

# SANKSI HUKUM TERHADAP PELAKU USAHA YANG TIDAK MEMBAYAR UPAH KARYAWAN SESUAI DENGAN PERATURAN HUKUM DI INDONESIA

Daniel Satria Setyawan Putra<sup>1\*</sup>, Suryanto<sup>2</sup>, Pebri Ramuda Pandiangan<sup>3</sup>,  
Mohamad Fahmi Fiddin<sup>4</sup>, Adithia Osea<sup>5</sup>, Luthfi El Hakim Saragih<sup>6</sup>

Fakultas Hukum, Universitas Tama Jagakarsa, Jakarta, Indonesia

daniel98.satria@gmail.com<sup>1\*</sup>, suryanto6116@gmail.com<sup>2</sup>, pebripaniangan1802@gmail.com<sup>3</sup>,  
fahmifiddin14@gmail.com<sup>4</sup>, adithiaosea9@gmail.com<sup>5</sup>, saragihluthfi@gmail.com<sup>6</sup>



Article Info	Abstract
<b>Article History</b>  Received: November 18, 2025  Accepted: December 24, 2025  <b>Keywords:</b> Legal sanctions, employee wages, business actors, employment, legal protection	<p><i>This study aims to analyze the legal sanctions imposed on businesses that fail to pay employee wages in accordance with Indonesian laws and regulations and to assess the effectiveness of their enforcement. Wages are a basic right of every worker, guaranteed by Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, as amended by Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation into Law. Employers' obligation to pay wages in accordance with applicable regulations embodies the principles of justice, humanity, and legal certainty in industrial relations. The research method used is normative juridical, with a statutory and conceptual approach. The data used are sourced from primary, secondary, and tertiary legal materials, analyzed qualitatively. The results indicate that businesses that fail to pay employee wages in accordance with regulations may be subject to administrative sanctions, such as written warnings, restrictions on business activities, temporary suspension, and even revocation of business licenses. Furthermore, there are criminal sanctions as stipulated in Article 185 of the Manpower Law, which carry a maximum imprisonment of four years and/or a maximum fine of four hundred million rupiah. However, in practice, enforcement of these legal sanctions remains suboptimal due to weak labor oversight and low legal awareness among business actors. This study concludes that increased effectiveness of labor oversight and stricter law enforcement are needed to ensure the protection of workers' rights to decent wages in accordance with the principles of social justice in Indonesia.</i></p>

## Abstrak

Studi ini bertujuan untuk menganalisis sanksi hukum yang dikenakan pada bisnis yang gagal membayar upah karyawan sesuai dengan hukum dan peraturan Indonesia serta untuk menilai efektivitas penegakannya. Upah merupakan hak dasar setiap pekerja, yang dijamin oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketentuan Peraturan Pemerintah dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Penciptaan Lapangan Kerja. Kewajiban pengusaha untuk membayar upah sesuai dengan peraturan yang berlaku mewujudkan prinsip-prinsip keadilan, kemanusiaan, dan kepastian hukum dalam hubungan industrial. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif, dengan pendekatan hukum dan konseptual. Data yang digunakan bersumber dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, yang dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bisnis yang gagal membayar upah karyawan sesuai dengan peraturan dapat dikenakan sanksi administratif, seperti peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penangguhan

sementara, dan bahkan pencabutan izin usaha. Selain itu, terdapat sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang dapat dikenakan hukuman penjara maksimal empat tahun dan/atau denda maksimal empat ratus juta rupiah. Namun, dalam praktiknya, penegakan sanksi hukum ini masih kurang optimal karena lemahnya pengawasan ketenagakerjaan dan rendahnya kesadaran hukum di kalangan pelaku usaha. Studi ini menyimpulkan bahwa peningkatan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan dan penegakan hukum yang lebih ketat diperlukan untuk memastikan perlindungan hak pekerja atas upah yang layak sesuai dengan prinsip keadilan sosial di Indonesia.

**Kata kunci:** Sanksi hukum, upah karyawan, pelaku usaha, ketenagakerjaan, perlindungan hukum

## I. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara hukum. Sebagai sebuah negara hukum harus menjamin perlindungan hukum bagi setiap orang, termasuk bagi para tenaga kerja di Indonesia. Usaha negara untuk memberikan perlindungan hukum dengan menetapkan peraturan perundang-undangan yang memberikan jaminan bagi hak para pekerja di Indonesia. Jaminan perlindungan bagi pekerja di Indonesia dimuat dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) yang berbunyi "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Pengaturan jaminan tersebut lebih jauh diatur dalam Pasal 38 ayat (4) Undang-Undang No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM) yang berbunyi, "Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Salah satu wujud dari pelaksanaan pembangunan nasional adalah penetapan dan pelaksanaan kebijaksanaan di bidang perlindungan tenaga kerja. Kalau kita berbicara mengenai berbagai masalah ketenagakerjaan, maka penelaahannya akan dapat ditinjau dari berbagai faktor dan makna. Karena kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai Sumber Daya Manusia, di masa Pembangunan Nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya Pembangunan Nasional di negara kita Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena itu ia merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa (Djumadi, 2008).

Problematisasi ketenagakerjaan/perburuhan sepanjang masa tidak pernah selesai dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini lebih diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistemik dalam mengimplementasikan undang-undang ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan, hal lain masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintah belum optimal dan masih sangat memprihatinkan (Sutendi, 2001).

Dalam konteks ketenagakerjaan, memang benar bahwa pekerja/buruh sering kali berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha. Oleh karena itu, sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia diharapkan melindungi hak-hak pekerja. Hal ini dipertegas melalui peraturan yang ada, termasuk yang diatur

dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Menurut ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, sanksi atas pelanggaran pengupahan yang dilakukan oleh pengusaha tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar hak-hak atau ganti kerugian kepada pekerja/buruh. Hal ini memastikan bahwa hak pekerja tetap terlindungi meskipun terdapat pelanggaran. Salah satu sumber utama perselisihan antara pekerja dan pengusaha adalah terkait pengupahan. Sebelumnya, permasalahan seperti pengusaha yang tidak membayar upah lembur pada hari libur resmi, membayar upah di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota, atau tidak membayar upah sesuai dengan ketentuan Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sering kali menjadi sumber konflik. Peraturan mengenai pengupahan ini kini juga mengalami perubahan dan penyesuaian dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

Dalam menentukan upah yang layak, maka terciptalah upah minimum sebagai instrumen kebijakan yang digunakan oleh pemerintah untuk melaksanakan fungsi distribusi pendapatan. Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah didalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan perundang-undangan. Jika ternyata ketentuan upah di dalam perjanjian kerja bertentangan dengan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah ketentuan upah di dalam peraturan perundang-undangan (Budiono, 2009). Upah Minimum juga merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya (Krishermono, 2015).

Selanjutnya, dari kedua pasal yang terdapat dalam pasal 91 dan pasal 95 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan tersebut setelah lahirnya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja kemudian di gabungkan kedalam pasal 88A yang isinya:

- (1) Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja Antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.
- (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- (3) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/ buruh sesuai dengan kesepakatan.
- (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- (7) Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- (8) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh dalam pembayaran upah.

Di dalam bentuk dan tata cara mengenai kewajiban pengusaha untuk membayar upah kepada pekerja juga sudah di tegaskan yaitu di dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang pengupahan pada Pasal 53, Pasal 54 dan Pasal 55. Selain itu juga kewajiban pengusaha di tegaskan pula apabila pengusaha tidak memenuhi kewajibannya untuk membayarkan upah pekerja yang sesuai pada pasal 88 A ayat (3) menurut Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang berbunyi:

“Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).”

Dengan adanya pengaturan pidana dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja maka pengusaha tidak dapat memberikan upah secara sewenang-wenang terhadap pekerja/buruh dan langsung dapat dibatalkan demi hukum. Bahkan upah pekerja yang tidak di bayar oleh pengusaha itu harus wajib di bayarkan dan sesuai dengan ketentuan perundang- undangan yang ada serta sesuai dengan kesepakatan Kerja Bersama, tetapi perlu di ingat bahwa prinsip hukum pidana itu menganut asas ultimum remedium maka dengan inilah problematika terhadap pengaturan pidana di UU Cipta Kerja tersebut karena tidak seacara tegas di jelaskan di rumusan pasal terhadap pelaksanaan penerapan sanksi pidana, apakah upaya hukum melalui jalur pidana merupakan pilihan bagi pekerja/buruh atau lebih mengutamakan upaya perselisihan hak melalui pengadilan hubungan industrial.

Menurut Pasal 136 UU No. 13 Tahun 2003 prosedur/sarana yang telah disediakan dalam menyelesaikan sengketa terutama mengenai hak/upah pekerja yaitu:

- (1) perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang

Maka dalam hal ini apabila pengusaha yang sengaja/ lalai tidak membayarkan upah pekerja termasuk kategori perselisihan hak sesuai dengan penjelasan menurut Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pasal 1 angka 2 yang menyebutkan Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Akibat adanya perselisihan hak yaitu upah pekerja yang tidak di bayar oleh pengusaha menurut aturan Ketenagakerjaan menegaskan penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Namun dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat

pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang yakni Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

Untuk menjamin hak-hak pekerja dalam hal pengupahan, Undang-Undang Cipta Kerja memperkenalkan beberapa perubahan dalam peraturan ketenagakerjaan yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perubahan ini mencakup penegasan sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak memenuhi kewajibannya dalam membayar upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sanksi pidana ini dimaksudkan untuk memberikan efek jera kepada pelaku usaha yang tidak taat aturan, serta memastikan bahwa hak-hak pekerja dapat terpenuhi.

Dengan demikian, penerapan sanksi pidana terhadap pelanggaran pengupahan merupakan salah satu upaya penting untuk menegakkan hukum dan melindungi hak-hak pekerja. Hal ini juga menjadi bagian dari upaya untuk menciptakan keseimbangan dalam hubungan industrial, di mana pengusaha dan pekerja dapat menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan peraturan yang berlaku, demi tercapainya kesejahteraan bersama.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Sanksi Pidana Ketenagakerjaan Terhadap Pelaku Usaha Yang Tidak Membayar Upah Karyawan Sesuai Hukum Ketenagakerjaan?
2. Apasaja Faktor-Faktor Yang Menghambat Penegakan Sanksi Hukum Pidana Dalam Ketenagakerjaan Terkait Upah Karyawan?

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu penelitian yang menitikberatkan pada kajian terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan asas-asas hukum yang berkaitan dengan kewajiban pelaku usaha dalam pembayaran upah karyawan maupun doktrin-doktrin hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang dihadapi (Fajar & Achmad, 2010). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Dalam penelitian ini akan diteliti tentang aturan pidana yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Cipta Kerja untuk delik Pelaku Usaha Yang Tidak Membayar Upah Karyawan Sesuai Hukum Ketenagakerjaan. Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang menggambarkan suatu situasi, subjek, perilaku, atau fenomena yang terjadi saat ini (Sudjana & Ibrahim, 1989).

Data penelitian bersumber dari bahan hukum primer, berupa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta peraturan pelaksana lainnya. Selain itu, digunakan juga bahan hukum sekunder seperti buku, jurnal, dan pendapat para ahli hukum ketenagakerjaan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), kemudian data dianalisis secara kualitatif deskriptif untuk



menggambarkan dan menjelaskan penerapan sanksi hukum terhadap pelaku usaha yang tidak membayar upah sesuai ketentuan hukum di Indonesia.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### **Sanksi Pidana Terhadap Pelaku Usaha Yang Tidak Membayar Upah Karyawan Sesuai Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia**

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, upah merupakan hak dasar pekerja yang wajib diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan atas hasil kerja mereka. Ketentuan mengenai kewajiban pembayaran upah secara adil dan layak diatur secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah diubah dan disesuaikan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Pemidanaan merupakan sebuah tahap untuk memberikan dan menetapkan sanksi pidana kepada seorang pelaku kejahatan atau pelaku tindak pidana dalam hukum pidana. Kebijakan dari hukum pidana bertujuan untuk memungkinkan peraturan hukum positif (hukum pidana) dirumuskan secara lebih baik agar dapat menjadi pedoman bukan hanya untuk pembuat undang-undang saja, namun juga untuk pengadilan yang menerapkan undang-undang dan juga penyelenggara atau pelaksana putusan pengadilan (Arief, 2008). Dalam hal ini pidana sebagai bagian dari reaksi sosial kadang terjadi pelanggaran terhadap norma-norma yang berlaku, yakni norma yang mencerminkan nilai dan struktur masyarakat yang merupakan penegasan atas pelanggaran terhadap “hati nurani bersama” sebagai bentuk ketidaksetujuan terhadap perilaku tertentu. Bentuknya berupa konsekuensi yang menderitikan, atau setidaknya tidak menyenangkan” (Bambang Waluyo, 2004).

Pemidanaan memiliki tujuan yang merupakan salah satu peran penting dalam menjatuhkan sanksi pidana. Tujuan pemidanaan menurut Wirjono Prodjodikoro yaitu untuk menakuti-nakuti orang jangan sampai melakukan kejahatan baik secara menakut-nakuti orang banyak maupun menakut-nakuti orang tertentu yang sudah melakukan kejahatan agar dikemudian hari tidak melakukan kejahatan lagi atau untuk mendidik atau memperbaiki orang-orang yang melakukan kejahatan agar menjadi orang-orang yang baik tabiatnya sehingga bermanfaat bagi masyarakat (Prodjodikoro, 1980). Selain itu, tujuan pidana adalah kompleks, yang berarti bahwa bukan saja harus dipandang untuk mendidik si terpidana ke arah jalan yang benar seperti anggota masyarakat lainnya (membimbing) tapi juga untuk melindungi dan memberi ketenangan bagi masyarakat (mengayomi) (Moeljatno, 1985). Tujuan pemidanaan juga merupakan salah satu unsur yang dipertimbangkan dalam menjatuhkan pidana, sama seperti unsur tindak pidana atau kesalahan dan pertanggungjawaban pidana yang dipertimbangkan dalam menjatuhkan pidana.

Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut dapat dikenakan sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 185 ayat (1), yaitu:

“Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 ayat (1) dikenai pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).”

Sanksi pidana ini bersifat ultimum remedium, yang berarti diterapkan apabila sanksi administratif seperti teguran, pembatasan kegiatan usaha, penghentian

sementara, atau pencabutan izin usaha tidak dipatuhi. Dengan demikian, pidana bertujuan memberikan efek jera bagi pelaku usaha yang dengan sengaja melanggar hak pekerja atas upah yang layak. Dalam praktiknya, penegakan sanksi pidana terhadap pelaku usaha masih menghadapi berbagai hambatan, seperti kurangnya pengawasan dari instansi ketenagakerjaan, lemahnya pelaporan oleh pekerja karena takut kehilangan pekerjaan, serta rendahnya kesadaran hukum dari pengusaha. Oleh karena itu, diperlukan penguatan sistem pengawasan ketenagakerjaan, peningkatan peran serikat pekerja, dan penegakan hukum yang tegas dan konsisten agar hak pekerja terhadap upah dapat terlindungi sesuai dengan prinsip keadilan sosial sebagaimana amanat Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

Pengupahan merupakan salah satu elemen fundamental dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar upah pekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kewajiban ini diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, termasuk dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah disesuaikan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Pidana merupakan ketentuan yang mengatur tindakan apa yang tidak boleh dilakukan, di mana saat tindakan tersebut dilakukan terdapat sanksi bagi orang yang melakukannya. Hukum pidana juga ditujukan untuk kepentingan umum (hukum publik) yaitu hukum yang mengatur hubungan antara perseorangan dengan Negara yang berbeda dengan hukum privat yang hanya mengatur hubungan Antara perseorangan. Seseorang yang dapat dijatuhi sanksi pidana ialah orang yang melanggar suatu peraturan perundang-undangan (*nullum delictum noela poena sine praevia lege poenali*), sebagaimana disebutkan dalam pasal 1 ayat (1) KUHP yang menentukan "Suatu perbuatan tidak dapat dipidana, kecuali berdasarkan kekuatan ketentuan perundang-undangan pidana yang telah ada", yang dalam hal ini adalah ketentuan pidana pasal 90 jo. pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Pasal 88 jo. Pasal 185 UU Cipta Kerja. Di dalam ketentuan tersebut dinyatakan bahwa seorang pengusaha dilarang membayar upah pekerja di bawah upah minimum yang telah ditentukan oleh gubernur setempat setiap tahunnya.

Sanksi yang diberikan dapat berupa pidana penjara dan/atau pidana denda. Dengan adanya ketentuan tersebut, seharusnya pemidanaan terhadap pelaku tindak pidana pembayaran upah di bawah upah minimum ini dapat dijalankan dengan baik sesuai dengan tujuan dari pemidanaan. Hal ini diperkuat dengan sanksi pidana dalam delik pembayaran upah di bawah upah minimum yang di atur dalam Pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja yang menerapkan sanksi pidana minimum khusus di dalam ketentuannya.

Karena pada dasarnya, para buruh telah dilindungi oleh negara dalam hal pembayaran upah yakni melalui ketentuan pidana yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja. Pemberian upah oleh pengusaha di bawah upah minimum untuk para buruh melanggar Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi: "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89". Dalam Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, berbunyi (Undang-Undang No 11 Tahun 2020: Tentang Cipta Kerja):

1. 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/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

2. Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Kini, dengan adanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 90 UU Ketenagakerjaan dihapuskan, dan diganti dengan Bab IV tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 88 E ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja yang berbunyi "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum" juncto Pasal 185 yang diperbarui dalam Undang-Undang Cipta Kerja berisi:

1. Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), dan Pasal 160 ayat (4), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
2. Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Dalam ketentuan tersebut, disebutkan bahwa barang siapa yang melanggar ketentuan tersebut, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Pidana minimum khusus merupakan suatu pengecualian, yaitu untuk delik-delik tertentu yang sangat merugikan, membahayakan, atau meresahkan masyarakat dan delik-delik yang dikualifisir atau diperberat oleh akibatnya, seperti contohnya penerapan pidana minimum khusus pada tindak pidana korupsi (Arief, 2008). Dengan adanya penerapan ini di ketentuan delik pembayaran upah di bawah upah minimum tersebut, dapat diartikan bahwa delik ini merupakan delik dengan bobot berat yang sangat merugikan pekerja dan masyarakat, yang mana seharusnya pembedaan dalam delik ini harus lebih efektif.

Meskipun para buruh telah dilindungi dengan adanya ketentuan pidana dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, namun seringkali terjadi bahwa permasalahan pembayaran upah di bawah upah minimum ini diarahkan ke ranah perdata, yaitu penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Menurut Khamid Istakhori (Sekjen Federasi Serbuk), desk pidana ketenagakerjaan yang ada di Polda Metro Jaya tidak berjalan sesuai harapan karena fungsinya sekedar konsultasi hukum. Bahkan, desk ketenagakerjaan ini malah membuat proses semakin panjang karena aparat biasanya meminta pelapor menunjukkan bukti baru jika ingin kasusnya berlanjut. Padahal pembuktian itu harus dicari dan ditelusuri oleh Polri, bukan dibebankan kepada buruh yang melapor. Seringkali aparat polisi berkilah kasus ini masuk dalam ranah perselisihan hubungan industrial, sehingga penyelesaiannya diarahkan melalui pengadilan hubungan industrial (PHI) (Thea, 2020). Padahal, aturan dan mekanisme dari hukum pidana untuk menanggulangi pembayaran upah di bawah upah minimum sudah jelas, apabila banyak kasus yang terbawa ke PHI, para pelaku akan menjalankan kewajibannya untuk membayar kekurangan upah kepada korban, sedangkan pembedaan ini sangat diperlukan dalam menanggulangi kasus pembayaran upah di bawah upah minimum yang dilakukan oleh terdakwa. Hal ini dimaksudkan untuk mencapai tujuan pembedaan



untuk memberikan pelajaran dan pembinaan kepada pengusaha yang pada kenyataannya mampu untuk membayar upah pekerja berdasarkan upah minimum, namun tidak dijalankan (Nicholas & Adhari, 2021).

Sanksi pidana dalam ketenagakerjaan, terutama terkait dengan pelanggaran pengupahan, merupakan salah satu instrumen penting dalam menegakkan hukum dan melindungi hak-hak pekerja. Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya telah memberikan kerangka hukum yang jelas untuk menindak pengusaha yang tidak mematuhi ketentuan pengupahan. Dengan adanya sanksi yang tegas dan pengawasan yang ketat, diharapkan kesejahteraan pekerja dapat lebih terjamin dan tercipta hubungan industrial yang lebih adil dan seimbang (Adiatma et al., 2022).

### **Pelaksanaan dan Efektivitas Penegakan Sanksi Hukum terhadap Pelaku Usaha yang Melanggar Ketentuan Pembayaran Upah di Indonesia**

Penegakan sanksi hukum pidana dalam kasus ketenagakerjaan terkait upah karyawan memerlukan upaya yang lebih serius dan konsisten dari semua pihak terkait, termasuk pemerintah, pengusaha, dan pekerja itu sendiri. Dengan berbagai hambatan yang dihadapi, diperlukan langkah-langkah konkrit untuk memastikan bahwa peraturan yang telah ditetapkan, termasuk dalam UU Cipta Kerja, dapat ditegakkan secara efektif demi melindungi hak-hak pekerja.

Pelaksanaan penegakan sanksi hukum terhadap pelaku usaha yang tidak membayar upah karyawan sesuai ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dilakukan melalui dua mekanisme utama, **yaitu** sanksi administratif **dan** sanksi pidana.

#### **1. Pelaksanaan Sanksi Hukum**

##### **a. Sanksi Administratif**

Berdasarkan ketentuan Pasal 190 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja), pengusaha yang melanggar ketentuan pembayaran upah dapat dikenai sanksi administratif berupa:

1. Teguran tertulis,
2. Pembatasan kegiatan usaha,
3. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan/atau
4. Pencabutan izin usaha.

Sanksi administratif ini bertujuan untuk memberikan peringatan dan mendorong pelaku usaha agar segera memenuhi kewajibannya kepada pekerja tanpa harus melalui proses peradilan pidana.

##### **b. Sanksi Pidana**

Apabila pelaku usaha tetap tidak melaksanakan kewajibannya dan melakukan pelanggaran berat, maka dapat dikenakan sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu pidana penjara paling singkat **1 tahun** dan paling lama 4 tahun dan/atau denda antara Rp100.000.000,00 hingga Rp400.000.000,00. Sanksi pidana ini diterapkan sebagai upaya terakhir (ultimum remedium) setelah sanksi administratif tidak memberikan efek jera.

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 (Baringbing, 2011). 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 (Tutik, 2006).

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.
- 5) Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, ciptaan dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia didalam pergaulan hidup (Soekanto, 2008).

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 mempunyai nilai yang baik adalah menyangkut penyerasian antara nilai dengan kaidah serta dengan perilaku nyata manusia (Sunarto, 2004). Pada hakikatnya, hukum mempunyai kepentingan untuk menjamin kehidupan sosial masyarakat, karena hukum dan masyarakat terdapat suatu interelasi.

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 (Maroni, 2021). Selain itu, penegakan hukum dalam masyarakat mempunyai kecenderungan-kecenderungannya sendiri yang disebabkan oleh struktur masyarakat (Hart, 2015). Struktur masyarakat tersebut merupakan kendala, baik merupakan penyediaan sarana sosial yang memungkinkan penegakan hukum dijalankan, maupun memberikan hambatan-hambatan yang menyebabkan penegakan hukum tidak dapat dijalankan atau kurang dapat dijalankan dengan seksama (Rahardjo, 2009). 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 (Maroni, 2021)..

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 (Dellyana, 1988):

a. 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.

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.

Meskipun kerangka hukum terkait upah telah diatur dengan jelas, efektivitas penegakan sanksi hukum di lapangan masih menghadapi berbagai kendala, antara lain:

1. Kurangnya pengawasan ketenagakerjaan, terutama di perusahaan skala kecil dan menengah.
2. Minimnya pelaporan dari pekerja karena adanya ketakutan terhadap ancaman pemutusan hubungan kerja.
3. Lemahnya koordinasi antarinstansi, seperti Dinas Ketenagakerjaan, Kepolisian, dan Kejaksaan dalam menindak pelanggaran upah.
4. Penegakan hukum yang tidak konsisten, di mana pelanggaran sering diselesaikan secara administratif tanpa sanksi pidana.
5. Akibatnya, masih banyak kasus di mana pekerja tidak menerima upah sesuai ketentuan, dan pelaku usaha tidak mendapat hukuman yang setimpal.

Untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan sanksi hukum terhadap pelaku usaha, perlu dilakukan:

1. Peningkatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan melalui inspektorat daerah dan pusat.
2. Pemberdayaan serikat pekerja/buruh agar aktif melaporkan pelanggaran.
3. Penerapan sanksi pidana secara tegas dan transparan guna menimbulkan efek jera.
4. Sosialisasi dan edukasi hukum ketenagakerjaan kepada pelaku usaha agar memahami dan menaati kewajiban pembayaran upah sesuai aturan.

Pelaksanaan sanksi hukum terhadap pelaku usaha yang tidak membayar upah telah diatur secara jelas dalam peraturan perundang-undangan, namun efektivitasnya masih belum optimal. Diperlukan pengawasan yang lebih kuat, penegakan hukum yang konsisten, dan peningkatan kesadaran hukum baik dari pekerja maupun pengusaha untuk mewujudkan keadilan dan kesejahteraan pekerja di Indonesia.

#### IV. KESIMPULAN

Kewajiban pelaku usaha untuk membayar upah karyawan diatur secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Upah merupakan hak dasar pekerja yang wajib dipenuhi sebagai bentuk perlindungan hukum dan perwujudan keadilan sosial.

Pelaku usaha yang tidak membayar upah sesuai ketentuan dapat dikenakan sanksi hukum, baik sanksi administratif maupun sanksi pidana. Sanksi administratif meliputi teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara, hingga pencabutan izin usaha. Sedangkan sanksi pidana diatur dalam Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan ancaman pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 400.000.000,00.

Pelaksanaan dan efektivitas penegakan sanksi hukum terhadap pelaku usaha masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, kurangnya pelaporan dari pekerja, dan rendahnya kesadaran hukum pelaku usaha. Oleh karena itu, dibutuhkan penguatan sistem pengawasan, penegakan hukum yang tegas, serta peningkatan kesadaran hukum agar hak-hak pekerja dapat terlindungi secara nyata.

Penegakan sanksi hukum terhadap pelaku usaha yang melanggar ketentuan pembayaran upah perlu dijalankan secara konsisten untuk menciptakan hubungan industrial yang adil, seimbang, dan berkeadilan sosial, sesuai dengan amanat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

## REFERENSI

- Adiatma, P. R., Erliyani, R., Suprpto, & Yanova, M. H. (2022). Kepastian Hukum Tentang Pengaturan Penegakan Pidana Mengenai Kewajiban Membayar Upah Pekerja. *Badamai Law Journal*, 7(1), 134–149.
- Arief, B. N. (2008). *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Bambang Waluyo. (2004). *Pidana dan Pemidanaan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Baringbing. (2011). *Simpul Mewujudkan Supremasi Hukum*, Pusat Kajian Reformasi.
- Budiono, A. R. (2009). *Hukum Perburuhan*. PT Indeks.
- Dellyana, S. (1988). *Konsep Penegakan Hukum*, Yogyakarta: Liberty.
- Djumadi. (2008). *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Fajar, M., & Achmad, Y. (2010). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Pustaka Pelajar.
- Hart. (2015). *Mengenal Kedua Masyarakat Yang Mempunyai Cara-Cara Penegakan Hukumnya Sendiri-Sendiri Yaitu Primary Rules Of Obligation Dan Secondary Rules Og Obligation*. PT. Suryandaru Utama.
- Hiariej, E. O. (2005). *Prinsip-Prinsip Hukum Pidana*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.
- Kartanegara, S. (1998). *Hukum Pidana Bagian Satu*, Jakarta: Balai Lektur Mahasiswa.
- Krishermono, R. (2015). *Pengertian Upah Minimum, dari situs*. Jakarta: Kompas.
- Maroni. (2021). Peradilan Pidana Berbasis Pelayanan Publik Dalam Rangka Penegakan Hak Asasi Pencari Keadilan. *Fakultas Hukum Universitas Lampung*, 4(1).
- Moeljatno. (1985). *Fungsi dan Tujuan Hukum Pidana Indonesia*. Jakarta: PT Bina Aksara.
- Muladi, & Arief, B. N. (1984). *Teori-Teori dan Kebijakan Pidana*. Bandung: Alumni.
- Nicholas, J., & Adhari, A. (2021). *Pemidanaan Terhadap Delik Pembayaran Upah Di*

- Bawah Upah Minimum Dalam Rangka Mencapai Tujuan Pemidanaan Di Indonesia. *Jurnal Hukum Adigama*, 4 (2), 1088–1110.
- Prodjodikoro, W. (1980). *Tindak Tindak Pidana Tertentu Di Indonesia*. Jakarta: PT Eresco.
- Rahardjo, S. (2009). *Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*, Yogyakarta: Genta Publishing.
- Soekanto, S. (2008). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (1989). *Nana Sudjana dan Ibrahim, Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru.
- Sunarto, S. (2004). *Penegakan Hukum Psikotropika Dalam Kajian Sosiologi Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sutendi, A. (2001). *Hukum Perburuhan, Cet. II*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Thea, A. (2020). *Mendorong Penguatan Instrumen Penegakan Pidana Ketenagakerjaan,.* Hukum Online.  
<https://www.hukumonline.com/berita/a/mendorong-penguatan-instrumen-penegakan-pidana-ketenagakerjaan-lt5f8953fc414ce/>
- Tutik, T. T. (2006). *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Prestasi Raya.