

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan suatu negara yang menjunjung tinggi hukum yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa Indonesia adalah Negara yang berdasarkan atas hukum bukan dengan kekuasaan. Hukum berfungsi untuk mengatur dan melindungi berbagai kepentingan didalam masyarakat, sebagaimana diketahui bahwa setiap warga negara mempunyai kepentingan dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

Tujuan hukum adalah untuk menciptakan keteraturan dan ketertiban dalam kehidupan bermasyarakat. Hukum juga mencegah orang bertindak sewenang-wenang terhadap orang lain, terhadap harta kekayaan orang lain dan terhadap hak-hak yang lainnya, sehingga setiap orang akan merasa terlindung dari setiap tindakan yang merugikan dirinya, apakah itu tindakan terhadap tubuh, kehormatan pribadi, kehormatan keluarga, dan harta kekayaan.¹

Banyak permasalahan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang muncul dipermukaan, salah satunya adalah mengenai upah. Persoalan mengenai upah merupakan sisi yang paling rawan dalam hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Jadi pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuan yang selama ini

¹ Ojak Nainggolan, *Pengantar Ilmu Hukum*, Medan, UHN PRESS, 2016, hlm.5

kita kenal yang ruang lingkupnya hanya berkenaan dengan hubungan hukum antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja.²

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penegasan imbalan dalam bentuk lain ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/ pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Dalam penerapan tenaga kerja perlu memperoleh perlindungan dalam berbagai aspek, yaitu perlindungan untuk memperoleh pekerjaan didalam dan diluar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan upah dan jaminan sosial. Tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan dan juga objek pembangunan, khususnya sebagai pelaksana proses produksi, maka harus dijamin hak-haknya dengan tidak mengadakan diskriminasi antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan.³ Pembangunan Ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2000, hlm. 35

³ Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok, PT Raja Grafindo Persada, 2019, hlm. 8

kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual.⁴

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan Pengertian 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. Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya dalam suatu perusahaan.⁵

Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menentukan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan maka pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.⁶ Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) UU Ketenagakerjaan meliputi :

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karna berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karna melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karna menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;

⁴ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2004, hlm. 9

⁵ *Ibid*, hlm. 145

⁶ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
- j. Upah untuk membayar pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Dalam penetapan akan upah minimum pemerintah melihat berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum telah menjadi perhatian banyak kalangan dalam upaya perlindungan dalam bentuk perundang-undangan perburuhan mengenai pengupahan. Perlindungan itu diperlukan karena terjadinya ketidakseimbangan kekuatan pengusaha dan keinginan kaum buruh.

Meskipun penetapan upah minimum telah ditetapkan oleh pemerintah namun masih banyak pengusaha yang melanggar ketentuan mengenai pemberian upah minimum tersebut, terbukti dengan masih banyaknya pekerja yang menerima upah dari pengusaha tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah di setiap wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota berbeda-beda.

Dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas Pasal 96 angka 1 Ketentuan tentang besarnya gaji dan tunjangan anggota Direksi ditetapkan berdasarkan keputusan RUPS, Yang dimaksud dengan "besarnya gaji dan tunjangan anggota Direksi" adalah besarnya gaji dan tunjangan bagi setiap anggota Direksi.⁷ Walaupun Direksi dan pekerja keduanya mendapatkan imbalan berupa gaji untuk Direksi dan upah untuk pekerja, tetapi pemberian imbalan tersebut berbeda alasannya. Pekerja mendapat upah karena menjalankan perintah kerja yang biasanya diatur dalam perjanjian kerja. Sedangkan Direksi mendapat gaji karena menjalankan pengurusan PT berdasarkan keputusan RUPS.

⁷ Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

Peranan hakim menjadi sangat penting untuk mengisi kekosongan aturan hukum yang ada dalam Undang-Undang, atau untuk menyesuaikan isi Undang-Undang dengan tuntutan kesadaran hukum dan rasa keadilan masyarakat melalui penafsiran. Yurisprudensi dapat digunakan oleh hakim yang bersangkutan sebagai sumber hukum dalam membuat keputusan pengadilan yang baru melalui pengambil alihan keseluruhan atau sebahagian atau sekedar mempedomani pertimbangan-pertimbangan hukum yang dibuat hakim terdahulu dalam putusannya.⁸

Seperti kasus yang terdapat dalam (Putusan Nomor.109/Pid.Sus/2020/PN Cbi), Bahwa terdakwa DJAJADI WIKARA selaku Presiden Direktur PT. Asalta Mandiri Agung memiliki tanggung jawab salah satunya adalah dalam pengambilan keputusan perihal pengupahan dan PT. Asalta Mandiri Agung memiliki karyawan berjumlah kurang lebih 600 (enam ratus) orang. Berdasarkan pengklasifikasian Tanda da ftar Perusahaan, PT. Asalta Mandiri Agung masuk kelompok Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) 29300 yang merupakan bagian golongan dari kode KBLI 293 yang bergerak dalam industry suku cadang dan accessories kendaraan bermotor roda empat atau lebih yang pengupahannya masuk upah Minimum Sektorial III dan berdasarkan Surat Keputusan (SK) Gubernur Nomor. 561/Kep.1486-Bangsos/2016 tanggal 30 Desember 2016 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten / Kota (UMSK). Meskipun PT. Asalta Mandiri Agung sudah mendapatkan Nota Pemeriksaan I dan Nota Pemeriksaan II dari Kantor Balai Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan, PT. Asalta Mandiri Agung masih tetap membayar karyawannya

⁸ *Ibid*, hlm. 119

dibawah Upah Minimum Sektor Kabupaten / Kota (UMSK) sehingga hal tersebut telah merugikan hak karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“DASAR PERTIMBANGAN HAKIM MENJATUHKAN PUTUSAN BEBAS TERHADAP DIREKTUR PT YANG MEMBERIKAN UPAH DIBAWAH UPAH MINIMUM DAERAH (Studi Putusan No.109/Pid.Sus/2020/PN Cbi)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana dasar pertimbangan hakim menjatuhkan putusan bebas terhadap Direktur PT yang memberikan upah dibawah upah minimum daerah (Studi Putusan No.109/Pid.Sus/2020/PN Cbi)?
2. Bagaimana dasar pertanggungjawaban pidana terhadap Direktur PT yang memberikan upah dibawah upah minimum daerah (Studi Putusan No .109/Pid.Sus/2020/PN Cbi)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana dasar pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan bebas terhadap Direktur PT yang memberikan upah dibawah upah minimum daerah (Studi Putusan No.109/Pid.Sus/2020/PN Cbi).

2. Untuk mengetahui bagaimana dasar pertanggungjawaban pidana terhadap Direktur PT yang memberikan upah dibawah upah minimum daerah (Studi Putusan No.109/Pid.Sus/2020/PN Cbi).

D. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis ini diharapkan dapat memberikan sumbangan atau masukan bagi pengembangan pengetahuan hukum, khususnya dalam hukum pidana dan lebih khususnya adalah dalam tindak pidana Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktisi

Manfaat secara praktis ini juga diharapkan dapat memberikan masukan kepada aparat penegak hukum seperti Hakim, Jaksa, Kepolisian dan Pengacara dalam menanggapi dan memahami tindak pidana ketenagakerjaan.

3. Manfaat Bagi Penulis

Penulisan skripsi ini juga sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana (S-1) Ilmu Hukum Universitas HKBP Nommensen Medan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Mengenai Dasar Pertimbangan Hakim Menjatuhkan Putusan Bebas

1. Segi Yuridis Dan Non Yuridis

a. Segi Yuridis

Pertimbangan yang bersifat Yuridis adalah pertimbangan hakim yang didasarkan pada fakta-fakta yuridis yang terungkap didalam persidangan dan oleh undang-undang telah ditetapkan sebagai hal yang harus dimuat didalam putusan. Hal-hal yang dimaksudkan tersebut, diantaranya dakwaan jaksa penuntut umum, keterangan terdakwa dan saksi, barang-barang bukti, pasal-pasal dalam peraturan hukum pidana dan sebagainya. Adapun pertimbangan hakim yang digolongkan sebagai pertimbangan yuridis sebagaimana tersebut diatas adalah sebagai berikut:⁹

1. Dakwaan jaksa penuntut umum

Dakwaan merupakan dasar hukum acara pidana karena berdasarkan itulah pemeriksaan di persidangan dilakukan. Dakwaan selain berisikan identitas terdakwa, juga memuat uraian tindak pidana yang dilakukan dengan menyebut waktu dan tempat tindak pidana dilakukan. Dakwaan yang dijadikan pertimbangan hakim adalah dakwaan yang telah dibacakan di depan sidang pengadilan. Pada umumnya keseluruhan dakwaan jaksa penuntut umum ditulis kembali didalam putusan hakim.

⁹ H.Rusli Muhammad, *Hukum Acara Pidana Kontemporer*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2007, hal.212

2. Keterangan terdakwa

Keterangan terdakwa menurut KUHAP Pasal 184 butir e, digolongkan sebagai alat bukti. Keterangan terdakwa adalah apa yang dinyatakan terdakwa di sidang tentang perbuatan yang ia lakukan, ketahui atau alami sendiri. Keterangan terdakwa sering dinyatakan dalam bentuk pengakuan dan penolakan, baik sebagian maupun keseluruhan terhadap dakwaan penuntut umum dan keterangan yang disampaikan oleh para saksi. Keterangan terdakwa sekaligus juga merupakan jawaban atas pertanyaan, baik yang diajukan oleh penuntut umum, hakim, maupun penasihat hukum.¹⁰

3. Keterangan saksi

Salah satu komponen yang harus diperhatikan hakim dalam menjatuhkan putusan adalah keterangan saksi. Keterangan saksi dapat dikategorikan sebagai alat bukti sepanjang keterangan itu mengenai suatu peristiwa pidana yang ia dengar, lihat, dan alami sendiri dan harus disampaikan di dalam pengadilan dengan mengangkat sumpah. Keterangan saksi tampaknya menjadi pertimbangan utama dan selalu dipertimbangkan oleh hakim dalam putusannya.¹¹

4. Barang-barang bukti

Yang dimaksud dengan barang bukti adalah semua benda yang dapat dikenakan penyitaan dan yang diajukan oleh penuntut umum di depan sidang pengadilan. Adapun jenis dan rupa barang bukti yang dipertimbangkan oleh hakim cukup bervariasi, yakni sesuai dengan jenis kejahatan yang dilakukan terdakwa misalnya

¹⁰ *Ibid*, hal. 213

¹¹ *Ibid*, hal. 214

pada kejahatan pembunuhan barang buktinya dapat berupa pisau, kayu dan baju yang digunakan terdakwa ataupun korban. Dan untuk kejahatan benda (pencurian) barang buktinya misalnya, kalung emas, arloji, TV, sepeda motor, dan lain-lain.

5. Pasal-pasal peraturan hukum pidana

Salah satu hal yang sering terungkap di dalam proses persidangan adalah pasal-pasal peraturan hukum pidana. Pasal-pasal ini bermula terlihat dan terungkap dalam surat dakwaan jaksa penuntut umum, yang diformulasikan sebagai ketentuan hukum pidana yang dilanggar oleh terdakwa. Pasal-pasal tersebut, kemudian dijadikan dasar pemidanaan atau tindakan oleh hakim.¹²

b. Segi Non-Yuridis

Keadaan-keadaan yang digolongkan sebagai pertimbangan yang bersifat non yuridis adalah latar belakang dilakukannya tindak pidana, akibat-akibat yang ditimbulkan, kondisi diri terdakwa, keadaan sosial ekonomi dan lingkungan keluarga terdakwa, serta faktor agama. Berikut ini keadaan tersebut akan diuraikan sebagai berikut:¹³

1. Latar belakang perbuatan terdakwa

Yang dimaksud dengan latar belakang perbuatan terdakwa adalah setiap keadaan yang menyebabkan timbulnya keinginan serta dorongan keras pada diri terdakwa dalam melakukan tindak pidana kriminal. Keadaan ekonomi misalnya, merupakan contoh yang sering menjadi latar belakang kejahatan. Kemiskinan,

¹² *Ibid*, hal. 215

¹³ *Ibid*, hal. 216

kekurangan atau kesengsaraan adalah suatu keadaan ekonomi yang sangat keras mendorong terdakwa melakukan perbuatannya.

2. Akibat perbuatan terdakwa

Perbuatan pidana yang dilakukan terdakwa sudah pasti membawa korban ataupun kerugian pada pihak lain. Demikian pula pada bentuk kejahatan lain, misalnya pemerkosaan, narkoba, dan kejahatan terhadap benda, kesemuanya mempunyai akibat buruk, tidak saja kepada korbannya, tetapi juga kepada masyarakat luas. Bahkan, akibat perbuatan terdakwa atas kejahatan yang dilakukannya dapat pula berpengaruh buruk kepada masyarakat luas, paling tidak keamanan dan ketentraman mereka senantiasa terancam. Akibat yang demikian itu tidak selamanya jadi pertimbangan hakim, tetapi seharusnya perlu mendapat perhatian.¹⁴

3. Kondisi diri terdakwa

Yang dimaksud dengan kondisi diri terdakwa adalah keadaan fisik maupun psikis terdakwa sebelum melakukan kejahatan, termasuk pula status sosial yang melekat pada dirinya. Keadaan fisik dimaksudkan adalah usia dan tingkat kedewasaan sementara keadaan psikis dimaksudkan adalah berkaitan dengan perasaan, misalnya dalam keadaan marah, mempunyai dendam, mendapatkan ancaman atau tekanan dari orang lain, dan pikiran dalam keadaan kacau atau tidak normal.¹⁵ Seperti halnya akibat-akibat yang timbul pada kondisi diri terdakwa

¹⁴ *Ibid*, hal. 217

¹⁵ *Ibid*, hal. 218

tampaknya juga tidak selamanya menjadi bahan pertimbangan hakim dalam putusannya.

4. Keadaan sosial ekonomi terdakwa

Dalam konsep KUHP baru terdapat ketentuan mengenai pedoman pemidanaan yang harus dipertimbangkan oleh hakim. Berdasarkan konsep KUHP itu, berarti salah satu yang harus dipertimbangkan hakim adalah keadaan sosial ekonomi pembuat, misalnya tingkat pendapatan dan biaya hidupnya.¹⁶

5. Faktor agama terdakwa

Setiap putusan pengadilan senantiasa diawali dengan kalimat “DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”. Kalimat ini selain berfungsi sebagai kepala putusan, juga lebih penting merupakan suatu ikrar dari hakim bahwa apa yang diungkapkan dalam putusannya itu semata-mata untuk keadilan yang berdasarkan ketuhanan. Kata “ketuhanan” menunjukkan suatu pemahaman yang berdimensi keagamaan. Dengan demikian, apabila para hakim membuat putusan berdasarkan ketuhanan, berarti pula ia harus terikat oleh ajaran-ajaran agama.¹⁷

Hakim menurut KUHAP adalah pejabat peradilan negara yang diberi wewenang oleh undang-undang untuk mengadili. Menurut Bismar Siregar, apapun istilah tepatnya, karena menyebut hakim sudah tidak diragukan yaitu mereka yang mengucapkan dan menetapkan keadilan atas diri seseorang.¹⁸

¹⁶ *Ibid*, hal. 219

¹⁷ *Ibid*, hal. 220

¹⁸ Rusli Muhammad, *Potret Lembaga Pengadilan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2006, hal. 49

Menurut Sudikno Mertokusumo, secara sederhana putusan hakim mencakup irah-irah dan kepala putusan, pertimbangan, dan amar. Dari cakupan itu, yang dipandang sebagai dasar putusan adalah pertimbangan. Alasan-alasan yang kuat dalam pertimbangan sebagai dasar putusan membuat putusan yang hakim menjadi objektif dan berwibawa.¹⁹ Pertimbangan putusan hakim dari aspek keadilan ini merupakan pertimbangan yang sangat mendasar dan inti, pertimbangan harus ditempatkan pada prioritas pertama dan utama di atas pertimbangan menurut hukum dan perundang-undangan, karena ternyata pertimbangan untuk mewujudkan keadilan adalah pertimbangan yang mempunyai muatan yang sangat komprehensif.²⁰

Sesuai ketentuan Pasal 178 HIR/Pasal 189 R.Bg. Jo Pasal 14 Undang-undang No 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, bahwa apabila pemeriksaan telah selesai, majelis hakim karena jabatannya melakukan musyawarah untuk mengambil putusan yang akan dijatuhkan.²¹ Dalam suatu negara hukum, kekuasaan kehakiman merupakan badan yang sangat menentukan isi dan kekuatan kaidah-kaidah hukum positif dalam konkretisasi oleh hakim pada putusan-putusannya. Oleh karena itu, untuk terselenggaranya peradilan yang baik, terartur, serta memenuhi rasa keadilan masyarakat, figure hakim sangat menentukan melalui putusan-putusannya, karena hakikatnya hakimlah yang menjalankan kekuasaan kehakiman demi terselenggaranya

¹⁹Hukum.Studentjournal.ub.ac.id/index.php/hukum/article/download/542/532,*Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Penjatuhan Putusan Pidana Bersyarat Sebagai Alternatif Pidana Penjara*, Malang, hal.6, diakses pada tanggal 22 April 2021 Pukul 14.30

²⁰ Jonaedi Efendi, *Rekonstruksi Dasar Pertimbangan Hakim Berbasis Nilai-Nilai Hukum Dan Rasa Keadilan Yang Hidup Dalam Masyarakat*, Depok, Prenadamedia Group, 2018, hal. 110

²¹ *Ibid*, hal. 34

fungsi peradilan itu.²² Keadilan merupakan salah satu tujuan hukum, tujuan hukum memang tidak hanya keadilan, tetapi juga kepastian hukum, dan kemanfaatan.²³

Ter Haar mengatakan hakim Indonesia harus mendekatkan diri serapat-rapatnya dengan masyarakat. Dengan berlakunya KUHAP maka diharapkan peranan hakim dalam menciptakan keputusan-keputusan (yurisprudensi) yang tepat dapat menjawab masalah-masalah baru yang timbul. Yurisprudensi lama yang didasarkan pada HIR, tentu banyak yang tidak sesuai dengan peraturan acara yang baru.²⁴

2. Jenis-Jenis Putusan

Bentuk putusan yang akan dijatuhkan pengadilan tergantung hasil musyawarah yang bertitik tolak dari surat dakwaan dengan segala sesuatu yang terbukti dalam pemeriksaan di sidang pengadilan. Apa yang didakwakan dalam surat dakwaan terbukti, mungkin juga menilai, apa yang didakwakan memang benar terbukti, akan tetapi apa yang didakwakan bukan merupakan tindak pidana, tapi termasuk ruang lingkup perkara perdata atau termasuk ruang lingkup tindak pidana aduan (*klacht delik*), atau menurut penilaian, tindak pidana yang didakwakan tidak terbukti sama sekali. Putusan yang akan dijatuhkan pengadilan mengenai suatu perkara, berikut akan diuraikan sebagai berikut:²⁵

1. Putusan Bebas

Putusan bebas, berarti terdakwa dijatuhi putusan bebas atau dinyatakan bebas dari tuntutan hukum (*vrij spraak*) atau *acquittal*. Inilah pengertian terdakwa diputus

²² *Ibid*, hal. 7

²³ Muhammad Erwin, *Filsafat Hukum*, Depok, RajaGrafindo Persada, 2018, hal. 296

²⁴ Andi Hamzah, *Hukum Acara Pidana Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika, 2016, hal. 104

²⁵ M.Yahya Harahap, *Pembahasan Permasalahan dan Penerapan KUHAP*, Jakarta, Sinar Grafika, 2010, hal. 347

bebas, terdakwa dibebaskan dari tuntutan hukum, dalam arti dibebaskan dari pemidanaan. Berarti putusan bebas ditinjau dari segi yuridis ialah putusan yang dinilai oleh majelis hakim yang bersangkutan:

a. Tidak Memenuhi Asas Pembuktian Menurut Undang-Undang Secara Negatif

Pembuktian yang diperoleh dipersidangan, tidak cukup membuktikan kesalahan terdakwa dan sekaligus kesalahan terdakwa yang tidak cukup terbukti itu, tidak diyakini oleh hakim.

b. Tidak Memenuhi Asas Batas Minimum Pembuktian

Kesalahan yang didakwakan kepada terdakwa hanya didukung oleh satu alat bukti saja, sedang menurut ketentuan Pasal 183, agar cukup membuktikan kesalahan seorang terdakwa, harus dibuktikan dengan sekurang-kurangnya dua alat bukti yang sah. Dalam ketentuan Pasal 183 sekaligus terkandung dua asas: pertama, asas pembuktian menurut undang-undang secara negarif yang mengajarkan prinsip hukum pembuktian, disamping kesalahan terdakwa cukup terbukti, harus pula dibarengi dengan keyakinan hakim akan kebenaran kesalahan terdakwa. Kedua, Pasal 183 juga mengandung asas batas minimum pembuktian, yang dianggap cukup untuk membuktikan kesalahan terdakwa harus dengan sekurang-kurangnya dua alat bukti yang sah.²⁶

2. Putusan Pelepasan Dari Segala Tuntutan Hukum

Putusan pembebasan diatur dalam Pasal 191 ayat (1) maka putusan pelepasan dari segala tuntutan hukum diatur dalam Pasal 191 ayat (2), yang berbunyi: “jika pengadilan berpendapat bahwa perbuatan yang didakwakan kepada terdakwa terbukti,

²⁶ *Ibid*, hal. 348

tetapi perbuatan itu tidak merupakan suatu tindak pidana maka terdakwa diputus lepas dari segala tuntutan hukum”. Putusan pelepasan dari segala tuntutan hukum ini dapat diperbandingkan dengan putusan pembebasan, perbandingan tersebut dapat ditinjau dari beberapa segi, anatar lain:²⁷

a. Ditinjau Dari Segi Pembuktian

Pada putusan pembebasan, perbuatan tindak pidana yang didakwakan kepada terdakwa “tidak terbukti” secara sah dan meyakinkan. Jadi, tidak memenuhi asas pembuktian menurut undang-undang secara negatif serta tidak memenuhi asas batas minimum pembuktian yang diatur dalam Pasal 183 KUHAP.

b. Ditinjau Dari Segi Penuntutan

Perbuatan yang dilakukan dan didakwakan kepada terdakwa benar-benar perbuatan tindak pidana yang harus dituntut dan diperiksa di sidang “pengadilan pidana”. Dari segi penilaian pembuktian, pembuktian yang ada tidak cukup mendukung keterbukaan kesalahan terdakwa. Oleh karena itu, kesalahan terdakwa tidak terbukti, terdakwa “diputus bebas”, dan membebaskan dirinya dari ancaman pidana yang diancamkan pada pasal tindak pidana yang didakwakan kepadanya.

3. Putusan Pidana

Bentuk putusan pidana diatur dalam Pasal 193. Pidana berarti terdakwa dijatuhi hukuman pidana sesuai dengan ancaman yang ditentukan dalam pasal tindak pidana yang didakwakan kepada terdakwa. Sesuai dengan Pasal 193 ayat

²⁷ *Ibid*, hal. 352

(1) penjatuhan putusan pembedaan terhadap terdakwa didasarkan pada penilaian pengadilan. Putusan yang menjatuhkan hukuman pembedaan kepada seorang terdakwa tiada lain daripada putusan yang berisi perintah untuk menghukum terdakwa sesuai dengan ancaman pidana yang disebut dalam pasal pidana yang didakwakan.²⁸

4. Penetapan Tidak Berwenang Mengadili

Wewenang mengadili terhadap suatu perkara, dalam Pasal 147 memperingatkan Pengadilan Negeri, setelah menerima surat pelimpahan perkara dari penuntut umum, tindakan pertama yang harus dilakukan adalah mempelajari berkas perkara.²⁹

5. Putusan Yang Menyatakan Dakwaan Tidak Dapat Diterima

Penjatuhan putusan yang menyatakan dakwaan penuntut umum tidak dapat diterims, berpedoman kepada Pasal 156 ayat (1) KUHAP. Sebenarnya tentang hal ini pun sudah diterangkan sehubungan dengan pembahasan bantahan atau eksepsi yang diajukan terdakwa atau penasihat hukum. Oleh karena itu, silakan perhatikan kembali uraian tersebut.

6. Putusan Yang Menyatakan Dakwaan Batal Demi Hukum

Putusan pengadilan yang berupa pernyataan dakwaan penuntut umum batal atau batal demi hukum didasarkan pada Pasal 143 ayat (3) dan Pasal 156 ayat (1). Dengan menghubungkan Pasal 143 ayat (3) dengan Pasal 156 ayat (1), Pengadilan Negeri dapat menjatuhkan putusan yang menyatakan dakwaan batal demi hukum. Baik hal itu oleh karena atas permintaan yang diajukan terdakwa atau penasihat hukum dalam

²⁸ *Ibid*, hal. 354

²⁹ *Ibid*, hal. 357

eksepsi maupun atas wewenang hakim karena jabatannya. Alasan utama untuk membatalkan surat dakwaan demi hukum, apabila surat dakwaan tidak memenuhi unsur yang ditentukan dalam Pasal 143 ayat (2) huruf b.³⁰

3. Pengertian Putusan Bebas

Putusan Bebas (*vrijspark*) adalah putusan yang dijatuhkan oleh hakim yang berupa pembebasan terdakwa dari suatu tindak pidana yang dituduhkan terhadapnya, apabila dalam dakwaan yang diajukan oleh penuntut umum terhadap terdakwa dipersidangan, ternyata setelah melalui proses pemeriksaan dalam persidangan, tidak ditemukannya adanya bukti-bukti yang cukup menyatakan bahwa terdakwa yang melakukan tindak pidana dimaksud, maka kepada terdakwa haruslah dinyatakan secara sah dan meyakinkan tidak terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana sebagaimana dalam dakwaan penuntut umum.³¹

Pengertian putusan bebas dalam KUHAP dapat dilihat dalam Pasal 191 Ayat (1) KUHAP. Berdasarkan Pasal ini disebutkan bahwa “Jika Pengadilan berpendapat bahwa dari hasil pemeriksaan di sidang, kesalahan Terdakwa atas perbuatan yang didakwakan kepada Terdakwa tidak terbukti secara sah dan meyakinkan maka Terdakwa diputus bebas”. Berdasarkan pasal tersebut dapat diketahui bagaimana syarat-syarat suatu perkara dapat diputus bebas oleh Hakim, syarat tersebut yaitu “kesalahan Terdakwa atas perbuatan yang didakwakan kepada Terdakwa tidak terbukti secara sah dan meyakinkan”. Apabila dihubungkan dengan Pasal 183

³⁰ *Ibid*, hal. 358

³¹ Ahmad Rifai, *Penemuan Hukum Oleh Hakim Dalam Perspektif Hukum Progresif*, Jakarta, Sinar Grafika, 2019, hlm 116.

KUHAP, maka arti dari kalimat tersebut dalam Pasal 191 Ayat (1) adalah sama pengertiannya dengan:

- a. Pertama, Hakim tidak memperoleh dua atau lebih alat bukti sah yang dapat digunakan untuk membentuk keyakinan tentang kesalahan Terdakwa;
- b. Kedua, meskipun ada dua atau lebih alat bukti yang digunakan, namun Hakim tidak dapat meyakini tentang kesalahan Terdakwa dari alat bukti tersebut;
- c. Ketiga, Hakim yakin namun tidak memenuhi syarat minimal dua alat bukti yang sah.³²

B. Tinjauan Umum Mengenai Perseroan Terbatas (PT)

1. Pengertian Perseroan Terbatas

Perseroan terbatas adalah suatu perusahaan dalam bentuk badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian dari para pendirinya, untuk melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar, dimana modal dasar tersebut dibagi kedalam saham-saham, dengan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang yang terkait dan peraturan perundang-undangan lainnya.

Disamping itu, ada juga yang memberikan arti perseroan terbatas sebagai suatu asosiasi pemegang saham (atau bahkan seorang pemegang saham jika dimungkinkan untuk itu oleh hukum di negara tertentu) yang diciptakan oleh hukum dan diberlakukan sebagai manusia semu (*artificial person*) oleh pengadilan, yang merupakan badan hukum karenanya sama sekali terpisah dengan orang-orang yang mendirikannya, dengan mempunyai kapasitas untuk bereksistensi yang terus menerus, dan sebagai suatu badan hukum, perseroan terbatas berwenang untuk menerima, memegang dan mengalihkan harta kekayaan, menggugat atau digugat, dan

³² Farhan Willy Grimaldi, *Putusan Bebas Judex Facti Akibat Mengabaikan Alat Bukti Petunjuk Karena Terdakwa Mencabut Keterangan Dalam Bap Penyidik Tanpa Alasan Yang Relevan*, Universitas Sebelas Maret, Vol. 7. No. 3, 2016, hal. 233-234

melaksanakan kewenangan-kewenangan lainnya yang diberikan oleh hukum yang berlaku.³³

Pengaturan mengenai Perseroan Terbatas diatur dalam UU No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Pengertian Perseroan Terbatas dirumuskan dalam Pasal 1 angka 1 UU No. 40 Tahun 2007 sebagai berikut :“Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut Perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya.”³⁴

2. Organ Perseroan Terbatas

Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, bahwa Organ Perseroan Terbatas terdiri dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Direksi dan Dewan Komisaris.

a. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

Pasal 1 angka 4 Undang-undang No.40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas memberikan pengertian bahwa RUPS adalah organ perusahaan yang mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada direksi atau dewan komisaris dalam batas yang ditentukan dalam undang-undang ini atau anggaran dasar. Pada dasarnya RUPS merupakan suatu forum yang dimiliki pemegang saham untuk membahas segala hal yang berkaitan dengan kegiatan perseroan, karena dalam RUPS

³³ Munir Fuady, *Perseroan Terbatas Paradigma Baru*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2003, hal. 2

³⁴ Dewi Tuti Muryati, *Kajian Normatif Atas Kepailitan Bumn (Persero) Dalamkaitannya Dengan Pengaturan Perseroan Terbatas(Normatif's Study On Bumn's(Persero) Bankruptcy In Itsbearing With Limited Liability Arrangement)*, J. Dinamika Sosbud Volume 17 Nomor 2, Juni 2015, hal. 32

pemegang saham sebagai pemilik perseroan memiliki fungsi pengawasan kepengurusan perseroan yang dilakukan direksi.³⁵

Kewenangan tersebut merupakan kewenangan eksklusif yang tidak dapat diserahkan kepada organ lain yang telah ditetapkan dalam anggaran dasar. Wewenang eksklusif yang ditetapkan akan ada selama belum diubah, sedangkan wewenang eksklusif dalam anggaran dasar yang disahkan atau disetujui Menteri Kehakiman dapat diubah melalui perubahan Anggaran Dasar sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan Undang-undang No.40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.³⁶

b. Dewan Komisaris

Menurut Pasal 1 angka 6 Undang-undang No.40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas disebutkan Dewan Komisaris adalah organ perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan khusus dengan anggaran dasar serta memberikan nasihat kepada direksi dalam menjalankan perseroan. Berdasarkan Pasal 1 angka 6 Jo pasal 108 Undang undang No.40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, tugas dan kewenangan Dewan Komisaris meliputi dual hal, yaitu menjalankan fungsi pengawasan dan fungsi pemberian nasihat kepada Direksi dan jajaran manajemen perusahaan. Dewan komisaris terdiri dari 1 (satu) orang anggota merupakan majelis dan setaip anggota Dewan Komisaris tidak dapat bertindak sendiri-sendiri, tetapi berdasarkan keputusan Dewan Komisaris. Berbeda dari Direksi memungkinkan setiap anggota Direksi bertindak sendiri-sendiri dalam menjalankan tugas Direksi.

³⁵ Farida Hasyim, *Hukum Dagang*, Lampung, Sinar Grafika, 2009, hal. 153

³⁶ Ahmad Yani dan Gunawan Widjaja, *Seri Hukum Bisnis Perseroan Terbatas*, Jakarta, Raja Grafindo, 2000, hal. 78

Setiap anggota Dewan Komisaris wajib dengan itikad baik, kehati-hatian dan bertanggungjawab dalam menjalankan tugasnya harus kolektif, setiap anggota Dewan Komisaris ikut bertanggungjawab secara pribadi atas kerugian perseroan apabila yang bersangkutan bersalah atau lalai menjalankan tugas dan pengawasan perseroan. Dalam hal Dewan Komisaris terdiri dari atas dua anggota dewan komisaris atau lebih, tanggungjawab tersebut berlaku secara tanggungjawab renteng bagi setiap anggota Dewan Komisaris sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 114 Ayat (3) dan (4) Undang-undang No.40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

c. Direksi

Direksi adalah organ perseroan terbatas yang berwenang dan bertanggungjawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan, serta mewakili perseroan, baik didalam maupun diluar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar (Pasal 1 butir 5 undang-undang No.40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas).

Berdasarkan definisi diatas tampak bahwa istilah tugas wewenang dan tanggungjawab Direksi hampir memiliki arah dan maksud yang sama, yakni melakukan pengurusan perseroan (sesuai dengan maksud dan tujuan dalam anggaran dasar perseroan) dan mewakili perseroan (baik didalam maupun diluar pengadilan).³⁷

Direksi perseroan terbatas terdiri dari satu orang Direksi atau lebih, tetapi untuk perseroan yang tertentu wajib mempunyai paling sedikit dua orang anggota direksi. Perseroan tertentu tersebut adalah:

³⁷ Muladi, *Hukum Perusahaan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2017, hal. 129

1. Perseroan yang kegiatan usahanya berkaitan dengan menghimpun dan atau mengolah dana masyarakat;
2. Perseroan yang menerbitkan surat pengkuan uang;
3. Perseroan terbuka.

Tanggungjawab anggota direksi yang diatur dalam Pasal 97 Undang-undang No.40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, ada 3 (tiga) macam yaitu:

1. Bertanggungjawab penuh atas pengurusan perseroan dengan itikad baik
2. Bertanggungjawab penuh secara pribadi atas kerugian perseroan apabila yang bersangkutan bersalah atau lalai menjalankan tugasnya
3. Bertanggungjawab secara renteng dalam hal direksi terdiri atas dua orang atau lebih atas kerugian yang sama seperti pada poin 2 diatas.³⁸

Sebagai organ perseroan terbatas, direksi bertanggungjawab penuh atas kegiatan pengurusan untuk kepentingan dan dalam mencapai tujuan Perseroan, serta mewakili perseroan dalam segala tindakannya, baik didalam pengadilan maupun diluar pengadilan.³⁹

3. Pertanggungjawaban Direktur

Teori- teori dalam pertanggungjawaban pidana Direktur Perseroan Terbatas ada dikenal dengan teori *fiduciary duty*, *business judgment rule*, dan *ultra vires* sebagai berikut yaitu:

³⁸ *Ibid*, hal. 130

³⁹ Ahmad Yani dan Gunawan Widjaja, *Op.Cit*, hal. 104

a. Fiduciary Duties

Dalam teori pertanggungjawaban pidana direksi Perseroan Terbatas dikenal dengan teori *fiducia* yang artinya “kepercayaan” atau “*trusi*” atau dengan kata kerja *fidere*, yang berarti “mempercayai” atau “*to trust*”. Istilah *fiduciary* diartikan “memegang suatu dalam kepercayaan”. Pemegang sesuatu secara kepercayaan untuk kepentingan orang lain disebut “*trustee*” sedang pihak yang dipegang untuk kepentingannya itu disebut *beneficiary* yang sepadan dengan kata amanah.⁴⁰

Teori *fiduciary duty* berlaku terhadap direksi, tetapi yang berlaku bukanlah teori *fiduciary duty* dalam artian utuh seperti hubungan antara *trustee* yang teknikal. Dengan demikian, teori *fiduciary duty* dari direksi dengan prinsip *fiduciary duty* dalam hukum *trust* sebenarnya tidaklah identik benar, sungguhpun terhadap keduanya dibebankan prinsip kepedulian.

Tugas dan tanggung jawab direksi sebagai organ merupakan tanggung jawab sesame an semua anggota direksi terhadap perseroan. Setiap tindakan yang diambil salah satu anggota direksi akan mengikat anggota lainnya, dan pertanggungjawaban direksi bersifat kolegal.⁴¹ Dalam kaitannya dengan *fiduciary duties* direksi kepada perseroan, maka setiap anggota direksi bertanggung jawab penuh atas pengurusan kepentingan dan tujuan perseroan.

b. Business Judgment Rule

Dalam perkembangan ilmu hukum dikenal *business judgment rule* ini, yang timbul dari praktik pengadilan di negara-negara *commom law*. Prinsip ini

⁴⁰ Hasbullah F. Sjawie, *Direksi Perseroan Terbatas Serta Pertanggungjawaban Pidana Korporasi*, Jakarta, Kencana, 2017, hal. 168

⁴¹ *Ibid*, hal. 172

mengatakan, bahwa bilamana direksi telah mengambil keputusan setelah sebelumnya didahului dengan pertimbangan bisnis yang cermat dan saksama. Doktrin ini melindungi direksi dengan memungkinkan mereka berbuat kesalahan, sepanjang proses pengambilan keputusan dilakukan secara cermat dan teliti dengan wajar dan patut, dan dapat dibuktikan.⁴²

Dengan demikian, *Business Judgment Rule* dijadikan kriteria untuk mengukur tanggung jawab setiap anggota direksi, artinya seorang anggota direksi dianggap tidak bertanggung jawab, apabila dia melaksanakan tugasnya dengan memperhatikan prinsip *fiduciary duty* yang ada, sekaligus dengan mempunyai berbagai pertimbangan yang *reasonable* terhadap keputusan yang diambilnya.⁴³

c. *Ultra Vires*

Pada umumnya suatu perbuatan dikatakan *ultra vires*, bila dilakukan dengan tanpa wewenang (*authority*). Bagi perseroan, perbuatan tersebut adalah *ultra vires*, bila dilakukan di luar atau melampaui wewenang direksi atau perseroan sebagaimana tercantum dalam anggaran dasar dan undang-undang.⁴⁴

Doktrin *ultra vires* dimaksudkan untuk melindungi para pemegang saham, yang memungkinkan mereka melalui RUPS mengawasi direksi, untuk mencegah direksi berbuat *ultra vires*, dan/atau untuk memperoleh ganti rugi dari perseroan. Bila transaksi berlanjut dan timbul kerugian bagi perseroan, maka perseroan dapat menuntut ganti rugi dari pribadi direksi, karena direksi melanggar kewajibannya. Ini

⁴² *Ibid*, hal. 229

⁴³ *Ibid*, hal. 230

⁴⁴ *Ibid*, hal. 243

apek internal dari *ultra vires*, yaitu antara pemegang saham dan direksi.⁴⁵ Perbuatan hukum yang dilakukan direksi yang melebihi kewenangannya tidak akan mengikat perseroan, dan menjadi tanggung jawab pribadi direksi, jika pihak ketiga dimaksud tidak beritikad baik.⁴⁶

C. Tinjauan Umum Mengenai Upah

1. Pengertian Mengenai Upah

Secara umum pengertian upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Menurut pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 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 perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁴⁷

Di samping itu, pengertian atau pemahaman upah berbeda-beda bagi pengusaha, organisasi pekerja/buruh dan pekerja/buruhnya sendiri. Menurut G.Reynold, pengertian upah adalah sebagai berikut:

1. Bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungannya menjadi lebih tinggi.
2. Bagi organisasi pekerja/buruh upah adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan pengusaha agar dinaikkan.

⁴⁵ *Ibid*, hal. 244

⁴⁶ *Ibid*, hal. 247

⁴⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, Jakarta, Prenadamedia Group, 2019, hal. 77

3. Bagi pekerja/buruh upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi adalah jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat beli dari jumlah upah itu.⁴⁸

Dengan demikian, menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003, upah adalah hak dari pekerja/buruh yang harus ditentukan sedemikian rupa sehingga merupakan salah satu bentuk kebijakan perlindungan bagi pekerja/buruh. Karena itu menurut UU No.13 Tahun 2003 kebijakan perlindungan pengupahan meliputi:⁴⁹

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

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Inilah yang lazim disebut upah minimum bisa berwujud upah minimum provinsi, kabupaten/kota, atau sektoral.⁵⁰

2. Pengertian Upah Minimum

Menurut Peraturan Pemerintah No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan, pasal 41 ayat 2 “Upah minimum sebagaimana dimaksud merupakan Upah bulanan terendah

⁴⁸ *Ibid*, hal. 79

⁴⁹ *Ibid*, hal. 78

⁵⁰ Lalu Husni, *Op.Cit.* hal. 145

yang terdiri atas: a. Upah tanpa tunjangan; atau b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap". PP Pengupahan ini juga menegaskan, bahwa Upah Minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.

Dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memerhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi meliputi upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Dalam hal upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh, tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam perundang-undangan yang berlaku.⁵¹

Beberapa jenis upah pokok minimum adalah sebagai berikut:

1. Upah minimum sub sektoral regional, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sektor tertentu dalam daerah tertentu.
2. Upah minimum sektoral regional, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sektor tertentu dalam daerah tertentu.
3. Upah minimum regional/upah minimum provinsi, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu. Upah Minimum Regional (UMR)/UMP di tiap-tiap daerah besarnya berbeda-beda.⁵²

Upah minimum ini wajib ditaati oleh pengusaha, kecuali pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum, dapat dikecualikan dari kewajiban tersebut

⁵¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hal. 143

⁵² Lalu Husni, *Op.Cit*, hal. 147

dengan cara mengajukan permohonan kepada Menteri Tenaga Kerja disertai dengan rekomendasi dari Kepala Dinas Tenaga Kerja setempat.⁵³

3. Jenis-Jenis Upah

Dalam jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Upah Nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

Ada beberapa aspek yang dapat memengaruhi besarnya penetapan upah nominal, yaitu:⁵⁴

a. Aspek Kondisi Perusahaan

Melalui aspek ini dapat diperoleh kriteria perusahaan kecil, perusahaan menengah, dan perusahaan besar, baik di dalam suatu sektor atau wilayah/daerah maupun berlainan sektor atau wilayah /daerah. Kriteria tersebut membawa konsekuensi pada kemampuan perusahaan yang tidak sama dalam memberi upah kepada pekerja/buruh.

b. Aspek keterampilan tenaga kerja

Peningkatan produksi dan produktivitas kerja, sangat ditentukan oleh kemampuan personil perusahaan, baik ditingkat bawah, yaitu tenaga kerja terampil,

⁵³ Rini Sulistiawati, *Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia*, Volume 8, Nomor 3, Oktober 2012, hal. 204

⁵⁴ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit*, hal. 80k

maupun ditingkat atas, yaitu pimpinan manajemen yang mampu menjadi penggerak tenaga kerja yang dipimpinya untuk bekerja secara produktif.

c. Aspek standar hidup

Peningkatan upah pekerja/buruh selain dipengaruhi oleh kondisi perusahaan dan keterampilan tenaga kerjanya, juga dipengaruhi oleh standar hidup pada suatu wilayah atau daerah dimana perusahaan itu berada.⁵⁵

d. Aspek jenis pekerjaan

Perbedaan pada jenis pekerjaan ini mengakibatkan terjadinya perbedaan tingkat upah, baik pada sektor yang sama, maupun pada sektor yang berlainan. Tingkat pada sektor industri, tidak sama dengan tingkat pada sektor pertanian, tidak sama juga pada sektor perhotelan, dan sebagainya.

2. Upah nyata (*real wages*)

Upah nyata adalah yang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari, besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima dan besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.⁵⁶

3. Upah hidup

Upah hidup yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya sajamelainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.

⁵⁵ *Ibid*, hal. 81

⁵⁶ *Ibid*,

4. Upah minimum

Upah minimum ini adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini biasanya ditentukan oleh pemerintah dan ini kadangkala setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum itu.

5. Upah wajar (*fair wages*)

Upah wajar adalah upah yang secara relatif di nilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah Antara upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah:⁵⁷

- a. Kondisi perekonomian negara;
- b. Nilai upah rata-rata didaerah dimana perusahaan itu berada;
- c. Peraturan perpajakan;
- d. Standar hidup para pekerja/buruh itu sendiri;
- e. Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

D. Tinjauan Umum Mengenai Tindak Pidana Ketenagakerjaan

1. Pengertian Tindak Pidana

Istilah tindak pidana berasal dari istilah yang dikenal dalam hukum pidana Belanda yaitu *strafbaar feit*. Walaupun istilah ini terdapat dalam Wvs Belanda, dengan demikian juga Wvs Hindia Belanda (KUHP), tetapi tidak ada penjelasan resmi tentang apa yang maksud dengan *strafbaar feit* itu. Oleh karena itu, para ahli

⁵⁷ *Ibid*, hal. 82

hukum berusaha untuk memberikan arti dan isi dari istilah itu. Sayangnya sampai kini belum ada keseragaman pendapat.⁵⁸

Menurut Frans Maramis, Ia mengartikan tindak pidana sebagai: “Perbuatan yang pelakunya harus dipidana”.

Ada tiga unsur yang tercantum dalam definisi ini, yang meliputi:

- a. Adanya perbuatan;
- b. Adanya pelaku; dan
- c. Harus dipidana.

Menurut Teguh Prasetyo, Ia mendefinisikan tindak pidana sebagai: “Perbuatan yang oleh aturan hukum dilarang dan diancam dengan pidana, dimana pengertian perbuatan di sini selain perbuatan yang bersifat aktif (melakukan sesuatu yang sebenarnya dilarang oleh hukum) juga perbuatan yang bersifat pasif (tidak berbuat yang sebenarnya yang diharuskan oleh hukum)”.⁵⁹

Ada tiga unsur yang tercantum dalam definisi ini, yaitu meliputi:

- a. Adanya perbuatan;
- b. Adanya aturan hukum; dan
- c. Sifat perbuatannya

Sudarto berpendapat bahwa pembentuk undang-undang sudah tetap dalam pemakaian istilah tindak pidana, dan beliau lebih condong memakai istilah tindak pidana seperti yang telah dilakukan oleh pembentuk undang-undang. Pendapat

⁵⁸ Adami Chazawi, *Pelajaran Hukum Pidana Bagian I*, Jakarta, Rajagrafindo Persada, 2012, hal. 67

⁵⁹ Hj. Rodliyah, *Hukum Pidana Khusus Unsur dan Sanksi Pidananya*, Depok, Rajagrafindo Persada, 2017, hal. 13

Sudarto diikuti oleh Teguh Prasetyo karena pembentuk undang-undang sekarang selalu menggunakan istilah tindak pidana sehingga istilah tindak pidana itu sudah mempunyai pengertian yang dipahami oleh masyarakat.⁶⁰

Tindak pidana adalah suatu istilah yang mengandung suatu pengertian dasar dalam ilmu hukum, sebagai istilah yang dibentuk dengan kesadaran dalam memberikan ciri tertentu pada peristiwa hukum pidana. Tindak pidana mempunyai pengertian yang abstrak dari peristiwa-peristiwa yang konkret dalam lapangan hukum pidana, sehingga tindak pidana haruslah diberikan arti yang bersifat ilmiah dan ditentukan dengan jelas untuk dapat memisahkan dengan istilah yang dipakai sehari-hari dalam kehidupan bermasyarakat.⁶¹

2. Pengertian Tindak Pidana Ketenagakerjaan

Tindak pidana ketenagakerjaan adalah perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja/buruh maupun pengusaha yang melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan undang-undang ketenagakerjaan yang ancaman sanksi pidananya diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.⁶²

Sedangkan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan adalah perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja, pengusaha, atau pihak lain di luar perusahaan yang ancaman sanksi pidananya berdasarkan KUHP, Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan/atau Undang-Undang lainnya, baik yang dilakukan sendiri-sendiri maupun bersama-sama.

⁶⁰ Teguh Prasetyo, *Hukum Pidana Edisi Revisi*, Depok, Raja Grafindo Persada, 2017, Hal 49

⁶¹ Hj. Mulyati Pawennei & Rahmanuddin Tomalili, *Hukum Pidana*, Jakarta, Mitra Wacana Media, 2015, hal.5

⁶² Sahala Aritonang, *Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Bekasi, Permata Aksara, 2020, hal. 22

3. Jenis-Jenis Tindak Pidana Ketenagakerjaan

Menurut ketentuan-ketentuan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 183 sampai Pasal 185 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka Jenis-jenis tindak pidana kejahatan di bidang ketenagakerjaan, seperti perbuatan diantaranya adalah :⁶³

1. Mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk. meliputi: segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya; segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian; segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.
2. Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.
3. Pengusaha yang tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun dan tidak melaksanakan kewajiban 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).
4. Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing tidak melaksanakan kewajiban memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
5. Pemberi kerja orang perseorangan tidak mematuhi larangan mempekerjakan tenaga kerja asing.
6. Pengusaha tidak mematuhi larangan mempekerjakan anak.
7. Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan tidak memenuhi persyaratan: izin tertulis dari orang tua atau wali; perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali; waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam; dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah; keselamatan dan kesehatan kerja; adanya hubungan kerja yang jelas; dan menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
8. Pengusaha tidak melaksanakan kewajiban memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

⁶³ HeavenlySherand Tetehuka, *Tindak Pidana Kejahatan Di Bidang Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Lex Crimen Vol. VIII.No. 6.Jun.2019, hal. 63

9. Pengusaha tidak memenuhi hak pekerja/buruh perempuan untuk 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.
10. Pengusaha tidak memenuhi hak pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Lamanya istirahat dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun setelah melahirkan.
11. Pengusaha tidak mematuhi larangan membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
12. Pengusaha tidak membuat pengaturan mengenai pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.
13. Perbuatan yang menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.
14. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, pengusaha tidak melaksanakan kewajiban mempekerjakan pekerja/buruh kembali.

4. Sanksi Pidana Terhadap Tindak Pidana Ketenagakerjaan

Berdasarkan Pasal 183 sampai dengan Pasal 185 dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan sanksi pidana terhadap tindak pidana kejahatan di bidang ketenagakerjaan adalah berupa sanksi pidana penjara dan pidana denda sesuai dengan jenis kejahatan yang terbukti secara sah menurut hukum yang berlaku. Tujuan ini untuk memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja atau buruh yang telah dirugikan akibat terjadinya tindak pidana.

Dalam undang-undang ketenagakerjaan diatur juga mengenai ancaman sanksi pidana yang berpedoman pada Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP). Apabila sanksi pidananya diancam dengan Kitab Undang-undang Hukum Pidana

(KUHP) meskipun berkaitan dengan hubungan kerja atau perusahaan, maka hal ini termasuk juga sebagai tindak pidana umum.⁶⁴

Ketentuan sanksi pidana dalam Pasal 185 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan:

Pasal 185 ayat (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*)
 Pasal 185 ayat (2) : Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.⁶⁵

Sanksi tindak pidana dalam undang-undang ketenagakerjaan masuk kedalam kelompok tindak pidana kejahatan, yaitu:⁶⁶

1. Kelompok peringkat pertama

Sebagai peringkat pertama untuk sanksi tindak pidana kejahatan adalah mengenai larangan “mempekerjakan anak pada pekerjaan terburuk”, yaitu diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun, (pasal 183 Undang-undang Ketenagakerjaan).

2. Kelompok peringkat kedua

Sebagai peringkat kedua pengenaan sanksi tindak pidana kejahatan adalah mengenai “pembayaran uang pesangon karena pekerja/buruh memasuki usia pension”, yaitu diancam dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun (Pasal 184 Undang-undang Ketenagakerjaan).

⁶⁴ Sahala Aritonang, *Op.Cit*, hal. 25

⁶⁵ *Ibid*, hal. 48

⁶⁶ *Ibid*, hal. 34

3. Kelompok peringkat ketiga

Sebagai peringkat ketiga pengenaan sanksi tindak pidana kejahatan ada beberapa jenis yaitu, memperkerjakan tenaga kerja asing, memperkerjakan anak, memperkerjakan anak pada pekerjaan ringan, pekerja/buruh melaksanakan ibadah, hak istirahat pekerja/buruh perempuan, membayar upah dibawah upah minimum, menghalangi mogok kerja, bantuan pengusaha kepada pekerja/buruh jika ditahan pihak berwajib.

Adapun sanksi pidana yang dijatuhkan, yaitu diancam dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 185 Undang-undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan tujuannya, sanksi pidana dan sanksi tindakan juga bertolak dari ide dasar yang berbeda. Sanksi pidana bertujuan memberi penderitaan istimewa (*bijzonder leed*) kepada pelanggar supaya ia merasakan akibat perbuatannya. Selain ditujukan pada pengenaan penderitaan terhadap pelaku, sanksi pidana juga merupakan bentuk pernyataan pencelaan terhadap perbuatan si pelaku.⁶⁷

⁶⁷ M. Sholehuddin, *Sistem Sanksi Dalam Hukum Pidana*, Jakarta, Rajagrafindo Persada, 2003, hal. 33

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini bertujuan untuk membatasi cakupan masalah agar tidak meluas, maka diperlukan suatu batasan dari masalah yang sedang diteliti. Ruang lingkup penelitian ini juga untuk menganalisis putusan hakim ataupun memahami pengaturan hukum, dan pembahasan kajian ini adalah dasar pertimbangan hakim menjatuhkan putusan bebas terhadap Direktur PT yang memberikan upah dibawah upah minimum daerah dan pertanggungjawaban pidana Direktur PT yang memberikan upah dibawah upah minimum daerah (Studi Putusan No.109/Pid.Sus/2020/PN Cbi).

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah jenis penelitian yuridis normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang berdasarkan pada bahan kepustakaan yang ada dan dilakukan dengan cara menelaah teori atau menelusuri serta peraturan perundang-undangan.

3. Metode Pendekatan Masalah

Pada umumnya metode pendekatan yang digunakan didalam penelitian hukum adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan komparatif (*comparative approach*), dan pendekatan konseptual (*conseptual approach*).⁶⁸ Adapun metode pendekatan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Metode pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yaitu dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam kasus tersebut yaitu : Undang-undang RI No

⁶⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2005, hal. 133

13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang No 8 Tahun 1981 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana.

- b. Metode pendekatan kasus (*case approach*), yaitu dengan cara menganalisis atau melakukan telaah terhadap kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan. Adapun kasus yang dianalisis oleh penulis adalah Putusan Nomor.109/Pid.Sus/2020/PN Cbi

4. Sumber Bahan Hukum

Dalam penulisan penelitian ini ada 3 (tiga) bahan hukum yang digunakan oleh penulis yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang mengikat yang terdiri atas peraturan perundang-undangan dan putusan hakim, yaitu:

- 1) Undang- Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 2) Undang- Undang No. 8 Tahun 1981 Tentang Kitab Undang- Undang Hukum Acara Pidana
- 3) Salinan Putusan No.109/Pid.Sus/2020/PN Cbi.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberi penejelasan terhadap bahan hukum primer, berupa buku-buku, hasil karya dari pakar hukum, jurnal ilmu hukum.

c. Bahan hukum tersier

Merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yaitu kamus hukum, serta hal-hal yang memberikan petunjuk yang erat hubungan dengan masalah yang diteliti.

5. Metode Penelitian

Adapun penelitian ini yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara studi kepustakaan dengan mengumpulkan sumber-sumber hukum baik itu bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder. Dan mencari konsep-konsep serta pendapat-pendapat prosedural hukum dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah hukum yang teliti dan menyusunnya dengan sistematis untuk menjawab permasalahan pada Putusan Nomor.No.109/Pid.Sus/2020/PN Cbi.

6. Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum dalam penelitian ini adalah dengan cara kualitatif, yaitu dengan menganalisis Putusan Nomor. 109/Pid.Sus/2020/PN Cbi tentang Dasar Pertimbangan Hakim Menjatuhkan Putusan Bebas Terhadap Direktur PT Yang Memberikan Upah Dibawah Upah Minimum Daerah, kemudian dilakukan pembahasan dan penafsiran yang pada akhirnya menjawab permasalahan yang ada dan dapat ditarik kesimpulan tentang masalah yang diteliti.