

TESIS

**SANKSI PIDANA TERHADAP PENGUSAHA YANG
MEMBERIKAN UPAH DI BAWAH KETENTUAN
UMK TERHADAP PEKERJA BORONGAN**



Oleh:

**ALADEA DEHL KASIH, S.H.
NIM. 031414153005**

**PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM
MINAT STUDI PERADILAN
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2016**

**SANKSI PIDANA TERHADAP PENGUSAHA YANG
MEMBERIKAN UPAH DI BAWAH KETENTUAN
UMK TERHADAP PEKERJA BORONGAN**

TESIS

**Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Magister Hukum
Pada Program Studi Magister Hukum
Minat Studi Peradilan Pada Fakultas Hukum
Universitas Airlangga**

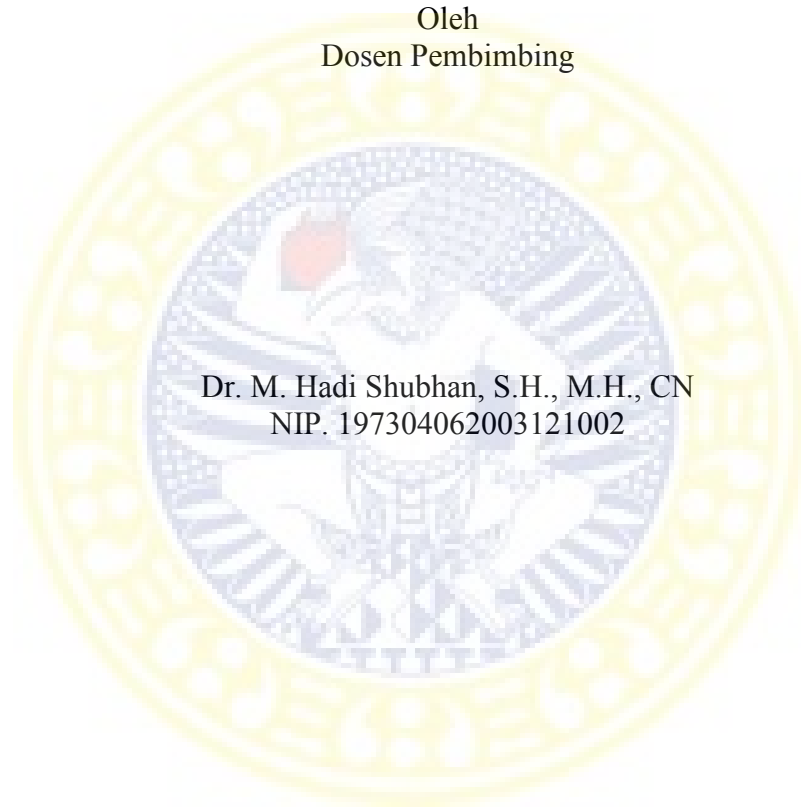
**Oleh :
ALADEA DEHL KASIH
NIM. 031414153005**

**PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM
MINAT STUDI PERADILAN
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2016**

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis Ini Telah Disetujui
Tanggal 8 Januari 2016

Oleh
Dosen Pembimbing



Dr. M. Hadi Shubhan, S.H., M.H., CN
NIP. 197304062003121002

Mengetahui
Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Airlangga

Prof. Dr. Agus Yudha Hernoko, S.H., M.H.
NIP. 196504191990021001

Tesis ini telah diuji dan dipertahankan dhadapan Tim Penguji Pada hari

Jumat, Tanggal 8 Januari 2016

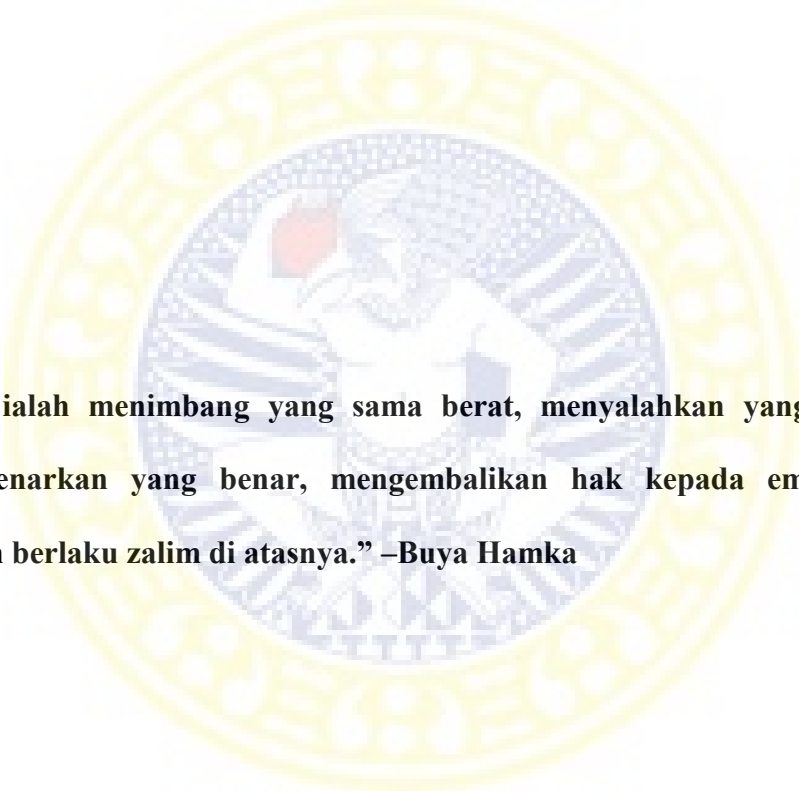
Tim Penguji Tesis :

Ketua : Dr. Lanny Ramli, S.H., M.Hum

Anggota : 1. Dr. M. Hadi Shubhan, S.H., M.H., CN

2. Dr. Rr. Herini Siti Aisyah, S.H., M.H.

3. Bambang Suheryadi, S.H., M.Hum



“Adil ialah menimbang yang sama berat, menyalahkan yang salah dan membenarkan yang benar, mengembalikan hak kepada empunya dan jangan berlaku zalim di atasnya.” –Buya Hamka



Tesis ini ku persembahkan kepada :

Papa, Mama, Adik Tercinta

Atas semangat, dukungan dan doa yang diberikan

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Pengasih dan Penyayang atas karunia dan Rahmat-Nya yang dilimpahkan kepada Penulis sehingga dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “Sanksi Pidana Terhadap Pengusaha Yang Memberikan Upah di Bawah Ketentuan UMK Kepada Pekerja Borongan.”

Dalam menyelesaikan tesis ini tak lain juga disebabkan oleh adanya bantuan dari berbagai pihak, karena itu dalam kesempatan kali ini Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berjasa baik selama pengerjaan tesis ini maupun selama perjalanan saya di kampus tercinta.

1. Prof. Dr. M. Zaidun, S.H., M.H., M.Si., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Prof. Eman Ramelan, S.H., M.S., selaku Wakil Dekan I, Koesrianti, S.H., LL.M., selaku Wakil Dekan II, dan kepada Wakil Dekan III, Nurul Barizah, S.H., LL.M., Ph.D.
2. Dr. M. Hadi Shubhan, S.H., M.H., CN., selaku Dosen Pembimbing, terima kasih atas ilmu dan kesabaran bapak dalam memberikan arahan dan saran demi kesempurnaan tesis ini.
3. Semua Dosen dan Civitas Akademika Fakultas Hukum Universitas Airlangga, terima kasih telah memberikan ilmu dan meluangkan waktu untuk berdiskusi atas kasus-kasus di masyarakat.

4. Kepada Orang Tua dan Keluarga, Papa Agus Aladi, Mama Hayati Gaybi Nofrizalni, Alvina Cece Alvina, Armand Mifta Al Randy, Robby Aksara Lesmana, Indah Retnaningtyas, Penulis ucapkan terima kasih atas dukungan dan doa yang tiada henti diberikan demi kesuksesan Penulis
5. Puput Sudianto Hadi Saputro, terima kasih atas semangat, waktu, pendapat, saran, pengertian dan kesabaran yang selalu diberikan kepada Penulis.
6. Sahabat-sahabati Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Fakultas Hukum Universitas Jember tersayang yang selalu memberikan dukungan dan doa untuk Penulis selama ini.
7. Teman-teman Peradilan Magister Hukum Universitas Airlangga khususnya angkatan 2014 terima kasih atas segala kenangan dan kebersamaan selama ini.

DAFTAR PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW).

Kitab Undang-undang Hukum Pidana.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep-231/Men/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/263/KPTS/013/2004 tanggal 12 November 2004 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jatim 2005.

Keputusan Gubernur No.188/286/KPTS/013/2005 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Jawa Timur Tahun 2006.

Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 1883/318/KPTS/013/2006 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2007.

Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/403/KPTS/013/2008 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Jawa Timur Tahun 2009.

Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 69 Tahun 2009 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2010.

Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 93 Tahun 2010 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2011 di Jawa Timur.

Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 81 Tahun 2011 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2012 di Jawa Timur.

Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 72 Tahun 2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2013.

Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 78 Tahun 2013 tentang Upah Minimum Kabupaten/kota di Jawa Timur Tahun 2014.

Peraturan Gubernur Jatim No.72 Tahun 2014 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2015.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Permasalahan.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Kerangka Konseptual.....	7
1.6 Metode Penelitian.....	15
1.7 Pertanggungjawaban Sistematika	19
BAB II KEBERLAKUAN UPAH SESUAI UMK TERHADAP PEKERJA BORONGAN.....	20
2.1 Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).....	20
2.2 Status Pekerja Borongan.....	32
2.3 Hak Pekerja Borongan atas Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).....	35

BAB III	LANDASAN TEORITIK TERHADAP ADANYA SANKSI PIDANA TERHADAP PEKERJA BORONGAN.....	57
3.1	Sanksi Hukum Sebagai Bentuk Paksaan Hukum.....	57
3.2	Pertanggungjawaban Pelaku Usaha yang Membayar Upah di Bawah UMK	78
BAB IV	PENUTUP	101
4.1	Kesimpulan	101
4.2	Saran.....	103
DAFTAR BACAAN		

ABSTRAK

Pekerja borongan/tenaga kerja borongan diatur dalam Pasal 1 angka 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu: "Tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja". Baik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu berlaku ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Pengusaha yang tidak membayar pekerjanya sesuai UMK bertentangan dengan keadilan, karena pada prinsip keadilan terkandung pemberian kepada masing-masing (pekerja) apa yang menjadi haknya, bahkan menurut Rawls diperlukan prinsip-prinsip keadilan yang lebih mengutamakan asas hak daripada asas manfaat. Bagi Pengusaha yang memberi upah di bawah Ketentuan UMK akan diberi sanksi berdasarkan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Pekerja Borongan, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), Sanksi Pidana

ABSTRAK

Piece workers / labor contract stipulated in Article 1 paragraph 3 of the Decree of the Minister of Manpower No. KEP-150 / MEN / 1999 of 1999 on the Implementation Program Workers' Social Security For Labor Day Off, Wholesale and Employment Agreement for specific time periods, namely: "Workers contract labor is labor that works on employers to do a specific job for a wage based on the volume of work or units of work ". Both the Employment Agreement and the Employment Agreement Specific Time Time Indefinite applicable provisions of the Minimum Wages District / City (UMK). Employers who do not membeyar according MSE workers contrary to justice, because the principle of fairness contained the provision to individual (worker) what they are entitled, even according to Rawls's principles of justice required that prefer the principle of the right rather than the principle of utility. For entrepreneurs who gave the wages under the provisions of MSE will be sanctioned under Article 90 paragraph (1) of Law Number 13 Year 2003 on Manpower.

Keywords: Wholesale Workers, Minimum Wage Regency / City (UMK), Criminal Sanction