

KAJIAN HUKUM PIDANA TERHADAP PENGUSAHA YANG MEMBAYAR GAJI DIBAWAH UPAH MINIMUM PROVINSI DI KOTA LANGSA

¹Dini Ayu Shafira, ²Dr. Wilsa, SH,MH., ³Siti Sahara,SH,MH.

¹Mahasiswa Fakultas Hukum, ^{2,3} Dosen Fakultas Hukum Unsam
Fakultas Hukum Universitas Samudra

Jl. Dr. Syarief Thalib, Meurandeh, Langsa, Aceh, Kode Pos 24416
diniayushafira93@gmail.com, wilsa@unsam.ac.id, sitisahara@unsam.ac.id

Abstrak

Masih banyaknya pengusaha membayar upah di bawah Upah Minimum Provinsi pada karyawan yang bekerja di perusahaan tempat pengusaha membuka usaha, Hal tersebut bertentangan dengan ketentuan yang terdapat didalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum". Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 ayat (4). Metode yang digunakan adalah adalah yuridis empiris. Penelitian hukum empiris atau dengan istilah lain bisa digunakan adalah "penelitian hukum sosiologis dan bisa pula disebut dengan penelitian lapangan di Kota Langsa masih banyak pengusaha membayar upah di bawah upah minimum provinsi dikarenakan tidak adanya sosialisasi dari pemerintah sehingga banyak pengusaha di Kota Langsa tidak mengetahui standar UMP dan Masih banyaknya pekerja atau karyawan yang tidak mengetahui berapa besaran gaji yang seharusnya diterima jika berpedoman kepada Upah Minimum Provinsi.

Kata Kunci :Kajian Hukum, Pengusaha, Upah Minimum Provinsi

Abstract

Many employers still pay wages below the Provincial Minimum Wage to employees who work in companies where entrepreneurs open their businesses. This is contrary to the provisions contained in Article 90 paragraph (1) of Law Number 13 of 2003 concerning manpower, hereinafter referred to as Law Employment states that "Entrepreneurs are prohibited from paying wages lower than the minimum wage". As referred to in Article 89 paragraph (4). The method used is juridical empirical. Empirical legal research or in other terms can be used is "sociological legal research and it can also be called field research in Langsa City. Many entrepreneurs pay wages below the provincial minimum wage due to the absence of socialization from the government so that many entrepreneurs in Langsa City do not know the UMP standards. and There are still many workers or employees who do not know how much the salary should be received if it is guided by the Provincial Minimum Wage.

Keywords: Legal Studies, Entrepreneurs, Provincial Minimum Wages

A. PENDAHULUAN

Pengupahan merupakan bagian yang paling rawan dan paling penting di dalam hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha yang sering kali menimbulkan konflik.¹ Selanjutnya, menurut Harin Nadindra dan Joko mengemukakan dalam tulisannya mengatakan bahwa Kebijakan Upah Minimum telah menjadi isu yang penting dalam masalah ketenagakerjaan di beberapa negara baik maju maupun berkembang. Sasaran dari kebijakan upah minimum ini adalah untuk mencukupi kebutuhan hidup minimum dari pekerja dan keluarganya.²

Upah minimum menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum tersebut berbunyi: “Upah minimum ditetapkan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”.³

Pada kenyataannya masih banyak karyawan yang memperoleh upah di bawah ketentuan upah minimum regional dimana fenomena tersebut banyak terdapat di daerah. Hal tersebut bertentangan dengan ketentuan yang terdapat di dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum”. Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 ayat (4).⁴

Pemerintah menegaskan kehadiran Undang-undang (UU) Ketenagakerjaan memberikan kepastian hukum dan tidak merugikan pekerja. Salah satunya diatur soal larangan pengusaha membayar upah di bawah minimum yang ditetapkan.⁵ Kepastian pengupahan sangat penting sebab untuk mendorong pertumbuhan ekonomi. Ini merupakan tantangan baru bagi pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya, baik memberikan perlindungan bagi pekerja namun juga memberikan kondisi yang kondusif dan kepastian hukum dalam berusaha.⁶

Pengusaha yang tidak membayar upah kepada pekerja bias diberikan sanksi denda hingga pidana. Jadi kalau pengusaha terlambat membayar (upah) ada sanksi

¹ Harin Nadindra dan Joko, Mendapat Bayaran Di Bawah Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR), *Notarius*, Volume 11 Nomor 1, 2018, halaman 68

² *Ibid.*, halaman 68

³ Triana Sofiani, *Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Konstitusional*, Deepublish, Yogyakarta, 2020, halaman 76

⁴ *Ibid.*, halaman 69

⁵ Anisa Indraini, *Ingat! Pengusaha Tak Bayar Upah Pekerja Sesuai Aturan Bisa Dibui*, diakses <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5477714/ingat-pengusaha-tak-bayar-upah-pekerja-sesuai-aturan-bisa-dibui> tanggal 18 Mei 2021

⁶ *Ibid.*,

administratif, ada sanksi pidana malahan (jika) pengusaha terlambat membayar upah.⁷ Pengusaha akan terbebas dari jeratan pidana jika sudah membayar upah meskipun telat. Namun, pekerja juga berhak meminta denda keterlambatan upah kepada pengusaha jika sudah sesuai dengan perjanjian kerja bersama (PKB).⁸

Adapun yang menjadi dasar hukum pengupahan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum. Sementara itu UMP di Kota Langsa mengacu Keputusan Gubernur Aceh Nomor 560/1526/2020 tentang Penetapan Upah minimum Provinsi Aceh yang menetapkan UMP sebesar Rp. 3.165.030,-

Berdasarkan penelitian di lapangan di 3 (tiga) perusahaan di Kota Langsa ditemukan perusahaan membayar gaji karyawan tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP). Diantaranya Saqina Swalayan, SPBU Matang Seulimeng dan Kolam renang Mutiara Water Park.

Dari uraian di atas maka di dapat permasalahan yang diangkat adalah bagaimana pengaturan hukum terhadap UMP di Kota Langsa dan bagaimana Kajian Hukum Pidana Terhadap Pengusaha Yang Membayar Gaji Dibawah Upah Minimum Provinsi di Kota Langsa

B. METODE PENELITIAN

Metode Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris. Penelitian hukum empiris atau dengan istilah lain bisa digunakan adalah “penelitian hukum sosiologis dan bisa pula disebut dengan penelitian lapangan.”⁹ Penelitian hukum dilakukan meneliti dengan menggunakan bahan dari pustaka/data sekunder, disebut dengan penelitian hukum normatif/penelitian hukum pustaka (penelitian hukum sosiologis/empiris dan meneliti data primer).¹⁰ Penelitian yang digunakan kualitatif karena lebih mengutamakan data berasal dari wawancara, catatan/memo-memo, dokumen resmi. Sehingga peneliti menggunakan metode mencocokkan data di lapangan, realita empirik dan teori yang ada.¹¹

⁷ *Ibid.*,

⁸ *Ibid.*,

⁹ Ali Murthoda dan Mustafa Kamal Rokan, *Metodologi Penelitian Hukum (Suatu Pemikiran dan Penerapan)*, Wal Ashri Publishing, Medan, 2012, halaman 31

¹⁰ Soerjono Soekanto, *Metodologi Hukum Normatif*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011, halaman 13-14

¹¹ Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2004, halaman 131

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaturan Hukum UMP di Kota Langsa

Upah merupakan salah satu sumber penghasilan bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. Hak atas upah timbul dari perjanjian kerja, dan merupakan salah satu hak dalam hubungan kerja. Hak ini secara konstitusional telah diatur dan dilindungi dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menetapkan: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."¹²

Pengaturan upah adalah proses pembentukan Peraturan Perundang-undangan dan substansi peraturan perundang-undangan bidang pengupahan baik ditingkat pusat maupun ditingkat daerah, dengan memperhatikan keseimbangan kepentingan pekerja dan pengusaha. Sejak pembentukannya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah banyak diajukan hak uji materi ke Mahkamah Konstitusi oleh serikat pekerja atau serikat buruh. Apabila dikaji dari sisi pengaturan mengenai pengupahan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan konsep upah minimum, konsep hidup layak, konsep perlindungan upah, dan jarring pengaman upah.¹³

Menurut Eddy Mukti di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ketentuan upah minimum wajib dipatuhi oleh semua perusahaan, padahal kemampuan dan kondisi perusahaan berbeda-beda mulai dari golongan perusahaan mikro, perusahaan kecil, perusahaan menengah dan perusahaan besar. Hal ini akan berpengaruh terhadap kepatuhan perusahaan pada ketentuan upah minimum.¹⁴

Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimana 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. Namun, dalam menetapkan besarnya upah, Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat. kenyataannya di Kota Langsa masih banyak pengusaha membayar upah dibawah upah minimum provinsi dikarenakan kemampuan perusahaan dan perusahaannya dapat membayar upah atau gaji karyawan sesuai dengan

¹² Yetniwati, Pengaturan Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan, *Mimbar Hukum*, Volume 29, Noor 1, Februari 2017, halaman 83

¹³ *Ibid.*, halamana 84

¹⁴ Wawancara dengan Eddy Mukti Kepala Bidang Ketenagakerjaan Kota Langsa tanggal 6 April 2021 (diolah)

kemampuan dan kondisi keuangan perusahaan dan disesuaikan dengan perjanjian kerja sebelum karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut.¹⁵

Penetapan besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berdasarkan Undang-Undang ketenagakerjaan ditentukan oleh dewan pengupahan yang anggotanya terdiri dari pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pakar praktisi.¹⁶

Pengaturan hukum UMP di Kota Langsa di dasarkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum dan Keputusan Gubernur Aceh Nomor 560/1526/2020 yang menetapkan upah Minimum Propinsi dimana UMP di Aceh sebesar Rp. 3.165.030,- yang ditetapkan. Sementara di Kota Langsa UMP mengacu pada Upah Minimum Provinsi

2. Kajian Hukum Pidana Terhadap Pengusaha Yang Membayar Gaji Di bawah Upah Minimum Provinsi di Kota Langsa

Pengaturan upah yang berlandaskan prinsip keadilan selalu diinginkan oleh semua pihak baik dari pengusaha maupun dari karyawan itu sendiri. Dalam menetapkan besarnya upah, Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat.

Perusahaan yang memberikan upah di bawah UMR dapat diketahui dari Perjanjian Kerja atau Kontrak Kerja antara perusahaan dengan karyawan. Setiap perusahaan tidak memaksa calon karyawan untuk bergabung di perusahaan dengan upah yang telah ditentukan tersebut, akan tetapi calon karyawanlah yang dapat memutuskan apakah akan menerima atau menolak upah di bawah UMR yang akan diberikan oleh perusahaan. Karena suatu Perjanjian Kerja pada prinsipnya memerlukan kesepakatan dari kedua belah pihak baik dari perusahaan maupun karyawan. Sehingga Perjanjian Kerja tersebut dapat berlaku sesuai dengan ketentuan hukum di Indonesia.¹⁷

UMK, UMR, UMP merupakan gaji atau standar upah minimum yang merupakan kewajiban perusahaan untuk diberikan kepada karyawan. Penting bagi calon karyawan maupun perusahaan untuk mengetahui besaran nilai UMR, UMP, UMK suatu Kota atau

¹⁵ Wawancara dengan Eddy Mukti Kepala Bidang Ketenagakerjaan Kota Langsa tanggal 6 April 2021 (diolah)

¹⁶ Ilham Kistanto, Analisis Penetapan Upah Minimum Kabupaten di Jember, *Skripsi Ilmu Ekonomi Pembangunan*, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember, 2013, halaman 8

¹⁷ Rizhna Maulina, Ketentuan hukum Terhadap Pemberian Upah di Bawah UMR, diakses <https://sleekr.co/blog/ketentuan-hukum-terhadap-pemberian-upah-di-bawah-umr/> tanggal 8 Mei 2020

Provinsi untuk menjadi acuan besaran nilai upah yang seharusnya diterima oleh karyawan atau yang harus diberikan oleh perusahaan. Selain menjadikan acuan dari besaran nilai upah, UMR juga dapat dijadikan sebagai motivasi untuk para karyawan dalam mencari pekerjaan. Pada umumnya UMR, UMP, UMK berlaku untuk setiap karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun. Untuk karyawan dengan masa kerja lebih dari 1 tahun, maka karyawan yang bersangkutan dapat memprediksi gajinya naik atau tidak.¹⁸

Setiap perusahaan dilarang membayar upah karyawan lebih rendah dari pada upah minimum. Karena pemerintah telah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi (UMP) atau kabupaten/kota (UMK), dan upah minimum berdasarkan sektor (UMS) pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.¹⁹

Dalam hal perusahaan tidak mampu membayarkan upah minimum, Pasal 90 Undang-undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa:

1. Perusahaan dilarang membayar upah karyawan lebih rendah dari upah minimum.
2. Bagi perusahaan yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan.

Berdasarkan hasil penelitian di 3 (tiga) perusahaan di Kota Langsa yaitu Saqina Swalayan, SPBU Matang Seulimeng, Kolam renang Mutiara Water Park dimana karyawannya di gaji di bawah UMP besaran upah yang diterima karyawan antara Rp. 800.000,- s.d. Rp. 2.500.000,- sehingga jika dikaji upah yang didapat sangat jauh dari UMP.

Jika suatu perusahaan memberikan upah di bawah UMP, maka penegakan hukum harus diberlakukan melalui pelaksanaan ancaman pidana. Hal tersebut telah diatur di dalam Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sanksinya adalah berupa pidana penjara paling singkat selama 1 tahun dan paling lama selama 4 tahun. Dan/atau denda yaitu paling sedikit Rp100 juta dan paling banyak Rp.400 juta.²⁰

Terkait upah yang tidak dibayar sesuai dengan ketentuan yang berlaku, setiap karyawan dapat memperkarakan perusahaan menggunakan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan prosedur sebagai berikut ini :

¹⁸ *Ibid.*,

¹⁹ *Ibid.*,

²⁰ Risha, *Lop. Cit.*,

1. Mengadakan perundingan bipartite antara perusahaan dengan karyawan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
2. Apabila dalam kurun waktu 30 hari setelah perundingan dimulai tidak tercapai kesepakatan, maka upaya selanjutnya adalah perundingan tripartite. Yaitu dengan melibatkan Dinas Ketenagakerjaan terkait. Pada tahap ini, setiap karyawan perlu mengajukan bukti-bukti bahwa perundingan bipartite telah dilaksanakan, tetapi gagal mencapai kesepakatan.
3. Apabila perundingan tripartite tetap tidak menghasilkan kesepakatan, maka salah satu pihak baik perusahaan maupun karyawan yang bersangkutan dapat mengajukan perselisihan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan uraian di atas maka perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang sudah ditentukan. Namun, pada kenyataannya hingga kini masih ditemukan perusahaan yang memberikan upah di bawah UMP yang telah ditentukan oleh pemerintah daerah. Karyawan mau dibayar dengan upah di bawah upah minimum dengan alasan sulit mencari pekerjaan dan membantu perekonomian keluarganya.

Dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang berbunyi: "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud Pasal 89". Di sisi lain, pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja sesuai dengan kesepakatan yang tidak boleh lebih rendah dari jumlah yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Gubernur wajib menetapkan UMP dan dapat menetapkan UMK dengan syarat tertentu, yang nilainya harus lebih tinggi dari UMP. Adapun UMP dan UMK ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.

Di dalam ketentuan upah minimum berlaku bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan bekerja. Upah bagi karyawan ditetapkan berdasarkan kesepakatan atau perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Apabila ada perusahaan memberlakukan upah di bawah UMP maka pekerja dapat menempuh upaya pidana, yakni dengan melaporkan ke PPNS yang ada di Dinas Ketenagakerjaan. Bagi pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,- (Seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (Empat ratus juta rupiah).

Dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang menjelaskan bahwa pengusaha dilarang membayar gaji karyawan di bawah UMP namun di Kota Langsa masih ditemukan perusahaan yang membayar karyawannya di bawah UMP Sehingga penegakan hukumnya belum berjalan dengan maksimal penyebabnya tidak ada tindakan tegas dari pemerintah, tidak adanya laporan dari karyawan terhadap rendahnya upah yang diterima oleh pekerja

kepada PPNS serta tidak adanya sosialisasi dari pemerintah secara kontiniu kepada pengusaha dan karyawan.

D. SIMPULAN

Pengaturan hukum UMP di Kota Langsa di dasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum dan Keputusan Gubernur Aceh Nomor 560/1526/2020. Dimana UMP di Aceh sebesar Rp. 3.165.030,-

Kajian hokum pidana terhadap pengusaha yang membayar gaji dibawah Upah Minimum Provinsi di Kota Langsa berdasarkan Pasal 90 ayat (1) dan Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Di Kota Langsa masih banyak ditemukan pengusaha membayar upah di bawah upah minimum provinsi dikarenakan tidak adanya sosialisasi dari pemerintah sehingga banyak pengusaha di Kota Langsa tidak mengetahui standar UMP dan Masih banyaknya pekerja atau karyawan yang tidak mengetahui berapa besaran gaji yang seharusnya diterima jika berpedoman kepada UMP

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku- Buku

Ali Murthoda dan Mustafa Kamal Rokan, *Metodologi Penelitian Hukum (Suatu Pemikiran dan Penerapan)*, Wal Ashri Publishing, Medan, 2012

Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, RemajaRosda Karya, Bandung, 2004

Soerjono Soekanto, *Metodologi Hukum Normatif*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011

Triannah Sofiani, *Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Konstitusional*, Deepublish, Yogyakarta, 2020

2. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

3. Sumber Lain

Harin Nadindra dan Joko, Mendapat Bayaran Di Bawah Ketnetuan Upah Minimum Regional (UMR), *Notarius*, Volume 11 Nomor 1, 2018

Anisa Indraini, *Ingat! Pengusaha Tak Bayar Upah Pekerja Sesuai Aturan Bisa Dibui*, diakses <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5477714/ingat-pengusaha-tak-bayar-upah-pekerja-sesuai-aturan-bisa-dibui> tanggal 18 Mei 2021

Rizhna Maulina, *Ketentuan ukum Terhadap Pemberian Upah di Bawah UMR*, diakses <https://sleekr.co/blog/ketentuan-hukum-terhadap-pemberian-upah-di-bawah-umr/> tanggal 8 Mei 2021

Yetniwati, *Pengaturan Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan*, *Mimbar Hukum*, Volume 29, Noor 1, Februari 2017

Ilham Kistanto, *Analisis Penetapan Upah Minimum Kabupaten di Jember*, *Skripsi Ilmu Ekonomi Pembangunan*, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember, 2013