

# ASPEK HUKUM PIDANA TERHADAP PERUSAHAAN YANG MEMBAYAR UPAH TENAGA KERJA DI BAWAH UPAH MINIMUM KABUPATEN KOTA BERDASARKAN PASAL 90 JUNTO PASAL 185 UNDANG UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Oleh:

Fifi Rosalina<sup>1)</sup>, Lalu Husni<sup>2)</sup>, Rina Khairani Pancaningrum<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Mataram

<sup>1</sup>Email : fifirosalina18@gmail.com

<sup>2</sup>Email: laluhusni@unram.ac.id

<sup>3</sup>Email:rinahukum@gmail.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui konsep hukum pidana terhadap perusahaan yang membayar upah di bawah standar upah minimum Kabupaten/Kota berdasarkan Pasal 90 Junto Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan untuk mengetahui penerapan hukum pidana terhadap perusahaan yang membayar upah di bawah standar upah minimum Kabupaten/Kota berdasarkan Pasal 90 Junto Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Melalui penelitian hukum normative yang berkaitan dengan aspek hukum pidana terhadap perusahaan yang membayar upah minimum Kabupaten Kota berdasarkan Pasal 90 Junto Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan perundang-undangan, pendekatan konsep dan pendekatan konseptual. Aspek Hukum Pidana Terhadap Perusahaan Yang Membayar Upah Tenaga Kerja Di Bawah Upah Minimum Kabupaten Kota Berdasarkan Pasal 90 Junto Pasal 185 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, abila pekerja atau buruh tidak di bayarkan upah sesuai peraturan yang berlaku maka pakerja atau buruh dapat menempuh upaya hukum sesuai peraturan yang berlaku dan pengusaha dapat di pidana sesuai ketentuan peraturan Undang-uandangan yang berlaku. Penerapan sanksi pidana pada pelanggar pengupahan berdasarkan Undang-Undang ketenagakerjaan masih kurang efektif hal ini dapat dilihat dari hasil laporan penelitian tesis ini pada umumnya masih adanya praktek pembayaran upah di bawah ketentuan Upah Minimum Kota (UMK) dengan berbagai alasan dan kondisi perusahaan.

**Kata Kunci :** Perusahaan, Pembayaran Upah Minimum, Ketenagakerjaan

## 1. PENDAHULUAN

Upah adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah merupakan imbalan dari pihak perusahaan yang telah menerima pekerjaan dari tenaga kerja dan pada umumnya adalah tujuan dari karyawan atau untuk melakukan pekerjaan. Bila tiada upah, pada umumnya juga tiada hubungan kerja, misalnya pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan gotongroyong.

Secara umum upah merupakan pendapatan yang sangat berperan dalam kehidupan tenaga kerja untuk mencukupi kebutuhan keluarganya, maka sudah selayaknya kalau seorang tenaga kerja memperoleh sejumlah pendapatan yang cukup yang dipertimbangkan agar dapat menjamin kebutuhan hidupnya yang pokok beserta keluarganya dan merasakan kepuasan berkenaan adanya kesesuaian

dengan pendapatan orang lain yang mengerjakan pekerjaan yang sejenis di perusahaannya ataupun ditempat usaha lain di masyarakat.

Hubungan kerja yang baik dijalankan antara pihak tenaga kerja dengan pihak yang memberi upah, pihak tenaga kerja dengan pihak perusahaan. Jika perusahaannya tidak mampu membayar upah yang sama seperti di perusahaan-perusahaan lainnya maka sebagai karyawan tidak boleh menuntut pembayaran upah yang sama seperti di perusahaan lainnya, namun begitu pula sebaliknya.

Pemerintah lalu memberikan aturan-aturan yang jelas terkait mengenai upah melalui ketentuan dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 sampai dengan Pasal 92 sebagai jaminan bahwa upah itu benar-benar akan dibayarkan oleh perusahaan, merupakan upah yang layak dan diterima oleh karyawan itu sendiri. Hal ini sebagaimana diatur dalam Undang- Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2): “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Upah yang harus diterima oleh karyawan atau para tenaga kerja atas jasa-jasa

yang dikerjakannya haruslah diberikan upah yang wajar.

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Pengertian mengenai upah minimum ini pertama kali termuat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum. Penetapan dan kenaikan Upah Minimum perlu dilakukan dan dikaji secara cermat sehingga semua pihak dapat menarik manfaat. Kenaikan upah minimum yang terlalu drastis akan merugikan perusahaan. Sebaliknya kenaikan yang terlalu datar/landai tidak menguntungkan pekerja/buruh, karena kenaikan tersebut akan kalah oleh inflasi sehingga tujuan menaikkan kesejahteraan pekerja/buruh tidak akan tercapai.

Pengaturan mengenai upah minimum tenaga kerja ini tidak hanya melibatkan unsur perusahaan (pengusaha) yang diwakili oleh organisasi pengusaha (seperti misalnya Asosiasi Pengusaha Indonesia), tenaga kerja yang diwakili oleh serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah pusat saja tapi juga melibatkan unsur pemerintah daerah setempat. Pemerintah daerah dalam hal ini adalah Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Bupati/Walikota, dan upah minimum ini ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Ketika pihak perusahaan melanggar untuk memberikan upah tenaga kerja secara tidak layak, dalam hal ini memberikan upah di bawah upah minimum yang telah ditetapkan maka pihak perusahaan tersebut dapat diberikan hukuman atau sanksi berupa sanksi pidana berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja dapat menempuh upaya pidana, yakni dengan melaporkan ke pihak kepolisian. Ancaman pidana bagi pengusaha yang membayar upah pekerjanya di bawah upah minimum berdasarkan Pasal 185 UU Ketenagakerjaan adalah pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100 juta dan paling banyak Rp400 juta.

Oleh karena tersebut penulis memiliki ketertarikan untuk meneliti terhadap kejahatan perusahaan dalam hal memberikan gaji tenaga kerja di bawah upah minimum yang telah ditentukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di daerah Nusa Tenggara Barat, dalam bentuk Tesis dengan judul: Aspek Hukum Pidana Terhadap Perusahaan Yang Membayar Upah Tenaga Kerja Di bawah Upah Minimum Kabupaten Kota Berdasarkan Pasal 90 *Junto* Pasal 185 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui konsep hukum pidana terhadap perusahaan yang membayar upah di bawah standar upah minimum Kabupaten/Kota berdasarkan Pasal 90 *Junto* Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan untuk mengetahui penerapan hukum pidana terhadap perusahaan yang

membayar upah di bawah standar upah minimum Kabupaten/Kota berdasarkan Pasal 90 *Junto* Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Isu hukum yang muncul dalam penelitian ini yaitu bagaimanakah konsep sanksi pidana terhadap perusahaan yang membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum Kabupaten/Kota Berdasarkan Pasal 90 *Junto* Pasal 185 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Bagaimanakah penerapan sanksi pidana terhadap perusahaan yang membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum Kabupaten/Kota Berdasarkan Pasal 90 *Junto* Pasal 185 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, yaitu suatu cara penelitian yang mengkaji norma perundang-undangan, konsep, pemikiran, secara ilmiah dan dengan dasar pokok kajian hukum yang dikonsepsi sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat dan menjadi acuan tindakan serta perilaku setiap orang. Penelitian hukum normatif berfokus pada asas-asas hukum, penemuan hukum dan permasalahan hukum. Berdasarkan pertimbangan bahwa penelitian ini berangkat dari analisis Peraturan Perundang-Undangan yang menjelaskan tentang aspek hukum pidana dalam bidang ketenagakerjaan pada undang-undang positif yang berlaku di Indonesia. Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini antara lain : Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*konseptual approach*). Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara mengumpulkan semua bahan hukum yang terkait dan relevan dengan masalah yang diteliti melalui studi dokumen undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan daerah (Perda) dengan tahapan pengkajian, sistematisasi, sinkronisasi dan harmonisasi berbagai bahan hukum yang terkait dengan aturan yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia. Untuk selanjutnya dirinci, direkap dan ditulis dalam berbagai model dan bentuk. Setelah itu di alukan pengolahan bahan hukum atau analisis bahan hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis hukum secara menyeluruh dan seksama terkait dengan undang-undang dan peraturan pemerintah dengan melakukan *interpretasi* (penafsiran) menggunakan bahan hukum yang dijadikan sebagai acuan dasar. Dalam menganalisis permasalahan terkait cara berfikir juga dipertimbangkan cara menganalisa yang tepat untuk mendapatkan hasil pemikiran yang benar, cara berfikir dalam penelitian ini menggunakan cara berfikir deduktif yang artinya menganalisis masalah dan kemudian menyusun konsep serta kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum kepada hal-hal yang bersifat khusus.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Konsep Sanksi Pidana Terhadap Perusahaan Yang Membayar upah Tenaga Kerja Di Bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota

Upah maksudnya adalah imbalan pekerjaan atau prestasi yang wajib dibayar oleh majikan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Jika pekerjaan diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan di bawah perintah orang lain yaitu si majikan, maka majikan sebagai pihak pemberi kerja harus memberikan upah. Pembayaran upah itu pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang. Jika setelah si pekerja melakukan pekerjaannya dengan tunduk pada perintah si majikan, dalam rangka kewajibannya seperti yang telah mereka buat di dalam perjanjian kerja, maka si pekerja tersebut berhak untuk mendapatkan upah. Upah itulah yang merupakan sarana penting bagi buruh guna melindungi sedangkan buruh bangunan adalah buruh merupakan suatu usaha kemudian mendapat upah atau imbalan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Upah biasanya diberikan secara harian maupun perminggu tergantung dari hasil kesepakatan yang telah disetujui.

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan istilah upah ialah 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 atau suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.

Jenis-jenis upah dapat dikemukakan sebagai berikut :

#### a. Upah Nominal

Upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan atau pun dalam suatu organisasi kerja, dimana ke dalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang (*money wages*) sehubungan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

#### b. Upah Nyata (*Real wages*)

Upah nyata ini ialah upah yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak, upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang banyak tergantung dari besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima, besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan. Adakalanya upah itu diterima dalam wujud uang dan fasilitas atau innatural, maka upah nyata yang diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas dan barang Innatura tersebut. Tunjangan tidak tetap, yaitu suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja atau buruh

yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja atau buruh dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok seperti tunjangan transport atau tunjangan makan apabila diberikan berdasarkan kehadiran pekerja atau buruh.

#### Landasan Hukum Upah Minimum Kabupaten

Secara khusus peraturan tentang Upah Minimum Kabupaten telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-226/Men/2000 tentang Upah Minimum. Namun peraturan tentang upah juga dijelaskan dalam hukum perdata Indonesia.

Menurut Pasal 1601 KUH Perdata, jika upah seluruhnya atau sebagian ditetapkan secara lain menurut jangka waktu, maka upah harian yang ditetapkan dalam jumlah uang, harus diambil upah rata-rata dari buruh atau harus diambil upah yang biasa untuk pekerjaan yang paling sesuai/menyerupai, mengingat sifat, tempat dan waktu.

Kebijakan Hukum Pidana Sebagai Salah Satu Upaya Penanggulangan Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan

Kejahatan atau tindak kriminal merupakan salah satu bentuk dari “perilaku menyimpang” yang selalu ada dan melekat pada tiap bentuk masyarakat; tidak ada masyarakat yang sepi dari kejahatan. Menurut Saparinah Sadli, perilaku menyimpang itu merupakan suatu ancaman yang nyata atau ancaman terhadap norma-norma sosial yang mendasari kehidupan atau keteraturan sosial; dapat menimbulkan ketegangan individu maupun ketegangan-ketegangan sosial, dan merupakan ancaman riil atau potensiil bagi berlangsungnya ketertiban sosial. Terhadap masalah kemanusiaan dan masalah kemasyarakatan yang tertua ini telah banyak usaha-usaha penanggulangan yang dilakukan dalam berbagai cara. Salah satu usaha pencegahan dan pengendalian kejahatan itu ialah menggunakan hukum pidana dengan sanksinya yang berupa pidana.

Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan dalam Peraturan Perundang-undangan di Indonesia Terkait dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan, terdapat 2 (dua) jenis tindak pidana yaitu kejahatan dan pelanggaran di bidang ketenagakerjaan yang merugikan pihak pekerja/buruh. Adapun sanksi pidana yang diberikan dapat berupa sanksi pidana administratif, pidana denda, pidana kurungan, sampai dengan pidana penjara. Pemerintah merespon berbagai tindak pidana di bidang ketenagakerjaan dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai perlindungan terhadap pekerja/buruh, baik perlindungan terhadap hak dan kewajiban pekerja/buruh, keselamatan kerja pekerja/buruh, kewajiban perusahaan untuk melapor mengenai ketenagakerjaan di perusahaan, pemenuhan hak

pekerja/buruh mengenai jaminan sosial tenaga kerja, perlindungan mengenai aspek-aspek ketenagakerjaan, dan perlindungan terhadap TKI, yang secara spesifik akan dibahas dalam peraturan perundang-undangan, serta menetapkan ketentuan pidana berupa sanksi pidana terhadap pihak-pihak yang melanggar ketentuan yang telah ditetapkan. Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan Menurut UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan Menurut UU No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan Di Perusahaan, Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan Menurut UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BPJS Ketenagakerjaan), Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **Penerapan Sanksi Pidana Terhadap Perusahaan Yang Membayar Upah Tenaga Kerja Di Bawah Upah Minimum Kabupaten/ Kota**

Kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan) dalam praktik Pembayaran upah bagi pekerja/buruh ini disamping merugikan pekerja/buruh juga berpengaruh pada produktivitas kerja mereka. Robert Owen (1771-1858) satu rangkaian sikap pekerja/buruh dalam hubungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas karena terkait dengan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja. Pekerja/buruh akan bekerja lebih keras apabila mereka percaya bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka, fenomena inilah yang disebut sebagai *Hawthorne effect*, bahwa organisasi dapat memotivasi karyawan sama efektifnya atau lebih baik menunjukkan kepedulian terhadap masalah dibandingkan dengan benar-benar meningkatkan kondisi kerja mereka. Penegakan sanksi pidana terhadap perusahaan yang membayar upah tenaga kerja di bawah UMK tentu sangat penting untuk melindungi hak-hak tenaga kerja dan menghindari tenaga kerja dari eksploitasi terhadap tenaganya.

Dirham Fathurusi dalam artikel penelitian hukum menjelaskan bahwa 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:

#### **a. Tahap Formulasi**

Dalam hal ini yang dimaksud adalah mengenai pengaturan tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) tenaga kerja dan penegakan hukumnya apabila perusahaan membayar upah tenaga kerja di bawah UMK sebagaimana yang telah diatur di dalam Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Apabila perusahaan melanggar ketentuan tersebut maka pekerja dapat menempuh upaya pidana yakni melaporkan ke pihak pengawas ketenagakerjaan. Ancaman pidana bagi pengusaha yang membayar upah pekerjanya di bawah upah minimum adalah pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan

paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100 juta dan paling banyak Rp. 400 juta. Sebagaimana ketentuan pasal 185 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### **b. Tahap Aplikasi**

Pada tahap aplikasi ini, pengawas ketenagakerjaan melakukan penindakan terhadap pelanggaran ketentuan Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dengan ancaman pidana sebagaimana tercantum dalam ketentuan pasal 185 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa "Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/ataudenda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan palingbanyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)."

#### **c. Tahap Eksekusi**

Setelah terdakwa divonis oleh hakim atas perbuatannya yang melanggar ketentuan Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, selanjutnya dilakukan eksekusi terhadap terdakwa dalam hal ini dilakukan oleh Jaksa Penuntut Umum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. 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.

## **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa aspek penegakan sanksi pidana terhadap perusahaan yang membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum Kabupaten/Kota berdasarkan Pasal 90 *juncto* Pasal 185 Undang – undang no 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Apabila perusahaan melanggar ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota, maka pekerja/buruh dapat menempuh upaya pidana yakni melaporkan ke pihak pegawai balai pengawas ketenagakerjaan pada setelah dilakukan pemeriksaan ternyata ditemukan adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan, maka pegawai pengawas memberikan nota pembinaan apabila dalam proses pembinaan ternyata tidak dilaksanakan, maka pegawai pengawas menyerahkan perkaranya kepada Penyidik Pegawai Negeri Sipil untuk dilakukan penyidikan. Ancaman pidana bagi pengusaha yang membayar upah pekerjanya di bawah upah minimum adalah pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100 juta dan paling banyak Rp 400 juta. Dalam hal Penerapan sanksi pidana terhadap perusahaan yang membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum Kabupaten/Kota Berdasarkan Pasal 90

Junto Pasal 185 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah Penerapan sanksi pidana pada pelanggar pengupahan berdasarkan Undang-Undang ketenagakerjaan masih kurang efektif hal ini dapat dilihat dari hasil laporan penelitian tesis ini pada umumnya masih adanya praktek pembayaran upah di bawah ketentuan Upah Minimum Kota (UMK) dengan berbagai alasan dan kondisi perusahaan. Faktor Penghambat penerapan sanksi pidana pengupahan terjadi akibat adanya beberapa faktor antara lain: Faktor hukum ditinjau dari segi hukumnya, adanya kepincangan dari substansi UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana beberapa aturan pelaksanaannya seperti Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, Permenaker, Permenakertrans, Kepmenaker dan Kepmenakertrans sudah ada sebelum undang-undang itu lahir. Faktor penegak hukum Jumlah pengawas ketenagakerjaan tidak sebanding dengan jumlah Perusahaan yang diawasi, sesuai dengan data pengawasan jumlah pengawas. Faktor fasilitas dan sarana pendukung yang masih kurang di masing masing wilayah balai pengawas. Faktor Masyarakat belum memahami hak-hak tenaga kerja. Selain itu masyarakat belum memahami prosedur pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan beberapa peraturan pelaksanaannya. Faktor kebudayaan Kurangnya kesadaran masyarakat atas pentingnya penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan, para pelaku usaha (perusahaan) dan tenaga kerja belum mempunyai pemahaman dan kesadaran hukum dalam mewujudkan pelaksanaan pemberian upah minimum.

## 5. REFERENSI

- Abdulkadir Muhammad, 2010, *Hukum Perusahaan Indonesia*, (Citra Aditya Bakti: Jakarta)
- Amiruddin & Zainal Asikin, 2013, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada: Mataram)
- \_\_\_\_\_, 2013, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Raja Grafindo Persada: Mataram)
- Andi Hamzah, 2005, *Kamus Hukum*, (Ghalia Indonesia: Jakarta)
- Barda Nawawi Arief, 2003, *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana*. (PT Citra. Aditya Bakti: Bandung)
- \_\_\_\_\_. 2012, *Pendekatan Keilmuan dan Pendekatan Religius dalam rangka Optimalisasi dan Reformasi Penegakan Hukum (Pidana) di Indonesia*. (Badan Penerbit: UNDIP Semarang)
- Iman Soepomo, 1980, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Djambatan: Jakarta)
- Loebby Loqman, 2001, *Pidana dan Pembedaan*, (DATACOM: Jakarta )
- Mardjono Reksodiputro. 1994, *Sistem Peradilan Pidana Indonesia (Melihat Kejahatan dan Penegakan Hukum dalam Batas-Batas Toleransi)*. Keadilan dan Pengabdian Hukum : Jakarta Pusat.
- Munir Fuady, 2010, *Perbuatan Melawan Hukum Pendekatan Kontemporer*, (Citra Aditya Bakti, Bandung)
- Nurdin Usman, 2002, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. (PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta)
- RE.Baringbing, 2001, *Simpul Mewujudkan Supremasi Hukum*, (Pusat Kajian Reformasi: Jakarta)
- Shant Dellyana, 1988, *Konsep Penegakan Hukum*, (Liberty: Yogyakarta)
- Satdipto Rahardjo, 2009, *Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*, (Genta Publishing: Yogyakarta:)
- Soerjono Soekanto, 2008, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta:)
- Soejono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, (UI-Press: Jakarta:)
- Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 26
- Undang –Undang No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan Di Perusahaan Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 1981
- Undang-Undang No. 23 Tahun 1953 tentang Kewajiban Melaporkan Perusahaan Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 1953
- Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 1992
- Peraturan Perundang-Undangan Upah Dan Pesangon*, PP Nomor 78 Tentang Upah dan Pesangon Tahun 2015.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum Tahun 1999
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/Men/1997 tentang upah minimum Tahun 1997
- Peraturan Pemerintah Daerah NTB Nomor 561-812 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Tahun 2016-2019
- Peraturan Daerah Kota Mataram Nomor: 02 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 07 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum Tahun 2013
- Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor: G/813/III.05/HK/2014 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) NTB Tahun 2015 dan Keputusan Gubernur NTB Nomor: G/9/0 /Ii1.05/Hk/2014 tentang Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Mataram Tahun 2015.