

**ANALISIS PENGATURAN PIDANA KETENAGAKERJAAN PADA  
PEMBERIAN UPAH DI BAWAH UPAH MINIMUM PASCA PENETAPAN  
PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG UNDANG  
NOMOR 2 TAHUN 2022 MENJADI UNDANG UNDANG NOMOR 6  
TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA**

**SKRIPSI**



Oleh :

**MUHAMAD GILANG ADITYA SASANGKA**

17410470

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM (S-1)**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2023**

**ANALISIS PENGATURAN PIDANA KETENAGAKERJAAN PADA  
PEMBERIAN UPAH DI BAWAH UPAH MINIMUM PASCA PENETAPAN  
PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG UNDANG  
NOMOR 2 TAHUN 2022 MENJADI UNDANG UNDANG NOMOR 6  
TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi sebagian Persyaratan Guna Memperoleh

Gelar Sarjana (Strata-1) pada

Fakultas Hukum

Universitas Islam Indonesia



**YOGYAKARTA**

**2022**



**ANALISIS PENGATURAN PIDANA KETENAGAKERJAAN  
PADA PEMBERIAN UPAH DIBAWAH UPAH  
MINIMUM PASCA PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH  
PENGANTI  
UNDANG UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022  
MENJADI UNDANG UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023  
TENTANG CIPTA KERJA**

Telah diperiksa dan disetujui Dosen Pembimbing Tugas Akhir untuk diajukan  
ke depan TIM Penguji dalam Ujian Tugas Akhir / Pendaran  
pada tanggal 11 oktober 2023



Yogyakarta, 19 september 2023  
Dosen Pembimbing Tugas Akhir,

Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H.



**ANALISIS PENGATURAN PIDANA KETENAGAKERJAAN  
PADA PEMBERIAN UPAH DIBAWAH UPAH  
MINIMUM PASCA PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH  
PENGANTI  
UNDANG UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022  
MENJADI UNDANG UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023  
TENTANG CIPTA KERJA**

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam  
Ujian Tugas Akhir / Pendarasan  
pada tanggal dan Dinyatakan LULUS

Yogyakarta, 11 oktober 2023

Tim Penguji

1. Ketua : Moh Hasyim, S.H., M.Hum.
2. Anggota : Ayunita Nur-Rohanawati, S.H., M.H.
3. Anggota : Mustika Prabaningrum Kusumawati, S.H., M.H.

Tanda Tangan

Mengetahui:  
Universitas Islam Indonesia  
Fakultas Hukum  
Dekan,



**Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.H.**

NIK. 014100109

**SURAT PERNYATAAN  
ORISINALITAS KARYA TULIS ILMIAH / TUGAS AKHIR  
MAHASISWA FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : **MUHAMAD GILANG ADITYA SASANGKA**  
No. Mahasiswa : 17410470

Adalah benar-benar Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang telah melakukan Penulisan Karya Ilmiah (Tugas Akhir) berupa skripsi dengan judul: **Analisis Pengaturan Pidana Ketenagakerjaan Pada Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Pasca Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Menjadi Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja** karya ilmiah ini akan saya ajukan kepada Tim Penguji dalam Ujian Pendadaran yang diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa karya tulis ilmiah ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri yang dalam penyusunannya tunduk dan patuh terhadap kaidah, etika, dan norma-norma penulisan.
2. Bahwa meskipun secara prinsip hak milik atas karya ilmiah ini ada pada saya, namun untuk kepentingan-kepentingan yang bersifat akademik dan pengembangannya, saya memberikan kewenangan kepada Perpustakaan Fakultas Universitas Islam Indonesia untuk mempergunakan karya ilmiah saya ini.

Selanjutnya berkaitan dengan hal di atas (terutama penyertaan butir no. 1 dan no. 2), saya sanggup menerima sanksi, baik administratif akademik, bahkan pidana, jika saya terbukti secara kuat dan meyakinkan telah melakukan perbuatan yang menyimpang dari pernyataan tersebut. Saya juga akan bersifat kooperatif untuk hadir, menjawab, membuktikan, melakukan pembelaan terhadap hak dan kewajiban saya, di depan "Majelis" atau "TIM" Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang ditunjuk oleh Pimpinan Fakultas, apabila tanda-tanda plagiat disinyalir terjadi pada karya ilmiah saya oleh pihak Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dalam kondisi sehat jasmani dan rohani, dengan sadar serta tidak ada tekanan dalam bentuk apapun oleh siapapun.

Yogyakarta, 24 September 2023

Penulis,


**(MUHAMAD GILANG ADITYA SASANGKA)**

No. Mahasiswa: 17410470

## CURRICULUM VITAE

1. Nama Lengkap : Muhamad Gilang Aditya Sasangka
2. Tempat Lahir : Pare-pare
3. Tanggal Lahir : 09 Oktober 1997
4. Jenis Kelamin : Laki-laki
5. Agama : Islam
6. Golongan Darah : O
7. Alamat Terakhir : Perum Citra Sun Garden Blok CS 10/10 Kalasan  
Yogyakarta RT/RW. 02/14
8. Identitas Orang Tua
  - a. Nama Ayah : Heri Sasangka SIK
  - b. Nama Ibu : Finsaria Vidiанти Sen
9. Alamat : Perum Citra Sun Garden Blok CS 10/10 Kalasan  
Yogyakarta, RT/RW. 02/14
10. Riwayat Pendidikan
  - a. SD : SD N 1 Kayubulan Limboto
  - b. SMP : SMP N 7 Balikpapan
  - c. SMA : SMA N 1 Balikpapan
11. Hobi : Menembak
12. Email : gilanggdtya117@gmail.com

Yogyakarta, 24 September 2023

Penulis,



**(MUHAMAD GILANG ADITYA SASANGKA)**

No. Mahasiswa: 17410470

## HALAMAN MOTTO

**“Belajarlh mengucap syukur dari hal-hal baik di hidupmu,Belajar menjadi kuat dari hal-hal buruk di hidupmu.”**

(BJ.Habibie)

**“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”**

**(Q.S Al-Insyirah: 5-6)**



## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Allah SWT, yang telah memberikan kesempatan dan kemudahan menulis dan menyelesaikan skripsi ini;
2. Kepada keluarga tercinta, ibunda saya tercinta Finsaria Vidianty Sen, ayah saya Heri Sasangka, Adik saya Gasha dan Gian, serta Keluarga Besar saya. Terimakasih telah menjadi sumber cinta dan semangat yang tak terhingga, terimakasih atas segala doa yang tak terhingga. Skripsi ini kupersembahkan untuk kalian yang terkasih;
3. Kepada Ibu Ayunita selaku dosen pembimbing saya yang telah memberikan bimbingan, support dan doa kepada penulis;
4. Kepada Bapak Hasyim dan Ibu Mustika yang selalu bersedia memberi arahan untuk memperbaiki skripsi penulis;
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Islam, Indonesia yang dengan ketulusan hatinya sudah memberikan ilmu kepada penulis dalam berbagai mata kuliah ilmu hukum;
6. Bapak dan Ibu staf Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang telah melayani dan memberikan informasi kepada penulis;
7. Teman saya Meylanda Laksono Wibowo dan Yustika yang selalu membantu saya untuk menyelesaikan skripsi ini dan selalu mengingatkan untuk terus berprogres. Terimakasih sudah memberikan support dan semangat;

8. Sahabat terbaik yang saya sayangi yang selalu mendengarkan dan menemani selama proses pembuatan skripsi ini, Bagas, Ilham, Rifky, Shasa, Raka, Habib, Nana, Rija, Budi, Mang adiel, Toyam;
9. Orang-orang terkasih yang selalu memberikan semangat dan mendengarkan keluh kesah penulis hingga bisa menyelesaikan semua tahap skripsi ini, Salma Qatrunnada Sayuti kesayangan saya dan Handika Manggala Putra selaku kakak dan mentor kehidupan saya ;
10. Almameter penulis, yaitu Universitas Islam Indonesia.

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, inayah serta karunia- Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir berupa skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini dengan judul Analisis Pengaturan Pidana Ketenagakerjaan Pada Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Pasca Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Menjadi Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yang merupakan sebuah tugas akhir guna memenuhi persyaratan demi memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Penulis ini menyadari bahwasanya skripsi ini masih memiliki banyak sekali kekurangan karena pengalaman yang penulis miliki masih sangat kurang. Oleh sebab itu, penulis berharap kepada para pembaca untuk memberikan masukan – masukan yang bersifat membangun (konstruktif) agar skripsi ini menjadi lebih baik.

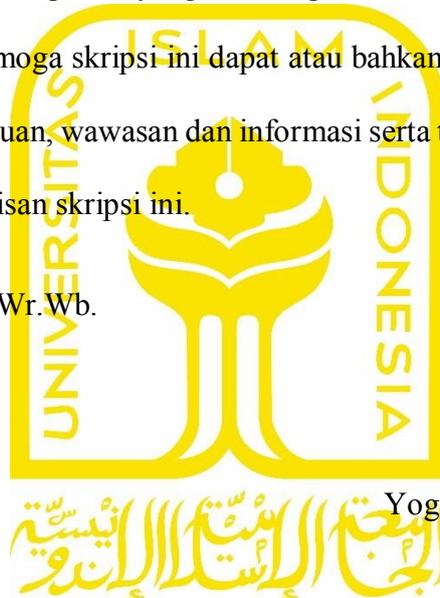
Berkaitan dengan telah selesainya penulisan skripsi ini, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sangat mendalam kepada:

1. Allah SWT, yang Maha Kuasa, Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah memberikan rahmat serta kuasa-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
2. Ibu Finsaria Vidianti dan Bapak Heri Sasangka selaku Orang tua penulis yang sangat penulis cintai atas segala doa dan dukungannya kepada penulis;

3. Ibu Ayunita Nur Rohanawati., S.H., M.H., selaku dosen pembimbing skripsi penulis atas segala bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini;
4. Bapak Prof.Dr. Budi Agus Riswandi S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia beserta civitas akademik dan Pimpinan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia;
5. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Harapan Penulis, semoga skripsi ini dapat atau bahkan membantu pembaca dalam menambah pengetahuan, wawasan dan informasi serta tidak ada pihak yang merasa dirugikan dari penulisan skripsi ini.

Wassalamualaikum Wr. Wb.



Yogyakarta, 24 September 2023

Penulis,

**(MUHAMAD GILANG ADITYA SASANGKA)**

No. Mahasiswa: 17410470

## DAFTAR ISI

Halaman Cover .....	
Halaman Judul .....	i
Halaman Persetujuan dan Pengesahan .....	ii
Surat Pernyataan Orisinalitas Karya Tulis .....	iv
Curriculum Vitae .....	v
Halaman Motto .....	vi
Halaman Persembahan .....	vii
Kata Pengantar .....	ix
Daftar Isi .....	xi
Abstrak .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Orisinalitas Penelitian .....	8

F. Tinjauan Pustaka .....	11
G. Metode Penelitian .....	23
H. Sistematika Penulisan .....	27
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>29</b>
A. Tinjauan Hubungan Hukum Administrasi Negara dengan Hukum Pidana	29
B. Tinjauan Hubungan Industrial .....	31
C. Pengaturan Pidana Ketenagakerjaan .....	32
1. Pengertian Tindak Pidana Ketenagakerjaan .....	32
2. Pengertian Pertanggungjawaban Pidana Ketenagakerjaan .....	40
3. Sanksi-sanksi Pidana .....	43
D. Tinjauan Umum tentang Sistem Pengupahan di Indonesia .....	45
1. Pengertian Upah Minimum .....	45
2. Macam-macam Upah .....	47
3. Asas-asas Pengupahan .....	48
4. Sistem Upah .....	54
5. Teori Penentuan Upah dalam Ekonomi Konvensional .....	56
E. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah di Bawah Upah Minimum .....	64

**BAB III ANALISIS PENGATURAN PIDANA KETENAGAKERJAAN  
PADA PEMBERIAN UPAH DI BAWAH UPAH MINIMUM PASCA  
PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG  
UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 MENJADI UNDANG UNDANG  
NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA..... 72**

- A. Analisis Pengaturan Pidana Ketenagakerjaan Pada Pemberian Upah Di  
Bawah Upah Minimum Pasca Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti  
Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Menjadi Undang Undang  
Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja ..... 72
- B. Potensi Implikasi Pengaturan Pidana Ketenagakerjaan Pada Pemberian  
Upah di Bawah Upah Minimum pasca Penetapan Peraturan Pemerintah  
Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Menjadi Undang  
Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja ..... 80

**BAB IV PENUTUP ..... 102**

A. Kesimpulan ..... 102

B. Saran ..... 103

DAFTAR PUSTAKA ..... 105

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis dan mengetahui implikasi pengaturan pidana ketenagakerjaan pada pemberian upah minimum pasca ditetapkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Penelitian ini merupakan penelitian normatif. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang dikumpulkan dengan peraturan perundang-undangan dan bahan pustaka, ditambah wawancara dengan Nindry Sulistya Widiastiani, S.H., M.H. Hasil penelitian menunjukkan analisis pengaturan pidana ketenagakerjaan pada pemberian upah minimum yaitu penggunaan upaya hukum pidana, sebagai salah satu upaya terakhir untuk mengatasi masalah sosial termasuk dalam bidang kebijakan penegakan hukum di sektor ketenagakerjaan. Di samping itu, karena tujuannya adalah mencapai kesejahteraan masyarakat pada umumnya, maka kebijakan penegakan hukum pidana di sektor ketenagakerjaan itu sendiri termasuk dalam bidang kebijakan sosial, yaitu segala usaha yang rasional untuk mencapai kesejahteraan para pekerja dan menghindari adanya kesewenang-wenangan dari pengusaha untuk memberikan upah di bawah upah minimum. Implikasi pengaturan pidana ketenagakerjaan pada pemberian upah minimum seharusnya dilakukan secara *ultimum remedium*, bukan *primum remedium*, sebab walaupun pengusaha yang memberikan upah di bawah upah minimum untuk pekerja yang telah bekerja kurang dari 1 (satu) tahun, yang seharusnya unsur-unsur pidananya telah terpenuhi, maka sanksi pidana dapat diartikan sebagai sanksi yang diposisikan pada upaya terakhir. Upaya tahap awal sebaiknya dilakukan dengan upaya administrasi atau sanksi perdata terlebih dahulu untuk pengusaha tersebut, sedangkan untuk sanksi pidana diatur atau diletakkan sebagai bentuk pengenaan sanksi terakhir apabila sanksi-sanksi atau upaya-upaya hukum sebelumnya tidak dapat menyelesaikannya. Implikasi pengaturan pidana ketenagakerjaan saat ini, belum mengakomodir perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun yang kemudian juga mendapatkan upah di bawah upah minimum.

**Kata-kata kunci:** Analisis Pengaturan Pidana, Ketenagakerjaan, Pemberian Upah Minimum

## **ABSTRACT**

*This study aims to find out of analyze and implications of labor crime arrangements in the provision of minimum wages. This research is a normative research. This study uses secondary data collected from legislation and literature, plus interviews with Nindry Sulistya Widiastiani, S.H., M.H. The results of the study show the urgency of regulating labor crimes in the provision of minimum wages, namely the use of criminal law remedies, as one of the last efforts to overcome social problems, including in the field of law enforcement policies in the employment sector. In addition, because the aim is to achieve the welfare of society in general, the policy of enforcing criminal law in the employment sector itself is included in the field of social policy, namely all rational efforts to achieve the welfare of workers and avoid arbitrariness on the part of employers to provide wages. below the minimum wage. The concept of regulating labor crimes in the provision of minimum wages should be carried out in an ultimum remedium manner, not primum remedium, because even if employers provide wages below the minimum wage for workers who have worked for less than 1 (one) year, the elements of the crime should have been fulfilled, then criminal sanctions can be interpreted as sanctions that are positioned in the last resort. Initial efforts should be carried out with administrative efforts or civil sanctions for the entrepreneur, while criminal sanctions are regulated or placed as the final form of imposition of sanctions if previous sanctions or legal remedies cannot resolve them. The current concept of manpower penal arrangements does not yet accommodate legal protection for workers who have worked for more than 1 (one) year and then also receive wages below the minimum wage.*

**Keywords:** *Analyze of Criminal Regulations, Employment, Minimum Wage*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya yang bertujuan untuk menciptakan masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera secara merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara RI Tahun 1945. Salah satu sektor yang dapat menunjang keberhasilan pembangunan adalah tenaga kerja.<sup>1</sup>

Pekerja/buruh di Indonesia memunculkan banyak perkembangan istilah. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksudkan dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan (halus) seperti pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut sebagai *white collar* (berkerah putih).<sup>2</sup>

Permasalahan ketenagakerjaan/perburuhan sepanjang masa tidak pernah selesai, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini lebih diakibatkan kelemahan pemerintah secara

---

<sup>1</sup> Tedjo Asmo Sugeng dan Marwiyatun, "Akibat Hukum Bagi Perusahaan Yang Memberikan Gaji DI Bawah Upah Minimum Provinsi Kepada Karyawan di Kabupaten Situbondo", *Jurnal Ilmiah Fenomena*, Vol. 14, No. 1, Mei 2018, hlm. 1751.

<sup>2</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 19.

sistemik dalam mengimplementasikan Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan, hal lain masalah koordinasi dan kinerja antar Lembaga pemerintah belum optimal dan masih sangat memprihatinkan.<sup>3</sup>

Perwujudan hubungan industrial yang harmonis, Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, melibatkan beberapa pihak, diantaranya yaitu:<sup>4</sup>

1. Pekerja/buruh
2. Serikat pekerja
3. Pemberi kerja
4. Organisasi pengusaha
5. Lembaga kerjasama bipartite/tripartite
6. Dewan pengupahan
7. Pemerintah

Pekerjaan yang dijalannya itulah seorang pekerja akan mendapatkan jasa dalam bentuk upah. Upah adalah hal yang paling utama dalam ketenagakerjaan, karena tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Di tengah situasi perkembangan perekonomian dunia yang berimbas pada terjadinya persaingan bisnis semakin ketat ini, banyak perusahaan berlomba-lomba meningkatkan produktivitasnya, namun dengan berusaha keras menerapkan efisiensi dan efektivitasnya pada masalah keuangan perusahaan. Maka alternative yang bisa

---

<sup>3</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 142.

<sup>4</sup> Made Ayu Ratih Sanjiwani Giri dan I Wayan Wiryawan, "Pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR) Bagi Pekerja Alih Daya Pada PT. Delta Duta Dewata di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali", *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 7, No. 2, 2019, hlm. 4

dipilih dengan mencari pekerja yang mau dipekerjakan dengan beberapa syarat yang disepakati dalam suatu perjanjian. Dalam melakukan perjanjian atau kontrak tidak selalu menguntungkan pihak pemakaiannya, dan dalam keadaan tertentu pula bentuk hukum/perjanjian yang dibuat dapat menyulitkan pemakaiannya.<sup>5</sup>

Berdasarkan Pasal 89 *jo.* Pasal 90 Undang Undang No. ayat (1) Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisikan Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum baik upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Apabila ketentuan tersebut dilanggar, maka terdapat sanksi pidananya yang merujuk pada Pasal 185 ayat (1) Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan 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).

Di Indonesia, ada 3 (tiga) kasus tindak pidana tentang upah di bawah upah minimum, diantaranya Putusan Nomor 417/Pid.Sus/2016/PN.Mpw (Pengadilan Negeri Mempawa), Terdakwa Jayanto terbukti melakukan tindak pidana pembayaran upah di bawah upah minimum. Kemudian, Putusan Nomor 115/Pid.Sus/2019/PN.Pwk (Pengadilan Negeri Purwakarta), terdakwa Tan Chee Mun (PT. Warrenty Industries), melakukan pembayaran upah di bawah upah minimum yaitu di bawah Rp 3.445.616,- (tiga juta empat ratus empat

---

<sup>5</sup> I Made Udiana, *Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*, Udayana University Press, Denpasar, 2011, hlm. 11.

puluh lima ribu enam ratus enam belas ribu rupiah). Kemudian, Putusan Nomor 725/Pid.Sus/2019/PN.Tjk (Pengadilan Negeri Tanjung Karang), terdakwa Sukardi melakukan pembayaran upah di bawah upah minimum. Pekerja mendapatkan upah bervariasi, ada yang mendapatkan hanya Rp 2.000.000,- (dua juta rupiah), ada yang Rp 1.750.000,- (satu juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah), ada juga yang mendapatkan upah Rp 1.200.000- Rp 1.300.000,- sedangkan apabila merujuk pada Upah Minimum Kota Bandar Lampung sebesar Rp 2.263.390,87 (dua juta dua ratus enam puluh tiga ribu tiga ratus sembilan puluh koma delapan puluh tujuh rupiah).

Perlu di garis bawahi, bahwa adanya pasal tersebut, supaya pengusaha dalam mengupah kepada para pekerja memperhatikan nilai keadilan dalam pengupahan secara layak dan adil. Pekerja memiliki hak-hak yang perlu dilindungi oleh hukum. Namun naasnya dengan lahirnya, Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang terkhusus pada Pasal 90 klaster Ketenagakerjaan, telah dihapuskan.

Terlebih dahulu penulis akan menjabarkan mengenai Pasal 88C ayat (1) Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, berisikan Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi, sedangkan dalam Pasal 88C ayat (2) Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, berisikan Gubernur dapat menetapkan Upah minimum Kabupaten/Kota. Kemudian, penulis akan menghubungkan kepada Pasal 88E, Pasal 90, dan Pasal 185

sebagaimana diatur di dalam Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Berdasarkan Pasal 90 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum baik upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Sedangkan Pasal 88E ayat (1) Undang Undang Cipta Kerja tetap ada larangan pengusaha untuk pemberian upah di bawah upah minimum. Perbedaannya pada ketentuan Undang Undang Cipta Kerja dengan Undang Undang Ketenagakerjaan adalah larangan dan sanksi pidana terhadap pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan, tidak boleh memberikan upah di bawah upah minimum. Apabila melanggar ketentuan tersebut, maka akan diberi sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 185 *jo.* Pasal 88E Undang Undang Cipta Kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaturan Pidana Ketenagakerjaan Pada Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Pasca Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Menjadi Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diuraikan penulis di atas, maka yang akan menjadi pokok permasalahan yang ingin dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah pengaturan pidana ketenagakerjaan pada pemberian upah di bawah upah minimum pasca Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Menjadi Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana potensi implikasi pengaturan pidana ketenagakerjaan pada pemberian upah di bawah upah minimum pasca Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Menjadi Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penulis melakukan penelitian untuk:

1. Mengetahui dan menganalisa pengaturan pidana ketenagakerjaan pada pemberian upah di bawah upah minimum pasca Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Menjadi Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja; dan
2. Mengetahui dan menganalisa potensi implikasi pengaturan pidana ketenagakerjaan pada pemberian upah di bawah upah minimum pasca Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Menjadi Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian yang dilakukan ini nantinya diharapkan dapat mencapai hasil yang maksimal dan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik manfaat yang bersifat teoritis maupun manfaat yang bersifat praktis:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini merupakan suatu penelitian di Bidang Hukum Pidana khusus Ketenagakerjaan yang diharapkan dapat memberikan gambaran lebih jelas mengenai Analisis Pengaturan Pidana Ketenagakerjaan Pada Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Pasca Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Menjadi Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi para penegak hukum baik jajaran Advokat, Pemerintah Republik Indonesia, Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, dan Kepolisian Republik Indonesia serta masyarakat mengenai uraian Analisis Pengaturan Pidana Ketenagakerjaan Pada Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Pasca Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Menjadi Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

## E. Orisinalitas Penelitian

Setelah melakukan penelusuran dari berbagai referensi dan sumber penulisan hukum di Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia dan referensi lainnya penulis tidak menemukan judul penelitian yang sama dengan yang akan ditulis oleh penulis. Namun ada beberapa judul yang terkait dengan topik yang penulis angkat dalam skripsi ini :

No	Penulis	Penelitian	Perbedaan
1.	Desfi Jahyusi Siregar Skripsi Universitas Islam Riau (2022)	Judul: Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Pekerja Waktu Tertentu Pada PT. BPLP di Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri, Hilir.  Rumusan Masalah: 1. Bagaimana Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga	Perbedaan penulisan ini dengan topik yang akan ditulis yaitu Desfi Jahyusi Siregar menitikberatkan pada Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Pekerja Waktu Tertentu Pada PT. BPLP di Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri, Hilir., sedangkan penulis menitik beratkan pada Analisis Pengaturan Pidana Ketenagakerjaan Pada Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum

		<p>Pekerja Waktu Tertentu Pada PT. BPLP di Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir?</p> <p>2. Apa yang menjadi hambatan-hambatan dalam perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja pekerja waktu tertentu di PT. BPLP di Desa Suhada, Kecamatan Enok, Kabupaten Indragiri Hilir?</p>	<p>Pasca Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Menjadi Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.</p>
2.	Adri Amar Skripsi	Judul: Tinjauan Yuridis Penetapan	Perbedaan penulisan ini dengan topik yang akan

	<p>Universitas Hasanuddin (2022)</p>	<p>Upah Minimum Provinsi atau Kabupaten/Kota Tahun 2022 Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020</p> <p>Rumusan Masalah:</p> <p>1. Apa yang menjadi landasan yuridis yang tepat mengenai penetapan upah minimum provinsi atau upah minimum Kabupaten/Kota Tahun 2022 pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.</p>	<p>ditulis yaitu Adri Amar menitikberatkan pada Penetapan Upah Minimum Provinsi atau Kabupaten/Kota Tahun 2022 Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020, sedangkan penulis menitik beratkan pada Analisis Pengaturan Pidana Ketenagakerjaan Pada Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Pasca Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Menjadi Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.</p>
--	--------------------------------------	---	--

		<p>91/PUU-XVIII/2020?</p> <p>2. Bagaimana upaya hukum terhadap penetapan Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota?</p>	
3.	<p>Dedek Juliansyah Leo Putra Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta (2018)</p>	<p>Judul: Proses Penyidikan Tindak Pidana Pelanggaran Pembayaran Upah Buruh (Studi Kasus Di Kepolisian Daerah Sumatera Utara Medan)</p> <p>Rumusan Masalah:</p> <p>1. Bagaimana proses penyidikan tindak pidana</p>	<p>Perbedaan penulisan ini dengan topik yang akan ditulis yaitu Dedek Juliansyah Leo Putra menitikberatkan Proses Penyidikan Tindak Pidana Pelanggaran Pembayaran Upah Buruh (Studi Kasus Di Kepolisian Daerah Sumatera Utara Medan), sedangkan penulis menitik beratkan pada Analisis Pengaturan Pidana Ketenagakerjaan Pada Pemberian Upah Di</p>

		<p>pelanggaran Upah buruh?</p> <p>2. Apakah hambatan Kepolisian dalam proses pelaksanaan Penyidikan?</p> <p>3. Bagaimana proses kepolisian dalam pembuktian pelanggaran Upah?</p>	<p>Bawah Upah Minimum Pasca Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Menjadi Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.</p>
--	--	---	---

## F. Tinjauan Pustaka

### 1. Hubungan Industrial

Menurut Sendjun H. Manulang, memberikan pengertian tentang hubungan industrial yaitu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa (pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945

yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.<sup>6</sup>

Menurut H. Zainal Asikin, menjelaskan hubungan industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa (pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.<sup>7</sup>

Berdasarkan Pasal 1 butir 16 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memberikan pengertian pada hubungan industrial yaitu Sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam suatu proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur-unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Berdasarkan Pasal 1 butir 30 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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-

---

<sup>6</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1987, hlm. 145.

<sup>7</sup> H. Zainal Asikin, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, RadjaGrafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm. 238.

undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah di dalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan perundang-undangan. Jika ternyata ketentuan upah di dalam perjanjian kerja bertentangan dengan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah ketentuan upah di dalam peraturan perundang-undangan.<sup>8</sup>

## 2. Pengaturan Pidana Ketenagakerjaan

Tiga masalah sentral/pokok dalam hukum pidana berpusat kepada apa yang disebut dengan tindak pidana (*criminal act, strafbaarfeit*, delik, perbuatan pidana), pertanggungjawaban pidana (*criminal responsibility*) dan masalah pidana dan pemidanaan. Istilah tindak pidana merupakan masalah yang berhubungan erat dengan masalah kriminalisasi (*criminal policy*) yang diartikan sebagai proses penetapan perbuatan orang yang semula bukan merupakan tindak pidana menjadi tindak pidana, proses penetapan ini merupakan masalah perumusan perbuatan-perbuatan yang berada di luar diri seseorang.<sup>9</sup>

Istilah tindak pidana dipakai sebagai terjemah dari istilah *strafbaar feit* atau *delict*. *Strafbaar feit* terdiri dari tiga kata, yakni *straf*, *baar*, dan *feit*, secara literlijk, kata “*straf*” artinya pidana, “*baar*” artinya dapat atau boleh dan “*feit*” adalah perbuatan. Dalam kaitannya dengan istilah *strafbaar*

---

<sup>8</sup> Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, Indeks, Jakarta, 2009, hlm. 29.

<sup>9</sup> Rasyid Ariman dan Fahmi Raghieb, *Hukum Pidana*, Setara Press, Malang, 2016, hlm. 57.

feit secara utuh, ternyata straf diterjemahkan juga dengan kata hukum. Dan sudah lazim hukum itu adalah terjemahan dari kata recht, seolah-olah arti straf sama dengan recht. Untuk kata “baar”, ada dua istilah yang digunakan yakni boleh dan dapat. Sedangkan kata “feit” digunakan empat istilah yakni, tindak, peristiwa, pelanggaran, dan perbuatan.<sup>10</sup>

Istilah *strafbaar feit* adalah peristiwa yang dapat dipidana atau perbuatan yang dapat dipidana. Sedangkan menurut beberapa ahli hukum tindak pidana (*strafbaar feit*) adalah:<sup>11</sup>

- a. Menurut Pompe, “*strafbaar feit*” secara teoritis dapat merumuskan sebagai suatu pelanggaran norma (gangguan terhadap tertib hukum) yang dengan sengaja ataupun dengan tidak disengaja telah dilakukan oleh seorang pelaku, di mana penjatuhan terhadap pelaku tersebut adalah perlu demi terpeliharanya tertib hukum dan terjaminnya kepentingan hukum.<sup>12</sup>
- b. Menurut Van Hamel bahwa *strafbaar feit* itu adalah kekuatan orang yang dirumuskan dalam undang-undang, bersifat melawan hukum, patut dipidana dan dilakukan dengan kesalahan.
- c. Menurut Indiyanto Seno Adji tindak pidana adalah perbuatan seseorang yang diancam pidana, perbuatannya bersifat melawan

---

<sup>10</sup> Adami Chazawi, *Pelajaran Hukum Pidana Bagian I*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011, hlm. 69.

<sup>11</sup> *Ibid.*

<sup>12</sup> Erdianto Effendi, *Hukum Pidana Indonesia Suatu Pengantar*, Refika Aditama, Jakarta, 2014, hlm. 97.

hukum, terdapat suatu kesalahan yang bagi pelakunya dapat dipertanggungjawabkan atas perbuatannya.<sup>13</sup>

- d. Menurut E. Utrecht “*strafbaar feit*” dengan istilah peristiwa pidana yang sering juga ia sebut delik, karena peristiwa itu suatu perbuatan *handelen* atau *doen* positif atau suatu melalaikan natalen-negatif, maupun akibatnya (keadaan yang ditimbulkan karena perbuatan atau melakukan itu).<sup>14</sup>
- e. Menurut Moeljatno tindak pidana adalah suatu perbuatan yang dilarang dan diancam dengan pidana barang siapa yang melanggar hukum.<sup>15</sup>
- f. Menurut Vos adalah salah satu diantara para ahli yang merumuskan tindak pidana secara singkat, yaitu suatu kelakuan manusia yang oleh peraturan perundang-undangan pidana diberi pidana.<sup>16</sup>
- g. Menurut Simons Tindak pidana adalah suatu perbuatan manusia yang bertentangan dengan hukum, diancam dengan pidana oleh Undang-undang perbuatan mana dilakukan oleh orang yang dapat dipertanggungjawabkan dan dapat dipersalahkan pada si pembuat.

---

<sup>13</sup> Indriyanto Seno Adji, *Korupsi dan Hukum Pidana*, Kantor pengacara dan Konsultasi Hukum, Jakarta, 2002, hlm. 155.

<sup>14</sup> Erdianto Effendi, *Op.Cit*, hlm. 98.

<sup>15</sup> S.R Sianturi, *Asas-Asas Hukum Pidana dan Penerapannya di Indonesia*, Alumni, Jakarta, 1998, hlm. 208.

<sup>16</sup> Andi Hamzah, *Asas-asas Hukum Pidana*, Rineka Cipta, Jakarta, 2004, hlm. 97.

Memperhatikan definisi di atas, maka ada beberapa syarat untuk menentukan perbuatan itu sebagai tindak pidana, syarat tersebut adalah sebagai berikut:<sup>17</sup>

- a. Harus ada perbuatan manusia;
- b. Perbuatan manusia itu bertentangan dengan hukum;
- c. Perbuatan itu dilarang oleh Undang-Undang dan diancam dengan pidana;
- d. Perbuatan itu dilakukan oleh orang yang dapat dipertanggungjawabkan; dan
- e. Perbuatan itu harus dapat dipertanggungjawabkan kepada si pembuat.<sup>18</sup>

Pada Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat beberapa ketentuan pidana terhadap perbuatan-perbuatan yang tergolong tindak pidana di bidang ketenagakerjaan. Adapun tindak pidana ketenagakerjaan yang tergolong kejahatan dalam undang-undang ini adalah sebagai berikut:

- a. Dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) terhadap barang siapa yang melanggar ketentuan Pasal 74 ayat (1), yaitu “Siapapun dilarang

---

<sup>17</sup> Rasyid Ariman dan Fahmi Raghrib, *Op.Cit*, hlm. 60.

<sup>18</sup> *Ibid.*

mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.

- b. Dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) terhadap barang siapa melanggar ketentuan Pasal 167 ayat (5) Undang Undang Ketenagakerjaan yaitu:

“Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

- c. 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) terhadap barang siapa yang melanggar ketentuan:

1) Pasal 42 ayat (1)

Setiap pemberian kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

2) Pasal 42 ayat (2)

Pemberi kerja orang-perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing

3) Pasal 68

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak

4) Pasal 69 ayat (2)

Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan:

- a) Izin tertulis dari orang tua atau wali;
- b) Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
- c) Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam
- d) Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- e) Keselamatan dan kesehatan kerja;
- f) Adanya hubungan kerja yang jelas; dan
- g) Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

5) Pasal 80

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

6) Pasal 82 ayat (1)

Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1.5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1.5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

7) Pasal 82 ayat (2) huruf h

Pekerja/buruh perempuan mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1.5 (satu setengah) bulan atau sesuai surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

8) Pasal 90

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. Pasal 89 ayat (1) yang berbunyi sebagai berikut “bahwa upah minimum terdiri atas:

- a) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau Kabupaten/Kota.

9) Pasal 143 ayat (1)

Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai.

10) Pasal 143 ayat (1)

Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

11) Pasal 160 ayat (4)

Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.

12) Pasal 160 ayat (7)

Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

13) Pasal 160 ayat (5)

Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah,

maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pada Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat 3 (tiga) tingkatan pemidanaan terhadap pelanggaran, yaitu:

- a. Pasal 186 Undang Undang Ketenagakerjaan menetapkan sanksi pidana penjara dan/atau denda.
- b. Pasal 187 Undang Undang Ketenagakerjaan menetapkan sanksi pidana kurungan dan/atau denda;
- c. Pasal 188 Undang Undang Ketenagakerjaan terhadap pelanggaran yang diklasifikasikan pada pasal Ini hanya dikenakan sanksi pidana denda.

Terhadap sanksi pidana pada

Merujuk mengenai ketentuan Pasal 90 Undang Undang Ketenagakerjaan kaitan pengusaha membayar upah kepada pekerja, dilarang di bawah upah minimum, yang mana saat ini telah dihapus dengan terbitnya Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang.

### 3. Upah Minimum

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 31 Undang- undang nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun diluar hubungan

kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.<sup>19</sup>

Upah yang diterima pekerja/buruh sangatlah berarti bagi kelangsungan hidup mereka dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari, karena dengan penerimaan upah seorang dapat mewujudkan impian cita-citanya dan sekaligus juga dalam rangka meningkatkan taraf hidup yang layak bagi kemanusiaan. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang sangatlah mempengaruhi upah.<sup>20</sup>

Penghasilan yang bukan termasuk upah yaitu terdiri atas:<sup>21</sup>

- a. Fasilitas, kenikmatan dalam bentuk nyata atau natura yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh seperti fasilitas kendaraan, pemberian makan secara Cuma-Cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin, dan lain-lain.
- b. Bonus, pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja yang lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas, besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan.

---

<sup>19</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 107

<sup>20</sup> Soedjardi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008, hlm. 28.

<sup>21</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm. 48.

- c. Tunjangan Hari Raya (THR), gratifikasi dan pembagian keuntungan lainnya.

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian hukum normatif, yaitu yaitu metode atau cara yang dipergunakan di dalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada.<sup>22</sup>

### **2. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu menggunakan 2 (dua) pendekatan, diantaranya yaitu:

#### **a. Pendekatan kasus (*case approach*)**

Pendekatan kasus atau *case approach* yaitu dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.<sup>23</sup>

#### **b. Pendekatan peraturan perundang-undangan (*statue approach*)**

Pendekatan undang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang regulasi yang bersangkutan paut dengan permasalahan yang sedang ditangani. Pendekatan

---

<sup>22</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Ctk. Kesebelas, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm. 13-14.

<sup>23</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, Jakarta, Kencana, 2014, hlm. 133.

Perundang-undangan adalah pendekatan dengan menggunakan legislasi dan regulasi.<sup>24</sup>

### 3. Objek Penelitian

Objek penelitian berisikan hal-hal yang menjadi kajian oleh penulis di dalam rumusan masalah tugas akhir ini, yaitu:

- a. Analisis Pengaturan Pidana Ketenagakerjaan Pada Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Pasca Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Menjadi Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja; dan
- b. Potensi implikasi pengaturan pidana ketenagakerjaan pada pemberian upah di bawah upah minimum pasca ditetapkannya Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

### 4. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang akan ditulis penulis terdiri dari data sekunder. Data sekunder adalah pengumpulan data dalam studi pustaka ini dilakukan penelitian dengan cara mempelajari dan mengumpulkan data yang berhubungan dengan objek penelitian. Data-data tersebut diperoleh dari buku-buku kepustakaan, peraturan perundang-undangan, browsing internet, dan dokumen-dokumen lainnya. Dalam hal ini peneliti mencari buku-buku yang dibutuhkan. Data sekunder dikelompokkan menjadi 3 (tiga) jenis bahan hukum, yaitu:<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, hlm. 157.

<sup>25</sup> *Ibid*, hlm. 157.

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan yang mempunyai kekuatan mengikat secara yuridis, seperti peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan dan perjanjian. Penulis akan menggunakan peraturan perundang-undangan dan perjanjian kredit sebagaimana berikut yaitu:<sup>26</sup>

- 1) Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 2) Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang;

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan yang tidak mempunyai kekuatan mengikat secara yuridis seperti rancangan peraturan perundang-undangan, literatur dan jurnal.<sup>27</sup> Bahan hukum sekunder yang akan dipakai yaitu yang berhubungan dengan urgensi pengaturan pidana ketenagakerjaan pada pemberian upah minimum.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum untuk menjadi pelengkap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum, kamus inggris, kamus besar bahasa indonesia dan ensiklopedia.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit*, hlm. 11.

<sup>27</sup> *Ibid.*

<sup>28</sup> *Ibid.*

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### a. Wawancara

Pengumpulan data ini dilakukan agar mendapatkan informasi mengenai permasalahan yang akan diteliti, dilakukan dengan cara wawancara ke subjek yang telah dipilih oleh peneliti. Narasumber yang diwawancarai oleh peneliti adalah Ibu Nindry Sulistya Widiastiani, S.H., M.H. selaku Dosen Fakultas Hukum di bidang Ketenagakerjaan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

### b. Studi Pustaka

Studi pustaka atau *library research* (penelitian kepustakaan) yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.<sup>29</sup>

## 6. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis berupa deskriptif kualitatif, yaitu pengelompokan dan penyesuaian data-data yang diperoleh dari suatu gambaran sistematis yang didasarkan pada teori dan pengertian hukum yang terdapat dalam ilmu hukum untuk mendapatkan kesimpulan

---

<sup>29</sup> Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, Ctk. Kelima, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003. hlm.27.

yang signifikan dan ilmiah. Sumber data yang diperoleh dari penelitian disajikan dan diolah secara kualitatif.

#### **H. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini akan disusun dalam 4 (empat) bab yang akan disusun sebagai berikut:

BAB I : Merupakan pendahuluan, yang memuat kerangka berfikir untuk menjawab mengapa skripsi atau penelitian ini disusun. Isinya berupa latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, orisinalitas penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Memuat tentang tinjauan umum terhadap judul ataupun rumusan masalah yang dibahas di dalam penelitian ini. Peneliti akan membagi pembahasan kedalam beberapa bagian yang menjelaskan mengenai teori-teori yang digunakan dalam skripsi atau penelitian ini.

BAB III : Memuat hasil penelitian dan pembahasan yang akan dibagi menjadi beberapa bagian yaitu pembahasan rumusan masalah dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Selain itu, dalam bab ini peneliti akan mencoba menganalisis dengan menggunakan teori-teori yang sudah dijelaskan dalam bab 2 (dua), sehingga terjadi dialektika atau pencarian kebenaran atau jawaban atas permasalahan yang diangkat oleh peneliti dalam skripsi atau penelitian ini.

BAB IV : Memuat tentang kesimpulan dan saran yang didapat oleh peneliti dari penelitian yang dilakukan. Dalam bab ini akan berisi tentang ringkasan jawaban atas permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Hubungan Hukum Administrasi Negara dengan Hukum Pidana

Urgensi adanya aspek pidana pada perundang-undangan administrasi disebabkan untuk terwujudnya masyarakat adil dan makmur (*Social Welfare Policy*) sebagaimana yang diamanatkan oleh Pembukaan Undang Undang Dasar 1945 diperlukan adanya suatu kebijakan perlindungan terhadap masyarakat (*social defence policy*). Untuk itu diperlukan adanya kebijakan pengaturan (*regulative policy*) terhadap seluruh aktivitas kehidupan masyarakat, khususnya yang berhubungan dengan persoalan-persoalan yang menyangkut tugas-tugas negara untuk mensejahterakan masyarakat berdasarkan hukum administrasi negara. Peruntukannya ketentuan administrasi negara dapat berlaku secara efektif maka dikembangkan suatu kebijakan penegakan hukum (*law enforcement policy*) dengan melakukan fungsionalisasi aspek hukum pidana pada peraturan perundang-undangan administrasi negara yang pada akhirnya memunculkan hukum pidana administrasi (*administrative penal law*).<sup>30</sup>

Peran penting pada pemberian sanksi di dalam hukum administrasi memenuhi hukum pidana. Perbedaan antara sanksi administrasi dan sanksi pidana dapat dilihat dari tujuan pengenaan sanksi itu sendiri. Sanksi administrasi ditujukan kepada perbuatan pelanggarannya, sedangkan sanksi

---

<sup>30</sup> Maroni, *Pengantar Hukum Pidana Administrasi*, Anugrah Utama Raharja, Lampung, 2015, hlm. 23.

pidana ditujukan kepada si pelanggar dengan memberi hukuman berupa nestapa. Sanksi administrasi dimaksud agar perbuatan pelanggaran itu dihentikan. Sifat sanksi adalah “*reparatoir*” artinya memulihkan pada keadaan semula. Di samping itu perbedaan antara sanksi pidana dan sanksi administrasi adalah tindakan penegakan hukumnya. Sanksi administrasi diterapkan oleh pejabat tata usaha negara tanpa harus melalui prosedur peradilan, sedangkan sanksi pidana hanya dapat dijatuhkan oleh hakim pidana melalui proses peradilan.<sup>31</sup>

Berdasarkan pengamatan dari berbagai peraturan perundang-undangan dan literatur ada beberapa macam sanksi administrasi, yaitu:

1. Peringatan/teguran lisan;
2. Peringatan/teguran tertulis;
3. Tindakan paksa pemerintahan (*bestuurdwang/politie dwang*);
4. Penarikan kembali keputusan yang menguntungkan;
5. Denda administratif;
6. Pengenaan uang paksa (*dwangsom*)

Pada prinsipnya, pelaksanaan *bestuursdwang* berbeda dengan pengenaan pidana. *Bestuursdwang* terkait dengan tindakan paksa untuk melaksanakan peraturan perundang-undangan, bukan penindakan pada pelanggar. Sedangkan pengenaan pidana dikandung maksud untuk menambah penderitaan, tidak demikian halnya dengan *bestuursdwang*. Hal ini tidak berarti bahwa

---

<sup>31</sup> Philipus M. Hadjon, dkk, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2002, hlm. 247.

pelaksanaan *bestuurdwang* tidak dirasakan sebagai “pidana” oleh warga. Dalam praktik, bisa saja terjadi bahwa suatu tindak pidana dapat diikuti baik oleh *bestuursdwang* maupun tindakan hukum pidana. Misalnya, pedagang racun illegal. Pertama, terhadap pedagang tersebut dapat dikenakan tindakan paksa pemerintahan berupa pemusnahan racun tersebut karena sangat membahayakan dan dapat disusuli dengan penuntutan oleh kejaksaan.<sup>32</sup>

## **B. Tinjauan Hubungan Industrial**

Menurut Sendjun H. Manulang, memberikan pengertian tentang hubungan industrial yaitu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa (pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.<sup>33</sup>

Menurut H. Zainal Asikin, menjelaskan hubungan industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa (pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> Wicipto Setiadi, “Sanksi Administratif Sebagai Salah Satu Instrumen Penegakan Hukum Dalam Peraturan Perundang-Undangan”, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 6, No. 4, 2009, hlm. 611.

<sup>33</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1987, hlm. 145.

<sup>34</sup> H. Zainal Asikin, dkk, *Op.Cit*, hlm. 238.

Berdasarkan Pasal 1 butir 16 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memberikan pengertian pada hubungan industrial yaitu Sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam suatu proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur-unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Berdasarkan Pasal 1 butir 30 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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 atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah di dalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan perundang-undangan. Jika ternyata ketentuan upah di dalam perjanjian kerja bertentangan dengan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah ketentuan upah di dalam peraturan perundang-undangan.<sup>35</sup>

### **C. Pengaturan Pidana Ketenagakerjaan**

#### **1. Pengertian Tindak Pidana Ketenagakerjaan**

Tiga masalah sentral/pokok dalam hukum pidana berpusat kepada apa yang disebut dengan tindak pidana (*criminal act*, *strafbaarfeit*, delik,

---

<sup>35</sup> Abdul R. Budiono, *Op.Cit*, hlm. 29.

perbuatan pidana), pertanggungjawaban pidana (*criminal responsibility*) dan masalah pidana dan pemidanaan. Istilah tindak pidana merupakan masalah yang berhubungan erat dengan masalah kriminalisasi (*criminal policy*) yang diartikan sebagai proses penetapan perbuatan orang yang semula bukan merupakan tindak pidana menjadi tindak pidana, proses penetapan ini merupakan masalah perumusan perbuatan-perbuatan yang berada di luar diri seseorang.<sup>36</sup>

Istilah tindak pidana dipakai sebagai terjemah dari istilah *strafbaar feit* atau *delict*. *Strafbaar feit* terdiri dari tiga kata, yakni *straf*, *baar*, dan *feit*, secara literlijk, kata “*straf*” artinya pidana, “*baar*” artinya dapat atau boleh dan “*feit*” adalah perbuatan. Dalam kaitannya dengan istilah *strafbaar feit* secara utuh, ternyata *straf* diterjemahkan juga dengan kata hukum. Dan sudah lazim hukum itu adalah terjemahan dari kata *recht*, seolah-olah arti *straf* sama dengan *recht*. Untuk kata “*baar*”, ada dua istilah yang digunakan yakni boleh dan dapat. Sedangkan kata “*feit*” digunakan empat istilah yakni, tindak, peristiwa, pelanggaran, dan perbuatan.<sup>37</sup>

Istilah *strafbaar feit* adalah peristiwa yang dapat dipidana atau perbuatan yang dapat dipidana. Sedangkan menurut beberapa ahli hukum tindak pidana (*strafbaar feit*) adalah:<sup>38</sup>

- a. Menurut Pompe, “*strafbaar feit*” secara teoritis dapat merumuskan sebagai suatu pelanggaran norma (gangguan terhadap tertib hukum)

---

<sup>36</sup> Rasyid Ariman dan Fahmi Raghieb, *Op.Cit*, hlm. 57.

<sup>37</sup> Adami Chazawi, *Op.Cit*, hlm. 69.

<sup>38</sup> *Ibid*.

yang dengan sengaja ataupun dengan tidak disengaja telah dilakukan oleh seorang pelaku, di mana penjatuhan terhadap pelaku tersebut adalah perlu demi terpeliharanya tertib hukum dan terjaminnya kepentingan hukum.<sup>39</sup>

- b. Menurut Van Hamel bahwa strafbaar feit itu adalah kekuatan orang yang dirumuskan dalam undang-undang, bersifat melawan hukum, patut dipidana dan dilakukan dengan kesalahan.
- c. Menurut Indiyanto Seno Adji tindak pidana adalah perbuatan seseorang yang diancam pidana, perbuatannya bersifat melawan hukum, terdapat suatu kesalahan yang bagi pelakunya dapat dipertanggungjawabkan atas perbuatannya.<sup>40</sup>
- d. Menurut E. Utrecht “strafbaar feit” dengan istilah peristiwa pidana yang sering juga ia sebut delik, karena peristiwa itu suatu perbuatan handelen atau doen positif atau suatu melalaikan natalen-negatif, maupun akibatnya (keadaan yang ditimbulkan karena perbuatan atau melakukan itu).<sup>41</sup>
- e. Menurut Moeljatno tindak pidana adalah suatu perbuatan yang dilarang dan diancam dengan pidana barang siapa yang melanggar hukum.<sup>42</sup>

---

<sup>39</sup> Erdianto Effendi, *Op.Cit*, hlm. 97.

<sup>40</sup> Indriyanto Seno Adji, *Op.Cit*, hlm. 155.

<sup>41</sup> Erdianto Effendi, *Op.Cit*, hlm. 98.

<sup>42</sup> S.R Sianturi, *Op.Cit*, hlm. 208.

- f. Menurut Vos adalah salah satu diantara para ahli yang merumuskan tindak pidana secara singkat, yaitu suatu kelakuan manusia yang oleh peraturan perundang-undangan pidana diberi pidana.<sup>43</sup>
- g. Menurut Simons Tindak pidana adalah suatu perbuatan manusia yang bertentangan dengan hukum, diancam dengan pidana oleh Undang-undang perbuatan mana dilakukan oleh orang yang dapat dipertanggungjawabkan dan dapat dipersalahkan pada si pembuat.

Memperhatikan definisi di atas, maka ada beberapa syarat untuk menentukan perbuatan itu sebagai tindak pidana, syarat tersebut adalah sebagai berikut:<sup>44</sup>

- a. Harus ada perbuatan manusia;
- b. Perbuatan manusia itu bertentangan dengan hukum;
- c. Perbuatan itu dilarang oleh Undang-Undang dan diancam dengan pidana;
- d. Perbuatan itu dilakukan oleh orang yang dapat dipertanggungjawabkan; dan
- e. Perbuatan itu harus dapat dipertanggungjawabkan kepada si pembuat.<sup>45</sup>

Pada Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat beberapa ketentuan pidana terhadap perbuatan-perbuatan yang tergolong tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

---

<sup>43</sup> Andi Hamzah, *Op.Cit*, hlm. 97.

<sup>44</sup> Rasyid Ariman dan Fahmi Raghil, *Op.Cit*, hlm. 60.

<sup>45</sup> *Ibid*.

Adapun tindak pidana ketenagakerjaan yang tergolong kejahatan dalam undang-undang ini adalah sebagai berikut:

- a. Dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) terhadap barang siapa yang melanggar ketentuan Pasal 74 ayat (1), yaitu “Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.
- b. Dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) terhadap barang siapa melanggar ketentuan Pasal 167 ayat (5) Undang Undang Ketenagakerjaan yaitu:

“Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.

- c. 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) terhadap barang siapa yang melanggar ketentuan:

1) Pasal 42 ayat (1)

Setiap pemberian kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

2) Pasal 42 ayat (2)

Pemberi kerja orang-perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing

3) Pasal 68

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak

4) Pasal 69 ayat (2)

Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan:

- a) Izin tertulis dari orang tua atau wali;
- b) Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
- c) Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam
- d) Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- e) Keselamatan dan kesehatan kerja;
- f) Adanya hubungan kerja yang jelas; dan

g) Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

5) Pasal 80

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

6) Pasal 82 ayat (1)

Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1.5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1.5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

7) Pasal 82 ayat (2) huruf h

Pekerja/buruh perempuan mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1.5 (satu setengah) bulan atau sesuai surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

8) Pasal 90

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. Pasal 89 ayat (1) yang berbunyi sebagai berikut “bahwa upah minimum terdiri atas:

- a) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau Kabupaten/Kota.

9) Pasal 143 ayat (1)

Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai.

10) Pasal 143 ayat (1)

Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

11) Pasal 160 ayat (4)

Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.

12) Pasal 160 ayat (7)

Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

13) Pasal 160 ayat (5)

Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah,

maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pada Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat 3 (tiga) tingkatan pidana terhadap pelanggaran, yaitu:

- a. Pasal 186 Undang Undang Ketenagakerjaan menetapkan sanksi pidana penjara dan/atau denda.
- b. Pasal 187 Undang Undang Ketenagakerjaan menetapkan sanksi pidana kurungan dan/atau denda;
- c. Pasal 188 Undang Undang Ketenagakerjaan terhadap pelanggaran yang diklasifikasikan pada pasal Ini hanya dikenakan sanksi pidana denda.

Terhadap sanksi pidana pada merujuk mengenai ketentuan Pasal 90 Undang Undang Ketenagakerjaan kaitan pengusaha membayar upah kepada pekerja, dilarang di bawah upah minimum, yang mana saat ini telah dihapus dengan terbitnya Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang.

## 2. Pengertian Pertanggungjawaban Pidana Ketenagakerjaan

Hukum pidana dikenal frasa pertanggungjawaban, Bahasa Belanda menyebutkan *toerekenbaarheid*, dalam Bahasa Inggris *criminal responsibility* atau *criminal liability*. Pertanggungjawaban pidana, Roeslan Saleh menyebut “pertanggungjawaban pidana”, sedangkan Moeljatno

mengatakan “pertanggungjawaban dalam hukum pidana”, ahli hukum lainnya lebih menyebutkan sebagai “pertanggungjawaban pidana”.<sup>46</sup> Pertanggungjawaban pidana diartikan sebagai diteruskannya celaan yang objektif yang ada pada perbuatan pidana dan secara subjektif memenuhi syarat untuk dapat dipidana karena perbuatannya itu.<sup>47</sup>

Pertanggungjawaban atau yang dikenal dengan konsep liability dalam segi filsafah hukum, Roscoe Pound menyatakan bahwa: *I. use simple word “liability” for the situation whereby one may exact legally and other is legally subjected to the excavation”* pertanggungjawaban pidana diartikan Pound adalah sebagai suatu kewajiban untuk membayar pembalasan yang akan diterima pelaku dari seseorang yang telah dirugikan.<sup>48</sup>

Pertanggungjawaban pidana berbeda dengan perbuatan pidana. Perbuatan pidana hanya menunjuk kepada dilarang dan diancamnya perbuatan dengan suatu pidana. Apakah orang yang melakukan perbuatan kemudian dijatuhi pidana, tergantung dari pada perbuatan tersebut mengandung kesalahan. Sebab asas dalam pertanggungjawaban hukum pidana adalah “tidak dipidana jika tidak ada kesalahan (*Geen straf zonder schuld; Actus non facit reum nisi mens sis rea*) yang artinya penilaian pertanggungjawaban pidana itu ditujukan kepada sikap batin pelakunya,

---

<sup>46</sup> Sampur Dongan Simamora & Mega Fitri Hertini, *Hukum Pidana Dalam Bagan*, FH Untan Press, Pontianak, 2015, hlm. 166.

<sup>47</sup> Roeslan Saleh, *Pikiran-pikiran tentang Pertanggungjawaban Pidana*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982, hlm. 33.

<sup>48</sup> Romli Atmasasmita, *Perbandingan Hukum Pidana*, Mandar Maju, Bandung, 2000, hlm. 65.

bukan penilaian terhadap perbuatannya. Pengecualian prinsip *actus reus* dan *mens rea* adalah hanya pada delik-delik yang bersifat *strict liability* (pertanggungjawaban mutlak), dimana pada tindak pidana yang demikian itu adanya unsur kesalahan atau *mens rea* tidak perlu dibuktikan.<sup>49</sup>

Ada dua pandangan mengenai pertanggungjawaban pidana, yaitu pandangan yang monistis oleh Simon dan pandangan yang dualistis oleh Herman Kotorowicz. Menurut Pandangan monistis, unsur-unsur *strafbaar feit* itu meliputi baik unsur perbuatan yang lazim disebut unsur objektif, maupun unsur pembuat, yang lazim disebut unsur subjektif. Oleh karena dicampurnya unsur perbuatan dan unsur pembuatnya, maka dapatlah disimpulkan bahwa *strafbaar feit* adalah sama dengan syarat penjatuhan pidana, sehingga seolah-olah dianggap bahwa kalau terjadi *strafbaar feit* , maka pasti pelakunya dapat dipidana.<sup>50</sup>

Penganut pandangan monistis tentang *strafbaar feit* atau *criminal act* berpendapat, bahwa unsur-unsur pertanggungjawaban pidana yang menyangkut pembuat delik yang meliputi:<sup>51</sup>

- a. Pertama, Kemampuan bertanggungjawab, yaitu mampu memahami secara sungguh-sungguh akibat yang bertentangan dengan ketertiban masyarakat;

---

<sup>49</sup> Hasbullah F. Sjawie, *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Pada Tindak Pidana Korupsi*, Prenada Media Group Jakarta, 2015, hlm. 11.

<sup>50</sup> Muladi dan Dwidja Priyatno, *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, 2015, hlm. 63

<sup>51</sup> *Ibid*, hlm. 65.

- b. Kedua, mampu untuk menginsyafi bahwa perbuatan itu bertentangan dengan ketertiban masyarakat dan mampu untuk menentukan kehendak berbuat;
- c. Ketiga, kemampuan tersebut bersifat kumulatif. Artinya salah satu saja kemampuan bertanggungjawab tidak terpenuhi, maka seseorang dianggap tidak dapat dipertanggungjawabkan.

### 3. Sanksi-sanksi Pidana

Pada hakikatnya sejarah hukum pidana adalah sejarah dari pidana dan ppidanaan yang senantiasa mempunyai hubungan erat dengan masalah tindak pidana.<sup>52</sup> Sanksi pidana memiliki bentuk yang bervariasi seperti, pidana mati, pidana seumur hidup, pidana penjara, pidana kurungan dan pidana denda yang merupakan pidana pokok, serta pidana berupa pencabutan hak-hak tertentu, perampasan barang-barang tertentu dan pengumuman putusan hakim yang keseluruhannya merupakan pidana tambahan.<sup>53</sup>

Sanksi pidana merupakan sanksi yang penerapannya di masyarakat paling sering terjadi atau paling banyak kasusnya Sanksi pidana memiliki banyak jenis bentuknya seperti: <sup>54</sup>

#### a. Pidana Mati

---

<sup>52</sup> Sudarto, *Kapita Selekta Hukum Pidana*, Alumni, Bandung, 1986, hlm. 23

<sup>53</sup> M. Ali, *Dasar-Dasar Hukum Pidana*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. hlm. 93.

<sup>54</sup> Kalingga Maulana Ibrahim, I Nyoman Sugiart dan I Putu Gede Seputra, "Sanksi Pidana Terhadap Pemberi Kerja Dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja", *Jurnal Konstruksi Hukum*, Vol. 3, No. 1, Januari 2022, hlm. 82.

Pidana mati adalah pidana yang sangat dikenal di sekitar masyarakat. Pidana mati merupakan hukuman dengan level paling berat yang dapat dijatuhkan kepada seseorang atas apa yang telah diperbuatnya. Penerapan hukuman mati dalam hukum pidana di banyak belahan dunia dilakukan dengan cara yang beragam mulai dari dipenggal, dipancung, dihimpit, penusukan, dibunuh dengan kursi listrik sampai ditembak mati.

b. Pidana Penjara

Pidana Penjara merupakan pidana yang membatasi kebebasan bergerak dari seorang terpidana dengan menempatkan pada sebuah Lembaga Pemasyarakatan (LP) dimana terpidana harus mentaati segala peraturan yang ditetapkan bagi mereka yang melanggar.<sup>55</sup> Tujuan dilakukan hal itu guna mengubah terpidana menjadi insan dengan norma dan sifatnya dapat dibanggakan bagi masyarakat, bangsa maupun Negara.<sup>56</sup>

c. Pidana Kurungan

Pidana Kurungan merupakan kemiripan dari pidana sebelumnya dimana pidana ini sama sama mencabut kemerdekaan seorang yang menjadi terpidana hanya saja jenisnya yang lebih ringan dengan kurun waktu paling sedikit adalah satu hari dan paling lama satu tahun.

d. Pidana Denda

---

<sup>55</sup> P.A.F. Lamintang dan F. Theojunior, *Dasar-dasar Hukum Pidana di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm. 58.

<sup>56</sup> Kalingga Maulana Ibrahim, I Nyoman Sugiart dan I Putu Gede Seputra, *Op.Cit*, hlm. 83.

Pidana denda merupakan pidana yang diarahkan terhadap harta kekayaan atau benda dari seorang terpidana yang melakukan pelanggaran terhadap aturan hukum pidana yang berlaku. Indonesia hanya menjadikan Pidana denda sebagai pidana alternatif sebabnya ialah nilai mata uang rupiah yang semakin lama semakin menurun.<sup>57</sup>

e. Pidana Tutupan

Pidana tutupan ini merupakan pidana yang juga diatur dalam pasal 10 KUHP dan pidana ini dapat dikatakan sebagai pidana pengganti pidana penjara. Penempatan terdakwa pidana tutupan ditempatkan khusus di rumah tutupan yang diurus oleh menteri pertahanan dimana penghuni nya tidak boleh dipekerjakan apabila memasuki hari libur atau hari raya kecuali jika terpidana itu sendiri yang menginginkannya.<sup>58</sup>

#### **D. Tinjauan Umum tentang Sistem Pengupahan di Indonesia**

1. Pengertian Upah Minimum

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 31 Undang- undang nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat

---

<sup>57</sup> *Ibid.*

<sup>58</sup> *Ibid.*

mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.<sup>59</sup>

Upah yang diterima pekerja/buruh sangatlah berarti bagi kelangsungan hidup mereka dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari, karena dengan penerimaan upah seorang dapat mewujudkan impian cita-citanya dan sekaligus juga dalam rangka meningkatkan taraf hidup yang layak bagi kemanusiaan. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang sangatlah mempengaruhi upah.<sup>60</sup>

Penghasilan yang bukan termasuk upah yaitu terdiri atas:<sup>61</sup>

- a. Fasilitas, kenikmatan dalam bentuk nyata atau natura yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh seperti fasilitas kendaraan, pemberian makan secara Cuma-Cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin, dan lain-lain.
- b. Bonus, pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja yang lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas, besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan.
- c. Tunjangan Hari Raya (THR), gratifikasi dan pembagian keuntungan lainnya.

---

<sup>59</sup> Asri Wijayanti, *Op.Cit*, hlm. 107

<sup>60</sup> Soedjardi, *Op.Cit*, hlm. 28.

<sup>61</sup> Maimun, *Op.Cit*, hlm. 48.

## 2. Macam-macam upah

### a. Pembagian upah dari segi bentuk pembayaran

Berdasarkan teori ekonomi, tidak dikenal perbedaan antara pembayaran atas jasa-jasa pekerja tetap dan profesional (seperti PNS) dengan pekerja kasar. Dua jenis pendapatan pekerja tersebut dinamakan upah. Karena itu pengupahan kepada tenaga kerja dapat diklasifikasikan kepada dua bentuk pembayaran yaitu gaji dan upah. Menurut pengertian sehari-hari gaji diartikan sebagai imbalan pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga kerja profesional seperti PNS, pegawai pemerintahan, dosen, guru, pegawai swasta, manager dan akuntan. Pembayaran gaji tersebut pada umumnya dilakukan sebulan sekali. Sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah, misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar. Namun dua jenis imbalan tersebut masuk dalam kategori upah menurut definisi ilmu ekonomi.<sup>62</sup>

### b. Pembagian upah dari segi upah nominal dan upah riil

Berkenaan dengan jangka panjang, kecenderungan yang berlaku adalah keadaan harga-harga dan upah terus meningkat. Namun kenaikan tersebut tidak secara serentak atau dalam tingkat yang sama. Perubahan yang berbeda inilah yang menimbulkan kesulitan untuk

---

<sup>62</sup> Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi, Teori Pengantar*, Edisi III, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 350.

mengukur sejauh mana kenaikan tingkat upah merupakan kenaikan tingkat kesejahteraan para pekerja itu sendiri. Oleh karena itu, dalam teori penentuan upah dipasar tenaga kerja, upah dibagi menjadi upah nominal dan upah riil. Upah nominal adalah jumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga pekerja, baik mental maupun fisik, yang digunakan dalam proses produksi. Sedang upah riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.<sup>63</sup>

### 3. Asas-asas Pengupahan

#### a. Asas *No Work No Pay*

Asas *no work no pay* yaitu asas yang terdapat dalam sistem pengupahan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Bahwa konsepsi awal seperti ini dari KUHPerduta pada ketentuan Pasal 1602 huruf b “Tidak ada ketentuan yang harus dilaksanakan untuk jangka waktu selama si buruh tidak melaksanakan pekerjaannya”. Kemudian dalam perkembangannya seperti tidak ada pekerjaan, tidak ada upah yang tetap dipertahankan setelah lahirnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang. Penerapan asas *no work no pay*

---

<sup>63</sup> *Ibid*, hlm. 351.

secara dogmatis dalam hukum positif secara khusus. Adapun eksistensi asas *no work no pay* dalam peraturan perundang-undangan sebagai berikut:<sup>64</sup>

1) Asas *No Work No Pay* dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 93 ayat (1) berbunyi “Upah tidak dibayar jika pekerja/Buruh tidak melakukan pekerjaan”. Artinya apabila Pekerja/Buruh tidak melaksanakan apa yang telah diperintahkan oleh Pemberi Kerja/Pengusaha maka Pekerja/Buruh tersebut tidak memperoleh upah seperti yang telah menjadi haknya. Pada prinsipnya upahnya tidak diberikan kepada pekerja/buruh yang tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan asas “*No work no pay*”. Namun untuk kondisi tertentu, ada ketentuan yang mengatur acara dimana Pekerja/Buruh harus menentukan jadwalnya. Adapun yang diaturnya dalam Pasal 93 ayat (2) yang bunyinya : “Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila.”<sup>65</sup>

- a) pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

---

<sup>64</sup> Muhammad Irfan, Rahayu Subekti, dan Purwono Sungkowo Raharjo, “Konsep Asas No Work No Pay Terhadap Pekerja Oleh Perusahaan Terdampak Pandemi Covid-19”, *Jurnal Komunikasi Hukum*, Vol. 7, No. 2, Agustus 2021, hlm. 534.

<sup>65</sup> *Ibid.*

- b) pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c) pekerja/buruh tidak bekerja bekerja, menikah, mengkhitan, membaptiskan anaknya, lahir melahirkan atau melahirkan bayi, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d) pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e) pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f) pekerja/buruh melakukan pekerjaan yang telah dilakukan karena tetapi pengusaha tidak mencobanya, baik kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari;
- g) pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h) pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i) pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.<sup>66</sup>

Kemudian terdapat penjelasan lebih rinci terkait upah pekerja yang tidak dapat menjalankan pekerjaannya karena sedang

---

<sup>66</sup> *Ibid.*

mengalami sakit yakni pada Pasal 93 ayat (3) dan Pasal 93 ayat (4). Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengamankan bahwasanya pengaturan pelaksanaan norma terkait no work no pay menjelaskan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang diatur dalam Pasal 93 ayat (5) yang berbunyi “Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama”.<sup>67</sup>

2) Asas *No Work No Pay* dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Dalam perkembangannya pada akhir tahun 2020 terjadi perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Perubahan tersebut diatur dalam Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang. Akan tetapi, mengenai pengaturan sebagai *no work no pay* tidak mengalami perubahan. Pengaturan secara terperinci mengatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yakni peraturan turunan dari Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang. Ketentuan norma

---

<sup>67</sup> *Ibid.*

dari asas *no work no pay* dapat ditemukan dalam Pasal 40, Pasal 41, Pasal 42, Pasal 43, Pasal 44, Pasal 45, Pasal 46, dan Pasal 47.<sup>68</sup>

Asas *no work no pay* dalam masa pandemi ini Perusahaan dapat berpedoman pada kaedah otonom masing-masing peraturan perusahaan baik dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama. Karena pada dasarnya peraturan perundang-undangan telah mengamanatkan pengaturan sebagai *no work no pay* kedalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama yakni terdapat dalam Pasal 93 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana mestinya dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” dan Pasal 47 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang berbunyi “Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 sampai dengan Pasal 46 diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”. Namun apabila dalam pengaturannya mengenai asas *no work no pay* tersebut belum cukup atau belum ada untuk mengatasi permasalahan pengupahan di masa Pandemi Covid-19. Hendaknya dilakukan musyawarah dan kesepakatan bersama antara Pekerja/Buruh dengan Perusahaan untuk mengatasi permasalahan

---

<sup>68</sup> *Ibid*, hlm. 535

di masa pandemi Covid-19. Jika Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Buruh menghendaki untuk melakukan perubahan terkait Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama maka terjadi saja hasil kesepakatan atas permasalahan yang terjadi dalam masa pandemi Covid-19 dimasukan dalam kaedah otonom Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.<sup>69</sup>

b. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas Kebebasan berkontrak terdapat dalam pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara. Kebebasan dalam membuat perjanjian dimana para pihak dapat dengan bebas mengatur hak dan kewajiban dalam perjanjian yang disepakati. Menurut Subekti dalam Bukunya Hukum Perjanjian, Asas Kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi dan macam apapun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.<sup>70</sup>

Kebebasan berkontrak bukan berarti para pihak dapat membuat kontrak (perjanjian) secara bebas, akan tetapi tetap mengindahkan syarat-syarat sahnya perjanjian, baik syarat umum sebagaimana yang ditentukan oleh pasal 1320 KUHPerdara, maupun syarat khusus untuk perjanjian-perjanjian tertentu. Keberadaan asas kebebasan berkontrak ini tentu saja bukan berarti kebebasan tanpa batas. Bahwa asas

---

<sup>69</sup> *Ibid*

<sup>70</sup> Subekti, *Pokok-pokok Hukum Perdata*, Intermasa, Jakarta, 2005, hlm. 13

kebebasan berkontrak tetap dibatasi, yang pelaksanaannya tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum atau public policy yang berlaku di wilayah tersebut.

Adapun maksud dari asas kebebasan berkontrak ini yaitu, memberikan kebebasan kepada pihak-pihak untuk pertama, membuat atau tidak membuat perjanjian; kedua, mengadakan perjanjian dengan siapapun; ketiga menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya; keempat menentukan bentuknya perjanjian, yaitu tertulis atau lisan.<sup>71</sup>

#### 4. Sistem Upah

Ada beberapa cara atau sistem yang digunakan untuk memperhitungkan besarnya upah dan cara pembayarannya, diantaranya sebagai berikut:<sup>72</sup>

##### a. Upah menurut prestasi (upah potongan)

Dengan cara ini besarnya balas karya langsung dikaitkan dengan prestasi kerja, karena besarnya upah tergantung dari banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu tertentu. Cara ini hanya dapat diterapkan kalau hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif.<sup>73</sup>

##### b. Upah waktu

Sistem ini mendasarkan upah pada lamanya waktu pekerja melakukan pekerjaan bagi majikan, bisa dihitung perjam, perhari,

---

<sup>71</sup> Salim H.S., *Hukum Kontrak, Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm. 35.

<sup>72</sup> T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*, Kanisius, Yogyakarta, 2003, hlm. 216-217.

<sup>73</sup> *Ibid.*

perminggu atau perbulan. Sistem ini terutama dipakai untuk jenis pekerjaan yang hasilnya sulit dihitung per-potong. Cara ini memungkinkan mutu pekerjaan yang baik karena karyawan tidak tergesa-gesa, tetapi perlu pengawasan dan regulasi untuk memastikan karyawan benar-benar bekerja selama jam kerja.<sup>74</sup>

c. Upah borongan

Sistem upah borongan adalah balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongkan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja. Untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas jasa, yang kemudian dibagi-bagi antara para pelaksana. Misalnya untuk pembangunan gedung, pembuatan sumur dan lainnya.<sup>75</sup>

d. Upah premi

Sistem upah ini merupakan kombinasi antara upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil. Apabila seorang karyawan mencapai prestasi yang lebih dari itu, ia diberi premi. Premi dapat juga diberikan misalnya untuk penghematan waktu dan bahan baku, kualitas produk yang baik dan lain sebagainya.<sup>76</sup>

e. Upah bagi hasil

---

<sup>74</sup> *Ibid.*

<sup>75</sup> *Ibid.*

<sup>76</sup> *Ibid.*

Sistem ini banyak dipakai di bidang pertanian dan dalam usaha keluarga, namun juga dikenal di luar kalangan itu, yang mana karyawan ikut menerima bagian dari keuntungan bersih perusahaan, bahkan diberi saham perusahaan tempat mereka bekerja sehingga ikut menjadi pemilik dan mendapat bagi hasil.<sup>77</sup>

#### 5. Teori Penentuan Upah dalam ekonomi konvensional

Sistem pengupahan di suatu negara didasarkan kepada filsafah atau sistem perekonomian negara tersebut. Selama ini teori yang mendasari pengupahan konvensional pada dasarnya dibedakan menjadi dua teori ekstrim, yaitu (1) berdasarkan ajaran Karl Mark mengenai teori nilai dan pertentangan kelas, dan (2) berdasarkan pada teori pertambahan produk marginal berdasarkan asumsi perekonomian bebas. Sistem pengupahan pertama pada umumnya dilaksanakan di negara penganut paham sosialis, sedang sistem pengupahan kedua banyak dipakai di negara berpaham kapitalis.<sup>78</sup>

Diantara dua kutub ekstrim tersebut, terdapat beberapa teori tentang pengupahan, yang masing-masing punya kelebihan dan kekurangan. Teori-teori pengupahan dalam ekonomi konvensional tersebut antara lain:

- a. Teori upah menurut nilai dan pertentangan kelas

---

<sup>77</sup> *Ibid.*

<sup>78</sup> Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 137.

Teori nilai Karl Mark berpandangan bahwa hanya buruh yang merupakan sumber nilai ekonomi. Nilai suatu barang tergantung pada nilai dari jasa buruh atau jumlah waktu kerja yang dipergunakan untuk memproduksi barang tersebut. Karl Marx berpandangan bahwa upah pekerja dinilai berdasar berapa pekerja tersebut bekerja per-hari. Misal para pekerja bekerja selama 8 jam per-hari dan mengeluarkan energi 3 piring makanan sehat. Bila mereka mendapat upah perhari tidak cukup untuk membeli 3 piring makanan sehat, maka mereka rugi dan berarti mereka diperbudak. Bila upahnya hanya cukup untuk membeli 3 piring makanan, maka mereka tetap rugi, sebab waktu mereka habis percuma. Bila upahnya lebih dari cukup, maka barulah mereka dikatakan untuk secara materi. Kenyataannya buruh sering dibayar rendah sehingga tidak cukup untuk mengembalikan energi yang mereka keluarkan. Jika buruh bekerja menghabiskan energi selama 8 jam perhari, tapi diberi upah hanya cukup untuk energi selama 6 jam, sehingga energi yang 2 jam tidak terbayar. Energi yang tidak terbayar ini disebut dengan nilai lebih menurut Karl Marx. Nilai lebih adalah nilai yang diberikan oleh kaum pekerja secara terpaksa melampaui yang dibutuhkan.<sup>79</sup>

Di sisi yang lain, upah Karl Mark juga didasarkan pada teori pertentangan kelas. Dalam hal ini Karl Marx berkeyakinan adanya

---

<sup>79</sup> Andi M. Ramly, *Peta Pemikiran Karl Marx: Materialisme Dialektis dan Materialisme Historis*, LKIS, Yogyakarta, 2004, hlm. 152.

pertentangan kepentingan antara kaum buruh dan kapitalis, yang mana kapitalis selalu berusaha menciptakan barang-barang modal untuk mengurangi penggunaan buruh yang berakibat meningkatnya penawaran dipasar kerja sehingga upah cenderung menurun. Konsekuensi dari pada sistem yang demikian ini, maka tiada jalan lain bagi buruh kecuali untuk bersatu merebut kapital dari pengusaha menjadi milik bersama.

Implikasi pandangan Marx tersebut dalam sistem pengupahan dan pelaksanaannya adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan konsumsi tiap-tiap orang, baik jenis maupun jumlahnya hampir sama. Begitu juga nilai (harga) setiap barang hampir sama, sehingga upah tiap-tiap orang kira-kira sama;
- 2) Sistem pengupahan tidak memberikan insentif yang sangat perlu menjamin peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional;
- 3) Sistem kontrol yang sangat ketat diperlukan untuk menjamin setiap orang betul-betul mau kerja menurut kemampuannya.<sup>80</sup>

b. Teori upah menurut pertambahan produk marginal

Teori neo klasik mengemukakan bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan tiap-tiap pengusaha menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga tiap faktor produksi yang dipergunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai

---

<sup>80</sup> Sonny Sumarsono, *Op.Cit*, hlm. 138.

pertambahan hasil marginal dari faktor produksi tersebut. Pengusaha mempekerjakan sejumlah karyawan sedemikian rupa sehingga nilai pertambahan hasil marginal seseorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut. Teori produktivitas marginal menyatakan bahwa biaya produksi tambahan yang dibayarkan kepada faktor produksi itu sama dengan hasil penjualan tambahan yang diperoleh dari produksi tambahan yang diciptakan oleh faktor produksi tersebut.<sup>81</sup>

c. Teori upah berdasar batas kebutuhan hidup minimum pekerja

Teori upah berdasar kebutuhan hidup minimum pekerja ini merupakan salah satu teori tertua dalam penetapan upah yang dilontarkan oleh Adam Smith. Teori ini mendasarkan filsafahnya pada pandangan bahwa harga suatu kerja 'upah' pada hakekatnya adalah pengeluaran kerja (nafaqah al-'amal). Oleh karena itu upah harus sama dengan harga kebutuhan-kebutuhan hidup pokok pekerja dan orang yang menjadi tanggung jawabnya yang berupa pangan, sandang dan papan.<sup>82</sup>

Penetapan upah berkaitan dengan jumlah jiwa yang menjadi tanggungjawab kepala keluarga. Pengikut pendapat ini berpandangan bahwa kenaikan tingkat upah akan berpengaruh pada pertumbuhan penduduk. Kelebihan upah di atas kebutuhan barang dan jasa akan

---

<sup>81</sup> Sadono Sukirno, *Op. Cit*, hlm. 331.

<sup>82</sup> Isma'il Ibrāhīm al-Badawī, *al-Tawzī' wa al-Nuqūd fī al-Iqtisād al-Islāmi wa al-Iqtisād al-Waḍ'ī*, Kuwait, Authorship Translation & Publication Committee, Kuwait University, 2004, hlm. 79.

berakibat bertambahnya jumlah anggota keluarga pekerja. Efek selanjutnya, penambahan anggota keluarga akan berakibat pada meningkatnya penawaran tenaga kerja sehingga berakibat menurunnya tingkat upah.<sup>83</sup>

Penurunan tingkat upah sampai di bawah batas minimal kebutuhan hidup akan berpengaruh pada tingkat kesehatan, gizi dan pendidikan keluarga pekerja sehingga layanan jasa yang didapat oleh pekerja akan menurun. Dalam kondisi ini, pekerja terdorong untuk mempersedikit jumlah anggota keluarga yang ditanggung. Akibatnya jumlah anggota keluarga mengecil dan jumlah penawaran tenaga kerja menurun pada masa akan datang. Penurunan penawaran tenaga kerja ini akan berpengaruh pada kenaikan tingkat upah pada masa yang akan datang yang akan berpengaruh pada perbaikan tingkat kesehatan, gizi dan pendidikan anggota keluarga serta meningkatnya penawaran tenaga kerja, begitu seterusnya.<sup>84</sup>

Teori ini dibantah karena hanya fokus pada sisi penawaran tenaga kerja saja dan tidak memperhatikan sisi permintaan tenaga kerja. Padahal penetapan tingkat upah terkait dengan beberapa unsur, seperti tingkat permintaan tenaga kerja, keahlian pekerja, kreativitas dan produktivitasnya, perlindungan hukum dan hak pekerja dan lain-lain.<sup>85</sup>

---

<sup>83</sup> *Ibid*, hlm. 80

<sup>84</sup> *Ibid*, hlm. 80

<sup>85</sup> *Ibid*, hlm. 81

d. Teori upah berdasar keuangan perusahaan

Teori ini berpandangan bahwa tingkat upah dipengaruhi oleh jumlah penduduk yang membutuhkan kerja dan jumlah keuangan (modal) yang disediakan perusahaan untuk membayar upah pekerja. Teori ini dibantah karena fokus pada pihak perusahaan atau permintaan tenaga kerja, tanpa melihat penawaran tenaga kerja. Disamping itu perusahaan dalam melaksanakan penggajian atas pekerjanya tidak harus tergantung dari keuangan yang ada, karena ada cara lain yang dimungkinkan, seperti pinjaman perbankan dan lain sebagainya.<sup>86</sup>

e. Teori upah berdasar daya beli

Kemajuan industri tidak mungkin wujud kecuali dengan adanya kecukupan permintaan yang menjamin distribusi produk dengan harga yang menghasilkan keuntungan normal bagi perusahaan. Di sisi lain kaum pekerja dan keluarganya adalah salah satu konsumen terbesar produk- produk tersebut. Oleh karena itu kenaikan tingkat upah akan berpengaruh pada kenaikan tingkat permintaan atas barang dan jasa, dan sebaliknya penurunan tingkat upah akan berpengaruh pada penurunan permintaan atas barang dan jasa karena penurunan daya beli. Penurunan daya beli ini berikutnya akan berpengaruh pada kemampuan penyerapan pasar atas barang

---

<sup>86</sup> *Ibid*

yang diproduksi sehingga berakibat turunnya omzet dan keuntungan perusahaan.<sup>87</sup>

Pendukung teori ini menyatakan jika daya beli masyarakat atas barang turun sedang tingkat upah tetap, maka biaya produksi akan naik, karena tenaga kerja adalah unsur utama produksi. Penurunan daya beli akan berpengaruh pada penurunan produksi. Jika tingkat upah tidak diturunkan maka berakibat pada meningkatnya biaya produksi sehingga harga barang akan naik dan berakibat hilangnya daya beli pasar sama sekali.<sup>88</sup>

f. Teori upah substansi

David Ricardo menciptakan teori upah substansi dengan memanfaatkan teori hukum penawaran dan permintaan. Menurut Ricardo, jika upah pekerja suatu waktu cukup tinggi, maka para pekerja akan cenderung melakukan pernikahan karena upahnya cukup untuk menyediakan mas kawin dan pesta perkawinan. Akibatnya tingkat kelahiran meningkat dan selanjutnya berakibat semakin meningkatnya pertumbuhan angkatan kerja yang mencari lapangan pekerjaan. Kondisi ini akan berlanjut sampai para pencari kerja bersedia diberi upah serendah mungkin ke tingkat substansi. Ketika upah berada di tingkat substansi, para pekerja sedikit melakukan pernikahan dan jumlah kelahiran sedikit yang berakibat menurunnya

---

<sup>87</sup> *Ibid*, hlm. 84.

<sup>88</sup> *Ibid*, hlm. 85.

angkatan kerja. Penurunan angkatan kerja menjadikan upah naik. Demikian terus-menerus upah akan naik dan turun berkisar di atas dan bawah upah substansi.<sup>89</sup>

g. Teori upah berdasar Penawaran dan permintaan

Teori ini mengatakan bahwa tingkat upah terbentuk mengikuti keseimbangan sisi penawaran dan permintaan tenaga kerja, baik penawaran dan permintaan dalam satu industri maupun dalam satu perusahaan. Penawaran kerja dalam industri bersifat fleksibel. Tenaga kerja bisa berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain, bahkan bisa berpindah dari satu industri ke industri lainnya. Tetapi penawaran tenaga kerja dalam masyarakat secara keseluruhan tergantung pada berbagai unsur, baik politik maupun sosial ekonomi, seperti pertumbuhan penduduk, tingkat tenaga kerja produktif, lapangan kerja yang tersedia, adat dan kebiasaan masyarakat dan lain-lain.<sup>90</sup>

Tingkat upah dalam pandangan teori ini akan ditentukan berdasarkan kekuatan permintaan dan penawaran dalam pasar tenaga kerja. Oleh karena tenaga kerja pada dasarnya dianggap sama seperti barang-barang modal, maka hukum permintaan dan penawaran barang akan berlaku dalam penentuan tingkat upah. Jika penawaran tenaga kerja berlimpah sementara permintaan terhadap tenaga kerja kecil maka tingkat upah akan rendah, begitu pula sebaliknya.

---

<sup>89</sup> Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm. 224.

<sup>90</sup> *Ibid*, hlm. 85.

Kenaikan atau penurunan permintaan dan penawaran tenaga kerja dengan sendirinya akan berpengaruh pada tingkat upah.<sup>91</sup>

## E. Tinjauan Hukum Islam terhadap Upah Di Bawah Upah Minimum

### 1. Pengertian Upah

Upah dalam bahasa Arab sering disebut dengan *ajrun/ajrān* yang berarti memberi hadiah/ upah.<sup>92</sup> Kata *ajrān* mengandung dua arti, yaitu balasan atas pekerjaan dan pahala. Sedangkan upah menurut istilah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau bayaran atas tenaga yang telah dicurahkan untuk mengerjakan sesuatu.<sup>93</sup> Upah diberikan sebagai balas jasa atau penggantian kerugian yang diterima oleh pihak buruh karena atas pencurahan tenaga kerjanya kepada orang lain yang berstatus sebagai majikan. Menurut Afzalurrahman memberikan pengertian bahwa upah merupakan sebagian harga dari tenaga (pekerjaan) yang dibayarkan atas jasanya dalam produksi.<sup>94</sup>

### 2. Bentuk-bentuk upah

Sesuai dengan pengertiannya bahwa upah bisa berbentuk uang yang dibagi menurut ketentuan yang seimbang, tetapi upah dapat berbentuk selain itu. Adapun upah dapat dibedakan dalam 2 (dua) bentuk, yaitu upah

---

<sup>91</sup> *Ibid*, hlm. 86.

<sup>92</sup> Ahmad Warson Munawir, *Al-Munawir: Kamus Arab-Indonesia*, Pustaka Progressif, Surabaya, 1997, hlm. 9.

<sup>93</sup> W.J.S. Purwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1976, hlm. 1132.

<sup>94</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta, 1995, hlm. 361.

dalam bentuk uang dan upah dalam bentuk barang.<sup>95</sup> Taqiyudin an-Nabhani mengatakan bahwa upah dapat dibedakan menjadi:<sup>96</sup>

- a. Upah (*ajrun*) *musamma*, yaitu upah yang telah disebutkan dalam perjanjian dan dipersyaratkan ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan kedua belah pihak dengan upah yang telah ditetapkan tersebut, tidak ada unsur paksaan.
  - b. Upah (*ajrun*) misal yaitu upah yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya, baik sepadan dengan jasa kerja maupun sepadan dengan pekerjaannya saja.<sup>97</sup>
3. Syarat-syarat upah

Adapun syarat-syarat upah, Taqiyudin memberikan kriteria sebagai berikut:<sup>98</sup>

- a. Upah hendaklah jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan dan disebutkan besar dan bentuk upah.
- b. Upah harus dibayarkan sesegera mungkin atau sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam akad.
- c. Upah tersebut bisa dimanfaatkan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya dan keluarganya (baik dalam bentuk uang atau barang atau jasa).

---

<sup>95</sup> Gravenhage, *Ekonomi Selayang Pandang*, W. Van Hoer, Bandung, 1995, hlm. 17.

<sup>96</sup> Taqiyudin an-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Hukum Islam*, Risalah Gusti, Surabaya, 1996, hlm. 803.

<sup>97</sup> *Ibid.*

<sup>98</sup> *Ibid.*, hlm. 89.

- d. Upah yang diberikan harus sesuai dan berharga. Maksud dari sesuai adalah sesuai dengan kesepakatan bersama, tidak dikurangi dan tidak ditambahi. Upah harus sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan, tidaklah tepat jika pekerjaan yang diberikan banyak dan beraneka ragam jenisnya, sedangkan upah yang diberikan tidak seimbang. Sedangkan berharga maksudnya adalah upah tersebut dapat diukur dengan uang.
  - e. Upah yang diberikan majikan bisa dipastikan kehalalannya, artinya barang-barang tersebut bukanlah barang curian, rampasan, penipuan atau sejenisnya.
  - f. Barang pengganti upah yang diberikan tidak cacat, misalnya barang pengganti tersebut adalah nasi dan lauk pauk, maka tidak boleh diberikan yang sudah basi atau berbau kurang sedap.<sup>99</sup>
4. Hirarki dalam Pemberian Upah

Tingkatan dalam pemberian upah, ada beberapa faktor yang menyebabkan perbedaannya dalam kehidupan berbisnis, di antaranya mengacu pada bakat dan keterampilan seorang pekerja. Adanya pekerja intelektual dan pekerja kasar atau pekerja yang handal dengan pekerja yang tidak handal, mengakibatkan upah berbeda tingkatannya. Selain itu perbedaan upah yang timbul karena perbedaan keuntungan yang tidak berupa uang karena ketidaktahuan atau kelambanan dalam bekerja dan masih banyak lagi faktor-faktor lainnya.<sup>100</sup> Mengenai perbedaan upah,

---

<sup>99</sup> *Ibid*, hlm. 90.

<sup>100</sup> Muhammad Abdul Manan, *Ekonomi Islam, Teori dan Praktek, Dasar-dasar Ekonomi Islam, Dana Wakaf*, Yogyakarta, 1993, hlm. 117.

Islam mengakui adanya berbagai tingkatan pekerja. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan kemampuan dan bakat yang dimiliki masing-masing pekerja. Adapun dalil yang dipergunakan sebagai landasannya adalah firman Allah SWT pada Surat An-Nisa (4): 32 berbunyi:

مِمَّا نَصِيبٌ لِلرِّجَالِ بَعْضٌ عَلَى بَعْضٍ بِمَا اللَّهُ فَضَّلَ مَا تَمَنَّوْا وَلَا  
بِكُلِّ كَانَ اللَّهُ إِنَّ فَضْلَهُ مِنَ اللَّهِ وَسَأَلُوا أَكْتَسَبْنَ مِمَّا نَصِيبٌ وَلِلنِّسَاءِ أَكْتَسَبُوا  
عَلِيمًا شَيْءٍ

Artinya yaitu dan janganlah kamu iri hati terhadap karunia yang telah dilebihkan Allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. (Karena) bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sungguh, Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.<sup>101</sup>

a. Tingkat upah minimum

Pekerja dalam hubungannya dengan majikan berada dalam posisi yang sangat lemah. Selalu ada kemungkinan kepentingan para pekerja tidak dilindungi dengan baik. Mengingat posisinya yang lemah itu, Islam memberikan perhatian dalam melindungi hak para pekerja dari segala gangguan yang dilakukan oleh majikannya (pengusaha).

---

<sup>101</sup> <https://www.merdeka.com/quran/an-nisa/ayat-32#:~:text=QS.%20An%2DNisa%20Ayat%2032&text=32.%20Dan%20janganlah%20kamu%20iri,dari%20apa%20yang%20mereka%20usahakan>, diakses pada tanggal 21 Desember 2022.

Oleh karena itu untuk melindungi kepentingan dari pelanggaran hak perlu ditentukan upah minimum yang dapat mencakup kebutuhan pokok hidup, termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya, sehingga pekerja akan memperoleh kehidupan yang layak.<sup>102</sup> Penyediaan kebutuhan pokok ini dapat disebutkan dalam firman Allah SWT pada Surat Taha (20) : 118-119 yang berbunyi:

تَعْرَىٰ وَلَا فِيهَا تَجُوعٌ إِلَّا لَكَ إِنَّ

Artinya Sungguh, ada (jaminan) untukmu di sana, engkau tidak akan kelaparan dan tidak akan telanjang.<sup>103</sup>

تَضْحَىٰ وَلَا فِيهَا تَطْمَؤُا لَا وَأَنَّكَ

Artinya Dan sungguh, di sana engkau tidak akan merasa dahaga dan tidak akan ditimpa panas matahari.<sup>104</sup>

Kata '*tazmau*' berarti menginginkan sesuatu dengan sangat atau sangat merindukannya; tampaknya ini menandakan bahwa kata '*tazmau*' tidak saja mengacu pada haus karena ingin minum, tetapi juga merasa haus akan pendidikan dan bantuan media. Dengan demikian adalah tugas negara untuk memberikan pelayanan umum atau menetapkan upah minimum pada suatu tingkat yang membuat mereka (pekerja) mampu memenuhi kebutuhannya.<sup>105</sup>

---

<sup>102</sup> Afzalur Rahman, *Op.Cit*, hlm. 365.

<sup>103</sup> <https://www.merdeka.com/quran/taha/ayat-118>, diakses pada tanggal 21 Desember 2022.

<sup>104</sup> <https://www.merdeka.com/quran/taha/ayat-119>, diakses pada tanggal 21 Desember 2022.

<sup>105</sup> Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*, Yayasan Swarna Bhumi, Jakarta, 1997, hlm. 298

b. Tingkat upah tertinggi

Bakat dan keterampilan seorang pekerja merupakan salah satu faktor upahnya tinggi atau tidak. Pekerja yang intelektual dengan pekerja kasar, atau pekerja yang handal dengan pekerja yang tidak handal, mengakibatkan upah berbeda tingkatannya. Selain itu perbedaan upah timbul karena perbedaan keuntungan yang tidak berupa uang, karena ketidaktahuan atau kelambanan dalam bekerja, dan masih banyak lagi faktor-faktor lainnya.<sup>106</sup> Pentingnya menjaga upah agar tetap berada pada batas-batas kewajaran agar masyarakat tidak cenderung menjadi pengkonsumsi semua barang konsumsi. Gambaran tentang batas upah tertinggi dapat dilihat pada ayat Al-Qur'an Surat An-Najm (53): 39 berisikan berikut ini:

سَعَىٰ مَا إِلَّا لِلْإِنْسَانِ لَيْسَ وَأَنْ

Artinya dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya,<sup>107</sup>

Berdasarkan firman Allah pada Al-Qur'an Surat An-Nahl ayat 96 berbunyi sebagai berikut:

---

<sup>106</sup> Muhamad Abdul Mannan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, Dana Bhakti Prima Yata, Yogyakarta, 1997, hlm. 117.

<sup>107</sup> <https://www.merdeka.com/quran/an-najm/ayat-39>, diakses pada tanggal 21 Desember 2022.

اَصْبِرُوا الَّذِينَ وَلَنَجْزِيَنَّ بَاقِيَ اللَّهِ عِنْدَ وَمَا يَنْفَدُ عِنْدَكُمْ مَا

يَعْمَلُونَ كَانُوا مَا بِأَحْسَنَ أَجْرَهُمْ

Apa yang ada di sisimu akan lenyap, dan apa yang ada di sisi Allah adalah kekal. Dan Kami pasti akan memberi balasan kepada orang yang sabar dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.<sup>108</sup>

Berdasarkan uraian di atas dapatlah disimpulkan bahwa batasan mengenai upah tertinggi adalah sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Adapun besarnya tingkat upah maksimum pekerja akan bervariasi berdasarkan jasa yang disumbangkan dalam produksi.

c. Tingkat upah sebenarnya

Islam telah menyediakan usaha pengamanan untuk melindungi hak majikan dan pekerja. Jatuhnya upah di bawah tingkat upah minimum atau naiknya upah melebihi batas upah maksimum seharusnya tidak terjadi. Upah yang sesungguhnya akan berubah dengan sendirinya berdasarkan hukum penawaran dan permintaan tenaga kerja, yang sudah tentu dipengaruhi oleh standar hidup pekerja, kekuatan efektif dari organisasi pekerja, serta sikap para majikan yang mencerminkan keimanan mereka terhadap balasan Allah SWT.<sup>109</sup>

---

<sup>108</sup> <https://www.merdeka.com/quran/an-nahl/ayat-96>, diakses pada tanggal 21 Desember 2022.

<sup>109</sup> <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/3916/1/BAB%20I.V.%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>, diakses pada tanggal 21 Desember 2022.

Sebagai hasil interaksi antara kedua kekuatan antara majikan dan buruh, maka upah akan berada di antara upah minimum dan maksimum yang mengacu pada taraf hidup yang lazim serta kontribusi yang telah diberikan para pekerja. Jika pada suatu waktu upah minimum jatuh di bawah tingkat minimum ataupun sebaliknya, maka negara berhak melakukan campur tangan dan menetapkan upah sesuai dengan kebutuhan saat itu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat upah sebenarnya akan berkisar antara kedua batas upah berdasarkan hukum persediaan dan penawaran tenaga kerja dan dipengaruhi oleh standar hidup sehari-hari kelompok kerja, sebagai hasilnya tingkat upah minimum dan maksimum akan ditetapkan berdasarkan standar hidup kelompok pekerja dan tetap merangkak naik sesuai dengan naiknya standar hidup tersebut.<sup>110</sup>

---

<sup>110</sup> *Ibid.*

### **BAB III**

#### **ANALISIS PENGATURAN PIDANA KETENAGAKERJAAN PADA PEMBERIAN UPAH DI BAWAH UPAH MINIMUM PASCA PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 MENJADI UNDANG UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA**

##### **A. Analisis Pengaturan Pidana Ketenagakerjaan Pada Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Pasca Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Menjadi Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja**

Upah merupakan persoalan mendasar dalam ketenagakerjaan dan hubungan industrial di Indonesia. Pemerintah Indonesia menerapkan kebijakan upah rendah sebagai daya Tarik sekaligus untuk memenangkan persaingan dengan negara berkembang lainnya di Kawasan Asia Pasifik. Selain itu secara objektif keadaan pasar kerja Indonesia ditandai oleh kelebihan Penawaran dan mutu angkatan kerja yang rendah. Pada saat yang sama pemerintah juga dihadapkan pada pekerjaan yang besar untuk menciptakan lebih banyak kesempatan kerja untuk menahan meningkatnya angka pengangguran.<sup>111</sup>

Upah merupakan sumber utama penghasilan seorang pekerja, sehingga upah harus cukup memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya secara wajar. Batas kewajaran tersebut dalam kebijakan upah minimum di

---

<sup>111</sup> Indrasari Tjantraningsih dan Rita Herawati, *Menuju Upah Layak*, AKATIGA, Bandung, 2009, hlm. 27

Indonesia dapat dinilai dan diukur dengan kebutuhan hidup minimum (KHM) atau seringkali saat ini disebut dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL).<sup>112</sup> Namun kenyataannya justru hanya sedikit Perusahaan yang sadar dan sukarela membayar pekerjanya sesuai dengan peraturan yang berlaku, masih sangat banyak pengusaha yang membayar pekerja jauh di bawah upah minimum yang ditetapkan pemerintah, sementara para pekerja tidak berdaya untuk mengadakan negosiasi atau menuntut upah layak karena takut ketika menuntut upah layak bisa di Putus Hubungan Kerja (PHK).<sup>113</sup>

Dalam Teori dan prakteknya ketentuan pidana terkait dengan Undang Undang Ketenagakerjaan itu sangat jarang diterapkan, tetapi apabila ada pertanyaan mengenai mengapa ada sanksi pidana dalam Undang Undang Ketenagakerjaan, maka yang menjadi titik tekannya berada pada hubungan industrial yang di dalamnya terdapat 3 (tiga) pihak yaitu: Pemerintah, Pengusaha dan Pekerja.<sup>114</sup>

Berkaitan tentang perubahan pada Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Ciptakerja, maka uraiannya bahwa ada Pasal 88C ayat (1) Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, berisikan Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi, sedangkan dalam Pasal 88C ayat (2) Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, berisikan Gubernur dapat menetapkan Upah minimum

---

<sup>112</sup> Sonny Sumarsono, *Op.Cit*, hlm. 50.

<sup>113</sup> Ade Riskandar, "Urgensi Sanksi Pidana Terhadap Upah Minimum Kota/Kabupaten Sebagai Keseimbangan Tujuan Hukum", *Jurnal Reformasi Hukum*, Vol. 23, No. 2, Juli-Desember 2019, hlm. 115.

<sup>114</sup> Wawancara dengan Nindry Sulistya Widiastiani, S.H., M.H. selaku Narasumber, di Sleman, tertanggal 2 Februari 2023.

Kabupaten/Kota. Kemudian, penulis akan menghubungkan kepada Pasal 88E, Pasal 90, dan Pasal 185 sebagaimana diatur di dalam Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Namun terlebih dahulu, akan dilakukan perbandingan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

**Tabel 3.1.** Perbandingan Ketentuan Pasal 88E Undang Undang Ketenagakerjaan Pasca diberlakukan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Pasal 88E Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Pasal 88E Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja
Tidak diatur	<p><b>Ayat 1.</b> Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.</p> <p><b>Ayat 2.</b> Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah Minimum.</p>

**Tabel 3.2.** Perbandingan Ketentuan Pasal 90 Undang Undang Ketenagakerjaan Pasca diberlakukan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Pasal 90 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Pasal 90 Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum baik upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.	Telah dihapus
---	---------------

**Tabel 3.3.** Perbandingan Ketentuan Sanksi Pidana terhadap Pengusaha yang Memberikan Upah di bawah upah minimum terhadap Pekerja Pasca Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Pasal 185 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Pasal 185 Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja
<b>Ayat 1.</b> Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat 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 sedikit 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).	<b>Ayat 1.</b> Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

<p><b>Ayat 2.</b> Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.</p>	<p><b>Ayat 2.</b> Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.</p>
--	--

Kemudian dalam sebuah perusahaan hal tersebut dikenal dengan nama hubungan kerja yang terdiri dari 2 (dua) pihak yaitu pengusaha dan pekerja. Sedangkan hubungan industrial ini sifatnya lebih luas karena ada pemerintah yang melakukan *Socialisering Process*, merupakan proses campur tangan kedalam urusan-urusan warga negara, yang pada dasarnya ada kepentingan-kepentingan tertentu dalam suatu hubungan hukum yang harus dicampurtangani seperti:<sup>115</sup>

1. Yang satu lebih lemah daripada yang lain atau memang hubungan hukumnya adalah hubungan yang rawan contohnya hubungan antara pengusaha dan pekerja yang keduanya masuk ke dalam hubungan yang rawan dan salah satunya juga merupakan yang lebih lemah sehingga dibutuhkan campur tangan pihak ketiga yaitu pemerintah dan negara. Campur tangan tersebut meliputi:
  - a. Membuat aturan dan regulasi;
  - b. Melayani atau melakukan pelayanan kepada masyarakat;
  - c. Mengawasi; dan

---

<sup>115</sup> Wawancara dengan Nindry Sulistya Widiastiani, S.H., M.H. selaku Narasumber, di Sleman, tertanggal 2 Februari 2023.

- d. Menegakan hukum yang salah satu wujudnya adalah penegakan sanksi pidana dan merupakan salah satu peran pemerintah dalam penegakan hukum ketenagakerjaan.
2. Hukum ketenagakerjaan ini sifatnya unik karena dimensinya berada pada 2 (dua) hal yaitu hukum privat dan hukum publik. Hukum privatnya yaitu mengatur tentang perseorang satu dengan perseorang yang lainnya, sebut saja antara pengusaha dan pekerja yang pada awalnya hal tersebut masuk ke dalam hubungan perdata akan tetapi ada pengaruh dari hukum publik karena ada keterlibatan pemerintah yang salah satunya perannya bisa dilihat dari penetapan upah minimum dan termasuk ke dalamnya adalah penetapan sanksi pidana.<sup>116</sup>

Jenis-jenis perbuatan pidana di dalam Undang Undang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah melalui Per, akan tetapi lebih spesifiknya ada di Pasal 88E ayat (1) dan (2), dan Pasal 185 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja hakikatnya “Pengusaha dilarang untuk membayar upah di bawah upah minimum yang masa kerjanya pekerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan”, namun naasnya Pasal 90 Undang Undang Ketenagakerjaan dihapuskan, kemudian hal tersebut dihapuskan oleh tetapi bukan berarti menghilangkan aturan tersebut. Hanya saja dialihkan dan

---

<sup>116</sup> Wawancara dengan Nindry Sulistyia Widiastiani, S.H., M.H. selaku Narasumber, di Sleman, tertanggal 2 Februari 2023.

dipindahkan pada pasal yang lain. Tetapi dalam hal tersebut ada beberapa hal yang berbeda seperti:<sup>117</sup>

1. Dalam Undang Undang Cipta Kerja dan Perpu Cipta Kerja dalam ketentuan pidana ketika terjadi PHK, namun uang kompensasi PHK tidak dibayarkan;
2. Ketika pengusaha sudah menjanjikan upah yang diluar upah minimum dan tidak dibayarkan sesuai dengan perjanjian yang disepakati hal tersebut juga memiliki sanksi pidana.<sup>118</sup>

Pada dasarnya dalam suatu tindak pidana dikenal asas *Ultimum Remidium*. *Ultimum remidium* merupakan suatu asas yang terdapat di dalam hukum pidana Indonesia yang mengatakan bahwa hukum pidana hendaklah dijadikan upaya terakhir dalam hal penegakan hukum dan sebagai suatu perbaikan. Karena itu pada sanksi pidana tidak mungkin ada Namanya upaya preventif (pencegahan) dan pastinya berbentuk represif yaitu penindakan. Dan tindak pidana pada Hukum Ketenagakerjaan berbeda dengan tindak pidana lainnya hal tersebut dipengaruhi oleh dimensi hukum baik hukum privat dan hukum publik.<sup>119</sup>

Contoh kasus yaitu pembayaran upah yang dimana hal ini tidak hanya bisa ditindaklanjuti dengan penyelesaian secara pidana saja karena pada hakikatnya terdapat unsur perdata dan unsur pidana dalam hal tersebut.

---

<sup>117</sup> Wawancara dengan Nindry Sulistya Widiastiani, S.H., M.H. selaku Narasumber, di Sleman, tertanggal 2 Februari 2023.

<sup>118</sup> Wawancara dengan Nindry Sulistya Widiastiani, S.H., M.H. selaku Narasumber, di Sleman, tertanggal 2 Februari 2023.

<sup>119</sup> Wawancara dengan Nindry Sulistya Widiastiani, S.H., M.H. selaku Narasumber, di Sleman, tertanggal 2 Februari 2023.

Sehingga kebanyakan dari para buruh ketika mengalami hal-hal seperti itu lebih baik memperjuangkan upahnya daripada harus diselesaikan dengan jalur pidana. Apabila diselesaikan dengan jalur pidana cenderung tidak memperoleh apapun. Sedangkan yang dirasakan oleh para pencari keadilan lebih bermanfaat dalam menyelesaikan hal tersebut melalui jalur privat atau melalui proses perdata.<sup>120</sup> *Ultimum remedium* merupakan salah satu asas yang terdapat di dalam hukum pidana Indonesia yang mengatakan bahwa hukum pidana hendaklah dijadikan upaya terakhir dalam hal penegakan hukum.<sup>121</sup>

Tujuan hukum pada umumnya yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum, maka diperlukan proses pembentukan dan pelaksanaan hukum agar sesuai dengan tujuan tersebut, untuk itu diperlukan konsep hukum pidana dalam ketenagakerjaan agar tidak ada ketimpangan atau kesewenang-wenangan dari pengusaha terhadap pekerja. Hal itu berlaku sebaliknya. Pemerintah harus mampu memposisikan dirinya sebagai regulator yang bijak melalui saran pembentukan dan pelaksanaan hukum ketenagakerjaan, dikarenakan hukum ketenagakerjaan akan menjadi sarana untuk menjalankan kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan itu sendiri.

Menurut penulis, Analisis Pengaturan Pidana Ketenagakerjaan Pada Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Pasca Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Menjadi Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yaitu penggunaan upaya

---

<sup>120</sup> Wawancara dengan Nindry Sulistya Widiastiani, S.H., M.H. selaku Narasumber, di Sleman, tertanggal 2 Februari 2023.

<sup>121</sup> Wawancara dengan Nindry Sulistya Widiastiani, S.H., M.H. selaku Narasumber, di Sleman, tertanggal 2 Februari 2023.

hukum pidana, sebagai salah satu upaya terakhir untuk mengatasi masalah sosial termasuk dalam bidang kebijakan penegakan hukum di sektor ketenagakerjaan. Di samping itu, karena tujuannya adalah mencapai kesejahteraan masyarakat pada umumnya, maka kebijakan penegakan hukum pidana di sektor ketenagakerjaan itu sendiri termasuk dalam bidang kebijakan sosial, yaitu segala usaha yang rasional untuk mencapai kesejahteraan para pekerja dan menghindari adanya kesewenang-wenangan dari pengusaha untuk memberikan upah di bawah upah minimum.

**B. Potensi Implikasi Pengaturan Pidana Ketenagakerjaan Pada Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Pasca Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Menjadi Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja**

Pidana merupakan ketentuan yang mengatur tindakan apa yang tidak boleh dilakukan, dimana saat tindakan tersebut dilakukan terdapat sanksi bagi orang yang melakukannya. Hukum pidana juga ditujukan untuk kepentingan umum (hukum publik) yaitu hukum yang mengatur hubungan antara perseorangan dengan negara yang berbeda dengan hukum privat yang hanya mengatur hubungan antara perseorangan. Seseorang yang dapat dijatuhi sanksi pidana adalah orang yang melanggar suatu peraturan perundang-undangan (*nullum delictum noela poena sine praevia lege poenali*), sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 ayat (1) KUHP yang menentukan “suatu perbuatan tidak dapat dipidana, kecuali berdasarkan kekuatan ketentuan perundang-undangan pidana yang telah ada”, yang dalam hal ini adalah ketentuan pidana

Pasal 90 *jo.* Pasal 185 Undang Undang Ketenagakerjaan dan Pasal 88 *jo.* Pasal 185 Undang Undang Cipta Kerja. Di dalam ketentuan tersebut dinyatakan bahwa seorang pengusaha dilarang membayar upah pekerja di bawah minimum yang telah ditentukan oleh gubernur setempat setiap tahunnya.

Sanksi yang diberikan dapat berupa pidana penjara dan/atau pidana denda. Dengan adanya ketentuan tersebut, seharusnya pemidanaan terhadap pelaku tindak pidana pembayaran upah di bawah upah minimum ini dapat dijalankan dengan baik sesuai dengan tujuan dari pemidanaan. Hal ini diperkuat dengan sanksi pidana dalam delik pembayaran upah di bawah upah minimum yang diatur dalam Pasal 185 Undang Undang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang yang menerapkan sanksi pidana minimum khusus di dalam ketentuannya.

Pada dasarnya, para buruh telah dilindungi oleh negara dalam hal pembayaran upah yakni melalui ketentuan pidana yang diatur dalam Undang Undang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang. Pemberian upah oleh pengusaha di bawah upah minimum untuk para buruh melanggar Pasal 90 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud

dalam pasal 89”. Dalam Pasal 185 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan, berbunyi:

1. 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).
2. Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Kini, dengan adanya Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang, pasal 90 Undang Undang Ketenagakerjaan dihapuskan, dan diganti dengan Bab IV tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 88 E ayat (2) Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang yang berbunyi “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum” juncto Pasal 185 yang diperbarui dalam Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang berisi:

1. Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), dan Pasal 160 ayat (4), 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).
2. Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Dalam ketentuan tersebut, disebutkan bahwa barang siapa yang melanggar ketentuan tersebut, 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). Pidana minimum khusus merupakan suatu pengecualian, yaitu untuk delik-delik tertentu yang sangat merugikan, membahayakan, atau meresahkan masyarakat dan delik-delik yang dikualifisir atau diperberat oleh akibatnya, seperti contohnya penerapan pidana minimum khusus pada tindak pidana korupsi.<sup>122</sup> Dengan adanya penerapan ini di ketentuan delik pembayaran upah di bawah upah minimum tersebut, dapat diartikan bahwa delik ini merupakan delik dengan bobot berat yang sangat

---

<sup>122</sup> Barda Nawawi Arief, *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2008, hlm. 129.

merugikan pekerja dan masyarakat, yang mana seharusnya pemidanaan dalam delik ini harus lebih efektif.

Pemidanaan merupakan sebuah tahap untuk memberikan dan menetapkan sanksi pidana kepada seorang pelaku kejahatan atau pelaku tindak pidana dalam hukum pidana. Kebijakan dari hukum pidana bertujuan untuk memungkinkan peraturan hukum positif (hukum pidana) dirumuskan secara lebih baik agar dapat menjadi pedoman bukan hanya untuk pembuat undang-undang saja, namun juga untuk pengadilan yang menerapkan undang-undang dan juga penyelenggara atau pelaksanaan putusan pengadilan.<sup>123</sup>

Pidana perlu dijatuhkan pada seseorang yang melakukan pelanggaran pidana, karena pidana juga berfungsi sebagai pranata sosial yang mengatur sistem hubungan sosial pada masyarakat. Dalam hal ini pidana sebagai bagian dari reaksi sosial kadang terjadi pelanggaran terhadap norma-norma yang berlaku, yakni norma yang mencerminkan nilai dan struktur masyarakat yang merupakan penegasan atas pelanggaran terhadap “hati nurani bersama“ sebagai bentuk ketidaksetujuan terhadap perilaku tertentu. Bentuknya berupa konsekuensi yang menderitakan, atau setidaknya tidak menyenangkan”.<sup>124</sup>

Pemidanaan memiliki tujuan yang merupakan salah satu peran penting dalam menjatuhkan sanksi pidana. Tujuan pemidanaan menurut Wirjono Prodjodikoro yaitu untuk menakuti-nakuti orang jangan sampai melakukan kejahatan baik secara menakut-nakuti orang banyak maupun

---

<sup>123</sup> *Ibid.*

<sup>124</sup> Bambang Waluyo, *Pidana dan Pemidanaan*, Sinar Grafika, Depok, 2004, hlm. 21.

menakut-nakuti orang tertentu yang sudah melakukan kejahatan agar dikemudian hari tidak melakukan kejahatan lagi atau untuk mendidik atau memperbaiki orang-orang yang melakukan kejahatan agar menjadi orang-orang yang baik tabiatnya sehingga bermanfaat bagi masyarakat. Selain itu tujuan pidana adalah kompleks, yang berarti bahwa bukan saja harus dipandang untuk mendidik si terpidana ke arah jalan yang benar seperti anggota masyarakat lainnya (membimbing) tapi juga untuk melindungi dan memberi ketenangan bagi masyarakat (mengayomi). Tujuan pemidanaan juga merupakan salah satu unsur yang dipertimbangkan dalam menjatuhkan pidana, sama seperti unsur tindak pidana atau kesalahan dan pertanggungjawaban pidana yang dipertimbangkan dalam menjatuhkan pidana.<sup>125</sup>

Terdapat beberapa teori mengenai tujuan pemidanaan terhadap pelaku tindak pidana yaitu:

1. Teori Absolut/Pembalasan

Teori ini dapat disimpulkan sebagai bentuk pembalasan yang diberikan oleh negara yang bertujuan untuk membuat pelaku tindak pidana menderita akibat perbuatannya, dan dapat menimbulkan rasa puas bagi orang yang dirugikan. Pidana merupakan akibat mutlak yang harus ada sebagai suatu pembalasan kepada orang yang melakukan kejahatan, jadi dasar pembenaran dari pidana terletak pada adanya atau terjadinya kejahatan itu sendiri.<sup>126</sup>

---

<sup>125</sup> Moeljatno, *Fungsi dan Tujuan Hukum Pidana Indonesia*, Bina Aksara, Jakarta, 1985, hlm. 66.

<sup>126</sup> Muladi dan Barda Nawawi Arief, *Teori-teori dan Kebijakan Pidana*, Alumni, Bandung, 1984, hlm. 10

## 2. Teori Relatif/Maksud dan Tujuan

Dalam teori ini, yang dianggap sebagai dasar hukum dari pemidanaan adalah tujuan dari pidana itu sendiri dan bukan pembalasan, jadi teori ini menyadarkan bahwa hukuman pada maksud dan tujuan pemidanaan itu artinya teori ini mencari manfaat dari pada pemidanaan. Pidana bukanlah sekedar untuk melakukan pembalasan atau pengimbangan kepada orang yang telah melakukan suatu tindak pidana tetapi mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang bermanfaat, oleh karena itu teori ini sering disebut sebagai (*Utilitarian Theory*) jadi dasar pembenaran adanya pidana menurut teori ini terletak pada tujuannya, pidana dijatuhkan bukan “*quia peccatum est*” (karena orang membuat kejahatan) melainkan *Ne Peccetur* (supaya orang tidak melakukan kejahatan).<sup>127</sup>

## 3. Teori Gabungan/Kombinasi

Dalam teori ini, dasar hukum dari pemidanaan adalah terletak pada kejahatan itu sendiri, yaitu pembalasan atau siksaan, akan tetapi disamping itu diakuinya pula sebagai dasar pemidanaan itu adalah tujuan dari pada hukum. Teori ini merupakan suatu bentuk kombinasi dari teori absolut dan teori relative yang menggabungkan sudut pembalasan dan pertahanan tertib hukum masyarakat yang tidak dapat diabaikan antara satu dengan yang lainnya. Menurut Satochid Kartanegara, teori ini sebagai reaksi dari teori sebelumnya yang kurang dapat memuaskan menjawab mengenai hakikat dari tujuan pemidanaan. Menurut ajaran teori ini dasar hukum dari

---

<sup>127</sup> *Ibid*, hlm. 16.

pemidanaan adalah terletak pada kejahatan itu sendiri, yaitu pembalasan atau siksaan, akan tetapi di samping itu diakuinya pula sebagai dasar pemidanaan itu adalah tujuan dari pada hukum.<sup>128</sup>

#### 4. Teori Kontemporer

Sesungguhnya teori kontemporer ini berasal dari ketiga teori tersebut di atas dengan beberapa modifikasi.<sup>129</sup>

##### a. Teori Efek Jera

Pemidanaan merupakan suatu sanksi yang salah satu tujuannya adalah memberikan efek jera bagi pelaku yang melakukan kejahatan. Wayne R. Lafave menyebutkan salah satu tujuan pidana adalah sebagai *deterrence effect* atau efek jera agar kejahatan tidak lagi mengulangi perbuatannya.<sup>130</sup>

##### b. Teori Edukasi

Teori edukasi menyatakan bahwa pidana bertujuan sebagai edukasi kepada masyarakat mengenai mana perbuatan yang baik dan buruk. Seneca yang merujuk kepada filsuf Yunani, Plato, menyatakan *Nemo Prudens Punit Quia Pecatum, Sed Ne Pecetur*. Artinya seorang bijak tidak menghukum karena melakukan dosa, melainkan agar tidak lagi menjadi dosa.<sup>131</sup>

---

<sup>128</sup> Satochid Kartanegara, *Hukum Pidana Bagian Satu*, Balai Lektur Mahasiswa, Jakarta, 1998, hlm. 56.

<sup>129</sup> Eddy Os. Hiariej, *Prinsip-prinsip Hukum Pidana*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, 2015, hlm. 42.

<sup>130</sup> *Ibid.*

<sup>131</sup> *Ibid*, hlm. 43.

Seorang pelaku kejahatan harus mendapatkan hukuman yang setimpal atas perbuatan yang dilakukan untuk memberi pelajaran kepada orang lain agar tidak melakukan hal yang sama. Hal ini memiliki arti bahwa pemidanaan bukan dilakukan semata untuk memberi balasan atas perbuatannya, melainkan agar perbuatannya tersebut tidak diulangi kembali dan tidak terjadi lagi perbuatan yang sama.<sup>132</sup>

c. Teori Rehabilitasi

Teori ini menyatakan bahwa pelaku kejahatan harus diperbaiki ke arah yang lebih baik, agar ketika kembali ke masyarakat ia dapat diterima oleh komunitasnya dan tidak lagi mengulangi perbuatan jahat. Teori ini pada dasarnya disandarkan pada prevensi khusus.<sup>133</sup>

d. Teori Pengendali Sosial

Pada dasarnya teori ini menyatakan bahwa tujuan pidana adalah sebagai pengendalian sosial, artinya pelaku kejahatan diisolasi agar tindakan berbahaya yang dilakukannya tidak merugikan masyarakat. Tegasnya, masyarakat harus dilindungi dari tindakan jahat pelaku.<sup>134</sup>

e. Teori Keadilan Restoratif

Tujuan pidana menurut teori ini adalah memulihkan keadilan yang dikenal dengan istilah *restorative justice* atau keadilan restoratif.

---

<sup>132</sup> *Ibid.*

<sup>133</sup> *Ibid.*

<sup>134</sup> *Ibid.*

*Restorative justice* dipahami sebagai bentuk pendekatan penyelesaian perkara menurut Hukum Pidana dengan melibatkan pelaku kejahatan, korban, keluarga korban atau pelaku dan pihak lain yang terkait untuk mencari penyelesaian yang adil dengan menekankan pada pemulihan kembali pada keadaan semula dan bukan pembalasan. Menurut Eglash, teori ini pada dasarnya adalah prinsip restitusi dengan cara melibatkan korban dan pelaku dalam proses yang bertujuan untuk mengamankan reparasi bagi korban dan rehabilitasi pelaku.<sup>135</sup>

Meskipun para buruh telah dilindungi dengan adanya ketentuan pidana dalam Undang Undang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang, namun seringkali terjadi bahwa permasalahan pembayaran upah di bawah upah minimum ini diarahkan ke ranah perdata, yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Menurut Khamid Istakhori (Sekjen Federasi Serbuk), desk pidana ketenagakerjaan yang ada di Polda Metro Jaya tidak berjalan sesuai harapan karena fungsinya sekedar konsultasi hukum. Bahkan, desk ketenagakerjaan ini malah membuat proses semakin panjang karena aparat biasanya meminta pelapor menunjukkan bukti baru jika ingin kasusnya berlanjut. Padahal pembuktian itu harus dicari dan ditelusuri oleh Polri, bukan dibebankan kepada buruh yang melapor. Seringkali aparat polisi berkilah kasus

---

<sup>135</sup> *Ibid*, hlm. 44.

ini masuk dalam ranah perselisihan hubungan industrial, sehingga penyelesaiannya diarahkan melalui pengadilan hubungan industrial (PHI).<sup>136</sup>

Padahal, aturan dan mekanisme dari hukum pidana untuk menanggulangi pembayaran upah di bawah upah minimum sudah jelas, apabila banyak kasus yang terbawa ke PHI, para pelaku akan menjalankan kewajibannya untuk membayar kekurangan upah kepada korban, sedangkan pemidanaan ini sangat diperlukan dalam menanggulangi kasus pembayaran upah di bawah upah minimum yang dilakukan oleh terdakwa. Hal ini dimaksudkan untuk mencapai tujuan pemidanaan untuk memberikan pelajaran dan pembinaan kepada pengusaha yang pada kenyataannya mampu untuk membayar upah pekerja berdasarkan upah minimum, namun tidak dijalankan.

Berdasarkan data yang dapat diakses melalui Direktori Putusan Mahkamah Agung, hanya terdapat tidak lebih dari sepuluh putusan pidana dalam kurun waktu 6 tahun terakhir yang ditemukan dimana para terdakwa melakukan pembayaran upah di bawah upah minimum yang diberikan sanksi pidana penjara maupun denda. Data putusan pidana tersebut sangat sedikit apabila dibandingkan dengan data putusan perdata yang mencapai dua ratus lebih putusan.<sup>137</sup>

Putusan-putusan tersebut, dinyatakan Hakim mempertimbangkan tujuan dari pemidanaan yang dilakukan. Seperti dalam Putusan Nomor

---

<sup>136</sup> Ady Thea, "Mendorong Penguatan Instrumen Penegakan Pidana Ketenagakerjaan", <https://www.hukumonline.com/berita/a/mendorong-penguatan-instrumen-penegakan-pidana-ketenagakerjaan-lt5f8953fc414ce>, diakses pada tanggal 4 Februari 2023.

<sup>137</sup> Jeremy Nicholasi & Ade Adhari, "Pemidanaan Terhadap Delik Pembayaran Upah Di Bawah Upah Minimum Dalam Rangka Mencapai Tujuan Pemidanaan di Indonesia", *Jurnal Hukum Adigama*, Vol. 4, No. 2, Desember 2021, hlm. 1105.

417/Pid. Sus/2016/PN Mpw (Pengadilan Negeri Mempawah), Terdakta Jayanto terbukti melakukan pembayaran upah di bawah upah minimum. UMK Kabupaten Mempawah pada tahun 2015 sebesar Rp 63.000 ,-(enam puluh tiga ribu rupiah) sedangkan pihak perusahaan membayarkan gaji karyawan sebesar Rp 46.720,- (empat puluh enam ribu tujuh ratus dua puluh rupiah) dan masih terdapat kekurangan pembayaran gaji sebesar Rp 16.280,- (enam belas ribu dua ratus delapan puluh rupiah), Majelis Hakim berkesimpulan bahwa para Terdakwa telah terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan tindak pidana yang didakwakan kepadanya, yaitu melanggar Pasal 185 Undang Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 jo. pasal 90 ayat (1) Undang Undang ketenagakerjaan jo. pasal 55 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Pidana. Dalam putusan tersebut tertulis bahwa hakim mempertimbangkan, berdasarkan hal-hal yang memberatkan dan yang meringankan dan dengan mengingat bahwa tujuan pemidanaan bukanlah sebagai sarana balas dendam, akan tetapi bertujuan untuk memberikan pelajaran dan mendidik para terdakwa, supaya setelah menjalani pidana nanti akan menjadi orang yang lebih baik, sehingga oleh karenanya, Majelis Hakim berpendapat bahwa pidana yang akan dijatuhkan kepada terdakwa sebagaimana tersebut dalam amar putusan yang telah dipandang patut dan adil, baik bagi kepentingan para terdakwa, kepentingan masyarakat maupun penerapan hukum pada umumnya.

Kemudian dalam Putusan Nomor 115/Pid.Sus/2019/PN.Pwk (Pengadilan Negeri Purwakarta), terdakwa Tan Chee Mun (PT. Warrenty Industries), melakukan pembayaran upah di bawah upah minimum, sesuai

dengan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 561/Kep.1065-Yanbangsos/2017 tanggal 21 November 2017 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Daerah Provinsi Jawa Barat tahun 2018 untuk Kabupaten Purwakarta UMK adalah sebesar Rp. 3.445.616,- (tiga juta empat ratus empat puluh lima ribu enam ratus enam belas rupiah) namun PT. Warrenty Industries tidak menjalankan Keputusan Gubernur Jawa Barat tersebut dan hanya memberikan upah/gaji kepada karyawannya sesuai dengan Surat Perjanjian yang telah dibuat antara pihak perusahaan dengan pihak karyawannya, dengan alasan kondisi Perusahaan yang masih belum stabil dan pekerjaan dilakukan bila ada pemesanan saja dari garment-garment serta ketidakmampuan perusahaan untuk menggaji karyawan sesuai UMK Kabupaten Purwakarta. Bahwa dengan alasan tersebut, PT. Warrenty Industries seharusnya mengajukan Penangguhan untuk upah/gaji karyawan yang dimohonkan oleh PT. Warrenty Industries kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Jabar dikarenakan ketidak kemampuan perusahaan membayarkan upah/gaji sesuai UMK sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan, namun PT. Warrenty Industries sampai saat ini tidak mengajukan Penangguhan untuk upah/gaji karyawan tersebut kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Jabar, sehingga PT. Warrenty Industries tidak dibenarkan dalam memberikan upah/gaji kepada karyawannya di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota sesuai dengan Keputusan Gubernur Jawa Barat dan bertentangan dengan Undang-undang yang berlaku. Perbuatan terdakwa diancam dan diatur Pidana dalam Pasal 185 ayat (1) Undang Undang RI No.

13 tahun 2003 Jo. Pasal 90 ayat (1) dan ayat (2) tentang Ketenagakerjaan. Hakim mempertimbangkan bahwa tujuan pemidanaan di sini adalah bukan semata-mata sebagai pembalasan atas kesalahan Terdakwa, namun diharapkan dengan pemidanaan tersebut dapat menjadi pelajaran bagi Terdakwa maupun orang lain untuk tidak melakukan perbuatan serupa dikemudian hari.

Selain itu juga, di dalam Putusan Nomor 725/Pid.Sus/2019/PN.Tjk (Pengadilan Negeri Tanjung Karang), terdakwa Sukardi melakukan pembayaran upah di bawah upah minimum. Bahwa terdakwa selaku pemilik perusahaan PT. PRATAMA PRIMA SENTOSA atau SPBU 24.351.112 memberikan upah atau gaji untuk karyawan/karyawati untuk bulan Januari sampai dengan Desember 2017 adalah untuk pengawas SPBU sebesar Rp.2.000.000,- (dua juta rupiah) untuk admin berkisar sebesar Rp. 1.750.000,- untuk operator pom berkisar sebesar Rp. 1.350.000,- dan untuk Office Boy (OB) berkisar sebesar Rp. 1.200.00,- s/d 1.300.000,- selanjutnya untuk bulan Januari s/d Juli tahun 2018, adalah: untuk pengawas SPBU berkisar sebesar Rp. 2.250.000,-, untuk Admin berkisar sebesar Rp. 2.000.000,-, untuk operator 1.485.000,- untuk OB berkisar sebesar Rp. 1.375.000,- dimana upah atau gaji tersebut tidak sesuai dengan Upah Minimum Kota Bandar Lampung sebagaimana Keputusan Gubernur Nomor : G/586/V.07/HK/2017 untuk tahun 2018 sebesar Rp. 2.263.390,87. Perbuatan terdakwa diancam pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 90 Ayat (1) Jo Pasal 185 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Keputusan Gubernur Lampung Nomor G/586/V.07/HK/2018 tanggal 22 November 2017

tentang upah minimum Kota Bandar Lampung Tahun 2018. Hakim mempertimbangkan bahwa penjatuhan hukuman pidana terhadap terdakwa bukanlah dimaksudkan sebagai pembalasan (*revenge*) atas perbuatan terdakwa akan tetapi harus dianggap sebagai upaya pembinaan dan upaya penyadaran kembali serta sebagai pembelajaran agar terdakwa dapat merenungi sikap perbuatannya yang salah melanggar hukum dan merugikan pihak lain, sehingga nantinya terdakwa bila kembali ketengah masyarakat menjadi pribadi yang sadar dan taat terhadap aturan hukum selaku warga masyarakat yang baik, dan oleh karenanya penjatuhan pidana menurut hemat Majelis lebih dititikberatkan pada sifat preventif terhadap terdakwa.

Sanksi Pidana dalam Undang Undang Ciptakerja ini tidak dihapuskan bisa dilihat di Pasal 88 e dan Pasal 185. Urgensi dari pengaturan pidana ketenagakerjaan pada pemberian upah minimum ini dikembalikan kepada asas umum hukum pidana yang sifatnya represif dan berdasar pada asas pidana yaitu *Ultimum Remedium* yang dibuat agar tidak ada yang melanggar aturan tersebut dalam pemberian upah dan pemberian upah minimum.<sup>138</sup>

Konsep dan dasar dari upah minimum ketika diberikan sanksi pidana ini juga sebetulnya kurang tepat karena yang Namanya upah minimum ini letaknya sudah pasti di bawah dan tidak mungkin ada di atas. Yang sebenarnya hal ini ditujukan agar para pekerja tidak jatuh ke bawah dan kemudian dinamakan jaring pengaman atau *safety Net* yang apabila divisualisasikan

---

<sup>138</sup> Wawancara dengan Nindry Sulistya Widiastiani, S.H., M.H. selaku Narasumber, di Sleman, tertanggal 2 Februari 2023.

jatuhnya berada pada upah minimum saja dan tidak jauh ke bawah upah minimum, yang sebenarnya konsep dari upah minimum ini sebagai jaring pengaman saja yang kemudian harapan pemberian upah ini diberikan di atas pemberian upah minimum saja, akan tetapi dalam implementasi dan prakteknya pemberian upah minimum ini dijadikan sebagai upah standar yang dimana pada Pasal 88E Undang Undang CiptaKerja telah dijelaskan bahwa upah minimum ini diberikan kepada pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun dan apabila masa kerjanya lebih dari 1 (satu) tahun seharusnya tidak boleh dibayarkan dengan upah minimum tetapi masih banyak juga perusahaan yang tidak menerapkan hal tersebut dan masih tetap memberikan upah kepada pekerja bawah dengan nilai standar minimum saja, padahal hal tersebut sudah lepas dari interpretasi konsep yang ditetapkan, sehingga diperlukan pengaturan pemidanaan agar ada perbaikan dalam hal-hal tersebut.<sup>139</sup>

Pada dasarnya hal-hal tersebut tidak efektif untuk diberlakukan karena sulitnya kontrol yang dilakukan yang disebabkan banyaknya perusahaan dan tidak semua pekerja pada perusahaan itu dibayarkan dengan upah minimum, yang kemudian apabila pemidanaan ini ingin dilakukan kepada sebuah perusahaan yang memiliki 100 (seratus) karyawan akan tetapi karena disebabkan ada 3 (tiga) pekerja yang dibayarkan dengan upah minimum maka 97 (Sembilan puluh) karyawan tersebut tidak mungkin akan ditelantarkan hanya karena 3 (tiga) orang saja. Sehingga hal-hal inilah yang terkadang

---

<sup>139</sup> Wawancara dengan Nindry Sulistya Widiastiani, S.H., M.H. selaku Narasumber, di Sleman, tertanggal 2 Februari 2023.

menyebabkan pemidanaan pada Hukum Ketenagakerjaan ini sulit dilakukan dan hal-hal tersebut tidak bisa dipungkiri karena pada kenyataannya banyak terjadi.<sup>140</sup>

Berdasarkan uraian pertimbangan hakim mengenai tujuan dari pemidanaan tersebut di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pemidanaan ini bertujuan bukan untuk melakukan balas dendam, melainkan sebagai pembinaan, pelajaran, serta penyadaran kembali bagi pelaku agar tidak melakukan kejahatan lagi dan bagi orang lain agar tidak melakukan perbuatan serupa di kemudian hari. Hal ini sangat dibutuhkan dalam penerapannya untuk menciptakan kedamaian dan ketenangan dalam masyarakat.

Pemidanaan yang dilakukan terhadap delik ini belum optimal karena permasalahan ini seringkali dibawa ke ranah privat tanpa menyinggung delik pidananya. Menurut penulis, pemidanaan ini harus lebih diupayakan secara serius dan optimal jika dibandingkan dengan penyelesaian secara perdata. Jika ketentuan pidana dalam delik ini ditegaskan dengan baik, seharusnya pemidanaan terhadap para pengusaha yang melanggar dapat dijalankan dengan efektif dan optimal sehingga mengurangi kasus pembayaran upah di bawah upah minimum dan menumbuhkan rasa keamanan dan perdamaian serta ketenangan bagi para pekerja maupun masyarakat. Karena segala penetapan upah minimum telah dibuat sedemikian rupa dan diperhitungkan secara matang serta telah didiskusikan bersama-sama antara perwakilan pekerja atau buruh,

---

<sup>140</sup> Wawancara dengan Nindry Sulistya Widiastiani, S.H., M.H. selaku Narasumber, di Sleman, tertanggal 2 Februari 2023.

dengan perwakilan pengusaha dan pemerintah setempat, pemberi upah di bawah upah minimum jelas akan merugikan buruh.

Menurut penulis, konsep Pengaturan Pidana Ketenagakerjaan Pada Pemberian Upah Minimum saat ini yaitu pengusaha yang memberikan upah di bawah upah minimum untuk pekerja yang telah bekerja kurang dari 1 (satu) tahun, maka akan diberlakukan penerapan sanksi pidana baginya, sedangkan apabila pekerja yang bekerja lebih dari 1 (satu) tahun yang kemudian pengusaha memberikan upah di bawah upah minimum, maka ketentuan sanksi pidana sesuai Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang tidak diberlakukan kepada pengusaha tersebut.

Alasan logis penulis lebih mengarah pada konsep pemidanaan untuk para pengusaha telah mempekerjakan pekerja lebih dari dari masa kerja 1 (satu) tahun namun upahnya diberikan di bawah upah minimum dengan pertimbangan bahwa kembali pada ide dasar mengapa diadakan pemidanaan, dengan kata lain, sanksi pidana sesungguhnya bersifat reaktif terhadap suatu perbuatan. Jadi fokus sanksi pidana tertuju pada perbuatan salah seseorang lewat pengenaan penderitaan (agar yang bersangkutan jera), maka fokus tindakan terarah pada upaya memberikan pertolongan agar pengusaha tersebut dapat berubah.

Sanksi pidana lebih menekankan unsur pembalasan (pengimbangan), penderitaan yang sengaja dibebankan kepada seorang pelanggar. Sanksi

tindakan bersumber dari ide dasar perlindungan masyarakat dan pembinaan atau perawatan si pembuat.<sup>141</sup> Menurut J.E. Yonkers, bahwa sanksi pidana dititikberatkan pada pidana yang diterapkan untuk kejahatan yang dilakukan, sedangkan sanksi tindakan memiliki tujuan yang bersifat sosial.<sup>142</sup>

Berdasarkan tujuannya, maka sanksi pidana bertujuan memberikan penderitaan istimewa kepada pelanggar supaya ia merasakan akibat perbuatannya, selain dari itu sanksi pidana juga merupakan bentuk penyertaan pencelaan terhadap perbuatan si pelaku. Namun di sini, harus dipertegas pula, bahwa sanksi pidana dalam hukum pidana bukan serta merta langsung diterapkan pada tahap awal, sebab apabila diketahui ada dalil dalam hukum pidana yaitu *ultimum remedium*. Hal itu diperlukan untuk mempertimbangkan dahulu penggunaan sanksi lain sebelum sanksi pidana yang keras dan tajam dijatuhkan, apabila fungsi hukum lainnya kurang, maka baru dipergunakan hukum pidana. Berkaitan dengan karakteristik hukum pidana dalam konteks *ultimum remedium* ini bahwa penegakan hukum pidana dengan sanksi yang keras dan tajam tetap harus diusahakan agar sedapat mungkin mengurangi penderitaan dari si pelaku.

Pentingnya mempertimbangkan berbagai faktor untuk melakukan kriminalisasi agar tetap menjaga dalil *ultimum remedium* dan tidak terjadi *over criminalization* antara lain:<sup>143</sup>

---

<sup>141</sup> Sudarto, *Hukum Pidana Jilid 1 A*, Badan Penyediaan Fakultas Hukum Undip, Semarang, hlm. 7.

<sup>142</sup> J.E. Yonkers, *Buku Pedoman Hukum Pidana Hindia Belanda*, Bina Aksara, Jakarta, 1987, hlm. 350.

<sup>143</sup> Nur Ainayah Rahmawati, "Hukum Pidana Indonesia: *Ultimum Remedium* atau *Primum Remedium*", *Jurnal Recidive*, Vol. 2, No. 1, Januari – April 2013, hlm. 42.

1. Jangan menggunakan hukum pidana dengan cara emosional;
2. Jangan menggunakan hukum pidana untuk memidana perbuatan yang tidak jelas korban atau kerugiannya;
3. Jangan menggunakan hukum pidana, apabila kerugian yang ditimbulkan dengan pidanaan akan lebih besar daripada kerugian oleh tindak pidana yang akan dirumuskan;
4. Jangan menggunakan hukum pidana apabila tidak didukung oleh masyarakat secara kuat;
5. Jangan menggunakan hukum pidana apabila penggunaannya diperkirakan tidak akan efektif;
6. Hukum pidana dalam hal-hal tertentu harus mempertimbangkan secara khusus skala prioritas kepentingan pengaturan;
7. Hukum pidana sebagai sarana represif harus didayagunakan secara serentak dengan sarana pencegahan.

Hukum pidana sebagai *ultimum remedium* hendaknya bukan hanya sebagai teori yang wajib diketahui oleh aparat penegak hukum saja, pada khususnya. Namun juga sudah semestinya dapat menjadi pemahaman mengenai maksud dari asas *ultimum remedium* serta implementasinya dalam kehidupan nyata. Kesan yang dirasa pada saat ini bahwa hukum pidana tidak lagi sebagai *ultimum remedium*, seperti yang ada dalam pemberitaan media.<sup>144</sup>

Dengan merujuk pada uraian di atas, bahwa sanksi pidana merupakan upaya terakhir atau *ultimum remedium* dari rangkaian tahapan penegakan suatu

---

<sup>144</sup> *Ibid*, hlm. 43.

aturan hukum. Upaya terakhir ini merupakan solusi paling akhir jika mekanisme penegakan pada bidang hukum lain tidak bekerja secara efektif. Namun, dalam perkembangannya hukum pidana di Indonesia, seperti sanksi pidana dalam beberapa kasus tertentu bergeser kedudukannya. Tidak lagi sebagai *ultimum remedium*, melainkan sebagai *primum remedium* (upaya yang pertama).<sup>145</sup>

Berdasarkan pemaparan dari hal-hal di atas, penulis menganalisis bahwa implikasi Pengaturan Pidana Ketenagakerjaan Pada Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum pasca Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Menjadi Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja seharusnya dilakukan secara *ultimum remedium*, bukan *primum remedium*, sebab walaupun pengusaha yang memberikan upah di bawah upah minimum untuk pekerja yang telah bekerja kurang dari 1 (satu) tahun, yang seharusnya unsur-unsur pidananya telah terpenuhi, maka sanksi pidana dapat diartikan sebagai sanksi yang diposisikan pada upaya terakhir. Upaya tahap awal sebaiknya dilakukan dengan cara upaya administrasi atau sanksi perdata terlebih dahulu untuk pengusaha tersebut, sedangkan untuk sanksi pidana diatur atau diletakkan sebagai bentuk pengenaan sanksi terakhir apabila sanksi-sanksi atau upaya-upaya hukum sebelumnya tidak dapat menyelesaikannya. Di samping itu, pengusaha dapat dikenai sanksi pidana ketika si pengusaha memberikan upah kepada pekerja di bawah upah minimum, yang hanya kepada pekerja yang dipekerjakan di bawah

---

<sup>145</sup> *Ibid.*

1 (satu) tahun. Adapun potensi yang terlihat ketika ada ketentuan hukum pidana dalam bidang ketenagakerjaan yaitu lapangan pekerjaan tutup dan adanya potensi relasi kuasa antara pengusaha dan pekerja sehingga tingginya potensi tindakan semena-mena dari pengusaha.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pada uraian bab-bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaturan Pidana Ketenagakerjaan Pada Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Pasca Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Menjadi Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja sudah tepat, karena penggunaan upaya hukum pidana, sebagai salah satu upaya terakhir untuk mengatasi masalah sosial termasuk dalam bidang kebijakan penegakan hukum di sektor ketenagakerjaan. Di samping itu, karena tujuannya adalah mencapai kesejahteraan masyarakat pada umumnya, maka kebijakan penegakan hukum pidana di sektor ketenagakerjaan itu sendiri termasuk dalam bidang kebijakan sosial, yaitu segala usaha yang rasional untuk mencapai kesejahteraan para pekerja dan menghindari adanya kesewenang-wenangan dari pengusaha untuk memberikan upah di bawah upah minimum.
2. Implikasi Pengaturan Pidana Ketenagakerjaan Pada Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum pasca Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Menjadi Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja pengusaha dapat dikenai sanksi pidana ketika si pengusaha memberikan upah kepada pekerja di bawah upah

minimum, yang hanya kepada pekerja yang dipekerjakan di bawah 1 (satu) tahun. Adapun potensi yang terlihat ketika ada ketentuan hukum pidana dalam bidang ketenagakerjaan yaitu lapangan pekerjaan tutup dan adanya potensi relasi kuasa antara pengusaha dan pekerja sehingga tingginya potensi tindakan semena-mena dari pengusaha.

## **B. Saran**

Berdasarkan pada kesimpulan-kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Presiden RI dan DPR RI perlu mengubah Undang Undang Ketenagakerjaan terkhusus agar buruh mendapatkan upah yang layak guna mendapatkan kesejahteraan, dengan menambahkan ketentuan sanksi pidana sebagai efek jera dan para pengusaha tidak bisa melakukan sewenang-wenang terkait upah terhadap pekerja.
2. Aparat penegak hukum terkhusus penyidik dalam Dinas Ketenagakerjaan, Kepolisian RI dan penuntut umum pada Kejaksaan RI perlu memberlakukan hukum pidana sebagai upaya terakhir (*ultimum remedium*) dalam bentuk melakukan *restorative justice* terhadap pengusaha dengan pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, Indeks, Jakarta, 2009.
- Adami Chazawi, *Pelajaran Hukum Pidana Bagian I*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta, 1995.
- \_\_\_\_\_, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*, Yayasan Swarna Bhumi, Jakarta, 1997
- Ahmad Warson Munawir, *Al-Munawir: Kamus Arab-Indonesia*, Pustaka Progressif, Surabaya, 1997.
- Andi Hamzah, *Asas-asas Hukum Pidana*, Rineka Cipta, Jakarta, 2004.
- Andi M. Ramly, *Peta Pemikiran Karl Marx: Materialisme Dialektis dan Materialisme Historis*, LKIS, Yogyakarta, 2004.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Bambang Waluyo, *Pidana dan Pemidanaan*, Sinar Grafika, Depok, 2004.
- Barda Nawawi Arief, *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2008.
- Eddy Os. Hiariej, *Prinsip-prinsip Hukum Pidana*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, 2015.
- Erdianto Effendi, *Hukum Pidana Indonesia Suatu Pengantar*, Refika Aditama, Jakarta, 2014.
- Gravenhage, *Ekonomi Selayang Pandang*, W. Van Hoer, Bandung, 1995
- H. Zainal Asikin, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, RadjaGrafindo Persada, Jakarta, 1993.
- Hasbullah F. Sjawie, *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Pada Tindak Pidana Korupsi*, Prenada Media Group Jakarta, 2015.

- Indriyanto Seno Adji, *Korupsi dan Hukum Pidana*, Kantor pengacara dan Konsultasi Hukum, Jakarta, 2002.
- Indrasari Tjantraningsih dan Rita Herawati, *Menuju Upah Layak*, AKATIGA, Bandung, 2009.
- I Made Udiana, *Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*, Udayana University Press, Denpasar, 2011.
- Isma'il Ibrāhīm al-Badawī, *al-Tawzī' wa al-Nuqūd fī al-Iqtisād al-Islāmi wa al- Iqtisād al- Waḍ'ī*, Kuwait, Authorship Translation & Publication Committee, Kuwait University, 2004.
- J.E. Yonkers, *Buku Pedoman Hukum Pidana Hindia Belanda*, Bina Aksara, Jakarta, 1987.
- M. Ali, *Dasar-Dasar Hukum Pidana*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007.
- Maroni, *Pengantar Hukum Pidana Administrasi*, Anugrah Utama Raharja, Lampung, 2015.
- Moeljatno, *Fungsi dan Tujuan Hukum Pidana Indonesia*, Bina Aksara, Jakarta, 1985.
- Muhammad Abdul Manan, *Ekonomi Islam, Teori dan Praktek, Dasar-dasar Ekonomi Islam, Dana Wakaf*, Yogyakarta, 1993.
- \_\_\_\_\_, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, Dana Bhakti Prima Yata, Yogyakarta, 1997
- Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, Ctk. Kelima, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003.
- Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010.
- Muladi dan Dwidja Priyatno, *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, 2015.
- Muladi dan Barda Nawawi Arief, *Teori-teori dan Kebijakan Pidana*, Alumni, Bandung, 1984.

- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, Jakarta, Kencana, 2014.
- Phlipuas M. Hadjon, dkk, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2002.
- Rasyid Ariman dan Fahmi Raghrib, *Hukum Pidana*, Setara Press, Malang, 2016.
- Roeslan Saleh, *Pikiran-pikiran tentang Pertanggungjawaban Pidana*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982.
- Romli Atmasasmita, *Perbandingan Hukum Pidana*, Mandar Maju, Bandung, 2000.
- Salim H.S., *Hukum Kontrak, Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006.
- Sampur Dongan Simamora & Mega Fitri Hertini, *Hukum Pidana Dalam Bagan*, FH Untan Press, Pontianak, 2015.
- Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi, Teori Pengantar*, Edisi III, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Satochid Kartanegara, *Hukum Pidana Bagian Satu*, Balai Lektur Mahasiswa, Jakarta, 1998.
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1987.
- Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007.
- Soedjardi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif; Suatu Tinjauan Singkat*, Ctk. Kesebelas, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2009.
- Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003.
- S.R Sianturi, *Asas-Asas Hukum Pidana dan Penerapannya di Indonesia*, Alumni, Jakarta, 1998.
- Subekti, *Pokok-pokok Hukum Perdata*, Intermasa, Jakarta, 2005.

Sudarto, *Kapita Selekta Hukum Pidana*, Alumni, Bandung, 1986.

\_\_\_\_\_, *Hukum Pidana Jilid 1 A*, Badan Penyediaan Fakultas Hukum Undip, Semarang

T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*, Kanisius, Yogyakarta, 2003.

Taqiyyudin an-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Hukum Islam*, Risalah Gusti, Surabaya, 1996.

W.J.S. Purwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1976.

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008.

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang.

## **C. Jurnal**

Ade Riskandar, “Urgensi Sanksi Pidana Terhadap Upah Minimum Kota/Kabupaten Sebagai Keseimbangan Tujuan Hukum”, *Jurnal Reformasi Hukum*, Vol. 23, No. 2, Juli-Desember 2019.

Jeremy Nicholasi & Ade Adhari, “Pemidanaan Terhadap Delik Pembayaran Upah Di Bawah Upah Minimum Dalam Rangka Mencapai Tujuan Pemidanaan di Indonesia”, *Jurnal Hukum Adigama*, Vol. 4, No. 2, Desember 2021.

Kalingga Maulana Ibrahim, I Nyoman Sugiart dan I Putu Gede Seputra, “Sanksi Pidana Terhadap Pemberi Kerja Dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”, *Jurnal Konstruksi Hukum*, Vol. 3, No. 1, Januari 2022.

Made Ayu Ratih Sanjiwani Giri dan I Wayan Wiryawan, “Pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR) Bagi Pekerja Alih Daya Pada PT. Delta Duta Dewata di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali”, *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 7, No. 2, 2019.

Muhammad Irfan, Rahayu Subekti, dan Purwono Sungkowo Raharjo, “Konsep Asas No Work No Pay Terhadap Pekerja Oleh Perusahaan Terdampak

Pandemi Covid-19”, *Jurnal Komunikasi Hukum*, Vol. 7, No. 2, Agustus 2021.

Nur Ainiyah Rahmawati, “Hukum Pidana Indonesia: Ultimum Remedium atau Primum Remedium”, *Jurnal Recidive*, Vol. 2, No. 1, Januari – April 2013.

P.A.F. Lamintang dan F. Theojunior, *Dasar-dasar Hukum Pidana di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.

Tedjo Asmo Sugeng dan Marwiyatun, “Akibat Hukum Bagi Perusahaan Yang Memberikan Gaji DI Bawah Upah Minimum Provinsi Kepada Karyawan di Kabupaten Situbondo”, *Jurnal Ilmiah Fenomena*, Vol. 14, No. 1, Mei 2018.

Wicipto Setiadi, “Sanksi Administratif Sebagai Salah Satu Instrumen Penegakan Hukum Dalam Peraturan Perundang-Undangan”, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 6, No. 4, 2009.

#### **D. Putusan**

Putusan Nomor 417/Pid.Sus/2016/PN.Mpw (Pengadilan Negeri Mempawa).

Putusan Nomor 115/Pid.Sus/2019/PN.Pwk (Pengadilan Negeri Purwakarta).

Putusan Nomor 725/Pid.Sus/2019/PN.Tjk (Pengadilan Negeri Tanjung Karang).

#### **E. Website**

Ady Thea, “Mendorong Penguatan Instrumen Penegakan Pidana Ketenagakerjaan”, <https://www.hukumonline.com/berita/a/mendorong-penguatan-instrumen-penegakan-pidana-ketenagakerjaan-1t5f8953fc414ce>, diakses pada tanggal 4 Februari 2023.

<https://www.merdeka.com/quran/an-nisa/ayat-32#:~:text=QS.%20An%2DNisa%20Ayat%2032&text=32.%20Dan%20janganlah%20kamu%20iri,dari%20apa%20yang%20mereka%20usahakan>, diakses pada tanggal 21 Desember 2022.

<https://www.merdeka.com/quran/taha/ayat-118>, diakses pada tanggal 21 Desember 2022.

<https://www.merdeka.com/quran/taha/ayat-119>, diakses pada tanggal 21 Desember 2022.

<https://www.merdeka.com/quran/an-najm/ayat-39>, diakses pada tanggal 21 Desember 2022.

<https://www.merdeka.com/quran/an-nahl/ayat-96>, diakses pada tanggal 21 Desember 2022.

<https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/3916/1/BAB%20I,V,%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>, diakses pada tanggal 21 Desember 2022.

**F. Pustaka Lainnya**

Wawancara dengan Nindry Sulistya Widiastiani, S.H., M.H. selaku Narasumber, di Sleman, tertanggal 2 Februari 2023.