

Kepastian Hukum Tentang Pengaturan Penegakan Pidana Mengenai Kewajiban Membayar Upah Pekerja

Poppy Rezki Adiatma, Rahmida Erliyani, Suprpto, Muhammad Hendri Yanova

*Fakultas Hukum, Program Studi Magister Hukum, Universitas Lambung Mangkurat
Email: opi.advocad@gmail.com, rahmida.erliyani@gmail.com, suprpto@ulm.ac.id, yanovahendrii@gmail.com*

Abstract: This study aims to analyze the arrangements in dispute resolution on wages that are not paid by employers. This research is a normative legal research, the nature of prescriptive research is to re-examine legal theory against norms that are considered still unclear. The results of this study indicate that in the case of workers/laborers taking legal action to obtain protection against wages of workers/laborers who are intentionally/negligently not paid by the current employer according to the provisions of Law no. 11 of 2020 concerning the creation of labor clusters through criminal procedures, in the process of complaints from workers/laborers with the manpower office to the mediation process, whether it is negotiations with employers or often in bipartite negotiations or negotiations involving labor inspectors & development as a mediator/negotiator tripartite. So, in the case that the entrepreneur stated in the meeting the mediator made a written line whether to proceed to the IRC or to proceed through the current criminal process, it does not reflect legal uncertainty, in which the law itself adheres to the principle of the ultimum remedium. What must be done is to make it easier for workers to take legal action to get their rights back to meet the needs of a decent life.

Keywords: criminal regulation, obligation, paying workers wages.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaturan pidana dalam penyelesaian sengketa terhadap upah yang tidak di bayar oleh pengusaha. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, sifat penelitian preskriptif yakni menguji kembali menurut teori hukum terhadap norma yang dianggap masih kabur. Hasil penelitian ini menunjukkan sejatinya dalam hal pekerja/buruh melakukan upaya hukum untuk mendapatkan perlindungan terhadap upah pekerja/buruh yang dengan sengaja/ lalai tidak di bayar oleh pengusaha saat ini menurut pengaturan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan melalui prosedur pidana, dalam proses pengaduan pihak pekerja/buruh kepada dinas ketenagakerjaan sampai pada proses mediasi baik itu perundingan dengan pengusaha atau sering juga di sebut perundingan bipartit atau perundingan dengan melibatkan pihak pengawas & Pembinaan ketenagakerjaan sebagai mediator/perundingan tripartit. sehingga dalam hal penolakan yang di sampaikan pihak pengusaha dalam perundingan tersebut mediator membuat anjuran tertulis apakah akan di lanjutkan ke PHI atau ditempuh melalui pidana Selanjutnya tentu saja proses yang dianut sekarang tidak mencerminkan ketidak pastian hukum, yang mana hukum pidana itu sendiri menganut prinsip asas ultimum remedium. Yang seharusnya aturan dibuat guna mempermudah pekerja melakukan upaya hukum dalam mendapatkan haknya kembali untuk memenuhi kebutuhan hidup layak.

Kata kunci : kewajiban, membayar upah pekerja, pengaturan pidana.

PENDAHULUAN

Salah satu wujud dari pelaksanaan pembangunan nasional adalah penetapan dan pelaksanaan kebijaksanaan di bidang perlindungan tenaga kerja. Kalau kita berbicara mengenai berbagai masalah ketenagakerjaan, maka penelaahannya akan dapat ditinjau dari

berbagai faktor dan makna. Karena kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai Sumber Daya Manusia, di masa Pembangunan Nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya Pembangunan Nasional di negara kita Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena itu ia merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa.¹

Problematisasi 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 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.²

Berkaitan dengan sistem peradilan pidana di Indonesia, M. Yahya Harahap menyatakan bahwa sistem peradilan pidana yang digariskan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHAP) merupakan sistem terpadu (*integrated criminal justice system*) yang diletakkan di atas landasan prinsip "*diferensiasi fungsional*" di antara aparat penegak hukum sesuai dengan "tahap proses kewenangan" yang diberikan undang-undang kepada masing-masing.³

Empat subsistem dalam sistem peradilan pidana terpadu seperti yang telah disebutkan di atas, subsistem kekuasaan penyidikan adalah tahap yang paling menentukan dalam operasionalisasi sistem peradilan pidana terpadu yaitu dengan maksud pada tahap ini dapat diketahui adanya tersangka suatu peristiwa kejahatan atau tindak pidana, menentukan sanksi pidana yang sesuai dengan perbuatannya. Tanpa melalui proses atau tahapan penyidikan maka secara otomatis, tahapan-tahapan selanjutnya dalam proses peradilan pidana yaitu tahapan penuntutan, pemeriksaan di muka pengadilan dan tahap pelaksanaan putusan pidana tidak dapat dilaksanakan.

Selanjutnya, dari kedua pasal yang terdapat dalam pasal 91 dan pasal 95 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan tersebut setelah lahirnya UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja kemudian di gabungkan kedalam pasal 88A yang isinya :

¹ Djumadi. 2008. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Ed. 2-7.-Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada hlm

² Andrian Sutendi, 2001, *Hukum Perburuhan*, Cet. II, Sinar Grafika, Bandung, hlm.142.

³ M. Yahya Harahap, *Pembahasan, Permasalahan dan Penerapan KUHAP (Penyidikan dan Penuntutan)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), hlm. 90.

- (1) Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.
- (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- (3) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/ buruh sesuai dengan kesepakatan.
- (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- (7) Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- (8) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh dalam pembayaran upah.

Di dalam bentuk dan tata cara mengenai kewajiban pengusaha untuk membayar upah kepada pekerja juga sudah di tegaskan yaitu di dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang pengupahan pada Pasal 53, Pasal 54 dan Pasal 55.

Selain itu juga kewajiaban pengusaha di tegaskan pula apabila pengusaha tidak memenuhi kewajibannya untuk membayarkan upah pekerja yang sesuai pada pasal 88 A ayat (3) menurut Pasal 185 ayat (1) UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang berbunyi:

“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 denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).”

Dengan adanya pengaturan pidana dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja maka pengusaha tidak dapat memberikan upah secara sewenang-wenang terhadap pekerja/buruh dan langsung dapat dibatalkan demi hukum. Bahkan upah pekerja yang tidak di bayar oleh pengusaha itu harus wajib di bayarkan dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang ada serta sesuai dengan kesepakatan Kerja Bersama, tetapi perlu di ingat bahwa prinsip hukum pidana itu menganut asas ultimum remedium maka dengan inilah problematika terhadap pengaturan pidana di UU Cipta Kerja tersebut karena tidak seacara tegas di jelaskan di rumusan pasal terhadap pelaksanaan penerapan sanksi pidana, apakah upaya hukum melalui jalur pidana merupakan pilihan bagi pekerja/buruh atau lebih mengutamakan upaya perselisihan hak melalui pengadilan hubungan industrial.

Menurut Pasal 136 UU No. 13 Tahun 2003 prosedur/sarana yang telah disediakan dalam menyelesaikan sengketa terutama mengenai hak/upah pekerja yaitu :

- (1) perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang

Maka dalam hal ini apabila pengusaha yang sengaja/ lalai tidak membayarkan upah pekerja termasuk kategori perselisihan hak sesuai dengan penjelasan menurut Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pasal 1 angka 2 yang menyebutkan Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Akibat adanya perselisihan hak yaitu upah pekerja yang tidak di bayar oleh pengusaha menurut aturan Ketenagakerjaan menegaskan penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Namun dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-

undang yakni Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

Prosedur yang disediakan antara lain melalui mediasi hubungan industrial atau konsiliasi hubungan industrial atau arbitrase hubungan industrial. Bila masih juga gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dimintakan untuk diselesaikan pada Pengadilan Hubungan Industrial yang ada pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Provinsi, yang daerah hukumnya meliputi tempat kerja pekerja.

Permasalahan tersebut tidak hanya dibatasi dalam ruang lingkup keperdataan saja antara seseorang dengan seseorang lainnya, akan tetapi permasalahan tersebut dapat pula ditinjau dari segi hukum lain yaitu Pidana. Terkait dengan persoalan yang telah dikemukakan diatas, penyelesaian suatu permasalahan dengan cara yang lebih efektif dan efisien dianggap perlu sebagai mekanisme kontrol Pengusaha dengan para pekerjanya terhadap dinamika itu sendiri. Keterlibatan Pemerintah seperti Dinas Tenaga Kerja dan aparat penegak hukum lainnya seperti kepolisian dan Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan sengketa hak pekerja Terkait dengan Peraturan Perundang-undangan Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 beserta peraturan turunannya yaitu peraturan pemerintah.

RUMUSAN MASALAH

Bagaimana kepastian hukum Mengenai Pengaturan Penegakan Pidana Terkait Upah Pekerja Yang Dengan Sengaja/Lalai Tidak Di Bayarkan Oleh Pengusaha ?

METODE PENELITIAN

Pada metode penelitian ini, jenis penelitian yang penulis gunakan adalah jenis penelitian hukum normatif. Jenis penelitian adalah jenis penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif kharakter sebagai penelitian kepustakaan (*literature research*) yang berbeda dengan metode penelitian empiris (*non doctrinal*) yang memiliki kharakteristik penelitian lapangan (*field study*).⁴ Sifat penelitian dalam penulisan ini adalah sifat penelitian preskriptif. Tipe penelitian dalam penulisan ini adalah tentang kepastian hukum pengaturan pidana pada pasal 185 jo pasal 88A UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengenai kewajiban membayar upah pekerja. pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), Pendekatan konseptual dan Pendekatan

⁴ Yati Nurhayati, Ifrani, M. Yasir Said. (2021), Metodologi Normatif dan Empiris dalam Perspektif Ilmu Hukum, Jurnal Penegakan Hukum Indonesia, Vol 2 No. 1, hlm. 1-20

kasus. Sumber bahan hukum dalam penelitian ini meliputi : Bahan Hukum Primer dan bahan hukum sekunder.

PEMBAHASAN

Kepastian Hukum Mengenai Pengaturan Penegakan Pidana Terkait Upah Pekerja Yang Dengan Sengaja/Lalai Tidak Di Bayarkan Oleh Pengusaha

Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar. Persamaannya adalah bahwa manusia itu sama-sama ciptaan Tuhan yang memiliki martabat kemanusiaan sedangkan perbedaannya adalah dalam hal kedudukan atau status sosial-ekonomi, dimana pekerja mempunyai penghasilan dengan bekerja pada pengusaha/majikan. Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/ pengusaha, melalui sarana hukum yang ada.

Indonesia sebagai salah satu negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtstaat*) dan *rule of law*, masyarakat sangat membutuhkan perlindungan hukum untuk mendapatkan kepastian hukum, dan keadilan sehingga rakyat merasakan kesejahteraan serta kemakmuran. Oleh karena itu penegakan hukum yang berkeadilan dan perlindungan hak asasi manusia (HAM), merupakan dua aspek penting didalam mewujudkan *the rule of law* dan merupakan ramuan dasar dalam membangun bangsa dan menjadi kebutuhan pokok bangsa-bangsa beradab dimuka bumi. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 dan Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1 dan ayat 2.

Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 1945 kedudukan pekerja sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama. Kedudukan secara sosial ekonomi yang tidak sama ini menimbulkan kecenderungan pihak pengusaha bertindak lebih dominan didalam menentukan isi perjanjian dengan mengutamakan kepentingannya dibandingkan dengan kepentingan pekerja Untuk mencegah hal seperti ini maka sangat diperlukan adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan adalah antara lain: Untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan

jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku.

Pada umumnya, pembentukan undang-undang selalu mengatakan bahwa salah satu usaha penanggulangan kejahatan adalah dengan menggunakan hukum pidana dengan sanksinya berupa pidana. Dalam praktek di Indonesia, dapat diketahui bahwa pemikiran orang mengenai pidana dan pemidanaan dewasa ini sedikit banyak masih dipengaruhi oleh pemikiran-pemikiran pada beberapa abad yang lalu, walaupun sekarang ini sudah mulai berubah sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan yang baru, terutama ilmu kriminologi, dan adanya pembaruan-pembaruan dalam sistem pemidanaan di berbagai negara.⁵

Tindak pidana dapat terjadi di mana saja, kapan saja dan bahkan terhadap siapa saja. Tindak pidana diartikan sebagai perbuatan melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang oleh peraturan perundang-undangan dinyatakan sebagai perbuatan yang dilarang dan diancam dengan pidana. Jan Remmelink mengartikan tindak pidana dengan mengawali pernyataan bahwa untuk dapat menghukum seseorang sekaligus memenuhi tuntutan keadilan dan kemanusiaan, harus ada suatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum dan yang dapat dipersalahkan kepada pelakunya. Tindak pidana dapat terjadi pada bidang ketenagakerjaan. Pengusaha juga acap kali melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan ataupun perjanjian kerja yang telah ditetapkan. Begitu pula sebaliknya dengan para pekerja/buruh. Perjanjian kerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh karena memuat segala konsekuensi yang menjadi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Sehubungan dengan hal tersebut, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta peraturan pelaksanaannya yang antara lain dituangkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja telah diatur tentang rambu-rambu hukum yang harus dipahami dan dipatuhi semua pihak yang terkait dengan hubungan kerja.⁶

Pengaturan tindak pidana kejahatan dan tindak pidana pelanggaran di bidang ketenagakerjaan tersebut adalah merupakan suatu peluang bagi kalangan buruh untuk memperjuangkan hak-hak dari kaum buruh. Setiap pelanggaran hak-hak buruh harus didorong melalui jalur pidana yaitu Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK) ataupun langsung

⁵ Suharyono, AR, Ketentuan Pidana dalam Sistem Peradilan Di Indonesia, pada Seminar Hukum, tanggal 20 Agustus 2010 di Kementerian Hukum dan HAM

⁶ Remmelink, Jan, Hukum Pidana - Komentar atas Pasal-pasal Terpenting dari KUHP Belanda dan Pidananya dalam KUHP Indonesia, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2003, hal. 17

kepada Polri selaku penyidik tindak pidana sesuai dengan Kitab Undang Undang Hukum Acara Pidana (UndangUndang Nomor 8 Tahun 1981).

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, kendati dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara di mana suatu perusahaan beroperasi, diantaranya:⁷

- a. Hak atas pekerjaan. Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia. Karena demikian pentingnya Indonesia dengan jelas mencantumkan, dan menjamin sepenuhnya, hak atas pekerjaan ini dapat dilihat pada Pasal 27, ayat 2, UUD 45:
“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”
- b. Hak atas upah yang adil. Upah sesungguhnya adalah perwujudan atau kompensasi dari hasil kerjanya. Setiap orang berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya.
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul. Untuk bisa memperjuangkan kepentingannya, khususnya hak atas upah yang adil, pekerja harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul. Mereka harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka. Dengan berserikat dan berkumpul, posisi mereka menjadi kuat dan karena itu tuntutan wajar mereka dapat lebih diperhatikan, yang pada gilirannya

Upah merupakan hak normatif pekerja atau hak yang timbul karena adanya peraturan perundang-undangan, maka wajib dilaksanakan oleh semua pihak khususnya perusahaan. Dan dalam hal terjadi pelanggaran upah, pasal 80 PP 36/2021 menyebut pekerja dapat melaporkan pengusaha kepada Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan di tingkat Kabupaten/ Kota/ Provinsi (sesuai lokasi perusahaan).

Lebih lanjut Pengawas Ketenagakerjaan akan melakukan pemeriksaan dan menuangkan hasil pemeriksaan ke dalam nota pemeriksaan. Dalam hal nota pemeriksaan tidak dilaksanakan oleh pengusaha, Pengawas Ketenagakerjaan menyampaikan laporan ketidakpatuhan terhadap nota pemeriksaan kepada Direktur Jenderal yang membidangi pengawasan ketenagakerjaan pada Kementerian Ketenagakerjaan RI atau Kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi untuk dibuatkan rekomendasi. Rekomendasi dapat disampaikan

⁷ A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya*, edisi baru, Yogyakarta: Kanisius, 1998, hal. 162-172.

kepada Kepolisian untuk tindak lanjut sanksi pidana atau kepada Menteri, Gubernur, Bupati/Walikota, atau pejabat yang ditunjuk yang berwenang mengenakan sanksi administratif.

Mengingat pelanggaran upah juga merupakan tindak pidana, maka pelanggaran upah juga dapat dilaporkan ke unit khusus pidana perburuhan yang ada di Kepolisian tingkat Daerah atau Polda. Sayangnya unit ini belum merata berdiri di seluruh Polda di Indonesia.

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja belum dapat diwujudkan sepenuhnya. Beberapa hambatan permasalahan masih ditemukan, antara lain:

1. Faktor regulasi. Walaupun sudah banyak peraturan yang mengatur hubungan ketenagakerjaan masih banyak ditemukan celah untuk melakukan pelanggaran dalam penerapannya.
2. Faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha maupun penegak hukum. Pengusaha/ pemberi kerja belum memahami benar betapa pentingnya peranan pekerja bagi perusahaan. Dimana kepentingannya harus benar-benar dilindungi. Pekerja juga sering tidak memahami betapa pentingnya pengusaha/pemberi kerja dalam hubungan ketenagakerjaan. Tingkat kesadaran pekerja dalam melakukan kewajibannya masih terbilang rendah. Penegak hukum juga masih belum dapat melaksanakan kewajibannya secara maksimal. Pengawas dan penegak hukum masih banyak yang melakukan kewajiban tidak sesuai aturan yang ada. Apabila timbul masalah penyelesaian sering tidak mencerminkan keadilan, terutama bagi pekerja.
3. Walaupun secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang kedudukannya, namun dalam prakteknya berbeda. Masih sering ditemukan posisi pemberi kerja dengan pekerja berada dalam posisi tidak seimbang, pemberi kerja berada dalam posisi yang kuat, sedangkan pekerja/buruh sebagai yang membutuhkan pekerjaan berada dalam posisi yang lemah sehingga cenderung menuruti syarat yang diajukan oleh pemberi kerja. Hal ini sering menimbulkan masalah ketengakerjaan bahkan berujung sampai ke pengadilan.

Untuk mengatasi permasalahan permasalahan diatas , maka dibutuhkan berbagai upaya, antara lain:

1. Untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil bagi para pihak, dibutuhkan intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai, pengawasan

dan penegakan hukum lebih ditingkatkan. Perlindungan hukum diberikan bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan hak-haknya. Hendaklah pemerintah memperhatikan kepentingan semua pihak yang terlibat dalam ketenagakerjaan secara seimbang agar dapat memberikan perlindungan yang adil, sehingga hubungan ketenagakerjaan dapat terpelihara dan berjalan dengan baik.

2. Apabila timbul masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka hakim yang menangani tidak mengeluarkan putusan yang hanya didasarkan pada perjanjian semata yang telah didasari kebebasan berkontrak dan konsensualisme, namun harus memperhatikan keselarasan dari seluruh prinsip-prinsip yang ada dalam hukum perjanjian demi mewujudkan perlindungan dan keadilan bagi para pihak.
3. Para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan harus memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan benar. Pengusaha/pemberi kerja harus benar-benar berusaha untuk melindungi kepentingan pekerja mengingat pentingnya peranan pekerja dalam dunia usaha, misalnya : Memberikan penyuluhan, pembinaan, dan pengawasan terhadap pekerja berkenaan dengan pekerjaannya, dari pihak pekerja juga harus memahami benar apa yang menjadi kewajibannya sebagai pekerja. Karena pekerja tanpa pengusaha/ pemberi kerja tidak ada artinya. Pengusaha juga membutuhkan perlindungan hukum mengingat peranannya sebagai penyedia lapangan kerja dan sebagai penggerak roda perekonomian suatu negara. Pekerja/ dan pengusaha adalah saling membutuhkan sehingga apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing haruslah samasama dilindungi dengan adil sehingga hubungan ketenagakerjaan dapat terpelihara dan berjalan dengan baik.

Tindak pidana ketenagakerjaan juga dapat terbagi menjadi dua kategori yaitu tindak pidana kejahatan dan tindak pidana pelanggaran. Khususnya untuk tindak pidana pelanggaran upah pekerja/buruh, Pasal 93 ayat (2) undang-undang ketenagakerjaan menyatakan bahwasanya tentang pembayaran upah pekerja/buruh karena sakit, karena tugas negara, kemudian pengusaha tidak mau mempekerjakan buruh sesuai perjanjian/hak istirahat pekerja/buruh, tugas melaksanakan fungsi serikat, maka pengusaha tetap berkewajiban membayar upah sebagai mana yang sudah di tentukan. Adapun jenis-jenis yang termasuk dalam tindak pidana adalah kejahatan dan pelanggaran, pembagian tindak pidana kejahatan disebutkan dalam kitab II KUHP, sedangkan tindak pidana pelanggaran terangkum dalam kitab III KUHP.

Setelah lahirnya UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja kemudian di gabungkan kedalam pasal 88A yang isinya :

- (1) Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.
- (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- (3) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/ buruh sesuai dengan kesepakatan.
- (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- (7) Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- (8) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh dalam pembayaran upah

Selain itu juga kewajiban pengusaha di tegaskan pula apabila pengusaha tidak memenuhi kewajibannya untuk membayarkan upah pekerja yang sesuai pada pasal 88 A ayat (3) menurut Pasal 185 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang berbunyi:

- (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), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 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).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Di dalam bentuk dan tata cara mengenai kewajiban pengusaha untuk membayar upah kepada pekerja juga sudah di tegaskan yaitu di dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang pengupahan pada Pasal 53, Pasal 54 dan Pasal 55.

Dalam hal Pengaturan yang di terapkan dalam UU 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terutama mengenai sanksi pidana kewajiban membayar upah pekerja ini juga perlu di ingat bahwa Sehubungan dengan penerapan sanksi pidana, apabila sanksi administrasi dan

sanksi perdata belum mencukupi untuk mencapai tujuan melurus-kan neraca kemasyarakatan, maka baru diadakan juga sanksi pidana sebagai senjata pamungkas (terakhir) atau ultimum remedium Berarti, apabila penerapan sanksi administrasi dan sanksi perdata dianggap tidak berhasil, maka dapat diterapkan sanksi pidana. Penerapan sanksi pidana tersebut dimaksudkan agar menimbulkan efek jera bagi pelaku pelanggaran dan sekaligus memberi contoh kepada orang lain untuk tidak melakukan pelanggaran serupa. Jadi dalam penerapan sanksi pidana tidak sebatas menghukum pelaku pelanggaran saja, tetapi juga terdapat tujuan prevensi umum yang memberikan edukasi kepada masyarakat.⁸

Penegakan hukum ketenagakerjaan ialah usaha melaksanakan hukum ketenagakerjaan sebagaimana mestinya, mengawasi pelaksanaannya agar tidak terjadi pelanggaran, dan jika terjadi pelanggaran ada usaha lain untuk memulihkan hukum yang dilanggar itu agar ditegakkan kembali.⁹

Penegakan hukum ketenagakerjaan yang mempunyai nilai yang baik yaitu menyangkut penyesuaian antara nilai dengan kaidah serta dengan perilaku nyata manusia atau pekerja/buruh. Pada hakikatnya, hukum ketenagakerjaan mempunyai kepentingan untuk menjamin kehidupan yang sejahtera bagi pekerja/buruh, karena hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara pekerja/ buruh dengan perusahaan atau pengusaha.¹⁰

Penegakan hukum yang lemah, menurut pendapat umum disebabkan oleh budaya hukum yang dinilai tidak kondusif bagi pembangunan sistem hukum. Hukum telah menjadi bagian dari keutuhan sistem pembangunan nasional. Untuk dapat membangun hukum secara tepat, diperlukan desain pembangunan hukum yang tepat pula. Salah satu komponen dasar, desain pembangunan yang tepat adalah, pemahaman yang tepat terhadap karakteristik objek pembangunan yang hendak kita bangun.

ketentuan pidana di dalam UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang terdapat di dalam pasal 185 ayat (1) Ketika disatukan dalam sebuah undang-undang, seyogyanya ada harmonisasi antara ketentuan yang satu dengan ketentuan yang lain, Hal ini mengakibatkan disparitas pidana dalam penegakkan hukum jika terjadi pelanggaran dalam undang-undang yakni karena adanya penjatuhan hukuman yang berbeda terhadap tindak pidana yang sejenis.

⁸ <https://www.15159-Article%20Text-44605-1-10-20210217%20.pdf> diakses pada hari minggu tanggal 9 Mei 2022

⁹ Abdulkadir Muhammad, Etika Profesi Hukum, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006) hlm.159

¹⁰ Siswanto Sunarto, Penegakan Hukum Psikotropika Dalam Kajian Sosiologi Hukum, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004), h. 71.

Ketentuan di dalam UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sanksi administrasi dan sanksi pidana yang tumpang tindih dan cenderung bertentangan antara satu dengan yang lain. Di satu sisi dengan tegas mengatur bahwa pelanggaran terhadap ketentuan dikenakan sanksi administrasi, namun pada ketentuan pidana secara tegas menyatakan pelanggaran terhadap ketentuan UU ketenagakerjaan diancam pidana penjara dan/atau denda secara kumulatif.

Perihal problematika Dalam penegakan hukum ini pun terdapat pada Putusan Pengadilan dalam mengadili sangsi pidana perbuatan pengusaha yang melanggar hukum ketenagakerjaan yakni tidak membayar Upah Pekerja sesuai kesepakatan yaitu putusan pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor : 163/Pid.Sus/2022/PN.Pbr. Putusan ini diputus pada tanggal 28 April 2022. Yang dalam hal ini Putusannya

1. Menyatakan Terdakwa Dra Rotua Evaliana Manurung terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana *kewajiban menyetor iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS dan kewajiban membayar upah kepada pekerja / buruh sesuai dengan kesepakatan;*
2. Menjatuhkan pidana terhadap terdakwa oleh karena itu dengan pidana penjara selama 5 (lima) bulan, Denda sebesar Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) dengan ketentuan apabila denda tersebut tidak dibayar diganti dengan pidana kurungan selama:1(satu) bulan;
3. Menyatakan masa penahanan yang telah dijalani terdakwa dikurangkan seluruhnya dari pidana yang dijatuhkan;
4. Memerintahkan terdakwa tetap ditahan;
5. Menyatakan barang bukti berupa
 - 1 (satu) berkas Surat Permintaan pelaksanaan kewajiban Direktur PT. Dungo Reksa;
 - 1 (satu) surat permintaan bayar No. 578/DR-CPI-oms/520/V ke PT. CPI dari Direktur PT. Dungo Reksa;
 - 1 (satu) berkas Surat Tagihan tunggakan iuran BPJS Ketenagakerjaan;
 - 1 (satu) berkas slip upah pekerja tahun 2019;
 - 1 (satu) berkas slip upah pekerja tahun 2020;
 - 1 (satu) berkas foto copy Akte Pendirian Perusahaan No.1 Tanggal 8 Februari 2008

Putusan Pengadilan Negeri tersebut di atas menimbulkan ketidakpastian hukum karena tidak menerapkan prinsip asas ultimum remedium dalam hukum pidana dan juga pembuat Undang-undang telah mengamanahkan bahwasanya ketika suatu perbuatan melanggar ketentuan pasal 185 UU Cipta Kerja dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 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). Yang mana dalam hal ini terdapat penafsiran yang berbeda dalam mengambil suatu keputusan

sehingga pekerja/buruh perlu perlindungan, perlindungan hukum untuk melangkah demi mendapatkan keadilan.

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati sernua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah upaya untuk mengorganisasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat supaya tidak terjadi tubrukan antar kepentingan dan dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹¹ Artinya hukum itu menghendaki integritas dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat dengan cara mengatur perlindungan dan pembatasan terhadap berbagai kepentingan tersebut.

Pengaturan pidana pada UU Cipta Kerja menimbulkan ketidakpastian hukum karena pidana tersebut sebenarnya menerapkan prinsip asas *ultimum remedium* dan menurut peraturan perundang-undangan bahwasanya ketika suatu perbuatan melanggar ketentuan pasal 185 UU Cipta Kerja dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 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). Dalam hal ini pekerja/buruh masih terdapat kebingungan dalam mengambil suatu keputusan untuk melakukan upaya hukum karena dalam UU Tersebut tidak ditegaskan apakah upaya hukum pidana ini bisa diterapkan setelah upaya hukum perdata melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial atau melalui jalur pidana demi mendapatkan keadilan untuk mendapatkan hak nya kembali. Hal ini tidak memberikan kepastian hukum.

Dengan demikian, perlindungan hukum dapat diartikan dengan segala upaya pemerintah untuk menjamin kepastian hukum dalam memberi perlindungan kepada warga negaranya agar hak hak sebagai seorang warga tidak dilanggar, dan bagi yang melanggarnya akan dapat dikenakan sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Perlindungan hukum pun tidak terlepas dari fungsi hukum itu sendiri, yatu untuk melindungi kepentingan pekerja/buruh.

PENUTUP

KESIMPULAN

Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara

¹¹ Satjipto Raharjo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, Hal. 53

para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar. Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/ pengusaha, melalui sarana hukum yang ada. Hal mendasar bahwa sejumlah ketentuan pengaturan penegakan pidana di dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan selanjutnya sebagian pasal telah diperbaharui kedalam Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yaitu pemerintah telah memberikan sarana untuk pekerja/buruh dalam melakukan upaya hukum pidana terkait upah pekerja yang dengan sengaja/lalai tidak di bayar oleh pengusaha tetapi di satu sisi di dalam pengaturannya juga memperbolehkan upaya hukum perdata yaitu melalui pengadilan Hubungan Industrial Hal ini tidak memberikan kepastian hukum dan multi interpretasi karena Faktor ketidak jelasannya regulasi. sehingga upaya hukum pidana ketenagakerjaan tersebut apakah bersifat *primum remedium* atau *ultimum remedium*.

SARAN

Berkaitan dengan salah satu prinsip negara hukum adalah keadilan dan kepastian hukum, sementara penormaan yang ada tidak mencerminkan keadilan dan kepastian hukum terkait dengan penegakannya. Hendaklah pemerintah untuk kedepannya mempunyai indikator dengan memperjelas penerapan upaya hukum pidana yaitu menyediakan regulasi yang lebih memadai dalam pengaturan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terutama mengenai penyelesaian sengketa di bidang pengupahan agar pelaksanaannya dapat meningkatkan pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan serta dapat lebih melindungi pihak pekerja/ buruh kedepannya supaya mendapatkan hak nya kembali dengan membuat regulasi yang memperhatikan asas ultimum remedium dalam asas hukum pidana, sehingga para pekerja/buruh dan penegak hukum kedepannya lebih mengedepankan penyelesaian secara musyawarah dan mediasi, kalau mediasi tidak tercapai dengan memberikan sanksi administratif ataupun memilih penyelesaian melalui pengadilan perselisihan hubungan Industrial terlebih dahulu, lalu langkah atau upaya terakhir menggunakan sarana jalur pidana.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Djumadi. 2008. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Ed. 2-7. (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada)
- Keraf, A. Sonny. 1998, *Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya*, edisi baru, (Yogyakarta: Kanisius)
- Muhammad, Abdulkadir. 2006. *Etika Profesi Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti)
- Raharjo, Satjipto. 2000, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti)
- Rommelink, Jan, 2003. *Hukum Pidana - Komentar atas Pasal-pasal Terpenting dari KUHP Belanda dan Pidananya dalam KUHP Indonesia*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama)
- Sunarto, Siswanto. 2004. *Penegakan Hukum Psikotropika Dalam Kajian Sosiologi Hukum*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada,)
- Sutendi, Andrian .2001. *Hukum Perburuhan*, Cet. II, (Bandung: Sinar Grafika)

Jurnal

- Suharyono, AR, *Ketentuan Pidana dalam Sistem Peradilan Di Indonesia*, pada Seminar Hukum, tanggal 20 Agustus 2010 di Kementerian Hukum dan HAM
- Yati Nurhayati, Ifrani, M. Yasir Said. (2021), *Metodologi Normatif dan Empiris dalam Perspektif Ilmu Hukum*, Jurnal Penegakan Hukum Indonesia, Vol 2 No. 1, hlm. 1-20

Internet

- <https://www.15159-Article%20Text-44605-1-10-20210217%20.pdf> diakses pada hari minggu tanggal 9 Mei 2022