

Implikasi Penerapan Hukum Pidana bagi Pengusaha yang Membayar UMK di bawah Standar dan Perlindungan Hukum bagi Pekerja

Fadia Denesa A.D*, Deddy Effendy

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*fadcar2018@gmail.com, deddyeffendy@unisba.ac.id

Abstract. Wages are workers' rights which are received and expressed in the form of money as compensation from employers to workers which are determined and paid according to a work agreement, work agreement or legislation as a right for workers, workers' protection of wages should be a concern. When workers are given wages below the minimum wage, of course this will cause problems. The labor law and other regulations stipulate that employers must pay wages to their workers with minimum wage provisions. If workers have been hired and given wages below the minimum wage provisions, this certainly does not reflect the existence of legal protection that accommodates the interests and welfare of these workers. The purpose of this research is to determine the application of criminal law for entrepreneurs who pay wages below the minimum wage standard and legal protection for workers. The research method used is normative juridical, namely analyzing based on laws and regulations that are related to legal issues. which is being researched, then the legal sources used by researchers are 1. primary legal materials: Laws of the Republic of Indonesia, Civil Code, Law No. 13 of 2003, Government Regulation No. 2, 2022 concerning Job Creation and other related regulations. 2. secondary, namely through books, journals that are related to the problem being studied. 3. Tresier materials that provide information about primary and secondary legal materials. The data collection technique method in this research is literature and interview sessions. Based on the results, the author then analyzes the collected data and then reviews and discusses them using qualitative analysis methods.

Keywords: *Entrepreneurs, Workers, Wages.*

Abstrak. Upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan kerja atau perundang-undangan sebagai hak bagi para pekerja, perlindungan pekerja terhadap upah sudah seharusnya menjadi perhatian. Ketika pekerja diberikan upah di bawah upah minimum, tentunya hal itu akan menimbulkan persoalan. Dalam undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan lainnya telah diatur bahwa pengusaha harus membayarkan upah terhadap para pekerjanya dengan ketentuan upah minimum. Apabila pekerja telah dikerjakaan dan diberikan upah di bawah ketentuan upah minimum, tentu tidak mencerminkan adanya perlindungan hukum yang mengakomodir kepentingan dan kesejahteraan terhadap para pekerja tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Penerapan Hukum Pidana Bagi Pengusaha Yang Membayar Upah di Bawah Standar UMK dan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja. Metode penelitian yang digunakan Spesifikasinya adalah yuridis normatif, yaitu menganalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan dan regulasi yang ada kaitannya dengan isu hukum yang sedang diteliti, kemudian sumber hukum yang digunakan peneliti adalah 1. bahan hukum primer : Undang-undang Republik Indonesia, Kitab Hukum Perdata, Undang-undang No.13 Tahun 2003, Peraturan Pemerintah No. 2, tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan peraturan lainnya yang terkait. 2. sekunder yaitu melalui buku, jurnal yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti. 3. Tresier bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan sekunder. Untuk metode tehnik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kepastakaan dan sesi wawancara dari hasil tersebut baru penulis melakukan analisis data yang terkumpul kemudian di telaah dan dibahas dengan menggunakan metode analisis secara kualitatif.

Kata Kunci: *Pengusaha, Pekerja, Upah.*

A. Pendahuluan

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukannya, tenaga kerja diperlukan membangun serta meningkatkan kualitas kerja serta perannya dalam pembangunan nasional. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja agar dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.(1)

Menurut Undang-undang No 13 Tentang Ketenagakerjaan. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan yang bukan miliknya. Upah didefinisikan sebagai 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 atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Didalam hukum ketenagakerjaan, pengupahan merupakan masalah yang sangat penting dan krusial. disatu sisi upah adalah hak yang dimiliki oleh pekerja sebagai suatu imbalan atas jasa dan atau tenaga yang telah di berikan, tetapi disisi yang lain upah merupakan biaya bagi pengusaha. Antara pekerja dan pengusaha yang memiliki perjanjian, mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah akan menimbulkan hubungan kerja, dalam hubungan kerja ini pemerintah turut terlibat dalam mengupayakan agar terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja (2). Upaya Pemerintah ini diwujudkan dengan di undangkannya Undang-Undang No 13 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah pengganti undang-undang no. 2 Tentang Cipta Kerja ini menjadi payung hukum bagi pekerja dan perusahaan agar hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dapat terpenuhi.

Beberapa tahun kebelakang masalah mengenai ketenagakerjaan sangat kompleks dan beragam hal tersebut dikarenakan hubungan kerja antara pengusaha atau majikan dengan pekerja atau buruh tidak selalu berjalan harmonis salah satunya terkait masalah pengupahan. Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003), upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. dalam rangka perlindungan terhadap buruh pemerintah mewujudkan dalam bentuk adanya standar upah minimum atau yang biasa disebut upah minimum. Berdasarkan pasal 88 ayat (3) UU 13/2003 jo. Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU 11/2020) dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 (PP 36/2021), Kebijakan Pengupahan meliputi: upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Pengusaha juga memiliki kewajiban untuk membayar upah yang layak dan tepat waktu kepada buruh. Mengenai hak dan kewajiban antara buruh dan pengusaha selalu menimbulkan komplik yang dapat dikualifikasikan sebagai kejahatan, jika keadaan ini dibiarkan tentu para pemberi kerja akan kesulitan memenuhi tuntutan tenaga kerja, akibatnya akan banyak PHK yang berdampak pada pertumbuhan ekonomi untuk mengantisipasi hal tersebut, pemerintah harus dapat menetapkan sistem pengupahan yang berlaku secara nasional harapannya, sistem nasional ini akan menjadi suatu patokan atau tolok ukur untuk menentukan standar besaran upah minimum. Dengan adanya sistem pengupahan nasional yang disesuaikan dengan besaran upah minimum yang disesuaikan dengan kondisi wilayah provinsi dan kabupaten/kota, diharapkan

dapat memberikan pengaruh yang sangat signifikan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dengan tidak merugikan pekerja maupun pemberi kerja.

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja melarang pengusaha membayar upah pekerja di bawah upah minimum hal itu tercantum dalam Pasal 88E pada halaman 553 Perppu Cipta Kerja dan pemerintah mengeluarkan sanksi yang diatur dalam UU Cipta Kerja Pasal (81) ayat (63) yang menyebutkan bahwa perusahaan yang membayar gaji atau upah lebih rendah dari upah minimum yang berlaku akan dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda minimal Rp100 juta (seratus juta) dan maksimal Rp 400 juta (empat ratus juta). Pada tahun 2013 lonjakan kenaikan upah minimum kabupaten karawang ditetapkan sebesar Rp.2.000.000 (dua juta rupiah) atau naik 57,6 persen dibandingkan dengan UMK tahun sebelumnya, lalu pada tahun 2019 upah Karawang sudah melampaui Jakarta. UMK Jakarta 2019 hanya sebesar Rp.3.940.972 (tiga juta sembilan ratus empat puluh ribu sembilan ratus tujuh puluh dua rupiah) sedangkan Karawang adalah sebesar Rp.4.234.010 (empat juta dua ratus tiga puluh empat ribu sepuluh rupiah) jumlah ini bahkan hanya selisih tipis, UMP DKI Jakarta tahun 2020 yang sudah naik 8,51 persen yaitu sebesar Rp. 4.276.349 (empat juta dua ratus tujuh puluh enam ribu tiga ratus empat puluh sembilan rupiah). Pada periode 2019 sampai 2020 saja UMK Karawang mengalami kenaikan sebesar 7,8 persen. Di mana pada tahun 2020 kembali mengalami kenaikan menjadi Rp.4.594.324 (empat juta lima ratus sembilan puluh empat ribu tiga ratus dua puluh empat rupiah) perbulan. dan saat ini tahun 2023 UMK Karawang atas dasar Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep 776-Kesra/2022 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat sebesar Rp 5.176.179 (lima juta seratus tujuh puluh enam ribu seratus tujuh puluh sembilan rupiah) tetap yang tertinggi di Indonesia yang mampu membawa karawang menjadi kota idaman bagi tenaga kerja. Namun tentunya UMK yang besar memberi pengaruh yang besar pula terhadap keberlangsungan suatu perusahaan, perusahaan di Karawang susah payah mengimbangi kenaikan upah Karawang yang pernah tembus rekor mengalami kenaikan sampai 57 persen, sejak itu banyak perusahaan kena dampak terutama perusahaan padat karya.

Di Kabupaten Karawang dari sekian banyak perusahaan, yang penulis teliti sebagai sampel hanya perusahaan yaitu perusahaan X yang memberikan upah sebesar Rp.3.500.000 (tiga juta lima ratus) hal ini tidak sesuai dengan UMK karawang sebesar Rp. 5.176.179. (lima juta seratus tujuh puluh enam ribu seratus tujuh puluh sembilan rupiah) perbulan. Sehingga ada perusahaan yang dilaporkan ke polisi karena melanggar pasal 88 angka 63 UU Cipta Kerja menyebutkan barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud salah satunya pasal 88A ayat 3 atau membayar upah lebih rendah dari upah minimum maka dapat dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100 Juta (seratus juta) sampai 400 juta (empat ratus juta)di Karawag yaitu perusahaan X terjadi masalah, seorang pengusaha membayar upah dibawah standar Atas dasar tersebut diatas Penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Implikasi Penerapan Hukum Pidana bagi Berusaha yang Membayar UMK di bawah Standar dan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja “. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka identifikasi masalah di uraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana dampak penerapan hukum pidana bagi perusahaan yang membayar UMK dibawah standar minimum di kabupaten karawang dalam pengupahan bagi pekerja di PT X ?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja terhadap pembayaran upah dibawah UMK?

B. Metodologi Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara untuk memperoleh data agar dapat memenuhi atau mendekati kebenaran dengan jalan mempelajari, menganalisa dan memahami suatu penelitian. untuk dapat mengetahui dan membahas suatu permasalahan maka diperlukan adanya pendekatan dengan menggunakan metode-metode tertentu yang bersifat ilmiah yang digunakan dalam tulisan ini adalah : 1. Metode Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu secara

Yuridis normative melalui pendekatan undang – undang yang dilakukan dengan menganalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan dan regulasi yang ada kaitannya dengan isu hukum yang sedang diteliti. 2. Metode sumber bahan hukum untuk penelitiannya adalah bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier. 3. Metode Pengumpulan Data : Teknik yang digunakan dalam pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini adalah teknis kepustakaan dan sesi wawancara. Pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan melakukan penelusuran bahan-bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Penelitian kepustakaan ini akan menjelaskan metode kualitatif yaitu dengan melakukan uraian deskriptif dari buku-buku literatur dan media elektronik atau bahan-bahan hukum primer, sekunder dan tersier yang dikumpulkan dengan permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini 4. Metode Analisis Data : Data yang terkumpul kemudian diolah dan dibahas dengan menggunakan metode analisis secara kualitatif. Analisis kualitatif terdiri dari kegiatan pengklasifikasian data, editing, penyajian hasil analisis dalam bentuk narasi dan pengambilan kesimpulan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bagaimana Dampak Penerapan Hukum Pidana bagi Perusahaan yang Membayar UMK di bawah Standar Minimum di Kabupaten Karawang dalam Pengupahan bagi Pekerja di PT x?

Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 butir 30 menyatakan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima atau 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 pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Setiap Negara pasti memiliki aturan dan ketentuan masing-masing yang dibuat dan diterapkan oleh pemerintah, sebagai pilar utama, berkenaan dengan upah yang diberikan kepada mereka yang menjadi pekerja dan pengusaha, agar hubungan antara buruh dan pengusaha dapat seiring sejalan antara hak dan kewajiban secara adil. Selain itu pemerintah harus berperan serta berfungsi sebagai bagian dari struktur penegakan hukum, dan penengah bila terjadi konflik atau perselisihan kepentingan yang terjadi antara buruh dan/atau pekerja secara adil. Karena pemerintah selain memperhatikan kesejahteraan buruh, juga harus mampu menjaga kelangsungan proses produksi demi kepentingan yang lebih luas. Berkenaan dengan tenaga kerja, Sampai saat ini situasi kompetisi antar tenaga kerja/buruh di Indonesia demikian ketat, meskipun belum berada dalam nuansa kompetisi sempurna (*perfect competition*), maka analisis mengenai dampak dari kebijakan penetapan upah minimum juga akan bergantung pada situasi persaingan tenaga kerja tersebut.

Apalagi kecenderungan persaingan tenaga kerja/buruh di Indonesia umumnya masih bersifat monopsonistik dalam kompetisinya dan kompetisi yang bersifat monopsonistik ini hanya terjadi pada perusahaan besar yang berada di daerah terpencil. Dampaknya adalah, kompetisi ini hanya menguntungkan bagi para pekerja dengan produktivitas yang tinggi, atau diatas rata-rata, atau *the best workers*, serta hanya berlaku pada lapangan-lapangan kerja tertentu juga (3). Karena dalam dunia kerja, pemberian upah pada umumnya selalu mempertimbangkan kemampuan pekerja yang tercermin dalam produktivitas kerja. Pemerintah melakukan intervensi karena sangat berkepentingan untuk menyelaraskan antara upah yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan pencapaian produktivitas kerja, yaitu dengan memperhatikan: (4)

1. Kebutuhan hidup pekerja;
2. Kesenjangan sosial;
3. Prestasi kerja, dan
4. Nilai kemanusiaan dan harga diri.

Pemerintah memberlakukan kebijakan Penetapan Upah Minimum yang tadinya dilandasi oleh Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) berkembang menjadi Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), berlaku secara mikro-regional dengan maksud: (5)

1. Sebagai jaring pengaman;
2. Sebagai sarana untuk meningkatkan taraf hidup kelompok terendah;

3. Sebagai alat terjadinya pemerataan pendapatan, dan
4. Pemberian upah di atas upah minimum diatur secara internal di perusahaan.

Hal yang paling prinsip dalam kebijakan upah minimum adalah sebagai upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja atau buruh, dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja atau buruh tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya. Kebijakan upah minimum dimaksudkan sebagai upaya perlindungan terhadap pekerja atau buruh yang berpendidikan rendah, tidak mempunyai pengalaman, masa kerja di bawah 1 (satu) tahun dan lajang atau belum berkeluarga. Tujuannya untuk mencegah kewenang-wenangan pengusaha selaku pemberi upah dalam memberikan upah kepada pekerja atau buruh. (6)

Ketentuan mengenai upah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam Pasal 88 ayat (1) menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selanjutnya, Pasal 88 ayat (2) menyatakan bahwa untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kemudian, Pasal 88 ayat 3 memberikan penjelasan bahwa Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :

1. Upah minimum;
2. Upah kerja lembur;
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
6. Bentuk dan cara pembayaran upah;
7. Denda dan potongan upah;
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
10. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Bila dianalisa dengan seksama, isi pasal di atas, dapat diasumsikan bahwa undang-undang ketenagakerjaan, benar-benar menghendaki adanya perlindungan dan pengupahan yang layak bagi para pekerja/buruh. Terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi, baik oleh pihak perusahaan maupun pihak pekerja/buruh, agar bisa dan dapat memperoleh apa yang menjadi hak dari masing-masing pihak. Hak-hak yang dimaksud telah ditentukan dalam bentuk yuridis formalnya, dengan isi perjanjian/kontrak yang telah disepakati bersama oleh pihak perusahaan dan pekerja. (7)

Berdasarkan Pasal 89 ayat (1) menyatakan bahwa Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota atau upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Kemudian, kewajiban pengusaha membayar upah minimum tercantum di dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. Ketentuan ini menegaskan bahwa setiap pengusaha wajib memberikan upah minimum kepada pekerja atau buruh. (8)

Ketentuan mengenai upah minimum tentu saja tidak bisa dipenuhi oleh semua perusahaan atau pengusaha mengingat setiap perusahaan atau pengusaha memiliki kondisi dan situasi yang berbeda-beda, misalnya klasifikasi perusahaan yang terdiri dari perusahaan besar, menengah dan kecil yang diukur dari modalnya. Banyak perusahaan yang kondisi keuangannya yang tidak stabil yang mengakibatkan tidak dapat memenuhi ketentuan upah minimum. Perusahaan yang tutup atau bangkrut kebanyakan adalah perusahaan padat karya seperti textile, sepatu karena tidak mampu memenuhi standar upah. Contoh konkrit PT. X adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri sepatu dengan menyerap tenaga kerja sebanyak kurang lebih 7000 pekerja, seiring dengan tingginya kenaikan upah yang terjadi di Karawang, sementara angka produksi menurun karena kurangnya permintaan barang PT. X. mulai memangkas sekitar

3.000 karyawannya pada tahun 2020, pada tahun 2021-2022 kembali harus kehilangan karyawan sebanyak 3000 dengan alasan efisiensi perusahaan. Kemudian 2023 terjadi penurunan order secara global dan tidak mungkin lagi mempertahankan produksinya di Karawang apalagi disaat bersamaan terjadi kenaikan UMK dengan demikian perusahaan resmi di tutup di Karawang dan pindah kelokasi yang memiliki upah minimum lebih rendah dai Karawang. Dampak yang lain mengakibatkan perusahaan menjadi tutup atau beralih ke daerah lain yang memiliki standar upah lebih rendah dari Kabupaten Karawang. Banyak pabrik telah henggang dari Kabupaten Karawang imbas tingginya upah minimum kota (UMK) kota tersebut. Karawang masuk ke dalam jajaran daerah dengan UMK tertinggi pada tahun 2022 tepatnya di posisi, yakni Rp 4.798.312,00 dan tahun 2023 Rp 5.137.575,44 sehingga menjadi wajar ketika perusahaan padat karya mereka tidak bisa bertahan di situ. Perusahaan yang relokasi umumnya bukan padat modal, melainkan padat karya dengan pendanaan terbatas.

Dilain sisi, karakteristik industri padat karya yang harus menanggung besarnya upah menjadi kesulitan tersendiri. Garmen, terkait industri makanan yang margin kecil, semua perusahaan yang tidak padat modal tidak tahan, sulit, otomatis karena udah tinggi (upah) jadi cenderung sulit bertahan di Karawang. Dalam perkara ini, perlu diperhatikan bahwa dampak dari Pemerintah mencantumkan sanksi pidana yang dapat diberikan kepada pihak perusahaan (pengusaha) yang melanggar ketentuan memberikan upah tenaga kerja di bawah upah minimum yang telah ditentukan. Ketentuan yang termuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga menjelaskan bahwa perbuatan tersebut adalah merupakan tindak pidana kejahatan. Pemerintah memberikan sanksi pidana yang cukup berat dalam permasalahan ini. Sehingga beberapa pengusaha lebih memilih untuk pindah atau relokasi ke daerah yang lebih murah upahnya agar supaya tidak bersinggungan dengan hukum karena ketidakmampuan membayar upah sesuai UMK mengingat sanksi pidana yang di jatuhkan sangat berat bagi perusahaan yang melanggar 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).

Pelindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pembayaran Upah dibawah UMK

Perlindungan adalah sebagai tempat berlindung, perbuatan melindungi, pertolongan, dan penjagaan (9). Pengertian Perlindungan hukum secara yuridis menurut pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Perlindungan hukum terhadap pekerja diperuntukkan untuk menjamin hak pekerja serta menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun guna mewujudkan kesejahteraan pekerja serta keluarganya dengan turut memperhatikan kepentingan pengusaha. Pemenuhan hak dasar pekerja, khususnya dalam perlindungan hukum diatur dalam Pasal 67 hingga Pasal 101 dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang salah satunya mengenai hak upah. Pemberian upah dilakukan untuk memberikan penghidupan yang layak bagi pekerja. Kemudian, ditetapkan upah minimum oleh Kepala Daerah yang dalam hal ini adalah Gubernur/Bupati/Walikota sebagai salah satu bentuk perlindungan terhadap upah minimum bagi pekerja. Penetapan upah dilaksanakan dengan skema pengupahan yaitu Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kota (UMK) sebagaimana yang ditentukan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) No.15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum.

Mengutip Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang didapatkan dalam bentuk uang yang dinyatakan sebagai upah dari pengusaha atas pekerjaannya yang besarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan dalam perjanjian kerja, berlaku pula tunjangan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya. Sebelum pekerja bekerja di perusahaan, wajib diadakan kesepakatan atau perjanjian kerja untuk menentukan hal-hal yang diperlukan, di antaranya syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak. Salah satunya

mengenai pengaturan pengupahan yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah (PP) no.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Berdasarkan Pasal 54 UU Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa kesepakatan harus tertuang dalam suatu kesepakatan yang tertulis yang dilandasi pemikiran actual terhadap kondisi di lapangan. Jika kesepakatan dilakukan secara lisan dikhawatirkan akan menimbulkan pelanggaran hukum dan minim kepastian hukum. Dalam artian lain, pengusaha diberikan kewenangan dalam membuat perjanjian kerja sesuai dengan kondisi perusahaan atau usahanya. Kewenangan ini harus memikirkan nilai-nilai yang patut sesuai dengan teori penegakan hukum. Kewenangan yang sepenuhnya milik pengusaha bukan berarti membuat pengusaha mengatur seluruh isi perjanjian tanpa adanya perundingan terlebih dahulu. Pada prinsipnya, pengusaha dilarang membayarkan upah di bawah ketentuan upah minimum, sebagaimana tertuang didalam Pasal 88 E ayat (2) UU No.11 Tahun 2020 Jo. Pasal 23 ayat (3) PP Pengupahan. Pasal tersebut berbunyi, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja sesuai dengan kesepakatan yang tidak boleh rendah dari jumlah yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pekerja dapat menggunakan proses penyelesaian perselisihan hak mengenai upah. Pekerja dapat melakukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu pekerja juga dapat menempuh upaya pidana yaitu dengan pelaporan kepada aparat penegak hukum kepolisian. Didalam Pasal 185 UU No. 11 Tahun 2020, tindak pidana bagi pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan atau denda paling sedikit Rp100 juta dan paling banyak Rp400 juta. Pemerintah khususnya Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan di bagian Seksi Pengupahan dan Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja perlu melakukan proses penegakan hukum terhadap pengusaha yang melanggar ketentuan yang ada di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini guna memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang upahnya di bawah upah minimum, sehingga memberikan efek jera bagi pengusaha yang melakukan pelanggaran hak pekerja .

Di PT X bentuk perlindungan hukum bagi pekerjanya adalah dengan dibuatkannya surat perjanjian kerja bersama atau surat kesepakatan bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak yaitu oleh pengusaha dan karyawan ketika karyawan mulai bergabung bekerja di PT X.

D. Kesimpulan

1. Dampak penerapan hukum pidana bagi perusahaan yang membayar UMK dibawah Standar minimum kabupaten Karawang adalah banyak perusahaan meninggalkan karawang dan memilih untuk relokasi ke area-area yang memiliki upah minimum rendah, seperti yang dilakukan PT. X karena tidak mungkin lagi untuk memaksakan diri mempertahankan produksinya di karawang dan tidak mau bersinggungan dengan hukum yang berakibat fatal, apabila karena ketidakmampuannya membayar upah sesuai UMK. Perlu diperhatikan bahwa Pemerintah mencantumkan sanksi pidana yang dapat diberikan kepada pihak perusahaan (pengusaha) yang melanggar ketentuan memberikan upah tenaga kerja di bawah upah minimum yang telah ditentukan, pemerintah memberikan sanksi pidana yang cukup berat dalam permasalahan ini. bagi perusahaan yang melanggar pidana penjara yaitu 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). Hal ini membuat banyak pengusaha memilih hengkang dari kabupaten karawang terutama industri padat karya.
2. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja terhadap pembayaran upah dibawah dibawah UMK sudah jelas diatur dalam undang-undang no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengusaha tidak boleh melanggar aturan tersebut. Untuk melindungi hak pekerja di PT.X adalah dengan dibuatkannya surat perjanjian bersama atau surat kesepakatan bersama antara pengusaha dan pekerja ketika awal kerja atau saat mulai bergabung dengan perusahaan. Dalam isi surat perjanjian bersama atau surat kesepakatan bersama tertuang hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja , salah satunya adalah hak upah yang tidak boleh dilanggar oleh pengusaha. Pemberian upah yang tidak sesuai adalah suatu

pelanggaran, pekerja berhak untuk melaporkan setiap tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan.

Daftar Pustaka

- [1] Abdul Khakim, Pengupahan dalam perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016.
- [2] Abdullah Sulaiman & Abdullah Sulaiman, Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan,
- [3] Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM Jakarta. Jalan Sawah Barat Dalam II No. 56-B, Duren Sawit, Jakarta Timur, 2019
- [4] Adhitiya Augusta Triputra & Citra Referandum M, Advokasi Pidana Perburuhan, Lembaga Bantuan Hukum Jakarta (LBH Jakarta) Cet.I, 2019.
- [5] Arifuddin Muda Hararap, Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Melalui Perjanjian Kerja Bersama, CV Manhaji Medan 2019.
- [6] Aris Prio Agus Santoso, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan & Penyelesaian Perselisihan, Pustaka Baru Press 2022.
- [7] Asyhadie Zaeni, Hukum Kerja : Hubungan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan
- [8] Kerja, Cet.I, Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada,2007.
- [9] Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang “Serikat Pekerja/Serikat Buruh” Pasal 1 .
- [10] Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- [11] Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- [12] Aruna Fatma Hidayah Sumintardirja, & Liya Sukma Muliya. (2023). Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Konsumen Pengguna Kosmetik Berbahaya yang Diperjualbelikan pada Marketplace Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 63–68. <https://doi.org/10.29313/jrih.v3i2.2761>
- [13] Ilham Maulana, & Arinto Nurcahyono. (2023). Penegakan Hukum Tindak Pidana Penimbunan dan Penyalahgunaan BBM Dihubungkan dengan UU Migas. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 49–54. <https://doi.org/10.29313/jrih.v3i1.2138>
- [14] Nurrulia Sherena, Z., & Sri Imaniyati, N. (2023). Tanggung Jawab Pelaku Usaha terhadap Kerugian Konsumen Akibat Iklan yang Memuat Informasi Tidak Benar Atas Produk Skincare yang Diperdagangkan melalui E-Commerce (Vol. 01). <https://journal.sbpublisher.com/index.php/LOL>