
PENYELESAIAN SENGKETA DALAM PELANGGARAN UPAH MINIMUM YANG DILAKUKAN OLEH PERUSAHAAN

Oleh

Sumardi¹, Subekti², Ernu Widodo³, Yoyok UcuK Suyono⁴, Dudik Djaja Sidarta⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Dr. Soetomo

E-mail: ¹andys5966@gmail.com, ²subekti@unitomo.ac.id,

³ernu.widodo@unitomo.ac.id, ⁴ucuk46suyono@gmail.com, ⁵dudik.djaja@unitomo.ac.id

Article History:

Received: 02-02-2025

Revised: 07-02-2025

Accepted: 05-03-2025

Keywords:

Sengketa, Upah Minimum,
Pekerja

Abstract: *Penyelesaian sengketa pelanggaran upah minimum yang dilakukan oleh perusahaan merupakan salah satu isu penting dalam hubungan industrial yang sering kali dihadapi oleh pekerja dan pengusaha. Pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum dapat mengakibatkan kerugian bagi pekerja serta menurunkan hubungan harmonis antara pekerja dan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk membahas langkah-langkah penyelesaian sengketa dalam pelanggaran upah minimum, mulai dari penyelesaian secara bipartit, mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja, perundingan tripartit di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), hingga langkah hukum lebih lanjut melalui banding atau kasasi. Selain itu, artikel ini juga akan menjelaskan sanksi administratif yang dapat dikenakan kepada perusahaan yang terbukti melanggar ketentuan upah minimum, serta hak pekerja untuk mendapatkan kompensasi atas kerugian yang ditimbulkan. Dengan adanya pemahaman yang lebih mendalam mengenai prosedur penyelesaian sengketa ini, diharapkan dapat tercipta solusi yang adil bagi kedua belah pihak dalam menjaga kesejahteraan pekerja dan iklim usaha yang kondusif.*

PENDAHULUAN

Pekerja/buruh di Indonesia memunculkan banyak perkembangan istilah. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksudkan dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda disebut dengan blue collar (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan (halus) seperti pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut sebagai white collar (berkerah putih) (Kabes & Sumanto, 2024).

Permasalahan 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 (Alam & Arif, 2020).

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 (SMERU, 2001).

Berdasarkan Pasal 90 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum baik upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Sedangkan Pasal 88E ayat (1) Undang Undang Cipta Kerja tetap ada larangan pengusaha untuk pemberian upah di bawah upah minimum. Perbedaannya pada ketentuan Undang Undang Cipta Kerja dengan Undang Undang Ketenagakerjaan adalah larangan dan sanksi pidana terhadap pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan, tidak boleh memberikan upah di bawah upah minimum. Apabila melanggar ketentuan tersebut, maka akan diberi sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 185 jo. Pasal 88E Undang Undang Cipta Kerja (Abas & Edwinskyah, 2022).

Studi mengenai dampak upah minimum terhadap employment di Indonesia penting dilakukan karena beberapa alasan. Pertama, upah minimum di Indonesia ditetapkan dengan dua alasan yaitu untuk meningkatkan standar hidup buruh dan sebagai jaring pengaman (safety net), sehingga studi berguna dalam mengetahui apakah tujuan ini dapat tercapai. Kedua, pasar tenaga kerja di Indonesia masih didominasi oleh tenaga kerja low skilled. Kelompok tenaga kerja ini paling rentan terkena dampak negatif dari kenaikan upah minimum. Selanjutnya, studi juga dapat digunakan oleh pemerintah sebagai pedoman dalam mengimplementasikan kebijakan upah minimum yang setiap tahun mengalami kenaikan agar dapat bermanfaat bagi kelompok pekerja upah rendah sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya dan tidak berdampak negatif bagi sebagian pekerja yang tercakup oleh kebijakan ini di sektor formal (Budijanto, 2017).

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 (Fajriati et al., 2021). Baik secara sengaja maupun tidak sengaja, wanprestasi dapat terjadi. Wanprestasi yang tidak disengaja dapat terjadi ketika salah satu pihak tidak dapat memenuhi kewajibannya atau tidak dapat melakukannya (Gansalangi dkk, 2025).

LANDASAN TEORI

A. Teori Pengupahan

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah, “upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya (Rahmi & Riyanto, 2022). Terdapat 3 macam upah yang masing masing memiliki makna yang berbeda:

- 1) Upah nominal atau upah uang adalah jumlah uang yang diterima pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran tenaga mental dan fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi (Sadono Sukirno, 2002).
- 2) Upah riil adalah upah yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut untuk membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja tersebut (Sadono Sukirno, 2002). Kecenderungan yang selalu berlaku adalah keadaan dimana harga barang dan jasa maupun upah terus menerus mengalami kenaikan. Tetapi kenaikan tersebut tidaklah serentak dan juga tidak pada tingkat yang sama besarnya. Perubahan yang berbeda ini akan menimbulkan kesulitan untuk mengetahui sampai dimana kenaikan pendapatan merupakan suatu gambaran dari kenaikan kesejahteraan yang dinikmati oleh tenaga kerja.
- 3) Upah minimum adalah upah yang ditetapkan secara minimum regional, sektor regional maupun sektoral. Dalam hal ini upah minimum merupakan upah pokok terendah yang harus diterima oleh buruh pada waktu pertama kali bekerja. Pada upah minimum terdapat unsur yang paling penting yakni, jumlah upah minimum harus mampu memenuhi kebutuhan hidup buruh secara minimal yaitu kebutuhan sandang, pangan, dan keperluan rumah tangga (Sonny Sumarsono dalam Normalitasar, 2012).

B. Teori Kesejahteraan

Kesejahteraan adalah sebuah tata kehidupan dan penghidupan sosial, material, maupun spiritual yang diikuti dengan rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman diri, rumah tangga serta masyarakat lahir dan batin yang memungkinkan setiap warga negara dapat melakukan usaha pemenuhan kebutuhan jasmani, rohani dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri sendiri, rumah tangga, serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak-hak asasi (Rambe, 2004).

Arthur Dunham dalam Sukoco (1991) mendefinisikan kesejahteraan sosial sebagai kegiatan-kegiatan yang terorganisasi dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan dari segi sosial melalui pemberian bantuan kepada orang untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di dalam beberapa bidang seperti kehidupan keluarga dan anak, kesehatan, penyesuaian sosial, waktu senggang, standar-standar kehidupan, dan hubungan-hubungan sosial. Pelayanan kesejahteraan sosial memberi perhatian utama terhadap individu-individu, kelompok-kelompok, komunitas-komunitas, dan kesatuan-kesatuan penduduk yang lebih luas; pelayanan ini mencakup pemeliharaan atau perawatan, penyembuhan dan pencegahan.

Pendapat lain tentang kesejahteraan sosial diungkapkan pula oleh Friedlander dalam Sukoco (1991) :

“Social welfare is the organized system of social services and institutions,

designed to aid individuals and groups to attain satisfying standards of life and health, and personal and social relationships which permit them to develop their full capacities and to promote their well-being in harmony with the needs of their families and the community”)

Yaitu bahwa kesejahteraan sosial merupakan suatu sistem yang terorganisasi dari pelayanan-pelayanan sosial dan lembaga-lembaga, yang bermaksud untuk membantu individu-individu dan kelompok agar mencapai standar kehidupan dan kesehatan yang memuaskan, serta hubungan perorangan dan sosial yang memungkinkan mereka mengembangkan segenap kemampuan dan meningkatkan kesejahteraan petani selaras dengan kebutuhan-kebutuhan keluarga maupun masyarakat.

Menurut Undang-Undang Nomor 11 tahun 2009 tentang Kesejahteraan Bab 1 pasal 1 ayat (1). Kesejahteraan adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya (Zulkarnaen, 2019).

C. Tindak Pidana

Istilah tindak pidana berasal dari istilah yang dikenal dalam hukum pidana Belanda yaitu strafbaar feit. Straf diartikan sebagai pidana atau hukum, baar diartikan sebagai dapat atau boleh dan feit diartikan sebagai tindak, peristiwa, pelanggaran dan perbuatan. Tetapi tidak ada penjelasan resmi tentang apa yang dimaksud dengan strafbaar feit itu (Ilham Maulana & Arinto Nurcahyono, 2023).

Pembentuk undang-undang kita telah menggunakan istilah strafbaar feit untuk menyebutkan apa yang kita kenal sebagai tindak pidana. Oleh karena itu, para ahli hukum berusaha untuk memberikan arti dan isi dari istilah itu. Sayangnya sampai saat ini belum ada keseragaman pendapat. “Tindak pidana merupakan pengertian dasar dalam hukum pidana (yuridis normative). Kejahatan atau perbuatan jahat dalam arti yuridis normative adalah perbuatan seperti yang terwujud in abstracto dalam peraturan pidana. Artinya aturan yang mengatur perbuatan yang diancam pidana, pihak-pihak yang dapat dipidana dan sanksi pidana yang dapat dijatuhkan kepada pelaku tindak pidana (Kabes et al., 2024).

Unsur-unsur tindak pidana dapat dibedakan setidaknya-tidaknya dari dua sudut pandang, yakni:

- 1) dari sudut teoritis; dan
- 2) dari sudut undang-undang.

Teoritis berarti berdasarkan pendapat para ahli hukum, yang tercermin pada bunyi rumusnya. Sementara itu sudut Undang-Undang adalah bagaimana kenyataan tindak pidana itu dirumuskan menjadi tindak pidana tertentu dalam pasal-pasal peraturan perundang-undangan yang ada.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian ini adalah yuridis normatif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang undangan (Statute approach). Pendekatan perundang undangan (statute approach) biasanya di gunakan untuk meneliti peraturan perundang undangan yang dalam penormannya masih terdapat kekurangan atau malah menyuburkan praktek penyimpangan baik dalam tataran teknis atau dalam pelaksanaannya dilapangan. Pada penelitian ini, data sekunder adalah data yang diperlukan yang bisa didapatkan dari

penelitian kepustakaan seperti bahan – bahan hukum. Adapun bahan – bahan hukum itu terdiri dari :

a) Bahan hukum primer :

1. Undang- undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja)
2. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (PP Pengupahan 2021) yang mengatur mengenai upah minimum

b) Bahan hukum sekunder yang bersifat menjelaskan atas bahan hukum primer terdiri dari buku literatur, jurnal, artikel, hasil penelitian dan karya ilmiah lain yang sehubungan dengan penelitian.

c) Bahan hukum tertier yang memberikan penjelasan atas hukum primer dan hukum sekunder terdiri dari kamus umum bahasa Indonesia, kamus istilah hukum, Ensiklopedia.

Bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan dan di inventarisasi tersebut kemudian akan diolah dan dikaji secara mendalam sehingga diperoleh kebenaran pragmatis dan/atau koherensi. Bahan hukum primer, bahan sekunder maupun bahan non hukum yang telah di sinkronisasi secara sistematis kemudian dikaji lebih lanjut berdasarkan prinsip-prinsip hukum, teori-teori, konsep-konsep, doktrin serta rujukan lainnya sehingga diperoleh jawaban untuk menjawab isu hukum yang dicantumkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penyelesaian Sengketa Antara Perusahaan dan Pekerja Jika Perusahaan Melanggar Upah Minimum

Berkaitan dengan perselisihan hak yang terjadi terkait hak pekerja mendapatkan upah sesuai dengan standar minimum upah pekerja, yang dicantumkan dalam UU Nomor 2 tahun 2004 pasal 56 yang berbunyi:

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan

Berdasarkan pada ketentuan tersebut, perselisihan hak masih dapat diajukan upaya hukum terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Pihak yang keberatan dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial terkait permasalahan perselisihan hak, sebagaimana dalam ketentuan Pasal 110 dan Pasal 111 dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan upaya hukum kasasi kepada Mahkamah Agung melalui Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim;
- b. bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana dalam ketentuan Pasal 103 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, "Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan

hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama”. Penyelesaian perselisihan hak dalam proses kasasi sebagaimana dalam ketentuan Pasal 115 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, “Penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan”. Adanya batas atau tenggang waktu yang jelas diatur dalam Undang-Undang ini dimaksudkan agar proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya dalam hal perselisihan hak terkait hak mendapatkan upah bagi pekerja sesuai upah minimum pekerja tersebut tidak menghabiskan waktu lama sehingga permasalahan yang terjadi antara para pihak cepat terselesaikan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya perselisihan hak melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dan pada tingkat kasasi melalui Mahkamah Agung Republik Indonesia, hal ini berbeda dengan penyelesaian perselisihan pada upaya non litigasi. Apabila pada upaya non litigasi menekankan prinsip perdamaian yakni para pihak yang bersengketa dapat menemukan solusi yang sama-sama menguntungkan terhadap perselisihan yang terjadi, namun pada proses litigasi dilakukan untuk membuktikan pihak mana yang benar dan pihak mana yang salah, sehingga pada Putusan yang telah dikeluarkan yang bersifat final dan berkekuatan hukum tetap, pihak yang dikalahkan wajib untuk memenuhi isi dari Putusan tersebut secara sukarela.

2. Sanksi Bagi Perusahaan yang Melanggar Upah Minimum

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 pemidanaan dalam delik ini harus lebih efektif.

KESIMPULAN

Dalam hal Penerapan sanksi pidana terhadap perusahaan yang membayar upah tenaga kerja di bawah upah minimum Kabupaten/Kota Berdasarkan Pasal 90 Juncto Pasal 185 Undang - undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah Penerapan sanksi pidana pada pelanggar pengupahan berdasarkan Undang-Undang ketenagakerjaan masih kurang efektif hal ini dapat dilihat dari hasil laporan penelitian tesis ini pada umumnya masih adanya praktek pembayaran upah di bawah ketentuan Upah Minimum Kota (UMK) dengan berbagai alasan dan kondisi perusahaan. Faktor Penghambat penerapan sanksi pidana pengupahan terjadi akibat adanya beberapa faktor antara lain: Faktor hukum ditinjau dari segi hukumnya, adanya kepincangan dari substansi UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana beberapa aturan pelaksanaannya seperti Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, Permenaker, Permenakertrans, Kepmenaker dan Kepmenakertrans sudah ada sebelum undang-undang itu lahir. Faktor penegak hukum Jumlah pengawas ketenagakerjaan tidak sebanding dengan jumlah Perusahaan yang diawasi, sesuai dengan data pengawasan jumlah pengawas. Faktor fasilitas dan sarana pendukung yang masih kurang di masing masing wilayah balai pengawas. Faktor Masyarakat belum memahami hak-hak tenaga kerja. Selain itu masyarakat belum memahami prosedur pengupahan yang diatur dalam UndangUndang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan beberapa peraturan pelaksanaannya. Faktor kebudayaan Kurangnya kesadaran masyarakat atas pentingnya penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan, para pelaku usaha (perusahaan) dan

tenagakerja belum mempunyai pemahaman dan kesadaran hukum dalam mewujudkan pelaksanaan pemberian upah minimum

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karena dengan berkahNya tesis ini dapat penulis selesaikan dengan judul Penyelesaian Sengketa Dalam Pelanggaran Upah Minimum Yang Dilakukan Oleh Perusahaan.

Tujuan penyusunan tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Dr. Soetomo. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih tak terhingga kepada semua pihak yang telah memberikan kemudahan, bekal ilmu pengetahuan, bimbingan, petunjuk dan semangat sehingga Tesis ini dapat terselesaikan, kepada yth:

1. Ibu Prof. Dr. Siti Marwiyah, SH., M.H., Rektor Universitas Dr. Soetomo Surabaya.
2. Ibu Dr. Subekti, SH., M. Hum., Dekan Fakultas Hukum Universitas Dr. Soetomo Surabaya.
3. Ibu Dr. Wahyu Prawesthi, S.H, M. Hum, Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Dr. Soetomo Surabaya.
4. Ibu Nur Handayati, S.H., M.H., Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Dr. Soetomo Surabaya;
5. Bapak Dr. Syahrul Borman, S.H., M.H., Ketua Program Studi Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Dr. Soetomo;
6. Ibu Dr. Subekti, SH., M. Hum., selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Ernu Widodo, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing II.
7. Dosen Penguji Dr. Subekti, SH., M. Hum., sebagai Ketua Penguji, Ernu Widodo, S.H., M.H., sebagai Sekretaris Penguji dan Dr. Yoyok Uruk Suyono, S.H., M. Hum., selaku Anggota Penguji.
8. Seluruh Dosen dan Tenaga Pendidikan Fakultas Hukum Universitas Dr. Soetomo.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abas, M., & Edwinskyah. (2022). Dampak Hilangnya Upah Minimum Sektoral Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Peraturan Pemerintah (PP) No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Juncto Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Omnibus Law). *Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 36, 17.
- [2] Alam, S., & Arif, M. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja: Perspektif Tanggung Jawab Konstitusional Negara. *Kalabbirang Law Journal*, 2(2), 123-133. <https://doi.org/10.35877/454ri.kalabbirang154>
- [3] Arifin, C., Soerodjo, I., Borman, M. S., & Sidarta, D. D. (2024). KEDUDUKAN HUKUM TENAGA KERJA OUTSOURCING SEBELUM DAN SESUDAH BERLAKUNYA UU NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA. *COURT REVIEW: Jurnal Penelitian Hukum (e-ISSN: 2776-1916)*, 4(01), 34-49. <https://doi.org/10.69957/cr.v4i01.1492>
- [4] Budijanto, O. W. (2017). Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh dalam Perspektif Hukum dan HAM. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 17(3), 395. <https://doi.org/10.30641/dejure.2017.v17.395-412>
- [5] Fajriati, R. A., Ratna M.S, E., & Lumbanraja, A. D. (2021). Tinjauan Hukum Pembayaran Upah Di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP). *Notarius*, 14(1), 452-565.

- <https://doi.org/10.14710/nts.v14i1.39133>
- [6] Faída, A. N., Učuk S, Y., & Widodo, E. (2023). Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Tindak Pidana Dalam Berlalu Lintas yang Mengakibatkan Orang Lain Meninggal Dunia. *Binamulia Hukum*, 12(1), 227–240. <https://doi.org/10.37893/jbh.v12i1.603>
- [7] Gansalangi, J. R., Widodo, E., Sidarta, D. D., & Borman, M. S. (2025). Penegakan Hukum Pidana Dalam Kasus Tindak Pidana Penipuan Melalui Arisan Online Di Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. *Court Review: Jurnal Penelitian Hukum* (e-ISSN: 2776-1916), 5(01), 75-85.
- [8] Ilham Maulana, & Arinto Nurcahyono. (2023). Penegakan Hukum Tindak Pidana Penimbunan dan Penyalahgunaan BBM Dihubungkan dengan UU Migas. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 49–54. <https://doi.org/10.29313/jrih.v3i1.2138>
- [9] Kabes, I., & Sumanto, L. (2024). Politik Hukum Perlindungan Pekerja Terhadap Tindak Pidana Pembayaran Upah Di Bawah Upah Minimum. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 4(3), 463–471. <https://doi.org/10.54957/jolas.v4i3.818>
- [10] Kabes, I., Widjajanti, E., Maria, A., & Anggraini, T. (2024). *Tindak Pidana Korporasi Membayar Upah Minimum*. 4(5), 996–1005.
- [11] Karli, K., Harvelian, A., Safitri, A. M., Wahyudi, A., & Pranacitra, R. (2023). Penyuluhan Pengabdian Hukum dalam Mengatasi Dampak Negatif Judi Online terhadap Kesejahteraan Buruh. *PUNDIMAS: Publikasi Kegiatan Abdimas*, 2(2), 86–92. <https://doi.org/10.37010/pnd.v2i2.1266>
- [12] Lazuardi, M. F., & Rahayu, D. (2019). Pelaksanaan Penangguhan Pembayaran Upah Minimum Di Pt. X Surabaya. *Simposium Hukum Indonesia*, 1(1), 325–341.
- [13] Permana, Y. S., Tinggi, S., Hukum, I., & Jakarta, I. (2024). *Penerapan sanksi pidana ketenagakerjaan terhadap pelaku usaha yang tidak membayar upah karyawan sesuai hukum ketenagakerjaan*. 7(1).
- [14] Purwanti, A., Rosadi, O., Arliman, L., RA, A. K., Asy'ari, K. H., Prayogi, B., ... & Prawesthi, W. (2020). *Pancasila, Hak Asasi Manusia dan Keadilan Lingkungan*. Media Sains Indonesia.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN