

KONSEP HUKUM KETENAGAKERJAAN DALAM HAL PEMBERIAN SANKSI HUKUM TERHADAP PERUSAHAAN YANG MEMBAYAR UPAH DI BAWAH STANDAR MINIMUM

Meirina Dewi Pratiwi
Ririnningrum87@gmail.com
Fakultas Hukum Universitas IBA

Erniwati
Ernidiswan167@gmail.com
Fakultas Hukum Universitas IBA

Jhoni
jhonihasyimng@gmail.com
Fakultas Hukum Universitas IBA

Abstrak

Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah dewasa ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah provinsi atau kabupaten/kota, dan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota, maupun secara nasional. Dalam penetapan upah minimum ini masih terjadi perbedaan-perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat, dan jenis pekerjaan dimasing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, masing-masing wilayah. Adapun permasalahan dalam tulisan ini adalah bagaimana sanksi hukum terhadap perusahaan yang membayar upah di bawah standar minimum berdasarkan konsep hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan yuridis normatif. Pendekatan secara yuridis (normatif) terutama ditujukan untuk mendapatkan hal-hal yang bersifat teoritis yaitu tentang [sanksi hukum perusahaan yang membayar upah karyawan di bawah standar minimum. Simpulan dari tulisan ini](#) Adapun sanksi hukum terhadap perusahaan yang melanggar perjanjian kerja tersebut dikenakan sanksi hukum perdata dimana suatu perjanjian yang diadakan para pihak dalam hubungannya dengan perjanjian kerja **tidak boleh** bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yaitu dalam hal ini [UU Cipta Kerja](#), [PP Pengupahan](#), dan Peraturan/Keputusan Menteri. Dengan demikian, memperjanjikan upah di bawah upah minimum adalah **batal demi hukum**.

Kata kunci :Sanksi, Perusahaan, Upah

Abstract

The policy of setting minimum wages within the current framework of wage protection still encounters many obstacles as a result of the non-availability of uniformity of wages, both regionally/provincially or districtly/municipally, and provincially or districtly/municipally sectorally, as well as nationally. In setting the minimum wage there are still differences based on the level of ability, nature and type of work in each company, the conditions are different, in each region. The problem in this paper is how legal sanctions are imposed on companies that pay wages below the minimum standard based on the concept of labor law. This study will use a normative juridical approach. The juridical (normative) approach is mainly aimed at obtaining theoretical matters, namely regarding legal sanctions for companies that pay employees wages below the minimum standard. The conclusion of this paper is the legal sanctions against companies that violate agreements the work is subject to civil law sanctions in which an agreement entered into by the parties in relation to a work agreement may not conflict with laws and regulations, namely in this case the Job Creation Law, PP Wages, and Ministerial Regulations/Decisions. Thus, promising wages below the minimum wage is null and void.

Keywords: Sanctions, Companies, Wages

A. LATAR BELAKANG

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya salah satunya dalam hal pemberian upah pekerja atau buruh . Pengertian pekerja enurut Imam Soepomo, adalah tenaga kerja, sedangkan tenaga kerja tidak hanya pekerja. Pekerja/buruh memperoleh pekerjaannya dari perseorangan, pengusaha, badan hukum, serta badan-badan hukum lainnya, badan hukum, yang dimiliki baik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹Sedangkan 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.²

Penetapan hak atas upah bagi para pekerja atau buruh dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang ditentukan atas dasar satuan hasil dan satuan waktu.

Upah merupakan hal yang penting karena upah merupakan tujuan utama bagi pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, pemerintah juga ikut terlibat dalam menangani masalah pengupahan. Pekerja/buruh akan bekerja dengan baik apabila mendapatkan upah yang baik pula, oleh karena itu agar pekerja menjadi lebih produktif, perlu adanya upah yang baik maka peranan undang-undang menjadi sangat penting, yaitu memastikan perlindungan khususnya dalam hal pemberian upah bagi tenaga kerja.

Pemerintah menetapkan kebijakan terkait pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh agar penghasilan mereka dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan tersebut antara lain sebagaimana diatur dalam Pasal 88 Ayat (3)

¹ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar* [edisi Revisi],Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, 2010, hlm 15

² Lihat Pasal 1 angka (30) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yaitu:

- 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 penghasilan³

Selain itu kebijakan pengupahan berdasarkan asas yang terdapat dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang berbunyi :

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini diselenggarakan berdasarkan asas:

- a. pemerataan hak;
- b. kepastian hukum;
- c. kemudahan berusaha;
- d. kebersamaan; dan
- e. kemandirian

Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah dewasa ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah provinsi atau kabupaten/kota, dan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota, maupun secara nasional. Dalam menetapkan kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun segi mikro seiring dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, utamanya upaya perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, dan peningkatan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya.

Dalam penetapan upah minimum ini masih terjadi perbedaan-perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat, dan jenis pekerjaan dimasing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, masing-masing wilayah/daerah yang tidak sama. Oleh

³ Lihat Pasal 88 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

karena itu, upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan untuk masing-masing wilayah provinsi dan atau kabupaten/kota. Bagi pengusaha yang karena sesuatu hal tidak atau belum mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan dapat dilakukan penangguhan selama batas jangka waktu tertentu.

Dalam hal upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Meskipun peraturan perundang-undangan telah berlaku, pada kenyataannya pekerja/buruh masih berada pada posisi yang lemah dan menerima pengupahan yang belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yaitu dibawah upah minimum. Peran pemerintah diperlukan untuk campur tangan dengan tujuan mewujudkan perburuhan yang adil melalui peraturan perundang-undangan.⁴ Pelaksanaan hak-hak normatif pekerja di Indonesia saat ini yang masih jauh dari harapan atau dengan kata lain terjadi kesenjangan yang jauh antara ketentuan normatif (*law in books*) dengan kenyataan di lapangan (*law in society/action*) salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya pengawasan perburuhan atau ketenagakerjaan, hal ini di sebabkan karena keterbatasan baik secara kuantitas maupun

B. PERMASALAHAN

Adapun permasalahan dalam tulisan ini adalah bagaimana sanksi hukum terhadap perusahaan yang membayar upah di bawah standar minimum berdasarkan konsep hukum ketenagakerjaan?

C. METODE PENELITIAN

Penelitian dalam tulisan ini adalah penelitian yuridis normatif, yang diteliti hanya bahan pustaka atau data sekunder, yang mungkin mencakup bahan hukum primer, sekunder dan tertier.⁵ Penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka. Data yang digunakan dalam penelitian tulisan ini adalah data Sekunder. Data sekunder diperoleh dengan menelaah, mengumpulkan dan menganalisis tiga bahan hukum yaitu :

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta 2003, hlm. 12

⁵ Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Hukum, CV. Pustaka Setia, Bandung,, 2008*, hlm. 39

a. Bahan Hukum Primer yang terdiri dari :

- 1) UUD 1945
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUPerdata)
- 3) Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHPidana)
- 4) Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD)
- 5) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang
- 6) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan
- 7) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan
- 8) Undang-Undang Republik Indonesia No.19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN)
- 9) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan
- 10) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.48/MEN/2004 Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian

b. Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, misalnya Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Pemerintah, Hasil Penelitian Hukum, Literatur dan lain-lain.

c. Bahan hukum Tersier

Yaitu bahan-bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus, ensiklopedi dan lain-lain.

D. PEMBAHASAN

Upah memegang peranan penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum, karena itulah Pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang di tuangkan dalam Peraturan Perundang-undangan. Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Nurimansyah Hasibuan mengatakan: “upah adalah segala macam bentuk penghasilan carning), yang diterima buruh atau pegawai (Tenaga Kerja) baik berupauang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.⁵⁶

Sejalan dengan perkembangan pembangunan ketenagakerjaan, problematika ketenagakerjaan sepanjang masa tidak pernah selesai, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan

⁶ Zaenal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja GrafindoPersada, Bandung, 2008, hm. 86.

ketenagakerjaan, hal ini lebih diakibatkan kelemahan pemerintahan secara sistemik dalam mengimplementasikan undang-undang ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan, hal lain masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintah belum optimal dan masih sangat memprihantinkan.

Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah dewasa ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah provinsi atau kabupaten/kota, dan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota, maupun secara nasional.

Dalam menetapkan kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun segi mikro seiring dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, utamanya upaya perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, dan peningkatan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya.

Kebijakan pengupahan diatur Dalam Pasal 88 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang berbunyi :

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. upah minimum;
 - b. struktur dan skala upah;
 - c. upah kerja lembur;
 - d. upah tidak masuk kerja dan/ atau tidak
 - e. melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
 - h. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.⁶

Berdasarkan peraturan yang ditetapkan diatas, maka kebijakan penetapan upah menjadi sarana yang tepat untuk memenuhi kebutuhan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya serta mencapai kesejahteraan pekerja/buruh. Oleh karena itu pengusaha serikat Pekerja/serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

⁶ Pasal 88 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Namun masa sekarang ini masih banyak perusahaan-perusahaan yang melanggar penetapan pemberian upah minimum, terhadap perusahaan yang melanggar kesepakatan akan mempunyai sanksi hukum yang diatur dalam Pasal 88 A ayat 6 dan ayat 7 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang berbunyi:

- 1) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh
- 2) Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karenakesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda

Adapun sanksi hukum terhadap perusahaan yang melanggar perjanjian kerja tersebut dikenakan sanksi hukum perdata dimana suatu perjanjian yang diadakan para pihak dalam hubungannya dengan perjanjian kerja **tidak boleh** bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yaitu dalam hal ini [UU Cipta Kerja](#), [PP Pengupahan](#), dan Peraturan/Keputusan Menteri. Dengan demikian, memperjanjikan upah di bawah upah minimum adalah **batal demi hukum**.

Selain itu perusahaan yang memberikan upah di bawah upah minimum dapat dikenakan sanksi pidana dijelaskan dalam Pasal 81 ayat (63) UU Cipta Kerja, bahwa perusahaan yang membayar upah di bawah UMR, maka akan dikenai sanksi pidana minimal 1 tahun kurungan penjara, dan maksimal 4 tahun kurungan penjara, dan/atau denda minimal Rp100 juta dan maksimal Rp 400 juta.

E. KESIMPULAN

Adapun sanksi hukum terhadap perusahaan yang melanggar perjanjian kerja tersebut dikenakan sanksi hukum perdata dimana suatu perjanjian yang diadakan para pihak dalam hubungannya dengan perjanjian kerja **tidak boleh** bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yaitu dalam hal ini [UU Cipta Kerja](#), [PP Pengupahan](#), dan Peraturan/Keputusan Menteri. Dengan demikian, memperjanjikan upah di bawah upah minimum adalah **batal demi hukum**. Selain itu perusahaan yang memberikan upah di bawah upah minimum dapat dikenakan sanksi pidana dijelaskan dalam Pasal 81 ayat (63) UU Cipta Kerja, bahwa perusahaan yang membayar upah di bawah UMR, maka akan dikenai sanksi pidana minimal 1 tahun kurungan penjara, dan maksimal 4 tahun.

DAFTAR PUSTAKA

- Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Hukum*, CV. Pustaka Setia, Bandung,, 2008
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta 2003,
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar* [edisi Revisi],Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, 2010
- Zaenal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja GrafindoPersada, Bandung,2008