



**PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA TERHADAP PELAKU
TURUT SERTA MELAKUKAN PEMBAYARAN UPAH
DI BAWAH UPAH MINIMUM
(Studi Putusan Nomor 194 K/Pid.Sus/2018)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Hukum**

Oleh :

BILLY PRATAMA KACARIBU

NPM : 2026000332

Program Studi : Hukum

Konsentrasi : Hukum Pidana

**FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS
PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

**MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA TERHADAP PELAKU TURUT
SERTA MELAKUKAN PEMBAYARAN UPAH DI BAWAH UPAH MINIMUM

NAMA : BILLY PRATAMA KACARIBU
N.P.M : 2026000332
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Ilmu Hukum
TANGGAL KELULUSAN : 18 Mei 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusladi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Dr Mhd. Azhali Siregar, S.H., M.H.

**DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING**

PEMBIMBING I



H Abdul Razak Nasution, S.H.Int., M.Sc.

PEMBIMBING II



Fitria Ramadhani Siregar, S.H., M.H.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : BILLY PRATAMA KACARIBU
NPM : 2026000332
Prodi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA TERHADAP PELAKU TURUT SERTA
MELAKUKAN PEMBAYARAN UPAH DI BAWAH UPAH MINIMUM

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat);
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya Skripsi Ini melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, April 2024



BILLY PRATAMA KACARIBU

ABSTRAK
PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA TERHADAP PELAKU TURUT SERTA
MELAKUKAN PEMBAYARAN UPAH
DI BAWAH UPAH MINIMUM

(Studi Putusan Nomor 194 K/Pid.Sus/2018)

Billy Pratama Kacaribu *

H. Abdul Razak Nasution, S.H.Int, M.Sc

**

Fitria Ramadhani Siregar, S.H., M.H **

Penetapan upah minimum dimaksudkan sebagai perlindungan kepada pekerja/buruh agar upahnya tidak dibayar terlalu rendah akibat posisi tawar mereka yang lemah dalam pasar kerja. Kebijakan upah minimum juga ditujukan sebagai salah satu instrumen pengentasan kemiskinan serta untuk mendorong kemajuan ekonomi Indonesia melalui pengupahan yang adil dan berdaya saing. Undang-undang memberikan perlindungan terhadap upah para pekerja dengan adanya larangan pembayaran upah dibawah upah minimum dan sanksi pidana bagi perusahaan yang melanggarnya sebagaimana diatur dalam Pasal (81) ayat (63) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ketentuan hukum tentang pembayaran upah dibawah upah minimum. unsur turut serta melakukan tindak pidana pembayaran upah dibawah upah minimum dan pertanggungjawaban pidana terhadap pelaku turut serta melakukan pembayaran upah dibawah upah minimum. Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif dengan jenis penelitian yuridis Normatif menggunakan metode analisis kualitatif.

Dari hasil penelitian bahwa Ketentuan yang mengatur tentang larangan pembayaran upah di bawah upah minimum diatur dalam Pasal 90 dan 91 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan Jo Pasal (81) ayat (63) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Jo Pasal 23 butir 3 Peraturan pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Tindak Pidana pembayaran Upah di Bawah Upah minimum adalah merupakan tindak pidana korporasi, dimana pengelola atau pengambil kebijakan korporasi dapat dimintai pertanggungjawaban perseorangan sesuai dengan peran masing-masing. Penyertaan dalam Tindak Pidana pembayaran Upah di Bawah Upah minimum adalah sebagaimana diatur dalam pasal 55 KUHP yaitu Pelaku (*pleger*), Menyuruh melakukan (*doenpleger*) Turut serta (*medepleger*), Penganjur (*uitlokker*). Bentuk Pertanggungjawaban Pidana terhadap Tindak Pidana pembayaran Upah di Bentuk Pertanggungjawaban Pidana terhadap Tindak Pidana pembayaran Upah di Bawah Upah minimum dalam perkara Nomor 194 K/Pid.Sus/2018 adalah menolak kasasi yang diajukan kejaksaan dan secara otomatis putusan yang dilaksanakan adalah hasil putusan banding nomor Nomor 342/PID/-2016/PT SBY tanggal 1 Agustus 2016 berupa pidana denda masing-masing sebesar Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dengan ketentuan apabila pidana denda tersebut tidak dibayar/dalam jangka waktu 1 (satu) bulan setelah putusan ini berkekuatan hukum tetap diganti dengan pidana kurungan selama 4 (empat) bulan

Kata Kunci : Ketenagakerjaan, Cipta Kerja, Tindak Pidana Upah Minimum

ABSTRACT

CRIMINAL ACCOUNTABILITY FOR PARTICIPANTS PARTICIPATED IN PAYING WAGES BELOW THE MINIMUM WAGE (Study of Decision Number 194 K/Pid.Sus/2018)

Billy Pratama Kacaribu *

**H. Abdul Razak Nasution, S.H.Int,
M.Sc ****

Fitria Ramadhani Siregar, S.H., M.H **

The determination of the minimum wage is intended as protection for workers/labor so that their wages are not paid too low due to their weak bargaining position in the labor market. The minimum wage policy is also intended as an instrument of poverty alleviation and to encourage Indonesia's economic progress through fair and competitive wages. The law provides protection for workers' wages by prohibiting the payment of wages below the minimum wage and criminal sanctions for companies that violate it as stipulated in Article (81) paragraph (63) of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation.

The purpose of this study is to find out the legal provisions regarding the payment of wages below the minimum wage. the element of participating in the criminal act of paying wages below the minimum wage and criminal liability for the perpetrator participating in paying wages below the minimum wage. This research is included in descriptive research with the type of normative juridical research using qualitative analysis methods.

From the results of the research that the provisions governing the prohibition of paying wages below the minimum wage are regulated in Articles 90 and 91 of Law Number 13 of 2003 concerning employment Jo Article (81) paragraph (63) of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation Jo Article 23 point 3 Government Regulation Number 36 of 2021 Concerning Wages. The crime of paying wages below the minimum wage is a corporate crime, in which corporate managers or policy makers can be held individually accountable according to their respective roles. Participation in the crime of paying wages below the minimum wage is as stipulated in article 55 of the Criminal Code, namely the perpetrator (pleger), ordering to do (doenpleger), participating (medepleger), organizer (uitlokker). Forms of Criminal

Liability for the Crime of Paying Wages in the Form of Criminal Liability for the Crime of Paying Under the Minimum Wage in case Number 194 K/Pid.Sus/2018 is rejecting the cassation submitted by the prosecutor and automatically the decision that is implemented is the result of the appeal decision number Number 342/PID/-2016/PT SBY dated 1 August 2016 in the form of a fine of Rp. 100,000,000.00 (one hundred million rupiah) each with the provision that the fine is not paid/within 1 (one) month after this decision legally binding shall be replaced by imprisonment for 4 (four) months

Keywords: Employment, Job Creation, Minimum Wage Crimes

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis haturkan kehadiran kepada Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan lancar dan baik. Adapun judul dari skripsi ini adalah “Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Pelaku Turut Serta Melakukan Pembayaran Upah Di Bawah Upah Minimum (Study of Decision Number 194 K/Pid.Sus/2018)”

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dan kelemahan dalam skripsi ini. Untuk itu, dengan berlapang dada penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak yang menaruh perhatian terhadap skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis sampaikan rasa terimakasih dan penghargaan yang tulus atas bantuan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat diselesaikan, maka dalam kesempatan ini penulis dengan hormat mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak **Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM** selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

2. Bapak **Dr.E. Rusiadi, S.E., M.Si.** selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak **Dr. Syaiful Asmi Hasibuan, SH., MH** selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak **H. Abdul Razak Nasution, S.H.Int, M.Sc,** selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan masukan kepada Penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu **Fitria Ramadhani Siregar, S.H., M.H,** selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan masukan kepada Penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Civitas Akademika Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Ayahanda dan Ibunda selaku orang tua Penulis terima kasih atas semua kasih sayang yang tidak pernah hilang, do'a, dukungan, motivasi, didikan dan semangat yang sangat berarti. Semoga Penulis dapat menjadi anak yang dibanggakan dan selalu memberikan kebahagiaan disepanjang hidupnya.
8. Berbagai pihak yang telah memberikan do'a dan dukungan kepada penulis selama ini yang juga tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga ilmu yang penulis peroleh selama ini dapat bermanfaat bagi penulis untuk sekarang dan masa yang akan datang.

Medan, Maret 2023

Penulis,

Billy Pratama Kacaribu

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan	
Masalah.....	6
C. Tujuan	
Penelitian	6
D. Manfaat	
Penelitian.....	7
E. Keaslian penelitian.....	8
F. Tinjauan	
Pustaka	9
G. Metode Penelitian.....	19
H. Sistematika Penulisan.....	21
BAB II. KETENTUAN HUKUM TENTANG PEMBAYARAN UPAH	
DIBAWAH UPAH MINIMUM	
A. Ketentuan Hukum Tentang Pengupahan.....	22
B. Upah Minimum Sebagai Bentuk Standart dalam Pengupahan.....	27
C. Pengaturan Hukum Terhadap Pembayaran Upah Dibawah Upah	
Minimum.....	32

BAB III. UNSUR TURUT SERTA MELAKUKAN TINDAK PIDANA

PEMBAYARAN UPAH DIBAWAH UPAH MINIMUM

A. Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan.....	37
B. Pembayaran Upah Dibawah Upah Minimum Termasuk Dalam Tindak Pidana Ketenagakerjaan.....	42
C. Unsur Turut Serta Melakukan Tindak Pidana Pembayaran Upah Dibawah Upah Minimum.....	48

BAB IV. PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA TERHADAP PELAKU

TURUT SERTA MELAKUKAN PEMBAYARAN UPAH DIBAWAH UPAH MINIMUM DALAM PERKARA NOMOR 194 K/PID.SUS/2018

A. Sistem Pertanggungjawaban Pidana Ketenagakerjaan.....	56
B. Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Pelaku Turut Serta Melakukan Pembayaran Upah Dibawah Upah Minimum Dalam Perkara Nomor 194 K/Pid.Sus/2018.....	62
C. Analisa Putusan Hakim dalam Perkara Nomor 194 K/Pid.Sus/2018.....	69

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	72
B. Saran.....	73

DAFTAR

PUSTAKA	74
----------------------	-----------

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan Ketenagakerjaan merupakan salah satu dari serangkaian upaya pembangunan sumber daya manusia yang diarahkan kepada peningkatan martabat, harkat, dan kemampuan serta kepercayaan. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan suatu upaya yang bersifat menyeluruh di semua sektor, yang ditunjukkan dengan adanya perluasan lapangan pekerjaan dan pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan, serta memberi perlindungan terhadap tenaga kerja.¹

Hukum Ketenagakerjaan terdapat pada Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan.² Suatu peraturan dibuat karena memiliki fungsi, salah satunya ialah fungsi dari hukum ketenagakerjaan yang menjadi sarana pembaharuan manusia.

Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas

¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, Tahun 2013, halaman. 5.

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, Tahun 2017, halaman 2.

keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan: ³

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Mardjono Reksodiputro mengatakan bahwa pemberian hak kepada warga negara tidaklah banyak artinya apabila tidak dilindungi dan tidak ditegakkan.⁴ Hak-hak dasar yang menyatu dengan pekerja dan harus dipenuhi ialah perlindungan hukum. Ketentuan ini sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum ini dilakukan dengan tujuan untuk melindungi kesejahteraan karyawan beserta keluarganya dengan tetap memperhatikan kepentingan pemberi kerja. Adapun bentuk perlindungan yang diberikan seperti kesamaan perlakuan oleh pemberi kerja dan pemenuhan hak-hak dasar seperti hak cuti dan hak atas upah. Pemenuhan hak dasar berguna agar karyawan terlindungi dari perilaku semena-mena dari pemberi kerja.⁵

³ *Ibid.*, halaman 7.

⁴ Mardjono Reksodiputro, *Menyelaraskan Pembangunan Hukum*, Komisi Hukum Nasional, Jakarta, Tahun 2013, halaman. 174.

⁵ Rafika Ariana Fajriati, *Tinjauan Hukum Pembayaran Upah Di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP)*, Jurnal Notarius, Volume 14 Nomor 1, 2021, halaman 452.

Begitu pentingnya upah yang menjadi hak dari tenaga kerja tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya, menjadi alasan negara memberikan perlindungan hak atas upah tersebut sebagai hak yang dijamin oleh konstitusi, sebagaimana diatur dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar RI 1945 yang menyatakan bahwa: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka dapat diketahui bahwa negara dalam hal ini berupaya memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dengan adanya pemberian upah yang layak kepada tenaga kerja.⁶

Pemenuhan hak tersebut, selanjutnya dipertegas kembali di dalam peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar hukum dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia yakni dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam Pasal 88 ayat (1) yang menyatakan bahwa: “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pengertian upah dapat didefinisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanan dalam memproduksi kekayaan.

Upah merupakan salah satu rangsangan penting bagi para karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini tidaklah berarti bahwa tingkat upahlah yang merupakan pendorong utama, tingkat upah hanya merupakan dorongan utama hingga pada tarif dimana upah itu belum mencukupi kebutuhan hidup para karyawan

⁶ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, Tahun 2017, halaman 115.

sepantasnya.⁷ Ukuran upah yang layak ini, kemudian menjadi dasar adanya penetapan standar upah minimum, dengan harapan dengan adanya hal tersebut maka setiap tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak berdasarkan upah yang diperolehnya. Bahkan kemudian dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut memuat adanya larangan pemberian upah di bawah upah minimum, sebagaimana di atur dalam Pasal 90 ayat (1), yang menyatakan bahwa: “pengusaha di larang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”.

Penetapan upah minimum dimaksudkan sebagai perlindungan kepada pekerja/buruh agar upahnya tidak dibayar terlalu rendah akibat posisi tawar mereka yang lemah dalam pasar kerja. Kebijakan upah minimum juga ditujukan sebagai salah satu instrumen pengentasan kemiskinan serta untuk mendorong kemajuan ekonomi Indonesia melalui pengupahan yang adil dan berdaya saing.⁸ Faktor-faktor yang menentukan penyesuaian upah minimum, selain memperhitungkan nilai pertumbuhan ekonomi atau inflasi tingkat ketentuan, juga mengacu pada rata-rata konsumsi per kapita anggota rumah tangga yang bekerja. Upah disesuaikan setiap tahun dengan batas atas dan batas bawah upah minimum di wilayah yang bersangkutan.⁹

Berdasarkan ketentuan tersebut, selanjutnya dapat dipahami bahwa terdapat kepastian hukum serta perlindungan dari negara bahwa pengusaha dalam hal ini

⁷ Tedjo Asmo Sugeng, *Akibat Hukum Bagi Perusahaan Yang Memberikan Gaji Di Bawah Upah Minimum Provinsi Kepada Karyawan Di Kabupaten Situbondo*, Jurnal Ilmiah Fenomena, Volume XVI, Nomor 1, Mei 2018, halaman 1756.

⁸ Media Online Kontan.Id, “Perusahaan Terkenan Sanksi Pidana Jika Membayar Karyawan di Bawah Upah Minimum”, melalui <https://nasional.kontan.co.id>, diakses pada tanggal 29 Maret 2022

⁹ Media Online Gajimu.com, “Kerja dan Upah”, melalui <https://gajimu.com>, diakses pada tanggal 29 Maret 2022

diwajibkan untuk memberikan upah kepada tenaga kerjanya sekurang-kurangnya sesuai dengan upah minimum. Namun demikian masih ditemukan adanya pengusaha yang tidak mentaati peraturan tersebut, sebagaimana yang terdapat dalam Putusan Nomor 194 K/Pid.Sus/2018. Sehingga dapat dikatakan hingga saat ini hak buruh atau tenaga kerja atas upah yang layak sebagaimana diatur dalam UUD 1945 sebagai salah satu hak konstitusional belum dapat berjalan secara efektif.

Ketika pihak pengusaha melanggar untuk memberikan upah tenaga kerja secara tidak layak, dalam hal ini memberikan upah di bawah minimum yang telah ditetapkan maka pihak pengusaha tersebut dapat dikategorikan telah melakukan perbuatan pidana yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Roeslan Saleh dalam bukunya Hanafi Amrani menyatakan: “Perbuatan yang oleh aturan hukum pidana dinyatakan sebagai perbuatan yang dilarang dinamakan perbuatan pidana (*strafbaarfeit*) atau disebut juga delik”.¹⁰

Pengertian terhadap perbuatan yang dapat di hukum (tindak pidana atau delik) ialah perbuatan yang melanggar undang-undang, dan oleh karena itu bertentangan dengan undang-undang yang dilakukan dengan sengaja oleh orang yang dapat dipertanggungjawabkan. Selanjutnya Simons sebagaimana dikutip dalam bukunya Moeljatno yang berjudul Asas-Asas Hukum Pidana menyebutkan bahwa: “*Strafbaar feit* adalah kelakuan (*handeling*) yang diancam dengan pidana,

¹⁰ Hanafi Amrani, *Politik Pembaharuan Hukum Pidana*, UII-Press, Yogyakarta, Tahun 2019, halaman 109.

yang bersifat melawan hukum, yang berhubungan dengan kesalahan dan yang dilakukan oleh orang yang mampu bertanggung jawab”.¹¹

Berdasarkan Putusan Nomor 194 K/Pid.Sus/2018, hal yang paling menarik bahwa pelaku yang disidangkan adalah pelaku turut serta dalam melakukan perbuatan pembayaran upah minimum yang telah ditetapkan, sebagaimana pelaku dalam putusan tersebut yang disidangkan sebanyak 3 (tiga) orang, sehingga antara terdakwa yang satu dengan terdakwa yang lainnya mempunyai peran yang berbeda-beda, walaupun dalam hukum pidana para terdakwa disebut sebagai pelaku turut serta melakukan. Sehingga atas hal tersebut penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut dengan judul: “Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Pelaku Turut Serta Melakukan Pembayaran Upah Di Bawah Upah Minimum (Studi Putusan Nomor 194 K/Pid.Sus/2018)

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana ketentuan hukum tentang pembayaran upah dibawah upah minimum?
2. Bagaimana unsur turut serta melakukan tindak pidana pembayaran upah dibawah upah minimum?
3. Bagaimana pertanggungjawaban pidana terhadap pelaku turut serta melakukan pembayaran upah dibawah upah minimum?

¹¹ Moeljatno, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Rineka Cipta, Jakarta, Tahun 2015, halaman 61.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui ketentuan hukum tentang pembayaran upah dibawah upah minimum.
2. Untuk mengetahui unsur turut serta melakukan tindak pidana pembayaran upah dibawah upah minimum.
3. Untuk mengetahui pertanggungjawaban pidana terhadap pelaku turut serta melakukan pembayaran upah dibawah upah minimum.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai syarat dalam menyelesaikan Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Sosial Sains di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, khususnya terhadap masalah yang penulis angkat mengenai pertanggungjawaban pidana terhadap pelaku turut serta melakukan pembayaran upah di bawah upah minimum.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian-kajian dalam rangka pengembangan ilmu hukum serta dapat menjadi bahan rujukan bagi mahasiswa yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut khususnya kajian mengenai pertanggungjawaban pidana terhadap pelaku turut serta melakukan pembayaran upah di bawah upah minimum.

3. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat memberi sumbangsih pengetahuan bagi aparat hukum khususnya mengenai pertanggungjawaban pidana terhadap pelaku turut serta melakukan pembayaran upah di bawah upah minimum.
- b. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan tambahan wawasan kepada masyarakat terkait mengenai pertanggungjawaban pidana terhadap pelaku turut serta melakukan pembayaran upah di bawah upah minimum.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian Penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dalam hal tema kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek. Penelitian yang akan dilakukan mengenai “Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Pelaku Turut Serta Melakukan Pembayaran Upah Di Bawah Upah Minimum”. Penelitian terkait dan hampir sama yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Supardi, Mahasiswa Program Studi Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, Tahun 2020, yang berjudul “Penerapan Sanksi Pidana Bagi Perusahaan Yang Membayar Upah Pekerja/Buruh Di Bawah Upah Minimum Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaturan hukum terhadap pekerja/buruh atas hak upah dalam hubungan industrial berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, serta mengetahui penerapan sanksi pidana bagi perusahaan yang membayar upah pekerja/buruh di bawah upah minimum.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Moh. Relfy Al-Ghafani, Mahasiswa Program Studi Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Indralaya,

Tahun 2019, yang berjudul “Pertanggungjawaban Pidana Perusahaan Yang Membayarkan Upah Pekerja Dibawah Upah Minimum (Studi Putusan Nomor 401/Pid.B/2012/PN.Bwi dan Putusan Nomor 1300/Pid.Sus/2011/Pn.Jkt.Ut)”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah dasar pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan dalam perkara pidana pelanggaran pembayaran upah minimum dalam kasus dengan Nomor Putusan 401/Pid.B/2010/PN.Bwi dan Nomor 1300/Pid.Sus/2011/Pn.Jkt.Ut, serta bagaimana pertanggungjawaban pidana perusahaan yang membayarkan upah pekerjanya di bawah upah minimum.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Tedjo Asmo Sugeng, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, tahun 2018 yang berjudul: “Akibat Hukum Bagi Perusahaan Yang Memberikan Gaji Di Bawah Upah Minimum Provinsi Kepada Karyawan Di Kabupaten Situbondo”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui akibat hukum bagi perusahaan yang membayar gaji di bawah standart UMP kabupaten Situbondo.

Atas permasalahan pada keaslian penelitian yang dikaji, maka penulis dapat menyatakan bahwa penelitian yang penulis lakukan sangatlah berbeda dengan penelitian yang peneliti lainnya lakukan, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian penulis merupakan penelitian yang secara akademis dapat dipertanggungjawabkan.

F. Tinjauan Pustaka

1. Pertanggungjawaban Pidana

Pertanggungjawaban merupakan suatu prinsip yang mendasar di dalam hukum pidana, atau yang lebih sering dikenal sebagai asas “*geen straf zonder schuld*” (tiada pidana tanpa kesalahan). Pertanggungjawaban pidana tanpa adanya kesalahan dalam diri si pelaku tindak pidana maka disebut dengan *leer van het materiele feit*. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) sendiri tidak memberikan sebuah penjelasan mengenai apa yang dimaksud dengan asas “*geen straf zonder schuld*”, akan tetapi asas ini dapat dikatakan sebagai asas yang tidak tertulis dan berlaku di Indonesia. Oleh karena itu, dalam sebuah pertanggungjawaban pidana terdapat dua hal yakni tindak pidana (*daad strafrecht*), pelaku tindak pidana (*dader strafrecht*).¹²

Pertanggungjawaban pidana merupakan unsur subjektif (kesalahan dalam arti luas).¹³ Dalam arti kesalahan dapat berbentuk sengaja (*opzet*) atau lalai (*culpa*). Membicarakan kesalahan berarti membicarakan pertanggung jawaban. Dengan demikian pertanggung jawaban pidana merupakan dasar fundamental hukum pidana sehingga kesalahan menurut ide merupakan jantungnya hukum pidana. Hal ini meunjukkan bahwa dasar dipertanggungjawabkannya perbuatan seseorang, diletakkan didalam konsep/dasar pemikiran kepada terbukti tidaknya unsur-unsur tindak pidana. Tindak pidana adalah perbuatan atau serangkaian perbuatan yang padanya dilekatkan sanksi pidana.¹⁴

¹² Roni Wiyanto, *Asas-Asas Hukum Pidana Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, Tahun 2013, halaman. 96.

¹³ H.M. Hamdan, *Hukum dan Pengecualian Hukum Menurut KUHP dan KUHPA*, Usu Press, Medan, Tahun 2013, halaman. 59.

¹⁴ Chairul Huda, *Dari Tiada Pidana Tanpa Kesalahan Menuju Kepada Tiada Pertanggungjawaban Pidana Tanpa Kesalahan*, Kencana, Jakarta, Tahun 2013, halaman. 15.

Artinya jika terbukti unsur-unsur tindak pidana, maka terbukti pula kesalahannya dan dengan sendirinya dipidana. Ini berarti pertanggungjawaban pidana di lekatkan kepada unsur-unsur tindak pidana.¹⁵

Van Hamel tidak memberikan definisi pertanggungjawaban pidana, melainkan memberi pengertian mengenai pertanggungjawaban. Secara lengkap van Hamel menyatakan:

Pertanggungjawaban adalah suatu keadaan normal psikis dan kemahiran yang membawa tiga macam kemampuan, yaitu: ¹⁶

- a. Mampu untuk dapat mengerti makna serta akibat sungguh sungguh dari perbuatan-perbuatan sendiri;
- b. Mampu untuk menginsyafi bahwa perbuatan-perbuatan itu bertentangan dengan ketertiban masyarakat;
- c. Mampu untuk menentukan kehendak berbuat).

Perlu penjelasan lebih lanjut terkait tiga kemampuan yang dikemukakan van Hamel adalah perihal kehendak berbuat. Bila dikaitkan antara kehendak berbuat dengan kesalahan sebagai element terpenting dari pertanggungjawaban, maka terdapat tiga pendapat, yaitu : ¹⁷

1. indeterminis yang menyatakan bahwa manusia mempunyai kehendak bebas dalam bertindak. Kehendak bebas merupakan dasar keputusan kehendak. Bila tidak ada kebebasan kehendak, maka tidak ada kesalahan. Dengan demikian tidak ada pencelaan sehingga tidak ada pemidanaan.
2. determinis yang menyatakan bahwa manusia tidak punya kehendak bebas. Keputusan kehendak ditentukan sepenuhnya oleh watak dan motif yang mendapat rangsangan dari dalam maupun dari luar. Artinya, seseorang tidak

¹⁵ H.M. Rasyid Ariman & Fahmi Raghieb, *Hukum Pidana*, Setara Press, Malang, Tahun 2015, halaman 205.

¹⁶ Eddy O.S. Harriej, *Prinsip-Prinsip Hukum Pidana*, Cahaya Atma Pusaka, Yogyakarta, Tahun 2016, halaman 155.

¹⁷ *Ibid.*, halaman 156.

- dapat dinyatakan bersalah karena tidak punya kehendak bebas. Kendatipun demikian, tidak berarti bahwa orang yang melakukan perbuatan pidana tidak dapat dipertanggungjawabkan atas perbuatannya. Tidak adanya kebebasan kehendak tersebut justru menimbulkan pertanggungjawaban seseorang atas perbuatannya. Namun, reaksi terhadap perbuatan yang dilakukan berupa tindakan untuk ketertiban masyarakat dan bukan pidana dalam arti penderitaan.
3. pendapat yang menyatakan bahwa kesalahan tidak ada kaitannya dengan kehendak bebas.

Defenisi mengenai pertanggungjawaban pidana dikemukakan oleh Simons sebagai suatu keadaan psikis, sehingga penerapan suatu ketentuan pidana dari sudut pandang umum dan pribadi dianggap patut (dasar adanya tanggung jawab dalam hukum pidana adalah keadaan psikis tertentu pada orang yang melakukan perbuatan pidana dan adanya hubungan antara keadaan tersebut dengan perbuatan yang dilakukan yang sedemikian rupa sehingga orang itu dapat dicela karena melakukan perbuatan tadi).¹⁸

Begitu juga dengan pertanggungjawaban pidana (*strafrechtelijk veranwoordelijkheid, criminal responsibility*) dengan tegas ketentuan Pasal 37 ayat (1) RUU KUHP menyatakan : “tidak seorang pun yang melakukan tindak pidana dipidana tanpa kesalahan”. Doktrin/asas *Geen Straf Zonder Schuld* atau *Keine Straf Ohne Schuld* yang dalam doktrin hukum Inggris dirumuskan sebagai *an act doesnot make some one's guilty unless his mind blameworthy* atau *actus reus*.¹⁹

2. Pelaku Turut Serta

Kata pelaku atau pembuat (Belanda: *dader*) dalam hal ini berarti orang yang melakukan atau orang yang membuat perbuatan salah dalam peristiwa pidana.

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ M. Ali Zaidan, *Menuju Pembaruan Hukum Pidana*, Sinar Grafika, Jakarta, Tahun 2015, halaman 371.

Untuk dapat mengetahui atau mendefinisikan siapakah pelaku atau daader tidaklah sulit namun juga tidak terlalu gampang. Banyak pendapat mengenai apa yang disebut pelaku. Satochid Kertanegara kata *dader* dengan istilah pelaku, sedangkan Moeljatno memberikan istilah *dader* sebagai pembuat.²⁰

Pembuat menurut Pasal 55 KUHP dibagi menjadi 3 yaitu pelaku (*dader*), orang yang turut melakukan (*mededader*), dan orang yang membujuk/penganjur (*uitloker*). Pelaku suatu tindak pidana itu hanyalah dia, yang tindakanya atau kelapanya memenuhi semua unsur dari delik seperti yang terdapat dalam rumusan delik yang bersangkutan, baik yang dinyatakan secara tegas maupun tidak dinyatakan secara tegas.

Pasal 55 KUHP yang rumusnya sebagai berikut:

- (1) *Dipidana sebagai si pembuat suatu tindak pidana;*
 - a. *Orang yang melakukan, menyuruh melakukan atau yang turut melakukan perbuatan itu.*
 - b. *Orang yang dengan pemberian upah, perjanjian, salah memakai kekuasaan atau martabat, memakai paksaan ancaman atau tipu karena memberi kesempatan, ikhtiar atau keterangan, dengan sengaja menghasut supaya perbuatan itu dilakukan.*
- (2) *Adapun orang yang tersebut dalam sub 2 itu, yang boleh dipertanggungjawabkan kepadanya hanyalah perbuatan yang sengaja dibujuk olehnya serta akibat perbuatan itu.*

Melihat batasan dan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa orang yang dapat dinyatakan sebagai pelaku tindak pidana dapat dikelompokkan kedalam beberapa macam sebagaimana diatur dalam Pasal 55 KUHP (1) di atas, bahwa pelaku tindak pidana itu dapat dibagi dalam 4 (empat) golongan:

- a. Orang yang melakukan sendiri tindak pidana (*pleger*)

²⁰ H.M. Rasyid Ariman & Fahmi Raghieb, *Op. Cit.*, halaman 121.

Undang-undang hukum pidana tidak menjelaskan lebih jauh tentang siapa yang dimaksud dengan mereka yang melakukan. Pada kenyataannya untuk menentukan seorang pembuat tunggal, tidaklah terlalu sukar. Kriterianya cukup jelas, secara umum ialah perbuatannya telah memenuhi semua unsur tindak pidana. Bagi tindak pidana formil, wujud perbuatannya ialah sama dengan perbuatan apa yang dicantumkan dalam rumusan tindak pidana. Sedangkan dalam tindak pidana materiil perbuatan apa yang dilakukannya telah menimbulkan akibat yang dilarang oleh undang-undang.²¹

Menentukan seseorang sebagai yang melakukan (*pleger*) adalah dengan 2 kriteria:

- 1) perbuatannya adalah perbuatan yang menentukan terwujudnya tindak pidana,
 - 2) perbuatannya tersebut memenuhi seluruh unsur tindak pidana.
- b. Orang yang menyuruh orang lain untuk melakukan tindak pidana (*doen pleger*)

Orang yang menyuruh melakukan (*doenpleger*) adalah orang yang melakukan tindak pidana dengan perantaraan alat atau menyuruh orang lain yang tidak dapat dipertanggungjawabkan. Setidaknya ada 3 syarat penting untuk *doenpleger*. Pertama yang digunakan untuk melakukan perbuatan pidana adalah orang atau alat. Kedua, orang yang disuruh melakukan tidak memiliki kesengajaan, kealpaan ataupun kemampuan bertanggungjawab. Ketiga, sebagai kosekuensi syarat kedua adalah bahwa orang yang disuruh melakukan tidaklah dapat dijatuhi pidana.²²

²¹ Adami Chazawi, *Percobaan & Penyertaan (Pelajaran Hukum Pidana)*, Rajawali Pers, Jakarta, Tahun 2014, halaman 85.

²² Hanafi Amrani. *Op. Cit.*, halaman 115.

Undang-undang tidak menjelaskan tentang siapa yang dimaksud dengan yang menyuruh melakukan itu. Untuk mencari pengertian dan syarat untuk dapat ditentukan sebagai orang yang melakukan (*doen pleger*), pada umumnya para ahli hukum merujuk pada Bukunya Adami Chazawi yang berdasarkan keterangan yang diktip dalam MvT WvS Belanda, yang menyatakan bahwa: “yang menyuruh melakukan adalah dia juga yang melakukan tindak pidana, tapi tidak secara pribadimelainkan dengan perantara orang lain sebagai alat di dalam tangannya apa bila orang lain itu melakukan perbuatan tanpa kesengajaan, kealpaan atau tanpa tanggungjawab, karena sesuatu hal yang tidak diketahui, disesatkan atau tunduk pada kekerasan”.²³

c. Orang yang turut melakukan tindak pidana (*mede pleger*)

KUHP tidak memberikan rumusan secara tegas siapa saja yang dikatakan turut melakukan tindak pidana, sehingga dalam hal ini menurut doktrin untuk dapat dikatakan turut melakukan tindak pidana harus memenuhi dua syarat;²⁴

- 1) Harus adanya kerjasama secara fisik (*pysiek samenwerking*). Artinya para peserta itu sama-sama melakukan perbuatan dengan mempergunakan kekuatan tenaga badan.
- 2) Harus ada kesadaran bahwa mereka satu sama lain bekerjasama untuk melakukan tindak pidana itu (*bewuste samenwerking*).

Turut serta melakukan (*medepleger*), oleh MvT WvS Belanda dalam bukunya Adami Chazawi dijelaskan bahwa yang turut serta melakukan ialah setiap

²³ Adami Chazawi. *Op. Cit.*, halaman 87-88.

²⁴ H.M. Rasyid Ariman dan Fahmi Raghieb. *Op. Cit.*, halaman 127.

orang yang sengaja berbuat (*meedoet*) dalam melakukan suatu tindak pidana.²⁵

Penjelasan MvT ini, merupakan penjelasan yang singkat yang masih membutuhkan penjabaran lebih lanjut.

Berbagai pandangan para ahli tentang bagaimana kategori untuk menentukan pembuat peserta (*medepleger*), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk menentukan seseorang sebagai pembuat peserta yaitu apabila perbuatan orang tersebut memang mengarah dalam mewujudkan tindak pidana dan memang telah terbentuk niat yang sama dengan pembuat pelaksana (*pleger*) untuk mewujudkan tindak pidana tersebut. Perbuatan pembuat peserta tidak perlu memenuhi seluruh unsur tindak pidana, asalkan perbuatannya memiliki andil terhadap terwujudnya tindak pidana tersebut, serta di dalam diri pembuat peserta telah terbentuk niat yang sama dengan pembuat pelaksana untuk mewujudkan tindak pidana.

- d. Orang yang dengan sengaja membujuk atau menggerakkan orang lain untuk melakukan tindak pidana (*Uitlokker*).

Orang yang sengaja menganjurkan (pembuat penganjur, disebut juga *auctor intellectualis*), seperti juga pada orang yang menyuruh lakukan, tidak mewujudkan tindak pidana secara materiil, tetapi melalui orang lain. Kalau pembuat penyuruh dirumuskan dalam Pasal 55 ayat (1) KUHP dengan sangat singkat ialah yang menyuruh melakukan (*doen plegen*), tetapi pada bentuk orang yang sengaja menganjurkan ini dirumuskan dengan lebih lengkap, dengan menyebutkan unsur-unsur objektif yang sekaligus unsur subjektif.

²⁵ Adami Chazawi. *Op. Cit.*, halaman 99.

Rumusan itu selengkapnya ialah: mereka yang dengan memberi atau menjanjikan sesuatu, dengan menyalahgunakan kekuasaan atau martabat, memberi kesempatan, sarana atau keterangan, sengaja menganjurkan orang lain supaya melakukan perbuatan.²⁶

3. Upah Minimum

Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya.²⁷ Upah merupakan hak yang sangat mendasar bagi tenaga kerja. Karenanya, upah harus mendapatkan perlindungan secara memadai dari pemerintah. Motivasi tenaga kerja dalam bekerja adalah mencapai peningkatan kesejahteraan, yang salah satu pilar utamanya melalui upah disamping pengembangan karier.²⁸

Pengertian lain juga dapat kita lihat pada pernyataan Dewan Perupahan Nasional yang juga mendefinisikan upah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan-

²⁶ *Ibid.*, halaman 112.

²⁷ Zaeni Ashyadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, Tahun 2014, halaman. 69.

²⁸ Abdul Khakim, *Pengupahan Dalam Prespektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, Tahun 2016, halaman. 5.

peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.²⁹

Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah didalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan perundang- undangan. Jika ternyata ketentuan upah didalam perjanjian kerja bertentangan dengan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah ketentuan upah didalam peraturan perundang-undangan.³⁰ Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap provinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Propinsi. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Pasal 41 ayat (2) menyebutkan bahwa: “Upah minimum sebagaimana dimaksud merupakan Upah bulanan terendah yang terdiri atas:

- a. Upah tanpa tunjangan; atau
- b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap”.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan juga menegaskan, bahwa Upah Minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan. Sementara upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara pekerja/buruh dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan. Apabila merujuk ke Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

²⁹ Ahmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, Tahun 2013, halaman. 7.

³⁰ Abdul R Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT.Indeks, Jakarta, Tahun 2013, halaman. 29.

Upah minimum ditetapkan di tingkat Provinsi, Kabupaten/Kotamadya, dan Sektoral. Berdasarkan Pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap wilayah diberikan hak untuk menetapkan kebijakan Upah minimum mereka sendiri baik di tingkat provinsi dan tingkat Kabupaten/kotamadya. Peraturan pelaksana terkait upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan, Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi, yang dihitung berdasarkan formula perhitungan upah minimum .

G. Metode Penelitian

1. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis yaitu menggambarkan atau mendeskripsikan ketentuan perundang-undangan yang berkaitan mengenai pertanggungjawaban pidana turut serta melakukan pembayaran upah dibawah minimum yang ditetapkan.

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, adapun yang dimaksud dengan jenis penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan karena dalam penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka atau data sekunder saja.³¹

3. Metode Pengumpulan Data

³¹ Dyah Ochtorina Susanti dan A'an Efendi, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, Sinar Grafika, Jakarta, Tahun 2014, halaman 19.

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah dengan studi kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- a. *Offline*, yaitu menghimpun data studi kepustakaan secara langsung dengan mengunjungi toko-toko buku, perpustakaan, guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.
- b. *Online*, yaitu studi kepustakaan yang dilakukan dengan cara searching melalui media internet guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.

4. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh melalui sumber data yang diperoleh dalam materi penelitian terdiri atas:

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat seperti; Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
- b. Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen resmi. Publikasi tentang hukum yang dikaji, hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum.

- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan sekunder seperti Kamus Bahasa Indonesia serta melalui penelusuran dari internet.

5. Analisis Data

Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan penarikan kesimpulan dilakukan dengan metode induktif, yaitu menguraikan hal-hal yang bersifat khusus lalu menarik kesimpulan yang bersifat umum sesuai dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian.

H. Sistematika Penulisan

Bab I berisikan Pendahuluan yang terdiri dari Latar belakang, Rumusan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, Keaslian Penelitian, Tinjauan pustaka, Metode penelitian, dan Sistematika penulisan.

Bab II berisikan Ketentuan Hukum Tentang Pembayaran Upah Dibawah Upah Minimum, terdiri dari Ketentuan Hukum Tentang Pengupahan, Upah Minimum Sebagai Bentuk Standart dalam Pengupahan, serta Pengaturan Hukum Terhadap Pembayaran Upah Dibawah Upah Minimum.

Bab III berisikan Unsur Turut Serta Melakukan Tindak Pidana Pembayaran Upah Dibawah Upah Minimum, terdiri dari Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan, Pembayaran Upah Dibawah Upah Minimum Termasuk Dalam Tindak Pidana Ketenagakerjaan, serta Unsur Turut Serta Melakukan Tindak Pidana Pembayaran Upah Dibawah Upah Minimum.

Bab IV berisikan Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Pelaiku Turut Serta Melakukan Pembayaran Upah Dibawah Upah Minimum Dalam Perkara Nomor 194 K/Pid.Sus/2018, terdiri dari Sistem Pertanggungjawaban Pidana Ketenagakerjaan, Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Pelaku Turut Serta Melakukan Pembayaran Upah Dibawah Upah Minimum Dalam Perkara Nomor 194 K/Pid.Sus/2018, Analisa Putusan Hakim dalam Perkara Nomor 194 K/Pid.Sus/2018.

Bab V berisikan Penutup yang terdiri dari Kesimpulan dan Saran.

BAB II

KETENTUAN HUKUM TENTANG PEMBAYARAN UPAH DIBAWAH UPAH MINIMUM

A. Ketentuan Hukum Tentang Pengupahan

Setiap pekerja tentu membutuhkan upah dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh sebab itu, diperlukan perlindungan terhadap pekerja khususnya mengenai upah agar pekerja tidak dirugikan oleh perusahaan dalam pembayaran upah. Sudah sewajarnya jika pekerja tidak dibayarkan upahnya maka pekerja tersebut tidak akan menjalankan pekerjaannya.³² Karena setiap manusia itu lahir merdeka dan ditakdirkan hidup merdeka yang harus mendapat jaminan dan perlindungan hukum dari negara, terutama hak untuk hidup, bebas dari perbudakan dan perhambaan, hak untuk bekerja, hak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, hak untuk bergabung ke dalam serikat-serikat buruh dan hak atas standar hidup yang pantas.³³

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 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 perundang-undangan, termasuk

³² Jimmy Sembiring. *Hak & Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*. Jakarta: Visimedia. Tahun 2014. halaman.62

³³ H. R. Abdussalam dan Adri Desasfuryanto. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*. Jakarta: PTIK. Tahun 2016..halaman. 1.

tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³⁴

Dalam hubungan kerja terdapat dua pihak yaitu pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja merupakan hubungan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja.

³⁵Dalam sistem pengupahan, penerima upah adalah buruh, sedangkan pemberi upah adalah pengusaha atau pemberi kerja. Aturan hukum pembayaran upah adalah peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja atau kesepakatan termasuk di dalamnya peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah di dalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Jika ternyata ketentuan upah di dalam perjanjian kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah upah di dalam peraturan perundang-undangan.³⁶

Menurut cara menetapkan upah, terdapat berbagai sistem upah, antara lain sebagai berikut:³⁷

1. Sistem upah jangka waktu.

Menurut sistem pengupahan ini upah ditetapkan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan. Untuk tiap jam diberi upah jam-jaman, untuk bekerja harian diberi upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan dan sebagainya.

2. Sistem upah potongan

Sistem upah potongan ini seringkali digunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu, dimana atau bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan. Karena upah ini hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya

³⁴ Pasal 1 angka 30 Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³⁵ Abdul R Budiono, *Op.Cit*, halaman. 29.

³⁶ Mathius Tambing dan Atum Burhanudin, *Pokok-Pokok Perjuangan Hukum Ketenagakerjaan* Jakarta: LPHKI, Tahun 2013, halaman 176

³⁷ *Ibid.*, halaman 182

dari apa yang dikerjakan, maka sistem pengupahan ini tidak dapat digunakan di semua perusahaan.

3. Sistem upah permupakatan

Sistem pengupahan ini pada dasarnya adalah upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membongkar dan mengangkut barang dan sebagainya, tetapi upah itu bukanlah diberikan kepada buruh masing-masing, melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama melakukan pekerjaan.

4. Sistem skala-upah berubah

Pada sistem skala upah berubah ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang harga barang hasilnya untuk sebagian terbesar atau seluruhnya tergantung dari harga pasaran di luar negeri. Upah akan naik atau turun menurut naik turunnya harga penjualan barang hasil perusahaan.

5. Upah yang naik turun menurut naik turunnya angka indeks biaya penghidupan, disebut upah indeks. Naik turunnya upah ini tidak mempengaruhi nilai riil dari upah.

6. Sistem pembagian keuntungan.

Disamping upah yang diterima buruh pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku bila ternyata majikan mendapatkan keuntungan yang cukup besar, kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan itu

Dalam rangka mewujudkan penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, melalui peraturan perundang-undangan pemerintah menempuh suatu sistem kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Akan tetapi ketentuan tersebut masih akan diatur dalam peraturan lebih lanjut dalam bentuk peraturan pemerintah tentang perlindungan pengupahan. Dalam peraturan pemerintah ini diatur mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak dan perlindungan pengupahan, ini selaras dengan apa yang terdapat dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Adapun isi undang-undang tersebut berisi ketentuan-ketentuan yang mengatur secara umum soal upah yang berpangkal tolak pada fungsi upah yang harus mampu menjamin kelangsungan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya, sehingga dapat memberikan motivasi terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas kerja.

Pengaturan perlindungan diarahkan kepada sistem pembayaran upah secara keseluruhan berdasarkan prestasi kerja, dan pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kemudian bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-undangan Ketenagakerjaan meliputi:³⁸

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- h. Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
- i. Upah untuk pembayaran pesangon;
- j. Upah untuk perlindungan pajak penghasilan.

Bentuk perlindungan upah yang kedua adalah waktu kerja. Berdasarkan ketentuan pasal 78 Undang undang Ketenagakerjaan, bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu

³⁸Asri Wijayanti, *Op.Cit*, halaman 108

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan waktu kerja lembur dan upah lembur diatur dengan Keputusan Menteri. Keputusan Menteri yang dimaksud adalah Kepmenakertrans Nomor: KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Berdasarkan Kepmenakertrans No. KEP 102/MEN/VI/2004, waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.³⁹

Upah pada prinsipnya hanya diberikan apabila pekerja masuk kerja. Prinsip ini dikenal dengan *no work no pay*. Menyimpang dari asas *no work no pay* tersebut, dalam hal tertentu pengusaha tetap wajib membayar upah jika pekerja/buruh tidak masuk kerja dengan sebab-sebab tertentu:

- a. Pekerja/buruh sakit bukan sebagai akibat kecelakaan kerja sehingga tidak dapat bekerja, dimana sakit tersebut harus dibuktikan dengan surat keterangan dokter
- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada masa haid dan memberitahukan kepada pengusaha sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan pada hari pertama dan hari kedua masa haidnya.
- c. Pekerja/buruh yang menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. Pekerja/buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara tetapi tidak melebihi 1 tahun;
- e. Pekerja/buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menunaikan kewajiban ibadah agamanya;

³⁹ pasal 1 angka 1 Kepmenakertrans No. KEP 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan atas persetujuan pengusaha;
- i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.²⁷ Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagai berikut:
 - 1). Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
 - 2). Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
 - 3) Untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah;
 - 4) Untuk bulan selanjutnya, dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Dasar Hukum Upah bagi Tenaga Kerja diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan, Yaitu :

- a. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- b. Undang-Undang RI Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- c. Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah
- d. Kepmenakertrans No. KEP.49/MEN/2014 Tentang Ketentuan Struktur dan Sekala Upah
- e. Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/VI/2014 : Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
- f. Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
- g. Peraturan Menteri tenaga kerja dan Transmigrasi No. 7 Tahun 2013 Tentang upah minimum
- h. Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

B. Upah Minimum Sebagai Bentuk Standart dalam Pengupahan

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara nyata telah memberikan perlindungan terhadap pekerja dari tindakan sewenang-wenang perusahaan. Hubungan kerja disini terjadi setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum. Oleh sebab itu konsekuensinya adalah suatu hubungan kerja akan menimbulkan akibat

hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak, yakni pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh. Takaran hak dan kewajiban masing-masing haruslah seimbang. Dalam konteks hubungan kerja berarti kewajiban dari para pihak harus secara timbal balik. Yang artinya, kewajiban dari pengusaha adalah hak dari tenaga kerja/buruh dan kewajiban dari tenaga kerja/buruh adalah hak dari pengusaha.

Pemberian upah dari pemberi kerja kepada tenaga kerja harus memperhatikan tiga aspek, yaitu:⁴⁰

5. Aspek teknis

merupakan aspek yang tidak hanya sebatas bagaimana perhitungan dan pembayaran upah dilakukan, tetapi menyangkut juga bagaimana proses upah ditetapkan;

6. Aspek ekonomis,

suatu aspek yang lebih melihat pada kondisi ekonomi, baik secara makro maupun mikro. Kemudian, secara operasional mempertimbangkan kemampuan perusahaan pada saat nilai upah akan ditetapkan dan implementasi di lapangan;

3. Aspek hukum

meliputi proses dan kewenangan penetapan upah, pelaksanaan upah, perhitungan dan pembayaran upah, serta pengawasan pelaksanaan ketentuan upah.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, dapat dijadikan dasar hukum yang

⁴⁰ Abdul Hakim *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. Tahun 2016, halaman 1

kuat dalam menentukan penghasilan yang layak bagi tenaga kerja, untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Pelaksanaan upah minimum merupakan suatu kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja.

Pasal 1 Angka 1 Permenakertrans No. 7 Tahun 2013 menyebutkan:

upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok, termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

Pasal 1 Angka 2 menyebutkan :

Upah Minimum Popinsi adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/ kota di satu provinsi.

Pasal 1 Angka 3 menyebutkan :

Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK) adalah upah minimum yang berlaku di wilayah kabupaten/kota.

Upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) bersama Lembaga Tripartit Nasional serta Lembaga Tripartit Daerah, ditujukan untuk melindungi tenagakerja. Upah merupakan salah satu faktor utama untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerja dalam membantu mewujudkan ketenangan kerja, kemampuan berusaha, serta pertumbuhan ekonomi. Melalui ketetapan upah minimum yang setiap tahunnya akan dinaikkan besarnya, diharapkan dapat terjadi peningkatan kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja di Indonesia.

Dalam penetapan upah minimum berbagai faktor dipertimbangkan, dengan mengadakan penajaman dan penyesuaian dengan tujuan penetapan upah minimum yaitu sebagai jaring pengaman agar upah tidak melorot, mengurangi kesenjangan

upah terendah dan upah tertinggi dan meningkatkan penghasilan pekerja pada tingkat bawah.⁴¹

Pada prinsipnya penetapan upah minimum dan persetujuan penangguhan pelaksanaan merupakan kewenangan Pemerintah/Gubernur. Proses perumusan angka UMP/UMK, diatur mengikuti prosedur yakni melalui Dewan Pengupahan baik di tingkat Provinsi maupun Kabupaten/Kota. Hal ini dimaksudkan agar dalam

merumuskan UMP/UMK itu, benar-benar merupakan hasil kajian menggunakan data yang dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian diharapkan upah minimum yang ditetapkan bersifat akseptabel. Status Dewan Pengupahan adalah sebagai unit pemikir yang membantu pemerintah merumuskan kebijakan di bidang pengupahan, mengingat fungsi menetapkan pengupahan demikian pentingnya untuk menjaga stabilitas hubungan kerja di Indonesia.

Ada empat jenis upah minimum yang dikenal di Indonesia, yakni sebagai berikut :⁴²

1. Upah minimum provinsi (UMP)

UMP adalah upah terendah yang berlaku untuk satu provinsi yang ditetapkan oleh gubernur setiap 1 November dan mulai berlaku 1 Januari tahun berikutnya. Dalam menetapkan UMP, gubernur mendengarkan saran dan masukan dari dewan pengupahan provinsi.

41 Kadek Sudiarta, Ida Bagus Wyasa Putra. Kebijakan Pemerintah Dalam Penetapan Upah Minimum. <https://ojs.unud.ac.id>. Diakses tanggal 29 Maret 2023

42 Anggita Dwindi. Upah Minimum yang Dikenal di Indonesia. <https://employers.glints.com>. Diakses tanggal 29 Maret 2023

2. Upah minimum kabupaten/kota (UMK)

UMK adalah upah terendah yang berlaku untuk satu kabupaten/kota yang ditetapkan oleh gubernur selambat-lambatnya pada 21 November setelah penetapan UMP, dan berlaku mulai 1 Januari tahun berikutnya. UMK tidak boleh lebih rendah dari UMP. Apabila gubernur tidak menetapkan UMK, maka upah yang berlaku di kabupaten/kota tersebut adalah sama dengan [UMP](#).

3. Upah minimum sektoral (UMS)

UMS adalah upah terendah yang berlaku secara sektoral dalam satu provinsi (UMSP) atau satu kabupaten/kota (UMSK), yang mana setiap sektor dikelompokkan menurut klasifikasi baku lapangan usaha Indonesia (KBLI). UMSP tidak boleh rendah dari UMP dan UMSK tidak boleh lebih rendah dari UMK.

Untuk menetapkan UMSP dan UMSK, dewan pengupahan provinsi atau kabupaten/kota melakukan penelitian serta menghimpun data mengenai homogenitas dan jumlah perusahaan, jumlah tenaga kerja, devisa yang dihasilkan, nilai tambah, kemampuan perusahaan, asosiasi pengusaha, dan serikat pekerja terkait. Besaran UMSP dan UMSK disepakati oleh asosiasi perusahaan dan serikat pekerja di sektor yang bersangkutan.

Pasal 25 PP 36/2021 mengatur upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan meliputi paritas daya beli (keseimbangan kemampuan berbelanja), tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah (marjin antara 50 persen upah/gaji tertinggi dan 50 persen terendah dari karyawan di posisi atau pekerjaan tertentu). Data pertumbuhan ekonomi, inflasi, paritas daya

beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

C. Pengaturan Hukum Terhadap Pembayaran Upah Dibawah Upah Minimum

Pemberian upah dilakukan untuk memberikan penghidupan yang layak bagi pekerja, hal tersebut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI tahun 1945 menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Upah minimum kemudian ditetapkan oleh Kepala Daerah dalam hal ini Gubernur/Bupati/Walikota. Penetapan pengupahan di Indonesia tersebut dilaksanakan dengan skema pengupahan yaitu UMP dan UMK sebagaimana yang ditentukan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum.

Pasal 54 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan menyebutkan :

Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Berdasarkan ketentuan Pasal 54 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan tersebut pengusaha memang diberikan kewenangan untuk menentukan bentuk perjanjiannya, isi perjanjiannya dan tentu juga menentukan besaran upah yang akan dibayarkan. Tujuannya guna mempertahankan hak penguasaan terhadap wilayah otoritas bisnis, yaitu

kelayakan biaya dan keuntungan produksi akan tetapi tetap harus memperhatikan hak-hak dari pekerjanya.⁴³

Berdasarkan Pasal 54 maka makna yang ingin disampaikan ialah skala gaji karyawan harus berdasarkan ketentuan UMP/UMK yangmana harus diterapkan dalam system gaji di setiap perusahaan. Artinya dalam menentukan upah, pengusaha harus memperhatikan kebijakan Pemerintah Daerah mengenai Upah Minimum Provinsi/Kota di daerah tempat kerja itu beroperasi. Sering kali suatu upah yang sudah ditentukan dalam kesepakatan atau perjanjian kerja, perhitungan untuk upah pegawainya ini masih dibawah upah minimum. Hal ini terjadi karena dalam proses pembuatan perjanjian kerja ini hanya dilakukan oleh satu pihak yaitu pihak pengusaha saja.⁴⁴

Perjanjian kerja yang diberikan kepada pekerja/buruh relatif sudah berupa template atau perjanjian yang bentuknya sudah baku bukan lagi suatu perjanjian yang dihasilkan dari hasil diskusi atau negosiasi antar kedua belah pihak⁴⁵. Perjanjian dengan klausul baku bukanlah hasil dari suatu kesepakatan namun merupakan hasil kemauan salah satu pihak yang memaksakan kehendaknya agar pihak yang lain menerima atau tidak menerima sama sekali, akibatnya terjadi posisi yang tidak seimbang diantara para pihak.⁴⁶ Perjanjian dengan jenis seperti ini biasanya lebih menguntungkan posisi pengusaha daripada pekerja, karena

⁴³ Anggia, P. *Penetapan Upah Minimum Oleh Pengusaha Bisnis Kuliner yang Memiliki Surat Izin Usaha di Kabupaten Jember*. Jurnal Lentera Hukum, Vol 4, nomor 5. 2017, halaman 284

⁴⁴ Mukhidin. *Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Kaitannya Dengan Perjanjian Baku*. Bandung. Cermin, Tahun 2013, halaman 47

⁴⁵ Priyono, E. A. (2017). Peranan Asas Itikad Baik dalam Kontrak Baku (Upaya Menjaga Keseimbangan bagi Para Pihak). <https://ejournal2.undip.ac.id>. Diakses Tanggal 29 Maret 2023

⁴⁶ Penggabean. *Praktik Standart Contract (Perjanjian Baku) Dalam Perjanjian Kredit Perbankan*. Bandung: Alumni. Tahun 2013, halaman 285

pengusaha berkedudukan lebih tinggi sebagai pembuat perjanjian kerja. Pemberi kerja dilarang membayar upah dibawah UMP/UMK. Kesepakatan besaran upah yang diatur di dalam perjanjian kerja tidak diperbolehkan kurang dari ketentuan UMP/UMK sebab hal tersebut melanggar isi pasal 1320 KUH Perdata terkait syarat sahnya perjanjian. Perjanjian disebut sah jika memenuhi ketentuan mengenai kesepakatan pihak yang mengikatkan diri, kecakapan hukum membuat perikatan, hal tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu sebab yang halal.

Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan menyebutkan :

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.*
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.*
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.*

Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan menyebutkan :

- (1) 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 peraturan perundang-undangan yang berlaku.*
- (2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demihukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

Pasal 23 butir 3 Peraturan pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan menyebutkan :

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum

Pasal 92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan menyebutkan :

- (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.*
- (2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.*
- (3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.*

Kesepakatan menjadi pokok utama untuk membuat suatu perjanjian, sehingga jika suatu perjanjian hanya berupa perjanjian baku dan bukan merupakan hasil diskusi antara keduanya dan tidak ada kesepakatan yang seimbang diantara keduanya maka itu bukanlah suatu kesepakatan yang sah. Kaitannya juga pada Pasal 1337 KUH Perdata menjelaskan sebab terlarang adalah suatu hal yang dilarang Undang-Undang atau melawan kesusilaan.

Akibat dari bertentangan dengan undang-undang ini maka dapat dikatakan upah yang ditetapkan di bawah upah minimum adalah melawan undang-undang sehingga ini merupakan suatu sebab yang terlarang. Pasal 1338 KUH Perdata kemudian menerangkan semua kesepakatan yang secara sadar dibuat dan dinyatakan sah akan berlaku sebagai undang-undang bagi pihak yang membuatnya. Kesepakatan ini juga harus dilaksanakan dengan itikad baik sebab kesepakatan yang telah disetujui sudah tidak dapat ditarik kembali, dapat dikecualikan jika kedua belah pihak atau semua pihak menghendakinya dengan tentunya memperhatikan alasan-alasan yang diperbolehkan.

Pendapatan pemberi kerja yang masih kurang atau adanya keinginan untuk memperoleh keuntungan yang lebih banyak juga merupakan salah satu alasan

pengusaha menetapkan upah pekerja di bawah upah minimum.⁴⁷ Berkaitan dengan hal ini seiring perkembangan pembuatan perjanjian baku tentu telah menyampingkan penerapan asas kebebasan berkontrak yang berlandaskan hati nurani, yangmana sering disebutkan dengan itikad baik. Penerapan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja tidak dapat diterapkan hanya dengan kehendak satu pihak, karena kebebasan berkontrak di sini yang berarti antara kedua belah pihak telah menyetujui untuk bebas menentukan ketentuan apa diizinkan dan dilarang di dalam kesepakatan yang dibuat.

Sanksi bagi perusahaan yang membayar upah di bawah standar minimum diatur dalam Pasal (81) ayat (63) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyebutkan bahwa :

perusahaan yang membayar gaji atau upah lebih rendah dari upah minimum yang berlaku akan dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun.

Pasal 185 undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

(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).

⁴⁷ Purgito. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Telaah Bedasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan*. Jurnal Surya Kencana Satu, Vol 9, Nomor 52.2018, halaman 56

BAB III

UNSUR TURUT SERTA MELAKUKAN TINDAK PIDANA

PEMBAYARAN UPAH DIBAWAH UPAH MINIMUM

A. Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan

Istilah pidana digunakan untuk penentuan jenis-jenis pidana yang meliputi pidana penjara, pidana tutupan, pidana pengawasan, pidana denda dan pidana kerja sosial, serta pidana mati (sebagai pidana pokok yang bersifat khusus dan selalu diancamkan secara alternatif), termasuk pidana tambahan. Pidana mempunyai makna yang lebih umum atau luas dibandingkan dengan makna pidana yang hanya berkisar pada jenis hukuman.⁴⁸ Pidana adalah penderitaan yang sengaja dibebankan kepada orang yang melakukan perbuatan yang memenuhi syarat-syarat tertentu. Pidana secara tradisional dapat pula didefinisikan sebagai nestapa yang dikenakan oleh Negara kepada seseorang yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan undang-undang.⁴⁹

Penentuan pidana juga terdapat dalam beberapa peraturan undang-undang. Tidak hanya persoalan kejahatan, tetapi dalam ketenagakerjaan juga dapat terjadi tindak pidana atau perbuatan melawan hukum. Tindak pidana dalam ketenagakerjaan dapat diproses sesuai dengan kewenangan lembaga penegak hukum. Lembaga penegak hukum yang dimaksud disini adalah Pegawai Pengawas

Ketenagakerjaan (PPK). Perselisihan hubungan industrial yang bersifat normatif

⁴⁸Suharyono, AR, Ketentuan Pidana dalam Sistem Peradilan Di Indonesia, disampaikan pada Seminar Hukum tanggal 20 Agustus 2020 di Kementerian Hukum dan HAM

⁴⁹ Sudarto, *Hukum dan Hukum Pidana*, Alumni, Bandung, Tahun 2013, halaman 35

sesungguhnya tidak perlu terjadi apabila fungsi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK) berjalan dengan baik.

Tindak pidana dapat terjadi pada bidang ketenagakerjaan. Pengusaha juga acap kali melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan ataupun perjanjian kerja yang telah ditetapkan. Begitu pula sebaliknya dengan para pekerja/buruh. Perjanjian kerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh karena memuat segala konsekuensi yang menjadi hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Hukum ketenagakerjaan membedakan antara pelanggaran dan perselisihan. Pelanggaran terdapat dalam pasal yang sifatnya memaksa (*dwingen recht*), contohnya adalah pasal yang melarang pengusaha membayar upah pekerja dibawah upah minimum. Salah satu ciri khas dari pasal pelanggaran adalah adanya ancaman sanksi pidana bagi mereka yang melanggar. Sementara perselisihan diatur dalam pasal-pasal yang sifatnya mengatur (*aanvullent recht*), contohnya adalah pasal yang melarang penerapan masa percobaan bagi pekerja kontrak. Memang tak ada ancaman sanksi pidana bagi pelangganya. Namun demikian biasanya pasal lain sudah mengatur sanksinya, misalnya adalah batal demi hukum masa percobaan bagi pekerja kontrak.

Jenis-jenis tindak pidana kejahatan menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 183 sampai dengan Pasal 185 yaitu tindak pidana kejahatan yang meliputi :⁵⁰

1. Mempekerjakan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk

Pasal 74 menyebutkan :

- (1) *Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.*
- (2) *Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk yang dimaksud dalam ayat (1) meliputi :*
 - a. *segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;*
 - b. *segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;*
 - c. *segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau*
 - d. *semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.*
- (3) *Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana di-maksud dalam ayat (2) huruf d ditetapkan dengan Keputusan Menteri.*

Pasal 183

- 1) *Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).*
- 2) *Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan*

2. Tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun

Pasal 167 ayat (5)

⁵⁰ Heavenly Sherand Tetehuka. *Tindak Pidana Kejahatan Di Bidang Ketenagakerjaan Menurut Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal Lex Crimen Vol. VIII/No. 6/Jun/2019, halaman 64

Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pasal 184

- 1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).*
- 2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.*

3. Kejahatan dibidang ketenagakerjaan yang diancam pidana pada Pasal 185 sebagai berikut :

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)

- a. Mempekerjakan Tenaga kerja Asing tanpa Izin

Pasal 42

- 1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.*
- 2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.*

- b. Mempekerjakan Anak

Pasal 68

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak

Pasal 69

- 1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
- 2) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan :
 - a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
 - b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
 - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
 - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

c. Pelarangan Pekerja melaksanakan Ibadah

Pasal 80

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/ buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya

d. Tidak memberikan waktu istirahat terhadap pekerja wanita yang melahirkan dan keguguran

Pasal 82

- 1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- 2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

e. Membayar Upah lebih rendah dari upah minimum

Pasal 90 ayat (1) menyebutkan :

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89

f. Menghalangi pemogokan buruh

Pasal 143

- 1) Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.
- 2) Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- g. Tidak Mempekerjakan pekerja yang berhadapan dengan hukum sebelum 6 bulan

Pasal 160 ayat 4

Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.

- h. Tidak membayar Pesangon PHK

Pasal 160 ayat 7

Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagai-mana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

B. Pembayaran Upah Dibawah Upah Minimum Termasuk Dalam Tindak Pidana Ketenagakerjaan

Berdasarkan Pasal 88 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan

minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Penetapan upah minimum bagi pekerja/buruh sudah diperhitungkan secara matang dan telah didiskusikan bersama-sama antara perwakilan pekerja/buruh dengan perwakilan pengusaha dan pemerintah setempat. Oleh karena sudah disepakati bersama-sama, maka pihak pemerintah menerbitkan penetapan yang disebut sebagai keputusan tentang upah minimum. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, pembagian tentang upah minimum telah diperbarui, bahwa upah yang diwajibkan adalah upah minimum provinsi yang ditetapkan oleh gubernur setempat setiap tahunnya.⁵¹

Dalam hukum ketenagakerjaan bukan hanya terdapat unsur perselisihan hubungan industrial atau hubungan secara perdata, melainkan terdapat unsur pidana di dalamnya. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat ketentuan pidana yang diatur dari pasal 183-189, yang beberapa pasalnya diperbarui dalam Undang-Undang Cipta Kerja, namun dalam prakteknya, jarang sekali mekanisme aturan pidana dalam undang-undang ini yang diterapkan oleh para aparat penegak hukum untuk mengimplementasikan aturan yang ada tersebut. Seperti contoh dalam hal ini yaitu pemberian upah di bawah upah minimum kepada buruh.

Penjatuhan pidana ini ditujukan untuk memberikan pelajaran kepada pengusaha yang pada kenyataannya mampu untuk membayar upah pekerja berdasarkan upah minimum, namun tidak dijalankan. Undang-undang

⁵¹Ade Adhari. *Pemidanaan Terhadap Delik Pembayaran Upah Di Bawah Upah Minimum Dalam Rangka Mencapai Tujuan Pemidanaan Di Indonesia*. Jurnal Hukum Adigama. Volume 4 Nomor 2, Desember 2021, Halaman 1090

Ketenagakerjaan telah menetapkan aturan bagi perusahaan yang tidak mampu membayar upah pekerja sesuai dengan upah minimum yang berlaku, untuk dapat melakukan penangguhan upah dengan tata cara yang tersedia. Jadi, apabila sebuah perusahaan tidak mengajukan penangguhan upah, maka dianggap bahwa perusahaan tersebut mampu untuk membayar upah pekerja sesuai dengan upah minimum.

Teori dan praktek tindak pidana terus berkembang dari masa ke masa. Sejak semula dalam tindak pidana, yang dapat dijatuhi hukuman adalah individu atau Recht person. Namun saat ini korporasi juga dapat dijatuhi tindak pidana. Dalam konteks tindak pidanakenagakerjaan dalam pembayaran upah dibawah upah minimum, apakah dapat dikategorikan tindak pidana korporasi? Menurut Rainma Rivardy Remy Runtuwene terdapat tiga tahapan tindak pidana kemudian kemudian sampai pada tindak pidana korporasi, yaitu :⁵²

1. Tahap pertama; pada tahap ini manusia dipandang sebagai pelaku tindak pidana adalah manusia alamiah (natuurlijke persoon). Pandangan ini didasari pada asas "*societas delinquere non potest*" yaitu badan hukum tidak dapat melakukan tindak pidana. Apabila dalam suatu perkumpulan terjadi tindak pidana maka tindak pidana tersebut dianggap dilakukan oleh pengurus korporasi tersebut. Pandangan ini merupakan dasar bagi pembentukan Pasal 59 KUHP (Pasal 51 W.v.S. Nederland) yang menyatakan : Dalam hal- hal dimana karena ditentukan pidana terhadap pengurus, anggota-anggota badan pengurus atau komisaris-komisaris, maka pengurus, anggota badan pengurus atau

⁵² Rainma Rivardy Remy Runtuwene. *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Sebagai Suatu Perkembangan Tindak Pidana*. Jurnal Lex et Societatis, Vol. V/No. 2/Mar-Apr/2017, halaman 254

komisaris

yang

ternyata tidak ikut campur melakukan pelanggaran tidak dipidana

2. Tahap Kedua; pada tahap ini perkembangan teori dan praktek hukum pidana diakui bahwa korporasi dapat dijatuhkan pidana, namun yang dihukum atau dijatuhkan pidana bukanlah korporasi tetapi pengurus Korporasi atau yang bertanggung jawab terhadap jalannya Korporasi. Beberapa Undang-undang yang menunjukkan pengurus Korporasi dapat dipidana yaitu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Tahap Ketiga; pada tahap ini Korporasi sebagai Subyek Hukum dapat diminta pertanggungjawaban, pidana. Pengurus Korporasi yang menjalankan Korporasi, pertanggungjawaban pidana yang dijalankan berupa hukuman badan dan hukum denda. Dalam hal korporasi, pertanggungjawaban pidana berupa timbulnya kerugian materiil dan immateriil akibat tindakan Korporasi

Menurut *Martin Basiang Corporate Crime* (ing) kejahatan korporasi, suatu kejahatan yang dilakukan baik oleh korporasi sebagai badan hukum, maupun oleh pelaksana atau pengurus korporasi, kejahatan korporasi tidak lepas dari organized crime karena aktivitas para pelakunya berorientasi dalam basis organisasi yang tata kerjanya untuk mencapai tujuan organisasi korporasi; untuk mencapai tujuan organisasi korporasi. Kemudian pertanggungjawaban pidana korporasi dapat digolongkan sebagai berikut; ⁵³

- a. Pertanggungjawaban tanpa kesalahan (*strict liability*) ;
- b. Pertanggungjawaban berdasarkan kesalahan (*geen straf zonder schuld*);

⁵³Hanafi, *Reformasi Sistem Pertanggung jawaban Pidana, jurnal Hukum*, Fakultas Hukum UII Yogyakarta No. II Vol. 6 Tahun 2019, halaman 35

c. Pertanggungjawaban pengganti (*vicarious liability*)

Pemberian upah oleh pengusaha di bawah upah minimum untuk para buruh melanggar Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89.

Dalam Pasal 185 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, berbunyi:

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 UU 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*

Adanya revisi Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

menjadi Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja bagian Ketenagakerjaan, tidak mengubah prinsip bahwa tindak pidana membayar upah dibawah upah minimum tidak diberlakukan. Memang dalam undang-undang 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja bagian Ketenagakerjaan pasal 90 ayat 1 yang menyatakan Pengusaha dilarang membayar pekerja dibawah upah minimu telah dihapuskan, tetapi dalam undang-undang 11 tahun 2020 pemberlakuan pelarangan membayar upah dibawah upah minimum tetap diatur dalam pasal 88 C ayat 1 dan ayat 2.

Pasal 88 C ayat 1

Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi

Pasal 88 C ayat 2

Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/ kota dengan syarat tertentu.

Selanjut dalam pasal 88 E ayat 2; Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Kemudian dalam pasal 185 ayat 1 tetap mengatur tindak pidana membayar upah di bawah upah minimum seperti yang diatur dalam pasal 88 E ayat 2. Pengaturan pada pasal 185 ayat 1 menunjukkan pembayaran upah dibawah upah minimum masih merupakan tindak pidana bagi pengusaha. Dan tindak pidana ini merupakan Kejahatan.

Jadi tidak ada perubahan dalam hal pembedaan terhadap pembayaran upah dibawah upah minimum. Penentuan Upah Minimum seperti yang dimaksud dalam

pasal 88 C ayat 1 dan ayat 2 masih menjadi kewenangan Gubernur untuk mengeluarkan surat keputusan yang mengatur tentang Upah Minimum. Dalam merumuskan kebijakan Pengupahan dibentuklah Dewan Pengupahan yang diatur dalam pasal 98 ayat 1 :

Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan.

Pada pasal 98 ayat 2 menyebutkan :

Dewan pengupahan terdiri atas unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar, dan akademisi.

C. Unsur Turut Serta Melakukan Tindak Pidana Pembayaran Upah Dibawah Upah Minimum

Penyertaan (*Deelneming*) adalah pengertian yang meliputi semua bentuk turut serta /terlibatnya orang atau orang-orang baik secara psikis maupun fisik yang melakukan masing-masing perbuatan sehingga melahirkan suatu tindak pidana. Orang-orang yang terlibat dalam kerja sama yang mewujudkan tindak pidana, perbuatan dari masing-masing mereka berbeda satu dengan yang lain, demikian juga bisa tidak sama apa yang ada dalam sikap bathin mereka terhadap tindak pidana maupun terhadap peserta lain. Wirjono Prodjodikoro mengatakan bahwa yang dinamakan *deelneming* adalah turut sertanya seseorang atau lebih pada waktu orang lain melakukan tindak pidana.⁵⁴

Penyertaan dapat diartikan juga sebagai terwujudnya suatu tindak pidana yang dilakukan oleh lebih dari satu orang, yang mana antara orang satu

⁵⁴ Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Pidana di Indonesia*, Bandung : PT Eresco Jakarta, tahun 2017, halaman.108

dengan yang lainnya terdapat hubungan sikap bathin dan atau perbuatan yang sangat erat terhadap terwujudnya tindak pidana. Didalam KUHP tidak menjelaskan penyertaan secara defenisi. Namun, berdasarkan pasal 55 dan 56 KUHP hanya menyebutkan bentuk-bentuk penyertaan saja. Hubungan antar peserta dalam menyelesaikan tindak pidana tersebut dapat bermacam-macam, yaitu :⁵⁵

1. Bersama-sama melakukan kejahatan;
2. Seorang mempunyai kehendak dan menrencanakan sesuatu kejahatan sedangkan ia mempergunakan orang lain untuk melaksanakan tindak pidana tersebut;
3. Seorang saja yang melaksanakan tindak pidana, sedangkan orang lain membantu melaksanakan tindak pidana tersebut.

Penyertaan dapat dibagi menurut sifatnya. Masalah penyertaan atau *deelneming* dapat dibagi menurut sifatnya dalam :⁵⁶

1. Bentuk penyertaan berdiri sendiri

Yang termasuk jenis ini adalah mereka yang melakukan dan yang turut serta melakukan pidana. pertanggung jawaban masing-masing peserta dinilai atau dihargai sendiri-sendiri atas segala perbuatan atau tindakan yang dilakukan.

2. Bentuk penyertaan yang tidak berdiri sendiri

Yang termasuk dalam jenis ini adalah pembujuk, pembantu dan yang menyuruh untuk melakukan suatu tindak pidana pertanggung jawaban dari peserta yang satu digantungkan pada perbuatan peserta lain

⁵⁵Adam Chazawi, *Pelajaran Hukum Pidana Bag III*, Jakarta: PT Raja GrapindoPersada, Tahun 2022,halaman.78

⁵⁶ Teguh Prasetyo, *Hukum Pidana*, Jakarta : RajaGrafindo Persada, Tahun 2014, halaman 30

Dalam pasal 55 menyebutkan empat golongan yang dapat dipidana atau pembuat (Dader):

1. Pelaku atau *pleger*;
2. Menyuruh melakukan atau *doenpleger*;
3. Turut serta atau *medepleger*;
4. Penganjur atau *uitlokker*.

Terkait tindak pidana Pemberian upah oleh pengusaha di bawah upah minimum maka peran dari masing-masing pengambil kebijakan korporasi menentukan pertanggungjawaban pidana masing-masing. Pemberian upah oleh pengusaha di bawah upah minimum untuk para buruh melanggar Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89

Dalam Pasal 185 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, berbunyi:

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*

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 UU 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.*

Unsur Pidana pada Pasal 185 ayat 1 Jo Pasal Pasal 88 E ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah :

a. Barang siapa

Hubungan hukum antara pekerja adalah hubungan hukum antara subyek hukum perorangan dengan subyek hukum yang Berbadan hukum yang diwakili oleh pihak Manajemen perusahaan. Jadi dalam konteks pembayaran upah, tindak pidana yang diatur dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masuk dalam kategori tindak pidana korporasi.maka unsur barang siapa yang dimaksud dalam pasal 185 ayat 1 adalah orang perseorangan atau korporasi yang berbadan hukum

b. Melanggar

Melanggar artinya perbuatan yang dilakukan jelas-jelas melanggar undang-undang, dalam hal ini Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

c. Membayar Upah Lebih Rendah Dari Upah Minimum

Rumusan delik harus diartikan sebagaimana yang tertulis (*lex scripta*) secara tegas di dalam pasal yang didakwakan terhadap Terdakwa, dalam hal ini rumusan delik yang tertulis secara jelas dan tegas (*lex certa*) dan perbuatan

yang dilarang adalah Membayar Upah Lebih Rendah Dari Upah Minimum Berdasarkan Sektor Pada Wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota, dan unsur perbuatan ini adalah merupakan bagian inti delik (*delictsbestandelen*), oleh karenanya penafsiran secara ketat terhadap perbuatan yang dilarang dalam pasal ini adalah larangan untuk membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK).

Hubungan hukum antara pekerja adalah hubungan hukum antara subyek hukum perorangan dengan subyek hukum yang Berbadan hukum yang diwakili oleh pihak Manajemen perusahaan. Jadi dalam konteks pembayaran upah, tindak pidana yang diatur dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masuk dalam kategori tindak pidana korporasi.

Dengan melihat pengertian Korporasi dan dikaitkan dengan Perusahaan dan Pengusaha dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka terlihat bahwa tindakan pengusaha ataupun perusahaan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal Pembayaran upah dibawah upah minimum dapat dikategorikan sebagai tindakan perdata karena berdasarkan pengertian tersebut maka segala tindakan perusahaan dan pengusaha adalah tindakan perdata karena badan hukumnya adalah badan hukum perdata. Hubungan pengusaha dengan pekerja jika merujuk pada syarat hubungan kerja yaitu Pekerjaan, Perintah dan Upah adalah hubungan keperdataan. Namun kemudian hubungan kerja tersebut terdapat aspek pidana karena adanya

larangan membayar upah dibawah upah minimum dan diatur tindak pidananya pada pasal 185 ayat 1.⁵⁷

Dalam perkembangan Hukum pidana Indonesia Pidanaan Konvensional yang diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Pidana tanggung jawab pidana hanya dapat dijatuhkan kepada orang per orang atau subyek hukum perorangan atau pelaku tindak pidana adalah manusia alamiah (*natuurlijke persoon*) yang dipengaruhi asas “*societas delinquere non potest*” yaitu badan hukum tidak dapat melakukan tindak pidana. Kemudian ternyata tidak cukup manusia yang melakukan tindak pidana, tetapi badan hukum perdata dapat juga melakukan tindak pidana.⁵⁸

Menurut Martin Basiang Corporate Crime (ing) kejahatan korporasi, suatu kejahatan yang dilakukan baik oleh korporasi sebagai badan hukum, maupun oleh pelaksana atau pengurus korporasi, kejahatan korporasi tidak lepas dari organized crime karena aktivitas para pelakunya berorientasi dalam basis organisasi yang tata kerjanya untuk mencapai tujuan organisasi korporasi; untuk mencapai tujuan organisasi korporasi. Kemudian pertanggungjawaban pidana korporasi dapat digolongkan sebagai berikut;⁵⁹

- a. Pertanggungjawaban tanpa kesalahan (*strict liability*) ;
- b. Pertanggungjawaban berdasarkan kesalahan (*geen straf zonder schuld*);
- c. Pertanggungjawaban pengganti (*vicarious liability*)

⁵⁷Anselmus A.R. Masiku. *Penanggulangan Tindak Pidana Pembayaran Upah Pekerja Dibawah Upah Minimum*. Magister Hukum Universitas Muhammadiyah Jakarta, Tahun 2021 halaman 78

⁵⁸ *Ibid*, halaman 79

⁵⁹Hanafi, *Op.Cit*, halaman 35

Pelaku tindak pidana korporasi dalam pertanggungjawabannya adalah pemilik perusahaan atau Direktur pada Perusahaan bahkan Presiden Direktur dan jabatan lain yang memiliki peran pengambil kebijakan perusahaan. jika merujuk pada pasal 1 ayat 5 dan ayat 6 disebutkan baik Pengusaha dan Perusahaan dapat dikategorikan sebagai badan hukum. Kemudian jika melihat Roh dari Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, maka hubungan hukum antara pekerja adalah hubungan hukum antara subyek hukum perorangan dengan subyek hukum yang Berbadan hukum yang diwakili oleh pihak Manajemen perusahaan. Sehingga pelaksana perusahaan (management perusahaan) merupakan subjek hukum yang dapat dimintai pertanggungjawaban sesuai dengan peran masing-masing.

BAB IV

**PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA TERHADAP PELAIKU TURUT
SERTA MELAKUKAN PEMBAYARAN UPAH DIBAWAH UPAH
MINIMUM DALAM PERKARA NOMOR 194 K/PID.SUS/2018**

A. Sistem Pertanggungjawaban Pidana Ketenagakerjaan

Hubungan hukum antara pekerja adalah hubungan hukum antara subyek hukum perorangan dengan subyek hukum yang Berbadan hukum yang diwakili oleh pihak Manajemen perusahaan. Jadi dalam konteks pembayaran upah, tindak pidana yang diatur dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masuk dalam kategori tindak pidana korporasi. Oleh karena korporasi merupakan subyek hukum yang apabila melakukan tindak pidana dapat dimintakan pertanggungjawaban kepada korporasi sesuai dengan Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang tindak pidana oleh korporasi.

Karena korporasi tidak dapat melakukan tindak pidana tanpa melalui perantara pengurusnya baik berdasarkan teori pelaku fungsional maupun teori identifikasi, maka penentuan kesalahan korporasi adalah melihat apakah pengurus, yang bertindak untuk dan atas atau nama korporasi memiliki kesalahan. Jika jawabannya adalah iya, maka korporasi dinyatakan bersalah atas tindak pidana yang dilakukannya. Demikian juga sebaliknya. Mardjono Reksodiputro

menyatakan bahwa kesalahan yang ada pada diri pengurus korporasi dialihkan atau menjadi kesalahan korporasi itu sendiri.⁶⁰

Oleh karenanya, pertanggungjawaban korporasi merupakan suatu bentuk pertanggungjawaban atas tindakan orang lain/agen (*vicarious liability*), dimana ia bertanggung jawab atas tindak pidana dan kesalahan yang dimiliki para agen. Doktrin ini diambil dari hukum perdata yang diterapkan pada hukum pidana. Vicarious liability biasanya berlaku dalam hukum perdata tentang perbuatan melawan hukum (*the torts of law*) berdasarkan doktrin respondeat superior.⁶¹

Meskipun kesalahan pengurus korporasi dialihkan dan menjadi kesalahan korporasi, isi kesalahan tersebut berbeda dengan kesalahan pada subyek hukum manusia. Dasar dan penetapan dipersalahkannya korporasi ialah tidak dipenuhinya dengan baik fungsi kemasyarakatan yang dimiliki korporasi. Dilihat dari segi masyarakat korporasi telah tidak menjalankan fungsinya dengan baik. Indikator kesalahan bagi korporasi adalah bagaimana korporasi menjalankan fungsi kemasyarakatan itu. Fungsi kemasyarakatan itu harus termasuk tetapi tidak terbatas untuk menghindari terjadinya tindak pidana.

Perbedaan utama dalam mendudukkan korporasi dan manusia sebagai subjek hukum pidana terletak pada pihak yang akan dimintakan pertanggungjawaban atas tindak pidana yang dilakukannya. Sebagai

⁶⁰ Mardjono Reksodiputro, *Kemajuan Ekonomi dan Kejahatan (Kumpulan Karangan Buku Kesatu)*, Cet. Pertama, Pusat Pelayanan Keadilan dan Pengabdian Hukum d/h, Lembaga Kriminologi, Jakarta, Universitas Indonesia, Tahun 2014, halaman 10

⁶¹ Parningotan Malau, *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Dalam Hal Tidak Dilaksanakannya Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerja/Buruh Di Tempat Kerja*, Disertasi Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Tahun 2019, halaman. 295

konsekuensinya, jenis sanksi yang bisa dijatuhkan terhadap keduanya tidak bisa disamakan satu sama lain. Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2016 tentang Tata Cara Penanganan Perkara Tindak Pidana Oleh Korporasi (selanjutnya disebut Pasal 25 ayat (3) yang mengatakan bahwa pidana Pokok yang dapat dijatuhkan terhadap Korporasi adalah pidana denda.

Kemampuan bertanggung jawab, menurut Kitab Undang-Undang Pidana Indonesia seseorang yang dapat dipidana tidak cukup apabila orang tersebut telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau bersifat melawan hukum, akan tetapi dalam penjatuhan pidana orang tersebut juga harus memenuhi syarat “Bahwa orang yang melakukan perbuatan itu mempunyai kesalahan atau bersalah. Dengan perkataan lain orang tersebut dapat dipertanggung jawabkan atas

perbuatannya atau jika dilihat dari sudut perbuatannya, perbuatannya itu dapat dipertanggung jawabkan”, disini berlaku asas tiada pidana tanpa kesalahan (*Nulla poena sine culpa*).⁶²

Dalam hukum pidana terhadap seseorang yang melakukan pelanggaran atau suatu perbuatan tindak pidana maka dalam pertanggungjawaban diperlukan asas-asas hukum pidana. Salah satu asas hukum pidana adalah asas hukum *nullum delictum nulla poena sine pravia lege* atau yang sering disebut dengan asas legalitass, asas ini menjadi dasar pokok yang tidak tertulis dalam menjatuhkan pidana pada orang yang telah melakukan perbuatan pidana “tidak dipidana jika tidak ada kesalahan”. Dasar ini adalah mengenai dipertanggungjawabkannya

⁶² EY Kanter dan SR Sianturi, *Asas-Asas Hukum Pidana di Indonesia*, Sinara Grafika, Jakarta, Tahun 2019, halaman 105

seseorang atas perbuatan yang telah dilakukannya. Artinya seseorang baru dapat diminta pertanggungjawabannya apabila seseorang tersebut melakukan kesalahan atau melakukan perbuatan yang melanggar peraturan perundang-undangan.

Asas legalitas ini mengandung pengertian asas yang menentukan bahwa tidak ada perbuatan yang dilarang dan diancam dengan pidana jika tidak ditentukan terlebih dahulu dalam undang-undang. Didalam perundang-undangan hukum pidana dikenal asas legalitas, yang terdapat didalam Pasal 1 ayat (1) KUHP, yaitu:

Tiada suatu perbuatan yang dapat dipidana kecuali atas ketentuan perundang-undangan yang telah ada, sebelum perbuatan dilakukan

Untuk adanya kesalahan yang mengakibatkan dipidanya seseorang maka haruslah dipenuhi beberapa syarat. Syarat-syarat tersebut antara lain :⁶³

1. Terang melakukan perbuatan pidana, perbuatan yang bersifat melawan hukum.

Perbuatan pidana (delik) adalah perbuatan seseorang yang telah memenuhi unsur-unsur suatu delik yang diatur dalam hukum pidana. Apabila undang-undang telah melarang suatu perbuatan dan perbuatan tersebut sesuai dengan larangan itu dengan sendirinya dapatlah dikatakan bahwa perbuatan tersebut bersifat melawan hukum

2. Mampu bertanggung jawab.

Mampu bertanggungjawab dalam hal ini adalah mampu menginsyafi sifat melawan hukumnya dan sesuai dengan keinsyafan itu mampu untuk

⁶³ Rachmat Setiawan, *Tinjauan Elementer Perbuatan Melawan Hukum*, Alumni, Bandung, Tahun 2013, halaman 44

menentukan

kehendaknya. Menurut KUHP seseorang tidak dapat dipertanggungjawabkan atas perbuatan pidana yang dilakukannya dalam hal :

- a. Karena kurang sempurna akal atau karena sakit berupa akal (Pasal 44 KUHP);
- b. Karena belum dewasa (Pasal 45 KUHP).

3. Melakukan perbuatan tersebut dengan sengaja atau karena kealpaan.

Dalam hukum pidana kesengajaan dan kealpaan itu dikenal sebagai bentuk dari kesalahan. Si pelaku telah dianggap bersalah jika ia melakukan perbuatan pidana yang sifatnya melawan hukum itu dengan sengaja atau karena kealpaannya. Ini jelas diatur dalam Undang-Undang Merek Tahun 2001 pada Pasal 90, 91, 92 dan 93

4. Tidak ada alasan pemaaf

Tidak adanya alasan pemaaf berarti tidak adanya alasan yang menghapus kesalahan dari terdakwa

Kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan) dalam praktik Pembayaran upah bagi pekerja/buruh ini disamping merugikan pekerja/buruh juga berpengaruh pada produktivitas kerja mereka. Pekerja/buruh akan bekerja lebih keras apabila mereka percaya bahwa perusahaan memperhatikan

kesejahteraan mereka, fenomena inilah yang disebut sebagai Hawthorne effect, bahwa organisasi dapat memotivasi karyawan sama efektifnya atau lebih baik menunjukkan kepedulian terhadap masalah dibandingkan dengan benar-benar

meningkatkan kondisi kerja mereka. Penegakan sanksi pidana terhadap perusahaan yang membayar upah tenaga kerja di bawah UMK tentu sangat penting untuk melindungi hak-hak tenaga kerja dan menghindarkan tenaga kerja dari eksploitasi terhadap tenaganya.

Dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 13 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Penanganan Perkara Tindak Pidana Oleh Korporasi disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Korporasi adalah kumpulan orang dan/atau kekayaan yang terorganisir baik merupakan badan hukum maupun bukan badan hukum. PERMA 13 Tahun 2016 telah menyatakan bahwa pidana pokok yang dapat dijatuhkan oleh Hakim kepada korporasi adalah berupa pidana denda dan/atau pidana tambahan, pada Pasal 4 Ayat 1 Peraturan Mahkamah Agung tersebut menyatakan bahwa “Korporasi dapat dimintakan pertanggungjawaban pidana sesuai dengan ketentuan pidana Korporasi dalam undang-undang yang mengatur tentang Korporasi.

Dalam Pasal 3 Perma No.13 Tahun 2016 dijelaskan, bahwa tindak pidana oleh korporasi merupakan tindak pidana yang dilakukan oleh orang berdasarkan hubungan kerja atau berdasarkan hubungan lain, baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama yang bertindak dan untuk atas nama korporasi didalam maupun diluar korporasi dengan kategori : ⁶⁴

1. Suatu perbuatan yang dilakukan dengan cara illegal atau tidak sesuai hukum dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan atau manfaat bagi korporasi;

⁶⁴ Chamdani, Wawan Setiabudi, Vika Andarini, *Pertanggungjawaban Hukum Oleh Korporasi Dalam Tindak Pidana Terhadap Pekerja Di Indonesia*. Jurnal Wijaya Putra Law Review Vol. 1 No. 1, April 2022, halaman 93

2. Melakukan pembiaran terjadinya suatu tindak pidana atau tidak melakukan upaya pencegahan dan memastikan kepatuhan terhadap ketentuan hukum yang berlaku guna menghindari terjadinya tindak pidana.

B. Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Pelaku Turut Serta Melakukan Pembayaran Upah Dibawah Upah Minimum Dalam Perkara Nomor 194 K/Pid.Sus/2018

Delik penyertaan sendiri menurut Pasal 55 KUHP di klasifikasikan atas 4 bagian yaitu, :⁶⁵

1. Mereka yang melakukan (*pleger*)
2. Mereka yang menyuruh melakukan (*doen pleger*)
3. Mereka yang turut serta melakukan (*medepleger*)
4. Mereka Yang menggerakkan/menganjurkan untuk melakukan (*uitlokker*)

Pandangan doktrinal mengenai pertanggungjawaban khusus Pasal 55 KUHP terkandung pengertian atau cakupan:⁶⁶

- a. Bagi mereka yang melakukan tindak pidana, yakni penjelasannya adalah bagi mereka yang mencocoki rumusan delik atau memenuhi semua unsur delik. Pelakunya dapat seorang atau bahkan lebih dari seorang.
- b. Bagi mereka yang menyuruh melakukan perbuatan pidana (dalang) dengan persyaratan bahwa yang mereka suruh melakukan perbuatan pidana adalah sakit jiwa (Pasal 44 KUHP); mereka melakukan perbuatan pidana dalam keadaan keterpaksaan (*overmatch*); mereka melakukan perintah jabatan yang

⁶⁵ Pasal 55 KUHP

⁶⁶ *Ibid*, halaman 35

diberikan secara tidak sah; mereka keliru menafsirkan mengenai salah satu unsur delik; mereka tidak memiliki tujuan; dan mereka tidak memiliki kualitas yang menjadi syarat daripada delik, sedangkan syarat tersebut hanya ada dan dimiliki oleh pelaku utama (dalang).

- c. Bagi mereka yang turut melakukan perbuatan pidana dengan persyaratan doktrinal bahwa kesertaan itu harus secara fisik dan adanya kesadaran dalam menyertai perbuatan pidana dan antara keduanya harus pula adanya hubungan sebab akibat.
- d. Bagi mereka yang membujuk untuk melakukan perbuatan pidana dengan persyaratan bahwa adanya penggerak; upaya limitatif (untuk kepastian hukum berupa janji-janji); yang digerakkan memiliki kemampuan dan bertanggung jawab; dan orang yang dibujuk melakukan perbuatan pidana karena digerakkan oleh pembujuk.

Secara skematis untuk meminta pertanggungjawaban pidana kepada pembuat delik atau dipidana dibagi menjadi 2 (dua) yakni :⁶⁷

1. Penanggungjawab penuh

Penanggungjawab penuh sanksi pidana adalah mereka yang tergolong *dader* sebagai penanggung jawab mandiri; *mededader* sebagai penanggung jawab bersama; *medeplegen* sebagai penanggung jawab serta; *doen plegen* sebagai penanggung jawab penyuruh; dan *uitlokken* sebagai penanggung jawab pembujuk atau perencana.

⁶⁷ Nindya Rayanda Putri. *Analisis Sistem Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Pelaku Delineming Ditinjau Dari Hukum Pidana Islam*. Fakultas Syari'ah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh 2021. Halaman 35

2. penanggungjawab sebagian.

Penanggung jawab sebagian adalah mereka yang tergolong sebagai poger sebagai penanggung jawab percobaan perbuatan pidana dan medeplichtige sebagai penanggung jawab pemberi bantuan dalam melakukan perbuatan pidana.

Adapun bentuk pertanggungjawaban pidana dalam perkara Nomor 194 K/Pid.Sus/2018, dengan terdakwa :⁶⁸

1. Nama : Ir. BUDI KUSMARWOTO;
Tempat Lahir : Jakarta;
Umur / Tanggal Lahir : 60 tahun / 23 April 1953;
Jenis Kelamin : Laki-laki;
Kewarganegaraan : Indonesia;
Tempat Tinggal : Perumahan Dinas PT. Kertas Leces Blok A4 RT. 06 RW. 05, Desa Leces, Kecamatan Leces, Kabupaten Probolinggo; Jalan Mega Mendung G-1/11 Puri Cinere RT. 05 RW. 05 Pangkalan Jati Cinere, Kota Depok;
Agama : Islam
Pekerjaan : Direktur Utama PT. Kertas Leces
2. Nama : Ir. SYARIF HIDAYAT
Tempat Lahir : Bandung
Umur / Tanggal Lahir : 55 tahun / 29 Januari 1958
Jenis Kelamin : Laki-laki
Kewarganegaraan : Indonesia
Tempat Tinggal : Perumahan Dinas PT. Kertas Leces Blok A8 RT. 06 RW. 05, Desa Leces, Kecamatan Leces, Kabupaten Probolinggo;

⁶⁸ Petikan Putusan Nomor 194 K/Pid.Sus/2018

Agama : Islam
 Pekerjaan : Direktur Produksi PT. Kertas Leces;
 3. Nama : Ir. ZAINAL ARIFIN, M.M.;
 Tempat Lahir : Probolinggo;
 Umur/Tanggal Lahir : 51 tahun / 26 Maret 1963;
 Jenis Kelamin : Laki-laki;
 Kewarganegaraan : Indonesia;
 Tempat Tinggal : Perumahan Dinas PT. Kertas Leces Blok A7 RT. 06 RW.
 05, Desa Leces Kecamatan Leces, Kabupaten Probolinggo;
 Agama : Islam;
 Pekerjaan : Pensiunan (mantan Direktur Keuangan PT. Kertas Leces)

Ketiganya telah dakwa oleh jaksa penuntut umum Kejaksaan Negeri Kraksaan tanggal 17 September 2015 melanggar Pasal 90 Ayat (1) yaitu :

Membayar upah lebih rendah dari upah minimum” sebagaimana dalam dakwaan melanggar Pasal 185 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Pasal 55 Ayat (1) ke-1 KUHP;

Jaksa menuntut terdakwa I (Ir. Budi Kusmarwoto) dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun dan 3 (tiga) bulan, dan membayar denda sebesar Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dengan ketentuan apabila pidana denda tersebut tidak dibayar maka diganti dengan pidana kurungan selama 2 (dua) bulan dengan perintah agar Terdakwa segera ditahan, Terhadap Terdakwa II. Ir. Syarif Hidayat dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun dan membayar denda sebesar Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dengan ketentuan apabila pidana denda tersebut tidak dibayar maka diganti dengan pidana kurungan selama 2 (dua) bulan dengan perintah agar Terdakwa segera ditahan dan Terhadap Terdakwa III. Ir. Zainal Arifin, M.M. dengan membayar denda sebesar Rp150.000.000,00

(seratus lima puluh juta rupiah) dengan ketentuan apabila pidana denda tersebut tidak dibayar maka diganti dengan pidana kurungan selama 3 (tiga) bulan dengan perintah agar jika dalam jangka waktu 1 (satu) bulan setelah putusan berkekuatan hukum tetap Terdakwa tidak membayar denda maka Terdakwa segera ditahan

Dalam putusanya Nomor 164/Pid.B/-2015/PN.Krs Hakim pengadilan Negeri Kraksaan memberikan putusan sebagai berikut :⁶⁹

1. Menyatakan Terdakwa I. Ir. Budi Kusmarwoto, Terdakwa II. Ir. Syarif Hidayat dan Terdakwa III. Ir. Zainal Arifin, M.M. telah terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana “Membayar upah minimum lebih rendah daripada upah minimum kabupaten”;
2. Menjatuhkan pidana oleh karena itu:
 - a. Terhadap Terdakwa I. Ir. Budi Kusmarwoto dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun dan 3 (tiga) bulan, dan denda sebesar Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dengan ketentuan apabila pidana denda tersebut tidak dibayar maka diganti dengan pidana kurungan selama 2 (dua) bulan;
 - b. Terhadap Terdakwa II. Ir. Syarif Hidayat dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun dan denda sebesar Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dengan ketentuan apabila pidana denda tersebut tidak dibayar maka diganti dengan pidana kurungan selama 2 (dua) bulan;
 - c. Terhadap Terdakwa III. Ir. ZAINAL ARIFIN, M.M. dengan pidana denda sebesar Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dengan ketentuan apabila pidana denda tersebut tidak dibayar dalam jangka waktu 1 (satu) bulan setelah putusan ini berkekuatan hukum tetap diganti dengan pidana kurungan selama 4 (empat) bulan.

Selanjutnya terhadap putusan tersebut ketiga terdakwa melakukan upaya banding dan telah di putus oleh Pengadilan Tinggi Surabaya Nomor 342/PID/-2016/PT SBY tanggal 1 Agustus 2016 yang amar lengkapnya sebagai berikut:⁷⁰

1. Menerima permintaan banding dari Terdakwa I, Terdakwa II dan Penuntut Umum
2. Mengubah Putusan Pengadilan Negeri Kraksaan Nomor 164/Pid.B/-2015/PN Krs, tanggal 2 November 2015, sekedar mengenai

⁶⁹ Petikan Putusan Nomor 194 K/Pid.Sus/2018

⁷⁰ Petikan Putusan Nomor 194 K/Pid.Sus/2018

penjatuhan pidana penjara terhadap Terdakwa I dan Terdakwa II, sehingga amar selengkapnya berbunyi sebagai berikut

- a. Menyatakan Terdakwa I. Ir. Budi Kusmarwoto, Terdakwa II. Ir. Syarif Hidayat dan Terdakwa III. Ir. Zainal Arifin, M.M. telah terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana “Membayar upah minimum lebih rendah daripada upah minimum kabupaten”;
- b. Menjatuhkan pidana terhadap Para Terdakwa tersebut, oleh karena itu dengan pidana denda masing-masing sebesar Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dengan ketentuan apabila pidana denda tersebut tidak dibayar/dalam jangka waktu 1 (satu) bulan setelah putusan ini berkekuatan hukum tetap diganti dengan pidana kurungan selama 4 (empat) bulan;
- c. Membebaskan Para Terdakwa membayar biaya perkara dalam kedua tingkat peradilan yang dalam tingkat banding masing- masing sebesar Rp5.000,00 (lima ribu rupiah);

Terhadap putusan Banding pengadilan Negeri Surabaya jaksa melakukan upaya hukum kasasi kemahkamah agung Kasasi Nomor 10/Akta.Pid.Kasasi/- 2016/PN.Krs juncto Nomor 342/PID/2016/PT.Sby juncto Nomor 164/- Pid.B/2015/PN.Kr.

Terhadap alasan kasasi yang diajukan Pemohon Kasasi / Penuntut Umum tersebut, Mahkamah Agung berpendapat sebagai berikut:⁷¹

1. Bahwa alasan kasasi Penuntut Umum tidak dapat dibenarkan karena *judex facti* tidak salah dalam menerapkan hukum. *Judex facti* telah mengadili Terdakwa dalam perkara *a quo* sesuai hukum acara pidana yang berlaku serta tidak melampaui kewenangannya
2. Bahwa alasan kasasi Penuntut Umum pada pokoknya mengenai berat ringannya pidana, Penuntut Umum tidak sependapat dengan pidana yang dijatuhkan *judex facti* (Pengadilan Tinggi) yang dirasa terlalu ringan. Keberatan Penuntut Umum tersebut tidak dapat dibenarkan karena berat

⁷¹ Petikan Putusan Nomor 194 K/Pid.Sus/2018

ringannya pidana yang dijatuhkan kepada Para Terdakwa merupakan kewenangan *judex facti* yang tidak tunduk pada penilaian dalam pemeriksaan tingkat kasasi, lagi pula *judex facti* dalam menjatuhkan pidana telah mempertimbangkan keadaan yang memberatkan dan meringankan Para Terdakwa, antara lain bahwa tidak dipenuhinya upah minimum yang ditentukan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur bukan semata-mata untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya bagi Para Terdakwa tetapi memang karena kondisi keuangan perusahaan tidak memungkinkan.

3. Bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut dan ternyata pula putusan *judex facti* dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi / Penuntut Umum tersebut dinyatakan ditolak

Mengingat Pasal 185 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Pasal 55 Ayat (1) ke-1 KUHP, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan Perubahan Kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan.

Akhirnya Mahkamah Agung memberikan putusanya dengan amar putusan sebagai berikut :⁷²

⁷² Petikan Putusan Nomor 194 K/Pid.Sus/2018

- a. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi / Penuntut Umum pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Probolinggo tersebut;
- b. Membebaskan kepada Para Terdakwa untuk membayar biaya perkara pada tingkat kasasi masing-masing sebesar Rp2.500,00 (dua ribu lima ratus rupiah);

C. Analisa Putusan Hakim dalam Perkara Nomor 194 K/Pid.Sus/2018

Dalam Putusan Nomor 194 K/Pid.Sus/2018, Hakim Mahkamah Agung menolak kasasi yang diajukan jaksa atas putusan Pengadilan Tinggi Surabaya Nomor 342/PID/-2016/PT SBY, Jaksa menilai bahwa Majelis Hakim Pengadilan Tinggi Surabaya menyamaratakan hukuman yang diterima oleh ketiga terdakwa yaitu denda Rp. 100.000.000 atau diganti pidana kurungan selama 4 (empat) bulan padahal ketiga terdakwa memiliki peran dan kedudukan yang berbeda dalam korporasi, dan pidana yang dijatuhkan terlalu ringan.

Hakim Mahkamah Agung menilai berat ringannya pidana yang dijatuhkan kepada Para Terdakwa merupakan kewenangan *judex facti* yang tidak tunduk pada penilaian dalam pemeriksaan tingkat kasasi, lagi pula *judex facti* dalam menjatuhkan pidana telah mempertimbangkan keadaan yang memberatkan dan meringankan Para Terdakwa, antara lain bahwa tidak dipenuhinya upah minimum yang ditentukan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur bukan semata-mata untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya bagi Para Terdakwa tetapi memang karena kondisi keuangan perusahaan tidak memungkinkan.

Penulis sependapat dengan Putusan yang dijatuhkan oleh Hakim Mahkamah Agung, bahwa berat ringanya putusan yang dijatuhkan oleh Majelis hakim adalah sesuai dengan keyakinan hakim berdasarkan keterangan saksi, keterangan terdakwa, alat bukti dan fakta-fakta hukum yang terungkap di persidangan, Dengan alasan-alasan atau pertimbangan sebagaimana Putusan pengadilan merupakan tanggung jawab hakim dalam melaksanakan tugasnya, untuk memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara.⁷³

Dengan demikian untuk dapat melihat apakah putusan hakim tersebut telah sesuai atau tidak dengan tindak pidana yang di dakwakan oleh Jaksa Penuntut Umum, maka menurut Sudarto putusan hakim merupakan puncak dari perkara pidana, sehingga hakim harus mempertimbangkan aspek-aspek lainnya selain dari aspek yuridis, sehingga putusan hakim tersebut lengkap mencerminkan nilai-nilai sosiologis, filosofis, dan yuridis.⁷⁴

Hakim bukanlah sekedar penerap hukum melalui metode silogisme semata (trompet/corong undang-undang), melainkan Hakim adalah penerap, penemu (judge lawfinding) dan dapat membentuk hukum (judge made law) yang adil dan bijaksana. Oleh karena itu, Hakim tidak boleh terikat hanya pada hukum dalam arti peraturan perundang-undangan yang sarat dengan dominasi kepentingan-kepentingan minoritas yang kuat (the ruler). Hakim harus diberi kebebasan dalam melaksanakan fungsi yudisialnya, agar setiap perkara yang dihadapkan padanya benar-benar dapat diputus sesuai dalam memeriksa, mengadili dan memutus

⁷³ Bambang Waluyo, *Pidana dan Pemidanaan*, Jakarta: Sinar Grafika, Tahun 2018, halaman 80

⁷⁴ Sudarto, *Kapita Selekta Hukum Pidana*, Bandung: Alumni, Tahun 2016, halaman 67

perkara yang dihadapkan kepadanya, benar-benar diputusnya dengan adil dan bijaksana.

Kekuasaan kehakiman (Judicial Power) menurut sistem ketatanegaraan Indonesia adalah kekuasaan yang merdeka yang dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi, untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Kekuasaan kehakiman yang merdeka dalam arti independen tersebut, telah ditegaskan pada Pasal 24 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sebagai berikut:⁷⁵

- (1) Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan.
- (2) Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada dibawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan Militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.
- (3) Badan-badan lain yang fungsinya berkaitan dengan kekuasaan kehakiman diatur dalam undang-undang.

⁷⁵ Andi Suherman. *Implementasi Independensi Hakim Dalam Pelaksanaan Kekuasaan Kehakiman*. SIGn Jurnal Hukum. Vol. 1, No. 1 (September 2019), halaman 45

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian penjabaran yang telah dikemukakan diatas, dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ketentuan yang mengatur tentang larangan pembayaran upah di bawah upah minimum diatur dalam Pasal 90 dan 91 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan Jo Pasal (81) ayat (63) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Jo Pasal 23 butir 3 Peraturan pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan
2. Tindak Pidana pembayaran Upah di Bawah Upah minimum adalah merupakan tindak pidana korporasi, dimana pengelola atau pengambil kebijakan korporasi dapat dimintai pertanggungjawaban perseorangan sesuai dengan peran masing-masing. Penyertaan dalam Tindak Pidana pembayaran Upah di Bawah Upah minimum adalah sebagaimana diatur dalam pasal 55 KUHP yaitu :
 - a. Pelaku atau *pleger*;
 - b. Menyuruh melakukan atau *doenpleger*;
 - c. Turut serta atau *medepleger*;
 - d. Penganjur atau *uitlokker*

3. Bentuk Pertanggungjawaban Pidana terhadap Tindak Pidana pembayaran Upah di Bawah Upah minimum dalam perkara Nomor 194 K/Pid.Sus/2018 adalah menolak kasasi yang diajukan kejaksaan dan secara otomatis putusan yang dilaksanakan adalah hasil putusan banding nomor Nomor 342/PID/-2016/PT SBY tanggal 1 Agustus 6 berupa pidana denda masing-masing sebesar Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dengan ketentuan apabila pidana denda tersebut tidak dibayar/dalam jangka waktu 1 (satu) bulan setelah putusan ini berkekuatan hukum tetap diganti dengan pidana kurungan selama 4 (empat) bulan

B. Saran

Berdasarkan uraian penjabaran dan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, dapatlah penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya pemerintah tegas dalam menerapkan aturan larangan pembayaran Upah di Bawah Upah minimum oleh perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan sebagaimana diubah dalam Pasal (81) ayat (63) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja untuk memberikan efek jera kepada para pengusaha.
2. Hendaknya Pemerintah melalui kementrian tenaga kerja memberikan penyuluhan kepada para buruh/pekerja tentang mekanisme pelaporan dan penindakan kepada perusahaan yang melakukan tindak Pidana pembayaran Upah di Bawah Upah minimum

OUTLINE

PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA TERHADAP PELAKU TURUT SERTA MELAKUKAN PEMBAYARAN UPAH DI BAWAH UPAH MINIMUM (Studi Putusan Nomor 194 K/Pid.Sus/2018)

BAB I. PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan
 Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Keaslian penelitian
- F. Tinjauan
 Pustaka
- G. Metode Penelitian
- H. Sistematika Penulisan

BAB II. KETENTUAN HUKUM TENTANG PEMBAYARAN UPAH DIBAWAH UPAH MINIMUM

- A. Ketentuan Hukum Tentang Pengupahan
- B. Upah Minimum Sebagai Bentuk Standart dalam Pengupahan
- C. Pengaturan Hukum Terhadap Pembayaran Upah Dibawah Upah
 Minimum

BAB III. UNSUR TURUT SERTA MELAKUKAN TINDAK PIDANA

PEMBAYARAN UPAH DIBAWAH UPAH MINIMUM

- A. Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan
- B. Pembayaran Upah Dibawah Upah Minimum Termasuk Dalam Tindak Pidana Ketenagakerjaan
- C. Unsur Turut Serta Melakukan Tindak Pidana Pembayaran Upah Dibawah Upah Minimum

BAB IV. PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA TERHADAP PELAKU

TURUT SERTA MELAKUKAN PEMBAYARAN UPAH DIBAWAH UPAH MINIMUM DALAM PERKARA NOMOR 194 K/PID.SUS/2018

- A. Sistem Pertanggungjawaban Pidana Ketenagakerjaan
- B. Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Pelaku Turut Serta Melakukan Pembayaran Upah Dibawah Upah Minimum Dalam Perkara Nomor 194 K/Pid.Sus/2018
- C. Analisa Putusan Hakim dalam Perkara Nomor 194 K/Pid.Sus/2018

BAB V. PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR

PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Abdul R Budiono, 2013. *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta
- Abdul Hakim. 2016. *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*. PT. Citra Aditya Bakti. Bandung
- Abdul Khakim, 2016, *Pengupahan Dalam Prespektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung
- Adami Chazawi, 2014. *Percobaan & Penyertaan (Pelajaran Hukum Pidana)*, Rajawali Pers, Jakarta
- Adam Chazawi, 2022. *Pelajaran Hukum Pidana Bag III*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Adrian Sutedi, 2013. *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta
- Ahmad S. Ruky, 2013, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Asri Wijayanti, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta
- Bambang Waluyo, 2018. *Pidana dan Pemidanaan*, Sinar Grafika, Jakarta
- Chairul Huda, 2013. *Dari Tiada Pidana Tanpa Kesalahan Menuju Kepada Tiada Pertanggungjawaban Pidana Tanpa Kesalahan*, Kencana, Jakarta
- Djoko Prakoso, 2017, *Pembaharuan Hukum Pidana Di Indonesia*. Liberty, Yogyakarta
- Dyah Ochtorina Susanti dan A'an Efendi, 2014 *Penelitian Hukum (Legal Research)*, Sinar Grafika, Jakarta
- Eddy O.S. Harriej, 2016. *Prinsip-Prinsip Hukum Pidana*, Cahaya Atma Pusaka, Yogyakarta

- EY Kanter dan SR Sianturi, 2019. *Asas-Asas Hukum Pidana di Indonesia*, Sinara Grafika, Jakarta
- H.M. Hamdan, 2013. *Hukum dan Pengecualian Hukum Menurut KUHP dan KUHPA*, Usu Press, Medan
- H.M. Rasyid Ariman & Fahmi Raghieb, 2015, *Hukum Pidana*, Setara Press, Malang 74
- I.R. Abdussalam dan Adri Desasfuryanto. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*. PTIK. Jakarta
- Hanafi Amrani, 2019. *Politik Pembaharuan Hukum Pidana*, UII-Press, Yogyakarta
- Hardijan Rusli, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Jimmy Sembiring. 2014. *Hak & Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*. Visimedia. Jakarta
- M. Ali Zaidan, 2015, *Menuju Pembaruan Hukum Pidana*, Sinar Grafika, Jakarta
- Mardjono Reksodiputro, 2013, *Menyelaraskan Pembangunan Hukum*, Komisi Hukum Nasional, Jakarta
- Mardjono Reksodiputro, 2014, *Kemajuan Ekonomi dan Kejahatan (Kumpulan Karangan Buku Kesatu, Cet. Pertama, Pusat Pelayanan Keadilan dan Pengabdian Hukum d/h, Lembaga Kriminologi, Universitas Indonesia, Jakarta*
- Mathius Tambing dan Atum Burhanudin, 2013. *Pokok-Pokok Perjuangan Hukum Ketenagakerjaan LPHKI*, Jakarta
- Moeljatno, 2015. *Asas-Asas Hukum Pidana*, Rineka Cipta, Jakarta
- Mohammad eka putra dan Abul khair, 2009. *Percobaan Dan Penyertaan*, USU Press, Medan
- Mukhidin. 2013. *Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Kaitannya Dengan Perjanjian Baku*. Cermin, Bandung
- Penggabea. 2013. *Praktik Standaard Contract (Perjanjian Baku) Dalam Perjanjian Kredit Perbankan*. Alumni. Bandung
- Rachmat Setiawan, 2013, *Tinjauan Elementer Perbuatan Melawan Hukum*, Alumni, Bandung

Roeslan saleh, 2015, *Pikiran-Pikiran Tentang Pertanggung Jawaban Pidana*, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta

Roni Wiyanto, 2013, *Asas-Asas Hukum Pidana Indonesia*, Mandar Maju, Bandung

Sudarto, 2013. *Hukum dan Hukum Pidana*, Alumni, Bandung

Teguh Prasetyo, 2014. *Hukum Pidana*, RajaGrafindo Persada, Jakarta

Wirjono Prodjodikoro, 2017, *Asas-Asas Hukum Pidana diIndonesia*, PT Eresco Bandung

Zaeni Ashyadie, 2014. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

Jurnal :

Ade Adhari. *Pemidanaan Terhadap Delik Pembayaran Upah Di Bawah Upah Minimum Dalam Rangka Mencapai Tujuan Pemidanaan Di Indonesia*. Jurnal Hukum Adigama. Volume 4 Nomor 2, Desember 2021

Andi Suherman. *Implementasi Independensi Hakim Dalam Pelaksanaan Kekuasaan Kehakiman*. SIGn Jurnal Hukum. Vol. 1, No. 1. September 2019.

Anggia, P. *Penetapan Upah Minimum Oleh Pengusaha Bisnis Kuliner yang Memiliki Surat Izin Usaha di Kabupaten Jember*. Jurnal Lentera Hukum, Vol 4, nomor 5. 2017

Anselmus A.R. Masiku. *Penanggulangan Tindak Pidana Pembayaran Upah Pekerja Dibawah Upah Minimum*. Magister Hukum Universitas Muhammadiyah Jakarta, Tahun 2021

Abdul Razak Nasution, Muhammad Juang Rambe, & Rahul Ardian Fikri. (2024). *REGULATORY AUTONOMY OF DEVELOPING COUNTRIES IN THE INTERNATIONAL TRADE LEGAL SYSTEM: NORMATIVE AND INSTITUTIONAL CHALLENGES*. Multidiciplinary Output Research For Actual and International Issue (MORFAI), 3(4). Retrieved from <https://radjapublika.com/index.php/MORFAI/article/view/5411>

Chamdani, Wawan Setiabudi, Vika Andarini, *Pertanggungjawaban Hukum Oleh Korporasi Dalam Tindak Pidana Terhadap Pekerja Di Indonesia*. Jurnal Wijaya Putra Law Review Vol. 1 No. 1, April 2022

- Fifi Rosalina, Lalu Husni, Rina Khairani Pancaningrum. *Aspek Hukum Pidana Terhadap Perusahaan Yang Membayar Upah Tenaga Kerja Di Bawah Upah Minimum Kabupaten Kota Berdasarkan Pasal 90 Junto Pasal 185 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal Education and development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan Vol.10 No.1 Edisi Januari 2022
- Fitria Ramadhani Siregar. *Pembebasan Narapidana Ditinjau Dari Permenkumham Ri Nomor 10 Tahun 2020 Sebagai Upaya Pencegahan Covid-19 Di Indonesia*. Riau Law Journal Vol 4, No 2 (2020)
- H. Abdul Razak Nasution, *Undang-Undang Halal sebagai Hambatan Perdagangan Internasional*. Tesis. The University of London School of Economics London, 2019
- Hanafi, *Reformasi Sistem Pertanggung jawaban Pidana*, jurnal Hukum, Fakultas Hukum UII Yogyakarta No. II Vol. 6 Tahun 2019
- Heavenly Sherand Tetehuka. *Tindak Pidana Kejahatan Di Bidang Ketenagakerjaan Menurut Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal Lex Crimen Vol. VIII/No. 6/Jun/2019
- Nindya Rayanda Putri. *Analisis Sistem Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Pelaku Deelneming Ditinjau Dari Hukum Pidana Islam*. Fakultas Syari'ah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh 2021
- Parningotan Malau, *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Dalam Hal Tidak Dilaksanakannya Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pekerja/Buruh Di Tempat Kerja*, Disertasi Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Tahun 2019
- Purgito. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Telaah Bedasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan*. Jurnal Surya Kencana Satu, Vol 9, Nomor 52.2018
- Rafika Ariana Fajriati, *Tinjauan Hukum Pembayaran Upah Di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP)*, *Jurnal Notarius*, Volume 14 Nomor 1, 2021
- Rainma Rivardy Remy Runtuwene. *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Sebagai Suatu Perkembangan Tindak Pidana*. Jurnal Lex et Societatis, Vol. V/No. 2/Mar-Apr/2017

Siregar, Abdul Rahman Maulana, and Abdul Razak Nasution. "Hukum dalam pendidikan Islam: Sebuah metode penyelesaian sengketa di luar pengadilan sebagai alternatif penyelesaian sengketa antar masyarakat Nagori di Kabupaten Simalungun." *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 12.001 (2023).

Tedjo Asmo Sugeng, *Akibat Hukum Bagi Perusahaan Yang Memberikan Gaji Di Bawah Upah Minimum Provinsi Kepada Karyawan Di Kabupaten Situbondo*, Jurnal Ilmiah Fenomena, Volume XVI, Nomor 1, Mei 2018

Internet :

Anggita Dwindi. *Upah Minimum yang Dikenal di Indonesia*. <https://employers.glints.com>. Diakses tanggal 29 Maret 2023

Kadek Sudiarta, Ida Bagus Wyasa Putra. *Kebijakan Pemerintah Dalam Penetapan Upah Minimum*. <https://ojs.unud.ac.id>. Diakses tanggal 29 Maret 2023

Priyono, E. A. *Peranan Asas Itikad Baik dalam Kontrak Baku (Upaya Menjaga Keseimbangan bagi Para Pihak)*. <https://ejournal2.undip.ac.id>. Diakses Tanggal 29 Maret 2023

Media Online Kontan.Id, *Perusahaan Terkenan Sanksi Pidana Jika Membayar Karyawan di Bawah Upah Minimum*, <https://nasional.kontan.co.id>. diakses pada tanggal 29 Maret 2022

Media Online Gajimu.com, *Kerja dan Upah*, <https://gajimu.com>, diakses pada tanggal 29 Maret 2022