

## ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA MENGENAI PENGUPAHAN BURUH DALAM STUDI KASUS PUTUSAN NO. 305/PID.SUS/2021/PN CBI

Niken Dwi Amanda<sup>1</sup>, Merry Kurniawati Nurdin<sup>2</sup>, Hilyah Az Zahra<sup>3</sup>, Dwi Desi Yayi  
Tarina<sup>4</sup>

[2210611011@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2210611011@mahasiswa.upnvj.ac.id)<sup>1</sup>, [2210611021@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2210611021@mahasiswa.upnvj.ac.id)<sup>2</sup>,  
[2210611040@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2210611040@mahasiswa.upnvj.ac.id)<sup>3</sup>, [dwidesyayitarina@upnvj.ac.id](mailto:dwidesyayitarina@upnvj.ac.id)<sup>4</sup>

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta

### Abstrak

Pada pasal 28 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yakni negara menjamin hak asasi manusia secara menyeluruh yang mencakup hak hidup, hak membentuk keluarga, mendapatkan perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi, mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasar, perlakuan yang sama di mata hukum, hak memeluk agama, dan beribadah menurut agamanya, dan hak-hak lainnya. Salah satunya adalah menjamin hak asasi manusia berupa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam hal pengupahan juga menjadi aspek penting dalam menjaga kesejahteraan pekerja. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pentingnya peran hukum dalam menangani kasus adanya pelanggaran upah dibawah minimum dan penerapan regulasinya dan memahami secara yuridis mengenai tindakan hukum yang diambil untuk memproses sanksi terhadap PT. M & S APPAREL. Dengan metode penelitian kualitatif deskriptif dan studi kepustakaan sehingga hasil yang didapatkan adalah pemberian upah minimum dibawah upah minimum kota dikategorikan sebagai pelanggaran dari hukum ketenagakerjaan yang mana pelanggaran tersebut merupakan tindak pidana dan telah memenuhi unsur-unsur yang ada dalam Pasal 90 jo Pasal 185 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003. Putusan hakim yang memerintahkan terdakwa untuk membayar denda ini sejalan dengan kerugian yang dialami oleh buruh, terlebih dengan ketentuan tambahan yaitu apabila dalam waktu 1 (satu) bulan sejak putusan berkekuatan hukum tetap tidak dibayar maka aset atau harta kekayaan PT. M&s APPAREL akan dirampas dan dilelang melalui kantor lelang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan untuk membayar denda yang dimaksud.

**Kata Kunci:** Ketenagakerjaan, Upah Dibawah Minimum, Pengupahan.

### Abstract

*In article 28 of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, the state guarantees comprehensive human rights which include the right to life, the right to form a family, obtain protection from violence and discrimination, develop oneself through education for basic needs, equal treatment before the law, the right to embrace religion, and worship according to one's religion, and other rights. One of them is guaranteeing human rights in the form of legal protection for workers in terms of wages, which is also an important aspect in maintaining worker welfare. The purpose of this research is to determine the importance of the role of law in handling cases of violations of below minimum wages and regulatory standards and to understand juridically the legal actions taken to process sanctions against PT. M&S APPAREL. Using descriptive qualitative research methods and literature review, the results obtained are that giving a minimum wage below the city minimum wage is charged as a violation of labor law, where the violation is a criminal act and fulfills the elements contained in Article 90 in conjunction with Article 185 paragraph ( 1) Law No. 13 of 2003. The judge's decision to order to pay this fine is in line with the losses experienced by workers, especially with additional provisions, namely if within 1 (one) month of the decision becoming legally binding the assets or assets are still not paid. PT. M&s APPAREL will be confiscated and auctioned through the auction office in accordance with*

*statutory provisions to pay the fine in question.*

**Keywords:** *Employment, Wages below minimum, Wages.*

## **PENDAHULUAN**

Dalam pasal 28 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yakni negara menjamin hak asasi manusia secara menyeluruh yang mencakup hak hidup, hak membentuk keluarga, mendapatkan perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi, mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasar, perlakuan yang sama di mata hukum, hak memeluk agama, dan beribadah menurut agamanya, dan hak-hak lainnya. Salah satunya adalah hak untuk mendapat pekerjaan dan diperlakukan dengan layak sebagai seorang pekerja merupakan hak bagi semua warna negara (Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945). Berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu, 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. Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan aspek penting dalam memastikan hak-hak pekerja terjaga dan mereka bekerja dalam lingkungan yang aman serta adil. Perlindungan hukum ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan adil bagi semua pihak yang terlibat. Perlindungan ini mencakup berbagai hal, mulai dari upah minimum, jam kerja yang wajar, keselamatan dan kesehatan kerja, hingga hak untuk bergabung dalam serikat pekerja dan berunding secara kolektif dengan pengusaha. Perlindungan hukum juga mencakup aspek pemutusan hubungan kerja, yang harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dan dengan memberikan kompensasi yang layak kepada pekerja yang terkena dampaknya. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam hal pengupahan merupakan aspek penting dalam menjaga kesejahteraan pekerja.

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan diberikan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan. Dalam konteks ini, hukum menetapkan standar minimum upah yang harus dipatuhi oleh pengusaha, yang bertujuan untuk mencegah eksploitasi pekerja dan memastikan penghidupan yang layak bagi mereka. Dengan memastikan pembayaran upah minimum, pekerja dapat mencukupi kebutuhan dasar mereka dan meningkatkan kesejahteraan ekonomi mereka serta keluarga mereka. Selain itu, hukum juga mengatur mengenai pembayaran upah sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang telah ditetapkan, serta memberikan jaminan terhadap hak-hak pekerja dalam hal pembayaran lembur dan tunjangan lainnya. Pembayaran upah minimum merupakan prinsip yang penting dalam hukum ketenagakerjaan untuk melindungi hak-hak pekerja dan mendorong pembangunan ekonomi yang inklusif. Kepatuhan terhadap aturan pembayaran upah minimum sangat penting untuk menjaga kesejahteraan pekerja dan memastikan adanya hubungan kerja yang adil dan berkelanjutan.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dengan tegas mengatur tentang pengupahan, dengan melindungi upah tenaga kerja yang merupakan upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan

hidup layak. Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan upah kepada karyawan, pendistribusian ini berdasarkan produksi, lamanya kerja, lamanya dinas dan berdasarkan kebutuhan hidup. Pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang No.40 Tahun 2004 yang mengatur tentang Jaminan Sosial Nasional, yang pada dasarnya merupakan program negara yang bertujuan untuk memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Kesejahteraan bagi pekerja/buruh merupakan suatu hal yang wajib dipenuhi oleh perusahaan, seperti dinyatakan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003, pemerintah berusaha meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja/buruh melalui jaminan sosial tenaga kerja atau yang sering di sebut (JAMSOSTEK).

Hal inilah yang menjadi alasan dasar penulis untuk mengkaji secara yuridis tentang sistem perlindungan hukum tenaga kerja mengenai pemberian upah yang diberikan oleh pihak perusahaan terhadap para karyawannya, sehingga penulis mengambil salah satu kasus pada putusan MA (PT.M & S APPAREL) yang melanggar peraturan pemberian upah terhadap karyawannya, dengan judul: Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Mengenai Pengupahan Buruh Dalam Studi Kasus Putusan 305/Pid.Sus/2021/PN Cbi.

## **METODOLOGI**

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode kualitatif adalah pendekatan penelitian yang digunakan untuk memahami fenomena kompleks dari sudut pandang yang lebih mendalam dan deskriptif, sering kali melalui observasi, wawancara, atau analisis teks. Metode deskriptif adalah penelitian yang ingin memberikan gambaran menyeluruh tentang situasi sosial, dengan tujuan untuk menggali dan menjelaskan lebih lanjut tentang fenomena atau realitas sosial tertentu. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini dilakukan dengan cara studi kepustakaan serta analisis data studi literatur. Sumber data yang diperoleh terdapat 2 macam yaitu data primer dan data sekunder. Untuk sumber data sekunder, penulis menggunakan jurnal-jurnal hukum, catatan kasus hukum, informasi dari penelitian pustaka, dan literatur buku. Sedangkan data primer penulis menggunakan regulasi terkait hukum yg mengatur itu sendiri. Sehingga dengan metode kualitatif deskriptif dan studi kepustakaan dapat ditarik kesimpulan untuk mendapatkan informasi yang cukup untuk membuat penelitian ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Studi Kasus**

#### **A. Kronologi Kasus**

Pada bulan Januari hingga Juli 2020, PT. M & S APPAREL selaku Terdakwa yang diwakili oleh Byoung Jun Woo alias Woo Byoung Jun yang merupakan General Manager terlibat dalam pelanggaran terhadap ketentuan UU Ketenagakerjaan. Perusahaan tersebut berlokasi di Jalan Cemplang, Kabupaten Bogor, dan bergerak dalam industri garmen, khususnya memproduksi sarung tangan. Pada awal tahun 2020, PT. M & S APPAREL memiliki 339 karyawan, dimana mayoritas dari mereka tergabung dalam Serikat Pekerja Indonesia (SPIN).

Dalam kasus ini seharusnya PT. M & S APPAREL membayar upah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Bogor (UMK Kab Bogor) yang berlaku, yaitu sebesar Rp. 4.083.670,- (empat juta delapan puluh tiga ribu enam ratus tujuh puluh rupiah) per karyawan, namun PT. M & S APPAREL melanggar ketentuan tersebut dengan membayar upah di bawah standar yang telah ditetapkan. Upah yang diberikan berkisar antara Rp.

1.600.000,- (satu juta enam ratus ribu rupiah) hingga Rp. 4.000.000,- (empat juta rupiah), menyebabkan total tunggakan upah gaji kepada karyawan mencapai angka yang mencengangkan, yakni sebesar Rp. 4.158.906.090,- (empat milyar seratus lima puluh delapan juta sembilan ratus enam ribu sembilan puluh rupiah). Ketidaksesuaian upah dengan ketentuan hukum menjadi sumber ketidakpuasan bagi para karyawan.

PT. M & S APPAREL sebagian besar dioperasikan oleh Byoung Jun Woo selaku General Manager, karena Direktur perusahaan, Woo Byoung Jun, telah pulang ke Korea Selatan sejak April 2020. Meskipun telah dilakukan musyawarah antara perusahaan dan karyawan melalui SPIN yang didampingi oleh pihak Depnaker Kabupaten Bogor, namun tidak ada kesepakatan yang tercapai, dan tunggakan upah gaji karyawan masih belum diselesaikan. Dengan demikian, perusahaan dihadapkan pada kemungkinan tindakan hukum sesuai dengan UU Ketenagakerjaan atau UU Cipta Kerja.

Akibat dari ketidakpuasan tersebut, karyawan PT. M & S APPAREL yang tergabung dalam SPIN memutuskan untuk melaporkan kasus ini ke Polda Jawa Barat. Kasus ini dituduh melanggar UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, Pasal 185 ayat (1) jo Pasal 90 ayat (1), serta UU Cipta Kerja No. 11 tahun 2020, Pasal 185 ayat (1) jo Pasal 88 E ayat (2). Situasi ini menandai konflik serius antara perusahaan dan karyawan yang berpotensi mempengaruhi reputasi dan kelangsungan bisnis PT. M & S APPAREL.

### **B. Pertimbangan Hakim**

Majelis Hakim mempertimbangkan dakwaan alternatif yang disusun oleh Penuntut Umum. Setelah mempertimbangkan fakta-fakta hukum yang disajikan, Majelis Hakim memilih untuk menilai dakwaan alternatif Pertama sesuai dengan Pasal 185 ayat (1) jo Pasal 90 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Unsur-unsurnya adalah sebagai berikut:

1. Unsur "Setiap Pengusaha";
2. Unsur "Unsur Dilarang Membayar Upah Lebih Rendah Dari Upah Minimum Pada Wilayah Provinsi atau Kabupaten Kota".

Pertama, mengenai unsur "Setiap Pengusaha", dipertimbangkan bahwa dalam konteks hukum Indonesia, subjek hukum yang dihadirkan adalah perusahaan atau korporasi yang melakukan kegiatan usahanya di Indonesia, termasuk PT. M&S APPAREL yang diwakili oleh General Manager, Woo Byoung Jun. Meskipun demikian, penentuan apakah Terdakwa bertindak sebagai pelaku tindak pidana atau sebagai orang yang melakukan tindak pidana akan bergantung pada bukti yang diajukan selama persidangan.

Kedua, mengenai unsur "Unsur Dilarang Membayar Upah Lebih Rendah Dari Upah Minimum Pada Wilayah Provinsi atau Kabupaten Kota", dipertimbangkan bahwa aturan mengenai upah minimum telah diatur dengan jelas dalam undang-undang. Kebijakan pengupahan yang melindungi hak-hak pekerja/buruh juga telah ditetapkan untuk memastikan bahwa para pekerja mendapatkan hak-hak mereka, termasuk upah kerja lembur dan upah tidak masuk kerja. Dengan demikian, Terdakwa telah secara jelas melanggar ketentuan hukum yang mengatur hak-hak pekerja.

Setelah mempertimbangkan semua unsur tersebut, Majelis Hakim dengan tegas menyimpulkan bahwa Terdakwa telah terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan tindak pidana sebagaimana didakwakan dalam dakwaan alternatif Pertama Penuntut Umum. Keputusan ini didasarkan pada pertimbangan yang matang terhadap semua unsur yang disajikan dalam dakwaan alternatif pertama. Tidak ada alasan yang cukup untuk menghapuskan pertanggungjawaban pidana Terdakwa. Oleh karena itu, Terdakwa dijatuhi pidana yang dibebankan dengan biaya perkara, sambil mempertimbangkan keadaan yang memberatkan dan meringankan Terdakwa.

Dalam mempertimbangkan hukuman yang dijatuhkan, Majelis Hakim juga

mempertimbangkan faktor-faktor yang memberatkan dan meringankan. Kerugian yang ditimbulkan kepada para karyawan PT. M&S APPAREL yang tidak mendapatkan gaji sesuai upah minimum menjadi faktor yang memberatkan. Namun demikian, sikap sopan Terdakwa selama persidangan, ketiadaan riwayat pidana sebelumnya, dan upaya Terdakwa untuk memulihkan perusahaan dengan merekrut kembali para karyawan yang telah berhenti menjadi faktor yang meringankan.

Maka, PT. M&S APPAREL yang diwakili oleh Terdakwa Byoung Jun Woo alias Woo Byoung Jun terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah atas tindak pidana "Tidak Membayar Upah Sesuai Upah Minimum pada Wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota" sesuai dengan dakwaan pertama. Sebagai konsekuensi, Terdakwa dijatuhi pidana denda sebesar Rp.215.000.000,- (dua ratus lima belas juta rupiah). Dengan ketentuan apabila dalam waktu 1 (satu) bulan sejak putusan berkekuatan hukum tetap tidak dibayar maka aset atau harta kekayaan PT. M&S APPAREL akan dirampas dan dilelang melalui kantor lelang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan untuk membayar denda yang dimaksud. Dengan demikian, keputusan Majelis Hakim merupakan hasil dari pertimbangan yang komprehensif dan berimbang, yang bertujuan untuk menegakkan keadilan serta memberikan sanksi yang sesuai dengan pelanggaran hukum yang terjadi.

### **Peran Hukum Dan Regulasi Dalam Menangani Kasus Pelanggaran Upah Minimum Oleh Perusahaan Terhadap Karyawan**

Upah merupakan imbalan dalam bentuk uang atau barang lain yang diberikan sebagai pembalasan atas jasa yang telah dilakukan atau sebagai pembayar tenaga yang telah dikeluarkan dalam melakukan sesuatu, karena kerja upahan adalah jenis pekerjaan yang umum, istilah "upah" sering digunakan untuk merujuk pada semua jenis (atau seluruh bentuk uang) kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Berdasarkan Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa "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". Menurut definisi upah tersebut, upah merupakan hak yang dimiliki oleh pekerja atau buruh dan juga merupakan kewajiban bagi pengusaha. Di sisi lain, pekerja atau buruh juga memiliki tanggung jawab untuk memberikan waktu, tenaga, dan pikiran dalam menjalankan pekerjaan atau memberikan jasa. Selain itu, di negara kita, upah juga dianggap memiliki sifat sosial, di mana besarnya upah dan tunjangan harus dapat mencukupi kebutuhan keluarga.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan mengatur secara spesifik mengenai kebijakan pengupahan. Upah minimum dibedakan berdasarkan wilayah regional, di mana setiap provinsi di Indonesia memiliki standar upah minimum yang berbeda, dihitung berdasarkan satuan waktu atau satuan hasil. Sesuai dengan Pasal 88c ayat (4) dalam Perpu Cipta Kerja, kebijakan tentang upah minimum akan ditetapkan setiap tahun oleh Gubernur, dengan menetapkan upah minimum untuk kabupaten atau kota tertentu berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Upah minimum adalah standar minimal yang harus dibayar oleh pengusaha kepada para pekerja atau buruh, yang ditetapkan berdasarkan peraturan di suatu wilayah, oleh karena itu upah minimum tersebut harus mencukupi kebutuhan hidup yang layak (KHL) dengan mempertimbangkan produktivitas dan kebutuhan ekonomi, sesuai dengan Pasal 43 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Dalam menetapkan upah minimum, pemerintah harus mampu menghitungnya secara efektif dan efisien, serta netral, dengan mempertimbangkan potensi kerugian bagi kedua belah pihak, baik

pengusaha maupun pekerja. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 ayat (1) mengamanatkan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak mendapatkan penghasilan yang mencukupi untuk kehidupan yang layak. Sistem pengupahan buruh atau tenaga kerja harus didasarkan pada prinsip pemenuhan kebutuhan hidup yang layak bagi kemanusiaan (KHL).

Prosedur atau sistem pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh dapat ditemukan dalam kebijakan pemerintah yang diatur dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 3 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yang mencakup:

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

Meskipun pemerintah telah menetapkan upah minimum, banyak pengusaha yang tetap melanggar aturan dengan membayar upah di bawah standar yang telah ditetapkan. Hal ini terbukti dari masih banyaknya pekerja yang menerima upah di bawah upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah di berbagai wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota berbeda-beda. Padahal, Undang-Undang Ketenagakerjaan secara tegas melarang pengusaha membayar upah di bawah upah minimum. Meskipun pengupahan didasarkan pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, tetapi aturan pengupahan telah diatur dengan jelas dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika kesepakatan tersebut dilanggar dengan pembayaran upah di bawah standar atau bertentangan dengan ketentuan, maka kesepakatan tersebut tidak sah secara hukum, dan pengusaha wajib membayar upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Seperti kasus yang penulis teliti pada Putusan 305/Pid.Sus/2021/PN Cbi. PT. M & S APPAREL merupakan subjek penelitian yang didasari oleh ketidaktentuan upah yang diberikan perusahaan yang tidak sesuai dengan UMK Kabupaten Bogor. Diketahui bahwa untuk jabatan karyawan per bulannya memperoleh gaji yang berkisar Rp. 1.600.000,- (satu juta enam ratus ribu rupiah) hingga Rp. 4.000.000,- (empat juta rupiah), Bila ditinjau dari ketentuan Upah Minimum Kota (UMK) Kabupaten Bogor pada tahun 2020 yakni sebesar Rp. 4.083.670,- (empat juta delapan puluh tiga ribu enam ratus tujuh puluh rupiah), akan tetapi upah yang diberikan oleh PT. M & S APPAREL sebesar Rp. 1.600.000,- (satu juta enam ratus ribu rupiah) sampai Rp. 4.000.000,- (empat juta rupiah), kepada karyawan pada perusahaan tersebut sangat jauh dengan ketentuan UMK yang berlaku. Hal ini merupakan salah satu pelanggaran hukum ketenagakerjaan dan pengupahan sebagaimana menurut pasal 88A (4) yang berbunyi: "Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.". Dalam pasal 88E ayat (2) disebutkan bahwa: "Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum". Bila ditinjau dalam regulasi pemberian upah minimum pada UU Cipta Kerja tersebut dapat kita ketahui bahwa PT. M & S APPAREL telah melanggar ketentuan upah minimum yang diberikan kepada

karyawan.

Maka, berdasarkan Putusan Nomor 305/Pid.Sus/2021/PN Cbi, General Manager PT. M & S APPAREL, yang dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebut sebagai Pengusaha, terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan tindak pidana Membayar Upah Dibawah Ketentuan Minimum. Hal ini merupakan pelanggaran terhadap Pasal 90 ayat (1) Jo Pasal 185 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meskipun ada ancaman sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda, kewajiban pengusaha untuk membayar hak-hak dan/atau ganti rugi kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh tetap berlaku sesuai dengan Pasal 189 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Artinya, meskipun pengusaha dijatuhi hukuman pidana atau didenda, mereka tetap harus membayar seluruh hak-hak dan/atau ganti rugi kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.

### **Tindakan PT. M & S APPAREL Yang Tidak Membayar Upah Sesuai Dengan Upah Minimum Yang Ditetapkan Dapat Dikenai Sanksi Hukum, Dan Proses Hukum Yang Akan Diambil Oleh Pihak Berwenang Terhadap PT. M & S APPAREL**

Berdasarkan pokok perkara, maka pembayaran upah dibawah upah minimum kota yang dilakukan oleh PT. M & S APPAREL merupakan suatu pelanggaran akan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan yang mengandung unsur melawan hukum. Pasal 89 memberikan penjelasan sebagai berikut:

(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a terdiri atas:

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

(2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

(3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

(4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Di dalam Pasal 90 ayat (1) dijelaskan bahwa " Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89".

Didalam Pasal 90 ayat (1) dijelaskan bahwa "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. Berdasarkan ketentuan dari Pasal 89 dan Pasal 90 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003, pengusaha berkewajiban memberikan upah kepada pekerja sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam undang-undang. Pemberian upah yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan bertujuan agar upah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja. Dalam Pasal 90 ayat (2) dijelaskan bahwa bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan. Hak atas upah merupakan hak normatif dari pekerja yang dilindungi undang-undang, sehingga apabila pekerja tidak melakukan tugasnya maka pekerja tidak mendapatkan upah demikian juga sebaliknya apabila pengusaha tidak melakukan tugasnya dalam hal pemberian upah kepada pekerja maka pengusaha dapat dikenai denda dan sanksi.

Perlindungan akan upah diatur dalam Pasal 185 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 yang menjelaskan bahwa "barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143 dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling

singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)". Dengan ini maka pengusaha memberikan upah kepada pekerja sesuai dengan upah minimum kota. Apabila kewajiban membayar upah sesuai dengan upah minimum kota tersebut tidak dilaksanakan, maka pengusaha melakukan pelanggaran akan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan. Pelanggaran tersebut' dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja sebab didalam perselisihan tersebut terdapat perbedaan pelaksanaan penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penyelesaian perselisihan hak merupakan kewenangan pengadilan hubungan industrial untuk menangani perselisihan tersebut. Kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial menurut Pasal 56 UU No.2 Tahun 2004 adalah:

- 1) Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak
- 2) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- 3) Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
- 4) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak menurut UU No. 2 Tahun 2004 adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dalam kasus ini pembayaran upah minimum dibawah upah minimum kota dikategorikan sebagai tindak pidana dan bukan merupakan perselisihan hak yang mana tindak pidana tersebut merupakan delik yang bersifat kualitatif. Pembayaran upah dibawah upah minimum disebut sebagai suatu pelanggaran, sebab ada peraturan perundang-undangan yang mengatur perbuatan tersebut dalam hal ini Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 walaupun telah ada perjanjian dengan pekerja. Pengusaha dengan sengaja juga telah mengabaikan nota peringatan pemeriksaan tentang pembayaran upah dari dinas tenaga kerja.

Pelanggaran akan pembayaran upah minimum kota merupakan kewenangan Pengadilan Negeri bukan merupakan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh sebab itu, berkaitan dengan kompetensi absolut atau kewenangan mutlak, maka pelanggaran ketentuan pembayaran upah dibawah upah minimum kota merupakan kewenangan Pengadilan Negeri dalam memeriksa, memutus, dan mengadili perkara tersebut. Berkaitan dengan kompetensi relatif atau kewenangan relatif, maka gugatan yang dibuat oleh pekerja dapat diajukan di Pengadilan Negeri Bogor yang mana meliputi tempat usaha terdakwa yang berada di wilayah hukum Bogor.

## **KESIMPULAN**

Kasus pembayaran upah minimum dibawah upah minimum kota dikategorikan sebagai tindak pidana dan bukan merupakan perselisihan hak yang mana tindak pidana tersebut merupakan delik yang bersifat kualitatif. Disebut sebagai suatu pelanggaran, sebab ada peraturan perundang-undangan yang mengatur perbuatan tersebut dalam hal ini Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

Pelanggaran akan pembayaran upah minimum kota merupakan kewenangan Pengadilan Negeri bukan merupakan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh sebab itu, berkaitan dengan kompetensi absolut atau kewenangan mutlak, maka pelanggaran ketentuan pembayaran upah dibawah upah minimum kota merupakan kewenangan Pengadilan Negeri dalam memeriksa, memutus, dan mengadili perkara tersebut .



Dalam perkara pelanggaran ketentuan upah minimum, pengusaha melanggar ketentuan yang ada dalam Pasal 90 Jo Pasal 185 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-01/MEN/1999. Pemberian upah minimum dibawah upah minimum kota dikategorikan sebagai pelanggaran dari hukum ketenagakerjaan yang mana pelanggaran tersebut merupakan tindak pidana dan telah memenuhi unsur-unsur yang ada dalam Pasal 90 jo Pasal 185 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003. Dengan melihat pertimbangan hukum yang ada, maka putusan hakim Pengadilan Negeri Bogor tersebut bertentangan dengan nilai keadilan walaupun dalam penjatuhan putusan merupakan kewenangan hakim untuk menjatuhkan sanksi pidana maupun sanksi denda kepada terdakwa.

Putusan hakim yang memerintahkan terdakwa untuk membayar denda ini sejalan dengan kerugian yang dialami oleh buruh, terlebih dengan ketentuan tambahan yaitu apabila dalam waktu 1 (satu) bulan sejak putusan berkekuatan hukum tetap tidak dibayar maka aset atau harta kekayaan PT. M&s APPAREL akan dirampas dan dilelang melalui kantor lelang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan untuk membayar denda yang dimaksud. Dengan demikian, keputusan Majelis Hakim merupakan hasil dari pertimbangan yang komprehensif dan berimbang, yang bertujuan untuk menegakkan keadilan serta memberikan sanksi yang sesuai dengan pelanggaran hukum yang terjadi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **JURNAL**

- Alfiyani, Nur. (2020). Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja. *An-Nizam: Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan*, vol. 14, Manado. 123.
- Febrianti, L., Syafrinaldi, Ibnu Susilo, E., & S, T. (2021). Sistem Pengupahan Bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Melek Sintaks; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 573–593.
- Iskandar, A. A., & Edhi, A. E. (2023). Akibat Hukum bagi Perseroan Terbatas yang Memberi Upah kepada Pekerja Di Bawah Ketentuan Upah Minimum Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus PT. Lapisan Seribu Warna Cabang Surabaya). *Birokrasi: JURNAL ILMU HUKUM DAN TATA NEGARA*, 1(2), 33-45.
- Piliang, J. N. (2018). PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA TERHADAP PENGUSAHA YANG MEMBAYAR UPAH LEBIH RENDAH DARI UPAH MINIMUM (Studi Kasus Putusan Nomor 1662/PID. B/2015/PN. LBP). *Jurnal Hukum Kaidah: Media Komunikasi dan Informasi Hukum dan Masyarakat*, 17(2), 151-174.
- Pratiwi, R. C., & Hoesin, S. H. (2022). Perlindungan Hak Pekerja Terkait Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Kota. *PALAR (Pakuan Law review)*, 8(2), 541-551.
- SARAGIH, P. M. (2023). PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA KORPORASI YANG TIDAK MEMBAYAR UPAH SESUAI UPAH MINIMUM PADA WILAYAH PROVINSI ATAU KABUPATEN/KOTA.

### **BUKU**

- Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 1980, hal 75-77.
- Khakim, Abdul. Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014.
- Lalu Husni. 2010. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Rahmat, Ahmad. dkk. "Problematika Hukum Perburuhan di Indonesia." Gowa, Jariah Publishing, 2020.
- R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, Cet.1, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hal.243-244

### **PUTUSAN MA**

Putusan 305/Pid.Sus/2021/PN Cbi