

SANKSI PIDANA TERHADAP PENGUSAHA YANG MEMBAYAR UPAH DI BAWAH KETENTUAN UPAH MINIMUM (STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR 109/PID.SUS/2020/PN.CBI)

Dhika Nugraha Putra¹, Ardison Asri²

Faculty Of Law, Dirgantara Marsekal Suryadarma University

Email : isahto26@gmail.com¹, ardisonasri@unsurya.ac.id²

Citation: Dhika Nugraha Putra., Ardison Asri. Sanksi Pidana Terhadap Pengusaha Yang Membayar Upah Di Bawah Ketentuan Upah Minimum (Studi Kasus Putusan Nomor 109/Pid.Sus/2020/PN.Cbi). *LEX LAGUENS: Jurnal Kajian Hukum dan Keadilan* 3.1.2025. 60-71

Submitted: 01-10-2024 **Revised:**11-11-2024 **Accepted:**01-12-2024

Abstrak

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian yang sangat penting dari pembangunan nasional dan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata, baik material maupun spiritual yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Oleh karenanya sangatlah menarik dan penting untuk mengkaji lebih lanjut Bagaimana penerapan Pasal 81 angka 66 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang terhadap Pelaku Usaha yang tidak membayar Upah di Bawah Ketentuan Upah Minimum? Dan Bagaimana penerapan atau implementasi sanksi pidana dalam Putusan Nomor 109/Pid.Sus/2020/PN.Cbi terkait pengusaha yang membayar upah di bawah ketentuan upah minimum? Untuk menjawab permasalahan tersebut, digunakan metode penelitian hukum ini menggunakan Jenis Penelitian yuridis normatif. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan perundang-undangan (statute approach), pendekatan kasus (case approach), dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Jenis data di dalam penelitian ini adalah Data Sekunder. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik penelitian kepustakaan (library research). Sumber Bahan Hukum. Bahan Hukum Primer, Bahan Hukum Sekunder, Bahan hukum tersier. Teknik Analisis Data. Analisis data dalam penelitian ini adalah metode analisa secara kualitatif. Dari hasil penelitian didapat bahwa Penetapan upah minimum merupakan kebijakan penting yang diterapkan oleh pemerintah untuk melindungi pekerja dari eksploitasi ekonomi.

Kata Kunci : Upah Minimum, Pelanggaran, Ketenagakerjaan

Abstract

Employment development is a very important part of national development and is carried out as part of the overall development of Indonesian people and society to create a prosperous, just, and evenly distributed society, both materially and spiritually, based on Pancasila and the 1945 Constitution. Therefore, it is very interesting and important to further examine how the application of Article 81 point 66 of the Republic of Indonesia Law Number 6 of 2023 regarding the Stipulation of Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 on Job Creation into Law against business actors who do not pay wages below the minimum wage provisions? And how is the application or implementation of criminal sanctions in Decision Number 109/Pid.Sus/2020/PN.Cbi related to employers who pay wages below the minimum wage provisions? To answer these issues, this legal research uses normative juridical research methods. This research uses the statutory approach, case approach, and conceptual approach. The type of data in this study is Secondary Data. The data collection technique used in this research is library research. Sources of Legal Materials include Primary Legal Materials, Secondary Legal Materials, and Tertiary Legal Materials. Data Analysis Techniques. Data analysis in this study is a qualitative analysis method. The results of the study found that the determination of the minimum wage is an important policy implemented by the government to protect workers from economic exploitation.

Keywords: Minimum Wage, Violation, Employment

A. PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan aspek penting dalam pembangunan nasional yang bertujuan untuk menciptakan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur secara merata, baik dari segi material maupun spiritual. Hal ini dilakukan sebagai bagian dari

upaya membangun manusia Indonesia secara menyeluruh dan masyarakat secara keseluruhan, dengan berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.¹

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Meskipun Sistem Ekonomi Pancasila (SEP) dianggap sebagai sistem yang ideal bagi Indonesia, pelaksanaannya sering kali tidak selaras dengan nilai-nilai dasar Pancasila. Pemerintah memiliki kewajiban untuk menjamin hak, memberikan kesempatan, serta melindungi setiap warga negara tanpa diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam negeri maupun luar negeri, sesuai keahlian dan keterampilan masing-masing individu.²

Dalam hukum ketenagakerjaan, pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang dilakukan atas dasar hubungan kerja dengan pihak lain, bukan usaha mandiri. Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang didasarkan pada perjanjian kerja dan melibatkan unsur pekerjaan, upah, serta perintah.³ Hubungan kerja di Indonesia menganut sistem hubungan industrial yang memegang peranan strategis dalam mendukung pembangunan nasional dengan menciptakan rasa kebersamaan antara pengusaha dan pekerja.⁴

Menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja dibangun melalui kontrak, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang mencakup aspek seperti jenis pekerjaan, jam kerja, hasil pekerjaan, dan upah.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang telah diubah oleh Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023, menetapkan bahwa upah minimum harus mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja. Penetapan ini mempertimbangkan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan produktivitas, kemajuan perusahaan, dan perkembangan perekonomian secara umum.

Penetapan upah minimum sektoral regional merupakan langkah untuk menciptakan standar pengupahan yang lebih realistis sesuai kemampuan perusahaan di sektor tertentu. Namun, isu utama yang dihadapi pekerja adalah rendahnya gaji yang tidak mencukupi

¹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2).

² Adnan Hamid. *Menuju Kebijakan yang Adil Bagi Pekerja Migran*. Jakarta: FHUP Press, 2011, p. 14.

³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

⁴ Lalu Husni. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010, p. 63.

kebutuhan hidup. Kenaikan biaya hidup tanpa diimbangi peningkatan gaji menjadi salah satu alasan utama munculnya protes buruh.

Beberapa poin penting dalam pengaturan ini mencakup formula baru sistem pengupahan, struktur skala upah yang adil, perlindungan hak pekerja, dan pemberian sanksi administratif bagi perusahaan yang melanggar aturan pengupahan. Peraturan Pemerintah yang telah diterbitkan juga mengakomodasi kepentingan pekerja dan pengusaha, seperti penghitungan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang memberikan kepastian bagi pekerja pemula atau yang masa kerjanya belum mencapai satu tahun.

Untuk mengatasi permasalahan gaji, pemerintah menetapkan upah minimum, seperti Upah Minimum Regional (UMR), Upah Minimum Daerah (UMD), dan Upah Minimum Kota (UMK). Namun, di sisi lain, ada kritik terhadap sebagian kecil pekerja yang memanfaatkan standar upah ini tanpa memberikan kontribusi signifikan pada produktivitas perusahaan, meskipun kasus seperti ini sangat jarang terjadi.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi pekerja/buruh merupakan momen yang mengakhiri berbagai aspek penting dalam kehidupan mereka, seperti pekerjaan, kemampuan memenuhi kebutuhan hidup, dan membiayai pendidikan anak. Oleh karena itu, pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah berupaya semaksimal mungkin untuk mencegah terjadinya PHK.⁵

Pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang mengesahkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, menegaskan bahwa hak pekerja atas upah hanya berlaku selama hubungan kerja berlangsung dan berakhir saat hubungan kerja terputus. Pengusaha diwajibkan membayar upah sesuai dengan kesepakatan, dan kesepakatan tersebut tidak boleh bertentangan dengan ketentuan pengupahan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.⁶

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang telah diubah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023, menegaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja juga mengatur sanksi tegas bagi pengusaha yang melanggar ketentuan tersebut. Pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dapat dikenai pidana penjara antara 1 hingga 4 tahun dan/atau

⁵ Iman Soepomo. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan, 2001, p. 143.

⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856, Pasal 81 angka 28.

denda sebesar Rp100.000.000,00 hingga Rp400.000.000,00. Pelanggaran ini dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan

Kasus yang hendak diangkat adalah Putusan Pengadilan Negeri Cibinong yang mengadili perkara pidana, di mana Tuntutan Pidana yang diajukan oleh Penuntut Umum terhadap Terdakwa Djajadi Wikara, secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana “setiap pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum berdasarkan Sektor pada wilayah provinsi atau Kabupaten/Kota” sebagaimana dimaksud dalam dakwaan melanggar Pasal 185 ayat (1) Jo. Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁷

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Sanksi Pidana Terhadap Pengusaha Yang Membayar Upah Di Bawah Ketentuan Upah Minimum (Studi Kasus Putusan Nomor 109/Pid.Sus/2020/PN.Cbi)”.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian hukum yuridis normatif. Pendekatan penelitian hukum (*approach*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case Approach*). Jenis Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dimana data sekunder adalah sekumpulan informasi yang telah ada sebelumnya dan digunakan sebagai pelengkap kebutuhan data penelitian. Untuk memperoleh informasi atau data yang diperlukan guna menjawab rumusan masalah penelitian, Peneliti menggunakan metode atau teknik pengumpulan data dengan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*). Metode analisis data yang dipergunakan adalah analisis data kualitatif, yaitu proses penyusunan, mengkatagorikan data kualitatif, mencari pola atau tema dengan maksud memahami maknanya

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Penerapan Pasal 81 angka 66 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang terhadap Pelaku Usaha yang tidak membayar Upah di Bawah Ketentuan Upah Minimum

⁷ Putusan Pengadilan Negeri Cibinong Nomor 109/Pid.Sus/2020/PN.Cbi.

Undang-Undang berperan melindungi masyarakat, termasuk memastikan pekerja menerima upah sesuai standar minimum guna mengurangi ketimpangan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan.⁸ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang menetapkan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, merupakan langkah signifikan dalam mengatur kebijakan ekonomi dan ketenagakerjaan. Undang-undang ini dirancang untuk menyempurnakan aturan sebelumnya, mengikuti mekanisme legislasi yang menjunjung demokrasi dan keadilan, serta memberikan kepastian hukum dengan menyeimbangkan perlindungan tenaga kerja, investasi, dan daya saing ekonomi nasional.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memberikan dasar hukum yang kuat untuk mengatur hubungan kerja, menetapkan standar upah, perlindungan sosial, dan ketenagakerjaan sesuai dengan perkembangan sosial, ekonomi, dan global. Dalam Pasal 81 angka 66 Undang-Undang tersebut, diatur tentang pentingnya upah minimum sebagai jaminan hak pekerja, untuk memastikan pekerja menerima kompensasi yang layak sesuai kondisi ekonomi setempat. Selain itu, ketentuan ini juga bagian dari upaya pemerintah untuk memperbaiki iklim investasi dan mempermudah berusaha di Indonesia, dengan menegaskan kewajiban pelaku usaha untuk mematuhi aturan upah minimum.⁹

Upah minimum adalah batas terendah yang harus dibayarkan pengusaha kepada pekerja untuk melindungi kesejahteraan pekerja. Pasal 81 angka 66 mengatur bahwa pengusaha dilarang membayar upah di bawah ketentuan yang ditetapkan pemerintah. Pelanggaran terhadap ketentuan ini dapat dikenai sanksi pidana dan administratif. Dalam praktiknya, pengusaha wajib mematuhi ketentuan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah pusat dan daerah, dan pelanggaran akan dikenai sanksi oleh otoritas terkait.

Pelaku usaha yang melanggar ketentuan upah minimum dapat dikenai sanksi administratif seperti denda, pencabutan izin usaha, atau penghentian sementara kegiatan usaha untuk memberikan efek jera dan mendorong kepatuhan. Selain itu, pelanggaran ini juga dapat dikenai sanksi pidana, dengan hukuman penjara dan/atau denda sesuai peraturan yang berlaku.

Implementasi ketentuan upah minimum menghadapi tantangan, seperti rendahnya kesadaran pengusaha dan keterbatasan sumber daya untuk pengawasan. Serikat pekerja berperan penting dalam mengawasi dan melaporkan pelanggaran upah minimum. Penerapan ketentuan ini dapat meningkatkan daya beli pekerja, tetapi jika tidak diimbangi dengan produktivitas, dapat mengurangi daya saing usaha. Penegakan ketentuan memerlukan

⁸ Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009, p. 1.

⁹ G Kartasapoetra dkk. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika, 1994, p. 87.

kolaborasi antara pemerintah, serikat pekerja, dan pengusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan produktif. Pemerintah perlu menjaga keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja dengan kebijakan yang tidak membebani pengusaha namun tetap melindungi kesejahteraan pekerja.¹⁰

Dalam praktiknya, pelaku usaha yang tidak mematuhi ketentuan upah minimum, sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat dikenakan sanksi hukum. Selain sanksi administratif dan pidana, mereka juga diwajibkan untuk mengembalikan hak-hak pekerja yang telah dilanggar, termasuk selisih upah yang belum dibayar dan hak-hak lainnya sesuai ketentuan yang berlaku.

Di beberapa kasus yang ekstrem, otoritas yang berwenang dapat mencabut izin usaha pelaku usaha yang secara sistematis melanggar ketentuan upah minimum sebagaimana termuat dalam Pasal 43 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa pelanggaran terhadap ketentuan mengenai pengupahan dapat dikenai sanksi administratif, yang bisa termasuk pencabutan izin usaha dalam kasus yang ekstrem.. Tindakan ini diambil untuk memberikan efek jera dan mencegah pelanggaran serupa di masa depan. Karyawan yang merasa dirugikan karena tidak dibayar sesuai dengan upah minimum dapat mengajukan gugatan perdata terhadap pelaku usaha untuk mendapatkan kompensasi atau pemulihan hak-haknya. Pertanggungjawaban ini merupakan bagian dari sistem hukum yang bertujuan untuk melindungi hak-hak karyawan, memastikan keadilan dalam hubungan kerja, dan mendorong kepatuhan terhadap ketentuan hukum yang berlaku. Selain itu, penerapan Pasal 81 angka 66 juga menegaskan pentingnya kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan untuk mengatur hubungan kerja di Indonesia.

2. Penerapan Atau Implementasi Sanksi Pidana Dalam Putusan Nomor 109/Pid.Sus/2020/PN.Cbi Terkait Pengusaha Yang Membayar Upah Di Bawah Ketentuan Upah Minimum

Penerapan sanksi pidana mencakup langkah-langkah konkret oleh lembaga penegak hukum untuk menegakkan hukum terhadap individu atau badan hukum yang terbukti melanggar. Proses ini dimulai dengan penyelidikan, dilanjutkan dengan penuntutan, persidangan, dan akhirnya pelaksanaan sanksi yang dijatuhkan.¹¹ Setiap tahapan memiliki peran penting untuk memastikan keadilan dan kepastian hukum bagi pihak yang terlibat.

¹⁰ Jemila Rahmi dan Riyanto. "Dampak Upah Minimum Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja: Studi Kasus Industri Manufaktur Indonesia." *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik* Vol. 13, no. 1.

¹¹ Barda Nawawi Arief (A). *Kapita Selekta Hukum Pidana*. Bandung: PT. Citra Aditya, 2003, p. 93.

Dalam persidangan, hakim menilai bukti-bukti yang diajukan oleh jaksa penuntut dan pembelaan dari terdakwa untuk memutuskan apakah terdakwa bersalah atau tidak bersalah, berdasarkan prinsip keadilan dan bukti yang ada. Proses ini melibatkan pemeriksaan kesaksian, bukti, dan argumentasi kedua belah pihak untuk mencapai keputusan yang adil.¹² Penerapan sanksi pidana bertujuan menegakkan hukum dan keadilan, memberikan efek jera kepada pelaku pelanggaran, serta mencegah pelanggaran serupa di masa depan. Hal ini juga memastikan keamanan dan penghormatan dalam masyarakat.¹³

Putusan Nomor 109/Pid.Sus/2020/PN.Cbi menggambarkan penerapan sanksi pidana terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum. Dalam kasus ini, terdakwa, yang merupakan seorang pengusaha, didakwa karena membayar upah kepada karyawannya di bawah standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah, yaitu Upah Minimum Kabupaten (UMK) atau Upah Minimum Sektoral (UMS). Pelanggaran ini merupakan tindakan yang serius karena melanggar hak-hak pekerja dan ketentuan hukum yang mengatur tentang upah minimum untuk melindungi kesejahteraan pekerja.

Dalam Putusan Nomor 109/Pid.Sus/2020/PN.Cbi, dijelaskan bahwa Djajadi Wikara sebagai Presiden Direktur PT. Asalta Mandiri Agung, terlibat dalam perselisihan dengan pekerja terkait pembayaran upah yang tidak sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Sektor (UMSK). PT. Asalta Mandiri Agung seharusnya membayar upah sesuai dengan UMSK yang ditetapkan oleh SK Gubernur Jawa Barat, namun dalam kenyataannya perusahaan tersebut membayar di bawah standar yang ditetapkan.

Proses penerapan sanksi pidana dimulai dengan penyidikan oleh aparat penegak hukum untuk mengumpulkan bukti-bukti terkait dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh terdakwa. Penyidikan ini melibatkan pemeriksaan dokumen perusahaan, wawancara dengan saksi, dan analisis pembayaran upah yang dilakukan oleh terdakwa. Setelah penyidikan selesai dan bukti cukup, jaksa penuntut umum mengajukan dakwaan kepada pengadilan, yang menyatakan bahwa terdakwa melanggar ketentuan hukum mengenai upah minimum. Terdakwa kemudian dihadapkan pada proses persidangan di Pengadilan Negeri Cibinong untuk mempertanggungjawabkan perbuatannya.

Persidangan adalah tahap penting dalam penerapan sanksi pidana, di mana hakim mendengarkan bukti yang diajukan oleh jaksa penuntut dan pembelaan dari terdakwa. Dalam Putusan Nomor 109/Pid.Sus/2020/PN.Cbi, pengadilan mempertimbangkan bukti terkait

¹² Martiman Prodjohamidjojo. *Komentar atas KUHAP: Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana*. Jakarta: Pradnya Paramitha, 1984, p. 74.

¹³ Cragg, W. *The Practice of Punishment: Towards a Theory of Restorative Justice*. Routledge, 1992, p. 21.

pembayaran upah yang dilakukan oleh terdakwa. Hakim menilai apakah terdakwa terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan pelanggaran tersebut. Setelah pertimbangan matang, hakim menjatuhkan sanksi pidana yang sesuai dengan ketentuan hukum, dengan tujuan menegakkan keadilan dan memberikan efek jera. Sanksi yang diberikan bisa berupa denda atau hukuman penjara, tergantung pada tingkat pelanggaran.

Dalam Putusan Nomor 109/Pid.Sus/2020/PN.Cbi, sanksi pidana yang dijatuhkan bertujuan untuk menegakkan hukum dan memberikan keadilan kepada pekerja yang dirugikan akibat pembayaran upah di bawah standar yang ditetapkan. Pengadilan mengambil langkah tegas untuk menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum tidak dapat ditoleransi. Penerapan sanksi ini juga berfungsi sebagai contoh bagi pengusaha lain untuk mematuhi hukum terkait hak pekerja, termasuk upah minimum. Proses hukum yang transparan dan tegas diharapkan dapat mengurangi praktik pelanggaran yang merugikan kesejahteraan pekerja dan stabilitas sosial.

Dalam konteks proses hukum, penerapan sanksi pidana dalam Putusan Nomor 109/Pid.Sus/2020/PN.Cbi juga mengandung nilai pencegahan (*preventive value*), yaitu untuk mencegah adanya pelanggaran hukum serupa di masa depan. Dengan adanya penegakan hukum yang konsisten dan efektif, diharapkan masyarakat dapat mempercayai bahwa sistem peradilan dapat menjamin perlindungan terhadap hak-hak mereka, terutama dalam hal upah minimum dan kesejahteraan pekerja.

Pada dasarnya, pelaksanaan upah minimum sektor (UMSK) dan upah minimum kabupaten (UMK) diatur dengan jelas oleh peraturan perundang-undangan, seperti yang ditetapkan dalam Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1486-Bangsos/2016. Pemerintah menetapkan standar ini untuk melindungi kesejahteraan pekerja, sehingga pengusaha wajib mematuhi ketentuan tersebut.

Pelanggaran terhadap ketentuan UMSK yang dilakukan oleh PT. Asalta Mandiri Agung merupakan pelanggaran serius, sebagaimana diatur dalam Pasal 185 ayat (1) jo. Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang melarang pengusaha membayar upah lebih rendah dari yang telah ditetapkan pemerintah. Kasus ini terjadi meskipun perusahaan telah menerima peringatan dari Balai Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan. Djajadi Wikara didakwa karena membayar upah karyawan di bawah UMSK yang berlaku, menunjukkan ketidakpatuhan terhadap peraturan yang bertujuan melindungi kesejahteraan pekerja.

Perbedaan pendapat antara pengusaha dan Serikat Pekerja Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (SP-PPMI) mengenai kewajiban perusahaan untuk membayar UMSK tidak

dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit dan tripartit, sehingga diselesaikan melalui proses peradilan. Dalam persidangan, terungkap bahwa perusahaan yang bergerak di sektor suku cadang kendaraan bermotor ini harusnya membayar upah sebesar Rp. 3.889.866,- per bulan sesuai dengan UMSK sektor III, namun kenyataannya membayar lebih rendah. Hal ini dikuatkan oleh Nota Pemeriksaan I dan II dari Balai Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa praktik pembayaran upah yang melanggar ketentuan masih berlanjut.

Perbedaan pendapat antara PT. Asalta Mandiri Agung dan Serikat Pekerja Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (SP-PPMI) terkait kewajiban membayar UMSK menjadi isu penting dalam proses peradilan. Meskipun PT. Asalta Mandiri Agung berpendapat bahwa berdasarkan klasifikasi Kode Kegiatan Bisnis Indonesia (KBLI), mereka tidak diwajibkan membayar UMSK, serikat pekerja berargumen sebaliknya, menyatakan bahwa perusahaan harus mematuhi ketentuan UMSK yang berlaku untuk sektor tersebut. Perselisihan ini, meskipun berfokus pada pelanggaran terhadap pembayaran upah, juga mencerminkan ketegangan yang lebih luas dalam hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja.

Proses peradilan, baik dalam aspek pidana maupun hubungan industrial, mempertimbangkan bukti-bukti yang menunjukkan bahwa PT. Asalta Mandiri Agung secara sistematis membayar upah di bawah standar UMSK, meskipun sudah diberikan peringatan dan rekomendasi dari otoritas ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pengusaha tidak hanya melanggar ketentuan tentang upah minimum tetapi juga mengabaikan prosedur administratif yang ditetapkan untuk memastikan kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan.

Putusan pengadilan yang dijatuhkan dalam kasus ini bertujuan untuk memberikan efek jera kepada pengusaha lain yang mungkin tergoda untuk melanggar ketentuan yang serupa. Sanksi pidana yang dikenakan juga berfungsi untuk memulihkan hak-hak pekerja yang telah dirugikan dan memastikan bahwa perusahaan bertanggung jawab atas pelanggaran yang dilakukan. Selain itu, penerapan sanksi ini mempertegas peran negara dalam menegakkan hukum, melindungi kesejahteraan pekerja, dan mendisiplinkan para pelaku usaha agar mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

Secara keseluruhan, kasus ini menjadi contoh nyata bagaimana penegakan hukum dalam konteks hubungan industrial tidak hanya berfokus pada penyelesaian masalah individu, tetapi juga berfungsi sebagai sarana untuk menjaga ketertiban sosial dan menegakkan keadilan, memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati dan dilindungi dalam dunia kerja.

D. SIMPULAN

Dalam Putusan Nomor 109/Pid.Sus/2020/PN Cbi, Djajadi Wikara selaku Presiden Direktur PT. Asalta Mandiri Agung memiliki tanggung jawab dalam pengambilan keputusan perihal pengupahan. Meskipun perusahaan masuk dalam Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) 29300 yang mewajibkan membayar upah minimal sesuai UMSK, perusahaan membayar upah di bawah ketentuan tersebut. Perbedaan pendapat antara pengusaha dan serikat pekerja mengenai kewajiban membayar UMSK sektor III menimbulkan perselisihan yang diselesaikan melalui peradilan pidana dan perdata. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang menegaskan pentingnya upah minimum sebagai garansi hak pekerja. Pasal 81 angka 66 melarang pengusaha membayar upah di bawah ketentuan upah minimum dan menetapkan sanksi pidana dan administratif bagi yang melanggar. Implementasi ketentuan ini menghadapi tantangan, termasuk rendahnya kesadaran pengusaha akan kewajiban membayar upah minimum dan keterbatasan sumber daya untuk pengawasan yang efektif.

Implementasi sanksi pidana terhadap pelanggaran upah minimum dalam Putusan Nomor 109/Pid.Sus/2020/PN.Cbi menunjukkan bahwa penerapan hukum pidana dilakukan untuk menegakkan keadilan bagi pekerja yang haknya dilanggar. Pelaku usaha yang melanggar ketentuan ini dikenai pidana kurungan, denda, dan rekomendasi pembayaran kembali selisih upah yang kurang, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam hal ini Penerapan upah minimum dan sanksi pidana terhadap pelanggarannya merupakan langkah penting untuk melindungi kesejahteraan pekerja dan memastikan keadilan dalam hubungan kerja. Namun, efektivitasnya sangat bergantung pada kepatuhan pengusaha, pengawasan yang ketat, serta integritas dari pihak-pihak yang terlibat dalam penegakan hukum. Dengan kerjasama yang baik antara pemerintah, serikat pekerja, dan organisasi non-pemerintah, serta penerapan sanksi yang tegas dan konsisten, diharapkan ketentuan upah minimum dapat lebih efektif diterapkan dan hak-hak pekerja terlindungi dengan lebih baik.

E. SARAN

Sosialisasi dan Edukasi Hukum kepada Pengusaha dan Pekerja Pemerintah, bersama dengan serikat pekerja dan organisasi non-pemerintah, harus melakukan sosialisasi dan edukasi mengenai peraturan ketenagakerjaan, terutama ketentuan upah minimum, kepada pengusaha dan pekerja. Program ini bisa mencakup seminar, workshop, dan distribusi materi informasi yang jelas dan mudah dipahami. Pengusaha perlu diberikan pemahaman mengenai pentingnya

mematuhi ketentuan upah minimum dan konsekuensi hukum yang akan mereka hadapi jika melanggar. Edukasi ini juga akan memberdayakan pekerja untuk mengetahui dan menuntut hak-hak mereka sesuai dengan ketentuan hukum.

Pembentukan Sistem Pengaduan dan Pelaporan yang Mudah Diakses untuk meningkatkan efektivitas penegakan ketentuan upah minimum, pemerintah disarankan untuk membentuk sistem pengaduan dan pelaporan yang mudah diakses oleh pekerja. Sistem ini dapat berupa platform online atau hotline khusus yang memungkinkan pekerja melaporkan pelanggaran upah minimum secara anonim dan cepat. Selain itu, pemerintah perlu memastikan bahwa setiap laporan yang diterima ditindaklanjuti dengan investigasi yang tepat dan transparan, serta memberikan perlindungan bagi pelapor dari tindakan represif atau intimidasi dari pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Abdul Khakim. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009.

_____. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.

_____. *Pelajaran Hukum Pidana Bagian I: Stelsel Pidana, Tindak Pidana, Teori-Teori Pemidanaan, Dan Batas Berlakunya Hukum Pidana*, Jakarta: Rajawali Perss, 2011.

Adami Chazawi. *Pelajaran Hukum Pidana*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.

Adnan Hamid. *Menuju Kebijakan yang Adil Bagi Pekerja Migran*, Jakarta: FHUP Press, 2011.

Ardison, Asri. *Tindak Pidana Khusus*, Sukabumi: CV Jejak, 2022.

Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014.

Barda Nawawi Arief (A). *Kapita Selekta Hukum Pidana*, Bandung: PT.Citra Aditya, 2003.

Iman Sjahputra Tunggal, SH.,C.N., LLM. *Hukum Ketenagakerjaan*, Harvarindo, Jakarta, 2013.

Jurnal, Skripsi, Tesis Disertasi :

Firmansyah, Vicky, & Firdaus. "Penguatan Hukum Administrasi Negara Pencegah Praktik Korupsi dalam Penyelenggaraan Birokrasi di Indonesia." *Jurnal Antikorupsi*, 7(2).

Peraturan Perundang-Undangan :

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 22 jo. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Pasal 81 angka 66.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Putusan Pengadilan Negeri Cibinong Nomor 109/Pid.Sus/2020/PN.Cbi.