuhan hidup layak dengan mempertimbangkan tingkat perekonomian di masing-masing sektor wilayah tersebut sebagai acuan dalam penetapan standar upah bagi setiap perusahaan.

Hal yang wajib diperhatikan dalam suatu perusahaan adalah perlindungan tenaga kerjanya, perlindungan tenaga kerja ini meliputi aspek-aspek yang sangat luas yaitu perlindungan keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan manusia dan moral agama. Pada kenyataan upah yang diterima oleh tenaga kerja disebagian besar provinsi adalah lebih rendah bila dibandingkan dengan kebutuhan hidup layak. Kenaikan harga akan berakibat pada kenaikan kebutuhan hidup

layak. Dilihat dari sisi perusahaan, upah adalah biaya, yang selanjutnya akan dibebankan kepada konsumen melalui harga.

Upah Minimum Propinsi (selanjutnya disingkat UMP) biasanya digunakan sebagai acuan untuk menetapkan upah pekerja di sektor formal, oleh karena itu kenaikan UMP yang lebih tinggi daripada produktivitas pekerja akan merugikan perusahaan karena dapat menaikkan biaya produksi. Menurut Yustisia dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, biaya produksi yang tinggi berarti harga output selanjutnya akan menurunkan penggunaan faktor produksi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja yang berpendidikan rendah. Sistem dan asas pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah ditata dan ditetapkan agar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Pengupahan di Indonesia umumnya didasarkan kepada tiga (3) fungsi upah yaitu: a) menjamin kehidupan layak bagi pekerja dan keluarganya; b) mencerminkan prestasi atas hasil kerja seseorang; c) menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas pekerja. Beberapa pakar ekonomi menyatakan bahwa penetapan upah minimum dapat menghambat penciptaan lapangan kerja. Kelompok ekonomi yang lain dengan bukti empirik menyatakan bahwa penerapan upah pekerja minimum tidak selalu sama dengan pengurangan kesempatan kerja, bahkan dapat mampu mendorong proses pemulihan ekonomi, pengupahan karyawan merupakan bentuk pemberian kompensasi yang diberikan majikan kepada pekerja/buruh sebagai bentuk imbalan karena telah melakukan pekerjaannya.

Dalam undang-undang sudah dijelaskan bahwa upah setiap pekerja sudah diatur dalam peraturan di masing-masing daerah, dan diharapkan tidak boleh kurang dari ketentuan upah yang sudah ditetapkan dalam undang-undang. Namun faktanya banyak perusahaan atau PT yang menggaji pekerja/buruh di bawah Upah Minimum Regional (UMR). Tentunya hal ini merugikan para pekerja karena upah kurang mencukupi untuk kebutuhan hidup mereka. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk menyusun tulisan dalam tesis dengan judul "Penerapan Sanksi Pidana Bagi Perusahaan Yang Membayar Upah Pekerja/Buruh berada Di Bawah Upah Minimum Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan".

RUMUSAN MASALAH Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan di atas, maka permasalahan dari penyusunan tesis ini adalah bagaimana penerapan sanksi pidana bagi perusahaan yang membayar upah pekerja/buruh di bawah upah minimum?
PENDEKATAN MASALAH Pendekatan yang digunakan dalam membahas penelitian ini dua (2) yaitu : pendekatan menurut perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Pendekatan perundang-undangan (statute approach) adalah "Penelitian yang dilakukan untuk menelaah semua

undang-undang dan untuk meregulasi yang berhubungan dengan isu-isu hukum yang sedang ditangani”._

Dalam pendekatan perundang-undangan ini akan diteliti perundang-undangan yang terkait dengan hukum kenotariatan, hukum pembuktian dan hukum kearsipan. Adapun pendekatan konseptual (conceptual approach) adalah “Pendekatan yang bermula dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum. Pemahaman terhadap pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin hukum tersebut merupakan sandaran bagi peneliti dalam menempa suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu yang dihadapi”._

Kekhususan Penelitian ini bersifat deskriptif analisis, karena penelitian ini adalah penelitian yang memberikan data seteliti mungkin tentang manusia, keadaan, putusan atau hal lainnya. Maksudnya adalah terutama untuk dalam kerangka menyusun teori-teori baru. Dan bertujuan menggambarkan perturan yang berlaku secara menyeluruh, sistematis, dan akurat. PEMBAHASAN Penegakan Sanksi Pidana Terhadap Perusahaan Yang Membayar Upah Tenaga Kerja Di Bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota Setiap pekerja/buruh mempunyai hak mendapat penghasilan yang memenuhi ukuran yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu mendapatkan kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar._ Pengupahan pekerja/buruh termasuk bagi satu aspek penting dalam memberikan perlindungan pekerja/buruh.

Motivasi utama seorang bagi seorang pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan antara lain mendapatkan nafkah (upah). Upah adalah hak bagi pekerja/buruh dan bersifat sensitif. Karenanya, sering kali pengupahan dapat menimbulkan perselisihan. Upah pekerja/buruh yang diterima sangatlah penting sekali bagi berlangsungnya kehidupan mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, karena penerimaan upah seseorang diwujudkan sebagai impian cita-citanya yang sekaligus juga dalam rangka meningkatkan taraf hidup bagi kemanusiaan. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang sangat mempengaruhi penerimaan upah._

Dalam penegakkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dapat dijumpai kesenjangan antara das sain (teori) dan das sollen (praktek) hingga selalu muncul diskrepansi antara law in the books dan law in action. Kesenjangan ini berakibat adanya perbedaan pandangan dengan prinsip antara kepentingan hukum (perlindungan terhadap pekerja/buruh) dengan kepentingan ekonomi (keuntungan perusahaan). Hukum Ketenagakerjaan menghendaki terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh secara maksimal, namun bagi pihak perusahaan hal tersebut justru dirasa menjadi suatu rintangan dalam meraih laba/keuntungan.

Kesenjangan itu dapat terjadi antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan) yang dalam praktik Pembayaran upah bagi pekerja/buruh ini disamping merugikan pekerja/buruh juga berpengaruh pada produktivitas kerja mereka. Robert Owen (1771-1858) satu rangkaian sikap pekerja/buruh dalam hubungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas karena terkait dengan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja. Pekerja/buruh akan bekerja lebih keras apabila mereka percaya bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka, fenomena inilah yang disebut sebagai Hawthorne effect, bahwa organisasi dapat memotivasi karyawan sama efektifnya atau lebih baik menunjukkan kepedulian terhadap masalah dibandingkan dengan benar-benar meningkatkan kondisi kerja mereka._

Penegakan sanksi pidana terhadap perusahaan yang membayar upah tenaga kerja di bawah UMK tentu sangat penting untuk melindungi hak-hak tenaga kerja dan menghindarkan tenaga kerja dari eksploitasi terhadap tenaganya. Dirham Fathurusi dalam artikel penelitian hukum menjelaskan bahwa penggunaan hukum pidana dalam mengatur masyarakat pada hakekatnya merupakan bagian dari suatu langkah kebijakan, operasional kebijakan hukum pidana dengan sarana penal dapat dilakukan melalui proses yang terdiri dari tiga tahap, yaitu: 1.

Tahap Formulasi Dalam hal ini yang dimaksud adalah mengenai pengaturan tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) tenaga kerja dan penegakan hukumnya apabila perusahaan membayar upah tenaga kerja di bawah UMK sebagaimana yang telah diatur di dalam Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Apabila perusahaan melanggar ketentuan tersebut maka pekerja dapat menempuh upaya hukum pidana dengan melaporkan ke pihak pengawas ketenagakerjaan. Ancaman pidana bagi para pengusaha yang pekerjanya dibayar upah di bawah upah minimum merupakan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100 juta dan paling banyak Rp. 400 juta.

Sebagaimana ketentuan pasal 185 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 2. Tahap Aplikasi Pada tahap aplikasi ini, pengawas ketenagakerjaan melakukan penindakan terhadap pelanggaran ketentuan Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dengan ancaman pidana sebagaimana tercantum dalam ketentuan pasal 185 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa "Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)." 3.

Tahap Eksekusi Setelah terdakwa divonis oleh hakim atas perbuatannya yang melanggar ketentuan Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, selanjutnya dilakukan eksekusi terhadap terdakwa dalam hal ini dilakukan oleh Jaksa sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penegakan sanksi pidana terhadap perusahaan yang membayar upah tenaga kerja di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), memang perlu dilakukan untuk melindungi tenaga kerja dari kesewenangan pengusaha. Menurut pendapat Fathoni, perlindungan tenaga kerja dapat dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu: 1. Perlindungan secara ekonomis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya.

2. Perlindungan sosial, yaitu merupakan perlindungan tenaga kerja dalam wadah jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. 3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan. Lebih lanjut Fathoni menjelaskan bahwa perlindungan hukum tenaga kerja dibagi menjadi tiga (3) macam yaitu Perlindungan ekonomis, Perlindungan sosial dan Perlindungan teknis.

Ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Pelanggaran dilakukan oleh pengusaha maka peran pemerintah, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota untuk melakukan pembinaan dan pengawasan sesuai dengan kewenangannya, termasuk juga penegakan hukum dengan prosedur dan mekanisme yang berlaku. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja artinya untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi berdasarkan apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha. Ada beberapa aspek perlindungan hukum terhadap tenaga kerja antara lain Keselamatan dan kesehatan kerja, Program jaminan sosial pekerja, waktu kerja, upah dan cuti._

Selain itu, posisi tenaga kerja yang lemah seringkali dimanfaatkan oleh perusahaan untuk mengeksploitasi tenaganya demi meraih keuntungan dengan cara yang mudah dan murah. Selain dapat menempuh jalur pidana sebagaimana yang telah diuraikan di atas, tenaga kerja yang dirugikan akibat upah yang dibayarkan perusahaan di bawah UMK dapat pula menempuh langkah hukum lain untuk memperjuangkan haknya. Mengingat hukum pidana adalah upaya terakhir (ultimum remedium), untuk memperkaya bahasan dalam tesis ini, penulis menambahkan beberapa langkah hukum lain yang dapat dilakukan apabila perusahaan membayar upah di bawah UMK.

Faktor-Faktor Yang Menghambat Penegakan Sanksi Hukum Pidana Bagi Perusahaan

Membayar Upah Tenaga Kerja di Bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota Salah satu masalah aktual dalam bidang ketenagakerjaan saat ini adalah masalah pelaksanaan upah minimum. Hal ini terlihat dari seringnya terjadi unjuk rasa atau mogok kerja oleh para pekerja yang umumnya menuntut adanya kenaikan upah atau peningkatan kesejahteraan mereka. Hal tersebut terjadi karena setiap perusahaan umumnya berusaha mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya dari pekerjanya, dan sebaliknya pekerja ingin memperoleh upah yang sebesar-besarnya dari pengusaha sebagai balas jasa yang ia berikan.

Sehingga antara pengusaha dan pekerja sering terjadi pertentangan, dimana masing-masing pihak berusaha memperjuangkan kepentingan masing-masing. Untuk menghindarkan pekerja dan pengusaha dari konflik berkepanjangan, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai upah minimum Provinsi, Kabupaten/Kota. Di dalam UU Ketenagakerjaan telah dimuat secara tegas sanksi pidana bagi perusahaan yang membayar upah dibawah Upah Minimum, yakni pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun serta pidana denda paling sedikit Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).

Namun disayangkan, walaupun telah ada perangkat hukum yang mengatur sanksi pidana bagi perusahaan yang membayar upah dibawah ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) penegakan sanksinya masih jarang kita temui. Bahkan kasusnya pun jarang sampai pada tingkat peradilan pidana. Salah satu masalah aktual dalam bidang ketenagakerjaan saat ini adalah masalah pelaksanaan upah minimum. Hal ini terlihat dari seringnya terjadi unjuk rasa atau pemogokan oleh para pekerja yang umumnya menuntut adanya kenaikan upah tau peningkatan kesejahteraan mereka.

Hal tersebut terjadi karena setiap perusahaan umumnya berusaha mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya dari pekerjanya, dan sebaliknya pekerja ingin memperoleh upah yang sebesar-besarnya dari pengusaha sebagai balas jasa yang ia berikan. Sehingga antara pengusaha dan pekerja sering terjadi pertentangan, dimana masing-masing pihak berusaha memperjuangkan kepentingan masing-masing. Minimnya penegakan sanksi pidana bagi perusahaan yang membayar upah di bawah UMK masih mengalami hambatan. Soerjono Soekanto bahwa ada lima faktor yang dapat menjadi penghambat dalam penegakan hukum yakni: Dalam penegakan sanksi pidana bagi perusahaan yang membayar upah tenaga kerja dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), ditemukan beberapa hambatan yaitu: a. Faktor Hukum Ditinjau dari segi hukumnya, adanya kepincangan dari substansi UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dimana beberapa aturan pelaksanaannya seperti Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, Permenaker, Permenakertrans, Kepmenaker dan Kepmenakertrans sudah ada sebelum undang-undang itu lahir. Kelemahan lain dalam substansi hukum ketenagakerjaan adalah dapat terbuka peluang dan potensi yang dapat menghambat pemenuhan hak-hak dasar pekerja/buruh, hal ini disebabkan karena terdapat ketentuan mengenai hak-hak pekerja/buruh dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang tidak terlindungi dengan penerapan sanksi apabila pengusaha tidak memenuhinya.

Dalam substansi hukum ketenagakerjaan jika dikaitkan dengan azas hukum atau principles of legality yang berimplikasi pada Kontradiksi antara Kepmenakertrans Nomor: Kep-220/Men/X/2004 dengan Pasal 65 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dishamonisasi antara beberapa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan mengenai otonomi daerah, juga menyebabkan adanya tarik ulur kewenangan antara Pemerintah dan Pemerintah Daerah atas supervisi dan kontrol terhadap Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. b.

Faktor Penegak Hukum Jumlah pengawas ketenagakerjaan tidak sebanding dengan jumlah Perusahaan yang diawasi, sesuai dengan data pengawasan jumlah pengawas: 41 orang tidak sebanding dengan jumlah perusahaan aktif yang kurang lebih 7000 perusahaan, seorang pengawas melakukan pengawasan dalam jangka waktu 1 bulan 5x di setiap perusahaan. c. Faktor Sarana dan Fasilitas Pendukung Minimnya fasilitas dan sarana yang ada di Dinas Ketenagakerjaan, dapat dilihat dari fakta bahwa Pengawas Ketenagakerjaan/PPNS tidak memiliki perlengkapan dan fasilitas transportasi dan tidak memiliki kantor lokal.

d. Faktor Masyarakat Masyarakat belum memahami hak-hak tenaga kerja. Selain itu masyarakat belum memahami prosedur pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan beberapa peraturan pelaksanaannya. e. Faktor Kebudayaan Kurangnya kesadaran masyarakat atas pentingnya penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan, para pelaku usaha (perusahaan) dan tenaga kerja belum mempunyai pemahaman dan kesadaran hukum dalam mewujudkan pelaksanaan pemberian upah minimum. PENUTUP Kesimpulan Berdasarkan analisa dan pembahasan atas permasalahan dalam penelitian tesis ini dapat disimpulkan: Penegakan sanksi pidana terhadap perusahaan yang membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum Kabupaten/Kota, maka pekerja dapat menempuh upaya pidana yakni melaporkan ke pihak pengawas ketenagakerjaan.

Ancaman pidana bagi pengusaha yang membayar upah pekerjanya di bawah upah

minimum adalah pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100 juta dan paling banyak Rp 400 juta.

Sebagaimana ketentuan pasal 185 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Rekomendasi Dalam rangka perlindungan bagi pekerja/buruh atas pemberian upah tidak di bawah UMK, pekerja/buruh dapat melakukan upaya hukum pada PPHI dan melalui Pengadilan penuntutan atas pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan yang memberikan UMK dalam hubungan industrialnya. DAFTAR PUSTAKA Peraturan Perundang-Undangan: Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003 Tambahan Berita Negara Republik Indonesia Nomor 4279. Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6018. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Permenaker No. 1 Tahun 2017 tentang Skala dan Struktur Upah. Permenaker No. 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. KEP.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. KEP.49/MEN/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 72 Tahun 2015. Keputusan Gubernur Nomor 188/568/KPTS/013/2019 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur 2020. Buku: Abdul Khakim, 2009, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung. Hardijan Rusli, 2004, Hukum Ketenagakerjaan 2003, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta. Peter Mahmud Marzuki, 2013, Penelitian Hukum (Edisi Revisi), Kencana Prada Media Group, Jakarta.

Soedarjadi, 2008, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Penerbit Pustaka Yustisia, Yogyakarta. Soerjono Soekanto, 2007, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. Jurnal: Dirham Fathurusi, 2009, "Analisis Penerapan Sanksi Pidana Terhadap Perusahaan Yang membayar Upaha Tenaga Kerja di Bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota", Jurnal Hukum, Fakultas Hukum Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2009, h. 9. Umi Kalsum, "Penegakan Hukum Terhadap Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit di Kab. Ketapang yang Melanggar Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", Jurnal Nestor Magister Hukum, Fakultas Hukum Untan, Vol 1 No 1 Tahun 2016.

INTERNET SOURCES:

- <1%
-
<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt54707e58be701/gaji-di-bawah-upah-minimum-karena-bergantung-pendapatan-perusahaan/> <1% -
<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt50c7d16e6ea32/karyawan-dibawah-10-orang> <1% -
<https://ayudiahs.blogspot.com/2016/02/metode-penelitian-hukum.html> 1% -
<https://pshk.or.id/publikasi/riset/penjelasan-hukum-tentang-klausula-baku/> <1% -
<http://puslit.dpr.go.id/produk/jurnal-kepakaran> 1% -
<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4c85f88b626af/langkah-hukum-jika-upah-di-bawah-standar-minimum> 3% -
<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt595d039ae2baf/hak-hak-pekerja-yang-dimutasi-ke-daerah-lain> 1% -
https://www.kemenerin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf 1% -
<https://es.scribd.com/doc/96486844/Perlindungan-Hkm-Terhadap-Pekerja-Outsourcing> <1% -
<https://akhsoname.blogspot.com/2015/09/makalah-perlindungan-pekerja-wanita.html> <1% -
<https://tazkhy.wordpress.com/2011/04/04/hubungan-kerja-dan-hubungan-industrial/> 1% -
<https://suryaadipratama26yahoom.blogspot.com/2011/11/proposal-penelitian-pengaruh-upah.html> 1% -
<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2584/Bab%202.pdf?sequence=4> <1% - <https://core.ac.uk/download/pdf/35391558.pdf> 1% -
<https://jurnalskripsitesis.wordpress.com/2007/10/26/audit-manajemen-sumber-daya-manusia-pada-pt-bank-jatim/> <1% -
<https://matrikulasistis.blogspot.com/2012/07/makalah-upah-dan-pendapatan.html> 1% -
<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4e495336ea34c/status-hukum-karyawan-yang-dirumahkan> 1% -
[https://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/PP_Nomor_78_Tahun_2015\(1\).pdf](https://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/PP_Nomor_78_Tahun_2015(1).pdf) <1% -
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Eduka/article/download/3801/2916> <1% -
<https://alfitrijanto.blogspot.com/2016/06/pentingnya-keselamatan-dan-kesehatank3.html> 1% -
<https://www.scribd.com/document/354482684/Pengaruh-Upah-Minimum-Terhadap-Tingkat-Pengangguran> <1% -
https://rimamaulidyawahyuningtyas.blogspot.com/2014/12/jawaban-uas-perekonomian-indonesia_6.html 1% - <https://spn.or.id/upah-pekerjaburuh-di-indonesia/> 1% -
<http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/alqanun/article/download/6823/3053> 1% -
<https://mafiadoc.com/pengaruh-upah-minimum-terhadap-penyerapan-tenaga-kerja-da>

n-_59d312131723dddc18fabf8c.html 1% -
<https://wongdesmiwati.wordpress.com/2013/01/22/> <1% -
<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kompensasi/jam-istirahat-kerja> <1% -
<https://jarikaki.blogspot.com/2007/07/sistem-upah-penggajian-indonesia-dari.html>
<1% - http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/al_hikmah/article/view/11395/7317
1% - <http://journal.umy.ac.id/index.php/jmh/article/download/1995/2612> 1% -
<https://e-journal.unair.ac.id/MI/article/download/14744/pdf> 1% -
<https://ngobrolinhukum.wordpress.com/2013/12/16/pendekatan-dalam-penelitian-hukum/> 1% -
<https://fh.unram.ac.id/wp-content/uploads/2018/07/JOKO-WAHYU-S.P.-D1A012213.pdf>
<1% - <http://eprints.ums.ac.id/55977/1/10.%20NASKAH%20PUBLIKASI.pdf> <1% -
<https://opickmohammed.blogspot.com/2013/04/hukum-ketenagakerjaan.html> <1% -
<https://id.scribd.com/doc/310758850/Sistem-Pengupahan-Pekerja-Tetap-Kontrak> 1% -
<https://bestyhabeahan.wordpress.com/2013/10/23/perindungan-hukum-terhadap-tenaga-kerja-wanita-yang-bekerja-pada-malam-hari-menurut-undang-undang-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan/> 1% -
<https://download.p3hki.org/article/P3HKI-Konferensi-2-28.pdf> <1% -
<https://sutrisnodoswar.wordpress.com/category/pendidikan-kewarganegaraan-pendidikan-kewarganegaraan/> 1% - <http://eprints.walisongo.ac.id/6271/1/112411026.pdf> <1% -
<https://lingua-bahasa.blogspot.com/2013/03/penerjemahan-proses-metode-prosedur.html> <1% -
<https://rodinsaputra.wordpress.com/2012/10/11/bunyi-pasal-156-uu-no-13-tahun-2003/> <1% -
<https://inihradzhkhan.blogspot.com/2014/05/undang-undang-republik-indonesia-nomor.html> <1% - <https://id.scribd.com/doc/120942124/pancasila> 1% -
<https://intinews.co.id/di-masa-covid-19-walikota-batam-jangan-tutup-mata-karyawan-lagi-hamil-di-phk/> 2% -
<https://bangka.tribunnews.com/2019/11/01/inilah-daftar-sanksi-bagi-perusahaan-yang-tak-bayar-upah-karyawan-sesuai-ump-ada-denda-dan-penjara> <1% -
<https://id.123dok.com/document/wq2m3gry-penegakan-hukum-terhadap-tindak-pidana-penyeludupan-pakaian-bekas-studi-kasus-di-pengadilan-negeri-medan.html> <1% -
<https://hukumadil.blogspot.com/feeds/posts/default> <1% -
<https://ulfatunnazilah94.blogspot.com/2015/06/hukumketenagakerjaan.html> 1% -
https://sinta.unud.ac.id/uploads/dokumen_dir/d3b8bee38b2a98da4886690ed814a061.pdf 1% - <https://sinta.unud.ac.id/uploads/wisuda/1103005032-3-BAB%20II.pdf> 1% -
<http://eprints.ums.ac.id/43835/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf> <1% -
<https://id.scribd.com/doc/30176739/Putusan-MK-Tentang-JR-UU-BHP-Dan-UU-Sisdiknas> <1% - <http://journal.unhas.ac.id/index.php/agjl/article/download/8340/4383> <1% -
<http://fwatcer.fwi.or.id/artikel-peserta/> <1% -
https://issuu.com/e-jurnal-fh-unsri/docs/e-jurnal_bidang_kajian_perdata__ed <1% -

<https://www.anekamakalah.com/2012/06/makalah-ketenagakerjaan-dan-perburuhan.html> 1% - <https://diskursusidea.blogspot.com/2013/06/> 1% - <https://diskursusidea.blogspot.com/2013/06/pidana-perburuhan-analisis-penegakkan.html> <1% - <https://id.123dok.com/document/rz3d887y-peranan-pemerintah-dalam-pengawasan-perusahaan-pelaksana-penempatan-tenaga-kerja-indonesia-di-luar-negeri.html> 1% - <https://www.hukum-hukum.com/2016/06/fungsi-pegawai-pengawas-ketenagakerjaan.html> <1% - <https://id.123dok.com/document/qmowx17y-prosiding-semnas-bu-puji-unnes.html> <1% - <https://www.ojk.go.id/Files/regulasi/ojk/pojk/pojk4a.pdf> <1% - https://ghevinurhak26.blogspot.com/2013/04/makalah-ketenagakerjaan_14.html <1% - <https://rodinsaputra.wordpress.com/2015/06/12/bunyi-pasal-77-85-waktu-kerja-undang-undang-ketenagakerjaan-no-13-tahun-2013/> <1% - <https://klcfiles.kemenkeu.go.id/2018/08/2.-Undang-Undang-Dasar-1945.pdf> 1% - <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU13-2003Ketenagakerjaan.pdf> 1% - <https://shosyariatiblog.wordpress.com/2018/01/10/upah-skorsing-dalam-proses-pemutusan-hubungan-kerja/> <1% - <http://jateng.pengda-pari.or.id/jateng/wp-content/uploads/2018/03/Sosialisasi-UMK-Tahun-2018-fix.pdf> <1% - <https://www.scribd.com/document/348850913/PKWT-Dan-Pengupahan> <1% - https://perpustakaan.uniska-bjm.ac.id/index.php/Buku/related_book/25303 <1% - <https://www.neliti.com/journals/jurnal-nestor-magister-hukum?page=6>

INTERNET SOURCES:

<1% - <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt54707e58be701/gaji-di-bawah-upah-minimum-karena-bergantung-pendapatan-perusahaan/> <1% - <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt5118a676ad68c/bolehkah-menyepakati-upah-di-bawah-upah-minimum> <1% - <https://ayudiahs.blogspot.com/2016/02/metode-penelitian-hukum.html> 1% - <https://pshk.or.id/publikasi/riset/penjelasan-hukum-tentang-klausula-baku/> <1% - <http://puslit.dpr.go.id/produk/jurnal-kepakaran> 1% - <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4c85f88b626af/langkah-hukum-jika-upah-di-bawah-standar-minimum> 2% - <http://bhp.co.id/2016/10/17/pengacara-jepera-langkah-hukum-jika-upah-di-bawah-umr/>

1% - https://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf
<1% -
https://www.researchgate.net/publication/339174378_Tenaga_Kerja_Asing_Yang_Berhentisebelum_Masa_Kerja_Berakhir
<1% -
<https://akhsoname.blogspot.com/2015/09/makalah-perlindungan-pekerja-wanita.html>
<1% - <http://eprints.ums.ac.id/43835/4/BAB%20I.pdf>
<1% -
<https://suryaadipratama26yahoom.blogspot.com/2011/11/proposal-penelitian-pengaruh-upah.html>
1% -
<https://kumpulanartikeldrdeddypanji.blogspot.com/2013/10/artikel-ilmiah-msdm.html>
<1% - <https://core.ac.uk/download/pdf/35391558.pdf>
<1% - <https://www.mypurohith.com/ccontoh-paper/>
1% - <https://www.sumberpengertian.id/pengertian-upah>
1% -
<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5e79f2e60e3ac/bolehkah-memotong-gaji-karyawan-karena-perusahaan-terdampak-virus-corona->
<1% - <https://www.yumpu.com/id/document/view/17166387/ekonomi-kelas-x>
<1% - <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Eduka/article/download/3801/2916>
<1% -
<https://makalahcenter.blogspot.com/2010/12/menerapkan-prosedur-kesehatan.html>
1% -
<https://www.scribd.com/document/354482684/Pengaruh-Upah-Minimum-Terhadap-Tingkat-Pengangguran>
<1% -
https://rimamaulidyawahyuningtyas.blogspot.com/2014/12/jawaban-uas-perekonomian-indonesia_6.html
<1% -
https://www.researchgate.net/publication/296488651_Azas_keadilan_Penentuan_Upah_Minimum
<1% - <https://core.ac.uk/download/pdf/285996195.pdf>
<1% -
<https://mafiadoc.com/pengaruh-upah-minimum-terhadap-penyerapan-tenaga-kerja-dan-59d312131723dddc18fabf8c.html>
<1% -
<https://www.kaskus.co.id/thread/56d0dcbd1a9975ef628b456b/ini-salah-siapa-sby-atau-jokowi-kesenjangan-ekonomi-semakin-parah/>
<1% - <https://ilmiahtesis.wordpress.com/2009/05/page/4/>
<1% - <https://ilmiahtesis.wordpress.com/2009/05/14/page/4/>

<1% -

<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/transparansihukum/article/download/170/120>

<1% -

<https://alviprofdr.blogspot.com/2019/03/metode-penelitian-hukum-dan-sistematika.html>

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/332110553_REFORMASI_BIROKRASI_DALAM_RANGKA_MEWUJUDKAN_GOOD_GOVERNANCE_DITINJAU_DARI_PERATURAN_MENTERI_PEMBERDAYAAN_APARATUR_NEGARA_DAN_REFORMASI_BIROKRASI_NOMOR_20_TAHUN_2010

<1% -

<https://fh.unram.ac.id/wp-content/uploads/2018/07/JOKO-WAHYU-S.P.-D1A012213.pdf>

<1% - <http://eprints.ums.ac.id/55977/1/10.%20NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>

<1% - <https://download.p3hki.org/article/P3HKI-Konferensi-2-28.pdf>

<1% - <http://eprints.walisongo.ac.id/6271/1/112411026.pdf>

<1% -

<https://pt.scribd.com/doc/96486844/Perlindungan-Hkm-Terhadap-Pekerja-Outsourcing>

<1% -

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/59501/Chapter%20I.pdf;sequence=4>

<1% -

<https://es.scribd.com/doc/96486844/Perlindungan-Hkm-Terhadap-Pekerja-Outsourcing>

<1% - https://id.wikipedia.org/wiki/Powder_coating

<1% -

<https://rodinsaputra.wordpress.com/2012/10/11/bunyi-pasal-156-uu-no-13-tahun-2003/>

<1% -

<https://www.finansialku.com/ini-dia-hak-karyawan-berdasarkan-uu-ketenagakerjaan/>

<1% - <https://id.scribd.com/doc/120942124/pancasila>

1% -

<https://konsultanhukum.web.id/ini-sanksi-pidana-bagi-perusahaan-yang-membayar-upah-karyawan-di-bawah-upah-minimum/>

1% -

<https://bangka.tribunnews.com/2019/11/01/inilah-daftar-sanksi-bagi-perusahaan-yang-tak-bayar-upah-karyawan-sesuai-ump-ada-denda-dan-penjara>

<1% - <https://nusaibahtaqiyya.wordpress.com/category/tak-berkategori/>

<1% - <https://ulfatunnazilah94.blogspot.com/2015/06/hukumketenagakerjaan.html>

<1% - <http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/hukum/article/download/5503/pdf>

1% - <http://www.lutfichakim.com/2012/08/perlindungan-hukum-tenaga-kerja.html>

1% - <https://sinta.unud.ac.id/uploads/wisuda/1103005032-3-BAB%20II.pdf>

<1% - <https://enzifebrianti.blogspot.com/2016/02/tindak-pidana-ketenagakerjaan.html>

<1% - <http://eprints.ums.ac.id/43835/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>

<1% -
<https://id.scribd.com/doc/30176739/Putusan-MK-Tentang-JR-UU-BHP-Dan-UU-Sisdiknas>

<1% - <http://journal.unhas.ac.id/index.php/agjl/article/download/8340/4383>

<1% - <http://fwatcner.fwi.or.id/artikel-peserta/>

<1% - https://issuu.com/e-jurnal-fh-unsri/docs/e-jurnal_bidang_kajian_perdata__ed

<1% -
<https://www.anekamakalah.com/2012/06/makalah-ketenagakerjaan-dan-perburuhan.html>

1% -
<https://diskursusidea.blogspot.com/2013/06/pidana-perburuhan-analisis-penegakkan.html>

<1% -
<https://id.123dok.com/document/rz3d887y-peranan-pemerintah-dalam-pengawasan-perusahaan-pelaksana-penempatan-tenaga-kerja-indonesia-di-luar-negeri.html>

<1% -
<https://www.hukum-hukum.com/2016/06/fungsi-pegawai-pengawas-ketenagakerjaan.html>

<1% -
<https://id.123dok.com/document/qmowx17y-prosiding-semnas-bu-puji-unnes.html>

<1% - <https://www.ojk.go.id/Files/regulasi/ojk/pojk/pojk4a.pdf>

<1% - https://ghevinurhak26.blogspot.com/2013/04/makalah-ketenagakerjaan_14.html

<1% -
<https://rodinsaputra.wordpress.com/2015/06/12/bunyi-pasal-77-85-waktu-kerja-undang-undang-ketenagakerjaan-no-13-tahun-2013/>

<1% - <https://klcfiles.kemenkeu.go.id/2018/08/2.-Undang-Undang-Dasar-1945.pdf>

<1% - <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU13-2003Ketenagakerjaan.pdf>

1% -
<https://shosyariatiblog.wordpress.com/2018/01/10/upah-skorsing-dalam-proses-pemutusan-hubungan-kerja/>

<1% -
<http://jateng.pengda-pari.or.id/jateng/wp-content/uploads/2018/03/Sosialisasi-UMK-Tahun-2018-fix.pdf>

<1% - <https://www.scribd.com/document/348850913/PKWT-Dan-Pengupahan>

<1% - https://perpustakaan.uniska-bjm.ac.id/index.php/Buku/related_book/25303

<1% - <https://www.neliti.com/journals/jurnal-nestor-magister-hukum?page=6>