

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA/BURUH ATAS PEMBERIAN UPAH KERJA DIBAWAH UPAH MINIMUM MENURUT PERSPEKTIF HUKUM DI INDONESIA

Mei Rahmat Syah Elisabet Ndruru¹, Padrisan Jamba²

¹Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Putera Batam

email : pb190710029@upbatam.ac.id

ABSTRACT

Welfare must be enjoyed for all people fairly and comprehensively. Welfare is also appropriate for workers. The legal dispute occurred in the city of Surabaya in the decision 714/Pid.Sus/2022/PN.Sby. In this case, PT Rakuda Furniture paid wages below the minimum wage. The defendant has the duty of being responsible for the company's operations in determining wages. What is the form of legal protection for workers/labourers for work wages that are given below the minimum wage? giving wages below the minimum can be subject to criminal sanctions based on Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. This study uses normative research, namely using direct studies of regulations. And using an approach to cases (Case Approach), and a legal approach to statutory regulations (Statute Approach). The form of worker protection guarantee, namely Article 81 number 63 in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, emphasizes that employers who pay wages lower than the minimum wage are subject to criminal sanctions in accordance with Wirjono Prodjodikoro's aim to protect workers' rights in receiving fair wages and to make lessons educating or improving people who commit crimes. Companies paying wages below the minimum can be subject to criminal sanctions based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower in Article 185 and Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation Article 88 E paragraph (2) states that Employers are prohibited from paying wages lower than the minimum wage, this provision is burdensome criminal responsibility is the responsibility of the management of the legal entity at PT Rakuda Furniture so that companies that provide wages below the minimum can be subject to criminal sanctions.

Keyword: Employment, Minimum Wage, Company

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi ialah usaha untuk menghasilkan suatu kemakmuran dan kesejahteraan bagi rakyat. Oleh karena itu, hasil dari suatu pembangunan harus dapat dinikmati bagi semua rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin yang dengan adil dan menyeluruh. Juga sebaliknya, dapat dilihat dari hasil pembangunan tergantung pada partisipasinya seluruh rakyat, yang haruslah pembangunannya itu wajib dilaksanakan secara merata bagi seluruh tingkatan masyarakat. Bekerja ialah suatu yang dilakukan sebagai upaya seorang untuk menerima pemasukan dan duit gaji guna diperlukan suatu kepentingan sehari harinya juga

memenuhi kehidupannya. Agar menghasilkan suatu pendapatan atau pemasukan adapun seorang pekerja harus membutuhkan pertolongan dari pertolongan orang-orang di sekitaran lingkungan penghubung gotong royong dalam memberikan kepemilikan dan penerimaan atas segala sesuatu semua yang dibutuhkan orang lain juga. Dan mereka yang tidak memiliki modal ini membutuhkan pekerjaan orang lain. Dan orang lain yang mempunyai modal pun tentu memerlukan jasa dari orang lain untuk memperlancarkan suatu kegiatan usahanya dengan sesuai batas dan kemampuannya. Banyak orang kehilangan pekerjaan, tetapi sedikit yang membutuhkan pekerjaan untuk

memenuhi kebutuhan sehari-hari dan kondisi ekonomi. Seorang ada juga yang pengusaha harus mau tak mau memutuskan pekerjaannya pekerja karena tidak sanggup memberikan gaji. Hal ini terjadi karena kurangnya orang yang memahami tentang suatu regulasi aturan hukum dan tingkat kualitas antara pemberi dan penerima kerja. (Chythia Dewi Kartika, 2019) Pada umumnya bagian hak-hak itu ialah yang menyatu dengan seorang pekerja dan wajib didapatkan dalam bentuk yaitu perlindungan hukum itu sendiri. Hal lain termuat pada aturan atau ketentuan hukum sebagaimana tertuang dalam Undang – undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perlindungan hukum dijadikan sebagai tujuan memberi suatu perlindungan guna melindungi kesejahteraan bagi para buruh atau pekerja atau karyawan beserta keluarganya agar tetap tercapai dan memperhatikan suatu kepentingan pemberi kerja. Adapun suatu bentuk untuk melindungi yang diberikan seperti kesamaan perlakuan oleh pemberi kerja dan pemenuhan dari hak hak dasar seperti dengan hak untuk cuti dan hak untuk beristirahat. Dalam pemenuhan hak yang dasar ini bertujuan agar para karyawan terlindungi dari perbuatan sesuka hati atau semena mena dari pemberi kerja. Perlindungan hak dasar sudah diatur oleh undang-undang juga pada pasal 67 sampai dengan pasal 101 pada undang-undang ketenagakerjaan, salah satunya mengatur pada hak cuti dan upah. Pemberian upah dapat dilakukan untuk memberikan penghidupan sebagai jasa tenaga untuk kesejahteraan yang layak bagi pekerja, hal ini juga diatur dalam Undang Undang Dasar 1945 pada pasal 28 D di ayat ke 2 itu menyebutkan:“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

Upah minimum selanjutnya di tetapkan oleh setiap provinsinya dengan menerbitkan peraturan sendiri di setiap daerah. Penetapan upah di Indonesia dilakukan dengan skema pengupahan yaitu UMP dan UMK sebagaimana yang telah ditentukan dalam Peraturan Menteri

Tenaga Kerja No 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum. Indonesia merupakan sebagai negara dengan aturan hukum, maka secara teori dan tujuan hukumnya ialah untuk menjunjung tinggi dari adanya sistem hukum yang menjamin Kepastian hukum dan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dan hak-hak rakyat adalah penting untuk mewujudkan kesejahteraan umum. Teori ini menyimpulkan bahwa hukum harus menjadi otoritas tertinggi dan negara memiliki kewajiban untuk tunduk pada hukum. Oleh karena itu, kualitas hidup dan peluang kerja saling terkait dan tidak dapat dipisahkan. Jika seseorang memiliki jaminan hidup melalui pekerjaan, maka dapat dimulai proses meningkatkan kualitas manusia. Oleh karena itu, masalah ketenagakerjaan harus diselesaikan dengan serius. (Thamrin S, 2017)

Demikian begitu juga dari suatu kaitan dengan pekerjaan ialah kontrak kerja antara pekerja dengan pengusaha merupakan suatu hal yang abstrak dan suatu perikatan kerja yaitu ialah suatu perjanjian yang konkret. Dari adanya suatu kontrak kerja dengan itu akan terciptanya suatu pengikatan antara kedua belah pihak saling sepakat. Menurut Wirjono Prodjodikoro dalam tulisan Rizki Tri Anugrah Bhakti dan Padrisan Jamba menjelaskan bahwa perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum persoalan pada harta benda kekayaan antara kedua belah pihak. Pada satu sisi, pihak pertama berjanji atau dianggap tidak berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, sedangkan pada pihak kedua memiliki hak untuk menuntut pelaksanaan dari perjanjian yang telah dilakukan. Menurut pandangan Subekti, perjanjian adalah suatu kejadian atau peristiwa di mana seseorang melakukan perjanjian dengan orang lain, atau di mana dua orang atau lebih saling membuat perjanjian untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Dan hal ini dapat dikatakan bahwa pengikatan yang lahir karena adanya dari suatu kontrak kerja akan menghasilkan suatu hubungan kerja. (Padrisan Jamba &, 2022)

Sektor yang dapat menunjang salah satunya yaitu tingkat kesuksesan dalam

pembangunan daerahnya ialah dengan ketenagakerjaannya itu sendiri. Dan lain hanya dengan makna sebuah dari tenaga kerja ialah bagi orang-orang yang mampu melaksanakan kegiatan suatu pekerjaan agar mendapatkan jasa atau barang yang dapat dipergunakan untuk kepentingan diri sendiri ataupun dengan keperluan lainnya. Dari judul diatas, dari suatu negara berpenduduk dapat dibedakan atas dua bagian komponennya dengan tenaga kerja dan juga bukan tenaga kerja. Jika penduduk yang masyarakat telah memasuki usia kerja maka akan disebut dengan penduduk tenaga kerja. Pada usia mulai dari usia lima belas (15) sampai dengan enam puluh empat (64) tahun maka sudah ditetapkan dalam kategorinya untuk takaran usia kerja yang berlaku di Indonesia. Dari penjelasan ini bahwa termasuk ke dalam komponen yang penduduk dengan kategori dalam tenaga kerja. Hubungan antara pemberi kerja dan perkerja dengan berkerja saling membutuhkan berlangsungnya. Sebabnya dalam bagi perkerja akan diinginkan tempat mereka untuk bekerja dan berkarya untuk tempat mencari nafkah berlangsungnya kesejahteraan dirinya, dan untuk menghasilkan sumber daya manusianya dari sisi perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja yang menghasilkan income bagi perusahaan atau kesuksesan perusahaan dan Perkerja terus berusaha untuk berkerja yang tercapai, motivasi yang tinggi, penuh dedikasi dan apabila pekerjaannya tersebut akan mendapatkan penghidupan yang layak serta jaminan atas perlindungan hukumnya. Dalam hubungan antara pekerja dan perusahaan tersebut terjadi perikatan kerja yang membentuk hubungan hukum. Dari kedua belah pihak untuk saling mengikatkan diri dalam suatu perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja tersebut antara lain diaturnya tentang hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja, pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja. (Marwiyatun, 2018)

Secara umum, upah dapat dijelaskan sebagai pendapatan yang diterima oleh penerima kerja sebagai imbalan dari

pengusaha atau pemberi kerja atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dalam teori, upah dianggap sebagai hak yang wajib diterima oleh pekerja, yang dinyatakan dalam bentuk imbalan dari pengusaha dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan yang berlaku. Umumnya, upah diberikan dalam bentuk uang kepada pekerja sebagai hak mereka. Masalah upah merupakan hal yang penting untuk dikaji karena dampaknya yang sangat luas. Jika pekerja atau buruh tidak menerima upah yang adil dan layak, hal itu tidak hanya berdampak pada daya beli mereka, tetapi juga berpengaruh pada standar kehidupan mereka dan keluarga mereka. Pada awalnya, hukum perburuhan bersifat sebagai hubungan perdata antara pengusaha dan pekerja, namun tidak terdapat kesetaraan dalam hubungan tersebut. Secara alamiah, kedudukan pengusaha memiliki kekuasaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan para pekerja yang bergantung pada pengusaha untuk kesejahteraan mereka dan keluarga mereka. (Fahrojih, 2016)

Upah minimum yang sudah diatur oleh pemerintah yang merupakan gagasan dari awalnya untuk menjaring pengamanan agar pekerja terhadap pengusaha dengan minimal membayarkan upah dasar, dengan harapan kebutuhan dasar bagi kehidupan perkerja relatif mendekat kata terjangkau.

Klasifikasi hukum ketenagakerjaan tidak mudah mengikuti pembagian tradisional cabang-cabang sistem hukum. Banyak masyarakat yang masih memandang bahwa hukum ketenagakerjaan hanya terbatas pada hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, sebatas masalah hukum perdata. Namun, jika melihat parameter yang dijelaskan oleh Imam Soepomo dan ciri khusus yang ada dalam hukum ketenagakerjaan, dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan termasuk dalam hukum publik, yang mencakup hukum administrasi dan hukum pidana. Dalam hal ini, pemerintah dapat terlibat dan ikut campur dalam pelaksanaannya. Dengan demikian, berdasarkan sifatnya, hukum ketenagakerjaan memiliki posisi

dalam tata hukum nasional Indonesia dalam bidang hukum administrasi, hukum pidana, dan hukum pidana. (Asyhadie, 2015)

Dalam hal kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam bidang hukum pidana, diperlukan penerapan kebijakan hukum pidana agar masalah pidana yang terkait dengan ketenagakerjaan dapat ditegakkan dalam masyarakat yang beradab dan tertib. Berdasarkan Pasal 176 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan, tugas pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang memiliki kompetensi dan independensi guna memastikan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, jika terjadi tindak pidana ketenagakerjaan, langkah yang harus diambil adalah melaporkannya kepada pengawas ketenagakerjaan di instansi yang memiliki tanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan, baik itu di pemerintah pusat, pemerintah provinsi, maupun pemerintah kota atau kabupaten. Undang-undang ketenagakerjaan telah mengatur tentang tindak pidana ketenagakerjaan dalam pasal-pasal, namun baik pekerja maupun pihak lain yang terkait dengan hubungan kerja sering kali kurang memahami arti dari tindak pidana ketenagakerjaan tersebut. Adapun Permasalahan hukum yang pernah terjadi di Provinsi Jawa Timur tepatnya di kota Surabaya pada putusan pengadilan Nomor

714/Pid.Sus/2022/PN.Sby. Dalam kasus ini sebagai terdakwa Wibowo Pratikno Prawita Bin Soesanto Prawito alias selaku direktur PT Rakuda Furniture yang telah melakukan pembayaran upah dibawah upah minimum. Terdakwa mempunyai tugas sebagai selaku penanggungjawab atas operasional perusahaan dalam penentuan upah karyawan yang dipekerjakannya, namun dalam fakta yang ada dilapangan tidaklah sesuai dengan upah minimum yang sudah ditetapkan oleh sektoral Provinsi Jawa Timur.

Jadi berdasarkan dari permasalahan di uraian diatas tersebut, maka penulis menarik judul dengan kesimpulan "Perlindungan Hukum Bagi

Pekerja/Buruh Atas Pemberian Upah Kerja Dibawah Upah Minimum Menurut Perspektif Hukum Di Indonesia"

Berdasarkan latar belakang di atas dari banyaknya permasalahan, maka penulis merumuskan permasalahannya Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh atas upah kerja yang diberikan di bawah upah minimum dan Apakah perusahaan yang memberikan upah dibawah minimum dapat dikenakan sanksi pidana berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Teori Kepastian Hukum

Berkaitan erat dengan keteraturan dalam kehidupan sehari hari dari masyarakat yaitu dengan kepastian dalam hukum, karena sebuah keteraturan ialah kesimpulan dari kepastian hukum itu sendiri. Keteraturan akan menyebabkan banyak masyarakat bisa hidup secara kepastian sehingga bisa digunakan untuk melakukan kegiatan kegiatan yang diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat. Kepastian hukum adalah prinsip hukum yang penting untuk menciptakan suatu lingkungan hukum yang stabil dan teratur. Berikut ini adalah pengertian kepastian hukum menurut beberapa ahli:

1. Hans Kelsen: Kepastian hukum adalah prinsip yang menyatakan bahwa hukum harus dirumuskan secara jelas dan tegas sehingga setiap individu dapat dengan mudah memahaminya dan mengantisipasi konsekuensi hukum dari tindakan mereka.
2. Lon L. Fuller: Kepastian hukum terkait dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak individu. Menurut Fuller, kepastian hukum dicapai ketika hukum diterapkan secara konsisten, dapat diprediksi, dan mampu memberikan pemberitahuan yang memadai kepada individu

mengenai apa yang diharapkan dari mereka. (Halilah & Arif, 2021)

Pengertian - pengertian di atas menggarisbawahi pentingnya kejelasan, konsistensi, umumitas, dan perlakuan yang adil dalam hukum guna menciptakan kepastian hukum bagi semua individu dalam masyarakat.

Dalam pendapatnya Gustav Radbruch menjelaskan ada sedikitnya 4 hal yang menjadi dasar dengan kepastian hukum yaitu:

1. Hukum positif: Kepastian hukum menegaskan bahwa hukum itu positif, yaitu terkait dengan peraturan-peraturan atau undang-undang yang ada. Hukum positif merupakan hukum yang secara resmi ditetapkan oleh pihak berwenang dan berlaku di suatu negara.
2. Berdasarkan fakta: Kepastian hukum didasarkan pada fakta atau kenyataan yang ada di masyarakat. Hukum harus mencerminkan realitas dan situasi yang ada, dan tidak hanya berdasarkan asumsi atau angan-angan semata.
3. Kejelasan dalam rumusan: Fakta yang menjadi dasar hukum harus dirumuskan dengan cara yang jelas dan tegas agar menghindari kebingungan atau kesalahan dalam interpretasi. Rumusan hukum yang jelas memudahkan pemahaman dan pelaksanaannya.
4. Stabilitas hukum: Kepastian hukum menekankan bahwa hukum positif tidak boleh mudah diubah atau berubah secara sewenang-wenang. Stabilitas hukum memberikan keyakinan dan kepercayaan kepada masyarakat bahwa hukum akan tetap berlaku tanpa perubahan yang drastis atau tiba-tiba. (Budi Astuti dan M. Rusdi Daud, 2023)

Dengan mempertimbangkan aspek-aspek tersebut, kepastian hukum dapat terwujud dalam bentuk hukum positif

yang didasarkan pada fakta, dirumuskan dengan jelas, dan memiliki stabilitas yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan hukum yang dapat dipahami dan diandalkan oleh masyarakat. Pendapat dari Gustav Radbruch di atas didasarkan pada pandangannya bahwa dari kepastian hukum itu ialah kepastian mengenai hukum itu sendiri. Dari kepastian hukum ialah produk dari hukum atau dapat lebih khusus dari sebuah perundang-undangan. Jadi berdasarkan pemahamannya di atas, maka hukum positif yang mengatur kepentingan-kepentingan manusia dalam masyarakat harus selalu dituruti walaupun dari hukum positif itu kurang adil.

2.2 Teori Perlindungan Hukum

Dalam teori perlindungan hukum ini berawal dari bersumber pada teori hukum alam atau pada aliran hukum alam. Dalam aliran hukum alam ini berpendapat mengenai bahwa pada dasarnya hukum itu berawalan dari tuhan yang bersifat universal dan abadi, juga antara hukum dan moralitas tidak bisa dijarakan. Bagi sebagian dari aliran ini mengadung bahwa hukum dan moral ialah suatu cerminan dan ketentuan secara internal dan eksternal dari kehidupan masyarakat yang diwujudkan dalam hukum dan moral. (Satjipto Raharjo, 2000). Dalam perlindungan hukum ialah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada siapa saja, baik pada saksi, maupun korban.

2.3. Pengertian Upah Minimum

Konsep gaji ialah penerimaan sebagai pembayaran oleh pemberi kerja kepada penerima pekerjaan atau jasa, yang dinyatakan atau dinilai dengan uang sebagai penjamin kelangsungan hak hidup kemanusiaan dan produksi. yang ditentukan menurut kontrak, undang-undang dan perjanjian dan yang dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja sama antara pemberi kerja dan pekerja, serta gaji menurut kontrak kerja dengan ketentuan gaji tersebut diatur dalam

kontrak kerja. . kontrak kerja tidak bertentangan dengan hukum. Apabila ketentuan pengupahan dalam kontrak kerja ternyata bertentangan dengan ketentuan, maka yang berlaku ialah ketentuan pengupahan undang-undang.

Penghasilan upah terdiri dari beberapa komponen, yaitu:

1. Upah pokok merupakan imbalan dasar yang diberikan kepada pekerja buruh sesuai dengan tingkat dan jenis pekerjaannya. Besarannya telah ditentukan berdasarkan perjanjian yang ada.
2. Tunjangan Tetap adalah pembayaran rutin yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap kepada pekerja atau buruh beserta keluarganya. Tunjangan ini dibayarkan pada waktu yang sama dengan upah pokok dan mencakup tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan, dan lain-lain. Pembayaran tunjangan tetap dilakukan secara teratur tanpa memperhitungkan kehadiran pekerja atau buruh atau pencapaian prestasi tertentu.
3. Tunjangan tidak tetap merupakan pembayaran yang berkaitan langsung atau tidak langsung dengan pekerjaan atau buruh. Pembayaran ini diberikan secara tidak tetap kepada pekerja atau buruh beserta keluarganya dan dilakukan berdasarkan satuan waktu yang berbeda dengan pembayaran upah pokok. Contoh tunjangan tidak tetap antara lain tunjangan transportasi dan tunjangan makan, yang diberikan berdasarkan kehadiran pekerja.

Penghasilan yang bukan upah terdiri dari :

1. Fasilitas merujuk pada bentuk-bentuk kenikmatan nyata yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja atau buruh sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Contohnya meliputi

fasilitas kendaraan, pemberian makanan gratis, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin, dan lain sebagainya.

2. Bonus adalah pembayaran yang diterima oleh pekerja sebagai hasil dari keuntungan perusahaan atau sebagai pengakuan atas hasil kerja yang melebihi target produksi normal atau peningkatan produktivitas. Besarannya ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan perusahaan.
3. Tunjangan Hari Raya adalah pembagian keuntungan tambahan dari perusahaan kepada pekerja, yang didasarkan pada pertimbangan keagamaan, baik secara sukarela maupun melalui kesepakatan.

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian dalam penulisan ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif yaitu dengan memakai dari studi yang langsung dari sumber peraturan dan kasus berupa normatif berupa produk perilaku hukum. Dalam pokok pembahasannya ialah hukum yang dikonsepsikan dengan norma atau kaidah hukum yang berlaku dalam masyarakat dan yang sudah menjadi patokan dari perilaku masyarakat warga negara. Sehingga dalam penelitian hukum normatif ini hanya berfokus pada invensaritas dari hukum positif atau hukum yang berlaku di negara Indonesia, doktrin hukum, asas-asas, sistematika hukum, penemuan hukum dalam perkara (*in concreto*), perbandingan hukum, taraf sinkronisasi hukum, dan dari sejarah hukum. (Abdul Wahid, Elya Kusuma Dewi, 2020)

Dari menurut sifatnya untuk penelitian ini ialah dengan memakai penelitian deskriptif yang bermakna yaitu suatu bentuk dari penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan permasalahan – permasalahan yang ada, peristiwa –

peristiwa, fenomena yang ada, bisa itu jadi peristiwa itu bisa berupa aktivitas, karakter Perubahan, kesamaan, Keterkaitan juga perbedaan yang peristiwa satu dengan yang peristiwa lainnya.

Dalam melakukan kajian hukum ini terdapat beberapa pendekatan hukum, dengan pendekatan tersebut penilitain ini akan mendapatkan sumber informasi yang berbagai sudut pandang mengenai isu yang sedang dicoba untuk mencari jawabannya. Dari kesimpulan konsep tersebut bahwa jelas yang menghendaki ialah suatu informasi dalam bentuk deskripsi dan menghendaki makna yang berada dalam hukum. Sesuai dengan jenis penelitian ini, penelitian hukum normatif atau yuridis normatif maka bisa digunakan dengan lebih dari satu pendekatan hukum. Dan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan pada kasus (*Case Approach*), pendekatan hukum pada peraturan perundang-undangan (*Statute Approach*) dan menggunakan pendekatan hukum konseptual (*Conseptual Approach*). (Abdul Wahid, Elya Kusuma Dewi, 2020)

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Atas Upah Kerja Yang Diberikan Di Bawah Upah Minimum.

Dalam jaminan perlindungan bagi pekerja ada pada kedudukan tertinggi sebagai ideologi negara Indonesia yaitu pasal ayat 2 mengenai kemanusiaan yang adil dan beradab menegaskan bahwa saling menghargai antar sesama berkehidupan di masyarakat untuk saling bersikap adil dalam hal apapun dan tidak semena mena terhadap orang lain khususnya dalam perberian gaji karyawan dan dijamin juga dalam ayat yang kelima dasar yaitu berkeadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia jelas dengan perbuatan yang mencerminkan keadaan sosial masyarakat haruslah bersikap adil mengembangkan sikap hak dan kewajiban serta tidak melakukan perbuatan yang dapat merugikan orang

lain dan menghargai dan mengapresiasi perbuatan atau hasil karya oranglain.

Dalam Pasal 27 Jaminan perlindungan bagi pekerja dimuat pada ayat (2) dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan : “Tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” Pengaturan mengenai jaminan tersebut telah lebih diatur dalam pasal 38 ayat (4) dari Undang-Undang No 39 Tahun 1999 mengenai Hak Asasi Manusia yang menyatakan juga: “Setiap orang, baik itu pria ataupun wanita dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil dan sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.” Dalam Pasal 1 Undang Undang No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan ketentuan pokok tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja ialah :“Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di luar maupun di dalam hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

Dari penjelasan analisa pada putusan Putusan Pengadilan Negeri Surabaya No. 714/Pid.Sus/2022/PN.Sby. hal yang menjadi pelajaran bagi pekerja atau buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu tida tertentu maupun bagi perkerja yang dengan perjanjian kerja saja atau juga kontrak, ketentuan didalamnya sudah sebenarnya sudah cukup untuk memberikan perlindungan bagi para pekerja itu sendiri. Dari ketentuan pengupahan di atas menggambarkan peristiwa yang mendiskriminasikan dalam hal pengupahan karena ketentuan mengenai pengupahan maupun upah minimum provinsi atau upah minimum kota atau kabupaten adalah tidak sama dengan kesemua perkerja karean membedakan semua perbagian pekerja atau buruh. Maka dari itu pada uraian kasus pada putusan diatas sudahlah tepat dengan

teori yang disampaikan oleh Sudikno Mertokusumo dengan mengemukakan bahwa kepastian hukum dengan berkaitan demi keadilan namun hukum yang bersifat mengatur ini sudah dipertimbangkan oleh hakim untuk menjadi bahan pertimbangannya dengan menciptakan rasa keadilan dan mendorong program pemerintah untuk menciptakan rasa keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia dari sikap menghargai orang lain atau mengapresiasi hasil kinerja orang lain atau juga yang merugikan orang lain maka sesuai dengan pendapat Sudikno tentang kepastian hukum itu haruslah menjamin keadilan seperti berikut: "Menurut Sudikno Mertokusumo mengatakan dalam kepastian hukum ialah menjamin bahwa hukum dijalankan, bahwa pada putusan bisa dilaksanakan. Walaupun kepastian hukum erat kaitannya dengan keadilan, namun hukum tidak identik dengan keadilan. Hukum bersifat umum, mengikat kepada setiap orang, bersifat menyamaratakan, sedangkan keadilan bersifat subjektif, individualistis dan tidak menyamaratakan".

4.2. Pertanggungjawaban Pidana Bagi Perusahaan Yang Memberikan Upah Dibawah Minimum.

Seseorang yang melakukan tidak pidana dapat dikenakan sanksi pidana jika telah melengkapi unsur unsur keseluruhannya pidana yang didakwarkannya dan bisa dipertanggungjawabkan atas perbuatan pidananya sedangkan bagi pelaku yang tidak memenuhi salah satu unsur unsur mengenai pertanggungjawaban pidana, maka tidak dapat dipidanakan, adapun unsur unsurnya dalam tulisan jurnal Effendi Sekedang ialah: (Sekedang, 2018)

1. Melakukan perbuatan yang melawan hukum atau perbuatan pidana: Pelaku melakukan tindakan yang bertentangan dengan norma hukum atau melanggar peraturan pidana yang berlaku.

2. Kemampuan untuk bertanggungjawab: Pelaku memiliki kemampuan untuk dipertanggungjawabkan secara hukum atas perbuatannya. Ini mencakup kemampuan untuk memahami konsekuensi dari tindakannya.
3. Adanya kesalahan: Pelaku dianggap memiliki kesalahan dalam perbuatannya. Ini berarti pelaku menyadari bahwa perbuatannya melanggar hukum atau bertentangan dengan norma sosial yang berlaku.
4. Tidak adanya alasan pemaaf: Tidak ada alasan yang dapat menghalangi pertanggungjawaban pidana pelaku. Dalam konteks ini, alasan pemaaf merujuk pada faktor-faktor yang dapat mengurangi atau menghapuskan pertanggungjawaban pidana, seperti keadaan pembenaran atau pembelaan yang diakui oleh hukum. Dalam situasi ini, tidak ada alasan yang membenarkan atau menghalangi penerapan sanksi pidana terhadap pelaku. (Moeljatno, 1983)
1. Berdasarkan penjelasan mengenai penyimpangan ketetapan upah sebagaimana yang dibahas berkaitan dengan sistem pertanggungjawaban Perusahaan PT Rakuda Furniture sebagai subjek tindak pidana, ialah : Pengurus, PT Rakuda Furniture sebagai pembuat, maka penguruslah yang akan bertanggungjawabkan artinya dari sistem pertanggungjawaban yang dilakukan korporasi dibatasi pada perorangan. Sehingga apabila suatu tindak pidana terjadi pada lingkungan perusahaan, maka sistem dari tindak pidana itu dianggap dilakukan oleh pengurusnya dari perusahaan. Sistem ini yang membedakan dari "tugas pengurus" dari "pengurusnya".

2. PT Rakuda Furniture sebagai pengurus perusahaan, maka pengurus yang bertanggungjawab artinya sistem dari pertanggungjawaban pidana yang ditandai dengan adanya pengakuan yang muncul dalam perumusan Undang Undang mengenai suatu tindak pidana bisa dilakukan oleh badan usaha, akan tetapi dari tanggungjawab untuk itu menjadi beban pengurus badan hukumnya yaitu PT Rakuda Furniture. Secara perlahan lahan dari tanggungjawab pidana beralih dari anggota pengurus kepada mereka yang memerintahkan atau dengan larangan melakukan apabila melalaikan memimpin jalannya aktivitas dari PT Rakuda Furniture secara sesungguhnya. Dalam hal ini tentu perusahaan bisa menjadi pelaku tanggungjawabnya tindak pidana akan tetap yang akan bertanggungjawab adalah para anggota pengurus.
3. PT Rakuda Furniture sebagai pelaksana perusahaan dan yang bertanggungjawab maknanya merupakan permulaan adanya tanggungjawab yang langsung dari PT Rakuda Furniture. Dalam sistem ini dibuka kemungkinan menuntut PT Rakuda Furniture dan memintakan pertanggungjawabannya dalam hukum pidana.

Pemberian upah oleh pengusaha PT RAKUDA FURNITURE yang memberikan dibawah upah minimum bagi para pekerja/buruh telah melanggar dan dapat dikenakan Pidana sebagaimana pertanggungjawaban pidana dilakukan oleh Direktur Utama sebagai orang yang bertanggungjawab atas Pelaksanaan berdirinya sebuah perusahaan.

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

1. Bentuk perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh atas upah kerja yang diberikan di bawah upah minimum

yaitu bentuk jaminan perlindungan bagi para pekerja di Indonesia yang kedudukannya dituangkan dalam UUD 1945 langsung dimasukan dalam Pasal 27 pada ke ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Didalam ketentuan yang melindungi pekerja atau buruh bentuk lainnya adalah Perusahaan atau Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum Oleh karena nya upah harus disesuaikan dengan besaran UMP/UMK yang telah ditetapkan sesuai dengan daerahnya masing-masing Berdasarkan pada pasal 81 angka 63 dalam Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan Pengusaha yang memberikan pembayaran upah lebih rendah dari upah minimum dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun sesuai dengan Wirjono Prodjodikoro tujuannya melindungi hak-hak pekerja dalam menerima upah yang adil dan untuk menjadikan pelajaran secara mendidik atau memperbaiki masyarakat yang melakukan kejahatan.

2. Perusahaan yang memberikan upah dibawah minimum dapat dikenakan sanksi pidana berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 185 sebagaimana berupa hukuman pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau dengan paling sedikit Rp100.000.000.00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000.00 (empat ratus juta rupiah) dan dengan adanya undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerj, pada pasal 90 Undang – undang ketenagakerjaan dihapuskan dan digantikan dengan Bab IV Tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 88 E ayat (2) Undang-

Undang Cipta Kerja yang menyatakan : “Pengusaha dilarang membayarkan upah lebih rendah dari upah minimum” hal ini merupakan ketentuan lebih spesifik yaitu beban tanggung jawab pidana perusahaan menjadi tanggung jawab pengurus badan hukum korporasi tersebut pada PT Rakuda Furniture sehingga perusahaan yang memberikan upah dibawah minimum bisa dikenakan sanksi pidana.

5.2. Saran

1. Pidana atas pembayaran atas upah yang dibawah upah minimum kota harusla dengan lebih optimal dengan mengupload atau mengshare dari ketetapan upah setiap daerah yang mudah di akses, mudah dibaca dan dipahami oleh semua orang supaya dapat diketahui itu baik dari segi pekerja maupun pada pengushanya dan para pekerja tetap dilindungi oleh kepastian undang undang khususnya hukum pidana.
2. Agar lebih optimal proses peningkatan kapasitas pengetahuan profesional hukum pidana ketenagakerjaan bagi aparat penegak hukum serta haruslah juga memberikan kemudahan bagi para pengusaha/perusahaan dalam bentuk penanguhan atas kesanggupan perusahaan yang jelas atas pemberian upahnya agar para pekerja juga bisa membedakan bekerja di perusahaan berbadan hukum atau non berbadan hukum yang jelas.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Wahid, Elya Kusuma Dewi, & S. (2020). Upaya Hukum Penyelesaian Sengketa Jual Beli Tanah Secara Di Bawah Tangan. *Jurnal Kajian Hukum Islam*, 5(1), 22–35.

- Asyhadie, Z. (2015). *Hukum Kerja*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Budi Astuti dan M. Rusdi Daud. (2023). Kepastian Hukum Pengaturan Transportasi Online. *Al-Qisth Law Review*, 6(2), 205–244.
- Chythia Dewi Kartika. (2019). Pelaksanaan Pembayaran Upah Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Pt Inti Indosawit Subur Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan. *Perpustakaan Universitas Islam Riau*.
- Fahrojih, I. (2016). *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah dan Jaminan Konstitusional*. Malang: Instrans Publishing.
- Halilah, S., & Arif, F. (2021). Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli. *Jurnal Hukum Tata Negara*, 4(e-ISSN: 2656-9671, p-ISSN:2685-6077), 56–65.
- Marwiyatun. (2018). Akibat Hukum Bagi Perusahaan Yang Memberikan Gaji Di Bawah Upah Minimum Provinsi Kepada Karyawan Di Kabupaten Situbondo. *Jurnal Ilmiah FENOMENA*, XV(1).
- Moeljatno. (1983). *Azas-azas Hukum Pidana*. Jakarta: Bina Aksara.
- Padrisan Jamba &, R. T. A. B. (2022). Perlindungan Hukum Akibat Wanprestasi Oleh Konsumen Pengguna Jasa Perbaikan Kapal. *Jurnal Cahaya Keadilan*, 10(1), 55. <https://doi.org/https://doi.org/10.33884/jck.v10i1>
- Satjipto Raharjo. (2000). *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Sekedang, E. (2018). Modus Pengangkatan Anak Yang Berimplikasi Tindak Pidana Perdagangan Orang. *Jurnal Cahaya Keadilan*, 6(1).
- Thamrin S. (2017). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Pekanbaru: Alaf Riau.

Turnitin Originality Report

Processed on: 10-Jul-2023 10:46 WIB

ID: 2128872139

Word Count: 4490

Submitted: 1

Perlindungan Hukum Bagi
Pekerja Atau Buruh Atas
Pemberian Upah Kerja Dibawah
Upah Minimum Menurut
Perspektif Hukum Di Indonesia.
By Mei Rahmat Syah Elisabet
Ndruru

4% match (Internet from 07-Dec-2021)

Similarity Index

10%

Similarity by Source

Internet Sources:	10%
Publications:	0%
Student Papers:	3%

<https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/download/2763/2527/>

3% match (Internet from 25-Apr-2023)

<https://journal.untar.ac.id/index.php/adigama/article/download/17006/9043>

3% match (Internet from 17-Jul-2021)

<https://ejournal.undip.ac.id/index.php/notarius/article/download/39133/19624>

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA/BURUH ATAS PEMBERIAN UPAH KERJA DIBAWAH UPAH MINIMUM MENURUT PERSPEKTIF HUKUM DI INDONESIA Mei Rahmat Syah Elisabet Ndruru¹, Padrisan Jamba² 1Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Putera Batam 2Dosen Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Putera Batam email : pb190710029@upbatam.ac.id ABSTRACT Welfare must be enjoyed for all people fairly and comprehensively. Welfare is also appropriate for workers. The legal dispute occurred in the city of Surabaya in the decision 714/Pid.Sus/2022/PN.Sby. In this case, PT Rakuda Furniture paid wages below the minimum wage. The defendant has the duty of being responsible for the company's operations in determining wages. What is the form of legal protection for workers/labourers for work wages that are given below the minimum wage? giving wages below the minimum can be subject to criminal sanctions based on Law No. 13 of 2003 concerning Manpower.This study uses normative research, namely using direct studies of regulations. And using an approach to cases (Case Approach), and a legal approach to statutory regulations (Statute Approach).The form of worker protection guarantee, namely Article 81 number 63 in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, emphasizes that employers who pay wages lower than the minimum wage are subject to criminal sanctions in accordance with Wirjono Prodjodikoro's aim to protect workers' rights in receiving fair wages and to make lessons educating or improving people who commit crimes. Companies paying wages below the minimum can be subject to criminal sanctions

based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower in Article 185 and Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation Article 88 E paragraph (2) states that Employers are prohibited from paying wages lower than the minimum wage, this provision is burdensome criminal responsibility is the responsibility of the management of the legal entity at PT Rakuda Furniture so that companies that provide wages below the minimum can be subject to criminal sanctions. Keyword: Employment, Minimum Wage, Company PENDAHULUAN Pertumbuhan ekonomi ialah usaha untuk menghasilkan suatu kemakmuran dan kesejahteraan bagi rakyat. Oleh karena itu, hasil dari suatu pembangunan harus dapat dinikmati bagi semua rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin yang dengan adil dan menyeluruh. Juga sebaliknya, dapat dilihat dari hasil pembangunan tergantung pada partisipasinya seluruh rakyat, yang haruslah pembangunannya itu wajib dilaksanakan secara merata bagi seluruh tingkatan masyarakat. Bekerja ialah suatu yang dilakukan sebagai upaya seorang untuk menerima pemasukan dan duit gaji guna diperlukan suatu kepentingan sehari-harinya juga pemenuhan kehidupannya. Agar menghasilkan suatu pendapatan atau pemasukan adapun seorang pekerja harus membutuhkan pertolongan dari pertolongan orang-orang di sekitar lingkungan penghubungannya gotong royong dalam memberikan kepemilikan dan penerimaan atas segala sesuatu semua yang dibutuhkan orang lain juga. Dan mereka yang tidak memiliki modal ini membutuhkan pekerjaan orang lain. Dan orang lain yang mempunyai modal pun tentu memerlukan jasa dari orang lain untuk memperlancarkan suatu kegiatan usahanya dengan sesuai batas dan kemampuannya. Banyak orang kehilangan pekerjaan, tetapi sedikit yang membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan kondisi ekonomi. Seorang ada juga yang pengusaha harus mau tak mau memutuskan pekerjaannya pekerja karena tidak sanggup memberikan gaji. Hal ini terjadi karena kurangnya orang yang memahami tentang suatu regulasi aturan hukum dan tingkat kualitas antara pemberi dan penerima kerja. (Chythia Dewi Kartika, 2019) Pada umumnya bagian hak-hak itu ialah yang menyatu dengan seorang pekerja dan wajib didapatkan dalam bentuk yaitu perlindungan hukum itu sendiri. Hal lain termuat pada aturan atau ketentuan hukum sebagaimana tertuang dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perlindungan hukum dijadikan sebagai tujuan memberi suatu perlindungan guna melindungi kesejahteraan bagi para buruh atau pekerja atau [karyawan beserta keluarganya](#). agar [tetap](#) tercapai dan [memperhatikan](#) suatu [kepentingan pemberi kerja](#). [Adapun](#) suatu [bentuk](#) untuk melindungi [yang diberikan seperti kesamaan perlakuan oleh pemberi kerja dan pemenuhan](#) dari [hak-hak dasar seperti](#) dengan [hak](#) untuk [cuti dan hak](#) untuk beristirahat. Dalam [pemenuhan hak](#) yang [dasar](#) ini bertujuan [agar](#) para [karyawan terlindungi dari](#) perbuatan sesuka hati atau [semena-mena dari pemberi kerja](#). [Perlindungan hak dasar](#) sudah [diatur](#) oleh undang-undang juga [pada pasal 67 sampai](#) dengan [pasal 101](#) pada undang-undang [ketenagakerjaan](#), salah satunya [mengatur](#) pada [hak cuti dan upah](#). [Pemberian upah](#) dapat [dilakukan untuk memberikan penghidupan](#) sebagai jasa tenaga untuk kesejahteraan yang layak bagi pekerja, hal ini juga diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 pada pasal 28 D di ayat ke 2 itu menyebutkan: " [Setiap orang berhak untuk bekerja serta](#) mendapatkan [imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja](#)" [Upah minimum](#) selanjutnya di tetapkan [oleh](#) setiap provinsinya dengan menerbitkan peraturan sendiri di setiap daerah. Penetapan upah di Indonesia dilakukan [dengan skema pengupahan yaitu UMP dan UMK sebagaimana yang](#) telah [ditentukan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja](#). No [15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum](#). Indonesia merupakan sebagai negara dengan aturan hukum, maka secara teori dan tujuan hukumnya ialah untuk menjunjung tinggi dari adanya sistem hukum yang menjamin Kepastian hukum dan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dan hak-hak rakyat adalah penting untuk mewujudkan kesejahteraan umum. Teori ini menyimpulkan bahwa hukum harus menjadi otoritas tertinggi dan negara memiliki kewajiban untuk tunduk pada hukum. Oleh karena itu, kualitas hidup dan peluang

kerja saling terkait dan tidak dapat dipisahkan. Jika seseorang memiliki jaminan hidup melalui pekerjaan, maka dapat dimulai proses meningkatkan kualitas manusia. Oleh karena itu, masalah ketenagakerjaan harus diselesaikan dengan serius. (Thamrin S, 2017) Demikian begitu juga dari suatu kaitan dengan perkerjaan ialah kotrak kerja antara pekerja dengan pengusaha merupakan suatu hal yang abstrak dan suatu perikatan kerja yaitu ialah suatu perjanjian yang konkret. Dari adanya suatu kontrak kerja dengan itu akan terciptanya suatu pengikatan antara kedua belah pihak saling sepakat. Menurut Wirjono Prodjodikoro dalam tulisan Rizki Tri Anugrah Bhakti dan Padrisan Jamba menjelaskan bahwa perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum persoalan pada harta benda kekayaan antara kedua belah pihak. Pada satu sisi, pihak pertama berjanji atau dianggap tidak berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, sedangkan pada pihak kedua memiliki hak untuk menuntut pelaksanaan dari perjanjian yang telah dilakukan. Menurut pandangan Subekti, perjanjian adalah suatu kejadian atau peristiwa di mana seseorang melakukan perjanjian dengan orang lain, atau di mana dua orang atau lebih saling membuat perjanjian untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Dan hal ini dapat dikatakan bahwa pengikatan yang lahir karena adanya dari suatu kontrak kerja akan menghasilkan suatu hubungan kerja. (Padrisan Jamba &, 2022) Sektor yang dapat menunjang salah satunya yaitu tingkat kesuksesan dalam pembangunan daerahnya ialah dengan ketenagakerjaannya itu sendiri. Dan lain hanya dengan makna sebuah dari tenaga kerja ialah bagi orang-orang yang mampu melaksanakan kegiatan suatu perkerjaan agar mendapatkan jasa atau barang yang dapat dipergunakan untuk kepentingan diri sendiri ataupun dengan keperluan lainnya. Dari judul diatas, dari suatu negara berpenduduk dapat dibedakan atas dua bagian komponennya dengan tenaga kerja dan juga bukan tenaga kerja. Jika penduduk yang masyarakat telah memasuki usia kerja maka akan disebut dengan penduduk tenaga kerja. Pada usia mulai dari usia lima belas (15) sampai dengan enam puluh empat (64) tahun maka sudah ditetapkan dalam kategorinya untuk takaran usia kerja yang berlaku di Indonesia. Dari penjelasan ini bahwa termasuk ke dalam komponen yang penduduk dengan kategori dalam tenaga kerja. Hubungan antara pemberi kerja dan perkerja dengan berkerja saling membutuhkan berlangsungnya. Sebabnya dalam bagi perkerja akan diinginkan tempat mereka untuk bekerja dan berkarya untuk tempat mencari nafkah berlangsungnya kesejahteraan dirinya, dan untuk menghasilkan sumber daya manusianya dari sisi perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja yang menghasilkan income bagi perusahaan atau kesuksesan perusahaan dan Perkerja terus berusaha untuk berkerja yang tercapai, motivasi yang tinggi, penuh dedikasi dan apabila pekerjaannya tersebut akan mendapatkan penghidupan yang layak serta jaminan atas perlindungan hukumnya. Dalam hubungan antara pekerja dan perusahaan tersebut terjadi perikatan kerja yang membentuk hubungan hukum. Dari kedua belah pihak untuk saling mengikatkan diri dalam suatu perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja tersebut antara lain diaturnya tentang hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja, pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja. (Marwiyatun, 2018) Secara umum, upah dapat dijelaskan sebagai pendapatan yang diterima oleh penerima kerja sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dalam teori, upah dianggap sebagai hak yang wajib diterima oleh pekerja, yang dinyatakan dalam bentuk imbalan dari pengusaha dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan yang berlaku. Umumnya, upah diberikan dalam bentuk uang kepada pekerja sebagai hak mereka. Masalah upah merupakan hal yang penting untuk dikaji karena dampaknya yang sangat luas. Jika pekerja atau buruh tidak menerima upah yang adil dan layak, hal itu tidak hanya berdampak pada daya beli mereka, tetapi juga berpengaruh pada standar kehidupan mereka dan keluarga mereka. Pada awalnya, hukum perburuhan bersifat sebagai hubungan perdata antara pengusaha dan pekerja, namun tidak terdapat kesetaraan dalam hubungan tersebut. Secara

alamiah, kedudukan pengusaha memiliki kekuasaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan para pekerja yang bergantung pada pengusaha untuk kesejahteraan mereka dan keluarga mereka. (Fahrojih, 2016) Upah minimum yang sudah diatur oleh pemerintah yang merupakan gagasan dari awalnya untuk menjaring pengamanan agar pekerja terhadap pengusaha dengan minimal membayarkan upah dasar, dengan harapan kebutuhan dasar bagi kehidupan perkerja relatif mendekat kata terjangkau. Klasifikasi hukum ketenagakerjaan tidak mudah mengikuti pembagian tradisional. cabang-cabang sistem hukum. Banyak masyarakat yang masih memandang bahwa hukum ketenagakerjaan hanya terbatas pada hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, sebatas masalah hukum perdata. Namun, jika melihat parameter yang dijelaskan oleh Imam Soepomo dan ciri khusus yang ada dalam hukum ketenagakerjaan, dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan termasuk dalam hukum publik, yang mencakup hukum administrasi dan hukum pidana. Dalam hal ini, pemerintah dapat terlibat dan ikut campur dalam pelaksanaannya. Dengan demikian, berdasarkan sifatnya, hukum ketenagakerjaan memiliki posisi dalam tata hukum nasional Indonesia dalam bidang hukum administrasi, hukum perdata, dan hukum pidana. (Asyhadie, 2015) Dalam hal kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam bidang hukum pidana, diperlukan penerapan kebijakan hukum pidana agar masalah pidana yang terkait dengan ketenagakerjaan dapat ditegakkan dalam masyarakat yang beradab dan tertib. Berdasarkan Pasal 176 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan, tugas pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang memiliki kompetensi dan independensi guna memastikan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, jika terjadi tindak pidana ketenagakerjaan, langkah yang harus diambil adalah melaporkannya kepada pengawas ketenagakerjaan di instansi yang memiliki tanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan, baik itu di pemerintah pusat, pemerintah provinsi, maupun pemerintah kota atau kabupaten. Undang-undang ketenagakerjaan telah mengatur tentang tindak pidana ketenagakerjaan dalam pasal-pasalnya, namun baik pekerja maupun pihak lain yang terkait dengan hubungan kerja sering kali kurang memahami arti dari tindak pidana ketenagakerjaan tersebut. Adapun Permasalahan hukum yang pernah terjadi di Provinsi Jawa Timur tepatnya di kota Surabaya pada putusan pengadilan Nomor 714/Pid.Sus/2022/PN.Sby. Dalam kasus ini sebagai terdakwa Wibowo Pratikno Prawita Bin Soesanto Prawito alias selaku direktur PT Rakuda Furniture yang telah melakukan pembayaran upah dibawah upah minimum. Terdakwa mempunyai tugas sebagai selaku penanggungjawab atas operasional perusahaan dalam penentuan upah karyawan yang dipekerjakannya, namun dalam fakta yang ada dilapangan tidaklah sesuai dengan upah minimum yang sudah ditetapkan oleh sektoral Provinsi Jawa Timur. Jadi berdasarkan dari permasalahan di uraian diatas tersebut, maka penulis menarik judul dengan kesimpulan "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Atas Pemberian Upah Kerja Dibawah Upah Minimum Menurut Perspektif Hukum Di Indonesia" Berdasarkan latar belakang di atas dari banyaknya permasalahan, maka penulis merumuskan permasalahannya Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh atas upah kerja yang diberikan di bawah upah minimum dan Apakah perusahaan yang memberikan upah dibawah minimum dapat dikenakan sanksi pidana berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

KAJIAN PUSTAKA 2.1. Teori Kepastian Hukum Berkaitan erat dengan keteraturan dalam kehidupan sehari-hari dari masyarakat yaitu dengan kepastian dalam hukum, karena sebuah keteraturan ialah kesimpulan dari kepastian hukum itu sendiri. Keteraturan akan menyebabkan banyak masyarakat bisa hidup secara kepastian sehingga bisa digunakan untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat. Kepastian hukum adalah prinsip hukum yang penting untuk menciptakan suatu lingkungan hukum yang stabil dan teratur. Berikut ini adalah pengertian kepastian hukum menurut beberapa ahli: 1. Hans Kelsen: Kepastian hukum adalah prinsip yang menyatakan bahwa hukum

harus dirumuskan secara jelas dan tegas sehingga setiap individu dapat dengan mudah memahaminya dan mengantisipasi konsekuensi hukum dari tindakan mereka.

2. Lon L. Fuller: Kepastian hukum terkait dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak individu. Menurut Fuller, kepastian hukum dicapai ketika hukum diterapkan secara konsisten, dapat diprediksi, dan mampu memberikan pemberitahuan yang memadai kepada individu mengenai apa yang diharapkan dari mereka. (Halilah & Arif, 2021)

Pengertian - pengertian di atas menggarisbawahi pentingnya kejelasan, konsistensi, umumitas, dan perlakuan yang adil dalam hukum guna menciptakan kepastian hukum bagi semua individu dalam masyarakat. Dalam pendapatnya Gustav Radbruch menjelaskan ada sedikitnya 4 hal yang menjadi dasar dengan kepastian hukum yaitu:

1. Hukum positif: Kepastian hukum menegaskan bahwa hukum itu positif, yaitu terkait dengan peraturan-peraturan atau undang-undang yang ada. Hukum positif merupakan hukum yang secara resmi ditetapkan oleh pihak berwenang dan berlaku di suatu negara.
2. Berdasarkan fakta: Kepastian hukum didasarkan pada fakta atau kenyataan yang ada di masyarakat. Hukum harus mencerminkan realitas dan situasi yang ada, dan tidak hanya berdasarkan asumsi atau angan-angan semata.
3. Kejelasan dalam rumusan: Fakta yang menjadi dasar hukum harus dirumuskan dengan cara yang jelas dan tegas agar menghindari kebingungan atau kesalahan dalam interpretasi. Rumusan hukum yang jelas memudahkan pemahaman dan pelaksanaannya.
4. Stabilitas hukum: Kepastian hukum menekankan bahwa hukum positif tidak boleh mudah diubah atau berubah secara sewenang-wenang. Stabilitas hukum memberikan keyakinan dan kepercayaan kepada masyarakat bahwa hukum akan tetap berlaku tanpa perubahan yang drastis atau tiba-tiba. (Budi Astuti dan M. Rusdi Daud, 2023)

Dengan mempertimbangkan aspek-aspek tersebut, kepastian hukum dapat terwujud dalam bentuk hukum positif yang didasarkan pada fakta, dirumuskan dengan jelas, dan memiliki stabilitas yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan hukum yang dapat dipahami dan diandalkan oleh masyarakat. Pendapat dari Gustav Radbruch di atas didasarkan pada pandangannya bahwa dari kepastian hukum itu ialah kepastian mengenai hukum itu sendiri. Dari kepastian hukum ialah produk dari hukum atau dapat lebih khusus dari sebuah perundang-undangan. Jadi berdasarkan pemahamannya di atas, maka hukum positif yang mengatur kepentingan-kepentingan manusia dalam masyarakat harus selalu dituruti walaupun dari hukum positif itu kurang adil.

2.2 Teori Perlindungan Hukum

Dalam teori perlindungan hukum ini berawal dari bersumber pada teori hukum alam atau pada aliran hukum alam. Dalam aliran hukum alam ini berpendapat mengenai bahwa pada dasarnya hukum itu berawal dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, juga antara hukum dan moralitas tidak bisa dijarakan. Bagi sebagian dari aliran ini mengadung bahwa hukum dan moral ialah suatu cerminan dan ketentuan secara internal dan eksternal dari kehidupan masyarakat yang diwujudkan dalam hukum dan moral. (Satjipto Raharjo, 2000).

Dalam perlindungan hukum ialah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada siapa saja, baik pada saksi, maupun korban.

2.3. Pengertian Upah Minimum

Konsep gaji ialah penerimaan sebagai pembayaran oleh pemberi kerja kepada penerima pekerjaan atau jasa, yang dinyatakan atau dinilai dengan uang sebagai penjamin kelangsungan hak hidup kemanusiaan dan produksi. yang ditentukan menurut kontrak, undang-undang dan perjanjian dan yang dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja sama antara pemberi kerja dan pekerja, serta gaji menurut kontrak kerja dengan ketentuan gaji tersebut diatur dalam kontrak kerja. . kontrak kerja tidak bertentangan dengan hukum. Apabila ketentuan pengupahan dalam kontrak kerja ternyata bertentangan dengan ketentuan, maka yang berlaku ialah ketentuan pengupahan undang-undang. Penghasilan upah terdiri dari beberapa komponen, yaitu:

1. Upah pokok merupakan imbalan dasar yang diberikan kepada pekerja buruh sesuai dengan tingkat dan jenis pekerjaannya. Besarannya telah ditentukan berdasarkan perjanjian yang ada.
2. Tunjangan Tetap adalah pembayaran rutin

yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap kepada pekerja atau buruh beserta keluarganya. Tunjangan ini dibayarkan pada waktu yang sama dengan upah pokok dan mencakup tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan, dan lain-lain. Pembayaran tunjangan tetap dilakukan secara teratur tanpa memperhitungkan kehadiran pekerja atau buruh atau pencapaian prestasi tertentu.

3. Tunjangan tidak tetap merupakan pembayaran yang berkaitan langsung atau tidak langsung dengan pekerjaan atau buruh. Pembayaran ini diberikan secara tidak tetap kepada pekerja atau buruh beserta keluarganya dan dilakukan berdasarkan satuan waktu yang berbeda dengan pembayaran upah pokok. Contoh tunjangan tidak tetap antara lain tunjangan transportasi dan tunjangan makan, yang diberikan berdasarkan kehadiran pekerja. Penghasilan yang bukan upah terdiri dari :

1. Fasilitas merujuk pada bentuk- bentuk kenikmatan nyata yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja atau buruh sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Contohnya meliputi 2.
3. fasilitas kendaraan, pemberian makanan gratis, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin, dan lain sebagainya.

Bonus adalah pembayaran yang diterima oleh pekerja sebagai hasil dari keuntungan perusahaan atau sebagai pengakuan atas hasil kerja yang melebihi target produksi normal atau peningkatan produktivitas. Besarannya ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan perusahaan. Tunjangan Hari Raya adalah pembagian keuntungan tambahan dari perusahaan kepada pekerja, yang didasarkan pada pertimbangan keagamaan, baik secara sukarela maupun melalui kesepakatan.

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian dalam penulisan ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif yaitu dengan memakai dari studi yang langsung dari sumber peraturan dan kasus berupa normatif berupa produk perilaku hukum. Dalam pokok pembahasannya ialah hukum yang dikonsepsikan dengan norma atau kaidah hukum yang berlaku dalam masyarakat dan yang sudah menjadi patokan dari perilaku masyarakat warga negara. Sehingga dalam penelitian hukum normatif ini hanya berfokus pada invensaritas dari hukum positif atau hukum yang berlaku di negara Indonesia, doktrin hukum, asas-asas, sistematika hukum, penemuan hukum dalam perkara (*in concreto*), perbandingan hukum, taraf sinkronisasi hukum, dan dari sejarah hukum. (Abdul Wahid, Elya Kusuma Dewi, 2020)

Dari menurut sifatnya untuk penelitan ini ialah dengan memakai penelitian deskriptif yang bermakna yaitu suatu bentuk dari penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan permasalahan – permasalahan yang ada, peristiwa – peristiwa, fenomena yang ada, bisa itu jadi peristiwa itu bisa berupa aktivitas, karakter Perubahan, kesamaan, Keterkaitan juga perbedaan yang peristiwa satu dengan yang peristiwa lainnya. Dalam melakukan kajian hukum ini terdapat beberapa pendekatan hukum, dengan pendekatan tersebut penelitan ini akan mendapatkan sumber informasi yang berbagai sudut pandang mengenai isu yang sedang dicoba untuk mencari jawabannya. Dari kesimpulan konsep tersebut bahwa jelas yang menghendaki ialah suatu infomasi dalam bentuk deskripsi dan menghendaki makna yang berada dalam hukum. Sesuai dengan jenis penelitian ini, penelitian hukum normatif atau yuridis normatif maka bisa digunakan dengan lebih dari satu pendekatan hukum. Dan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan pada kasus (Case Approach), pendekatan hukum pada peraturan perundang-undangan (Statute Approach) dan menggunakan pendekatan hukum konseptual (Conseptual Approach). (Abdul Wahid, Elya Kusuma Dewi, 2020)

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Atas Upah Kerja Yang Diberikan Di Bawah Upah Minimum.

Dalam jaminan perlindungan bagi pekerja ada pada kedudukan tertinggi sebagai ideologi negara indonesia yaitu pasal ayat 2 mengenai kemanusiaan yang adil dan beradab menegaskan bahwa saling menghargai antar sesama berkehidupan di masyarakat untuk saling bersikap adil dalam hal apapun dan tidak semena mena terhadap orang lain khususnya dalam perberian gaji karyawan dan dijaminan juga dalam ayat yang kelima dasar yaitu berkeadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia jelas dengan perbuatan yang

mencerminkan keadaan sosial masyarakat haruslah bersikap adil mengembangkan sikap hak dan kewajiban serta tidak melakukan perbuatan yang dapat merugikan orang lain dan menghargai dan mengapresiasi perbuatan atau hasil karya oranglain. Dalam Pasal 27 Jaminan perlindungan bagi pekerja dimuat pada [ayat \(2.\)](#) dari [Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang](#) menyatakan : "[Tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan](#)" [Pengaturan](#) mengenai [jaminan tersebut](#) telah [lebih diatur dalam pasal 38 ayat \(4\)](#) dari [Undang-Undang No 39 Tahun 1999](#) mengenai [Hak Asasi Manusia yang](#) menyatakan juga: "[Setiap orang, baik .itu pria ataupun . wanita dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil dan sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya](#)." Dalam Pasal 1 Undang Undang No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan ketentuan pokok tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja ialah : "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di luar maupun di dalam hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat". Dari penjelasan analisa pada putusan Putusan Pengadilan Negeri Surabaya No. 714/Pid.Sus/2022/PN.Sby. hal yang menjadi pelajaran bagi pekerja atau buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu tida tertentu maupun bagi perkerja yang dengan perjanjian kerja saja atau juga kontrak, ketentuan didalamnya sudah sebenarnya sudah cukup untuk memberikan perlindungan bagi para pekerja itu sendiri. Dari ketentuan pengupahan di atas menggambarkan peristiwa yang mendiskriminasikan dalam hal pengupahan karena ketentuan mengenai pengupahan maupun upah minimum provinsi atau upah minimum kota atau kabupaten adalah tidak sama dengan kesemua perkerja karean membedakan semua perbagian pekerja atau buruh. Maka dari itu pada uraian kasus pada putusan diatas sudahlah tepat dengan teori yang disampaikan oleh Sudikno Mertokusumo dengan mengemukakan bahwa kepastian hukum dengan berkaitan demi keadilan namun hukum yang bersifat mengatur ini sudah dipertimbangkan oleh hakim untuk menjadi bahan pertimbangannya dengan menciptakan rasa keadilan dan mendorong program pemerintah untuk menciptakan rasa keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia dari sikap menghargai orang lain atau mengapresiasi hasil kinerja orang lain atau juga yang merugikan orang lain maka sesuai dengan pendapat Sudikno tentang kepastian hukum itu haruslah menjamin keadilan seperti berikut: "Menurut Sudikno Mertokusumo mengatakan dalam kepastian hukum ialah menjamin bahwa hukum dijalankan, bahwa pada putusan bisa dilaksanakan. Walaupun kepastian hukum erat kaitan nya dengan keadilan, namun hukum tidak identik dengan keadilan. Hukum bersifat umum, mengikat kepada setiap orang, bersifat menyamaratakan, sedangkan keadilan bersifat subjektif, individualistis dan tidak menyamaratakan". 4.2.

Pertanggungjawaban Pidana Bagi Perusahaan Yang Memberikan Upah Dibawah Minimum. Seseorang yang melakukan tidak pidana dapat dikenakan sanksi pidana jika telah melengkapi unsur unsur keseluruhannya pidana yang didakwakkannya dan bisa dipertanggungjawabkan atas perbuatan pidananya sedangkan bagi pelaku yang tidak memenuhi salah satu unsur unsur mengenai pertanggungjawaban pidana, maka tidak dapat dipidanakan, adapun unsur unsurnya dalam tulisan jurnal Effendi Sekedang ialah: (Sekedang, 2018) 1. Melakukan perbuatan yang melawan hukum atau perbuatan pidana: Pelaku melakukan tindakan yang bertentangan dengan norma hukum atau melanggar peraturan pidana yang berlaku. 2. Kemampuan untuk bertanggungjawab: Pelaku memiliki kemampuan untuk dipertanggungjawabkan secara hukum atas perbuatannya. Ini mencakup kemampuan untuk memahami konsekuensi dari tindakannya. 3. Adanya kesalahan: Pelaku dianggap memiliki kesalahan dalam perbuatannya. Ini berarti pelaku menyadari bahwa perbuatannya melanggar hukum atau bertentangan dengan norma sosial yang berlaku. 4. Tidak adanya alasan pemaaf: Tidak ada alasan yang dapat menghalangi pertanggungjawaban pidana pelaku. Dalam konteks ini, alasan pemaaf merujuk pada faktor-faktor yang

dapat mengurangi atau menghapuskan pertanggungjawaban pidana, seperti keadaan pembenaran atau pembelaan yang diakui oleh hukum. Dalam situasi ini, tidak ada alasan yang membenarkan atau menghalangi penerapan sanksi pidana terhadap pelaku. (Moeljatno, 1983) 1. [Berdasarkan penjelasan mengenai penyimpangan ketentuan upah sebagaimana yang dibahas berkaitan dengan](#) . sistem pertanggungjawaban Perusahaan PT Rakuda Furniture sebagai subjek tindak pidana, ialah : Pengurus, PT Rakuda Furniture sebagai pembuat, maka penguruslah yang akan bertanggungjawabkan artinya dari sistem pertanggungjawaban yang dilakukan korporasi dibatasi pada perorangan. Sehingga apabila suatu tindak pidana terjadi pada lingkungan perusahaan, maka sistem dari tindak pidana itu dianggap dilakukan oleh pengurusnya dari perusahaan. Sistem ini yang membedakan dari "tugas pengurus" dari "pengurusnya". 2. PT Rakuda Furniture sebagai pengurus perusahaan, maka pengurus yang bertanggungjawab artinya sistem dari pertanggungjawaban pidana yang ditandai dengan adanya pengakuan yang muncul dalam perumusan Undang Undang mengenai suatu tindak pidana bisa dilakukan oleh badan usaha, akan tetapi dari tanggungjawab untuk itu menjadi beban pengurus badan hukumnya yaitu PT Rakuda Furniture. Secara perlahan lahan dari tanggungjawab pidana beralih dari anggota pengurus kepada mereka yang memerintahkan atau dengan larangan melakukan apabila melalaikan memimpin jalannya aktivitas dari PT Rakuda Furniture secara sesungguhnya. Dalam hal ini tentu perusahaan bisa menjadi pelaku tanggungjawabnya tindak pidana akan tetap yang akan bertanggungjawab adalah para anggota pengurus. 3. PT Rakuda Furniture sebagai pelaksana perusahaan dan yang bertanggungjawab maknanya merupakan permulaan adanya tanggungjawab yang langsung dari PT Rakuda Furniture. Dalam sistem ini dibuka kemungkinan menuntut PT Rakuda Furniture dan memintakan pertanggungjawabannya dalam hukum pidana. Pemberian upah oleh pengusaha PT RAKUDA FURNITURE yang memberikan dibawah upah minimum bagi para pekerja/buruh telah melanggar dan dapat dikenakan Pidana sebagaimana pertanggungjawaban pidana dilakukan oleh Direktur Utama sebagai orang yang bertanggungjawab atas Pelaksanaan berdirinya sebuah perusahaan. PENUTUP 5.1. Kesimpulan 1. Bentuk perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh atas upah kerja yang diberikan di bawah upah minimum yaitu bentuk jaminan perlindungan bagi para pekerja di Indonesia yang kedudukannya dituangkan dalam UUD 1945 langsung dimasukan [dalam Pasal 27](#) . pada ke [ayat \(2\) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945](#) . Didalam ketentuan [yang](#) melindungi pekerja atau buruh bentuk lainnya adalah Perusahaan atau Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum Oleh karena nya upah harus disesuaikan dengan besaran UMP/UMK yang telah ditetapkan sesuai dengan daerahnya masing-masing Berdasarkan pada pasal 81 angka 63 dalam Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan Pengusaha yang memberikan pembayaran upah lebih rendah dari upah minimum dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun sesuai dengan Wirjono Prodjodikoro tujuannya melindungi hak-hak pekerja dalam menerima upah yang adil dan untuk menjadikan pelajaran secara mendidik atau memperbaiki masyarakat yang melakukan kejahatan. 2. Perusahaan yang memberikan upah dibawah minimum dapat dikenakan sanksi pidana berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 185 sebagaimana berupa hukuman pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau dengan paling sedikit Rp100.000.000.00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000.00 (empat ratus juta rupiah) dan [dengan adanya undang- undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta](#) . kerj, pada [pasal 90](#) . Undang – undang . [ketenagakerjaan dihapuskan dan](#) . digantikan [dengan Bab IV Tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 88 E ayat \(2\) Undang- Undang Cipta Kerja yang](#) . menyatakan : "[Pengusaha dilarang](#) . membayarkan [upah lebih rendah dari upah minimum](#) ." hal ini merupakan ketentuan lebih spesifik yaitu beban tanggung jawab pidana perusahaan menjadi tanggung jawab pengurus badan hukum

korporasi tersebut pada PT Rakuda Furniture sehingga perusahaan yang memberikan upah dibawah minimum bisa dikenakan sanksi pidana. 5.2. Saran 1. Pidana atas pembayaran atas upah yang dibawah upah minimum kota harusla dengan lebih optimal dengan mengupload atau mengshare dari ketetapan upah setiap daerah yang mudah di akses, mudah dibaca dan dipahami oleh semua orang supaya dapat diketahui itu baik dari segi pekerja maupun pada pengushanya dan para pekerja tetap dilindungi oleh kepastian undang undang khususnya hukum pidana. 2. Agar lebih optimal proses peningkatan kapasitas pengetahuan profesional hukum pidana ketenagakerjaan bagi aparat penegak hukum serta haruslah juga memberikan kemudahan bagi para pengusaha/perusahaan dalam bentuk penangguhan atas kesanggupan perusahaan yang jelas atas pemberian upahnya agar para pekerja juga bisa membedakan berkerja di perusahaan berbadan hukum atau non berbadan hukum yang jelas.

DAFTAR PUSTAKA Abdul Wahid, Elya Kusuma Dewi, & S. (2020). Upaya Hukum Penyelesaian Sengketa Jual Beli Tanah Secara Di Bawah Tangan. *Jurnal Kajian Hukum Islam*, 5(1), 22–35. Asyhadie, Z. (2015). *Hukum Kerja*. Jakarta: PT. Rajawali Pers. Budi Astuti dan M. Rusdi Daud. (2023). Kepastian Hukum Pengaturan Transportasi Online. *Al-Qisth Law Review*, 6(2), 205–244. Chythia Dewi Kartika. (2019). Pelaksanaan Pembayaran Upah Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Pt Inti Indosawit Subur Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan. Perpustakaan Universitas Islam Riau. Fahrojih, I. (2016). *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah dan Jaminan Konstitusional*. Malang: Instrans Publishing. Halilah, S., & Arif, F. (2021). Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli. *Jurnal Hukum Tata Negara*, 4(e-ISSN: 2656-9671, p- ISSN:2685-6077), 56–65. Marwiyatun. (2018). Akibat Hukum Bagi Perusahaan Yang Memberikan Gaji Di Bawah Upah Minimum Provinsi Kepada Karyawan Di Kabupaten Situbondo. *Jurnal Ilmiah FENOMENA*, XV(1). Moeljatno. (1983). *Azas-azas Hukum Pidana*. Jakarta: Bina Aksara. Padrisan Jamba &, R. T. A. B. (2022). Perlindungan Hukum Akibat Wanprestasi Oleh Konsumen Pengguna Jasa Perbaikan Kapal. *Jurnal Cahaya Keadilan*, 10(1), 55. <https://doi.org/https://doi.org/10.33884/jck.v10i1> Satjipto Raharjo. (2000). *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. Sekedang, E. (2018). Modus Pengangkatan Anak Yang Berimplikasi Tindak Pidana Perdagangan Orang. *Jurnal Cahaya Keadilan*, 6(1). Thamrin S. (2017). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Pekanbaru: Alaf Riau.