

Volume : 17 No. 02.A  
ISSN Online : 2613-9340  
ISSN Offline : 1412-1255

---

---

**PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA  
TERHADAP PENGUSAHA YANG  
MEMBAYAR UPAH LEBIH RENDAH DARI  
UPAH MINIMUM**

(Studi Kasus Putusan Nomor  
1662/PID.B/2015/PN.LBP)

Oleh :

**Jon Nedi Piliang**

Jhon\_xpsh@yahoo.com

**Suhaidi**

Suhaidi\_dunant@yahoo.co.id

**Mustamam**

Tamambar@yahoo.com

**Abstract**

*Wage or remuneration is a problem that has never been solved until now. Wages are given as income that fulfills a decent living for workers. The government establishes a wage policy that protects workers through a minimum wage policy. The minimum wage is the minimum standard of wages by the entrepreneur to all workers based on the provisions in a certain area. The minimum wage in question has a form of conformity between the needs of a decent life by taking into account productivity and economic needs in accordance with Article 43 PP No.78 of 2015 concerning wages.*

*What are the legal procedures and arrangements regarding the payment of wages by the entrepreneur according to the Law No. 13 of 2003 concerning employment and how is criminal responsibility for the entrepreneur who pay wages lower than the minimum wage (Case Decision No. 1662/PID.B/2015/PN.Lbp) as well as the role of the Civil Service Investigator in dealing with the problems of entrepreneurs who pay lower wages than the minimum wage.*

*Wage procedures are based on the need for a decent living, one of them is the minimum wage setting policy by the government. Legal arrangements regarding payment of wages by the entrepreneur are regulated in Articles 88 to 98 of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower with criminal provisions formulated in Articles 185-187 of Law No. 13 of 2003 concerning*

*Manpower. The entrepreneurs who pay wages lower than the minimum wage in the Decision No. 1662/PID.B/2015/PN.Lbp convinced that he was guilty of violating the provisions in Article 90 paragraph (1) of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower and had fulfilled the elements contained in Article 185 of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. The perpetrator is sentenced to imprisonment for 1 (one) year. The perpetrators can be held accountable for it by the reason that the perpetrator is able to take liability (physically and mentally healthy), there is an error, there is no excuse for forgiveness, the Civil Service Investigator of Manpower has the authority to resolve cases of entrepreneurs who pay wages lower than the minimum wage based on Article 182 of Law no. 13 of 2003 concerning employment. Employment Civil Servant Investigators (PPNS) must be more proactive and professional and responsive in protecting the rights of workers/workers and judges should consider the losses incurred by workers/laborers who do not receive their salaries or rights in accordance with the minimum wage..*

**Keywords:** *Criminal Liability, Entrepreneurs, Minimum Wage.*

**Abstrak**

Pengupahan atau pemberian upah adalah masalah yang tidak pernah selesai sampai saat ini. Upah diberikan sebagai penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi buruh. Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi buruh melalui kebijakan upah minimum. Upah minimum merupakan standar minimal pengupahan oleh pengusaha kepada seluruh buruh berdasarkan pada ketetapan di suatu daerah tertentu, Upah minimum yang dimaksud memiliki wujud kesesuaian antara kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan kebutuhan ekonomi sesuai dengan Pasal 43 PP No.78 Tahun 2015 tentang pengupahan.

Bagaimana prosedur dan pengaturan hukum tentang pembayaran upah oleh pengusaha menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan bagaimana pertanggungjawaban pidana terhadap pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum (Kasus Putusan No. 1662/PID.B/2015/PN.Lbp) serta bagaimana peran Penyidik Pegawai Negeri Sipil Ketenagakerjaan dalam menangani

permasalahan pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Prosedur pengupahan didasari pada kebutuhan hidup layak salah satunya kebijakan penetapan upah minimum oleh pemerintah. Pengaturan hukum tentang pembayaran upah oleh pengusaha diatur dalam Pasal 88 sampai dengan Pasal 98 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan ketentuan pidana yang dirumuskan dalam Pasal 185-187 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dalam Putusan No. 1662/PID.B/2015/PN.Lbp meyakinkan bersalah melanggar ketentuan dalam pasal 90 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan telah memenuhi unsur-unsur yang terkandung dalam Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pelaku dikenakan pidana penjara selama 1 (satu) tahun. Pelaku dapat dimintakan pertanggungjawaban atasnya dengan alasan pelaku mampu bertanggungjawab (sehat jasmani dan rohani), adanya kesalahan, tidak ada alasan pemaaf, Penyidik Pegawai Negeri Sipil Ketenagakerjaan memiliki wewenang dalam menyelesaikan kasus pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum berdasarkan Pasal 182 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan harus lebih pro aktif dan profesional serta responsif dalam melindungi hak-hak buruh/pekerja serta seharusnya Hakim mempertimbangkan kerugian yang didapat oleh pekerja/buruh yang tidak memperoleh gaji atau haknya sesuai dengan upah minimum..

**Kata Kunci:** Pertanggungjawaban Pidana, Pengusaha, Upah Minimum.

## I. Pendahuluan

### A. Latar Belakang

Pengupahan atau pemberian upah adalah salah satu masalah yang tidak pernah selesai diperdebatkan oleh pihak manajemen manapun, apapun bentuk organisasinya baik itu swasta maupun pemerintah. Di suatu pihak, para pengusaha berupaya mempertahankan hak penguasaan atas wilayah otoritas bisnis,

yaitu kelayakan biaya dan keuntungan produksi. Di lain pihak, para buruh berusaha mendapatkan hak atas kelayakan hidup sebagai manusia yaitu upah yang secara normatif layak bagi diri dan keluarga. Bagi kalangan buruh kenaikan upah minimum tiap tahun amat dinantikan meskipun kenaikan yang diterimanya jauh dari harapan, namun setidaknya sedikit meringankan kesulitan hidup pekerja di tengah tekanan hidup yang tinggi, sekalipun upah nyata yang diterima pekerja justru turun dan makin jauh dari standar hidup layak.

Secara umum upah adalah pendapatan, akan tetapi tidak selalu harus upah. Penghasilan lain seperti keuntungan dari hasil penjualan barang, komisi jasa perantara dan lain-lain dapat diartikan sebagai pendapatan. Upah dan pendapatan berdasarkan jenisnya meliputi upah minimal (*money wages*), upah nyata (*real wages*), upah hidup, upah minimum.<sup>1</sup>

Perbedaan penetapan upah minimum di suatu daerah atau provinsi tentu didasarkan atas harga kebutuhan pokok di suatu daerah tersebut, inilah yang menjadi letak perbedaan terhadap upah minimum regional antar daerah, memang besarnya rupiah yang diterima buruh/pekerja antar daerah yang berbeda tidak dapat mempresentasikan tingkat kesejahteraan buruh atau pekerja di suatu daerah. Dalam kebijakan penetapan upah minimum regional, para pengusaha tentu berfikir rasional mereka tidak serta merta mau meningkatkan usulan kenaikan upah minimum tersebut alasannya tentu efisiensi produksi, ketika buruh/pekerja di masukan kedalam faktor produksi.

Upah minimum merupakan standar minimal pengupahan oleh pengusaha kepada

---

<sup>1</sup> Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha : Pelengkap Sistem Hubungan Industrial*, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan, 2007, hal.62.

seluruh pekerja/buruh berdasarkan pada ketetapan di suatu daerah tertentu, upah minimum yang dimaksud memiliki wujud kesesuaian antara kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan kebutuhan ekonomi sesuai dengan Pasal 43 PP No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Terhadap penetapan upah minimum, kemampuan pemerintah dalam mengkalkulasi secara efektif dan efisien mengenai jumlah dan angka besaran upah minimum regional secara netral dengan mempertimbangkan ada atau tidak kerugian antara salah satu pihak dalam hal ini pengusaha dan pekerja. Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan keseharusan penetapan upah berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan kebutuhan ekonomi namun faktanya tidak demikian.

Standar kebutuhan hidup layak berdasarkan keputusan menteri tenaga kerja no. 13 tahun 2012 terdiri dari beberapa komponen yaitu :

- a. Makanan & Minuman (11 items)
- b. Sandang (13 items)
- c. Perumahan (26 items)
- d. Pendidikan (2 item)
- e. Kesehatan (5 items)
- f. Transportasi (1 item)
- g. Rekreasi dan Tabungan (2 item)

Komponen kebutuhan hidup layak (KHL) yang berjumlah 60 (enam puluh) *item* masih jauh dari kebutuhan *real*, efek dari permasalahan KHL saja sudah sangat merugikan buruh/pekerja karena senantiasa mendapat upah dibawah kehidupan layak dengan keadaan komponen kebutuhan hidup layak yang masih bermasalah, ditambah lagi

dengan permasalahan atau faktor upah yang diberikan dibawah standar minimum yang dilakukan oleh perusahaan yang mampu untuk membayar upah minimum (dalam hal ini bukan pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum yang dapat melakukan penangguhan berdasarkan pasal 90 ayat (2) UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan) jadi dapat dibayangkan penderitaan dan besar kerugian yang dirasakan oleh buruh/pekerja yang tidak biasa merasakan kebutuhan hidupnya secara layak.

Upah minimum yang dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :

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

Tujuan pemerintah mengatur upah dan pengupahan pekerja/buruh adalah untuk melindungi pekerja dari kesewenang-wenangan pengusaha dalam pemberian upah. setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pekerja menerima upah dari pemberi kerja dan dilindungi undang-undang. Peran pemerintah dalam hal ini adalah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh agar dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja maupun keluarganya.

Bentuk perlindungan upah itu berupa pengaturan tentang upah dan pengupahan yang diatur dalam Pasal 88 s/d Pasal 98 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. hal hal penting yang terkandung dalam Pasal ini adalah:

- a. Penetapan upah minimum
- b. Upah kerja lembur

- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- e. Upah menjalankan hak dan waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan pemotongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Sering menjadi permasalahan besar dibidang ketenagakerjaan terkhusus berkaitan dengan pengupahan ditinjau dari beberapa faktor dan makna. Fakta telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan merupakan Sumber Daya Manusia (SDM). Dimasa pembangunan nasional sekarang ketenagakerjaan merupakan hal yang sangat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana sangat dominan didalam kehidupan suatu bangsa, dengan demikian dengan membahas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini pegawai, karyawan dan buruh maka akan dikaitkan dengan kelangsungan hidup manusia yang erat hubungannya dengan pengupahan tenaga kerja.<sup>2</sup>

Upah Minimum dilanggar di beberapa provinsi di Indonesia. 19,1% dari 947 responden mengatakan bahwa mereka

mendapat gaji dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP). Hasil laporan didapat dari data Gajimu offline survei di 7 (tujuh) provinsi Indonesia.

*Offline survei* yang dilakukan Gajimu telah mengumpulkan data sebanyak 947 responden di 7 (tujuh) provinsi di Indonesia. Survei ini diisi oleh responden dari berbagai jenis pekerjaan di pasar tenaga kerja seperti guru/dosen, pedagang, sopir, petugas keamanan, pekerja konstruksi, logistik, penjualan dan petugas kebersihan.

Hasil dari survei menunjukkan bahwa 19,1% responden mengemukakan bahwa mereka mendapat gaji dibawah Upah Minimum rata-rata untuk 33 provinsi di Indonesia yaitu sebesar Rp. 976.025. Siapa saja yang mendapat gaji dibawah Upah Minimum? 60% diantaranya adalah pekerja laki-laki, mereka kebanyakan bekerja di sektor industri, transportasi, perdagangan dan perhotelan. Sementara 40% sisanya adalah pekerja perempuan yang berkonsentrasi di sektor pelayanan.<sup>3</sup> (WageIndicator 2016 - Apabila mengutip halaman ini, cantumkan pada daftar sumber/referensi tulisan Anda- Gajimu.com-Jenis Pekerjaan Yang Pekerjanya Digaji Dibawah UMR)

Hasil *survey* diatas menunjukkan permasalahan terhadap pengupahan diatas mencapai 60 % dan hal ini merupakan fakta miris bahwa tidak terdapat kesadaran perusahaan untuk memberikan upah kepada pekerja atau buruh sesuai dengan aturan yang ditetapkan dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Pimpinan perusahaan dalam hal ini disebut oleh UU adalah pengusaha yang memberikan upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana yang dilakukan oleh PT.

<sup>2</sup> Gunawi Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Pancasila Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, PT.Armico, Bandung, 1983, hal. 9.

<sup>3</sup>[http://www.gajimu.com/main/gaji/copy\\_of\\_/\\_kampanye-upah-minimum-pelanggaran-ump/](http://www.gajimu.com/main/gaji/copy_of_/_kampanye-upah-minimum-pelanggaran-ump/) diakses pada tanggal 24 November 2016 Pukul 10.45 Wib

PT. Asia Raya Foundary dalam hal ini Kargiat sebagai Direktur Utama, PT. Asia Raya Foundary yang mempunyai tugas selaku penanggungjawab operasional perusahaan termasuk di dalamnya dalam menentukan upah karyawan yang dipekerjakannya membayarkan upah terhadap Tenaga Kerja tidak sesuai dengan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang pada Tahun 2010, Tahun 2011, Tahun 2012 dan Tahun 2013 akan tetapi dibayarkan berdasarkan kontrak kerja dengan Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja yang mana didalam kontrak kerja tersebut disepakati tentang pembayaran upah lebih rendah dari ketentuan Upah Minimum Sektoral Kabupaten dan terdakwa juga tidak pernah menunjukkan Surat Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum, sehingga bertentangan dengan surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/39/KPTS/Tahun 2010, Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/155/KPTS/Tahun 2011 dan Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/73/KPTS/Tahun 2012 tanggal 30 Januari. Perbuatan tersebut dapat diancam pidana dalam pasal 185 Jo pasal 90 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Berdasarkan pemikiran diatas, penulis menganggap perlu melakukan penelitian yang berjudul **“Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Pengusaha Yang Membayar Upah Lebih Rendah Dari Upah Minimum (Studi Kasus Putusan Nomor 1662/Pid.B/2015/PN.LBP)”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan pada uraian diatas, maka yang akan yang menjadi fokus permasalahan untuk diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana prosedur pengupahan dan pengaturan hukum tentang pembayaran upah oleh pengusaha menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pertanggungjawaban pidana terhadap pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum (Studi Kasus Putusan No. 1662/PID.B/2015/PN.Lbp) ?
3. Bagaimana peran Penyidik Pegawai Negeri Sipil Ketenagakerjaan dalam menangani permasalahan pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum?

#### **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis dan menggunakan metode pendekatan yuridis normative. Data diperoleh melalui penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*) melalui wawancara dengan Penyidik Pegawai Negeri Sipil Ketenagakerjaan.<sup>4</sup>

Penelitian deskriptif dalam suatu penelitian, analisis data tidak keluar dari lingkup sampel. Bersifat deduktif berdasarkan teori atau konsep yang bersifat umum diaplikasikan untuk menjelaskan tentang seperangkat data atau menunjukkan komparasi atau hubungan seperangkat data dengan seperangkat data yang lain.<sup>5</sup>

Dikatakan yuridis normatife karena penelitian ini dilakukan dan ditujukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan hukum lain seperti putusan. Disamping itu juga disebut dengan penelitian kepustakaan atau studi dokumen disebabkan penelitian ini lebih banyak dilakukan terhadap data yang bersifat sekunder yang ada di perpustakaan

<sup>4</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cet.3. Universitas Indonesia, Jakarta, 1986. hal.14.

<sup>5</sup> Bambang Sunggono, *Metode Penelitian hukum*, PT.Rajagrafindo Perkasa, Jakarta, 2003, hal.37.

seperti perundang-undangan dan bahan-bahan yang relevan dengan permasalahan. Pendekatan ini digunakan juga dengan maksud mengadakan pendekatan terhadap masalah dengan cara melihat segi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berhubungan dengan pertanggungjawaban pidana pengusaha yang memberikan upah dibawah standar minimum yang telah ditentukan.

## II. Hasil dan Penelitian

### A. Prosedur Pengupahan Dan Pengaturan Hukum Tentang Pembayaran Upah Oleh Pengusaha Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pada dasarnya pengertian upah menganut pada apa yang termuat dalam konvensi ILO mengenai Perlindungan Upah atau *Protection of wage*. Indonesia juga mengikuti acuan tersebut dengan sedikit penyesuaian. Pengertian upah yang di anut oleh Negara Indonesia sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 Tentang Pengupahan adalah Upah merupakan 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/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada bab x bagian kedua Pasal 88 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh

penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Prosedur atau sistem pengupahan buruh/tenaga kerja berdasarkan keseharusan terpenuhinya penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (KHL).

Prosedur atau sistem pengupahan dapat dilihat dalam kebijakan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh dalam Pasal 88 ayat (3) undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 3 ayat (2) Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan meliputi :

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.<sup>6</sup>

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.30 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merumuskan defenisi 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/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dengan pengertian upah tersebut, maka upah di satu sisi adalah merupakan hak

<sup>6</sup> R.Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet.1, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hal.243-244.

pekerja/buruh dan kewajiban pengusaha, di sisi lain pekerja/buruh berkewajiban memberikan waktu, tenaga dan pikiran untuk bekerja atau memberikan jasa. Di samping itu negara kita juga menganut bahwa upah juga memiliki sifat sosial, di mana besarnya upah dan tunjangan harus dapat memenuhi kebutuhan keluarga.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*, mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan yang diatur pada Bagian Kedua Pengupahan tepatnya dimulai dari Pasal 88 sampai dengan Pasal 98. Rumusan Pasal-Pasal berikut adalah :

#### Pasal 88

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
  - a. upah minimum;
  - b. upah kerja lembur;
  - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
  - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
  - g. denda dan potongan upah;

- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

#### Pasal 89

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :
  - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
  - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
- (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

#### Pasal 90

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana

dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.

- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

#### Pasal 91

- (1) 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 peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 92

- (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- (2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

#### Pasal 93

- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :
  - a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, 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 pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- 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.

- (3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut :

- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus persen) dari upah;





- b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah;
  - c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh persen) dari upah; dan
  - d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- (4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut:
- a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
  - b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - c. mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
  - d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - f. uami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
  - g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
- (5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

#### Pasal 94

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

#### Pasal 95

- (1) Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- (2) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- (3) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.
- (4) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pem-bayarannya.

#### Pasal 96

Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.

#### Pasal 97

Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

#### Pasal 98

- (1) Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan

nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.

- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri dari unsure pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/-serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/Bupati/Walikota.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Presiden.

Berdasarkan pengaturan hukum tentang pengupahan dalam Bagian kedua Pasal 8 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 terdapat asas-asas telah diatur dalam perundang-undangan ketenagakerjaan seperti :

- a. Upah yang tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan atau disebut dengan asas *no work no pay* (Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menganut azas tidak bekerja maka tidak dibayar seperti yang disebutkan dalam pasal 93 ayat (1) dengan maksud bila buruh tidak bekerja maka upah tidak dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit dengan ketentuan :

- (1) Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100 % (seratus persen) dari upah.

- (2) Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah.

- (3) Untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh persen) dari upah.

- (4) Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.<sup>7</sup>

Sakit yang dimaksud bukan karena kecelakaan kerja atau akibat pekerjaan. Dalam hal pekerja sakit karena kecelakaan kerja atau karena akibat pekerjaan maka hal ini menjadi tanggung jawab penyelenggara asuransi kesehatan.<sup>8</sup>

- b. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum (Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)
- c. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)
- d. Pelanggaran yang dilakukan oleh Pekerja/Buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda (Pasal 95 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan)
- e. Pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh (Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

<sup>7</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Cet.1, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, hal.117-118

<sup>8</sup> *Ibid.*

- f. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja atau buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya (Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- g. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (Dua) tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)<sup>9</sup>.

Upah yang diterima oleh pekerja/buruh menunjukkan penghasilan yang diterima oleh mereka sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja buruh, kebijakan upah minimum harus ditempuh oleh pemerintah karena adanya tekanan dari dalam dan luar negeri. Tekanan-Tekanan tersebut timbul akibat dari keprihatinan kondisi perburuhan di Negara Indonesia. Kebijakan upah minimum dimaksudkan sebagai upaya perlindungan terhadap para pekerja/buruh baru yang berpendidikan rendah, tidak mempunyai pengalaman, masa kerja dibawah 1 (Satu) tahun dan lajang atau belum menikah. Tujuannya untuk mencegah kesewenang-wenangan pengusaha sebagai pemberi upah dalam memberikan upah kepada pekerja/buruh yang baru masuk bekerja.

Upah minimum yang diatur oleh pemerintah ide awalnya merupakan jarring pengaman agar perusahaan minimal membayarkan upah terjangkau

namun kenyataannya upah minimum masih jauh dari kebutuhan dasar pekerja, sehingga belum berhasil menciptakan hubungan industrial seperti yang diharapkan.<sup>10</sup>

Ketentuan pidana terhadap pembayaran upah oleh pengusaha diatur dalam Pasal 185-187 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

#### Pasal 185

- (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.

Ketentuan pidana terhadap Pelanggaran Pembayaran Upah dalam Pasal 185 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berada dalam ketentuan Pasal 90 ayat (1) Jo. Pasal 89 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu membayar upah dibawah ketentuan upah minimum.

#### Pasal 186

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2),

<sup>9</sup> *Ibid.* hal.16-17.

<sup>10</sup> Furqon Karim, *Mencari Konsep Upah Minimum Bagi Pekerja*, Suara Merdeka, 22 Desember 2001

Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh 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 pelanggaran.

Ketentuan pidana terhadap Pelanggaran Pembayaran Upah dalam Pasal 186 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan berada dalam ketentuan Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu tidak membayar upah terhadap pekerja buruh.buruh yang tidak masuk kerja karena berhalangan, melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya atau menjalankan hak waktu istirahatnya.

Pasal 187

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Ketentuan pidana terhadap Pelanggaran Pembayaran Upah dalam Pasal 187 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang

ketenagakerjaan berada dalam ketentuan Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu tidak membayar upah kerja lembur dan Pasal 85 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tentang tidak membayar upah kerja lembur pada hari libur resmi.

Satu hal yang harus diingat bahwa adanya ketentuan sanksi pidana penjara, kurungan dan/atau denda tersebut tidak berarti menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 189 Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Jadi, jika pengusaha dipidana atau didenda, pengusaha tersebut tetap berkewajiban membayar seluruh hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.

#### **B. Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Pengusaha Yang Membayar Upah Lebih Rendah Dari Upah Minimum (Studi Kasus Putusan No. 1662/Pid.B/2015/PN.Lbp).**

*Geen straf zonder schuld* (Tiada pemidanaan tanpa adanya unsur melawan hukum atau kesalahan). Pertanggungjawaban pidana erat hubungannya dengan pemidanaan atau sanksi yang diberikan kepada petindak atau orang yang melakukan kesalahan erat hubungannya dengan unsure kesalahan. Membicarakan kesalahan dalam hukum pidana ini berarti berbicara mengenai jantungnya hukum pidana.

Kesalahan atau *schuld* menurut Prof.Jonkers didalam keterangan tentang *schuldbegrip* membuat pembagian atas tiga bagian dalam pengertian kesalahan yaitu :

1. Selain kesengajaan atau kealpaan (*opzet of schuld*).
2. Bersifat melawan hukum (*de wederrechtelijkheid*).
3. Kemampuan bertanggungjawab<sup>11</sup>.

Menurut Pompe Pengertian kesalahan mempunyai tanda sebagai hal yang tercela (*verwijtbaarheid* berarti dapat dicela) yang pada hakekatnya tidak mencegah kelakuan yang bersifat melawan hukum (*derwederrechtelijke gedraging*). Pada Hakekatnya tidak mencegah kelakuan yang bersifat mealwan hukum di dalam perumusan hukum positif, disitu bersrti mempunyai kesengajaan dan kealpaan yang mengarah kepada sifat melawan hukum. Kemampuan bertanggungjawab.<sup>12</sup>

Kesalahan itu sebagai dasar untuk pertanggungjawaban dalam hukum pidana, ia berupa keadaan psikis (jiwa) dari si pembuat dan hubungannya terhadap perbuatannya dan dalam arti bahwa berdasarkan psikis (jiwa) itu perbuatannya dicelakakan kepada si pembuat.

Unsur-unsur pertanggungjawaban pidana yang menyangkut pembuat delik meliputi:

1. Kemampuan bertanggungjawab
2. Kesalahan dalam arti luas, sengaja dan atau kealpaan
3. Tidak ada alasan pemaaf<sup>13</sup>.

Pertanggungjawaban pidana dalam kasus putusan Nomor 1662/PID.B/2015/PN.LBP berdasarkan unsur-unsur pertanggungjawaban pidana :

1. Kemampuan bertanggungjawab

Berdasarkan kasus putusan Nomor 1662/PID.B/2015/PN.LBP, pengusaha yang memberikan upah dibawah standar minimum

mengenai kemampuan bertanggung jawabnya dianggap dapat mempertanggungjawabkan segala perbuatannya karena keadaan jiwa pelaku berada diluar ketentuan dalam pasal 44 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) yang berbunyi :

Barang siapa yang melakukan perbuatan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan kepadanya karena jiwanya cacat dalam pertumbuhan atau terganggu karena penyakit, tidak dipidana.<sup>14</sup>

Hal-hal tentang adanya tidak ada kemampuan bertanggungjawab pada si pembuat misalnya:

- a. Dalam hal pembuat diberi kemerdekaan memiliki antara berbuat dan tidak berbuat apa yang oleh undang-undang dilarang atau diperintahkan, dengan kata lain dalam hal perbuatan yang dipaksa.
- b. Dalam hal pembuat ada dalam suatu keadaan tertentu, sehingga ia tidak dapat menginsyafi bahwa perbuatannya bertentangan dengan hukum dan tidak mengerti akibat perbuatannya itu nafsu patologi (*pathologische drift*), gila, pikiran tersebut dan sebagainya.<sup>15</sup>

2. Kesalahan Dalam Arti Luas, Sengaja atau Kealpaan

Unsur kedua dari kesalahan atau pertanggungjawaban pidana adalah hubungan batin antara si pembuat dengan perbuatannya yang berupa kesengajaan (*dolus*) yang berarti menghendaki dan mengetahui atau kealpaan (*culpa*) yang menurut Van Hamel mengandung dua syarat yaitu :

- a. Tindak mengadakan penduga-duga sebagaimana diharuskan oleh hukum
- b. Tidak mengadakan penghati-hati sebagaimana diharuskan oleh hukum.

<sup>11</sup> Samidjo, *Hukum Pidana*, CV.Armico, Bandung, 1985, hal.100.

<sup>12</sup> *Ibid*

<sup>13</sup> A.Z.Abidin, *Bunga Rampai Hukum Pidana*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1983, alh.45-46

<sup>14</sup> Moeljatno, *KUHP Kitab Undang-Undang Hukum Pidana*, Bumi Aksara, Jakarta, 1999, hal.21-22.

<sup>15</sup> E.Utrecht, *Hukum Pidana I*, Pustaka Tinta Mas, Surabaya, 1986, hal.292.

Berdasarkan putusan Nomor 1662/PID.B/2015/PN.LBP dihubungkan dengan unsur kedua pertanggungjawaban pidana bahwa perbuatan yang dilakukan oleh Pimpinan perusahaan PT. Asia Raya Foundary yang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum adalah suatu kesalahan karena Pimpinan perusahaan PT. Asia Raya Foundary yang dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebut dengan Pengusaha mempunyai tugas sebagai penanggungjawab operasional perusahaan termasuk di dalamnya dalam menentukan upah karyawan yang dipekerjakannya membayarkan upah terhadap Tenaga Kerja tidak sesuai dengan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang pada Tahun 2010, Tahun 2011, Tahun 2012 dan Tahun 2013 akan tetapi dibayarkan berdasarkan kontrak kerja dengan Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja yang mana didalam kontrak kerja tersebut disepakati tentang pembayaran upah lebih rendah dari ketentuan Upah Minimum Sektoral Kabupaten dan terdakwa juga tidak pernah menunjukkan Surat Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum, sehingga bertentangan dengan :

- a. Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/39/KPTS/Tahun 2010 tanggal 01 Februari 2010 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2010 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2010 untuk Sektor Industri Pembuatan Barang dari Besi atau Logam sebesar Rp.1.160.850,- (satu juta seratus enam puluh ribu delapan ratus lima puluh rupiah) perbulan
- b. Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/155/KPTS/Tahun 2011 tanggal 28 Februari 2011 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2011 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2011 untuk Sektor Industri Pembuatan Barang dari Besi atau Logam sebesar Rp.1.275.300,- (satu juta dua ratus

tujuh puluh lima ribu tiga ratus rupiah) perbulan.

- c. Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/73/KPTS/Tahun 2012 tanggal 30 Januari 2012 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 untuk Sektor Industri Pembuatan Barang dari Besi atau Logam sebesar Rp.1.419.000,- (satu juta empat ratus sembilan belas ribu rupiah) perbulan.
- d. Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/40/KPTS/Tahun 2013 tanggal 18 Januari 2013 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2013 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2013 untuk Sektor Industri Pembuatan Barang dari Besi atau Logam sebesar Rp.1.760.000,- (satu juta tujuh ratus enam puluh ribu rupiah) perbulan.

Keputusan Gubernur dalam menentukan upah minimum telah ditentukan dalam Pasal 89 ayat (3) yang berbunyi : Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Upah minimum yang dimaksud meliputi upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

UMSP adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh kabupaten/ kota di satu Provinsi.

UMSK adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten Kota.<sup>16</sup>

Disamping mengenai pengelompokan diatas, masih ada yang disebut dengan upah sundulan yaitu upah bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja diatas satu tahun

---

<sup>16</sup> *Ibid.*

sehingga pekerja/buruh menerima upah lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku.

Perbuatan Pimpinan Perusahaan PT. Asia Raya Foundary yang dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebut dengan Pengusaha yang tidak membayar upah Tenaga Kerja sesuai dengan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) Deli Serdang mengakibatkan kekurangan pembayaran upah tenaga kerja untuk 30 orang atas nama Rianto Sinaga, Cs sebesar Rp.181.586.500,- (seratus delapan puluh satu juta lima ratus delapan puluh enam ribu lima ratus rupiah) dengan perincian sebagai berikut :

- a. Kekurangan upah pekerja bulan Juni 2010 sampai bulan Desember 2010 sebesar Rp.1.579.500,- (satu juta lima ratus tujuh puluh Sembilan ribu lima ratus rupiah) ;
- b. Kekurangan upah pekerja bulan Januari 2011 sampai bulan Desember 2011 sebesar Rp.6.125.000,- (enam juta seratus dua puluh lima ribu rupiah) ;
- c. Kekurangan upah pekerja bulan Januari 2011 sampai dengan bulan Desember 2012 sebesar Rp.46.202.000,- (empat puluh enam juta dua ratus dua ribu rupiah);
- d. Kekurangan upah pekerja bulan Januari 2013 sampai bulan Agustus 2013 sebesar Rp.127.680.000,- (seratus dua puluh tujuh enam ratus delapan puluh ribu rupiah).

Sebagaimana Daftar Perhitungan dan Penetapan Kekurangan Upah Pekerja/ buruh yang ditempatkan di PT. Asia Raya Foundry tanggal Desember 2014 yang dihitung dan ditetapkan serta ditandatangani oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Ali Akbar Hasibuan, ST, Makmur Tinambunan, SH, Alex Susanto Azis,S.H

Perbuatan Pimpinan Perusahaan PT. Asia Raya Foundary yang dalam Undang-

Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebut dengan Pengusaha diatur dan diancam Pidana dalam Pasal 90 ayat (1) Jo Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/39/KPTS/Tahun 2010 tanggal 01 Februari 2010 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2010 Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor: 188.44/155/KPTS/Tahun 2011 tanggal 28 Februari 2011 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2011 Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/73/KPTS/Tahun 2012 tanggal 30 Januari 2012 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor: 188.44/40/KPTS/ Tahun 2013 tanggal 18 Januari 2013 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2013. Dengan unsur-unsur sebagai berikut :

Pengusaha Dilarang Membayar Upah Lebih Rendah Dari Upah Minimum Sebagaimana Dimaksud Dalam Pasal 89”

Pengusaha yang dimaksud dalam Pasal 90 ayat (1) Jo Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 1 angka (5) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa Pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri ;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya ;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana

dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia;

Pasal 1 angka (6) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Perusahaan adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain ;
- b. Usaha usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain ;

Berdasarkan Ketentuan dalam Pasal 1 angka 5 tentang pengertian dan maksud dari pengusaha, pertanggungjawaban pidana yang diarahkan kepada Pimpinan Perusahaan PT. Asia Raya Foundary sudah tepat karena yang dapat dimintakan pertanggungjawaban atas tindak pidana yang dilakukan bukan hanya perusahaan milik pengusaha pribadi namun orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya pun dapat dimintakan pertanggungjawaban atas perbuatan pidana yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 1 angka 5 bahwa orang yang menjalankan perusahaan yang bukan miliknya seperti Direktur atau Pimpinan Perusahaan PT. Asia Raya Foundary disebut juga sebagai Pengusaha. Berdasarkan alasan tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa terdakwa (Direktur atau Pimpinan Perusahaan PT. Asia Raya Foundary) adalah pengusaha meski bukan pemilik Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Pasal 98 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan

Terbatas, disebutkan bahwa direktur/direksi mewakili perseroan baik di dalam maupun di luar Pengadilan, oleh karena Asia Raya Foundry adalah merupakan perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas, maka Direktur yang mewakili perseroan di dalam Pengadilan, dalam hal ini terdakwa bukanlah bertindak dalam kapasitasnya sebagai pribadi melainkan kapasitasnya sebagai direktur yang mewakili PT. Asia Raya Foundry ;

Perusahaan yang tidak mampu membayar upah sesuai dengan ketentuan upah minimum dapat dilakukan penangguhan, akan tetapi berdasarkan fakta hukum, PT. Asia Raya Foundry tidak ada mengajukan permohonan penangguhan pembayaran upah kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : KEP. 231 /MEN/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum.
- (2) Dalam hal pengusaha tidak mampu membayar upah minimum, maka pengusaha dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan upah minimum.

Dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : KEP. 231 /MEN/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

- (1) Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (2) diajukan oleh pengusaha kepada Gubernur melalui Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum.
- (2) Permohonan penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas



- kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat.
- (3) Dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) Serikat Pekerja /Serikat Buruh yang memiliki anggota lebih 50 % dari seluruh pekerja di perusahaan, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/ buruh dalam perundingan untuk menyepakati penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).
  - (4) Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan untuk menyepakati penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memiliki anggota lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
  - (5) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) tidak terpenuhi, maka serikat pekerja /serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja /buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili perundingan dalam menyepakati penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).
  - (6) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) atau ayat (5) tidak terpenuhi, maka para pekerja/ buruh dan serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah pekerja/buruh dan anggota masing masing serikat pekerja / serikat buruh.
  - (7) Dalam hal di perusahaan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, maka perundingan untuk menyepakati penangguhan pelaksanaan upah minimum dibuat antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mendapat mandat untuk mewakili lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) penerima upah minimum di perusahaan.
  - (8) Kesepakatan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dilakukan melalui perundingan secara mendalam, jujur, dan terbuka.

Berdasarkan Putusan Nomor 1662/PID.B/2015/PN.LBP bahwa Pimpinan Perusahaan PT. Asia Raya Foundry yang dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebut dengan

Pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dinyatakan terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana Membayar Upah Dibawah Ketentuan Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang karena melanggar ketentuan dalam Pasal 90 ayat (1) Jo Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/39/KPTS/Tahun 2010 tanggal 01 Februari 2010 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2010 Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/155/KPTS/Tahun 2011 tanggal 28 Februari 2011 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2011 Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/73/KPTS/Tahun 2012 tanggal 30 Januari 2012 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/40/KPTS/Tahun 2013 tanggal 18 Januari 2013 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2013 dan menjatuhkan pidana kepada terdakwa dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun dan memerintahkan pidana tersebut tidak perlu dijalani kecuali dikemudian hari ada perintah lain dari Hakim karena terdakwa melakukan tindak pidana sebelum habis masa percobaan 2 (dua) tahun serta Membebaskan kepada Terdakwa membayar biaya perkara sejumlah Rp.5.000,00 (lima ribu rupiah).

Pertimbangan Hakim yang sependapat dengan Jaksa Penuntut umum mengenai kualifikasi kesalahan yang dilakukan pengusaha atau pimpinan PT. Asia Raya Foundry sudah sangat tepat karena unsur Kesalahan "Pengusaha Dilarang Membayar Upah Lebih Rendah Dari Upah Minimum" Sebagaimana

Dimaksud Dalam Pasal 90 dan dimaksud dalam pasal 89 telah terpenuhi ada dalam perbuatan pelaku.

### 3. Tidak ada alasan Pemaaf

Dalam Putusan No. 1662/PID.B/2015/PN.LBP tentang kasus membayar upah lebih rendah dari upah minimum, Majelis Hakim tidak melihat adanya alasan-alasan pemaaf, pembena atau yang dapat menghilangkan kesalahan atau sifat melawan hukum perbuatan terdakwa, olehkarena itu terdakwa harus dinyatakan bersalah telah melakukan tindak pidana yang didakwakan kepadanya yaitu melanggar Pasal 90 ayat (1) Jo Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/39/KPTS/Tahun 2010 tanggal 01 Februari 2010 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2010 Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/155/KPTS/Tahun 2011 tanggal 28 Februari 2011 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2011 Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/73/KPTS/Tahun 2012 tanggal 30 Januari 2012 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/40/KPTS/Tahun 2013 tanggal 18 Januari 2013 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2013.

Alasan pemaaf yang dimaksud diatas adalah alasan yang menghapuskan kesalahan terdakwa. Tidak adanya alasan pemaaf tertentu berarti tidak adanya alasan untuk menghapuskan kesalahan dari terdakwa. Menurut Sudarto alasan pemaaf menyangkut pribadi si pembuat dalam arti bahwa orang

tersebut tidak dapat dicela (menurut hukum) dengan perkata lain ia tidak bersalah atau tidak dapat dipertanggungjawabkan meskipun perbuatannya bersifat melawan hukum. Jadi disini ada alasan yang menghapuskan kesalahan si pembuat sehingga tidak mungkin ada pemidanaan.<sup>17</sup>

Berdasarkan ketiga unsur-unsur pertanggungjawaban pidana diatas maka dapat disimpulkan bahwa atas perbuatan pengusaha yang memberikan upah lebih rendah rendah dari upah minimum dan telah terbukti maka tindakan tersebut dapat dipertanggungjawabkan atau dipersalahkan kepadanya.

Berdasarkan Putusan Hakim dalam memberikan sanksi pidana yang tidak sependapat sebagaimana diajukan oleh Jaksa Penuntut Umum dengan lamanya terdakwa dijatuhi pidana penjara 1 (satu) tahun kepada pengusaha atau pimpinan Perusahaan PT. Asia Raya Foundary sebagai tanggung jawab pidana yang dibebankan kepadanya tidak tepat karena terlalu ringan. Hakim mempertimbangkan :

- a. rasa keadilan bagi terdakwa dan masyarakat selain itu tujuan pemidanaan bukanlah semata-mata merupakan pembalasan melainkan sebagai usaha preventif dan represif agar terdakwa bisa merenungkan perbuatan selanjutnya.
- b. lebih tegasnya hukuman yang dijatuhkan bukan untuk menurunkan derajat manusia, akan tetapi bersifat edukatif, motifatif agar terdakwa tidak melakukan perbuatan tersebut lagi serta preventif bagi masyarakat lainnya oleh karenanya terdakwa haruslah dijatuhi pidana sebagaimana dalam amar putusan yaitu menjatuhkan pidana kepada pelaku dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun dan memerintahkan pidana tersebut tidak perlu dijalani kecuali dikemudian hari ada perintah lain dari Hakim karena pelaku melakukan tindak

<sup>17</sup> Sudarto, *Hukum dan Perkembangan Masyarakat*, Sinar Baru, Bandung, 1983, hal.139.

- pidana sebelum habis masa percobaan 2 (dua) tahun.
- c. pidana diarahkan kepada perlindungan masyarakat dari kejahatan serta keseimbangan dan keselarasan hidup dalam masyarakat dengan memperhatikan kepentingan-kepentingan masyarakat, Negara, korban dan pelaku sehingga pidana harus mengandung unsur yang bersifat kemanusiaan, edukatif dan keadilan.
  - d. sehubungan dengan tujuan pidana tersebut, hukum pidana modern juga mengarahkan pidana pada pembinaan pada pelaku dan bukan sebagai balas dendam sehingga Majelis berpendapat bahwa pidana pada pelaku tidak saja dapat dilakukan dalam lembaga pasyarakatan tetapi juga dapat dilakukan diluar Lembaga Pasyarakatan dengan tetap mendapat pengawasan dan pembinaan.

Namun Hakim tidak mempertimbangkan kerugian yang didapat oleh pekerja/buruh yang tidak memperoleh gaji atau haknya sesuai dengan upah minimum yang telah ditentukan selama 3 (tiga) tahun dari tahun 2010-2013. Pengusaha atau Pimpinan Perusahaan PT. Asia Raya Foundary tidak memberikan alasan atau iktikad baik dengan melakukan Penangguhan Pembayaran upah minimum kepada pekerja/buruh sesuai dengan Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Jika pengusaha melakukan penangguhan pembayaran upah minimum, jelas alasannya karena ketidakmampuan perusahaan untuk membayar upah minimum, jika tidak maka terdapat indikasi atau kecurigaan adanya tindakan mengambil keuntungan pribadi dengan mengenyampingkan hak-hak pekerja/buruh. Padahal cukup jelas dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditentukan adalah suatu kejahatan (Pasal 185 ayat (2)

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

### **C. Peran Penyidik Pegawai Negeri Sipil Ketenagakerjaan Dalam Menangani Permasalahan Pengusaha Yang Membayar Upah Lebih Rendah Dari Upah Minimum.**

Kewenangan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan secara khusus adalah melakukan penyidikan dibidang ketenagakerjaan, sama dengan kewenangan dari penyidik Polri sebagaimana telah diatur dalam Pasal 182 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu :

- (1) Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berwenang:
  - a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
  - b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
  - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
  - d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
  - e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
  - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
  - g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Kewenangan penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (2)

dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan wawancara kepada narasumber Bapak Sakkiel Sinaga, S.Sos sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) ketenagakerjaan, langkah pidana yang ditempuh oleh buruh/tenaga kerja adalah karena alasan ketika berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) ternyata tidak menyelesaikan masalah, tetapi menambah masalah. Buruh bolak-balik ke PHI tidak saja hanya bersidang tetapi juga mempertanyakan nasib keberlanjutan kasusnya. Akibatnya buruh merasa dirugikan, hak-haknya yang dirampas oleh pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum tidak diperoleh. Tidak jarang kasus yang berada di PHI berakhir gantung atau tidak selesai hingga putusan karena buruh/pekerja tidak tahan menunggu lamanya proses perkara.<sup>18</sup>

Berdasarkan alasan tersebut diatas maka sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan harapan buruh satu-satunya terletak pada Pengawas-Pengawas Ketenagakerjaan (PPK) dan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan.

Kewenangan Penyidik Pegawai Negeri Sipil Ketenagakerjaan dalam menyelesaikan kasus Pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum tentu tidak mudah karena masalah tersebut berhubungan dengan pengusaha, perusahaan dan uang. Kekuasaan yang dimiliki oleh pengusaha dapat mempengaruhi beberapa pihak demi kepentingannya. Sudah menjadi rahasia umum bahwa selama ini pengusaha mengeluarkan

“biaya siluman” demi kelancaran usahanya baik secara terpaksa maupun dengan sukarela.

Kewenangan penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan juga tercantum dalam Pasal 101 ayat (2) Undang-Undang No.39 Tahun 2004 tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang meliputi :

- (2) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang:
  - a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan tentang tindak di bidang penempatan dan perlindungan TKI.
  - b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan TKI;
  - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan TKI;
  - d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan TKI;
  - e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan TKI;
  - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan TKI;
  - g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan TKI.

Menurut narasumber bahwa kewenangan Penyidik Pegawai Negeri Sipil Ketenagakerjaan sudah diatur secara jelas dalam perundang-undangan artinya dari segi pengaturan hampir tidak terdapat permasalahan namun yang menjadi tantangan adalah jumlah personil Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan dan biaya penyidikan yang kurang. Biaya penyidikan tidak bisa diperkirakan

---

<sup>18</sup> Wawancara kepada Narasumber Bapak Sakkiel Sinaga, S.Sos. sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil Tenaga Kerja Pada Tanggal 04 Mei 2017 Pukul : 10.10 Wib.

secara pasti berapa kebutuhannya namun Penyidik Pegawai Negeri Sipil Ketenagakerjaan merasakan kekurangan anggaran untuk proses penyidikan.

Peran Penyidik Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugasnya sebagai penyidik telah dirumuskan dalam Pasal 7 ayat (2) Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana yaitu :

Penyidik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf b mempunyai wewenang sesuai dengan undang-undang yang menjadi dasar hukumnya masing-masing dan dalam pelaksanaan tugasnya berada dibawah koordinasi dan pengawasan penyidik tersebut dalam Pasal 6 ayat (1) huruf b.<sup>19</sup>

Hambatan yang dihadapi penyidik pegawai negeri sipil dalam menyelesaikan kasus pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang berkaitan dengan faktor penegak hukum adalah sebagai berikut :

- a. Kurangnya Jumlah Penyidik Pegawai Negeri Sipil ketenagakerjaan.  
Lambatnya proses penyidikan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan dan Kepolisian dalam menindak lanjuti pelanggaran norma kerja atau tindak pidana ketenagakerjaan yang terjadi karena beberapa hal yaitu :
  - (1) Peraturan perundang-Undangan
  - (2) Efektifitas peran pemerintah dan pekerja/buruh
  - (3) Jumlah personel Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dan koordinasi dengan kepolisian.
- b. Masih Kurangnya Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) misalnya seperti atasan atau kepala unit bukan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) tetapi dari instansi lain yang bukan memiliki *basic* penegakan hukum ketenagakerjaan. Dari segi kualitas, penyidik pegawai negeri sipil ketenagakerjaan yang ada masih kurang berkualitas. Hal ini dikarenakan tidak semua penyidik pegawai negeri sipil yang dimiliki Dinas ketenagakerjaan berlatar belakang pendidikan dibidang Hukum, selain itu

masih kurangnya pengetahuan dari penyidik pegawai negeri sipil itu sendiri dalam hal teknik dan teknis penyidikan juga akan mempengaruhi kinerja penyidik pegawai negeri sipil tersebut dalam melaksanakan tugasnya.

- c. Intervensi dari pihak yang mempunyai kepentingan.
- d. Kurang optimalnya kerjasama Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan dengan Instansi terkait.

Solusi yang diberikan terhadap hambatan-hambatan tersebut diatas adalah :

- a. Menempatkan di unit-unit pengawasan ketenagakerjaan yang notebenanya adalah memang seorang penyidik pegawai negeri sipil ketenagakerjaan.
- b. Kerjasama lintas sektor yang efektif

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebaiknya penyidik pegawai negeri sipil merupakan seseorang yang memang memiliki *basic* dibidang hukum seperti lulusan S1 dan S2 ilmu hukum

### III. Penutup

#### A. Kesimpulan

1. Prosedur Pengupahan atau sistem pengupahan harus berdasarkan kebutuhan hidup layak. Prosedur atau sistem tersebut dapat dilihat dalam Pasal 88 ayat (3) undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 3 ayat (2) Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan yaitu adanya upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah

<sup>19</sup> M.Karjadi dan R.Soesilo, *Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana : Dengan Penjelasan Resmi dan Komentar*, Politea Bogor, 1997, hal.17

untuk pembayaran pesangon dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan. Pengaturan hukum tentang pembayaran upah oleh pengusaha diatur dalam dalam Pasal 88 sampai dengan Pasal 98 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan ketentuan pidana yang dirumuskan dalam Pasal 185-187 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Pertanggungjawaban pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dalam putusan No. 1662/Pid.B/2015/PN.Lbp dapat dimintakan pertanggungjawaban atasnya karena telah terbukti bersalah dan telah melengkapi unsur-unsur di dalam Pasal 90 ayat (1) Jo Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diancam dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun dengan masa percobaan, Pelaku mampu bertanggung jawab karena berada diluar ketentuan dalam Pasal 44 KUHP dan tidak terdapat alasan-alasan pemaaf, pembenar atau yang dapat menghilangkan kesalahan atau sifat melawan hukum perbuatan pelaku.
3. Pejabat Pegawai Negeri Sipil ketenagakerjaan memiliki wewenang sebagai Penyidik dalam penyelesaian kasus pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dan tercantum dalam Pasal 182 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Pasal 101 ayat (2) Undang-Undang No.39 Tahun 2004 tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Jalannya proses penyidikan telah diatur dalam Pasal 9 ayat (1) Perkap No.6 Tahun 2010 tentang Managemen

Penyidikan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS). Terdapat beberapa hambatan dalam pelaksanaan proses penyidikan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan seperti kurangnya jumlah Penyidik Pegawai Negeri Sipil Ketenagakerjaan, kurangnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan intervensi dari pihak yang mempunyai kepentingan serta kurang optimalnya kerjasama Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan dengan Instansi terkait.

#### **B. Saran**

1. Upah minimum didasarkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak, namun dengan harga pokok yang terus meningkat seharusnya pemerintah dengan upah minimum yang cenderung tetap bahkan diberikan dibawah standar, pemerintah terus mengkaji ulang nilai kepatutan yang dikatakan kebutuhan yang layak bagi pekerja dan buruh. Karena jika dilihat fenomena yang terjadi di Indonesia masalah sistem pengupah tidak kunjung selesai atau berakhir dan buruh/pekerja tidak merasa puas dengan keputusan pemerintah atas penetapan yang dikeluarkan, terbukti pada aksi-aksi yang diselenggarakan sampai pada saat ini yaitu setiap tanggal 01 mei sebagai hari dimana buruh/pekerja menyampaikan aspirasi dan ketidakpuasannya terhadap pemerintah.
2. Berdasarkan Putusan Hakim yang memutuskan sanksi pidana 1 (satu) tahun kepada pelaku sebagai tanggung jawab pidana terhadap pengusaha dengan mempertimbangkan rasa keadilan bagi terdakwa dan masyarakat selain itu tujuan pemidanaan bukanlah semata-mata

merupakan pembalasan melainkan sebagai usaha preventif dan represif agar terdakwa bisa merenungkan perbuatan. Putusan tersebut dirasa tidak tepat karena seharusnya Hakim mempertimbangkan kerugian yang didapat oleh pekerja/buruh yang tidak memperoleh gaji atau haknya sesuai dengan upah minimum yang telah ditentukan selama 3 (tiga) tahun dari tahun 2010-2013. Pengusaha atau Pimpinan Perusahaan PT. Asia Raya Foundary tidak memberikan alasan atau ikhtikad baik dengan melakukan Penangguhan Pembayaran upah minimum kepada pekerja/buruh sesuai dengan Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) tenaga kerja harus lebih pro aktif dan professional serta responsif dalam melindungi hak-hak buruh/pekerja terhadap kasus-kasus pembayaran upah lebih rendah dari upah minimum karena tidak dapat dipungkiri bahwa dalam beberapa waktu kedepan akan bertambah jumlah perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### A. Buku

- A.Z.Abidin, *Bunga Rampai Hukum Pidana*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1983.
- Bambang Sunggono, *Metode Penelitian hukum*, PT.Rajagrafindo Perkasa, Jakarta, 2003.
- E.Utrecht, *Hukum Pidana I*, Pustaka Tinta Mas, Surabaya, 1986.
- Furqon Karim, *Mencari Konsep Upah Minimum Bagi Pekerja*, Suara Merdeka, 22 Desember 2001.
- Gunawi Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Pancasila Dalam Pelaksanaan*

*Hubungan Kerja*, PT.Armico, Bandung, 1983.

Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Cet.1, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004.

M.Karjadi dan R.Soesilo, *Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana : Dengan Penjelasan Resmi dan Komentar*, Politea Bogor, 1997.

Moeljatno, *KUHP Kitab Undang-Undang Hukum Pidana*, Bumi Aksara, Jakarta, 1999.

R.Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet.1, Pustaka Setia, Bandung, 2013.

Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha : Pelengkap Sistem Hubungan Industrial*, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan, 2007.

Samidjo, *Hukum Pidana*, CV.Armico, Bandung, 1985.

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cet,3. Universitas Indonesia, Jakarta, 1986.

Sudarto, *Hukum dan Perkembangan Masyarakat*, Sinar Baru, Bandung, 1983.

Wawancara kepada Narasumber Bapak Sakkiel Sinaga,S.Sos. sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil Tenaga Kerja Pada Tanggal 04 Mei 2017 Pukul : 10.10 Wib.

##### B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No.39 Tahun 2004 tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 Tentang Pengupahan



Kepmen No.231 Tahun 2003 Keputusan Menteri  
Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Republik Indonesia Nomor :  
Kep.231/Men/2003 Tentang Tata Cara  
Penanguhan Pelaksanaan Upah  
Minimum

**C. Internet**

[http://www.gajimu.Com/main/gaji/copy\\_of\\_kampanye-upah-minimum/pelanggaran-ump/](http://www.gajimu.Com/main/gaji/copy_of_kampanye-upah-minimum/pelanggaran-ump/) diakses pada tanggal 24 November 2016 Pukul 10.45 Wib