

### **BAB III**

#### **PENERAPAN SANKSI PIDANA BAGI PERUSAHAAN YANG MEMBAYAR UPAH PEKERJA/BURUH DI BAWAH UPAH MINIMUM**

##### **A. Penegakan Sanksi Pidana Terhadap Perusahaan Yang Membayar Upah Tenaga Kerja Di Bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota**

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar.<sup>57</sup> Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Motivasi utama seorang pekerja/buruh bekerja di perusahaan adalah mendapatkan nafkah (upah). Upah merupakan hak bagi pekerja/buruh yang bersifat sensitif. Karenanya, tidak jarang pengupahan menimbulkan perselisihan.<sup>58</sup> Upah yang diterima pekerja/buruh sangatlah berarti sekali bagi kelangsungan hidup mereka dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari, karena dengan penerimaan upah seseorang dapat mewujudkan impian cita-citanya dan sekaligus juga dalam rangka meningkatkan taraf hidup yang layak bagi kemanusiaan. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang sangat mempengaruhi penerimaan upah.<sup>59</sup>

Dalam penegakkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan selalu dijumpai kesenjangan antara *das sein* (teori) dan *das sollen* (praktek) hingga

---

<sup>57</sup> Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, h. 115.

<sup>58</sup> Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 129.

<sup>59</sup> Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Penerbit Pustaka Yustisia, Yogyakarta, h. 73.

selalu muncul diskrepansi antara *law in the books* dan *law in action*. Kesenjangan ini disebabkan adanya perbedaan pandangan dan prinsip antara kepentingan hukum (perlindungan terhadap pekerja/buruh) dan 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 antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan) 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.<sup>60</sup> 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

---

<sup>60</sup> 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.

merupakan bagian dari suatu langkah kebijakan, operasional kebijakan hukum pidana dengan sarana penal dapat dilakukan melalui proses yang terdiri dari tiga tahap, yaitu:<sup>61</sup>

#### 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 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.

#### 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),

---

<sup>61</sup> 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.

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 Penuntut Umum 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:<sup>62</sup>

1. Perlindungan secara ekonomis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk 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 macam yaitu Perlindungan ekonomis, Perlindungan sosial dan Perlindungan teknis. Ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan

---

<sup>62</sup> *Ibid.*, h. 10.

dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka peran pemerintah, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota untuk melakukan pembinaan dan pengawasan sesuai dengan kewenangannya, termasuk juga penegakan hukum melalui prosedur dan mekanisme yang berlaku. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha. Adapun beberapa aspek perlindungan hukum terhadap tenaga kerja diantaranya Keselamatan dan kesehatan kerja, Program jaminan sosial tenaga kerja, waktu kerja, upah dan cuti.<sup>63</sup>

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.

---

<sup>63</sup> *Ibid.*, h. 10.

## **B. 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 sanksi pidananya 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:<sup>64</sup>

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 masih terbukanya peluang dan potensi yang dapat menghambat pemenuhan hak-hak dasar pekerja/buruh, hal ini disebabkan karena banyak ketentuan mengenai hak-hak pekerja/buruh dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang tidak dilindungi dengan penerapan sanksi apabila pengusaha tidak memenuhinya.

Dalam substansi hukum ketenagakerjaan jika dikaitkan dengan azas hukum atau *principles of legality* yang berimplikasi pada Kontradiksi

---

<sup>64</sup> Soerjono Soekanto, 2007, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 5.

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.