

Penegakan Sanksi Pidana terhadap Pengusaha dalam Pembayaran Upah Dibawah Upah Minimum Dihubungkan dengan Asas Keadilan (Studi Kasus Perusahaan di Kabupaten Bandung)

Rizal Kusmiady Putra, Rini Irianti Sundry

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

rizalkusmiady@gmail.com

Abstract—Wages are a major component directly related to the welfare of workers. The wages are the rights of workers protected by Law No. 13 of 2003 on Manpower. If the worker does not do his job then he does not get a reward. Workers will prosper if the wages given by employers in accordance with the needs of a decent life. An entrepreneur is required to understand and understand the minimum wage based on his place of business because it affects the provision of wages to workers. Law No. 13 of 2003 on Manpower has explained the Criminal Act in the Payment of the Minimum Wage in Article 90 jo Article 185. In the effort to enforce the employment law, the employment supervisor is authorized as a Civil Servant Investigator (PPNS) to make forced efforts through the Court Institution. The mechanism for investigating criminal labor refers to the Book of Criminal Proceedings (KHUP). As with the Criminal Code, there are 3 mechanisms of law enforcement, namely Ordinary Examination Events, Short Examination Events and Quick Examination Events. Supervision of labor protection is a task that must be carried out properly by the Government of Manpower Supervisory in this case the Department of Manpower and Transmigration because we know that the development of a State is inseparable from a company that employs workers to produce production that can be traded as one form for economic development.

Keywords—*Juridical Review, Wages, Supervision of labor.*

Abstrak—Upah merupakan komponen utama yang langsung berkaitan dengan kesejahteraan pekerja. Upah tersebut merupakan hak pekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Apabila pekerja tidak melakukan tugasnya maka ia tidak memperoleh upah. Pekerja akan sejahtera apabila upah yang diberikan oleh pengusaha sesuai dengan kebutuhan hidup yang layak. Seorang pengusaha dituntut harus mengerti dan paham akan upah minimum berdasarkan tempat usahanya sebab hal tersebut mempengaruhi dalam pemberian upah kepada pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah menjelaskan Tindak Pidana dalam Pembayaran Upah Minimum dalam Pasal 90 jo Pasal 185. Dalam upaya penegakan hukum ketenagakerjaan tersebut, pengawas ketenagakerjaan diberikan wewenang sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) untuk melakukan upaya paksa melalui Lembaga Pengadilan. Mekanisme penyidikan

tindak pidana ketenagakerjaan mengacu kepada Kitab Hukum Acara Pidana (KHUP). Sebagaimana KUHP, terdapat 3 mekanisme penegakan hukum yaitu Acara Pemeriksaan Biasa, Acara Pemeriksaan Singkat dan Acara Pemeriksaan Cepat. Pengawasan terhadap perlindungan tenaga kerja merupakan suatu tugas yang harus dilaksanakan dengan baik oleh Pemerintah Pengawas Ketenagakerjaan dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi karena kita tahu bahwa berkembangnya suatu Negara tidak terlepas dari suatu perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja untuk menghasilkan hasil Produksi yang dapat di perjual belikan sebagai salah satu wujud untuk perkembangan ekonomi.

Kata Kunci—*Tinjauan Yuridis, Upah, Pengawas Ketenagakerjaan.*

I. PENDAHULUAN

Definisi Upah menurut “Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” adalah:

“Hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan kerja atau peraturan perundang-undangan termasuk juga tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan”.

Dalam hal pengupahan pengusaha sering kali diperhadapkan dengan 2 permasalahan yang saling bertentangan yaitu pengusaha yang menginginkan produktivitas dari pekerja yang tinggi dan pemberian upah yang tinggi yang dapat mencukupi kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja. Pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat

kemanusiaan.

Pengaturan mengenai upah minimum tenaga kerja ini tidak hanya melibatkan unsur perusahaan (pengusaha) yang diwakili oleh organisasi pengusaha (seperti misalnya Asosiasi Pengusaha Indonesia), tenaga kerja yang diwakili oleh serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah pusat saja tapi juga melibatkan unsur pemerintah daerah setempat. Pemerintah daerah dalam hal ini adalah Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Bupati/Walikota, dan upah minimum ini ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Upah minimum diatur dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum yang berbunyi:

“Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.”

Sedangkan dalam Pasal 1 angka 3 nya yang berbunyi:

“Upah minimum Kabupaten/Kota adalah upah minimum yang berlaku di wilayah Kabupaten/Kota.”

Tujuan utama dari upah minimum adalah meningkatkan kesejahteraan pekerja. Konsep tenaga kerja tentu bervariasi dari satu negara ke negara lain. Demikian juga konsep kesejahteraan yang dapat didekati dari berbagai pandangan. Pada awalnya kebijakan upah minimum di terapkan oleh pemerintah semenjak tahun 1980-an, secara normatif berfungsi sebagai standart upah bagi buruh yang berada di tingkatan terendah sebuah perusahaan.

Pada dasarnya subjek hukum dalam suatu hubungan kerja adalah kewajiban dan hak tenaga kerja, yaitu melakukan pekerjaan yang dijanjikan dan menerima upah, sedangkan kewajiban dan hak majikan/pengusaha, yaitu membayar upah dan menuntut tenaga kerja bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diperjanjikan.

Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan saat ini banyak terkandung didalamnya sanksi pidana sebagai dasar penerapan asas ultimum remedium dalam penegakan hukum ketenagakerjaan. Sudikno Mertokusumo dalam bukunya Penemuan Hukum Sebuah Pengantar mengartikan bahwa ultimum remedium sebagai alat terakhir.

Keadilan menuntut tiap-tiap perkara harus ditimbang tersendiri, artinya adil bagi seseorang belum tentu adil bagi yang lainnya. Tujuan hukum adalah mengatur pergaulan hidup secara damai jika ia menuju peraturan yang adil, artinya peraturan dimana terdapat keseimbangan antara kepentingan-kepentingan yang dilindungi, dan setiap orang memperoleh sebanyak mungkin yang menjadi bagiannya.

Berdasarkan Nota Pemeriksaan, Nomor : 756/114.IV/BPPK IV tertanggal 11 April 2017 PT. Ferinatex Jaya, telah melakukan pemeriksaan buku upah periode bulan Maret 2017, terdakwa dalam membayar upah kepada tenaga kerja sebanyak 544 (lima ratus empat puluh empat) orang terdapat upah lebih rendah/dibawah Upah Minimum Kabupaten Bandung (UMK Bandung),

upah tertinggi Rp. 2.573.880,00 (dua juta lima ratus tujuh puluh tiga ribu delapan ratus delapan puluh delapan ribu rupiah) dan upah terendah Rp. 1.970.760,00 (satu juta sembilan ratus tujuh puluh ribu tujuh ratus enam puluh rupiah) pada setiap bulannya, dibayar mingguan dan bulanan, dimana hal tersebut tidak sesuai dengan Keputusan Gubernur Jawa Barat, Nomor : 561/Kep.1191-Bangsos/2016 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di daerah Provinsi Jawa Barat tahun 2017 untuk Kabupaten Bandung sebesar Rp. 2.463.461,49 (dua juta empat ratus enam puluh tiga ribu empat ratus enam puluh satu koma empat puluh sembilan rupiah).

Pada Nota Pemeriksaan tertanggal 27 Maret 2015 dalam Surat Panggilan Nomor : 700/810/Pengawasan, dan pihak perusahaan yakni PT. Tridayamas Pusaka memenuhi panggilan serta membuat Surat Pernyataan tertanggal 27 Maret 2015 yang isinya menyatakan bahwa upah yang dibayarkan PT. Tridayamas Sinar Pusaka kepada kurang lebih 600 orang tenaga kerja sebesar Rp. 1.800.000,- (satu juta delapan ratus ribu rupiah) per bulan dan upah lembur Rp. 9.000 (sembilan ribu rupiah) per jam dibayar flat (diluarketentuan peraturan perundang-undangan).

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka perumusan dalam permasalahan ini adalah “Bagaimana standar pengaturan upah minimum menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan penegakan sanksi pidana dalam pembayaran upah dibawah upah minimum dihubungkan dengan asas keadilan? Dengan tujuan yang diuraikan menjadi pokok-pokok sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui standar pengaturan upah minimum menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui penegakan sanksi pidana dalam pembayaran upah dibawah upah minimum dihubungkan dengan asas keadilan.

II. LANDASAN TEORI

Tindak pidana adalah perbuatan yang dilarang dan diancam dengan pidana barang siapa yang melakukannya. Sementara, Moeljatno dan Roeslan Saleh mendefinisikan tindak pidana dengan menggunakan kata perbuatan yang dilarang oleh suatu aturan hukum maka disertai ancaman (sanksi) yang berupa pidana tertentu, bagi barang siapa yang melanggar larangan tersebut.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) memiliki dua jenis tindak pidana dibidang ketenagakerjaan yaitu tindak pidana kejahatan atau *rechtsdelicten* dan tindak pidana pelanggaran atau *wetsdelicten*. Yang terdapat dalam Bab XVI Ketentuan Pidana Dan Sanksi Administratif pada Pasal 183 sampai 189.

Sanksi pidana adalah penderitaan atau nestapa yang dibebankan kepada orang yang melakukan perbuatan yang memenuhi unsur-unsur syarat tertentu, sedangkan Roeslan Saleh menegaskan bahwa pidana adalah reaksi atas delik,

dan berwujud nestapa yang dengan sengaja dilimpahkan Negara kepada pembuat delik.

Sanksi dalam hukum pidana jauh lebih keras dibanding dengan akibat sanksi hukum yang lainnya, akan tetapi ada juga para ahli yang berpendapat sebaliknya, bahwa hukum pidana tidak mengadakan norma baru melainkan mempertegas sanksi belaka sebagai ancaman pidana sehingga hukum pidana adalah hukum sanksi belaka.

Menurut Ahmad Ali MD mengatakan bahwa, “keadilan sebuah putusan hukum yang dijatuhkan oleh hakim terhadap pencari keadilan haruslah diambil berdasarkan kebenaran substantif, memberikan sesuatu kepada yang berhak menerimanya.

Lebih lanjut untuk mengukur sebuah keadilan, menurut Fence M. Wantu mengatakan, “adil pada hakekatnya menempatkan sesuatu pada tempatnya dan memberikan kepada siapa saja apa yang menjadi haknya, yang didasarkan pada suatu asas bahwa semua orang sama kedudukannya di muka hukum (equality before the law).”

Mediasi Penal yang menerapkan nilai-nilai Keadilan Restoratif bukanlah barang baru bagi masyarakat Indonesia, malahan sekarang keadilan ini dikatakan sebagai pendekatan yang Progresif seperti yang disampaikan oleh Marc Levin “Pendekatan yang dulu dinyatakan usang, kuno dan tradisional dikatakan sebagai pendekatan yang progresif”. Penyelesaian perkara pidana melalui jalur non-litigasi merupakan jalur alternatif di samping jalur utama, yaitu litigasi. Sebenarnya jalur alternatif ini keberadaannya tidak diakui oleh aturan pokok hukum acara pidana, yaitu KUHP, tetapi keberadaannya ada dan diakui oleh masyarakat sehingga digunakan sebagai salah satu cara menyelesaikan perkara pidana.

Pengaturan mengenai upah minimum tenaga kerja ini tidak hanya melibatkan unsur perusahaan (pengusaha) yang diwakili oleh organisasi pengusaha (seperti misalnya Asosiasi Pengusaha Indonesia), tenaga kerja yang diwakili oleh serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah pusat saja tapi juga melibatkan unsur pemerintah daerah setempat. Pemerintah daerah dalam hal ini adalah Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Bupati/Walikota, dan upah minimum ini ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. *Bagaimana Standar pengaturan Upah Minimum Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?*

Pengaturan upah minimum bertujuan untuk menjaga agar tingkat upah pada buruh/pekerja tidak jatuh ke tingkat rendah dari upah minimum. Agar buruh/pekerja dapat hidup secara wajar dan terpenuhinya kebutuhan hidupnya, maka Dewan Pengupahan beserta Pemerintah Provinsi mengatur kebijakan upah minimum provinsi maupun upah minimum kabupaten/kota.

Standar pengaturan upah minimum menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah mengatur dalam Pasal 88 dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam standar pengaturan upah minimum juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

B. *Bagaimana Penegakan Sanksi Pidana Dalam Pembayaran Upah Dibawah Upah Minimum Dihubungkan Dengan Asas Keadilan?*

Pada kasus PT. Ferinatex hanya membayar kepada pekerja/buruh sebesar Rp. 2.000.000,00 (dua juta rupiah) kepada 544 pekerja/buruh yang merupakan dibawah Upah Minimum Kabupaten Bandung. Terdapat upah lebih rendah/dibawah Upah Minimum Kabupaten Bandung (UMK Bandung), upah tertinggi Rp. 2.573.880,00 (dua juta lima ratus- tujuh puluh tiga ribu delapan ratus delapan puluh delapan ribu rupiah) dan upah terendah Rp. 1.970.760,00 (satu juta sembilan ratus tujuh puluh ribu tujuh ratus enam puluh rupiah) pada setiap bulannya, dibayar mingguan dan bulanan, dimana hal tersebut tidak sesuai dengan Keputusan Gubernur Jawa Barat, Nomor : 561/Kep.1191-Bangsos/2016 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di daerah Provinsi Jawa Barat tahun 2017 untuk Kabupaten Bandung sebesar Rp. 2.463.461,49 (dua juta empat ratus enam puluh tiga ribu empat ratus enam puluh satu koma empat puluh sembilan rupiah).

Pada kasus PT. Tridayamas Sinar Pusaka, pihak perusahaan membayar upah kepada pekerja/buruh sebesar Rp. 1.800.000,00 (satu juta delapan ratus ribu rupiah) kepada kurang lebih 600 pekerja/buruh. Pada SK Gubernur Jawa Barat Nomor : 561/Kep.1581-Bangsos/2014 Tanggal 21 November 2014 adalah sebesar Rp. 2.001.195,- (dua juta seribu seratus sembilan puluh lima rupiah) per bulan dan perubahan sebesar Rp. 2.041.000,- (dua juta empat puluh satu ribu rupiah) per bulan berdasarkan SK Gubernur Jawa Barat No : 561/Kep.1746-Bangsos/2014 tanggal 24 Desember 2014. PT. Tridayamas Sinar Pusaka telah melakukan tindak pidana dalam pembayaran upah.

Penyelesaian/penegakan hukum dalam bidang ketenagakerjaan sangat berpangku kepada Kepolisian dan PPNS Ketenagakerjaan yakni Pengawas Ketenagakerjaan. Mengingat Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial (PPHI) saat ini dinilai kurang efektif oleh masyarakat dalam menyelesaikan kasus di bidang ketenagakerjaan. Pada pelaksanaannya, pekerja/buruh memilih Pengadilan Negeri dari pada PPHI untuk mencari keadilan di bidang ketenagakerjaan, seperti contoh kasus tindak pidana di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh PT. Ferinatex Jaya dan PT. Tridayamas Sinarpusaka.

Dalam penyelesaian perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan di lakukan oleh PT. Ferinatex Jaya dan PT. Tridayamas Sinarpusaka sudah melalui tahap mediasi antara pekerja/buruh dan pengusaha di kantor Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung. Tetapi pihak pekerja/buruh merasa tidak merasa puas terhadap hasil

mediasi tersebut dan pihak PT. Ferinatex dan PT. Tridayamas Sinarpusaka selalu mengingkari janji yang sudah disepakati. Maka pihak pekerja/buruh mengajukan gelar perkara ke Pengadilan Bale Bandung untuk mendapatkan keadilan yang seadil-adilnya.

Pada intinya sebelum P21 yaitu Pemerintah bahwa Hasil Penyidikan sudah lengkap, Pihak Pengawas selalu memberikan waktu dan komunikasi, tetapi ujung-ujungnya perusahaan selalu tidak menepati perjanjian yang sudah disepakati pada saat mediasi antara pekerja/buruh dan pihak perusahaan.

Berdasarkan penelitian lebih lanjut telah penulis lakukan bahwa penegakan sanksi pidana berdasarkan asas keadilan kurang adil, karena jumlah tenaga kerja banyak dan jumlah denda yang diputus dengan Nomor 1002/Pid.Sus/2018/PN.Blb. oleh pengadilan lebih sedikit dari jumlah total upah para pegawai. Yang dimana direktur PT. Ferinatex Jaya dijatuhkan dengan pidana denda sebesar Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dengan ketentuan apabila denda tersebut tidak dibayar diganti dengan pidana kurungan selama 1 (satu) bulan. Sedangkan direktur PT. Tridayamas Sinarpusaka dalam putusan Nomor 1021/Pid.Sus/2017/PN.Blb. dijatuhkan dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun dan denda sejumlah Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dengan ketentuan apabila denda tersebut tidak dibayar diganti dengan pidana kurungan selama 1 (satu) bulan. Walaupun untuk menentukan upah yang harus dibayarkan kepada pekerja/buruh adalah berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan-undangan, akan tetapi apabila ternyata perjanjian kerja tersebut bertentangan dengan peraturan-undangan maka, Perjanjian Kerja tersebut batal demi hukum.

IV. KESIMPULAN

1. Standar pengaturan upah minimum menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah mengatur dalam Pasal 88 dan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam standar pengaturan upah minimum juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Pasal 43 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sudah menjelaskan penetapan upah minimum berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
2. Penyelesaian/penegakan hukum dalam bidang ketenagakerjaan sangat berpangku kepada Kepolisian dan PPNS Ketenagakerjaan yakni Pengawas Ketenagakerjaan. Mengingat Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial (PPHI) saat ini dinilai kurang efektif oleh masyarakat dalam menyelesaikan kasus di bidang ketenagakerjaan. Pada pelaksanaannya, pekerja/buruh memilih Pengadilan Negeri dari pada PPHI untuk mencari

keadilan di bidang ketenagakerjaan. Unsur tindak pidana melawan hukum dalam dua kasus pembayaran upah dibawah upah minimum kabupaten pelaku melanggar Pasal 185 ayat (1) Jo Pasal 90 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hakekat hukum dalam memberikan suatu keputusan yang berkeadilan haruslah: tidak berat sebelah, berpegang pada fakta yang benar, dan tidak bertindak sewenang-wenang atas kekuasaannya.

V. SARAN

Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Kabupaten Bandung harus memikirkan ketentuan dari penetapan upah minimum, agar menekan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan khususnya dalam pembayaran upah minimum dan Penegakan sanksi pidana harus lebih menjerat terhadap pelaku usaha agar tidak adanya tindak pidana dibidang ketenagakerjaan Sehingga tidak ada lagi kasus mengenai tindak pidana ketenagakerjaan khususnya dalam pembayaran upah yang dibawah upah minimum kabupaten/kota.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad Ali MD, "Keadilan Hukum Bagi Orang Miskin," Jurnal Mimbar Hukum dan Keadilan, (Jogjakarta) Edisi 1, 2012
- [2] Asep suryahadi, dkk, *Upah dan Kesempatan Kerja*, Jurnal Analisis Sosial, Upah Minimum dan Kesejahteraan Buruh : Peluang dan Tantangan bagi Serikat Buruh, Vol. 7, No. 1.