

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap orang memerlukan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maka orang perlu bekerja¹. Lapangan kerja tidak hanya memberikan pendapatan, namun juga membuka jalan bagi pembangunan ekonomi dan sosial. Pekerjaan itu sendiri sangatlah penting untuk memperkuat individu, keluarga dan masyarakat serta mencegah kemiskinan. Namun kemajuan ini bergantung pada pekerjaan yang bersifat layak.

Sustainable Development Goals (SDGs) merupakan agenda 2030 untuk Pembangunan Berkelanjutan. Merupakan kesepakatan pembangunan baru yang memberikan dorongan terkait perubahan-perubahan yang mengarah ke pembangunan berkelanjutan yang berdasarkan pada Hak Asasi Manusia dan kesetaraan untuk mendorong Pembangunan sosial, ekonomi dan lingkungan hidup². Berdasarkan *Sustainable Development Goals (SDGs)* 2030, masalah ketenagakerjaan masuk ke dalam poin 8 mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, inklusif dan berkelanjutan, lapangan kerja penuh dan produktif serta pekerjaan yang layak untuk semua. Peran utama pekerjaan

¹ “Manusia sebagai Makhluk Ekonomi dan Cirinya,” diakses 15 Mei 2024, https://www.kompas.com/skola/read/2020/07/07/153000069/manusia-sebagai-makhluk-ekonomi-dan-cirinya?debug=1&lgn_method=google&google_btn=onetap.

² Fayza Ilhafa, Nizam Zakka Arrizal, dan Nadila Utami Putri, “Mewujudkan SDGs Di Bidang Hukum: Peran Serta Mahasiswa Hukum Dalam Pembangunan Hukum,” dalam *Seminar Nasional-Hukum dan Pancasila*, vol. 1, 2022, 133–41.

layak untuk semua dalam mencapai pembangunan berkelanjutan disoroti oleh tujuan pembangunan berkelanjutan poin ke 8 yang bertujuan untuk “mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, inklusif dan berkelanjutan, lapangan kerja yang penuh dan juga produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua”³.

Agenda Pembangunan Berkelanjutan 2030 yang baru berfokus pada pekerjaan yang layak, penciptaan lapangan kerja, dialog sosial, perlindungan sosial, serta hak-hak di tempat kerja. Selain itu, aspek-aspek penting dari pekerjaan yang layak secara umum berakar pada target-target dari 16 tujuan lainnya. Berdasarkan paragraf 143-157, dokumen hasil konferensi Rio +20 mengungkapkan keprihatinannya terhadap kondisi pasar tenaga kerja dan meluasnya defisit peluang kerja layak yang tersedia. Sembari menyadari keterkaitan antara pemberantasan kemiskinan, penyediaan lapangan kerja yang optimal dan bermutu, serta terjaminnya pekerjaan yang bermartabat bagi semua, disampaikan imbauan kepada seluruh pemerintahan untuk menangani tantangan ketenagakerjaan berskala global yang dihadapi oleh kaum muda”⁴.

Tantangan global terhadap lapangan kerja bagi generasi muda juga diingatkan dalam rencana implementasi Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) dunia tentang pembangunan berkelanjutan yang diadopsi di Johannesburg pada tahun 2002. Di antara langkah-langkah terpadu dan konkrit yang diperlukan untuk memungkinkan negara-negara berkembang mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan mereka, *Johannesburg Plan of Implementation* JPOI menyoroti

³ <https://sdgs.un.org/topics/employment-decent-work-all-and-social-protection>

⁴ <https://sdgs.un.org/topics/employment-decent-work-all-and-social-protection>

pentingnya memberikan bantuan untuk meningkatkan peluang kerja yang menghasilkan pendapatan, Dengan mengacu pada pernyataan resmi mengenai asas-asas pokok dan hak-hak fundamental di lingkungan kerja yang dicanangkan oleh badan internasional yang menangani urusan ketenagakerjaan⁵.

Kondisi perekonomian pasca pandemi *COVID-19* menunjukkan tren positif dengan pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) per kapita harga konstan tahun 2022 mencapai 4,13%, meningkat lebih tinggi dibandingkan capaian sebelumnya sebesar 2,52%⁶. Peningkatan ini didorong oleh beberapa kebijakan strategis seperti peningkatan nilai komoditas melalui industrialisasi dan hilirisasi berbasis komoditas sehingga semakin menyerap banyak lapangan pekerjaan. Selanjutnya, peningkatan juga terjadi pada pertumbuhan realisasi Penanaman Modal Asing (PMA) sebesar 47% serta realisasi Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) sebesar 24% pada tahun 2022. Adapun pertumbuhan ini terjadi seiring dengan semakin membaiknya pengendalian *COVID-19* serta kebijakan Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) yang berlangsung sampai tahun⁷.

Namun meskipun terdapat peningkatan perekonomian di Indonesia, masih banyak warga negara yang belum mendapatkan pekerjaan layak. Hal tersebut bukan hanya isu semata, namun ditegaskan pula oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) bahwa masyarakat pribumi mempunyai hak, tanpa

⁵ <https://sdgs.un.org/topics/employment-decent-work-all-and-social-protection>

⁶ "Laporan-tahunan-SDGs-2023," 2023, 1–226.

⁷ "Laporan-tahunan-SDGs-2023."

diskriminasi, atas perbaikan ekonomi, kondisi sosial, termasuk hubungan kerja, pada pekerjaan, bidang pendidikan, pelatihan dan juga pelatihan kembali kejujuran, kesehatan rumah tangga, keamanan, kesehatan dan sosial. Salah satu aspek krusial yang memerlukan perhatian mendalam adalah kebijakan pekerjaan dan juga penghidupan layak untuk seluruh manusia⁸ sama halnya seperti yang disebutkan pada ayat (2) Pasal 27 UUD 1945 yaitu “Setiap warga negara berhak untuk pekerjaan serta penghidupan yang layak bagi kemanusiaan⁹. Serta dipertegas dalam Pasal 28D ayat (2) UUD RI 1945 yaitu "setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan juga layak didalam hubungan kerja".

Tujuan orang bekerja adalah memperoleh upah, dan upah tersebut digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokoknya serta kebutuhan lain di luar kebutuhan pokok seperti kebutuhan memiliki mobil. Hubungan kerja adalah hubungan antara dua pihak yaitu antara perusahaan dan pekerja. Karyawan menerima gaji sebagai kompensasi dari perusahaan atau pemberi kerja¹⁰.

Pada pelaksanaan pekerjaannya, seorang pekerja memiliki hak dan kewajiban. Kewajiban pekerja terkait erat dengan kepatuhannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas ini

⁸ Indriyana Dwi Mustikarini, “Transformasi Kebijakan Pekerjaan dan Penghidupan Layak: Kajian Literatur tentang Upaya Negara dalam Memenuhi Hak Warga Negara melalui Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja,” *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran* 4, no. 2 (2023): 2767–78.

⁹ Welsen Kandarani, “Kewajiban Perusahaan Terhadap Fasilitas Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja,” *Jurnal Education and development* 8, no. 2 (2020): 192.

¹⁰ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, “Perlindungan Hukum Hak- Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia,” 2020, 1–12.

didasarkan pada kontrak atau perjanjian kerja yang telah disetujui bersama oleh pekerja dan pemberi kerja tanpa paksaan¹¹. Sehingga diantara hak dan juga kewajiban harus berkesinambungan dan seimbang, jadi tidak benar apabila pekerja hanya menuntut haknya sedangkan kewajibannya tidak dilaksanakan, begitu pula sebaliknya tidak dibenarkan apabila pekerja telah melaksanakan kewajibannya namun tidak mendapatkan haknya¹².

Dewasa ini terdapat banyak permasalahan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan yang muncul dipermukaan, salah satunya yakni mengenai upah. Permasalahan pengupahan merupakan suatu permasalahan yang paling krusial didalam hubungan industrial antara pekerja serta pengusaha. Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan menetapkan bahwa upah merupakan hak dari pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang, sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, ataupun peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan serta keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan¹³.

Pemberian upah pada tenaga kerja di seluruh Indonesia memiliki regulasi tersendiri agar setiap pengusaha atau perusahaan memiliki pedoman atau kaidah

¹¹ Anastasya Chairunnisa Wawondatu, "Perlindungan Pekerja Di Masa Pandemi Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *LEX PRIVATUM* 9, no. 3 (2021).

¹² Sinaga dan Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak- Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia."

¹³ "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan," 2 Februari 2021.

yang terbijaksana dalam menentukan upah bagi karyawan mereka. Regulasi pemberian upah sudah diatur dan dicantumkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang diubah masuk kedalam salah satu substansi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yaitu Bab IV Bagian Ketenagakerjaan yang kemudian diubah menjadi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja dan 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 yang saat ini telah diubah menjadi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Setiap pengusaha tidak diperkenankan memberi upah di bawah besaran upah minimum provinsi wilayah masing-masing yang telah diputuskan oleh Gubernur setempat. Upah Minimum Provinsi atau untuk selanjutnya disebut UMP merupakan standar upah minimum yang digunakan pengusaha untuk membayar para karyawan perusahaan di taraf Provinsi. Hal tersebut termuat pada Pasal 88E ayat (2) 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 yang berbunyi “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum”¹⁴.

¹⁴ “Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja” (Jakarta, 30 Desember 2022).

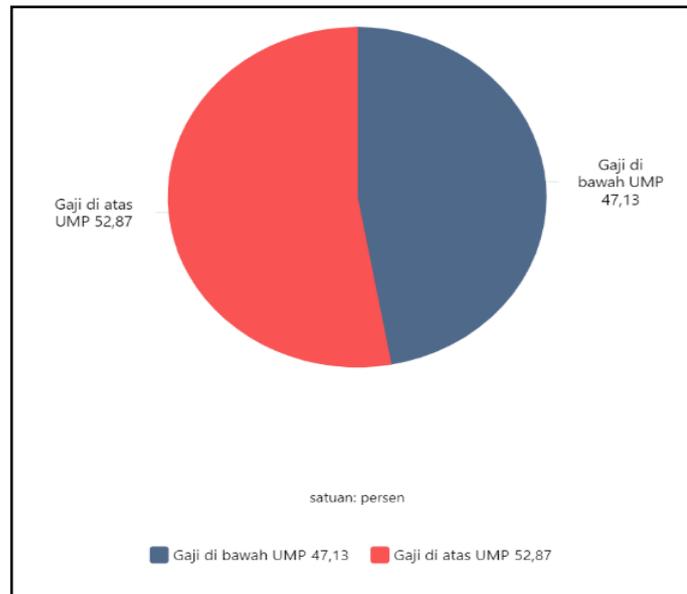
Adapun tujuan dari dibuatnya UMP bagi pekerja adalah untuk meningkatkan kesejahteraan buruh serta melindungi diri dari tindakan eksploitasi ataupun kesewenang-wenangan Perusahaan. Sebab, perusahaan wajib memberi upah karyawannya sesuai standar pemerintah dan akan dikenakan sanksi jika melanggar. Sedangkan tujuan bagi perusahaan adalah untuk meningkatkan daya saing perusahaan, menarik calon karyawan, mengurangi tingkat *turn over* karyawan¹⁵.

Apabila perusahaan mampu membayar pekerjanya minimal sebesar UMP atau lebih, hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memiliki kemampuan menghasilkan profit dengan baik. Sehingga Perusahaan bernilai di mata industri, kompetitor, ataupun *investor* kan meningkat.

Namun dalam praktiknya sangat disayangkan meskipun undang-undang pengupahan dan peraturan perundang-undangan sudah diatur dengan jelas, namun masih banyak pengusaha yang tidak menaati undang-undang dan perusahaan yang memberikan gaji karyawannya di bawah UMP. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), diperkirakan terdapat sekitar 52,7 juta pekerja/pegawai/pegawai di Indonesia pada Agustus 2023. Dari jumlah tersebut, sekitar 47,13% atau sekitar 24,84, juta penduduk berpenghasilan kurang dari upah minimum (UMP)¹⁶.

¹⁵ Redaksi OCBC NISP, "Apa itu UMR? Kenali Pengertian dan Perbedaan dengan UMK," 6 Oktober 2023, 3 Oktober 2023, <https://www.ocbc.id/id/article/2021/07/01/umr-adalah>.

¹⁶ Adi Ahdiat, "Proporsi Buruh/Karyawan/Pegawai dengan Gaji di Atas/di Bawah UMP- (Agustus-2023)," *databoks* 1, no. 1 (25 Januari 2024): 1–2.



Gambar 1. 1 Proporsi Buruh/Karyawan/Pegawai dengan Gaji di Atas/di Bawah UMP (Agustus 2023)

Sumber: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2024/01/25/248-juta-karyawan-terima-gaji-di-bawah-ump-pada-agustus-2023>¹⁷

Salah satu perkara dari Pengadilan Negeri Cibinong dapat menjadi contoh nyata dari pemberian upah dibawah standar upah minimum provinsi yang berakhir menjadi tindak pidana ini yaitu kasus dari PT Intan Kreasi Jaya dengan pelaku Moon Kap Lee Alias Lee Moon Kap selaku Direktur, dimana pelaku memberikan gaji atau upah di bawah UMP Bogor kepada karyawan PT Intan Kreasi Jaya sebanyak 340 karyawan. Seharusnya, PT Intan Kreasi Jaya memberikan upah kepada 340 karyawannya sesuai dengan UMP Bogor seperti rincian dibawah ini :

1. Tahun 2018 berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor. 561/Kep. 1065-Yanbangsos/2017 tanggal 21 November 2017, Rp. 3.483.667,39,- per

¹⁷ Adi Ahdiat.

bulan tetapi PT Intan Kreasi Jaya hanya membayar Rp. 2.687.700,- per bulan

2. Tahun 2019 berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor. 561/Kep. 1220-Yanbangsos/2018 tanggal 21 November 2019, Rp. 3.763.405,88,- per bulan tetapi PT Intan Kreasi Jaya hanya membayar Rp. 2.557.860,- per bulan dan pada bulan Februari dibayar Rp. 2.427.600,- perbulan.
3. Tahun 2020 berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor. 561/Kep. 983-Yanbangsos/2019 tanggal 1 Desember 2019 yaitu Rp. 4.083.670, - per bulan dibayar tetapi PT Intan Kreasi Jaya hanya membayar Rp. Rp. 2.800.500,- per bulan untuk bulan Januari, Februari dan April dan pada bulan Maret dibayar Rp. 2.707.150.

Terhitung sejak bulan Mei 2020 sampai dengan bulan Desember 2021 dirumahkan/diliburkan tanpa diberikan upah.

PT Intan Kreasi Jaya yang diwakilkan oleh Direktur yaitu Moon Kap Lee Alias Lee Moon Kap dijerat dengan dakwaan alternatif pertama yaitu Pasal 185 ayat (1) jo Pasal 88 E ayat (2) 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.

Pemberian upah di bawah UMP termasuk ke dalam tindak pidana kejahatan, yang dimana pelakunya akan terjerat Pasal 88E ayat (2) Jo. Pasal 185 ayat (1) 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 telah tercantumkan apabila pengusaha membayar upah di bawah standar UMP kepada tenaga kerja maka bisa dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun serta 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) ¹⁸.

Jika melihat dalam uraian di atas terkait beberapa ketentuan hukuman yang terdapat di dalam hukum pidana mengenai problematika pemberian upah di bawah UMP kepada tenaga kerja oleh pengusaha. Oleh karenanya, Penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai tindak pidana ketenagakerjaan berupa pemberian upah di bawah UMP kepada tenaga kerja oleh pengusaha dengan judul “Kajian Normatif Putusan PN Cibinong Nomor 31/Pid.Sus/2023/Pn Cbi Terkait Tindak Pidana Perusahaan yang Melakukan Pengupahan Di Bawah Upah Minimum Provinsi”

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada pembatasan masalah yang telah diuraikan, Penulis menyusun rumusan masalah berikut untuk memperjelas fokus penelitian :

1. Bagaimana regulasi hukum pidana positif tentang perusahaan yang memberikan upah di bawah upah minimum provinsi ?
2. Apakah konsekuensi hukum bagi perusahaan yang tidak membayar upah minimum provinsi dalam putusan Nomor 31/Pid.Sus/2023/PN Cbi ?

¹⁸ “Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan terkait tindak pidana ketenagakerjaan berupa pemberian upah kepada tenaga kerja di bawah standar Upah Minimum Provinsi (UMP) oleh pengusaha atau perusahaan jika ditinjau melalui perspektif hukum positif. Berdasarkan tujuan umum tersebut penelitian ini memiliki tujuan :

1. Untuk mengetahui regulasi hukum pidana positif tentang perusahaan yang memberikan upah di bawah upah minimum provinsi
2. Untuk mengetahui konsekuensi hukum bagi perusahaan yang tidak membayar upah minimum provinsi dalam putusan Nomor 31/Pid.Sus/2023/PN Cbi

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian dapat ditinjau dari sisi teoritis, praktis dan kegunaan bagi diri sendiri yaitu :

1. Kegunaan secara teoritis, yakni penelitian ini berguna dalam pengembangan wawasan dalam ilmu hukum, pada khususnya pada bidang hukum pidana.
2. Kegunaan secara praktis, penelitian ini berguna untuk memberi masukan bagi aparat penegak hukum yaitu kepada Polisi, Jaksa, Hakim dalam melakukan penegakan Hukum di Indonesia dan khususnya kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang bertugas sebagai pengawas di bidang ketenagakerjaan.

3. Kegunaan bagi Penulis, penelitian ini berguna untuk memperluas pengetahuan di bidang ketenagakerjaan dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Hukum Universitas PGRI Madiun guna memperoleh gelar Sarjana Hukum.

E. Pertanggungjawaban Sistematika

Penulisan penelitian ini dituliskan menjadi 5 (lima) pokok bagian, adapun rincian dari sistematika penulisan setiap babnya yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini bermuatan pendahuluan yang inheren dengan permasalahan yang akan diteliti, seperti latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta pertanggungjawaban sistematika.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini memaparkan mengenai kerangka teori atau konseptual yang memuat terkait kajian hukum pidana, kajian hukum ketenagakerjaan, kajian hukum perjanjian serta memaparkan terkait teori negara hukum, teori keadilan, serta teori kepastian hukum, kerangka pemikiran, dan hipotesis berdasarkan landasan teori.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini bermuatan terkait penjelasan mengenai jenis penelitian, sifat penelitian, pendekatan penelitian, jenis dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, serta jangka waktu penelitian.

BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini bermuatan data inti yang menjadi bahasan utama dalam penelitian ini.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab akhir dalam penelitian ini yang berisikan kesimpulan hasil penelitian dan juga saran atau rekomendasi yang didalamnya dijelaskan mengenai kesimpulan dan saran mengenai tindak pidana ketenagakerjaan berupa pemberian upah kepada tenaga kerja di bawah standar Upah Minimum Provinsi (UMP) oleh pengusaha atau perusahaan.