

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia sebagai bagian yang tidak dapat terpisahkan dari pembangunan nasional yaitu upaya yang diselenggarakan oleh semua komponen bangsa dalam rangka mencapai tujuan bernegara. Maka sesuai dengan itu Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor. 03/MEN/1/2010 tentang Rencana Strategis Kemenakertrans 2010-2014 yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya.¹

Dalam sebuah perusahaan, baik itu pengusaha maupun pekerja pada dasarnya memiliki kepentingan atas kelangsungan usaha dan keberhasilan perusahaan. Meskipun keduanya memiliki kepentingan terhadap keberhasilan perusahaan, tidak dapat dipungkiri konflik/perselisihan masih sering terjadi antara pengusaha dan pekerja. Bila sampai terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha, perundingan bipartit bisa menjadi solusi utama agar mencapai hubungan industrial yang harmonis. Hubungan industrial yang kondusif antara pengusaha dan pekerja/buruh menjadi kunci utama untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja meningkatkan

¹ Muhamad Abas, "Analisis Pelanggaran Pembayaran Upah", Vol 2, No. 1, September 2017 Di Akses Tanggal 12/07/2020

kesejahteraan pekerja/buruh serta memperluas kesempatan kerja baru untuk menanggulangi pengangguran di Indonesia.

Dalam suatu perusahaan maupun sektor formal lainnya baik yang berskala besar maupun kecil, pasti membutuhkan tenaga kerja. Tenaga kerja atau yang sering disebut dengan karyawan ini sangat penting sekali, karena tanpa adanya tenaga kerja maka perusahaan tersebut tidak akan bisa berjalan dengan baik atau berjalan sebagaimana mestinya. Tenaga kerja ini bertugas menjalankan suatu perusahaan kepada tenaga kerja, dalam konteks industri proses produksi yang makin maju dan berkembang tentunya perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang terampil, maupun kurang terampil, bahkan tidak memiliki keahlian sama sekali. Istilah buruh sejak dulu populer dan kini masih sering dipakai sebagai sebutan untuk kelompok tenaga kerja yang sedang memperjuangkan program organisasinya. Istilah pekerja dalam praktik sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja, seperti pekerja kontrak, pekerja borongan, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap, dan sebagainya. Sedangkan istilah karyawan atau pegawai lebih sering dipakai untuk data administrasi.²

Namun dalam pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk kebutuhan sendiri maupun masyarakat, sementara ayat (3) menegaskan

² Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009: Hlm 1.

pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dalam bentuk lain.

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan,. Menurut Nurimansyah Haribuan upah adalah segala macam bentuk penghasilan (*caring*), yang diterima buruh atau pegawai (*tenaga kerja*) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.³

Hubungan kerja yang baik di jalankan antara pihak tenaga kerja dengan terkait mengenai masalah upah, pihak tenaga kerja dengan pihak perusahaan, jika perusahaannya tidak mampu membayar upah yang sama seperti di perusahaan-perusahaan lainnya maka sebagai karyawan tidak boleh menuntut pembayaran upah yang sama seperti di perusahaan lainnya, namun begitu pula sebaliknya akan tetapi prinsip perusahaan untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya dengan modal (*dana*) seminim-minimnya, terkadang menyebabkan perusahaan mengorbankan elemen upah pada tenaga kerja, dengan memberikan upah yang tidak layak. Sekarang ini masih banyak perusahaan-perusahaan yang masih mengandalkan tenaga kerja dengan upah yang tidak layak yang tidak sesuai dengan kerja karyawan, sedangkan upah bagi karyawan merupakan satu-satunya bekal hidup bagi tenaga kerja dan keluarganya.⁴ Pemerintah lalu memberikan aturan-aturan yang jelas terkait mengenai upah melalui ketentuan dalam perundang-undangan sebagai jaminan bahwa upah itu benar-benar akan dibayarkan oleh

³ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. 1993: PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hlm.86.

⁴ Abdul R, Budiono. *Hukum Perburuhan*. 2011: PT. Indeks. Jakarta. Hlm.64.

perusahaan, merupakan upah yang layak dan diterima oleh karyawan itu sendiri. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menjelaskan: *“tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*. Dengan demikian maka upah yang harus diterima oleh karyawan atau para tenaga kerja kita atas jasa-jasa yang dikerjakannya haruslah diberikan upah yang wajar. Menurut beberapa pendapat pengusaha pembahasan upah minimum sektoral kabupaten/kota antara pengusaha dan serikat pekerja belum dimulai kendati upah minimum provinsi yang telah ditetapkan, besaran kenaikan upah sektoral khususnya industri dan produk industri harus sebanding dengan investasi yang masuk dan penyerapan tenaga kerjanya. Upah minimum sebagaimana telah diatur dalam Pasal 1 Ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

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 Kabupaten/Kota, dan upah minimum ini ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota.

Hal ini terlihat dalam kasus tindak pidana perusahaan yang melanggar memberikan upah dibawah upah minimum yang telah ditetapkan maka pihak perusahaan tersebut diberi hukuman yang cukup berat dalam kasus PT Panca Puji Bangun dengan direktur bernama Ir. Bagoes Srihandjono membayar upah dibawah minimum sebesar Rp. 680.000,00 (enam ratus delapan puluh ribu rupiah) kepada 10 orang pekerja termasuk Yudi Santoso dimana pada saat itu Upah Minimum Regional sebesar Rp. 934.500,00 (Sembilan ratus tiga puluh empat ribu lima ratus) Tanggal 13 April 2010 Pengadilan Surabaya menjatuhkan hukuman penjara selama 1 (satu) tahun dan denda sebesar Rp. 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan di kuatkan oleh Pengadilan Tinggi Surabaya tanggal 04 November 2010. Terpidana melakukan Peninjauan Kembali tanggal 08 November 2011 , hal itu di tolak oleh Mahkamah Agung dipimpin oleh ketua majelis Timur P Manurung, SH., MM, dengan anggota Prof. Dr. Surya Jaya, SH., M.Hum dan Dr. H. Suhadi, SH., MH dalam perkara nomor: 86/PK/PID.SUS/2013. Menetapkan Terpidana memberikan hukuman pidana atas pelanggaran terhadap Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yakni Pasal 90 ayat (1) dan Pasal 185 ayat (1). Pasal 90 ayat (1) Menyebutkan pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum. Sementara pasal 185 ayat (1) menyebutkan, pelanggaran terhadap ketentuan tersebut dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 tahun penjara,dan atau denda paling sedikit 100.000.000,00 dan paling banyak 400.000.000,00.⁵

⁵ Direktori Putusan Mahkamah Agung Nomor 86 Pk / Pid.Sus / 2013/ PN.Sby diakses pada tanggal 12/07/2020.

Untuk menguatkan tingkat kemurnian penulisan, penulis mencantumkan dua hasil penelitian sebelumnya yang ada kaitannya dengan tulisan yang dibuat oleh penulis tentang tindak pidana perusahaan yang membayar upah dibawah upah minimum, diantaranya:

1. *Analisis Penegakan Sanksi Pidana Terhadap Perusahaan Yang Membayar Upah Tenaga Kerja Dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota*. Skripsi sarjana oleh Dirham Fathurusi Universitas Bandar Lampung, 2019

Mengetahui bagaimana penegakan sanksi pidana terhadap perusahaan yang membayar upah di bawah minimum., penelitian ini menggunakan yuridis normatif dan yuridis empiris sebagai pendukung, skripsi ini lebih mengacu kepada penegakan hukum nya berdasarkan putusan Nomor: 687/k/pid.sus/2012.

Penulis mengkaji faktor apa saja yang menghambat penegakan sanksi hukum pidana dalam proses penegakan hukum biasanya terjadi kelemahan-kelemahan dan kekurangan-kekurangan yang melekat pada hukum itu sendiri yang justru menjadi sumber kegagalan proses penegakan hukum.

2. *Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Rumah Sakit Cibitung Medika Dalam Hal Pemberian Upah Di Bawah Minimum Regional*, Skripsi Sarjana Oleh Meisha Fitriana Krismasanti Universitas Pasundan Bandung, 2019.

Mengetahui bagaimana pertanggungjawaban pidana upah pekerja di bawah upah minimum dalam kasus Rumah Sakit Cibitung Medika bahwa bentuk pertanggungjawaban pidana dalam bentuk pidana penjara dan denda.

Penulis mengkaji cara batas toleransi dalam pengupahan dengan cara penanguhan yang telah dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan mengoptimalkan tanggungjawab rumah sakit dengan adanya pengawasan, sosialisasi, dan monitoring terhadap penerapan upah minimum.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul **Tinjauan Yuridis Pembayaran Upah Dibawah Minimum Oleh PT Panca Puji Bangun Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 (Studi Putusan Nomor: 86/PK/PID.SUS/2013 .PN.Sby)**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti merumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan hukum tentang kewajiban pengusaha membayar upah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pertimbangan hakim dalam memberikan putusan terhadap tindak pidana perusahaan yang membayar upah di bawah minimum sesuai dengan Putusan Nomor 86/Pk/Pid.sus/2013?

C. Tujuan Penelitian

Dari hasil penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaturan hukum tentang kewajiban pengusaha membayar upah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui faktor pertimbangan hakim dalam memberikan putusan terhadap tindak pidana perusahaan yang membayar upah di bawah minimum sesuai dengan Putusan Nomor 86/Pk/Pid.sus/2013.PN.Sby.

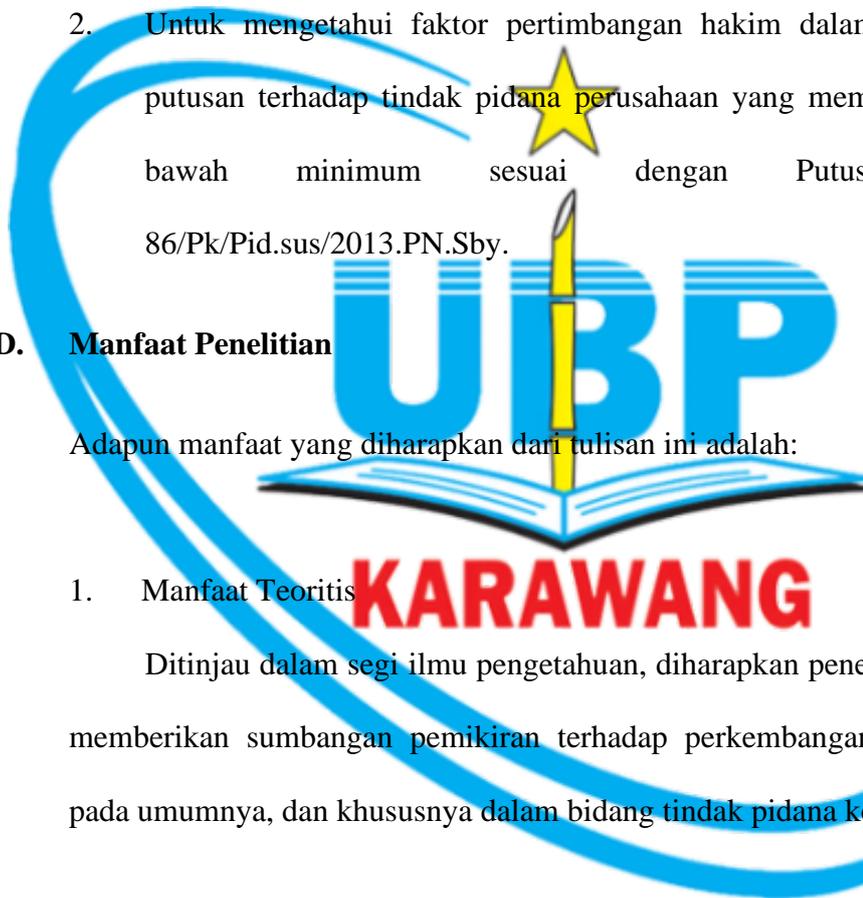
D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari tulisan ini adalah:

1. **Manfaat Teoritis**
Ditinjau dalam segi ilmu pengetahuan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap perkembangan ilmu hukum pada umumnya, dan khususnya dalam bidang tindak pidana ketenagakerjaan

2. **Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini, sebagai masukan informasi dan tambahan wawasan tindak pidana ketenagakerjaan kepada masyarakat dan pekerja industri.



E. Kerangka Pemikiran

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia, mempunyai peranan yang sangat besar dalam pembangunan nasional. Tenaga kerja merupakan pelaksana untuk pembangunan untuk mencapai kesejahteraan umum dan kualitas hidup yang baik. Oleh karena itu upaya perlindungan tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para pekerja atau buruh dan menjamin kesempatan, serta menghindarkan dari perlakuan diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Menurut Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 “*Tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”. Pasal 28 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia “*Setiap orang berhak atas jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum*”. Pasal 28 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”.

Keadilan merupakan syarat bagi terciptanya kebahagiaan hidup untuk warga negaranya, dan sebagai dasar dari pada keadilan itu perlu diajarkan rasa susila kepada setiap manusia agar ia menjadi warga Negara yang baik. Demikian pula peraturan hukum yang sebenarnya hanya ada jika peraturan hukum itu mencerminkan keadilan bagi pergaulan hidup antar warga negaranya⁶. Teori

⁶ Moh. Kusnardi dan Harmaily Ibrahim, *Hukum Tata Negara Indonesia*, 1988: PT Sinar Bakti, Jakarta, Hlm, 153.

keadilan menurut John Rawls yang mengatakan “Ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga dapat diharapkan memberikan keuntungan semua orang.” Pengaturan yang sedemikian rupa itu artinya harus ada keseimbangan kepentingan pekerja dengan pengusaha yang dimuat dalam perundang-undangan. Kepentingan pekerja adalah terpenuhi kebutuhan hidup dirinya beserta keluarganya secara layak. Sedangkan kepentingan pengusaha adalah kelangsungan usaha dari perusahaan agar dapat berjalan terus.⁷ Dengan demikian, dikatakan bahwa keadilan sosial itu sebaiknya diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau dengan kata lain hukum positif itu harus memperhatikan keadilan. Kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja diatur dalam pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur perlindungan upah pekerja kontrak, pekerja outsourcing, pekerja harian, serta pekerja sector informal yang rentan adanya pengangguran.

Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “Hubungan kerja adalah hubungan antar pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah. Tujuan pembangunan ketenagakerjaan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan:

- 1) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.

⁷ Yetniwati, “Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan”, Vol 29, No. 1, Februari 2017

- 2) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- 3) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- 4) meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya..

Pasal 1 Ayat (30) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan yaitu “Upah adalah hak pekerja atau buruh 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 atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”. Dalam pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan tentang pengupahan yaitu:

- 1) Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan yaitu:

- a. Upah minimum
 - b. Upah kerja lembur
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah.
 - g. Denda dan potongan upah.
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional.
 - j. Upah untuk pembayaran pesangon.
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- 4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dalam penetapan upah minimum tersebut sesuai pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Sedangkan penetapan upah minimum dilakukan oleh gubernur dalam pasal 89 ayat (3) yaitu “Upah minimum sebagaimana ayat (1) ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota”.

F. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian normatif dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan beberapa hal yang harus diperhatikan sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Penulisan ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif karena data utama yang digunakan adalah data sekunder yang didapatkan berdasarkan studi kepustakaan. Hal tersebut didapatkan dengan cara menelaah teori-teori, konsep konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan dan dokumen-dokumen lain yang berhubungan dengan penulisan ini.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan penulis adalah deskriptif analitis yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan atau menjelaskan tentang suatu hal yang terjadi atau yang sedang berlangsung pada tempat tertentu dan pada saat tertentu.

3. Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian ini dilakukan dengan dua (2) tahap terdiri dari:

a. Penelitian Kepustakaan

Yaitu penelitian dengan cara menganalisis data sekunder dengan melalui bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

4. Teknik Pengumpulan Data

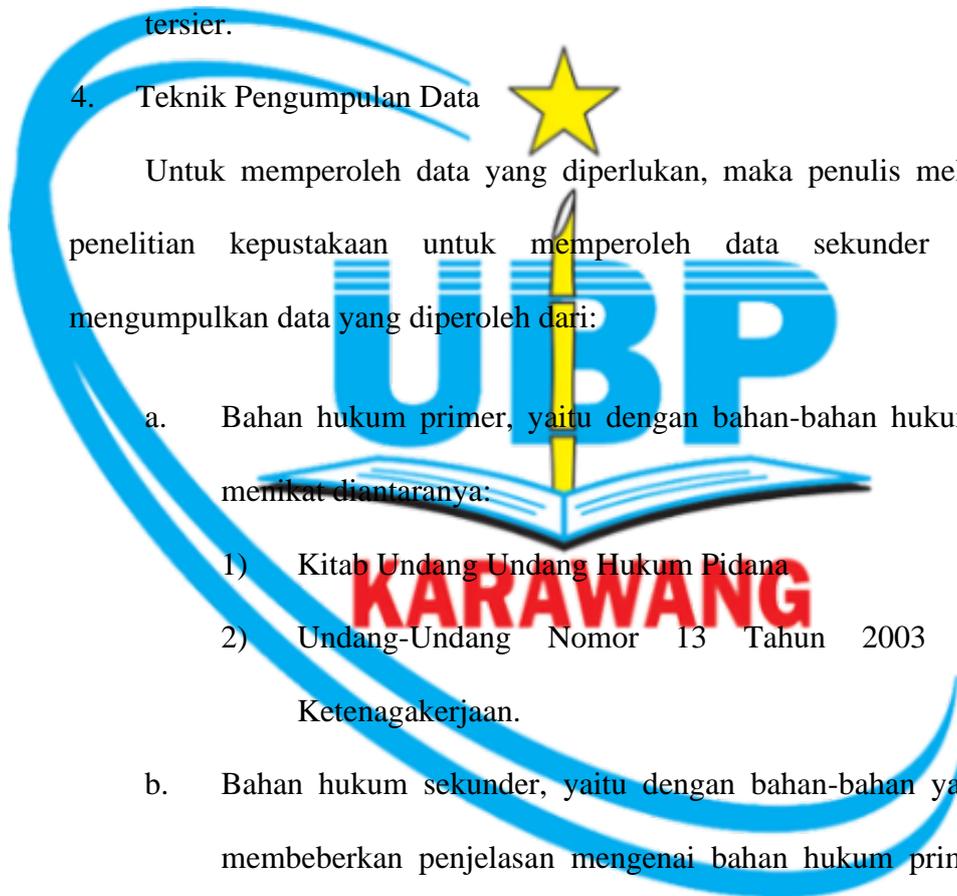
Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka penulis melakukan penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari:

a. Bahan hukum primer, yaitu dengan bahan-bahan hukum yang menikat diantaranya:

- 1) Kitab Undang Undang Hukum Pidana
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Bahan hukum sekunder, yaitu dengan bahan-bahan yang erat membeberkan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer berupa buku-buku ilmiah, diantaranya Putusan Mahkamah Agung Nomor 86/Pk/ Pid.Sus / 2013.PN.Sby.

c. Bahan hukum tersier, yaitu dengan bahan-bahan yang memberikan petunjuk atau informasi tambahan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Misalnya kamus



hukum, ensiklopedia, majalah, media massa, internet, dan lain-lain.

5. Analisis Data

Data yang dikumpulkan selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode penalaran hukum yaitu salah satu metode dalam mempelajari pertanggungjawaban ilmiah dari segi ilmu hukum terhadap proses pembuatan suatu keputusan hukum (*judicial decision making*) yang meliputi argumentasi dan alasan-alasan logis sebagai alasan pembenaran (*justifications*) terhadap keputusan hakim yang dibuat.

G. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan diantaranya terdiri dari:

1. Perpustakaan Universitas Buana Perjuangan Karawang
2. Mahkamah Agung Republik Indonesia

