

**ANALISIS PENEGAKAN SANKSI PIDANA TERHADAP PERUSAHAAN
YANG MEMBAYAR UPAH TENAGA KERJA DIBAWAH UPAH
MINIMUM KABUPATEN/KOTA**

(Skripsi)

Oleh :

DIRHAM FATHURUSI



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

ABSTRAK

ANALISIS PENEGAKAN SANKSI PIDANA TERHADAP PERUSAHAAN YANG MEMBAYAR UPAH TENAGA KERJA DIBAWAH UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA

Oleh

DIRHAM FATHURUSI

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 atau peraturan perundang-undangan, adanya sanksi pidana terhadap perusahaan yang membayar upah minimum serta minimnya penegakan sanksi pidana terhadap perusahaan yang membayar upah buruh dibawah upah minimum, Penegakan sanksi pidana terhadap perusahaan (pengusaha) yang melakukan pemberian upah tenaga kerja di bawah upah minimum, ternyata tidak menyurutkan perbuatan pidana tersebut untuk tidak terulang, sebagai contoh yang terjadi di Provinsi Lampung. Berdasarkan latar belakang tersebut yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah Penegakan Sanksi Pidana Terhadap Perusahaan Yang Membayar Upah Tenaga Kerja DiBawah Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Faktor – Faktor Apa Saja Yang Menghambat Penegakan Sanksi Pidana Terhadap Perusahaan Yang Membayar Upah Tenaga Kerja DiBawah Upah Minimum Kabupaten/Kota

Pendekatan masalah dalam skripsi ini adalah pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris. Sumber dan jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Penentuan narasumber dilakukan dengan wawancara dengan responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan studi pustaka dan studi lapangan. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai permasalahan yang diajukan dalam skripsi ini, diperoleh kesimpulan bahwa perusahaan melanggar ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota, maka pekerja dapat menempuh upaya pidana yakni melaporkan ke pihak pegawai pengawas ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja apabila setelah dilakukan pemeriksaan ternyata ditemukan adanya tindak pidana, maka pegawai pengawas memberikan nota pembinaan apabila dalam proses pembinaan ternyata tidak dilaksanakan maka pegawai pengawas melakukan kordinasi dengan pihak kepolisian untuk dilakukan penyidikan. Faktor penghambatnya adalah adanya kepincangan dari substansi UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jumlah pegawai ketenagakerjaan di Provinsi Lampung

tidak sebanding dengan jumlah Perusahaan yang diawasi. Minimnya fasilitas dan sarana yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Lampung. Masyarakat khususnya pekerja/buruh belum mengetahui sarana pidana. Kurangnya kesadaran masyarakat atas pentingnya penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan.

Saran dalam penelitian ini adalah Kepada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Lampung, hendaknya meningkatkan sosialisasi kepada perusahaan mengenai ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota. Sehingga perusahaan dapat mengerti akan kewajibannya untuk melaksanakan upah minimum sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kepada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Lampung, kedepannya perlu meningkatkan kuantitas dan kualitas Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Hal ini diperlukan untuk memaksimalkan pengawasan terhadap pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).

Kata Kunci: Analisis, Penegakan, Sanksi Pidana, Perusahaan, Upah.

**ANALISIS PENEGAKAN SANKSI PIDANA TERHADAP PERUSAHAAN
YANG MEMBAYAR UPAH TENAGA KERJA DIBAWAH UPAH
MINIMUM KABUPATEN/KOTA**

Oleh :

DIRHAM FATHURUSI

**Skripsi
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA HUKUM**

Pada

**Bagian Hukum Pidana
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

Judul Skripsi : **ANALISIS PENEGAKAN SANKSI PIDANA
TERHADAP PERUSAHAAN YANG
MEMBAYAR UPAH TENAGA KERJA
DIBAWAH UPAH MINIMUM
KABUPATEN/KOTA**

Nama Mahasiswa : *Dirham Fathurusi*

No. Pokok Mahasiswa : 1412011116

Bagian : Hukum Pidana

Fakultas : Hukum



Prof. Dr. Maroni
Prof. Dr. Maroni, S.H., M.H.
NIP 19600310 198703 1 002

Rini Fathrohah
Rini Fathrohah, S.H., M.H.
NIP 19790711 200812 2 001

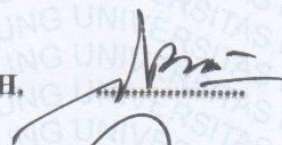
2. Ketua Bagian Hukum Pidana

Eko Raharjo
Eko Raharjo, S.H., M.H.
NIP 19610406 198903 1 003

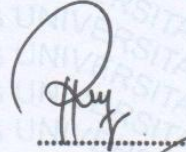
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

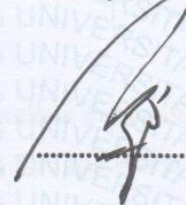
Ketua Penguji : **Prof. Dr. Maroni, S.H., M.H.**



Sekretaris/Anggota : **Rini Fathonah, S.H., M.H.**



Penguji Utama : **Eko Raharjo, S.H., M.H.**



2. Dekan Fakultas Hukum



Prof. Dr. Maroni, S.H., M.H.
NIP. 19600310 198703 1 002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **22 Mei 2019**

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dirham Fathurusi
NPM : 1412011116
Jurusan : Pidana
Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “ **Analisis Penegakan Sanksi Pidana Terhadap Perusahaan yang Membayar Upah Tenaga Kerja di Bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota**” adalah benar-benar hasil karya sendiri dan bukan hasil plagiat sebagaimana telah diatur dalam Pasal 27 Peraturan Akademik Universitas Lampung dengan Surat Keputusan Rektor Nomor 3187/H26/DT/2010.

Bandar Lampung, Mei 2019



Dirham Fathurusi
NPM 1412011116

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Dirham Fathurusi dan dilahirkan di Bumi Dipasena Utama pada tanggal 03 November 1996. Penulis merupakan anak pertama dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Nazarudin dan Ibu Fatmawati.

Penulis Menyelesaikan Pendidikan Formal di Taman Kanak-Kanak Dharma Wanita Dipasena Utama, Tulang Bawang pada tahun 2002. Pada tahun 2008 penulis menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar di MIN Model Kalianda. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Kalianda, Lampung Selatan yang diselesaikan pada tahun 2011 dan menyelesaikan Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Perintis 2 Bandar Lampung pada tahun 2014.

Penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung pada tahun 2014 melalui jalur SBMPTN Penulis juga mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama 40 hari di desa Rejo Basuki Kecamatan Seputih Raman Lampung Tengah pada tahun 2017. Selama menjadi mahasiswa, penulis pernah aktif mengikuti organisasi internal kampus dan pernah tercatat sebagai anggota tetap Pusat Studi Bantuan Hukum (PSBH) Fakultas Hukum periode 2016-2017.

PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur atas kehadiran Allah Subhana wa'taalla Atas rahmat hidayah-nya dan dengan segala kerendahan hati, Kupersembahkan Skripsi ini kepada :

Kedua Orang Tua Tercinta, Ayahanda Nazarudin dan Ibunda Armalia Yang senantiasa membesarkan, mendidik, membimbing, berkorban dan mendukungku, terimakasih untuk semua kasih sayang dan cinta yang luar biasa sehingga aku bias menjadi seseorang yang kuat dan giat dalam menggapai cita – cita

Adikku Tersayang, Ulfa Nabilla, Ahcmad Zacky dan Sabina Nazfa Yang selalu memberikan dukungan serta doa dan semangat untuk keberhasilan saudarimu.

Terimakasih atas kasih sayang tulus yang diberikan, semoga suatu saat dapat membalas semua budi baik dan nantinya dapat menjadi anak serta saudari yang membanggakan

Almamater tercinta Universitas Lampung Tempat memperoleh ilmu dan merancang masa depan untuk kesuksesanku.

MOTTO

“Barang siapa yang mempunyai samudra ilmu kemudian kejatuhan setetes hawa nafsu, maka hawa nafsu itu akan merusak samudra tersebut”

(Al- Hafidz Al Habib Umar Bin Hafidz)

"Sesungguhnya Allah tidak menya nyiakan pahala orang-orang yang berbuat baik."

(Q.S At Taubah: 120)

“Dia yang pergi untuk mencari ilmu pengetahuan, dianggap sedang berjuang di jalan Allah sampai dia kembali”

(HR. Tirmidzi)

SANWACANA

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanawata'alla sebab atas kehendak serta rahmat-Nya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **Analisis Penegakan Sanksi Pidana Terhadap Perusahaan yang membayar upah Tenaga Kerja di Bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada fakultas Hukum Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini, penulis mendapatkan bimbingan, arahan serta dukungan dari berbagai pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan baik. Pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Maroni, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung dan sekaligus Dosen Pembimbing I penulis yang selalu memberikan nasihat, arahan, bimbingan dan masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Eko Raharjo, S.H., M.H., selaku Ketua Bagian Hukum Pidana Fakultas Hukum Universitas Lampung dan sekaligus Dosen Pembahas I penulis yang selalu memberikan kritik, saran, dan masukan yang membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi dengan baik.

3. Ibu Dona Raisa Monica, S.H., M.H., selaku Sekretaris Bagian Hukum Pidana Fakultas Hukum Universitas Lampung.
4. Ibu Rini Fathonah, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan nasihat, arahan, bimbingan dan masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Bapak Damanhuri Warganegara, S.H., M.H. selaku Dosen Pembahas II yang selalu memberikan arahan, bimbingan dan masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Ibu Kasmawati, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis, terima kasih atas arahan, bantuan, dan nasihat yang telah diberikan.
7. Seluruh Dosen Pengajar di Fakultas Hukum Universitas Lampung yang penuh dedikasi dalam memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis
8. Para staf dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Lampung, terutama pada Bagian Hukum Pidana (Bu Aswati, Bude Siti, Pakde, dan Bang Ijal), terima kasih atas semua bantuan yang telah diberikan selama penulis menjadi mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Lampung.
9. Bapak Helmi Adi selaku PPNS Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Lampung, Bapak Abraham Abkaman selaku kepala bidang pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Lampung, Bapak Kasi Korwas PPNS Ditreskrimsus Polda Lampung, Kompol Irianto, S.H. serta bapak Dr. Eddy Rif'ai, S.H., M.H., selaku Dosen Bagian Hukum Pidana Universitas Lampung yang telah sangat membantu dalam mendapatkan data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini, terima kasih untuk semua kebaikan dan bantuannya.

10. Teristimewa untuk kedua orang tua ku tercinta, Ayahanda Nazarudin dan Ibunda Fatmawati, yang telah memberikan restu, kasih sayang, perhatian, semangat dan dukungan selama ini. Terima kasih atas doa serta dukungan yang tak pernah putus hingga tercapainya gelar Sarjana Hukum ini. Semoga penulis dapat selalu memberikan kebanggaan serta kebahagiaan keduanya.
11. Adik-adikku Tersayang Ulfa Nabila, Acmad Zacky, dan Sabina Nazva, terima kasih untuk doa serta dukungan dan semangat yang telah diberikan selama ini.
12. Terimakasih Pengasuh Pengurus Majelis Rasulullah Cabang Lampung Guru kami mulia Al – Habib Abdurachman bin Muhammad Alyidrus, Al – Habib Kamal Bin Tohir Bin Syahab, Ustad Dimas, dan Seluruh anggota Majelis Rasulullah Lampung tanpa mengurangi rasa takdzim serta Mahabbah saya kepada kalian semua.
13. Sahabat - sahabatku seperjuangan selama kuliah di Fakultas Hukum Universitas Lampung Angkatan 2014 Donatus Deska Natanael, Faiz Rabbani, Erdian Husni Muzaki, Fitra Agustama, Richad Gunawan, Sagita Riantika, Fajri Subhi Burni, Frans Manuel Pakpahan, Gendis Grasella dan teman – teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih telah menjadi keluarga baru bagi saya di masa kuliah.
14. Teman – teman satu pos “GAZEBO” belakang Bang Syahreza, Bang Dempo, Bang Oo, Bang Kharel, Bang Budi, Zia Udin, Nur Setiawan, Bang Kharel, Adli Adianta, Edo Ramadhan, Richad Gunawan, Ari Setiawan, Arga Nata dan Geovanny S.

15. Keluarga besar Pusat Studi Bantuan Hukum (PSBH) yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terimakasih telah menjadi keluarga baru bagi saya di masa kuliah.
16. Teman – teman seperjuangan di masa Kuliah Kerja Nyata (KKN) Desa Rejo Basuki Seputih Raman Lampung Tengah, Bang Tholib Zaki, Marzuki Hasan, Elsa, Rini, Hardman Satria, Muhlasin, Daiska, Dendi, I Gede, Arum, Ninda, dan Risma, serta keluarga besar Bapak Gunawan selaku Kepala Desa dan Bapak Amien, terima kasih untuk pengalaman 40 hari yang tidak pernah terlupakan.
17. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, terima kasih atas semua bantuan dan dukungannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, dengan segala kekurangan yang ada, penulisan skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan keilmuan pada umumnya dan ilmu hukum khususnya hukum pidana. Akhir kata terima kasih atas bantuan, dukungan, serta doa dan semangat dari kalian. Mohon maaf atas segala kesalahan dan kekhilafan selama penulisan skripsi ini semoga Allah Subhana Wata'alla memberikan balasan terbaik berupa Rahmat Kasih Sayang serta ampunan atas bantuan yang telah diberikan. *Aamiin ya Rabbalalaamiin.*

Bandar Lampung, Mei 2019
Penulis

Dirham Fathurusi

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
HALAMAN JUDUL	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
SANWACANA	x
DAFTAR ISI	xiv
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Permasalahan dan Ruang Lingkup	9
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	10
D. Kerangka Teoritis dan Konseptual	11
E. Sistematika Penulisan	18
II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Penegakan Hukum	20
B. Teori Penegakan Hukum	22
C. Sanksi Pidana	24
D. Faktor Penghambat Penegakan Hukum	27
E. Tinjauan Umum Tenaga Kerja	30
F. Upah Minimum	33
III. METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Masalah	39
B. Sumber Data dan Jenis Data	40
C. Penentuan Narasumber	41
D. Prosedur Pengumpulan Data dan Pengolahan Data	41
E. Analisis Data	43

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penegakan Sanksi Pidana Terhadap Perusahaan Yang Membayar Upah Tenaga Kerja Di Bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota	44
B. Faktor-Faktor Yang Menghambat Penegakan Sanksi Hukum Pidana Bagi Perusahaan Membayar Upah Tenaga Kerja Di Bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota.....	72

V. PENUTUP

A. Kesimpulan	89
B. Saran.....	92

DAFTAR PUSTAKA

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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.¹ 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 tidak ada hubungan kerja, misalnya pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan gotongroyong.²

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 dimasyarakat.

¹ *Peraturan Perundang-Undangan Upah Dan Pesangon*, (Jakarta: Indonesia Legal Center Publishing, 2006), hlm.1.

² Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1980), hlm.5

Hubungan kerja yang baik di jalankan antara pihak tenaga kerja dengan terkait mengenai masalah 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. Akan tetapi prinsip perusahaan untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya dengan modal (dana) seminim-minimnya, terkadang menyebabkan perusahaan mengorbankan elemen upah pada tenaga kerja, dengan memberikan upah yang tidak layak. Sekarang ini masih banyak perusahaan-perusahaan yang masih mengandalkan tenaga kerja dengan upah yang tidak layak yang tidak sesuai dengan kerja karyawan, sedangkan upah bagi karyawan merupakan satu-satunya bekal hidup bagi tenaga kerja dan keluarganya.

Pemerintah lalu memberikan aturan-aturan yang jelas terkait mengenai upah melalui ketentuan dalam perundang-undangan sebagai jaminan bahwa upah itu benar-benar akan dibayarkan oleh perusahaan, merupakan upah yang layak dan diterima oleh karyawan itu sendiri.³ 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”. Dengan demikian maka upah yang harus diterima oleh karyawan atau para tenaga kerja kita atas jasa-jasa yang dikerjakannya haruslah diberikan upah yang wajar. Pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah, yaitu :

³Iman Soepomo. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : Djambatan, 1999). hlm. 108

- a. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya
- b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
- c. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.⁴

Prijono Tjiptoherijanto juga menjelaskan bahwa upah harus memiliki beberapa prinsip,⁵ antara lain:

- a. mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja pekerja;
- b. memberikan insentif yang mendorong peningkatan produktivitas pekerja;
- c. mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja beserta keluarganya;
dan
- d. tidak mengganggu kelangsungan hidup perusahaan.

Pemerintah berusaha membuat standar, yang sebijak mungkin untuk tidak hanya berfokus kepada upah yang akan diperoleh tenaga kerja saja tapi juga kepada perusahaan, dalam hal ini kemampuan perusahaan tersebut dalam memberikan upah tenaga kerja, tidak mengganggu kelangsungan hidup perusahaan, dan tentunya mendapatkan keuntungan yang semestinya diperoleh perusahaan. Oleh karena itu, Pemerintah menerapkan sistem Upah Minimum yang mempertimbangkan dapat memenuhi kebutuhan pekerja/buruh yang dari waktu ke waktu senantiasa meningkat, serta kelangsungan hidup perusahaan. Yang dimaksud 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.

⁴*Ibid.*, hlm 109

⁵Prijono Tjiptoherijanto, *Perkembangan Upah Minimum dan Pasar Tenaga Kerja*, Analisis CSIS, Tahun XXIII, No. 3, Mei-Juni 1994, hlm. 228-229

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. Oleh karena itu kenaikan upah minimum perlu diketahui dan disetujui oleh semua pihak.

Upah minimum dapat terdiri atas:⁶

- a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Perlu dipahami mengenai Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Sektor (UMS). UMP adalah merupakan tingkat upah terendah bagi kabupaten/kota yang berada di wilayah provinsi yang bersangkutan tanpa mempertimbangkan sektor tertentu. Apabila kabupaten/kota bermaksud akan mengatur besarnya Upah Minimum untuk daerah yang bersangkutan atau disebut UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota), maka UMK yang bersangkutan ditetapkan oleh Gubernur dan harus lebih tinggi dari UMP.

⁶Lihat dalam Keputusan Gubernur Lampung Nomor: G/813/III.05/HK/2014 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Lampung Tahun 2015 dan Keputusan Gubernur Lampung Nomor: G/9/0 /Ii1.05/Hk/2014 Tentang Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Bandar Lampung Tahun 2015.

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.⁷

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 yang cukup berat. Dalam kasus Tjioe Christina Chandra,⁸ Mahkamah Agung (MA) menjatuhkan hukuman 1 tahun dan denda Rp 100 juta kepada Tjioe Christina Chandra, pengusaha asal Surabaya yang membayar karyawannya di bawah upah minimum regional. Vonis kasasi itu dipimpin ketua majelis hakim Zaharuddin Utama, dengan anggota majelis Surya Jaya dan Gayus Lumbuun dalam perkara Nomor 687 K/Pid.Sus/2012. Majelis hakim memberikan hukuman pidana atas dasar pelanggaran terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni Pasal 90 Ayat (1) dan Pasal 185 Ayat (1). Pasal 90 Ayat

⁷Lihat dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 89:

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas: a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

⁸ www.kompas.com, 25/04/2013, Bayar Karyawan di Bawah UMR, Pengusaha Dijatuhi Hukuman, diakses 12 Juni 2018, 06.17 WIB.

(1) menyebutkan, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Sementara Pasal 185 Ayat (1) menyebutkan, pelanggaran terhadap ketentuan tersebut dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun, dan/atau denda paling sedikit Rp 100 juta dan paling banyak Rp 400 juta.⁹

MA melihat pengabaian terhadap ketentuan upah minimum merupakan tindak kejahatan. Vonis tersebut diberikan untuk menjadi tahap awal sebagai pembelajaran masyarakat agar ke depannya, perusahaan (pengusaha) yang melakukan kejahatan serupa dan dilaporkan, akan dikenakan sanksi. MA juga berharap putusan ini memberikan efek jera agar pengusaha tidak menyalahgunakan keadaan dan menaati aturan upah minimum. Vonis kasasi itu ditetapkan tanggal 5 Desember 2012. Sebelumnya, Pengadilan Negeri Surabaya memvonis bebas Chandra, tetapi jaksa penuntut umum mengajukan kasasi.¹⁰

Kasus ini sendiri kemudian disikapi beberapa pihak secara serius. Pihak Pemerintah melalui Sekretaris Jenderal Kementerian Perindustrian, Ansari Bukhari mengatakan, pemerintah akan mempelajari putusan MA itu karena persoalan upah minimum berkaitan dengan kepentingan industri, terutama industri yang sifatnya padat karya. "Bagi industri padat karya, kan, kemarin diupayakan agar ada kemudahan dalam penanggulangan," ujar Ansari. Sedangkan pihak pengusaha melalui Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) Franky Sibarani mengatakan, semua pihak harus melihat putusan MA menjatuhkan sanksi pidana atas pengusaha yang membayar karyawannya di bawah UMR dari berbagai

⁹Perkara ini menjadi sangat menarik, karena untuk pertama kalinya di Indonesia, perusahaan (pengusaha) dihukum pidana karena memberikan upah tenaga kerja dibawah upah minimum.

¹⁰*Ibid.*

sisi. Sebagai keputusan hukum, putusan itu harus dihargai namun, jangan hanya melihat putusan akhirnya saja, tapi juga latar belakang dalam perkara tersebut. Franky mengatakan, harus dilihat latar belakangnya, yakni apakah semua mekanisme yang diperlukan, mulai dari persetujuan bipartit, pengajuan penangguhan, dan persetujuan dari Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) setempat dilakukan pengusaha. Apabila semua mekanisme itu dilakukan, seharusnya tidak ada sanksi yang dijatuhkan. Mekanisme tersebut ditempuh karena ada perusahaan yang memang secara faktual belum mampu membayar penuh sesuai upah minimum yang ditentukan. Menurut Franky, putusan MA itu juga akan membuka mata publik, termasuk pelaku usaha kecil, menengah dan perusahaan skala di atasnya yang juga akan terbebani, karena putusan itu bisa menjadikan mereka akhirnya memilih mengurangi tenaga kerja (PHK) saat tidak sanggup membayar karyawannya sesuai upah minimum.¹¹

Pihak tenaga kerja melalui pandangan Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) Said Iqbal melihat keputusan MA tersebut sudah benar karena sesuai Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Iqbal, keputusan tersebut sebagai perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja karena upah minimum adalah jaring pengaman agar buruh tidak absolut miskin akibat tidak dibayar upah secara layak. Iqbal menambahkan keputusan tersebut merupakan suatu bukti bahwa hukum berpihak kepada rakyat kecil dan agar pengusaha tidak sewenang-wenang membayar upah buruh.¹²

¹¹*Ibid.*

¹²*Ibid.*

Dalam perkara ini, perlu diperhatikan bahwa Pemerintah mencantumkan sanksi pidana yang dapat diberikan kepada pihak perusahaan (pengusaha) yang melanggar ketentuan memberikan upah tenaga kerja di bawah upah minimum yang telah ditentukan. Ketentuan yang termuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga menjelaskan bahwa perbuatan tersebut adalah merupakan tindak pidana kejahatan.¹³ Pemerintah juga memberikan sanksi pidana yang cukup berat dalam permasalahan ini.¹⁴

Penegakan sanksi pidana terhadap perusahaan (pengusaha) yang melakukan pemberian upah tenaga kerja di bawah upah minimum, ternyata tidak menyurutkan perbuatan pidana tersebut untuk tidak terulang, sebagai contoh yang terjadi di Provinsi Lampung.¹⁵ Walaupun sudah ada ancaman sanksi pidana bagi pengusaha yang membayar upah dibawah UMK, namun masih banyak pengusaha yang membayar upah tenaga kerja dibawah UMK termasuk di Provinsi Lampung. PT. Pratama Prima Sentosa (SPBU) wilayah Way Kandis Bandar Lampung pada bulan Agustus 2018 pada saat pegawai pegawai pengawas dinas tenaga kerja Provinsi Lampung melakukan pengawasan di temukan upah pekerja pegawai spbu way kandis tersebut di bawah UMK kota Bandar Lampung, sudah di lakukan pembinaan preventif dan justicia yang sebanyak nota pembinaan 2 kali namun pemilik SPBU tersebut masih mengabaikan atas dasar laporan kejadian tersebut pengawas ketenagakerjaan provinsi Lampung ditindak lanjuti dengan penyidikan terhadap pemilik SPBU tersebut.¹⁶

¹³Lihat dalam Pasal 185 Ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁴Lihat dalam Pasal 185 Ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

¹⁵Sudah 5 Tahun Kerja, Gaji Karyawan Asuransi di Lampung Tengah Ini Masih di Bawah UMK Tribun Lampung, Kamis, 1 Maret 2018.

¹⁶Sudah 5 Tahun Kerja, Gaji Karyawan Asuransi di Lampung Tengah Ini Masih di Bawah UMK

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 Lampung, khususnya dalam penerapan sanksi pidana dan faktor-faktor yang menghambat penerapan sanksi pidana tersebut. Maka berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul: Analisis Penegakan Sanksi Pidana terhadap Perusahaan yang Membayar Upah Tenaga Kerja di Bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota.

B. Perumusan Masalah dan Ruang Lingkup

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka permasalahan yang akan dibahas dan dikemukakan dalam penulisan skripsi ini adalah :

- a. Bagaimanakah penegakan sanksi pidana terhadap perusahaan yang membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum Kabupaten/Kota?
- b. Faktor-faktor apa saja yang menghambat penegakan sanksi hukum pidana bagi perusahaan membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum Kabupaten/ Kota?

2. Ruang Lingkup

Berdasarkan permasalahan diatas, maka dalam pembahasan skripsi ini akan berbicara tentang penerapan sanksi pidana dalam kejahatan dalam ketenagakerjaan oleh perusahaan berkaitan dengan pembayaran upah tenaga kerja di bawah upah minimum Kabupaten/Kota. Ruang lingkup wilayah penelitian

adalah dalam wilayah Provinsi Lampung dan ruang lingkup waktu adalah pada tahun 2017-2018.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang akan dibahas, maka tujuan penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui analisis penegakan sanksi pidana dalam kejahatan dalam ketenagakerjaan oleh perusahaan berkaitan dengan pembayaran upah tenaga kerja di bawah upah minimum Kabupaten/Kota.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat apa saja yang menghambat penegakan sanksi hukum bagi perusahaan membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum Kabupaten/Kota.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan tentang hukum, khususnya dalam bidang hukum pidana dan hukum tenaga kerja/perburuhan terkait dengan kejahatan perusahaan memberikan upah dibawah upah minimum.
- b. Kegunaan Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan wawasan secara umum kepada terhadap seluruh mahasiswa dan masyarakat dan secara khusus kepada penulis, tentang penerapan sanksi pidana terhadap perusahaan yang memberikan upah dibawah upah minimum, dalam bidang ketenagakerjaan.

D. Kerangka Teori dan Konseptual

1. Kerangka Teori

a. Teori Penegakan Hukum

Penegakan hukum merupakan suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan sosial menjadi kenyataan. Jadi penegakan hukum pada hakikatnya adalah proses perwujudan ide-ide. Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman pelaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep hukum yang diharapkan rakyat menjadi kenyataan.

Penegakan hukum merupakan suatu proses yang melibatkan banyak hal. Penegakan hukum merupakan suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan sosial menjadi kenyataan. Jadi penegakan hukum pada hakikatnya adalah proses perwujudan ide-ide. Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman pelaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep hukum yang diharapkan rakyat menjadi kenyataan. Penegakan hukum merupakan suatu proses yang melibatkan banyak hal.

b. Faktor Penghambat Penegakan Hukum

Esensi utama dibuatnya hukum adalah untuk memberikan keteraturan dan untuk itu hukum harus dilaksanakan. Hukum tidak dapat lagi disebut sebagai hukum, apabila hukum tidak pernah dilaksanakan. Ketika membicarakan pelaksanaan hukum, maka kita juga akan membicarakan penegakan hukum, sebagai bentuk lanjutan dari pelaksanaan hukum tersebut.¹⁷ Untuk kita harus pahami lebih dahulu adalah apa yang dimaksud dengan penegakan hukum dan faktor yang mempengaruhi untuk menganalisisnya. Menurut Satjipto Rahardjo, Penegakan Hukum merupakan suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide tentang keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan sosial menjadi kenyataan. Proses perwujudan ide-ide itulah yang merupakan hakikat dari penegakan hukum.¹⁸

Pelaksanaan penegakan hukum tidaklah selalu mudah karena begitu banyak faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum tersebut. Faktor-faktor tersebut antara lain:

- 1) Faktor hukumnya sendiri.
- 2) Faktor Penegak hukum yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.
- 3) Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.
- 4) Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.

¹⁷ RE.Baringbing, *Simpul Mewujudkan Supremasi Hukum*, (Jakarta:Pusat Kajian Reformasi, 2001), hlm. 5.

¹⁸Titik Triwulan Tutik, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta:Prestasi Raya, 2006), hlm. 226.

- 5) Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, ciptaan dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia didalam pergaulan hidup.¹⁹

Penegakan hukum adalah usaha melaksanakan hukum sebagaimana mestinya, mengawasi pelaksanaannya agar tidak terjadi pelanggaran, dan jika terjadi pelanggaran ada usaha lain untuk memulihkan hukum yang dilanggar itu agar ditegakkan kembali. Penegakan hukum yang mempunyainilai yang baik adalah menyangkut penyerasian antara nilai dengan kaidah serta dengan perilaku nyata manusia. Pada hakikatnya, hukum mempunyai kepentingan untuk menjamin kehidupan sosial masyarakat, karena hukum dan masyarakat terdapat suatu interelasi.²⁰

Persoalan penegakan hukum pidana merupakan masalah yang tidak sederhana, bukan saja karena kompleksitas sistem hukum itu sendiri, tetapi juga rumitnya jalinan hubungan antar sistem hukum dengan sistem sosial, politik ekonomi dan budaya masyarakat.²¹ Selain itu, penegakan hukum dalam masyarakat mempunyai kecenderungan-kecenderungannya sendiri yang disebabkan oleh struktur masyarakat.²² Struktur masyarakat tersebut merupakan kendala, baik merupakan penyediaan sarana sosial yang memungkinkan penegakan hukum dijalankan, maupun memberikan hambatan-hambatan yang menyebabkan penegakan hukum

¹⁹Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 8.

²⁰Siswanto Sunarto, *Penegakan Hukum Psikotropika Dalam Kajian Sosiologi Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 71.

²¹ Maroni, *Peradilan Pidana Berbasis Pelayanan Publik Dalam Rangka Penegakan Hak Asasi Pencari Keadilan*, Pidato Pengukuhan Profesor, Bandar Lampung: Fakultas Hukum Universitas Lampung, hlm. 8.

²² Hart, *Mengenal Kedua Masyarakat Yang Mempunyai Cara-Cara Penegakan Hukumnya Sendiri-Sendiri Yaitu Primary Rules Of Obligation Dan Secondary Rules Og Obligation*: Esmi Wirasih 2005, *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*, PT. Suryandaru Utama Semarang, hlm. 86.

tidak dapat dijalankan atau kurang dapat dijalankan dengan seksama.²³ Namun demikian keberhasilan penegakan hukum sangat diharapkan, karena bidang penegakan hukum inilah dipertaruhkan makna dari “Negara berdasarkan atas hukum”.

Berkaitan dengan hal diatas, Joseph Goldstein membagi wilayah penegakan hukum pidana menjadi tiga bagian yaitu, *total enforcement*, *full enforcement*, dan *actual enforcement*. Menurut Joseph Goldstein penegakan hukum pidana hanya sebatas *actual enforcement*, dikarenakan *total enforcement* yakni ruang lingkup penegakan hukum pidana sebagaimana yang dirumuskan oleh hukum pidana substantif tidak mungkin dilakukan sebab para penegakan hukum dibatasi secara ketat oleh hukum acara pidana yang antara lain mencakup aturan-aturan penangkapan, penahanan, penggeledahan, penyitaan dan pemeriksaan pendahuluan.²⁴

Hakikatnya penegakan hukum mewujudkan nilai-nilai atau kaedah-kaedah yang memuat keadilan dan kebenaran, penegakan hukum bukan hanya menjadi tugas dari para penegak hukum yang sudah di kenal secara konvensional, tetapi menjadi tugas dari setiap orang. Meskipun demikian, dalam kaitannya dengan hukum publik pemerintahlah yang bertanggung jawab. Penegakan hukum dibedakan menjadi dua, yaitu:²⁵

²³ Satdipto Rahardjo, *Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*, (Yogyakarta: Genta Publishing, 2009), hlm. 31.

²⁴ Maroni, *Peradilan Pidana Berbasis Pelayanan Publik Dalam Rangka Penegakan Hak Asasi Pencari Keadilan*, Pidato Pengukuhan Profesor, Bandar Lampung: Fakultas Hukum Universitas Lampung, hlm. 9.

²⁵ Shant Dellyana, *Konsep Penegakan Hukum*, (Yogyakarta: Liberty, 1988), hlm 34.

- a. Ditinjau dari sudut subyeknya:

Dalam arti luas, proses penegakkan hukum melibatkan semua subjek hukum dalam setiap hubungan hukum. Siapa saja yang menjalankan aturan normatif atau melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu dengan mendasarkan diri pada norma aturan hukum yang berlaku, berarti dia menjalankan atau menegakkan aturan hukum. Dalam arti sempit, penegakkan hukum hanya diartikan sebagai upaya aparaturnya penegakan hukum tertentu untuk menjamin dan memastikan bahwa suatu aturan hukum berjalan sebagaimana seharusnya.

- b. Ditinjau dari sudut obyeknya, yaitu dari segi hukumnya:

Dalam arti luas, penegakkan hukum yang mencakup pada nilai-nilai keadilan yang di dalamnya terkandung bunyi aturan formal maupun nilai-nilai keadilan yang ada dalam bermasyarakat. Dalam arti sempit, penegakkan hukum itu hanya menyangkut penegakkan peraturan yang formal dan tertulis.

2. Konseptual

Konseptual adalah suatu kerangka yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep khusus yang merupakan kumpulan arti-arti yang berkaitan dengan istilah yang ingin diteliti, baik dalam penelitian normatif maupun empiris.²⁶ Hal ini dilakukan, dimaksudkan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam melakukan penelitian. Maka disini akan dijelaskan tentang pengertian pokok yang dijadikan konsep dalam penelitian, sehingga akan memberikan batasan yang tetap dalam penafsiran terhadap beberapa istilah.

²⁶Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-Press, 1986), hlm. 124.

Istilah-istilah yang dimaksud adalah:

1. Penegakan

Pengertian Penegakan adalah perbuatan menerapkan. Sedangkan menurut beberapa ahli berpendapat bahwa, Penegakan adalah suatu perbuatan mempraktekkan suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok atau golongan yang telah terencana dan tersusun sebelumnya.²⁷ Secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan penerapan. Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap. Browne dan Wildavsky mengemukakan bahwa Pelaksanaan adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan.²⁸

2. Sanksi Pidana

Sanksi berasal dari bahasa Latin *sanction* yang berkaitan dengan kata kerja *sancire*. Arti asal kata *sancire* adalah hal-hal keramat atau suci yang mengakibatkan sesuatu yang dilindungi oleh dewa-dewa sehingga tidak boleh dicemarkan (*sancrosanct*). Di dalam perkembangannya, maka kata tersebut diberi arti sesuatu yang dilarang, yang apabila dilanggar akan dikenakan hukuman.²⁹

²⁷ Peter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta: Modern English Perss, 2002), h.1598.

²⁸ Nurdin Usman. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002) hlm. 70

²⁹ Loebby Loqman, *Pidana dan Pemidanaan*, (Jakarta: DATACOM, 2001), hlm.6

3. Tenaga Kerja.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.³⁰

4. Perusahaan

Perusahaan adalah: a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.³¹

5. Upah Minimum

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³² Upah Minimum Kota adalah upah minimum yang berlaku di Kota Bandar Lampung.³³

³⁰Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³¹Pasal 1 Angka 6 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³²Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³³Pasal 1 Angka 47 Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor: 02 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan hukum ditujukan untuk dapat memberikan gambaran yang lebih jelas, komperhensif dan menyeluruh mengenai bahasan dalam penulisan hukum yang akan disusun. Agar pembaca dapat dengan mudah memahami isi dalam penulisan skripsi ini dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan, makaskripsi ini disusun dalam 5 (lima) Bab dengan sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

I. PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang pemilihan judul yang akan diangkat dalam penulisan skripsi. Kemudian permasalahan yang dianggap penting disertai pembatasan ruang lingkup penelitian. Selanjutnya juga membuat tujuan dan kegunaan penelitian yang dilengkapi dengan kerangka teori dan konseptual serta sistematika penulisan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan tentang kerangka teori dan kerangka pemikiran. Didalamnya termuat pengertian dan tinjauan umum tentang Pidanaan dan Penerapan Sanksi Pidana, Faktor-Faktor Penghambat Penegakan Hukum, Tenaga Kerja dan Upah Minimum.

III. METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian berupa langkah-langkah yang dapat digunakan dalam melakukan pendekatan masalah, penguraian, tentang sumber data yang di dapat dari berbagai

literatur/buku hukum,serta jenis data serta prosedur analisis data yang telah didapat.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan terhadap permasalahan penelitian ini dengan mendasarkan pada rumusan masalah antara lain mengenai bagaimana penerapan sanksi pidana terhadap perusahaan yang memberikan upah tenaga kerja di bawah upah minimum serta faktor-faktor penghambat apa saja dalam penerapan sanksi pidana terhadap perusahaan yang membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum.

V. PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup dari penulisan skripsi yang secara singkat berisikan kesimpulan hasil pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan dan serta saran-saran yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Penegakan Hukum

Penegakan hukum merupakan suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan sosial menjadi kenyataan. Jadi penegakan hukum pada hakikatnya adalah proses perwujudan ide-ide. Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman pelaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep hukum yang diharapkan rakyat menjadi kenyataan. Penegakan hukum merupakan suatu proses yang melibatkan banyak hal.³⁴

Menurut Soerjono Soekanto, penegakan hukum adalah kegiatan menyerasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan didalam kaidah-kaidah/pandangan nilai yang mantap dan menegawantah dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup. Penegakan hukum secara konkret adalah berlakunya hukum positif dalam praktik sebagaimana seharusnya patut dipatuhi. Oleh karena itu, memberikan keadilan dalam suatu perkara berarti memutuskan hukum *in concreto*

³⁴Dellyana, Shant. 1988, *Konsep Penegakan Hukum*. Yogyakarta: Liberty hlm. 32

dalam mempertahankan dan menjamin di taatinya hukum materiil dengan menggunakan cara procedural yang ditetapkan oleh hukum formal.³⁵

Menurut Satjipto Raharjo penegakan hukum pada hakikatnya merupakan penegakan ide-ide atau konsep-konsep tentang keadilan, kebenaran, kemanfaatan sosial, dan sebagainya. Jadi Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide dan konsep-konsep tadi menjadi kenyataan. Hakikatnya penegakan hukum mewujudkan nilai-nilai atau kaedah-kaedah yang memuat keadilan dan kebenaran, penegakan hukum bukan hanya menjadi tugas dari para penegak hukum yang sudah di kenal secara konvensional, tetapi menjadi tugas dari setiap orang. Meskipun demikian, dalam kaitannya dengan hukum publik pemerintahlah yang bertanggung jawab.

Penegakan hukum dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Ditinjau dari sudut subyeknya:

Dalam arti luas, proses penegakkan hukum melibatkan semua subjek hukum dalam setiap hubungan hukum. Siapa saja yang menjalankan aturan normative atau melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu dengan mendasarkan diri pada norma aturan hukum yang berlaku, berarti dia menjalankan atau menegakkan aturan hukum.

Dalam arti sempit, penegakkan hukum hanya diartikan sebagai upaya aparaturnya penegakan hukum tertentu untuk menjamin dan memastikan bahwa suatu aturan hukum berjalan sebagaimana seharusnya.

³⁵ *Ibid.* Hlm. 33

2. Ditinjau dari sudut obyeknya, yaitu dari segi hukumnya:

Dalam arti luas, penegakkan hukum yang mencakup pada nilai-nilai keadilan yang di dalamnya terkandung bunyi aturan formal maupun nilai-nilai keadilan yang ada dalam bermasyarakat. Dalam arti sempit, penegakkan hukum itu hanya menyangkut penegakkan peraturan yang formal dan tertulis.³⁶

B. Teori Penegakan Hukum

Penegakan hukum merupakan suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan sosial menjadi kenyataan. Jadi penegakan hukum pada hakikatnya adalah proses perwujudan ide-ide. Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman pelaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep hukum yang diharapkan rakyat menjadi kenyataan. Penegakan hukum merupakan suatu proses yang melibatkan banyak hal.

Joseph Goldstein membedakan penegakan hukum pidana menjadi 3 bagian yaitu:

1. *Total enforcement*, yakni ruang lingkup penegakan hukum pidana sebagaimana yang dirumuskan oleh hukum pidana substantif (*substantive law of crime*). Penegakan hukum pidana secara total ini tidak mungkin dilakukan sebab parapenagak hukum dibatasi secara ketat oleh hukum acara pidana yang antara lain mencakup aturanaturan penangkapan, penahanan, penggeledahan, penyitaan dan pemeriksaan pendahuluan. Disamping itu

³⁶*Ibid.* Hlm. 33

mungkin terjadi hukum pidana substantif sendiri memberikan batasan-batasan. Misalnya dibutuhkan aduan terlebih dahulu sebagai syarat penuntutan pada delik-delik aduan (*klacht delicten*). Ruang lingkup yang dibatasi ini disebut sebagai *area of no enforcement*.

2. *Full enforcement*, setelah ruang lingkup penegakan hukum pidana yang bersifat total tersebut dikurangi *area of no enforcement* dalam penegakan hukum ini para penegak hukum diharapkan penegakan hukum secara maksimal.
3. *Actual enforcement*, menurut Joseph Goldstein *full enforcement* ini dianggap *not a realistic expectation*, sebab adanya keterbatasan keterbatasan dalam bentuk waktu, personil, alat-alat investigasi, dana dan sebagainya, yang kesemuanya mengakibatkan keharusan dilakukannya *discretion* dan sisanya inilah yang disebut dengan *actual enforcement*. Sebagai suatu proses yang bersifat sistemik, maka penegakan hukum pidana menampilkan diri sebagai penerapan hukum pidana (*criminal law application*) yang melibatkan berbagai sub sistem struktural berupa aparat kepolisian, kejaksaan, pengadilan dan masyarakat. Termasuk didalamnya tentu saja lembaga penasihat hukum.³⁷

Dalam hal ini penerapan hukum haruslah dipandang dari 3 dimensi:

1. Penerapan hukum dipandang sebagai sistem normatif (*normative system*) yaitu penerapan keseluruhan aturan hukum yang menggambarkan nilai-nilai sosial yang didukung oleh sanksi pidana.

³⁷*Ibid.* Hlm. 39

2. Penerapan hukum dipandang sebagai sistem administratif (*administrative system*) yang mencakup interaksi antara pelbagai aparaturnya yang merupakan sub sistem peradilan diatas.
3. Penerapan hukum pidana merupakan sistem sosial (*social system*), dalam arti bahwa dalam mendefinisikan tindak pidana harus pula diperhitungkan pelbagai perspektif pemikiran yang ada dalam lapisan masyarakat.

C. Sanksi Pidana

Menurut Moeljatno, istilah hukuman yang berasal dari kata “*straf*” merupakan suatu istilah yang konvensional. Moeljatno menggunakan istilah yang inkonvensional, yaitu “*pidana*”.³⁸ Kata sanksi dapat diartikan sebagai suatu sarana untuk memperkuat suatu aturan, norma, ketentuan, kebiasaan, atau perikatan sehingga tidak boleh dilanggar. Dengan adanya sanksi tersebut, maka suatu norma akan berlaku sedemikian rupa, sehingga mereka yang diatur oleh norma tersebut akan terdorong untuk berperilaku sesuai dengan kaidah yang berlaku baginya. Sehingga diharapkan sanksi merupakan suatu upaya untuk dapat memperkuat norma, dan dapat dilaksanakan. Selanjutnya menurut Loebby Loqman, di dalam pembicaraan mengenai sanksi, maka biasanya suatu ancaman dari sanksi selalu dikaitkan dengan perumusan suatu delik, sedangkan penerapan atau pelaksanaannya dikaitkan dengan perwujudan dari delik tersebut; kekuatan yang mendorong sanksi terletak pada ancamannya, sedangkan penerapan sanksi berfungsi sebagai sarana untuk mempertahankan ancaman sanksi secara real.

³⁸Muladi dan Barda Nawawi Arief, *Teori-teori dan Kebijakan Pidana*, (Bandung: Alumni, 2005), hlm.1

Suatu ancaman dari sanksi yang tidak pernah dilaksanakan, akan kehilangan kekuatannya didalam hubungan norma yang hendak ditegakkan.³⁹

Sanksi pidana yang diatur di dalam hukum pidana memiliki perbedaan dengan hukum-hukum yang lain, hal ini dapat terlihat di dalam bentuk paksaan untuk mentaati, atau melarang terjadinya suatu perilaku tertentu. Ciri hukum pidana adalah memberi bentuk tertentu terhadap paksaan atau larangan, dan yang terlihat penting adalah bahwa hukum pidana merupakan konkretisasi dari larangan resmi yang sifatnya memaksa dan berisikan penderitaan tertentu.

Hukum pidana menentukan sanksi terhadap pelanggaran peraturan hukum pidana, sanksi pidana pada prinsipnya terdiri atas penambahan penderitaan dengan sengaja, sehingga terlihat dengan jelas perbedaan yang sangat penting antara hukum pidana dengan hukum-hukum yang lain adalah masalah penambahan penderitaan dengan sengaja yang dijatuhkan oleh pemerintah, dan dalam hukum tidak boleh dilakukan oleh seseorang secara perorangan, sehingga apabila mengacu pada pendapat dari Loebby Loqman, maka terdapat perbedaan yang sangat mendasar antara sanksi pidana dengan sanksi-sanksi yang non-pidana. Sanksi di dalam hukum pidana dapat ditandai dengan suatu ciri yang menyangkut paksaan untuk mentaati, atau melarang terjadinya satu perilaku tertentu. Hukum pidana memberi bentuk tertentu pada paksaan atau larangan tersebut, walaupun hal semacam itu juga dapat terjadi secara lisan (verbal), sehingga ciri yang terpenting adalah bahwa sanksi pidana merupakan konkretisasi dari larangan resmi yang sifatnya memaksa dan berisikan penderitaan tertentu, sedangkan

³⁹Loebby Loqman, *Op Cit*, hlm 8

terhadap sanksi non-pidana penjatuhannya hanya bertujuan untuk meluruskan kembali keadaan-keadaan dimana terjadi pelanggaran hukum.⁴⁰ Begitupun seperti yang disampaikan oleh Leden Marpaung, bahwa sanksi yang dianut oleh hukum pidana berbeda dengan bagian hukum yang lain. Hukuman di dalam hukum pidana ditujukan untuk memelihara keamanan dan pergaulan hidup yang teratur.⁴¹

Ketentuan hukuman di dalam hukum pidana selain harus dapat memperhatikan landasan dari ppidanaan, maka ppidanaan juga harus dapat memperhatikan landasan dari ppidanaan, maka ppidanaan juga harus dapat memperhatikan tujuan yang akan dicapai pada saat menjatuhkan sanksi pidana, seperti yang disampaikan oleh Leden Marpaung, bahwa tujuan penjatuhan sanksi pidana berdasarkan hukum pidana adalah untuk melindungi dan memelihara ketertuban hukum guna mempertahankan keamanan dan ketertiban masyarakat sebagai dari kesatuan (*for the public as a whole*). Hukum pidana tidak hanya melihat penderitaan korban atau penderitaan terpidana (*not only for the person injured*), tetapi melihat ketentraman masyarakat sebagai suatu kesatuan utuh.⁴²

Sedangkan menurut Loebby Loqman, maka tujuan ppidanaan tersebut adalah:

- a. Tujuan untuk mempengaruhi perilaku manusia yang sesuai dengan aturan-aturan hukum;
- b. Tujuan menghilangkan keresahan dan keadaan tidak damai yang ditimbulkan oleh terjadinya tindak pidana, yang lazimnya disebut penyelesaian konflik⁴³.

⁴⁰Loebby Loqman, *Ibid*, hlm 9

⁴¹Leden Marpaung, *Asas-Teori-Praktik Hukum Pidana*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), hlm. 105

⁴²*Ibid*, hlm. 4

⁴³Loebby Loqman, *Op Cit*, hlm. 109

Adapun mengenai bentuk pidana yang dijatuhkan utamanya mengacu pada KUHP (Kitab Undang-Undang Hukum Pidana). Namun untuk hukum pidana khusus, ternyata ada perluasan atau penambahan bentuk atau jenis pidana tambahan di luar yang termaktub di KUHP (Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) telah menetapkan jenis-jenis pidana yang termaktub dalam pasal 10. Diatur dua pidana yaitu pidana pokok dan pidana tambahan. Pidana pokok terdiri atas empat jenis pidana, dan pidana tambahan terdiri atas tiga jenis pidana. Jenis-jenis sanksi pidana menurut pasal 10 KUHP ialah sebagai berikut:

a. Pidana Pokok meliputi:

- 1) Pidana mati;
- 2) Pidana penjara;
- 3) Pidana kurungan;
- 4) Pidana denda.

b. Pidana Tambahan meliputi:

- 1) Pencabutan beberapa hak-hak tertentu;
- 2) Perampasan barang-barang tertentu;
- 3) Pengumuman putusan Hakim.

D. Faktor Penghambat Penegakan Hukum

Menurut Soerjono Soekanto dalam menegakkan hukum sesuai kaidah dapat dikatakan tidak mudah, bahwa gangguan terhadap penegakan hukum mungkin terjadi, apabila ada ketidakserasian antara nilai kaidah dan pola perilaku. Gangguan tersebut terjadi, apabila terjadi ketidakserasian antara nilai-nilai yang berpasangan, yang menjelma di dalam kaidah-kaidah yang bersimpang siur, dan

pola perilaku tidak terarah yang mengganggu kedamaian pergaulan hidup.⁴⁴Dapat dikatakan, bahwa masalah pokok daripada penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor-faktor yang mungkin mempengaruhinya.Faktor-faktor tersebut mempunyai arti yang netral, sehingga dampak positif atau negatifnya terletak pada isi faktor-faktor tersebut.

Faktor-faktor tersebut, adalah sebagai berikut:⁴⁵

1. Faktor hukum

Yang meliputi konsep hukum adalah semua peraturan dan kaidah-kaidah atau norma yang oleh anggota masyarakat dijadikan patokan berinteraksi dengan tercitanya ketertiban dan ketentraman di dalam ini di batasi pada undang-undang saja yang di dalam arti material adalah peraturan tertulis yang berlaku umum dan dibuat oleh pengusaha maupun daerah yang satu.

Di dalam proses penegakan hukum biasanya terjadi bahwa kelemahan-kelemahan dan kekurangan-kekurangan yang melekat pada hukum itu sendiri yang justru menjadi sumber kegagalan proses penegakan hukum. Hal itu tidak mustahil, sebab kadangkala terdapat rumusan atau kaidah hukum yang tidak jelas dan membuka peluang penafsiran yang beragam, atas dasar kaidah hukum yang satu dengan yang lain, mengenai hal yang sama yang bertentangan. Sikap hukum yang demikian sering menimbulkan keragu-raguan terhadap para subyek hukum. Apabila tidak ada masalah dengan faktor hukum tadi, maka hukum yang berlaku sudah dianggap baik, akan tetapi hukum itu sendiri dalam wujudnya peraturan

⁴⁴Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), Hal. 13.

⁴⁵*Ibid*, hlm.4-5.

tidak jelas dapat melakukan sendiri. Dari sinilah masuknya peranan para penegak hukum yang tidak lain adalah manusia.

2. Faktor penegak hukum

Secara sosiologi, maka setiap penegak hukum tersebut mempunyai kedudukan dan peranan. Kedudukan sosial merupakan posisi tertentu didalam struktur kemasyarakatan yang mungkin tinggi, sedang dan rendah. Kedudukan tersebut sebenarnya merupakan suatu wadah, yang isinya adalah hak dan kewajiban tertentu. Hak dan kewajiban merupakan peranan.

3. Faktor sarana atau fasilitas

Tanpa adanya sarana atau fasilitas tertentu, maka tidak mungkin penegakan hukum akan berlangsung dengan lancar. Sarana tau fasilitas tersebut, antara lain, mencakup tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil. Organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup, dan seterusnya. Selain itu tidak lengkapnya atau tidak adanya sarana atau fasilitas tersebut, akan mengkin penegakan hukum menyerasikan peranan yang seharusnya dengan peranan yang aktual.

4. Faktor masyarakat

Penegakan hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai kedamaian didalam masyarakat. Dengan begitu maka masyarakat dapat mempengaruhi penegakan hukum. Penegakan hukum bukanlah meruakan suatu kegiatan yang berdiri sendiri, melainkan mempunyai hubungan timbala balik yang erat dengan masyarakatnya. Dan diketahui pula untuk mencapai kedamaian harus ada kepatuhan dari masyarakat. Dan kepatuhan tersebut antara lain ditentukan ada

kesadaran hukum. Kesadaran hukum merupakan nilai-nilai yang terdapat didalam diri manusia tentang hukum yang ada atau tentang hukum yang diharapkan akan ada. Dalam melaksanakan penetapan hukum, selain faktor kesadaran hukum masyarakat perlu pula memperhatikan nilai-nilai budaya masyarakat.

5. Faktor kebudayaan,

Faktor kebudayaan yakni sebagai hasil karya, ciptaan dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia didalam pergaulan hidup. Bentuk lain kebudayaan yang dimaksud dapat berupa Perikelakuan hukum (*legal behavior*).⁴⁶ Apabila warga masyarakat sudah mengetahui peraturan dan memahami isinya, serta bagaimana sikap mereka terhadap peraturan, maka akan nampak hukum. Perilaku hukum merupakan manifestasi dari kesadaran hukum yang relatif tinggi.

E. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.⁴⁷ Menurut Imam Supomo bahwa: “istilah tenaga kerja sangat luas, yaitu meliputi semua orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja atau sebagai swapekerja ataupun yang belum atau tidak memiliki pekerjaan”.⁴⁸ Sementara itu, Asri Wijayanti mendefinisikan bahwa : “tenaga kerja ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang

⁴⁶Soerjono Soekanto dan Mustofa Abdullah, *Sosiologi Hukum dan Masyarakat*, (Jakarta: Rajawali, 1980), Hlm. 96.

⁴⁷Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴⁸Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), hlm 3.

atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.⁴⁹

Tenaga kerja secara garis besar terbagi dua, yaitu terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

1. Angkatan Kerja

Angkatan kerja adalah bagian penduduk yang mampu bekerja dan bersedia melakukan pekerjaan. Arti dari kata mampu tersebut ialah mampu baik secara fisik maupun jasmani, secara yuridis mampu serta tidak kehilangan kebebasan untuk memilih dan melakukan pekerjaan serta bersedia secara aktif ataupun pasif melakukan pekerjaan serta mencari pekerjaan.⁵⁰ Angkatan kerja sendiri dibedakan menjadi dua macam kelompok, Bekerja dan Pengangguran:⁵¹

a. Bekerja

Kelompok bekerja terbagi lagi menjadi *bekerja penuh* dan *setengah menganggur*. *Bekerja penuh* yaitu, yaitu seseorang yang bekerja secara penuh dalam melakukan pekerjaannya kurang lebih 8 sampai 10 jam per hari. Angkatan kerja yang digolongkan bekerja adalah mereka yang selama seminggu penuh melakukan pekerjaan dengan maksud untuk memperoleh penghasilan atas keuntungan serta lamanya bekerja paling sedikit dua hari dan mereka yang selama seminggu tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dua hari, tetapi mereka adalah orang-orang yang bekerja pada sektor hanya pada keahliannya misalnya

⁴⁹*Ibid*, hlm 1.

⁵⁰*Ibid.*, hlm 2.

⁵¹*Ibid.*, hlm 4.

pada pegawai pemerintahan atau swasta yang sedang tidak masuk kerja karena sakit, cuti karena melahirkan dan sebagainya.

Setengah menganggur, yakni pada pekerja yang bekerja yang kurang dimanfaatkan dalam bekerja dilihat dari segi lamanya jam kerja, produktivitas kerja dan pendapatan dalam 2 kelompok yaitu setengah menganggur terlihat yakni mereka yang bekerja kurang dari 35 jam selama dalam satu minggu dan setengah menganggur tidak terlihat yakni produktivitas kerjanya rendah.

b. Pengangguran

Pengangguran adalah suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam usia angkatan bekerja namun tidak memiliki pekerjaan dan secara aktif sedang mencari pekerjaan. Pengangguran umumnya disebabkan oleh ketimpangan antara jumlah angkatan kerja dengan lapangan pekerjaan yang ada. Atau dengan kata lain terjadi ketidakseimbangan (*inbalance*) antara penawaran tenaga kerja dengan permintaan tenaga kerja.

2. Bukan Angkatan Kerja

Bukan angkatan kerja adalah kegiatan dari individu tenaga kerja yang sesungguhnya tidak terlibat dalam kegiatan proses produktif misalnya yang memproduksi barang atau jasa. Jadi yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja ialah bagian dari tenaga kerja yang tidak mampu mencari pekerjaan, golongan ini adalah :⁵²

- a. Golongan pelajar atau mahasiswa, yaitu mereka yang kegiatannya hanya memfokuskan pada sekolah.

⁵²*Ibid.*, hlm 5.

- b. Golongan yang mengurus rumah tangga, yaitu mereka hanya mengurus rumah tangga, contohnya ibu rumah tangga.
- c. Golongan lainnya. Yang termasuk golongan lainnya ada 2 kelompok. Pertama, penerima pendapatan mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan seperti bunga simpanan, tunjangan pension. Kedua, mereka yang hidupnya tergantung pada orang lain, akibat sakit kronis dan lain-lain.⁵³

Pada dasarnya mereka yang bukan angkatan kerja ini (kecuali mereka yang bergantung hidupnya dari orang lain) sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja sehingga kelompok ini sering juga dinamakan *potensial labor force*. Bila kondisi pekerjaan yang ada dirasa cukup baik atau bila keluarga tidak mampu membiayai sekolahnya untuk sementara dia mencari pekerjaan, sebaiknya orang tersebut akan kembali lagi ke bangku sekolah bila kondisi pekerjaan berubah menjadi kurang baik atau bisa saja karena keluarganya sudah mampu membiayainya.⁵⁴

F. Upah Minimum

Pengertian upah berdasarkan Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah sebagai berikut: “Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, peraturan perundang-

⁵³*Ibid.*, hlm 6.

⁵⁴*Ibid.*, hlm 7.

undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan”

Upah adalah imbalan yang diterima pekerja atau jasa yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan.⁵⁵ Upah merupakan hak pekerja atau buruh dan bukan pemberian sebagai hadiah dari pengusaha, karena pekerja atau buruh dan bukan pemberian sebagai hadiah dari pengusaha, karena pekerja atau buruh telah dan akan bekerja untuk pengusaha sesuai yang telah diperjanjikan.⁵⁶ Apabila ternyata pekerja atau buruh tidak bekerja sesuai yang sesuai telah diperjanjikan, pekerja atau buruh yang bersangkutan tidak berhak atas upah dari pengusaha. Jadi upah melibatkan dua pihak yang secara langsung berkaitan yaitu pengusaha dan pekerja yang sama-sama memiliki hak dan kewajiban masing-masing.

Menurut peraturan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 tentang upah, yaitu :

1. Setiap pekerja atau karyawan berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau karyawan.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau karyawan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :

⁵⁵*Ibid.*, hlm 44.

⁵⁶*Ibid.*, hlm 45.

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon, dan
- k. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan.

Secara umum menurut upah minimum adalah upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja atau buruh tenaga mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja atau buruh tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.⁵⁷

Sesuai dengan Permenakertrans Kep-226/Men/2000 tentang perubahan Pasal 1,3,8,11,20,21 Permenaker Per-01/Men/1999 tentang upah minimum, upah minimum adalah upah bulanan terendah, terdiri dari upah minimum pokok dan tunjangan tetap. Upah minimum berdasarkan wilayah meliputi: *Pertama*, Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/ kota di suatu provinsi; *Kedua*, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) adalah upah minimum yang berlaku di daerah Kabupaten atau kota;

⁵⁷*Ibid.*, hlm. 9.

Ketiga, Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral diseluruh kabupaten/kota diseluruh wilayah provinsi;
Keempat, Upah Minimum sektoral Kabupaten/Kota.

Pengaturan upah telah jelas diatur di dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 88 sampai dengan pasal 98. Pemerintah selaku fasilitator menetapkan Upah Minimum berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota atau Bupati/Walikota. Upah Minimum diharapkan mampu menjadi “jaring pengaman” terhadap pemberian upah kepada pekerja/buruh. Dikatakan sebagai “jaring pengaman” karena Upah Minimum adalah upah terendah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang bergolongan paling rendah dan yang mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun. Dengan demikian bagi pekerja/buruh yang mempunyai golongan dan masa kerja lebih dari satu tahun harus menerima upah diatas Upah Minimum.

Upah Minimum dimaksudkan sebagai upaya dalam menjaga stabilitas perekonomian suatu daerah satu sisi untuk menjaga investor agar tetap berada di wilayahnya, dan di sisi lain untuk melindungi atau sebagai upaya perlindungan terhadap pekerja yang lemah dalam bidang pendidikan dan pengalamannya, agar tidak terjadi kesewenang-wenangan atau ketidakadilan dalam memberikan upah.

Berikut ini berupa pasal dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang sanksi-sanksi atas pelanggaran yang berkaitan dengan upah:

1. Bila pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ditentukan (sesuai ketentuan pasal 90 ayat I), sanksinya (pasal 185) yaitu pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100 juta dan paling banyak Rp. 400 juta.
2. Bila pengusaha tidak membayar upah pekerja/buruh yang tidak melakukan tugas karena alasan-alasan pada pasal 93 yang seharusnya pengusaha wajib membayarnya, sanksinya (pasal 186) yaitu pidana paling singkat 1 bulan dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10 juta paling banyak Rp. 400 juta.
3. Bila pengusaha tidak membayar upah pekerja untuk kerja lembur sesuai ketentuan pasal 78 maka sanksinya (pasal 187) yaitu pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10 juta dan paling banyak Rp. 100 juta.
4. Bagi pengusaha yang tidak membayar upah pesangon pekerja karena mencapai usia pensiun sesuai ketentuan pasal 167 ayat 5 maka sanksinya adalah (pasal 184) pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 5 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100 juta,- dan paling banyak Rp. 500 juta.
5. Bagi pengusaha yang tidak membayar upah pekerja yaitu upah lembur sesuai ketentuan pasal 78 ayat 2 dan upah kerja lembur pada hari libur resmi sesuai ketentuan pasal 85 ayat 3 maka sanksinya (pasal 187) yaitu pidana penjara paling singkat 1 bulan dan paling lama 1 tahun dan /atau denda paling sedikit Rp. 10 juta dan paling banyak Rp. 100 juta.

6. Bagi pengusaha yang tidak membayar upah pekerja yang mengambil istirahat karena cuti sesuai ketentuan pasal 78 ayat 1 maka sanksinya mengikuti ketentuan pasal 187 yaitu pidana penjara paling singkat 1 bulan dan paling lama 1 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10 juta dan paling banyak Rp.100 juta.
7. Bagi pengusaha yang tidak membayar upah pekerja karena cuti melahirkan dan cuti keguguran sesuai ketentuan pasal 82 ayat 1 dan ayat 2 maka sanksinya mengikuti ketentuan pasal 185 yaitu pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100 juta dan paling banyak Rp. 400 juta

III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Masalah

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan cara menganalisisnya.⁵⁸ Pendekatan masalah dalam penelitian ini menggunakan yuridis normatif dan yuridis empiris sebagai pendukung.

Pendekatan yuridis normatif merupakan pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Pendekatan ini dikenal pula dengan pendekatan kepustakaan, yakni dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini. Konsep ini memandang hukum identik dengan norma-norma tertulis yang dibuat dan diundangkan oleh lembaga atau pejabat yang berwenang. Konsepsi ini memandang hukum sebagai suatu sistem normatif yang bersifat mandiri, tertutup dan terlepas dari kehidupan masyarakat yang nyata.⁵⁹ Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute*

⁵⁸Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), hlm 43.

⁵⁹Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), hlm. 13.

aproach). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk mengetahui keseluruhan peraturan hukum khususnya hukum pidana di Indonesia.

Pendekatan yuridis empiris dilakukan dengan cara mempelajari hukum dalam kenyataan atau berdasarkan fakta yang didapat secara objektif dilapangan, baik berupa pendapat, sikap, dan perilaku hukum yang didasarkan pada identifikasi hukum dan efektifitas hukum.

B. Sumber Data dan Jenis Data

Penelitian pada umumnya dibedakan antara data yang diperoleh secara langsung dari bahan-bahan pustaka. Yang diperoleh langsung dari masyarakat dinamakan data primer (atau data dasar), sedangkan yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka yang umumnya dinamakan data sekunder.⁶⁰ Data dalam penulisan ini menggunakan data sekunder yang didukung dengan data primer melalui wawancara akademisi, data sekunder merupakan data yaitu bahan pustaka yang mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku perpustakaan peraturan perundang-undangan, karya ilmiah, artikel-artikel, serta dokumen yang berkaitan dengan materi penelitian. Dari bahan hukum sekunder tersebut mencakup dua bagian, yaitu:⁶¹

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat. Bahan hukum primer yang digunakan serta peraturan perundang-undangan lainnya yang dapat mendukung dalam penelitian ini.

⁶⁰Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 12.

⁶¹*Ibid.*, hlm. 3.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yaitu, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, dan seterusnya.

C. Penentuan Narasumber

Informan penelitian adalah seseorang yang memiliki informasi banyak mengenai objek yang sedang diteliti, dimintai mengenai objek penelitian tersebut. Informan dari penelitian ini yaitu berasal dari wawancara langsung yang disebut narasumber. Definisi narasumber adalah peranan informan dalam mengambil data yang akan digali dari orang-orang yang dinilai menguasai persoalan yang hendak diteliti, mempunyai keahlian dan berwawasan cukup.

Pada penelitian ini penentuan Narasumber hanyadibatasipada:

- | | |
|--|-----------|
| 1. Pengawas Disnakertrans Provinsi Lampung | : 1 orang |
| 2. Kanit IV Tenaga Kerja DITRESKRIMSUS | : 1 orang |
| 3. Akademisis Hukum Tenaga Kerja FH Unila | : 1 orang |
| 4. Akademisi Hukum Pidana FH Unila | : 1 orang |

Jumlah: 4 orang

D. Prosedur Pengumpulan Data dan Pengelolaan Data

1. Prosedur Pengumpulan Data

a. Studi Kepustakaan

Prosedur pengumpulan data dilakukan dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah studi kepustakaan. Studi Kepustakaan yaitu studi kepustakaan

yang dilakukan untuk memperoleh data sekunder dengan cara membaca, mempelajari, dan mencatat hal-hal penting dari berbagai buku literatur, perundang-undangan, artikel dan informasi lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Studi Lapangan

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden. Untuk memperoleh data tersebut dilakukan dengan studi lapangan dengan cara menggunakan metode wawancara. Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan studi pustaka, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan melakukan penelusuran dan menelaah bahan pustaka (literatur, hasil penelitian, majalah ilmiah, buletin ilmiah, jurnal ilmiah dan sebagainya) yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Prosedur Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan untuk mempermudah analisis yang telah diperoleh sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Pengolahan data dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Seleksi data, adalah kegiatan pemeriksaan untuk mengetahui kelengkapan data, selanjutnya data dipilih sesuai dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini.
- b. Klasifikasi data, adalah kegiatan penempatan data menurut kelompok-kelompok yang telah ditetapkan dalam rangka memperoleh data yang benar-benar diperlukan dan akurat untuk dianalisis lebih lanjut.

- c. Penyusunan data, adalah kegiatan menyusun data yang saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang bulat dan terpadu pada subpokok bahasan sehingga mempermudah interpretasi data.

E. Analisis Data

Tujuan analisis data adalah menyederhanakan data dalam bentuk yang mudah dibaca dan diidentifikasi. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif yaitu menguraikan data dalam bentuk kalimat yang disusun secara sistematis kemudian diinterpretasikan dengan berlandaskan pada peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai pokok bahasan yang akhirnya akan menuju pada suatu kesimpulan ditarik dengan metode induktif yaitu cara penarikan kesimpulan dari hal yang khusus ke hal yang umum dan selanjutnya dari berbagai kesimpulan tersebut akan diajukan saran dalam rangka perbaikan.

V. PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan terhadap hasil penelitian mengenai permasalahan yang diajukan dalam skripsi ini, sebagai penutup skripsi ini penulis membuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Penegakan sanksi pidana terhadap perusahaan yang membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum Kabupaten/Kota

Apabila perusahaan melanggar ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota, maka pekerja/buruh dapat menempuh upaya pidana yakni melaporkan ke pihak pegawai pengawas ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi 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.

2. Faktor-faktor yang menghambat penegakan sanksi hukum pidana bagi perusahaan membayar upah tenaga kerja di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)

Dalam penegakan sanksi pidana bagi perusahaan yang membayar upah tenaga kerja di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), ditemukan beberapa hambatan yaitu:

a. 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. Kelemahan lain dalam substansi hukum ketenagakerjaan adalah masih terbukanya peluang dan potensi yang dapat menghambat pemenuhan hak-hak dasar pekerja/buruh, hal ini disebabkan karena banyak ketentuan mengenai hak-hak pekerja/buruh dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang tidak dilindungi dengan penerapan sanksi apabila pengusaha tidak memenuhinya.

Dalam substansi hukum ketenagakerjaan jika dikaitkan dengan azas hukum atau *principles of legality* yang berimplikasi pada Kontradiksi antara Kepmenakertrans Nomor: Kep-220/Men/X/2004 dengan Pasal 65 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dishamonisasi antara beberapa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan mengenai otonomi daerah, juga menyebabkan adanya tarik ulur kewenangan antara Pemerintah

dan Pemerintah Daerah atas supervisi dan kontrol terhadap Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

b. Faktor Penegak Hukum

Jumlah pengawas ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung tidak sebanding dengan jumlah Perusahaan yang diawasi, sesuai dengan data pengawasan jumlah pengawas : 41 orang tidak sebanding dengan jumlah perusahaan aktif yang kurang lebih 7000 perusahaan, seorang pengawas melakukan pengawasan dalam jangka waktu 1 bulan 5x di setiap perusahaan.

c. Faktor Sarana dan Fasilitas Pendukung

Minimnya fasilitas dan sarana yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung, dapat dilihat dari fakta bahwa Pengawas Ketenagakerjaan/ PPNS di Kota Bandar Lampung tidak memiliki perlengkapan dan fasilitas transportasi dan tidak memiliki kantor lokal.

d. Faktor Masyarakat

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.

e. Faktor Kebudayaan

Kurangnya kesadaran masyarakat atas pentingnya penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan, para pelaku usaha (perusahaan) dan tenaga kerja belum mempunyai pemahaman dan kesadaran hukum dalam mewujudkan pelaksanaan pemberian upah minimum.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Lampung, hendaknya meningkatkan sosialisasi kepada perusahaan mengenai ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota. Sehingga perusahaan dapat mengerti akan kewajibannya untuk melaksanakan upah minimum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Kepada Dinas Ketenagakerjaa Provinsi Lampung, kedepannya perlu meningkatkan kuantitas dan kualitas Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Hal ini diperlukan untuk memaksimalkan pengawasan terhadap pelaksanaan Upah Mimimum Kabupaten/Kota (UMK).

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Amrullah, Arief. 2006. *Kejahatan Korporasi*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Arief, Barda Nawawi. 2006. *Kapita Selekta Hukum Pidana Tentang Sistem Peradilan Pidana Terpadu*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Asri, Dewi. 2015. *Upaya Penanggulangan Pelanggaran Kesusilaan di Dalam Peraturan Daerah Dihubungkan Dengan Tujuan Pemidanaan di Indonesia*. Disertasi. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Asyhadi, Zaini. 2007. *Hukum Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Atmasasmita, Romli. 1995. *Kapita Selekta Hukum Pidana dan Kriminologi*. Bandung: Mandar Maju.
- Bachtiar, Hasan. 2008. *Manajemen Industri*. Bandung: Pustaka Ramadhan.
- Baringbing, R.E. 2001. *Simpul Mewujudkan Supremasi Hukum*. Jakarta: Pusat Kajian Reformasi.
- Budiono, Abdul R. 2011. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Indeks.
- Farid, Zainal Abdidni. 2010. *Hukum Pidana I*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Go, Fransiscus & Hani Subagio. 2014. *Mengakhiri Era Tenaga Kerja Murah*. Jakarta: Gramedia.
- Hamid, Hamrat dkk. 1991. *Penyidikan dan Penuntutan dalam Proses Pidana*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamzah, Andi. 2004. *Hukum Acara Pidana Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
-, 2008. *Asas Asas Hukum Pidana*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Hartono. 2012. *Penyidikan & Penegakan Hukum Pidana melalui Pendekatan Hukum Progresif*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Khakim, Abdul. 2009. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Lamintang, P.A.F dan Theo Lamintang. 1984. *Hukum Penitensier Indonesia*. Bandung: Armiko.
- Loqman, Loebby. 2001. *Pidana dan Pemidanaan*. Jakarta: Datacom.
- Manulang, Sendjun H. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Marpaung, Leden. 2005. *Asas-Teori-Praktik Hukum Pidana*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Moeljatno. 2008. *Asas Asas Hukum Pidana*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Monica, Dona Raisa dan Diah Gustiniati Maulani. 2018. *Pengantar Hukum Penitensier dan Sistem Pemasyarakatan Indonesia*. Bandar Lampung: AURA.
- Muladi dan Barda Nawawi Arief. 2005. *Teori-teori dan Kebijakan Pidana*. Bandung: Alumni.
- Natabaya, H.A.S. 2006. *Sistem Peraturan Perundang-undangan Indonesia*. Sekretaris Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI.
- Prakoso, Djoko. 1987. *Penyidik Penuntut Umum, Hakim dalam proses Hukum Acara Pidana*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priyanto, Dwidja. 2006. *Sistem Pelaksanaan Pidana Penjara di Indonesia*. Bandung: Refika Aditama.
- Prodjodikoro, Wirjono. 2003. *Asas-asas Hukum Pidana di Indonesia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Rusli, Hardijan. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Salim, Peter dan Yenny Salim. 2002. *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. Jakarta: Modern English Perss.
- Santoso, Budi. 2012. *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan*. Bali : Pustaka Larasan.

- Setiadi, Edi. *Hukum Pidana dan Pengembangannya*. Bandung: Fakultas Hukum Unisba.
- Soedarjadi. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Yustisia.
- Soekanto, Soerjono dan Mustofa Abdullah. 1980. *Sosiologi Hukum dan Masyarakat*. Jakarta: Rajawali.
-, dan Sri Mamudji. 2011. *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
-, 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
-, 1993. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soemitro, Ronny Hanitijo. 1988. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Soepomo, Iman. 1999. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Soepomo, Iman. 1980. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Soesilo, R. 1980. *Taktik dan Teknik Penyidikan Perkara Kriminil*. Bogor: Politea.
- Sofyan, Andi. 2012. *Hukum Acara Pidana Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Rangkang Education.
- Sudarto. 1997. *Hukum dan Hukum Pidana*. Bandung: Alumni.
- Sunarto, Siswanto. 2004. *Penegakan Hukum Psikotropika Dalam Kajian Sosiologi Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suryandono, Widodo. 2018. *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia
- Tutik, Titik Triwulan. 2006. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Prestasi Raya.
- Van Bemmelen, J.M. 1997. *Hukum Pidana I*. Bandung: Bina Cipta.
- Wahyudi, Eko dan Wiwin Yulianingsih. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Warassih, Esmi. 2005. *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*. Semarang: PT. Suryandaru Utama.

Wijayanti, Asri. 2015. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

B. Skripsi Dan Tesis

Andika, Auliah. 2012. Tesis: *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Pada Tindak Pidana Pencucian Uang*, Jakarta: Universitas Indonesia.

Budiyono. 2007. *Penetapan Upah Minimum dalam Kaitannya dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan Perusahaan*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.

Kalsum, Umi. *Penegakan Hukum Terhadap Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit di Kabupaten Ketapangyang Melanggar Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Publikasi Ilmiah.

C. Jurnal dan Sumber Internet

Tribun Lampung, Kamis, 1 Maret 2018. Sudah 5 Tahun Kerja, Gaji Karyawan Asuransi di Lampung Tengah Ini Masih di Bawah UMK

Priyono Tjiptoherijanto, Perkembangan Upah Minimum dan Pasar Tenaga Kerja, Jurnal Analisis CSIS, Tahun XXIII, No. 3, Mei-Juni 1994.

<http://www.hukumonline.com/berita/baca/holl9878/menanti-ditegakkannya-sanksi-pidana-ketenagakerjaan>.

Sumbangan tulisan: kritik Atas Ketentuan Pidana Undang-Undang perburuhan dalam praktiknya-pembebasan.

<http://pusdatinaker.balitfo.depnakertrans.go.id/listDokumen.php?page=1&&cat=4>

<http://pusdatinakertrans.go.id/listDokumen.php?page=1&&cat=4>.

www.kompas.com, 25/04/2013, Bayar Karyawan di Bawah UMR, Pengusaha Dijatuhi Hukuman.

Manshur, Dafiq Syahal. Tinjauan Hukum Terhadap Sistem Perburuhan di Indonesia, melalui <http://lenteraburuh.blogspot.co.id/2008/12/tinjauan-hukum-terhadap-sistem.html>.

Simanjuntak, Payaman J. Reformasi Sistem Pengupahan Nasional, melalui <https://www.facebook.com/ananda.putrasanjaya1/posts/493244850774266.html>.

D. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1946 tentang Peraturan Hukum Pidana (KUHP).

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (KUHAP)

Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

UU. No. 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry and Commerce (Konvensi ILO No.81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan).

Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor: 02 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor: 02 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Peraturan Perundang-Undangan Upah Dan Pesangon. 2006. Jakarta: Indonesia Legal Center Publishing.

Keputusan Gubernur Lampung Nomor: G/516/V.07/HK/2018 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Lampung Tahun 2019.

Keputusan Gubernur Lampung Nomor: G/552/V.07/HK/2018 tentang Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Bandar Lampung Tahun 2019.