Penerapan Sanksi Pidana Dalam Penegakan Upah Minimum Selama Masa Covid-19

by Chamdani Chamdani

Submission date: 22-Jan-2024 03:28PM (UTC+0700)
Submission ID: 2273092401
File name: document_11_-_fifin_dwi.pdf (307K)
Word count: 4933
Character count: 31766

Palangka Law Review

Volume 02 Issue 01, Maret
P-ISSN: - , E-ISSN: 2776-4605
PaLaRev has been indexed by Google Scholar
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Penerapan Sanksi Pidana Dalam Penegakan Upah Minimum Selama Masa Covid-19

Chamdani[1]

[1] *Faculty of Law, Wijaya Putra University, Indonesia. E-mail: chamdani@uwp.ac.id*

ARTICLE INFO

Keywords:
Application of Sanctions, Criminal, Minimum Wage

How to cite:
Chamdani. (2021).Penerapan Sanksi Pidana Dalam Penegakan Upah Minimum Selama Masa Covid-19. PalangkaLaw Review,vol: 2, no: 1, Edisi: Maret 2022

ABSTRACT

Kenaikan upah minimum yang terjadi setiap tahun menjadi persoalan tersendiri bagi pengusaha. Penerapan sanksi pidana pelanggaran ketentuan upah minimum menjadi dua mata pisau yang tajam bagi pengusaha. Tujuan penelitian ini untuk mengkaji mengenai penerapan sanksi pidana dalam penegakan ketentuan upah minimum di satu sisi dinilai memberatkan ditengah ketatnya persaingan usaha dan penurunan produktivitas kerja akibat kebijakan pembatasan dari pemerintah dalam rangka menanggulangi wabah covid-19. Jenis penelitian merupakan yuridis normative dengan metode statuta approach/ pendekatan Undang-Undang yang mengatur Ketenagakerjaan dan Hukum Pidana dengan pendekatan deduktif berlandaskan teori-teori dari pendapat ahli hukum serta media internet guna mempertajam analisis dalam pembahasannya. Hasil penelitian mengungkapkan beberapa point yakni Kedudukan sosiologis pengusaha yang lebih tinggi dan lebih kuat dari pekerja maka perlu adanya kekuatan paksaan untuk melindunginya. Pelanggaran ketentuan upah minimum adalah keluhan mutlak. Penegakan sanksi pidana terhadap perusahaan yang membayar upah pekerja di bawah upah minimum selama masa covid-19, perlu dilakukan perlindungan terhadap pekerja dengan mengutamakan pengembalian upah sampai sesuai dengan ketentuan dan penyelesaian para pihak (restorative justice) dan pidana sanksi merupakan upaya terakhir (ultimum remidium).

Copyright © 2021 PALAREV. All rights reserved.

1. Pendahuluan

Perkembangan situasi dan permasalahan perburuhan yang dinamis dan semakin kompleks, upah masih tetap menjadi persoalan utama di negara berkembang seperti

Indonesia. Tingginya angkatan kerja yang tidak sebanding dengan kebutuhan tenaga kerja dan rendahnya kualitas tenaga kerja menyebabkan upah menjadi permasalahan tersendiri dan seakan menjadi ritual tahunan bagi pekerja menantikan kebijakan pemerintah terkait dengan upah minimum. Kebijakan pengupahan saat ini masih bertumpu pada upah minimum yang berlandaskan pada "kebutuhan hidup layak pekerja lajang dengan masa kerja di bawah satu tahun".[1]

Perundingan kolektif sebagai alat perjuangan serikat pekerja untuk meningkatkan upah dan kesejahteraan buruh, perannya masih sangat terbatas, bahkan cenderung menurun kuantitas dan kualitasnya. Di sisi lain penerapan struktur skala upah masih sangat minim, sehingga praktis upah minimum menjadi upah efektif yang berlaku pada pasar kerja formal terutama di sektor industri padat karya. Situasi tersebut mendorong serikat pekerja menggunakan mekanisme upah minimum untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Sebaliknya bagi pengusaha upah pekerja merupakan salah satu biaya produksi yang harus ditanggung dan diperhitungkan dengan baik agar hasil produksi baik berupa barang maupun jasa dapat bersaing (kompetitif) dan berkembang dalam jangka panjang. Kenaikan upah minimum yang terjadi tiap tahun menjadi persoalan tersendiri bagi pengusaha karena harus mempersiapkan biaya tambahan, mengingat upah minimum merupakan suatu ketentuan yang wajib dipatuhi oleh pengusaha agar terhindar dari sanksi pidana ketenagakerjaan.

Dalam ketentuan pasal 88E ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja(Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, 2020) menyatakan "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum" Juncto pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja[2] juga dinyatakan sanksi atas pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum yaitu :

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Melihat ketentuan sanksi pidana tersebut diatas setidaknya ada 3(tiga) macam sanksi bagi para pengusaha yang membayar pekerja dengan upah lebih rendah dari upah

[1] Yuningsih, A. (2018). *Upah Minimum Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam*. Al-Intaj: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 4(2).

minimum yaitu : sanksi pidana penjara, denda dan stigma sosial sebagai pelaku tindak pidana kejahatan (penjahat).

Penerapan sanksi pidana atas pelanggaran ketentuan upah minimum sebagaimana diatur dalam ketentuan diatas akan menjadi dua mata sisi pisau tajam bagi pengusaha, disatu sisi memenuhi ketentuan upah minimum dirasa memberatkan ditengah ketatnya persaingan usaha dan menurunnya produktivitas kerja akibat kebijakan-kebijakan pembatasan dari pemerintah dalam rangka menanggulangi wabah covid-19 yang melanda Indonesia dan dunia, namun di sisi lain pengusaha harus menghadapi tuntutan pekerja dan ancaman sanksi pidana bila membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum. Bagi pemerintah upah minimum merupakan salah satu cara dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Dalam situasi pandemi mewabahnya covid-19 kepatuhan pengusaha untuk membayar upah tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan upah minimum bagi pekerjanya menjadi prioritas pemerintah guna meningkatkan daya beli masyarakat namun di sisi lain pertumbuhan dan perkembangan usaha harus tetap terlindungi demi meningkatkan pertumbuhan ekonomi ditengah kondisi perekonomian yang terpuruk akibat adanya wabah *covid-19*.[3]

Berdasarkan uraian tersebut diatas sanksi pidana dalam penegakan upah minimum tentu tidaklah semudah membalikkan tangan, namun juga tanpa sanksi pidana akan melahirkan persoalan baru dalam hal melindungi hak-hak pekerja sebagai salah satu pilar pembangunan nasional. Ketersediaan lapangan pekerjaan yang tidak sebanding dengan angkatan kerja dan kualitas kompetensi kerja yang belum sepenuhnya dapat diterima kebutuhan pekerjaan menyebabkan posisi tawar pekerja menjadi lebih rendah dan menurun. Hal ini dapat mengakibatkan kesewenang-wenangan pengusaha "nakal" dalam memperlakukan pekerjanya terkait dengan upah. Sehubungan dengan hal tersebut, perlu dicarikan dan ditemukan solusi terbaik agar terwujud ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha sehingga produktivitas meningkat yang pada akhirnya pertumbuhan ekonomi tercapai dan hubungan industrial yang harmonis tercipta di tempat kerja.

2. Metode

Penelitian merupakan penelitian yuridis normative. Penelitian ini menggunakan *statuta approach* dengan pendekatan Undang-Undang yang mengatur Ketenagakerjaan dan Hukum Pidana dengan pendekatan *deduktif* berlandaskan teori-teori dari pendapat ahli hukum serta media internet atau dokumen bahan hukum lainnya guna mempertajam analisis dalam pembahasannya.

3. Sanksi Pidana dalam Penegakan Ketentuan Upah Minimum

Upah minimum di Indonesia merupakan jaring pengaman sosial guna melindungi hak dan martabat pekerja/buruh dalam memenuhi kebutuhan hidup secara minimal dengan perhitungan lajang (sendiri). Penetapan kenaikan upah minimum dari tahun ke

[3] Masrul, M., Abdillah, L. A., Tasnim, T., Simarmata, J., Daud, D., Sulaiman, O. K., ... & Faried, A. I. (2020). Pandemik COVID-19: Persoalan dan Refleksi di Indonesia. Yayasan Kita Menulis.

tahun selalu dinantikan oleh para pekerja/buruh dan seakan menjadi ritual tahunan. Disisi lain kenaikan upah minimum yang hampir pasti ditetapkan oleh pemerintah provinsi pada setiap akhir tahun menjadikan beban tersendiri bagi pengusaha seiring dengan semakin ketatnya persaingan usaha ditengah lesunya perekonomian nasional akibat *wabah covid-19*. Pemberlakukan upah minimum yang bersifat wajib dan adanya sanksi pidana bagi pengusaha yang membayar upah pekerja/buruh nya menjadikan sesuatu pilihan sulit, disatu sisi salah satu upaya pemerintah dalam melindungi dan meningkatkan kesejahteraan merupakan kewajiban yang mutlak dan kewajiban konstitusi dan sesuai keinginan para pekerja/buruh guna mempertahankan derajat kehidupan secara layak namun disisi lain pengusaha seakan semakin tertekan untuk membayar upah pekerja/buruhnya paling sedikit sesuai ketentuan upah minimum dan jika membayar lebih rendah terancam sanksi pidana. Penelitian ini menggunakan dasar hukum Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dengan latar belakang situasi pandemi Covid-19 serta seobyektif mungkin memberikan analisis guna memperoleh solusi dalam memberikan perlindungan hak pekerja/buruh atas upah minimum tanpa mengabaikan kondisi pengusaha dalam menjalankan usahanya pada situasi kebijakan-kebijakan pembatasan akibat wabah covid-19 yang diterapkan pemerintah dan tetap mempertimbangkan kelangsungan usaha dalam jangka panjang.

3.1. Filosofi Upah

Sudah menjadi kodrat manusia manjadi makhluk sosial yang tidak dapat memenuhi kebutuhannya tanpa orang lain, termasuk untuk bertahan hidup dan meningkatkan taraf hidupnya "manusia harus bekerja keras agar keluarga yang dihidupi dapat terjamin kelayakan hidupnya".[4] Dengan bekerja manusia dapat menyalurkan energi dan pikirannya dalam bentuk aktivitas sesuai dengan minat, bakat dan kemampuan yang dimiliki masing-masing individu. Kemudian dari hasil bekerja inilah seseorang akan mendapatkan imbalan baik berupa barang atau upah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya.

Salah satu tujuan dibentuknya negara Republik Indonesia telah termuat dalam konstitusi negara UUD RI Tahun 1945 yaitu kesejahteraan dan keadilan sosial. Mewujudkan kesejahteraan berarti kebutuhan hidup terpenuhi, yang pada akhirnya bekerja merupakan sarananya sebagaimana dimuat dalam Pasal 27 ayat (2) UUD RI 1945 bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Selanjutnya dipertegas pasal 28D ayat (2) UUD RI 1945 yang dinyatakan bahwa "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Dari ketentuan tersebut, jelas imbalan merupakan hak atas suatu pekerjaan dalam hubungan kerja, yang didalam pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebut dengan upah. Dalam penjelasan umum Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan juga dinyatakan bahwa "upah merupakan salah satu unsur

[4] Gandasari, D., Tamrin, A. F., Syafrizal, S., Prijanto, J. H., Bahri, S., Sugiarto, M., ... & Sakirman, S. (2021). Dasar-Dasar Ilmu Sosial. Yayasan Kita Menulis.

esensial dalam hubungan kerja, mengingat keberadaan upah selalu dikaitkan dengan sumber penghasilan pekerja/buruh untuk mencapai derajat penghidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya"[5]. Dengan demikian dapat dipahami upah merupakan hal yang penting dan mendasar dalam kehidupan seseorang bila dikaitkan dengan derajat kesejahteraan hingga mencapai kehidupan yang layak sebagai manusia.

3.2. Upah Dalam Hubungan Kerja

Berbicara tentang upah maka tidak terlepas dari adanya pekerja, pekerjaan dan pengusaha yang terikat dalam suatu hubungan kerja. Pekerja sebagai penerima upah atas pekerjaannya dan Pengusaha selaku pemberi pekerjaan dan pemberi upah. Ketentuan pasal 1601a KUHPerdata diatur tentang perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan tenaga kerja yang pada intinya "tenaga kerja berhak mendapatkan upah"[6] oleh karenanya dalam hubungan kerja upah merupakan suatu hak pekerja. Dalam pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan upah didenisikan 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 dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan"[7].

Secara yuridis kedudukan antara pekerja dengan pengusaha memiliki posisi yang sama didepan hukum, akan tetapi secara sosiologis kedudukan pengusaha selaku pemberi pekerjaan dan upah memiliki kedudukan yang lebih tinggi dan lebih kuat dibandingkan dengan pekerja. Hal ini disebabkan pengusaha lebih berkuasa dan bersifat sub ordinatif atau vertikal kebawah dibanding pekerja, sehingga kedudukan antara pekerja dengan pengusaha tidak sama derajatnya satu sama lain dalam hubungan kerja. Kedudukan pekerja yang lebih rendah atau tidak sama ini maka diperlukan kekuatan kekuasaan guna melindunginya. Hal inilah yang kemudian mendorong pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atas penghidupan guna melindungi pekerja, salah satunya dengan ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 ayat 1 sampai dengan ayat 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja[8].

3.3. Upah Minimum

Upah merupakan salah satu unsur dari 3(tiga) unsur hubungan kerja[9] yang bersifat kumulatif. Upah menurut pasal 1(30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

---

[5] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, 2021
[6] Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek voor Indonesie.
[7] Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003
[8] Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, 2020
[9] Berdasarkan pasal 1 (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja didefinisikan sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Ketenagakerjaan diartikan 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 dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan". Dari definisi tersebut dapat diketahui :

a. Pemberi upah adalah pengusaha atau pemberi kerja sedangkan penerima upah adalah pekerja;
b. Dinyatakan dalam bentuk uang;
c. Ditetapkan berdasarkan perjanjian, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan;
d. Adanya upah karena adanya pekerjaan / jasa yang telah atau akan dilakukan;
e. Upah termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa upah yang dimaksud disini uang yang diberikan pengusaha kepada pekerja atas pekerjaan yang telah atau akan dilakukan pekerja sesuai perintah pengusaha berdasarkan perjanjian, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan. Oleh karenanya ketika konteks fokus pada upah maka dapat dijelaskan upah lahir berdasarkan kehendak secara sukarela antara pengusaha dengan pekerja yang bersangkutan. Menurut pasal 1320 KUHPerdata ada 4 (empat) syarat sahnya suatu perjanjian atau disebut juga persetujuan adalah adanya kesepakatan, kecakapan, adanya pekerjaan tertentu dan tidak dilarang atau tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasar atas kehendak sukarela dan dilakukan dengan cara yang diperkenankan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada bab V bagian kesatu Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2020 Tentang Pengupahan yang mengatur perihal upah minimum dijelaskan bahwa "upah minimum merupakan upah bulanan terendah dengan upah tanpa tunjangan atau dengan upah pokok ditambah tunjangan tetap"[10] dan hanya diberlakukan bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari 1(satu) tahun[11] , sedangkan bagi pekerja dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih diatur dengan struktur dan skala upah. Upah minimum terdiri upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota. Menurut pasal 88C Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dinyatakan penetapan upah minimum baik provinsi maupun kabupaten/kota dilakukan oleh Gubernur, namun yang membedakan diantara keduanya adalah :

a. Sifat penetapannya untuk upah minimum provinsi bersifat wajib sedangkan untuk upah minimum kabupaten/kota bersifat opsional (dapat).

b. Upah minimum provinsi ditetapkan terlebih dahulu, kemudian upah minimum

[10] Pasal 23 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2020
[11] Ibid. Pasal 24 ayat (1)

kabupaten/kota.

c. Nilai atau besaran upah minimum kabupaten/kota lebih tinggi dari upah minimum provinsi.

d. Apabila Gubernur tidak menetapkan upah minimum kabupaten/kota maka pelaksanaan kewajiban pembayaran upah tidak boleh lebih rendah dari upah minimum provinsi.

e. Apabila Gubernur menetapkan menetapkan upah minimum kabupaten/kota maka pelaksanaan kewajiban pembayaran upah tidak boleh lebih rendah dari upah minimum kabupaten/kota.

3.4. Upah Dalam Masa Wabah *Covid-19*

Pada saat ini ditengah mewabahnya covid-19 yang mengharuskan setiap orang untuk senantiasa menjaga protokol kesehatan dan *sosial distancing* serta ditambah kebijakan pemerintah yang menerapkan pembatasan-pembatasan baik dalam skala besar maupun mikro yang didalam pelaksanaanya dikenal dengan istilah PSBB, PPKM, PPKM Darurat dan lain sebagainya. Tentu sangat berpengaruh bagi dunia usaha dan pekerjaan yang sangat dibatasi baik dari jenis sektor usaha maupun waktu beroperasinya suatu usaha. Hal ini berdampak terhadap semakin sempitnya lapangan kerja dan membludaknya pengangguran sehingga semakin membuat posisi tawar pekerja terus menurun. Kondisi yang demikian tentu akan memperlambat pemulihan ekonomi seiring dengan semakin banyaknya pencari kerja yang tidak sebanding dengan ketersediaan lapangan kerja membuat banyak orang berlomba-lomba untuk mendapatkan pekerjaan tanpa lagi berpikir berapa upah yang akan diperoleh dari hasil pekerjaannya.

Baik bagi pengusaha maupun pekerja pada saat ini ditengah wabah covid-19 bukanlah hal yang mudah untuk mempertahankan usaha dan pekerjaan. Melihat situasi tersebut Menteri Ketenagakerjaan mengeluarkan Surat Edaran No. M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 yang pada intinya dan Surat Edaran No. M/11/HK.04/X/2020 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi Corona Virus Desease 2019 (Covid-19) yang pada intinya dari kedua surat edaran tersebut menghimbau agar pengusaha tetap membayarkan upah pekerjanya yang tidak bisa bekerja akibat covid-19, melakukan kesepakatan dengan pekerja terkait besaran dan tata cara pembayaran upah bila perusahaan terdampak kebijakan pembatasan kegiatan operasional dan upah minimum tahun 2021 sama dengan tahun 2020.

3.5. Penerapan Sanksi Pidana Dalam Penegakan Ketentuan Upah Minimum

Pada prinsipnya dalam perkara pidana, tindaklanjutnya tergantung jenis deliknya yang terdiri dari delik aduan dan delik biasa. Khusus dalam konteks pembayaran upah lebih rendah dari upah minimum oleh pengusaha, merupakan perkara pidana dengan delik aduan karena pada dasarnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha

terbangun dari kehendak sukarela dari keduanya untuk mengikatkan dalam suatu perjanjian dan upah merupakan salah satu unsur kumulatif dari hubungan kerja yang tertuang dalam perjanjian atau kesepakatan sehingga tersirat didalamnya pembayaran upah oleh pengusaha berapapun nilainya telah diketahui oleh pekerja sebelumnya. Berdasarkan hal tersebut maka tindak pidana terkait dengan pembayaran upah lebih rendah dari upah minimum akan berlanjut prosesnya bila ada aduan dari pekerja.

Menurut Samijo sebagaimana dikutip oleh Slamet Riyanto "delik aduan (*klacht delict*) adalah suatu delik yang diadili apabila yang berkepentingan atau yang dirugikan mengadukannya"[12]. Pada delik aduan definisi tersebut mengandung konsekuensi suatu peristiwa pidana dapat diproses bila korban mengadukan, namun bila tidak ada pengaduan maka tidak dapat ditindaklanjuti walaupun penegak hukum mengetahuinya. Menurut (Soesilo, 1996, hal. 87-88) delik aduan terdiri dari dua jenis yaitu:

a. **Delik aduan absolut**, ialah delik (peristiwa pidana) yang selalu hanya dapat dituntut apabila ada pengaduan seperti tersebut dalam pasal-pasal: 284, 287, 293, 310 dan berikutnya, 332, 322, dan 369. Dalam hal ini maka pengaduan diperlukan untuk menuntut peristiwanya, sehingga permintaan dalam pengaduannya harus berbunyi: "..saya minta agar peristiwa ini dituntut". Oleh karena yang dituntut itu peristiwanya, maka semua orang yang bersangkut paut (melakukan, membujuk, membantu) dengan peristiwa itu harus dituntut, jadi delik aduan ini tidak dapat dibelah. Contohnya, jika seorang suami jika ia telah memasukkan pengaduan terhadap perzinahan (Pasal 284) yang telah dilakukan oleh istrinya, ia tidak dapat menghendaki supaya orang laki-laki yang telah berzinah dengan istrinya itu dituntut, tetapi terhadap istrinya (karena ia masih cinta) jangan dilakukan penuntutan.

b. **Delik aduan relatif**, ialah delik-delik (peristiwa pidana) yang biasanya bukan merupakan delik aduan, akan tetapi jika dilakukan oleh sanak keluarga yang ditentukan dalam Pasal 367, lalu menjadi delik aduan. Delik-delik aduan relatif ini tersebut dalam pasal-pasal: 367, 370, 376, 394, 404, dan 411. Dalam hal ini maka pengaduan itu diperlukan bukan untuk menuntut peristiwanya, akan tetapi untuk menuntut orang-orangnya yang bersalah dalam peristiwa itu, jadi delik aduan ini dapat dibelah. Misalnya, seorang bapak yang barang-barangnya dicuri (Pasal 362) oleh dua orang anaknya yang bernama A dan B, dapat mengajukan pengaduan hanya seorang saja dari kedua orang anak itu, misalnya A, sehingga B tidak dapat dituntut. Permintaan menuntut dalam pengaduannya dalam hal ini harus bersembunyi: ",,saya minta supaya anak saya yang bernama A dituntut".

Khusus dalam konteks pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum oleh pengusaha yang membayar upah pekerjanya lebih rendah dari upah minimum apabila dihubungkan dengan pendapat para ahli sebagaimana tersebut diatas maka yang

[12] Riyanto, 2004

menjadi tuntutan pekerja sebagai korbannya merupakan peristiwa pidananya sehingga tergolong dalam delik aduan absolut, karena yang dituntut adalah peristiwanya sehingga Pengusaha yang melakukan tindak pidana (tersangkut peristiwa) dan Pekerja yang mengalami kerugian atas upah yang seharusnya diterima (peristiwa yang dituntut) tidak bisa terpisahkan. Oleh karenanya terdapat resiko bagi pekerja yang menuntut secara pidana kepada pengusahanya selaku pemberi kerja akan kehilangan pekerjaan atau akan terjadi pemutusan hubungan kerja. Hal inilah yang akan menjadi dilema bagi seorang pekerja antara menuntut pengusaha atau menerima keadaan dengan upah lebih rendah dari upah minimum. Secara sosiologis dapat dipahami sanksi pidana dalam penegakan upah minimum tidak akan berjalan efektif penerapannya karena pekerja sebagai korban tidak akan mudah membuat laporan atas terjadinya pelanggaran upah minimum mengingat terkandung resiko kehilangan pekerjaan. Selain itu Pengusaha sebagai terlapor juga tidak akan membiarkan dirinya menyandang status narapidana apabila didalam persidangan terbukti dan mengancam kelangsungan keberlanjutan usahanya.

Pada intinya terhadap pelaku delik aduan kasus upah minimum hanya bisa dilakukan proses hukum pidana atas persetujuan korbannya yaitu pekerja. Jika pengaduannya kemudian dicabut, maka berdasarkan ketentuan pasal 75 KUHP selama dalam jangka waktu tiga bulan setelah pengaduan diajukan proses hukum akan dihentikan, namun setelah melewati tiga bulan dan pengaduan itu tidak dicabut atau hendak dicabut setelah melewati waktu tiga bulan proses hukum akan dilanjutkan. Penerapan sanksi pidana penegakan upah minimum merupakan penegakan hukum ketenagakerjaan yang secara tegas telah diatur dalam peraturan perundang-undangan sebagaimana telah disebut sebelumnya. Berbicara mengenai penegakan hukum tidak terlepas dari hasrat dan tujuan hidup dari manusia itu sendiri yang menginginkan keteraturan hidup walaupun dalam keteraturan hidup seseorang tersebut belum tentu juga dianggap teratur oleh orang lainnya. Oleh karena itu agar keteraturan tersebut tidak menimbulkan pertentangan bagi orang lain maka dibutuhkan perangkat, patokan atau pedoman untuk berperilaku pantas dan sesuai yang lazim disebut dengan kaidah atau norma.

Penerapan kaidah atau norma yang bersifat subyektif dalam diri manusia akan mempengaruhi putusan tindakan untuk tidak melakukan perbuatan jahat yang pelanggarannya akan menimbulkan penyesalan atau berdosa, sedangkan dalam penegakan hukum memiliki karakter yang mengatur kepentingan hubungan antar manusia (relasional) dengan tujuan untuk mencapai dan melindungi kepentingan bersama. Menurut Wayne La Fevre (Soekanto, 2010) "penegakan hukum sebagai suatu proses, pada hakikatnya merupakan penerapan diskresi yang menyangkut membuat keputusan yang tidak secara ketat diatur oleh kaidah hukum, akan tetapi mempunyai unsur penilaian pribadi" Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa masalah pokok penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor-faktor yang mungkin mempengaruhinya, yaitu:

3.5.1 Faktor Hukum (Peraturan Perundang-undangan)

Menurut (Soekanto, 2010) adalah peraturan tertulis yang berlaku umum dan dibuat oleh penguasa pusat maupun daerah yang sah. Dengan demikian, maka peraturan perundang-undangan meliputi Peraturan Pusat yang berlaku untuk semua warga negara atau suatu golongan tertentu saja maupun yang berlaku umum di sebagian wilayah negara dan Peraturan setempat yang hanya berlaku di suatu tempat atau daerah saja. Dalam konteks upah minimum ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya yaitu:

1) Undang-Undang

Diatur dalam pasal 88E Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengenai larangan pembayaran upah pekerja dibawah atau lebih rendah dari upah minimum dan sanksinya yaitu : "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum"

Dan pasal 185 :

(1). Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

(2). Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

2) Peraturan Pemerintah

Diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

3) Keputusan Gubernur

Diatur tentang nilai atau besaran upah minimum, baik Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Kab/Kota (UMK) maupun upah minimum sektoral Kab/Kota (UMSK).

3.5.2 Faktor Penegak Hukum

Bahwa baik buruknya penegakan hukum senantiasa dikaitkan dengan pola perilaku penegak hukum tersebut, yang menurut pendapatnya merupakan pencerminan dari hukum sebagai struktur maupun proses dan tidak bisa dipungkiri keterbatasan penegak hukum dibidang ketengakerjaan yang disebut sebagai Pengawas Ketenagakerjaan sangatlah terbatas baik secara jumlah maupun kualitas masing-masing personal.

3.5.3 Faktor Masyarakat

Penegakan hukum berasal dari masyarakat, dan bertujuan untuk mencapai kedamaian di dalam masyarakat. Oleh karena itu, dipandang dari sudut tertentu, maka masyarakat dapat mempengaruhi penegakan hukum tersebut. Didalam penegakan hukum

khususnya yang terkait dengan upah minimum yang merupakan perkara delik aduan peran pekerja sangatlah menentukan dalam proses penegakannya.

3.6. Peran Pemerintah Dalam Penegakan Ketentuan Upah Minimum

Penegakan ketentuan upah minimum dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja tingkat provinsi. Pengawas Ketenagakerjaan merupakan penyidik pegawai negeri sipil yang memiliki wewenang untuk Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya, Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan perburuhan lainnya, Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Peran Pengawas Ketenagakerjaan sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil ini (PPNS) ini termuat dalam pasal 182 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu "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". Penyidik Pegawai Negeri Sipil ini berwenang:

a. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan yang 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.

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja, yang pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stabilitas usaha. Selain itu pengawasan ketenagakerjaan juga akan dapat mendidik pengusaha atau pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis.

Penggunaan hukum pidana dalam mengatur masyarakat pada hakekatnya merupakan bagian dari suatu langkah kebijakan, operasional kebijakan hukum pidana dengan sarana penal dapat dilakukan melalui proses yang terdiri dari tiga tahap, yaitu : Pertama, Apabila perusahaan melanggar ketentuan tersebut maka pekerja dapat

menempuh upaya hukum dengan melaporkan ke pihak pengawas ketenagakerjaan. Kedua, Pengawas ketenagakerjaan melakukan kalrifikasi dan pemanggilan baik terhadap pekerja maupun pengusaha. Ketiga, hasil klarifikasi atau pemeriksaan dapat ditindaklanjuti dengan penyidikan atau penindakan bila memenuhi syarat telah dilakukan pelanggaran ketentuan tentang pembayaran upah dibawah atau lebih rendah dari upah minimum dengan tetap memperhatikan alasan subyektif dan obyektif serta mengedepankan pendekatan penyelesaian melibatkan para pihak (*restorative justice*)

Penegakan sanksi pidana terhadap perusahaan yang membayar upah pekerja dibawah upah minimum, memang perlu dilakukan untuk melindungi pekerja dari kesewenangan pengusaha. Jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka peran pemerintah, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota untuk melakukan pembinaan dan pengawasan sesuai dengan kewenangannya, termasuk juga penegakan hukum melalui prosedur dan mekanisme yang berlaku. Perlindungan hukum terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha. Selain dapat menempuh jalur pidana sebagaimana yang telah diuraikan di atas, pekerja yang dirugikan akibat upah yang dibayarkan perusahaan di bawah upah minimum dapat pula menempuh langkah hukum lain untuk memperjuangkan haknya. Mengingat hukum pidana adalah upaya terakhir (*ultimum remidium*).

4. Kesimpulan

Penerapan sanksi pidana penjara dan/atau denda dalam penegakan kasus upah minimum selama covid-19 tidak serta merta diterapkan karena merupakan tindak pidana delik aduan absolut dan lesunya perekonomian dengan berbagai jenis kebijakan pembatasan dalam mencegah dan menanggulangi wabah covid-19. Penegakan sanksi pidana terhadap perusahaan yang membayar upah pekerja dibawah upah minimum selama masa covid-19, perlu dilakukan untuk melindungi pekerja dari kesewenangan pengusaha dengan mengutamakan pengembalian upah hingga sesuai ketentuan dan penyelesaian para pihak (*restorative justice*). Selain itu pekerja dapat menempuh langkah hukum lain untuk memperjuangkan haknya karena sanksi pidana adalah upaya terakhir (*ultimum remidium*). Penyelesaian para pihak dapat diterapkan dalam hal terjadi pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum dengan mengedepankan kesepakatan bersama guna menjamin terlindunginya hak para pekerja/buruh dan memberikan kesempatan bagi pengusaha untuk mengembangkan usahanya dengan tetap memperhatikan perlindungan upah bagi pekerja/buruhnya dalam menjalankan ketentuan upah minimum secara konsisten dan mengarah pada penyusunan struktur skala upah.

Ucapan Terima Kasih

Dalam kesempatan ini, dengan kerendahan hati peneliti hendak mengucapkan terima kasih kepada para pihak yang telah banyak memberikan bantuan pemikiran dan hal-hal lain serta dukungannya guna terwujudnya penelitian ini, kepada rekan sejawat dan

segenap civitas akademik Universitas Wijaya Putra Surabaya serta rekan sejawat kantor Advokat HAMDANI,S.H. & PARTNERS yang telah memberikan doa dan dukungannya serta motivasi kepada peneliti sehingga penelitian ini dapat selesai.

References

Gandasari, D., Tamrin, A. F., Syafrizal, S., Prijanto, J. H., Bahri, S., Sugiarto, M., ... & Sakirman, S. (2021). Dasar-Dasar Ilmu Sosial. Yayasan Kita Menulis.

Kementerian Ketenagakerjaan, Republik Indonesia. "Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak." Indonesia, 2016.

Masrul, M., Abdillah, L. A., Tasnim, T., Simarmata, J., Daud, D., Sulaiman, O. K., ... & Faried, A. I. (2020). Pandemik COVID-19: Persoalan dan Refleksi di Indonesia. Yayasan Kita Menulis.

Pandemi Covid-19. (2022, Maret 19). Di *Wikipedia, Ensiklopedia Bebas*. Diakses pada 10:32, Maret 19, 2022, dari https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Pandemi_Covid-19&oldid=20862947

Pembatasan sosial berskala besar di Indonesia. (2021, Agustus 5). Di *Wikipedia, Ensiklopedia Bebas*. Diakses pada 23:23, Agustus 5, 2021, dari https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Pembatasan_sosial_berskala_besar_di_Indonesia&oldid=18915727Soekanto, S. (2010). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Republik, Indonesia. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek voor Indonesie)*, n.d.

———. *Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. LNRI Tahun.2003 Nomor.39 TLNRI Nomor.4279, 2003.

———. *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Indonesia, 2020.

Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan*. Indonesia, 2021.

Riyanto, Slamet. "Kebijakan Formulasi Dalam Penentuan Delik Aduan Perundang-Undangan Pidana Di Indonesia." Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2004.

Soesilo, R. (1996). *Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP).* Bogor: Politeia.

Journal article (Artikel Jurnal)*:*

Suryadi, M. "Potret Aktivitas Makan dalam Leksikon Jawa dan Nilai Filosofi." *Nusa: Jurnal Ilmu Bahasa dan Sastra* 14, no. 3 (n.d.): 272–282.

Yuningsih, A. (2018). *Upah Minimum Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam*. Al-Intaj: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 4(2).

Penerapan Sanksi Pidana Dalam Penegakan Upah Minimum Selama Masa Covid-19

ORIGINALITY REPORT

14%	14%	7%	8%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

MATCHED SOURCE

3	ejournal.unibo.ac.id Internet Source	3%

3%

★ ejournal.unibo.ac.id

Internet Source

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 3%
Exclude bibliography	On		