

PERTANGGUNG JAWABAN HUKUM PENGUSAHA AKIBAT TIDAK MEMBAYAR UPAH KERJA MINIMUM

Mirel Casa Isaura, Suwarno Abadi, Chamdani

Fakultas Hukum Universitas Wijaya Putra

Jalan Raya Benowo 1-3, Surabaya

e-mail: mirelcasa30@gmail.com , suwarnoabadi@uwp.ac.id , chamdani@uwp.ac.id

Abstrak

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang, terkadang masih banyak pelaku usaha yang mengabaikan terkaud permasalahan upah yang dibayar dibawah sesuai ketentuan. Sehingga menimbulkan pertanyaan terkait konsekuensi hukum bagi pengusaha yang tidak membayar upah minimum kota atau kabupaten dan bagaimana sistem penegakan hukum terkait upah kerja minimum. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dan didukung dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya peraturan perundang-undangan yang menetapkan sanksi pidana penjara atau denda bagi pengusaha yang tidak membayar upah minimum. serta dapat melakukan upaya hukum non litigasi seperti perundingan bipartite, musyawarah, mediasi, dan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: upah, penegakan hukum, upah minimum kota

A. PENDAHULUAN

Pekerjaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan upah atau imbalan tertentu. Pekerjaan dilakukan untuk memenuhi dan mempertahankan kebutuhan hidup, tujuan manusia bekerja adalah agar mendapatkan upah sehingga upah tersebut yang digunakan untuk mendapatkan kebutuhan primernya maupun kebutuhan lain diluar kebutuhan primer yang berkenaan dengan keinginan manusia seperti kebutuhan memiliki kendaraan dan sebagainya. Pekerjaan adalah suatu hubungan yang melibatkan 2 pihak antara perusahaan dengan para pekerja, para pekerja akan mendapatkan gaji sebagai balas jasa dari pihak perusahaan atau pemberi kerja.¹

Pekerja dalam kegiatannya memiliki hak dan kewajiban dimana kewajiban pekerja adalah bekerja sesuai dengan aturan baik aturan hukum serta aturan kerja, sedangkan hak pekerja adalah menerima upah atas pekerjaan yang telah dilaksanakannya. Jadi antara hak dan kewajiban itu harus berjalan secara seimbang, sehingga tidak dibenarkan jika pekerja hanya menuntut hak sedangkan kewajibannya tidak dilaksanakan, begitu pula sebaliknya tidak dibenarkan apabila pekerja telah melaksanakan kewajibannya namun tidak mendapatkan haknya.²

Upah adalah pembalas berupa uang dan sebagainya yang dibayarkan untuk membalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk

¹ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016.

² Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Malang, 2016, hal. 29.

mengerjakan sesuatu. Pembayaran dapat dihitung sebagai jumlah tetap untuk setiap tugas yang terselesaikan atau dalam hitungan jam atau harian atau yang lebih mudah, yakni dihitung berdasarkan jumlah kerja yang terselesaikan. Upah adalah bagian pengeluaran yang terlibat dalam menjalankan sebuah usaha pembayaran dengan upah berbeda dengan kerja bergaji, dimana majikan membayar dengan jumlah teratur dalam kurun waktu tetap (seperti mingguan atau bulanan) tanpa memperhatikan jam kerja, dengan pelaksanaan yang mengkondisikan pembayaran terhadap performa individu.³

Upah adalah hak 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, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh bagi keluarganya atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan.

Roda penggerak dari perusahaan adalah pekerja sehingga pekerja sangat berperan penting dalam meningkatkan dan memajukan perusahaan mengingat pekerja sangat berkontribusi terhadap perusahaan maka kesejahteraan pekerja perlu dipandang untuk ditingkatkan terutama kesejahteraan terhadap upah. Terkait pula dengan perubahan perekonomian terkait harga barang-barang yang menjadi kebutuhan manusia yang semakin meningkat, maka pemerintah membentuk peraturan yang setiap tahunnya selalu terjadi perubahan terkait penetapan upah minimum di tiap Kabupaten atau kota demi menjamin kesejahteraan seluruh pekerja yang ada di Indonesia.

Peraturan ini terkadang masih banyak pelaku usaha yang mengabaikan terkait permasalahan upah yang dibayar dibawah sesuai ketentuan. Terutama hal ini sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja atau buruh yang bekerja di perusahaannya. Pada dasarnya pengusaha mempekerjakan pekerja berarti semestinya pengusaha harus mampu memberi upah sesuai dengan peraturan yang ada.⁴

Penetapan upah minimum dimaksudkan sebagai perlindungan kepada pekerja/buruh agar upahnya tidak dibayar terlalu rendah akibat posisi tawar mereka yang lemah dalam pasar kerja. Kebijakan upah minimum juga ditujukan sebagai salah satu instrumen pengentasan kemiskinan serta untuk mendorong kemajuan ekonomi Indonesia melalui pengupahan yang adil dan berdaya saing⁵. Faktor-faktor yang menentukan penyesuaian upah minimum, selain memperhitungkan nilai pertumbuhan ekonomi atau inflasi tingkat ketentuan, juga mengacu pada rata-rata konsumsi per

³ *Ibid.*

⁴ *Ibid.*

⁵ Zainal Asikin *et. al.*, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012, hal. 90.

kapita anggota rumah tangga yang bekerja. Upah disesuaikan setiap tahun dengan batas atas dan batas bawah upah minimum di wilayah yang bersangkutan.⁶

Dipahami bahwa terdapat kepastian hukum serta perlindungan dari negara bahwa pengusaha dalam hal ini diwajibkan untuk memberikan upah kepada tenaga kerjanya sekurang-kurangnya sesuai dengan upah minimum. Ketika pihak pengusaha melanggar untuk memberikan upah tenaga kerja secara tidak layak, dalam hal ini memberikan upah di bawah minimum yang telah ditetapkan, maka pihak perusahaan tersebut dapat dikategorikan telah melakukan perbuatan pidana yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Roeslan Saleh dalam bukunya Hanafi Amrani menyatakan: "Perbuatan yang oleh aturan hukum pidana dinyatakan sebagai perbuatan yang dilarang dinamakan perbuatan pidana (*strafbaarfeit*) atau disebut juga delik".⁷ Simons sebagaimana dikutip dalam bukunya Moeljatno yang berjudul Asas-Asas Hukum Pidana menyebutkan bahwa: "*Strafbaar feit* adalah kelakuan (*handeling*) yang diancam dengan pidana, yang bersifat melawan hukum, yang berhubungan dengan kesalahan dan yang dilakukan oleh orang yang mampu bertanggung jawab".⁸

Berdasarkan landasan pemikiran tentang kepentingan yang kuat untuk melindungi hak-hak pekerja dalam hal upah kerja minimum. Sehingga tulisan ini didasri oleh 2 pertanyaan yaitu: 1) Apakah konsekuensi hukum bagi pengusaha yang tidak membayar upah minimum kota atau kabupaten? dan 2) Bagaimana sistem penegakan hukum terkait upah kerja minimum dalam rangka menjaga perlindungan hak-hak pekerja?

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian merupakan hukum normatif, yaitu suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Penelitian normatif menggunakan bahan-bahan kepustakaan sebagai sumber data penelitian (*Library research*), metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dari berbagai literatur. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan mengacu kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021, dan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law Cipta Kerja).

⁶ *Ibid.*

⁷ Hanafi Amrani, *Politik Pembaharuan Hukum Pidana*. Yogyakarta, 2019, hal 109.

⁸ Moeljatno, *Asas-Asas Hukum Pidana*. Rineka Cipta, Jakarta, 2015, hal. 61.

C. PEMBAHASAN

1. Definisi Upah dan Tenaga Kerja

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama buruh/pekerja melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.⁹ Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 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.

Pengertian upah menurut Pasal 1 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan 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. Sedangkan menurut ekonomi klasik, upah merupakan harga untuk faktor produksi tenaga kerja. Harga tersebut haruslah bisa memenuhi kebutuhan hidup dan menjamin kehidupan yang layak.¹⁰

Upaya yang dilakukan pemerintah untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi buruh tertulis dalam Pasal 5 ayat 2 PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dimana didalamnya memuat beberapa kebijakan pengupahan yang meliputi:

- a. Upah minimum
- b. Struktur dan skala upah.
- c. Upah kerja lembur.
- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu.
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah.
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Jenis-jenis upah dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu upah tetap, upah tidak tetap, upah harian dan upah borongan. Terdapat pula beberapa sistem yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah dan masing-masing sistem itu

⁹ Tim Visti Yustisia, *Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Huta Media, Depok, 2016.

¹⁰ Sukwiaty, *et. al, Ekonomi*, Gramedia, Jakarta, 2006, h. 7.

mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai yaitu:¹¹ : a) Sistem upah menurut banyaknya produksi, b) Sistem upah menurut lamanya kerja, c) Sistem upah menurut seioritas, d) Sistem upah menurut kebutuhan.

Pada konsep Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain disebut pekerja/buruh.¹²

Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja/buruh.¹³ Hak tenaga kerja terdapat pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan kewajiban Tenaga Kerja ditulis dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Diketahui bahwa dalam setiap hubungan kerja, hubungan perburuhan atau hubungan industrial di negara manapun atau penganut sistim hubungan industrial di negara manapun pasti akan menggunakan perjanjian. Di dalam KUH Perdata tidak dikenal istilah perjanjian namun yang ada adalah istilah perikatan atau *verbinten* (Pasal 1233) dan persetujuan atau *overeenkomst* (Pasal 1313).

2. Akibat Hukum Bagi Perusahaan Yang Melakukan Pembayaran Upah Di Bawah UMK Dan Upaya Hukum Pekerja

KUH Perdata tidak ada istilah perjanjian namun yang ada adalah istilah perikatan atau *verbinten* (Pasal 1233) dan persetujuan atau *overeenkomst* (Pasal 1313). Menurut Kosiden di Indonesia, istilah *verbinten* diterjemahkan dalam tiga arti, yaitu perikatan, perhutangan, dan perjanjian. Sedangkan istilah *overeenkomst* diterjemahkan dalam dua arti, yaitu perjanjian dan persetujuan. dalam perjanjian akan dimuat mengenai hak dan kewajiban dari para pihak, maka untuk membuat sebuah perjanjian kerja harus memenuhi unsur-unsur mengenai sahnya suatu perjanjian sesuai dengan Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu sebagai berikut:

1. Sepakat Mereka Yang Mengikat diri

¹¹ Sentonorejo Kartonegoro, *Pengupahan Teori, Hukum dan Management Yayasan Tenaga Kerja Indonesia (YTKI)*, Jakarta, 2001, h.19.

¹² Chamdani, Wawan Setiabudi, Vika Andarini, *Pertanggungjawaban Hukum Oleh Korporasi dalam Tindak Pidana Terhadap Pekerja di Indonesia*, Wijaya Putra Law Review, Vol. 1, No. 1, 2022, h. 92.

¹³ Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h.1.

2. Kecakapan Membuat Perjanjian
3. Suatu Hal Tertentu
4. Suatu Sebab Yang Halal

Perusahaan dan pekerja melakukan kesepakatan dan memberikan upah dibawah upah minimum, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan perusahaan wajib melaksanakan pengupahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 88A ayat 4 dan 5 UU No. 6 Tahun 2023), dipertegas kembali pada Pasal 88E ayat 1 UU No. 6 tahun 2023 menyebutkan bahwa upah minimum hanya berlaku terhadap pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 tahun dan pada ayat 2 menjelaskan Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum. Jika perusahaan tidak membayar upah minimum maka dapat dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah) dan tindak pidana yang dimaksud merupakan tindak pidana kejahatan. Namun, ada beberapa langkah penyelesaian hak yang bisa dilakukan seperti berikut: a) Perundingan Bipartit, b) Perundingan Tripartit. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.¹⁴

3. Penegakan Hukum Terkait Upah Kerja Minimum Untuk Menjaga Perlindungan Hak-Hak Pekerja

Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.¹⁵ Dalam proses bekerjanya aparaturnya penegak hukum itu, terdapat tiga elemen penting yang mempengaruhi yaitu: (a) institusi penegak hukum beserta berbagai perangkat sarana dan prasarana pendukung dan mekanisme kerja kelembagaannya; (b) budaya kerja yang terkait dengan aparatnya, termasuk mengenai kesejahteraan aparatnya, dan (c) perangkat peraturan yang mendukung baik kinerja kelembagaannya maupun yang mengatur materi hukum yang dijadikan standar kerja, baik hukum materielnya maupun hukum acaranya. Upaya penegakan hukum secara sistemik haruslah memperhatikan ketiga aspek itu secara simultan, sehingga proses

¹⁴ Rai Mantili, *Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase)*, Jurnal Bina Mulia Hukum, Vol. 6 No. 1 September 2021, h. 53

¹⁵ Barda Nawawi Arief, *Masalah Penegakan Hukum dan Kebijakan Hukum Pidana dalam Penanggulangan Kejahatan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), hal. 21.

penegakan hukum dan keadilan itu sendiri secara internal dapat diwujudkan secara nyata.¹⁶ Faktor penegakan hukum ditentukan oleh lima faktor, yaitu:¹⁷

1. Faktor Hukumnya Sendiri (Undang-Undang)
2. Faktor Penegak Hukum
3. Faktor Sarana atau Fasilitas yang Mendukung Penegakan Hukum.
4. Faktor Masyarakat
5. Faktor Kebudayaan

Pasal 3 PP 36/2021 hak pekerja atas upah, timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja. Pengusaha dilarang membayarkan upah di bawah ketentuan upah minimum, sebagaimana tertuang didalam Pasal 88 E ayat (2) UU 6/2023 jo. Pasal 23 ayat (3) PP Pengupahan. Pasal tersebut berbunyi, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja sesuai dengan kesepakatan yang tidak boleh rendah dari jumlah yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan.

Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Motivasi utama seorang pekerja/buruh bekerja di perusahaan adalah mendapatkan nafkah (upah). Upah merupakan hak bagi pekerja/buruh yang bersifat sensitif. Karenanya, tidak jarang pengupahan menimbulkan perselisihan.¹⁸ Hukum Ketenagakerjaan menghendaki terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh secara maksimal, namun bagi pihak perusahaan hal tersebut justru dirasa menjadi suatu rintangan dalam meraih laba/keuntungan.¹⁹ Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar.²⁰

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:

¹⁶ Mohammed Kemal Dermawan, *Strategi Pencegahan Kejahatan*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1994, hal. 62.

¹⁷ Soerjono Soekanto. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, Hal. 8.

¹⁸ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, h. 129.

¹⁹ Umi Kalsum, *Penegakan Hukum Terhadap Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit di Kab. Ketapang yang Melanggar Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Nestor Magister Hukum, Fakultas Hukum Untan, Vol 1 No 1 Tahun 2016.

²⁰ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, h. 115.

a. Tahap formulasi, b. Tahap aplikasi, c. Tahap eksekusi²¹. Pada konteks Hukum Pidana, sanksi pidana bersifat ultimum remedium artinya sarana yang paling akhir digunakan untuk menegakkan hukum pidana, apabila pranata penegakan hukum lainnya tidak lagi berfungsi.²²

Penegakan sanksi pidana terhadap perusahaan yang membayar upah tenaga kerja di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), memang perlu dilakukan untuk melindungi tenaga kerja dari kesewenangan pengusaha, beberapa perlindungan tersebut yaitu:²³ a) perlindungan secara ekonomis, b) perlindungan sosial, dan c) perlindungan teknis. 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 tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja.

Upah merupakan hak normatif pekerja atau hak yang timbul karena adanya peraturan perundang-undangan, maka wajib dilaksanakan oleh semua pihak khususnya perusahaan. Dalam hal terjadi pelanggaran upah, pasal 80 PP 36/2021 menyebut pekerja dapat melaporkan pengusaha kepada Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan di tingkat Kabupaten/Kota/Provinsi (sesuai lokasi perusahaan). Lebih lanjut Pengawas Ketenagakerjaan akan melakukan pemeriksaan dan menuangkan hasil pemeriksaan ke dalam nota pemeriksaan. Dalam hal nota pemeriksaan tidak dilaksanakan oleh pengusaha, Pengawas Ketenagakerjaan menyampaikan laporan ketidakpatuhan terhadap nota pemeriksaan kepada Direktur Jenderal yang membidangi pengawasan ketenagakerjaan pada Kementerian Ketenagakerjaan RI atau Kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi untuk dibuatkan rekomendasi.

Adapun hambatan-hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan penegakan hukum bagi perusahaan yang membayar upah dibawah UMK, yaitu:

1. Kurangnya kesadaran
2. Sumber daya yang terbatas

²¹ Dirham Fathurusi, *Analisis Penerapan Sanksi Pidana Terhadap Perusahaan Yang membayar Upaha Tenaga Kerja di Bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota*, Jurnal Hukum, Fakultas Hukum Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2009, h. 9.

²² Farina Gandryani dan Fikri Hadi, *Pelaksanaan Vaksinasi Covid-19 Di Indonesia: Hak Atau Kewajiban Warga Negara*, Jurnal Rechtsvinding, Vol. 10, No. 1, 2021, h. 37.

²³ Dirham Fathurusi, *Op.Cit.*, h. 10.

3. Keterlibatan pihak ketiga
4. Keterbatasan inspeksi dan pemantauan
5. Perlawanan atau intimidasi

D. PENUTUP

Peraturan perundang-undangan telah menetapkan sanksi pidana penjara atau denda bagi pengusaha yang tidak membayar upah minimum kabupaten/kota. Hal ini sesuai dengan Pasal 88E ayat 2 UU No. 6 Tahun 2023. sistem penegakan dalam pemberian upah minimum sudah termuat dalam peraturan perundang-undangan, khususnya Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021. Apabila pekerja dibayar dibawah UMK maka dapat melakukan beberapa upaya hukum non litigasi seperti mengadakan perundingan bipartit antara pekerja atau SP/SB dengan pengusaha secara musyawarah untuk mencapai mufakat, lalu bisa melakukan mediasi, dan apabila mediasi tidak menghasilkan kesepakatan maka bisa mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

DAFTAR BACAAN

Buku :

- Amrani, Hanafi, *Politik Pembaharuan Hukum Pidana*, Yogyakarta, 2019.
- Arief, Barda Nawawi, *Masalah Penegakan Hukum dan Kebijakan Hukum Pidana dalam Penanggulangan Kejahatan*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2007.
- Asikin, Zainal et. al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Dermawan, Mohammed Kemal, *Strategi Pencegahan Kejahatan*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1994.
- Fahrojih, Ikhwan, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Malang, 2016.
- Kartonegoro, Sentonorejo, *Pengupahan Teori, Hukum dan Management Yayasan Tenaga Kerja Indonesia (YTKI)*, Jakarta, 2001.
- Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016.
- Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, PT. Aditya Bakti, Bandung, 2007.
- Moeljatno, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Rineka Cipta, Jakarta, 2015.
- Rusli, Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004.
- Soekanto, Soerjono, *"Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum"*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Sukwiaty, et. all, *Ekonomi*, Gramedia, Jakarta, 2006.
- Tim Visti Yustisia, *Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Huta Media, Depok, 2016.
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Makalah / Artikel / Prosiding :

- Chamdani, Wawan Setiabudi, Vika Andarini, *Pertanggungjawaban Hukum Oleh Korporasi dalam Tindak Pidana Terhadap Pekerja di Indonesia*, Wijaya Putra Law Review, Vol. 1, No. 1, 2022.
- Fathurusi, Dirham, *“Analisis Penerapan Sanksi Pidana Terhadap Perusahaan Yang membayar Upaha Tenaga Kerja di Bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota”*, Jurnal Hukum, Fakultas Hukum Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2009.
- Gandryani Farina., dan Fikri Hadi, *Pelaksanaan Vaksinasi Covid-19 Di Indonesia: Hak Atau Kewajiban Warga Negara*, Jurnal Rechtsvinding, Vol. 10, No. 1, 2021
- Kalsum, Umi, *“Penegakan Hukum Terhadap Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit di Kab. Ketapang yang Melanggar Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”*, Jurnal Nestor Magister Hukum, Fakultas Hukum Untan, Vol 1 No 1, 2016.
- Mantili, Rai, *Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase)*, Jurnal Bina Mulia Hukum, Vol. 6 No. 1, 2021.

Peraturan Perundang-Undangan :

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.