

**PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PELAKU YANG MEMBAYAR
UPAH PEKERJA/BURUH DI BAWAH UPAH MINIMUM
DI WILAYAH PROVINSI RIAU**

Oleh: Hengki Rafles Rajagukguk
Program Kekhususan : Hukum Pidana
Pembimbing I: Dr. Davit Rahmadan,S.H.,M.H
Pembimbing II: Dr.Hengki Firmanda.S,S.H.,LL.M.,M.SI
Alamat: Jln.Rusa, Kec. Sukajadi , Pekanbaru
Email / Telepon : raflesrajaguk@gmail.com

ABSTRACT

Wage is the right of the Worker/Labourer that is received and expressed in the form of money as a reward from the Employer or employer to the Worker/Labourer which is determined and paid according to a work agreement. agreements, or laws and regulations, including allowances for Workers/Labourers and their families for a job and/or service that has been or will be performed. In the provision of wages for workers/labor by employers, violations often occur. One of the violations committed by employers is to give workers/laborers wages below the minimum wage. whereas in Article 88 E paragraph 2 of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation it is clearly stated that; "Entrepreneurs are prohibited from paying wages lower than the minimum wage, and the sanctions are contained in article 185. From 2020 to 2022 there were 10 complaints that went to the Riau provincial manpower office supervisor regarding wage violations. The purpose of this study is to find out how the law enforcement process is carried out by labor inspectors against wage violations committed by employers, what are the obstacles to labor inspectors, and to know the efforts made to overcome the wage problem. In addition, this study also examines the role of labor law in solving industrial relations problems.

From the results of the research discussion, it can be concluded that the position of labor law in the Indonesian national legal system can theoretically be separated into 3 fields, namely the administrative field, the civil field, and the criminal field. But in practice it must be run simultaneously because it relates to one another. The legal relationship carried out by workers/laborers with employers is included in the field of civil law. However, during the process of making, implementing, and ending the relationship, the government is supervised in order to carry out its 3 functions. If during these processes there are violations (not in accordance with applicable regulations), then criminal sanctions can be applied.

Keywords: Law Enforcement – Wages of workers/laborers below the minimum wage – Labor inspectors - Riau Province

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerja/Buruh merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan cita-cita kemerdekaan Negara Republik Indonesia. Peranan penting dari kaum buruh tersebut tidak hanya terlihat dalam dimensi ekonomi semata, namun juga dirasakan dalam dimensi lain, baik dalam sosial kesejahteraan maupun dimensi sosial politik.

Pembangunan Nasional menjadi salah satu pengamalan Pancasila serta pelaksanaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang bertujuan untuk meningkatkan harkat martabat, kemampuan manusia, serta kepercayaan diri sendiri untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Pembangunan ekonomi maupun pembangunan pada bidang-bidang lainnya selalu melibatkan sumber daya manusia sebagai salah satu pelaku pembangunan, oleh karena itu jumlah penduduk di dalam suatu negara adalah unsur utama dalam pembangunan.¹ Pertumbuhan ekonomi menunjukkan sejauh mana aktivitas perekonomian akan menghasilkan tambahan pendapatan masyarakat pada suatu periode tertentu.² Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan pengertian dari tenaga kerja yakni merupakan setiap orang yang mampu melakukan suatu pekerjaan, yang bertujuan untuk menghasilkan jasa atau barang agar memenuhi kebutuhan masyarakat, dan yang dimaksud pekerja/buruh pada Pasal 1 angka 3

merupakan tiap-tiap orang yang melakukan pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³ Sehingga untuk menciptakan kesejahteraan warga negaranya tersebut maka Negara Indonesia menekankan pada terwujudnya masyarakat yang adil serta makmur secara merata terutama penting bagi suatu perusahaan atau seorang pengusaha untuk menjamin para tenaga kerja dan pekerja/buruh untuk mendapatkan jaminan dalam hal keselamatan dan kesehatan.

Pentingnya pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja dimaksudkan untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas luasnya bagi tenaga kerja Indonesia, maka diharapkan agar tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun tetap menjunjung nilai kemanusiaannya. Adapun tujuan pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yakni bertujuan untuk menjadikan tenaga kerja Indonesia sebagai subjek pembangunan, tidak sebaliknya menjadi objek pembangunan.⁴

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana proses penegakan hukum terhadap pelaku tindak pidana yang membayar upah pekerja/buruh dibawah upah minimum di wilayah Provinsi Riau?
2. Apa yang menjadi kendala penegakan hukum di dalam penyelesaian tindak pidana yang membayar upah pekerja/buruh di bawah upah minimum di wilayah Provinsi Riau?
3. Bagaimana upaya penanggulangan penegak hukum dalam mengatasi permasalahan pembayaran upah

¹ Rini Sulistiawati, Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia, *Jurnal Fakultas Ekonomi*, Universitas Tanjungpura Pontianak, hlm.2.

² Nursiah Chalid dan Yusbar Yusuf, Pengaruh Tingkat Kemiskinan, Tingkat Pengangguran, Upah Minimum Kabupaten/Kota Dan Laju Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Indeks Pembangunan Manusia Di Provinsi Riau, *Jurnal Jurusan Ilmu Ekonomi* Universitas Riau, Volume 22, Nomor 2 Juni 2014 hlm.3.

³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti Cet. IV, Bandung, 2014, hlm. 9.

pekerja/buruh di bawah upah minimum di wilayah Provinsi Riau?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaturan tentang upah pekerja/buruh di provinsi Riau.
- b. Untuk mengetahui bagaimana prosos penegakan hukum yang dilakukan oleh pihak berwajib terhadap pelaku kejahatan yang memberikan upah pekerja/buruh dibawah upah minimum.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu Sebagai syarat untuk menyelesaikan perkuliahan Strata Satu di Fakultas Hukum Universitas Riau.
- b. Penelitian ini untuk menambah pengetahuan dan pemahaman bagi penulis khususnya mengenai masalah yang diteliti.

D. Kerangka Teori

1. Teori Penegakan Hukum

Hukum adalah sturuktural universal masyarakat yang berasal dari kekuatan undang undang itu sendiri.⁵ Dalam mewujudkan kesejahteraan masyrakat harus didukung sekurang kurangnya 3 (tiga) pilar, yaitu negara, pemerintah dan hukum serta aparaturnya penegak hukum.⁶ 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.

⁵ Aleardo zanghelini, "A Conceptual Analysis Of Conceptual Analysis In Analytic Jurisprudence", Can J.L. And Juris 467, august 2017, *Jurnal Westlaw*, Thomson Reuters, diakses melalui <http://l.next.westlaw.com/document/>, pada tanggal 16 juni 2021 dan diterjemahkan oleh google translate.

⁶ Yohannes suhardin, Peranan Hukum dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat, *Jurnal Hukum Pro Justitia*, Juli 2007. Volume.25,no.3,hlm.270.

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 pada dasarnya adalah bagaimana negara bisa menjamin dan memberikan ketentraman kepada warga negara apabila tersangkut masalah hukum.⁷ Meskipun membangun hukum memerlukan waktu, namun kebutuhan hukum untuk pengayoman tidak mungkin ditunda, bahkan terbukti tuntutan masyarakat semakin meningkat, dan harus diakui pula dapat terjadinya ekses dalam penerapan dan penegakan hukum.⁸

2. Teori Keadilan

Sebagai negara hukum (*rechstaat*), indonesia saat ini sedang dihadapkan pada persoalan hukum dan keadilan masyarakat yang sangat serius. Hukum dan keadilan masyarakat seolah seperti dua kutub yang saling terpisah, tidak saling mendekat. Kondisi ini tentu saja berseberangan dengan dasar filosofis dari hukum itu sendiri, dimana hukum dilahirkan tidak sekedar untuk membuat tertib sosial (*socialorder*), tapi lebih dari itu, bagaimana hukum yang dilahirkan dapat memberikan rasa keadilan bagi masyarakat.⁹

Keadilan itu pada hakikatnya dapat ditinjau dari sudut hukum ialah suatu nilai yang merupakan keserasian antara kepastian hukum dan kesebandingan

⁷ Urip Giyono, Rekonstruksi Upah Minimum Regional (Umr) Dalam Upaya Pembaharuan Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia Yang Berbasis Nilai Keadilan Pancasila, *Disertasi* Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (Unissula) 2017 ,Hlm .46.

⁸ Erdiansyah. "Kekerasan Dalam Penyidikan Dalam Perspektif Hukum Dan Keadilan".*Jurnal Ilmu Hukum* Fakultas Hukum Universitas Riau. Edisi I, No.1 agustus 2010,hlm 91.

⁹ Umar Sholehudin , *Hukum Dan Keadilan Masyarakat Perspektif Kajian Sosiologi Hukum*, Setara Pres Malang, 2011, hlm. 1

hukum. Dalam hukum pidana yang dimaksud dengan kepastian hukum itu tidak lain adalah ketegasan penerapan hukum pidana itu sendiri dimana hukum tersebut berlaku terhadap semua orang tanpa pandang bulu. Sedangkan yang dimaksud dengan kesebandingan hukum ialah kesetaraan atas kesetimpalan dalam penjatuhan hukuman terhadap seseorang sepadan dengan kesalahan dan latar belakang yang menyebabkan perbuatan kesalahan tersebut.¹⁰

E. Kerangka Konseptual

Untuk menyatukan persepsi dan menghindari kerancuan dari permasalahan yang akan diteliti, maka penulis merasa perlu memberikan definisi terhadap beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Tindak Pidana adalah perbuatan yang oleh aturan hukum dilarang dan diancam dengan pidana, dimana perbuatan disini selain perbuatan yang bersifat aktif (melakukan sesuatu yang sebenarnya di larang oleh hukum) juga perbuatan yang bersifat pasif (tidak berbuat sesuatu yang sebenarnya diharuskan oleh hukum).¹¹
2. Penegakan hukum adalah suatu proses untuk mewujudkan keinginan-keinginan hukum (yaitu pikiran-pikiran badan pembuat undang-undang yang dirumuskan dalam peraturan-peraturan hukum) menjadi kenyataan.¹²
3. 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.¹³

4. 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.¹⁴

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum yuridis sosiologis adalah suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat.

2. Lokasi Penelitian

Berdasarkan dengan pembahasan diatas, maka penelitian ini akan dilakukan di wilayah Pekanbaru yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, serta organisasi Serikat Buruh.

3. Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan obyek dengan ciri yang sama.¹⁵ Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah:

¹⁰ Siswanto Sunarso, *Filsafat Hukum Pidana Konsep Dimensi dan Aplikasi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, hlm.187.

¹¹ Pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2003 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2002 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Terorisme.

¹² Satjipto Rahardjo, *Masalah Penegakan Hukum*, Sinar Baru, Bandung:1983, hal. 24 Ibid, hlm.51.

¹³ Loebby Loqman, *Pidana dan Pemidanaan*, Datacom, Jakarta, 2001, hlm. 6.

¹⁴ Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁵ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 118.

1. Kabid Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau
2. Kepala Seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan Disnaker Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau
3. Ketua Organisasi Serikat Buruh

b) Sampel

Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi yang dapat mewakili keseluruhan objek penelitian yang mempermudah peneliti dalam menentukan penelitian.¹⁶

Untuk lebih jelasnya mengenai populasi dan sampel dapat dilihat dari tabel berikut

Tabel I. 3
Populasi dan Sampel

No	Responden	Populasi	Sampel	Prese ntase
1	Kabid Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	1	1	100 %
2	Kasi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	1	1	100 %
3	Ketua Organisasi Serikat Buruh	1	1	100 %
Jumlah		3	3	100 %

Sumber Data : Kabid Pengawas Disnaker Provinsi riau

4. Analisis Data

Berdasarkan perumusan masalah dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis maka analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yang merupakan tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif, yaitu apa yang dinyatakan responden secara tertulis atau lisan dan perilaku nyata yang diteliti dan dipelajari

¹⁶ *Ibid*, hlm. 121.

sebagai sesuatu yang utuh.¹⁷ Kemudian dalam menarik kesimpulan dapat digunakan metode berpikir deduktif yaitu cara berpikir yang menarik suatu kesimpulan dari sesuatu pernyataan yang bersifat umum kepada hal yang bersifat khusus.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Sifat dan Hakikat Hukum Ketenagakerjaan

1. Hukum

Hukum berasal dari terjemahan bahasa Inggris, yaitu "law" sedangkan dalam bahasa Belanda "recht". Donal Black memberikan definisi hukum sebagai "kontrol sosial dari pemerintah". Donal Black menjelaskan kontrol sosial dalam arti sempit dan dalam arti luas. Dalam arti sempit, kontrol sosial ialah aturan dan proses sosial yang mencoba mendorong perilaku yang baik dan berguna atau mencegah perilaku yang buruk. Ada undang-undang yang melarang pencurian, ada polisi, hakim serta pengadilan pidana mencoba menegakkannya. Semua ini merupakan contoh kontrol sosial yang cukup jelas (atau setidaknya kontrol sosial yang diupayakan). Adapun dalam arti luas kontrol sosial adalah jaringan aturan dan proses yang menyeluruh yang membawa akibat hukum terhadap perilaku tertentu; misalnya, tentang aturan umum mengenai hukum perbuatan melanggar hukum.¹⁸

John Austin menjelaskan hukum yaitu peraturan yang diadakan untuk memberi bimbingan kepada makhluk yang berakal yang berkuasa atasnya. Austin membagi hukum menjadi dua

¹⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta, 1942, hlm. 52.

¹⁸ Donal Black dalam Salim HS, *Perkembangan Teori dalam Ilmu Hukum*, RajaGrafindo Persada, Jakarta. 2012, Hlm 21-22.

macam yaitu hukum Tuhan dan hukum manusia (undang-undang yang diadakan oleh manusia untuk manusia). Hukum Tuhan tidak mempunyai fungsi yuridis, namun hukum Tuhan hanya berfungsi menjadi wadah-wadah kepercayaan utilitarian, yaitu pada prinsip kegunaannya. Hukum manusia dibagi menjadi dua macam, yaitu: hukum positif (undang-undang atau hukum yang sebenarnya) dan hukum yang tidak sebenarnya. Hukum positif merupakan undang-undang yang diadakan oleh kekuasaan politik (apakah yang tertinggi atau bawahan) untuk orang-orang politis yang merupakan bawahannya (seperti undang-undang dan undang-undang khusus), atau peraturan-peraturan yang diadakan oleh orang-orang sebagai pribadi, berdasarkan hak-hak yang sah yang diberikan kepadanya.¹⁹

2. Sifat Hukum

Hukum wajib untuk di patuhi, artinya yaitu keharusan untuk menaati hukum karena hukum mengatur langsung wujud perbuatan orang yaitu yang nyata. Adapun sifat hukum secara umum dibagi menjadi tiga yaitu: ²⁰

1. Sifat hukum yang pertama adalah mengatur (*fakultatif/aanvullendrecht*). Hukum bersifat mengatur karena dalam hukum berisi berbagai macam bentuk peraturan baik perintah maupun larangan yang mengatur setiap tingkah laku masyarakat. Dengan adanya sebuah aturan berupa perintah dan larangan ini, maka diharapkan akan tercipta ketertiban dan keteraturan dalam tatanan kehidupan bermasyarakat. Pada norma-norma peraturan ditandai

dengan kata dapat "ya" atau "tidak" tergantung hubungan norma lainnya serta kebutuhan subjek yang menjadi norma itu. Pada hukum fakultatif/memaksa ini, pembentukan undang-undang juga memberi perintah seperti halnya pada hukum imperatif. Hanya sifat perintahnya yang berbeda, maka perintah tersebut lebih banyak diartikan sebagai petunjuk, sehingga perintah ini langsung ditunjukkan kepada penegak hukum, berbeda dengan hukum imperatif/memaksa yang juga secara langsung tertuju kepada pribadi-pribadi.

2. Sifat hukum yang kedua; yaitu memaksa (*Imperatif/dwingendrecht*), yaitu hukum bertindak sebagai peraturan yang dapat memaksa seseorang untuk menaati serta mematuhi dan memberikan sanksi tegas bagi yang tidak patuh terhadap hukum tersebut. Dengan ini jelaslah bahwa hukum bersifat memaksa karena hukum memiliki kewenangan dan juga kemampuan untuk memaksa masyarakat untuk patuh dengan jalan penerapan sanksi yang tegas untuk mereka yang melanggar.

3. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Hukum Ketenagakerjaan adalah semua pengaturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.²¹

Sifat Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah termasuk dalam ruang lingkup hukum privat. Mengingat bidang bidang keadilan hukum tersebut merupakan satu kesatuan dan tidak mungkin untuk dilakukan pemisahan maka menjadikan hukum ketenagakerjaan termasuk kedalam Hukum fungsional yaitu menngandung

¹⁹ Jhon Austin dalam W.Fridman *Legal Theory (Teori dan Filsafat Hukum Telaah Kritis atas Teori Teori Hukum)* Susunan I. II. dan III, Diterjemahkan Oleh Muhammad Arifin. RajaGrafindo Persada. Jakarta .1990.hlm.149.

²⁰ Muhammad Sadi, *Hukum Ketanagakerjaan di Indonesia*. Kencana. Jakarta.2019. Hlm.31-32.

²¹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm .63.

hukum lainnya. Ditinjau dari sifatnya hukum ketenagakerjaan dapat pula bersifat publik. Bersifat privat karena mengatur hubungan antara orang perseorang (pembuatan perjanjian kerja). Bersifat public karena pemerintah ikut campur tangan dalam masalah masalah ketenagakerjaan. Pekerja perlu dilindungi melalui campur tangan pemerintah. Bentuk perlindungan yang diberikan oleh pemerintah adalah membuat peraturan peraturan yang mengikat buruh dan majikan, membina dan mengawasi proses hubungan industrial.²²

4. Hakikat Hukum

Hakikat menguasai seluruh kehidupan manusia di setiap saat. Sebelum manusia itu lahir hukum sudah mencampuri urusannya begitu pula setelah dia lahir hingga dia meninggal dunia dan bahkan ketika jasadnya sudah dimakamkan. Hukum melahirkan hak kepada seorang anak yang lahir yaitu hak atas ibu dan bapak. Begitu pula hukum membebani kewajiban kepada orangtua manusia yang barudilahirkan itu. Hukum menjadikan manusia itu menjadi subjek hukum atau pendukung hak dan pengemban kewajiban. Hukum juga mengatur segala benda yang melingkupi kehidupan manusia itu sebagai objek dari hak yang dimiliki oleh subjek hukum.²³ Ibarat tali, jika tidak mau karena terlalu kasar mengatakan rantai atau lilitan (sekalipun emas), hukum menghubungkan subjek-subjek hukum yang telah dibentuknya dengan benda yang ada di sekitar kehidupan para subjek hukum itu sebagai objek dari

hak. Ikatan hukum yang terbentuk menjadi tidak terhingga jumlahnya.²⁴

5. Hakikat Hukum Ketenagakerjaan

Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah perlindungan terhadap tenaga kerja, yakni dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Landasan idiil pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan landasan konstitusionalnya adalah Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Yang menjelaskan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak.

B. Unsur – Unsur Dalam Hukum Ketenagakerjaan

1. Pekerja/Buruh

Menurut Pasal 1 ayat 4 UU Ketenagakerjaan, memberikan pengertian Pekerja/Buruh adalah "setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun". Sedangkan tenaga kerja adalah di dalam pasal 1 Undang-Undang No. 14 tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah "setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di luar maupun di dalam hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat".

Pekerja/buruh berupa orang-orang yang melakukan pekerjaan pada suatu tempat, pekerja tersebut harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang dibuat oleh pengusaha (majikan), yang bertanggung jawab atas

²² Asri wijayanti dalam sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum ketenagakerjaan hakekat cita keadilan dalam sistem ketenagakerjaan*. bandung Refika aditama, 2017. Hal 106

²³ Teguh Prastyo, *Sistem Hukum Pancasila (Sistem, Sistem Hukum, dan Pembentukan peraturan Perundang-Undangan), Perspektif Teori Keadilan Bermartabat*. Bandung. Nusamedia. Hlm. 18

²⁴ Teguh Prasyo, *Pengantar Ilmu Hukum*. Depok. RajaGrafindo Persada. 2018. hlm. 8.

lingkungan perusahaannya yang kemudian atas pekerjaannya pekerja tersebut akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang layak.

2. Macam – Macam Status Pekerja/Buruh

a) Pekerja/Buruh Tetap

Penyebutan pekerja, lebih kepada pekerja yang sudah tetap, istilah sebenarnya digunakan bagi pekerja yang dalam hubungan kerjanya didasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Patut dipahami bahwa "waktu tidak tertentu" harus dimaknai sebagai tidak adanya batasan waktu dalam perjanjian kerja bagi pekerja untuk bekerja di perusahaan.²⁵

b) Pekerja/Buruh

Pekerja kontrak atau kadang disebut juga sebagai pekerja tidak tetap. Pada dasarnya, merupakan pekerja yang dalam hubungan kerjanya didasarkan pada PKWT.²⁶ Tidak tertentu mengartikan bahwa adanya kesepakatan mengenai batasan waktu di dalam perjanjian kerja tersebut. Penentuan batas waktu kerja yang telah akan disepakati juga diserahkan kepada pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengaturnya sesuai dengan kesepakatan.

c) Pekerja/Buruh Asing

Tenaga Kerja Asing tidak dapat dihindari penggunaannya, dalam era globalisasi yang terjadi di Indonesia ini. Pada prinsipnya penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia adalah mereka yang dibutuhkan dalam 2 (dua) hal yakni mereka (Tenaga Kerja Asing) yang membawa modal (sebagai investor) dan/ atau membawa skill dalam hal *transfer of knowledge* atau *transfer*

of know how.²⁷ Selain karena kedua hal tersebut maka pada hakekatnya tidak diperkenankan dan harus mengutamakan penggunaan tenaga kerja dari Indonesia (Tenaga Kerja Indonesia).²⁸

3. Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh

a) Hak Pekerja/Buruh

Hak merupakan segala sesuatu yang diterima atas jasa atau kewajiban yang telah dilakukan oleh seseorang. Hak pekerja/buruh diatur dalam Undang Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Berkaitan dengan hak, maka Pekerja/Buruh mempunyai hak beberapa hak, antara lain adalah sebagai berikut :²⁹

1) Hak atas pekerjaan

Hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak azasi manusia seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.

2) Hak atas upah yang adil

Hak ini merupakan hak yang sudah seharusnya diterima oleh pekerja sejak ia melakukan perjanjian kerja dan mengikatkan diri kepada pengusaha (majikan) atau pun kepada suatu perusahaan dan juga dapat dituntut oleh pekerja tersebut dengan alasan aturan hukum yang sudah mengaturnya yaitu pasal 88 Undang-Undang Nomor 13

²⁵ Ibid, hlm.45.

²⁶ Gus Herma Van Voss,Dkk. *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*.Pustaka Larasan.Bali.2012.Hlm.17.

²⁷ . C.Sumarprihatiningrum, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, (Jakarta: HIPSMI, 2006), hlm.56.

²⁸ Ibid, hlm.57.

²⁹ Grace Vina. *Jurnal Perlindungan Pekerja / Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.Fakultas Hukum.2016. Hlm 5-6

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4. Hukum Pekerja/Buruh

Hukum ketenagakerjaan atau perburuhan merupakan hukum yang fungsional. Pada awalnya memang berasal dari hukum perdata karena adanya hubungan kerja berdasar perjanjian kerja, di mana perjanjian kerja adalah bagian dari hukum kontrak (perdata). Adanya ketimpangan kedudukan buruh dan pemberi kerja mengharuskan negara aktif melakukan perlindungan hukum melalui mekanisme peraturan perundang-undangan. Turut campurnya negara ke dalam hukum perburuhan menjadikan hukum perburuhan menjadi lingkup hukum administrasi. Adanya kemungkinan pelanggaran hak dasar atas kebebasan dan hak hidup memaksa adanya sanksi pidana dalam pelanggaran hak dasar pekerja.³⁰

5. Hukum Pengupahan

Hukum pengupahan merupakan hukum yang mengatur tentang pembayaran upah kepada pekerja/buruh. Dalam teori ekonomi, upah diartikan sebagai pembayaran ke atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian, dalam teori ekonomi dibedakan di antara pembayaran kepada pegawai tetap dengan pembayaran ke atas jasa-jasa pekerja kasar yang tidak tetap. Dalam teori ekonomi kedua jenis pendapatan pekerja (pembayaran kepada para pekerja) tersebut dinamakan upah.³¹

6. Perlindungan Pekerja/Buruh

Philpus M. Hadjon Menjelaskan bahwa prinsip – prinsip perlindungan hukum merupakan prinsip pengakuan

dan perlindungan terhadap harkat dan martabat yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila. Lebih lanjut Philipus M. Hadjon mengemukakan dua prinsip perlindungan hukum bagi masyarakat Indonesia, khususnya bagi pekerja/buruh, yaitu:³²

- 1) Prinsip yang mendasari perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia yang bersumber pada konsep tentang pengakuan terhadap tindakan pemerintah yaitu pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia. Pengakuan harkat dan martabat manusia pada dasarnya terkandung dalam nilai-nilai Pancasila yang telah disepakati sebagai dasar negara, yang berarti pula mengakui kehendak manusia (pekerja/buruh) untuk hidup bersama yang diarahkan pada usaha untuk mencapai kesejahteraan bersama;
- 2) Prinsip negara hukum, bahwa tindakan pemerintah berdasarkan atas adanya asas keserasian hubungan antara pemerintah dan rakyat yang pada akhirnya diarahkan pada usaha tercapainya keserasian dan keseimbangan dalam kehidupan.

C. Tindak Pidana Dalam Ketenagakerjaan

Dalam undang – undang ketenagakerjaan terdapat 2 (dua) bagian Tindak Pidana. Yaitu tindak pidana ketenagakerjaan dan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan. Adapun perbedaan pengertian tindak pidana dalam ketenagakerjaan dengan tindak pidana

³⁰ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rajagrafindo Persada. Jakarta. 2013. Hlm. 20.

³¹ Sadono Sukirno. *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*. Rajagrafindo Persada. Jakarta. 2013. Hlm. 351.

³² Philipus M. Hadjon. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia (Suatu Studi Tentang Prinsip Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi)*. Peradaban. Yogyakarta. 2007. Hlm. 19-20.

dibidang ketenagakerjaan sebagai berikut ;
³³

1. Tindak Pidana Dalam Ketenagakerjaan

Tindak pidana dalam ketenagakerjaan adalah perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja/buruh maupun pengusaha yang melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan undang-undang ketenagakerjaan yang ancaman sanksi pidananya hanya di atur dalam undang - undang ketenagakerjaan yang ancaman sanksi pidananya hanya di atur dalam undang undang ketenagakerjaan.³⁴

2. Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan

Tindak pidana di bidang ketenagakerjaan adalah perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja/buruh, pengusaha dan atau pihak lain di luar perusahaan yang ancaman sanksi pidananya berdasarkan Kitab Undang-Undang Pidana (KUHP), undang undang ketenakerjaan dan/atau undang undang lainnya, baik yang dilakukan secara sendiri sendiri atau bersama sama.³⁵

3. Tindak Pidana Pemberian Upah Pekerja/Buruh di Bawah Upah Minimum

Dalam hubungan kerja seringkali terjadi Tindak pidana melawan hukum, baik yang dilakukan oleh pengusaha ataupun pekerja/buruh. Akibat yang ditimbulkan atas pelanggaran tersebut telah merugikan hak-hak pihak yang dilanggar. Dalam hubungan kerja sering kali pekerja/buruh yang menjadi korban pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan atau pengusaha. Kerugian yang diakibatkan oleh pelanggaran tersebut berdampak pada kesejahteraan pekerja/buruh.

³³ Sahala Arintonang, *Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan (Edisi Revisi)*. Permata Aksara. 2019. Hlm.20.

³⁴ *Ibid.* hlm.22.

³⁵ *Ibid.* hlm.24.

B. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja

1. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh/pekerja terhadap majikan/pengusaha serta hak-hak dan kewajiban majikan/pengusaha terhadap buruh/pekerja.³⁶

Dalam hubungan kerja terdapat ikatan antara pekerja dan perusahaan yang berupa perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh perusahaan atau secara bersama-sama antara pekerja/serikat pekerja dan perusahaan. Isi perjanjian ini adalah hak dan kewajiban masing-masing pihak dan syarat-syarat kerja, dengan perjanjian yang telah disetujui oleh tiap-tiap pihak yang dalam implementasinya tidak dilanggar oleh salah satu pihak.

2. Perjanjian Kerja

Lalu Husni menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah”.³⁷

Apabila ditelaah pengertian perjanjian kerja sebagaimana dimuat dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Iman Soepomo sebagaimana dikutip Saiful Anwar terlihat bahwa ketentuan tersebut menunjukkan bahwa suatu perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu, sehingga dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan

³⁶ Iman Soepomo, 1997. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan. Jakarta. Hal. 55

³⁷ Lalu Husni, 2002, *Op Cit* Hal. 51.

oleh pihak majikan atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.³⁸ Menurut Penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenakerjaan, pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun dijelaskan pula oleh Saiful Anwar “melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan. Untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan kerja sebaiknya perjanjian kerja dibuat secara tertulis”.

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

PENELITIAN

A. Proses Penegakan Hukum Terhadap Pelaku Tindak pidana Yang Membayar Upah Pekerja/Buruh Di Bawah Upah Minimum Di Wilayah Provinsi Riau

Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Ditinjau dari sudut subyeknya, penegakan hukum itu dapat dilakukan oleh subyek yang luas dan dapat pula diartikan sebagai upaya penegakan hukum itu melibatkan semua subyek.

Penegakan hukum adalah suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide tentang keadilan-keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan sosial menjadi kenyataan.³⁹ Penegakan hukum pidana adalah suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide tentang keadilan dalam hukum pidana dalam kepastian hukum dan kemanfaatan sosial menjadi kenyataan hukum dalam kepastian hukum dan kemanfaatan sosial

menjadi kenyataan hukum dalam setiap hubungan hukum.⁴⁰ Menurut Soerjono Soekanto, penegakan hukum adalah kegiatan menyalurkan hubungan nilai-nilai yang terjabar dalam kaedah-kaedah yang mantap dan sikap tindakan sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup.⁴¹

Banyak masyarakat yang masih melihat bahwa hukum ketenagakerjaan hanya sebatas hubungan pengusaha dan pekerja atau sebatas permasalahan perdata. Padahal melihat dari definisi yang telah dijelaskan oleh Imam Soepomo dan ciri khusus yang ada dalam hukum ketenagakerjaan dapat dikatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah hukum publik, yang meliputi hukum administrasi dan juga hukum pidana. Dimana pemerintah bisa masuk dan ikut campur dalam pelaksanaannya.

Pengertian penegakan hukum dapat dirumuskan sebagai usaha melaksanakan hukum sebagaimana mestinya, dan jika terjadi pelanggaran memulihkan hukum yang dilanggar itu supaya ditegakkan kembali. Dalam proses penegakan hukum dilakukan dengan penindakan hukum menurut urutan berikut :⁴²

- a. Teguran peringatan supaya menghentikan pelanggaran dan jangan berbuat lagi (percobaan);
- b. Pembebanan kewajiban tertentu (ganti kerugian, denda);
- c. Penyisihan atau pengucilan (pencabutan hak-hak tertentu);

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dijelaskan bahwa kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam tata hukum nasional Indonesia secara teoritis dapat dipisahkan menjadi 3 bidang, yaitu bidang administrasi, bidang perdata, dan bidang pidana. Namun dalam praktiknya harus

³⁸ Saiful Anwar, 2007. *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat*, Fak. Hukum USU, Medan, Hal. 45.

³⁹ Satjipto Rahardjo. 1987. *Masalah Penegakan Hukum*. Bandung : Sinar Baru. hlm.15

⁴⁰ Peter Mahmud, Marzuki. 2012. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta : Kencana Prenada. hlm.15

⁴¹ *Ibid*, hlm.5.

⁴² *Ibid* hlm.115

dijalankan secara bersamaan karena berhubungan satu dengan yang lainnya. Hubungan hukum yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan pengusaha termasuk dalam bidang hukum perdata. Berkaitan dengan perihal kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum pidana maka perlu diterapkan kebijakan hukum pidana sehingga masalah pidana yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dapat ditegakkan pada bumi yang beradab dan bertata krama ini.

Di dalam Pancasila kata adil terdapat pada sila kedua dan sila kelima. Nilai kemanusiaan yang adil dan keadilan sosial mengandung suatu makna bahwa hakikat manusia sebagai makhluk yang berbudaya dan berkodrat harus berkodrat adil, yaitu adil dalam hubungannya dengan diri sendiri, adil terhadap manusia lain, adil terhadap masyarakat bangsa dan negara, adil terhadap lingkungannya serta adil terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Konsekuensi nilai-nilai keadilan yang harus diwujudkan meliputi:⁴³

- a. Keadilan distributif, yaitu suatu hubungan keadilan antara negara terhadap warganya, dalam arti pihak negaralah yang wajib memenuhi keadilan dalam bentuk keadilan membagi, dalam bentuk kesejahteraan, bantuan, subsidi serta kesempatan dalam hidup bersama yang didasarkan atas hak dan kewajiban;
- b. Keadilan legal, yaitu suatu hubungan keadilan antara warga negara terhadap negara dan dalam masalah ini pihak wargalah yang wajib memenuhi keadilan dalam bentuk menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam Negara

B. Kendala Penegakan Hukum Di Dalam Penyelesaian Tindak Pidana Yang Membayar Upah Pekerja/Buruh Di Bawah Upah Minimum Di Wilayah Provinsi Riau

Bila berbicara mengenai penegakan hukum, maka tidak akan terlepas pula

untuk berbicara masalah hukum.⁴⁴ Pelaksanaan penegakan hukum tidak selamanya berjalan dengan lancar meskipun penegak hukum telah melakukan tugas dan kewajibannya, Penegakan hukum di Indonesia memiliki faktor guna menunjang berjalannya tujuan dari penegakan hukum tersebut. Perlu juga diketahui, dalam pelaksanaannya terkadang mengalami hambatan-hambatan yang sangat mempengaruhi dalam kelancaran pelaksanaan penegakan hukum.

Adapun hambatan-hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan penegakan hukum yang dilakukan oleh Pengawas ketenagakerjaan terhadap tindak pidana pembayaran upah di Wilayah Provinsi Riau adalah sebagai berikut :

1. Kendala Hukum

Ditinjau dari segi hukumnya, adanya kepincangan dari substansi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dimana beberapa aturan pelaksanaannya seperti Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, Permenaker, Permenakertrans, Kepmenaker dan Kepmenakertrans sudah ada sebelum undang-undang itu lahir.

Salah satunya yaitu di dalam Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikatakan bahwa “terhadap pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat diberikan kelonggaran untuk melakukan penangguhan”.⁴⁵ Sedangkan di dalam Pasal 88 E ayat 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja jelas dikatakan bahwa; “pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum”.⁴⁶ hal ini lah yang menjadi

⁴³ M. Agus Santoso, *Op.Cit*, hlm. 92.

⁴⁴ Purnadi Purbacaraka, *Loc. cit*.

⁴⁵ Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴⁶ Pasal 88 E ayat 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

salah satu kelemahan dalam proses penegakan hukum.

2. Kendala Penegak Hukum

Penegak hukum benar-benar menempati kedudukan yang penting dalam menentukan. Apa yang dikatakan dan dijanjikan oleh hukum, pada akhirnya akan menjadi kenyataan melalui tangan orang-orang tersebut. Apabila kita melihat segala sesuatu dari pandangan tersebut, maka menjadi relevan untuk berbicara mengenai berbagai faktor yang memberikan pengaruh terhadap para penegak hukum. Penegakan hukum merupakan fungsi dari bekerjanya pengaruh-pengaruh tersebut.⁴⁷

3. Kendala Sarana dan Fasilitas

Fasilitas atau sarana amat penting untuk mengefektifkan suatu aturan tertentu. Ruang lingkup sarana dimaksud, terutama sarana fisik yang berfungsi sebagai faktor pendukung. Bagaimana penegak hukum dapat bekerja dengan baik apabila tidak dilengkapi dengan kendaraan dan alat-alat komunikasi yang proporsional.⁴⁸

Tanpa adanya sarana atau fasilitas tertentu, maka tidak mungkin penegakan hukum akan berlangsung dengan lancar. Sarana atau fasilitas tersebut, antara lain mencakup tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup dan seterusnya.⁴⁹

4. Kendala Masyarakat

Terdapat suatu rumusan yang menyatakan, bahwa sumber satu-satunya hukum dan kekuatan mengikat adalah kesadaran hukum masyarakat. Dikatakan kemudian, bahwa perasaan hukum dan keyakinan hukum individu di dalam masyarakat yang merupakan kesadaran hukum individu, merupakan pangkal dari pada kesadaran hukum

masyarakat. Selanjutnya, pendapat tersebut menyatakan bahwa kesadaran hukum masyarakat adalah jumlah terbanyak dari kesadaran-kesadaran hukum individu mengenai suatu peristiwa tertentu.⁵⁰

C. Upaya Penanggulangan Penegak Hukum Terhadap Pelanggaran Upah Di Wilayah Provinsi Riau

Menurut Prof. Dr. Soerjono Soekanto, berpendapat bahwa penegakan hukum terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dan mempunyai arti sehingga penegakan hukum dapat berdampak positif dan negatifnya terletak pada isi faktor tersebut. Dalam hal terjadi ketidakserasian antara nilai-nilai yang berpasangan dan menjelma dalam kaidah-kaidah yang bersimpang siur, dan pola perilaku tidak terarah yang akan dapat mengganggu kedamaian pergaulan hidup, maka penegakan hukum menjadi tidaklah dapat diwujudkan. Artinya, penegakan hukum akan menjadi tidaklah berjalan sebagaimana mestinya atau akan terganggu dalam perjalanan dan penegakan hukumnya.⁵¹ Bertitik tolak pada pandangan yang telah dikemukakan di atas, kejahatan tidak pernah diberantas secara tuntas, kejahatan hanya dapat dicegah, dikurangi atau ditanggulangi.

Menurut Andi Hamzah, istilah penegakan hukum sering disalah artikan seakan-akan hanya tergerak di bidang hukum pidana atau hanya di bidang represif. Istilah penegakan hukum disini meliputi, baik yang represif maupun yang preventif, berbeda dengan istilah Inggris yaitu *law enforcement* yang sekarang diberi makna yang represif. Sedangkan yang preventif berupa pemberian informasi, dan penunjuk yang disebut *law compliance*, yang berarti pemenuhan atau penataan hukum. Oleh karena itu, barang kali lebih tepat jika dipakai istilah

⁴⁷ Satjipto Rahardjo, *Op. Cit*, hlm. 2.

⁴⁸ Zainuddin Ali, *Sosiologi Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2007, hlm. 64.

⁴⁹ Soerjono Soekanto, *Op. Cit*, hlm. 37

⁵⁰ Soerjono Soekanto, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 167.

⁵¹ Soerjono Soekanto, *Op.cit*, hlm. 20.

penanganan hukum atau pengendali hukum.⁵²

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa penegakan hukum dalam tindak pidana pembayaran upah pekerja dibawah upah minimum di wilayah provinsi Riau dilakukan dengan cara memberikan nota penetapan kepada pengusaha oleh pengawas ketenagakerjaan untuk membayarkan kerugian yang ditimbulkan oleh pengusaha terhadap buruh. dan apabila nota penetapan itu tidak di laksanakan oleh pengusaha maka pengawas ketenagakerjaan dalam hal ini pegawai penyidik negeri sipil akan berkoordinasi dengan polisi untuk mengajukan kejahatan ini ke kejaksaan, dan kejaksaan akan melimpahkan ke pengadilan. Artinya dalam proses penegakan ketenagakerjaan ini berawal dari proses perdata dan apabila dalam proses perdata tidak ada penyelesaian maka akan dilakukan proses pidana.
2. Bahwa ada faktor penghambat penegak hukum dalam hal ini pengawas dinas ketenagakerjaan provinsi Riau dalam melakukan penegekan hukum terhadap pembayaran upah pekerja/buruh yaitu faktor hukum yang tidak sinkron, faktor penegak hukum sedikit artinya jumlah anggota pengawas ketenagakerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah perusahaan, faktor fasilitas dan sarana yang sedikit, faktor masyarakatnya dalam hal ini buruh dan pengusaha, sendiri yang tidak memahami tentang apa yang menjadi hak hak dan kewajibannya dan faktor budaya yang artinya kurangnya kesadaran terhadap pentingnya penegakan hukum

ketenagakerjaan ini demi mewujudkan cita cita Pancasila.

B. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Penegakan hukum hakikatnya merupakan upaya menyelaraskan nilai-nilai hukum dengan merefleksikan di dalam bersikap dan bertindak dalam pergaulan demi terwujudnya keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan dengan menerapkan sanksi-sanksi. Maka untuk itu penulis mengharapkan agak pengusaha yang melakukan pelanggaran upah haruslah diberikan sanksi yang tegas sebagai bentuk keadilan yang diterima oleh buruh. dalam hal ini pengawas ketenagakerjaan harus lebih memperhatikan situasi dilapangan, artinya pengawas harus melakukan pengawasan dan pemantauan terhadap pelaksanaan penetapan upah tersebut agar tidak terjadi penyimpangan yang dilakukan oleh pengusaha ataupun management perusahaan.
2. Dalam mengatasi hambatan hambatan yang di alami oleh penegak hukum dalam hal ini pengawas ketenagakerjaan, maka pemerintah harus turut andil dalam membantu kelayakan fasilitas atau prasarana, jumlah anggota dan hal hal lain yang mendukung dalam pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh dinas ketenagakerjaan. Agar pengawas ketenagakerjaan dapat bekerja secara optimal, seluruh perusahaan yang ada di wilayah provinsi Riau dapat terjangkau atau terawasi oleh pengawas ketenagakerjaan. pengawas ketenagakerjaan juga diharapkan dapat meningkatkan keseriusan dalam melakukan pembinaan dan sosialisasi terhadap pengusaha dan buruh.

⁵² Nyoman Serikat Putra Jaya, *Beberapa Pemikiran ke Arah Pengembangan Hukum Pidana*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2008, hlm. 133-134.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Ali, Zainuddin, 2007, *Sosiologi Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Anwar, Saiful, 2007, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat*, Fakultas Hukum Medan Area, Medan.
- Aritonang, Sahala, 2019, *Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan* (Edisi Revisi), Permata Aksara.
- Asyhadie, Zaeni, 2013, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Asikin, Zainal, Dkk, 2010, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Baringbing, RE, 2001, *Simpul Mewujudkan Supremasi Hukum*, Kajian Reformasi, Jakarta.
- Black, Donal dalam Salim HS, 2012, *Perkembangan Teori dalam Ilmu Hukum*, RajaGrafindo Persada Jakarta.
- Chapra, Umar, 2001, *Masa Depan Ilmu Ekonomi; Sebuah Tinjauan Islam*, Gema Insani, Jakarta.
- Djumadi, 2008, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Farianto, Willy, Dkk, 2018, *Himpunan Artikel Ketenagakerjaan*, Rajagrapindo Persada, Depok.
- Friedman, W, 1990, *Teori dan Filsafat Hukum* (Diterjemahkan Oleh Muhammad Arifin), Rajawali Pers, Jakarta.
- Husni, Lalu, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Jaya, Nyoman Serikat Putra, 2008, *Beberapa Pemikiran ke Arah Pengembangan Hukum Pidana*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Imaniyati, Neni, Sri dan Panji Adam, 2018, *Pengantar Hukum Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Khakim, Abdul, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti Cet. IV, Bandung.
- _____, 2009, *Dasar Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditia Bakti, Bandung.
- Kurniawan, Emmanuel, 2013, *Tahukah Anda Hak Hak Karyawan Tetap Dan Kontrak*. Dunia Cerdas, Jakarta.
- Loebby Loqman, 2001. *Pidana dan Pemidanaan*, Datacom, Jakarta.
- Lopa, Baharudin, 2001, *Kejahatan Korupsi dan Penegakan Hukum*, Kompas, Jakarta.
- Mertokusomo, Sudik, 1990, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta.
- Marzuki, Peter Mahmud, 2012. *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Prenada, Jakarta.

B. Skripsi/Jurnal

- Agus Antara Putra, 2020, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia". *Jurnal Interpretasi Hukum*. Vol. 1, No. 2.
- Aleardo zanghelini, "A Conceptual Analysis Of Conceptual Analysis In Analytic Jurisprudence", *Jurnal Westlaw*, Can J.L. And Juris 467, august.
- Barry E. Shapiro, 1992, " The Future Of Labor Relations In The Federal Sector". *Jurnal Westlaw*, Vol. 6, No. 9 Agustus.
- Dr. Dessy Sunarsi, SH., MM, 2020, "Penegakan Hukum Hak Pekerja Atas Upah Minimum Provinsi Dki Jakarta Pada Kantor Notaris Di Kota Jakarta Selatan", *Supremasi Jurnal Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Sahid Jakarta, Vol. 2, No.2.
- Debby Shara, "Politik Hukum Kebijakan Upah Di Indonesia", *Jurnal Magister Kenotariatan Universitas*

- Padjajaran*, Diakses, Tanggal 17 Juni 2021.
- Erdiansyah. 2010, "Kekerasan Dalam Penyidikan Dalam Perspektif Hukum Dan Keadilan". *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Riau. Edisi I, No.1 Agustus.
- Grace Vina, "Perlindungan Pekerja / Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit", *E-Jurnal*, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Grendi Handrastomo, 2010, "Manakara Kesejahteraan Buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh Diantara Kepentingan Negara dan Korporasi", *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*, Vol. 16, No. 10.
- Hart, 2005, "Mengenali Kedua Masyarakat Yang Mempunyai Cara-Cara Penegakan Hukumnya Sendiri-Sendiri Yaitu Primary Rules Of Obligation Dan Secondary Rules Of Obligation: Esmi Wirasih Pranata Hukum Sebuah Telah Sosiologis", *Jurnal*, PT. Suryandaru Utama, Semarang.
- Indra Riko Rosandi., et. al., 2017, "Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus Penerapan Upah Minimum Di Kota Samarinda)", *eJournal Ilmu Pemerintahan*, Vol. 5. No.3.
- Jihad Lukis Panjawa, 2016, "Efek Peningkatan Upah Minimum Terhadap Tingkat Pengangguran", *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Vol. 5, No. 2.
- Judy Fudge, 2007, "The New Discourse Of Labor Rights: From Social To Fundamental Rights?". *Jurnal Westlaw*. Vol 29. no 29. 17 Oktober.
- Khilaima Faillafah, 2017, "Pelaksanaan Pemberian Upah Minimum Pekerja Di Tinjau Dari Pedoman Penetapan Upah Minimum (Studi Pemberian Upah Bagi Pekerja Cleaning Service Kopkar "Melati" UMM)", *Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Malang*.
- C. Peraturan Perundang-undangan**
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2003 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2002 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Terorisme.
- Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan
- D. Website**
- <https://www.riau.go.id/home/content/61/d-ata-umum>. diakses tanggal 09 November 2020.
- <https://www.goriau.com/berita/baca/bps-jumlah-angkatan-kerja-di-riau-333-juta-orang-didominasi-buruh-karyawan-dan-pegawai.html>. diakses, tanggal, 20 Februari 2021.