BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia adalah Negara hukum. Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Amendemen ke-IV (UUD 1945 A-4) yang berbunyi "Negara Indonesia adalah negara hukum". Negara Indonesia adalah Negara hukum yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 Ini berarti dalam UUD 1945 menyatakan bahwa Indonesia adalah Negara yang berdasarkan atas hukum bukan dengan kekuasaan. Semua warga Negara Indonesia mutlak mendapatkan jaminan dan kepastian perlindungan hukum serta wajib menjungjung hukum tanpa terkecuali. Disamping menjamin hidup manusia, hukum juga mempunyai sifat mengatur dan memaksa, dimana hukum merupakan rangkaian kaidah, peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang menentukan atau mengatur hubungan-hubungan antara para anggota masyaraka, dalam arti luas, hukum dapat disamakan dengan aturan, kaidah, norma atau ugeran, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang pada dasarnya berlaku dan diakui orang sebagai peraturan yang harus ditaati dalam kehidupan bermasyarakat dan apabila dilanggar maka akan dikenakan sanksi.[1] Tujuannya adalah agar tercipta keadilan dan ketertiban dalam masyarakat serta mengurangi tindak pidana yang terjadi dalam masyarakat.

Penegakan hukum sangatlah penting dalam rangka menjamin tercapainya pemanfaatan dari aturan yang berlaku. Tanpa penegakan hukum yang tegas, aturan normatif yang telah dibuat tidak berarti dan berguna. Aturan yang telah dibuat seakan-akan menjadi sia-sia. Perlindungan yang diberi negara terhadap bangsa dapat dilihat dari pembukaan UUD 1945 yang menyatakan :"melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk

[1] Ojak Nainggolan, 2010, *Pengantar Ilmu Hukum*, UHN PRESS, Medan, hlm.7.

mensejahtrakan kepentingan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial“. Undang-Undang Dasar merupakan produk hukum yang memberi perlindungan kepada warga negaranya. Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 A-4 dinyatakan bahwa: “Tiap tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hal tersebut membuktikan bahwa pemerintah ikut serta dalam meningkatkan kesejahtraan dan perekonomian masyarakatnya dan mengurangi angka kemiskinan di Indonesia. Peran serta pemerintah dalam meningkatkan kesejatraan dan perekonomian, dapat di wujudkan dengan penyediaan lapangan pekerjaan bagi warganegaranya.

Dewasa ini 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. Di dalam Pasal 1 butir 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) menetapkan bahwa upah adalah hak dari 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, termaksud tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pasal 88 ayat (1) UU 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. 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;
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 prokduktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

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. Upah merupakan komponen utama yang berkaitan dengan kesejahtraan pekerja, upah merupakan hak dari pekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang, apabila pekerja tidak mengerjakan tugasnya maka ia tidak memperoleh upah dari pengusaha. Pekerja akan sejahtera apabila pengusaha memberikan upah yang layak sesuai dengan keterampilan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Seorang pengusaha dituntut harus mengerti dan paham akan upah minimum berdasarkan tempat usahanya karna upah minimum disetiap wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota berbeda-beda.

Di dalam Pasal 90 butir 1 UU Ketenagakerjaan dikatakan bahwa : pengusaha dilarang membayar upah lebih renda dari upah minimum. Jika seorang pengusaha tidak membayar upah pekerja dan memberikan upah dibawah aturan minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah maka hal ini merupakan pelanggaran hak asasi manusia, dan merupakan kejahatan yang dapat di

pidana, konsep pengupahan di Indonesia dewasa ini terjadi pergeseran dari hak-hak yang bersifat keperdataan menjadi pelanggaran hak asasi yang bersifat pidana.[2]

Dalam hal penetapan upah bagi pekerja yang tidak adil dan tidak wajar, maka dapat menimbulkan konflik hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dan pekerja. Peroses penyelesian hubungan industrial dapat dilakukan baik melalui pengadilan maupun diluar pengadilan. Mekanisme peroses penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dimulai dengan proses musyawarah, baik yang dilakukan dalam perusahaan maupun diluar perusahaan atau diselesaikan secara Bipartit, apabila peroses ini gagal maka peroses tersebut dilakukan dengan bantuan pihak ketiga diluar pengadilan, baik melalui Mediasi, konsilasi, maupun Arbitrase.

Jika proses biparti, mediasi, konsilasi, maupum arbitrase gagal maka perselisihan industrial tersebut dapat diajukan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja atau buruh.[3]

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumusakan permasalahan penelitian : Apa dasar pertimbangan Hakim dalam menjatuhkan hukuman yang ringan dalam tindak pidana memberikan upah dibawah Upah Minimum Provinsi dalam putusan No: 1739/Pid.Sus/2013/PN.Jkt.Pst?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dasar pertimbangan Hakim menjatuhkan hukuman yang ringan dalam tindak pidana memberikan upah dibawah upah minimum provinsi dalama putusan No: 1739/Pid.Sus/2013/PN.Jkt.Pst.

---

[2] Aloysius Uwiyono, dkk , 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm.100.

[3] *Ibid*., hlm.145

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dapat dilihat dari sisi teoritis, praktis dan manfaat bagi diri sendiri sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

   Secara teoritis, penelitian ini berguna untuk memberi sumbangan pemikiran terhadap pengembangan ilmu hukum, khususnya ilmu hukum pidana.

2. Manfaat Praktis

   Secara praktis, penelitian ini berguna untuk memberikan masukan bagi aparat penegak hukum yaitu kepada Polisi, Jaksa, Hakim dalam melakukan penegakan Hukum di Indonesia dan khususnya kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang bertugas sebagai pengawas di bidang Ketenagakerjaan.

3. Manfaat bagi Penulis

   Bagi penulis, penelitian ini berguna untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Studi di Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen guna memperoleh Sarjana Hukum pada konsentrasi Hukum Pidana.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. 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 dimaksud dengan *stafbaar* itu. Oleh karna itu, para ahli hukum berusaha untuk memberikan arti dan isi dari istilah itu.[4]

Sfeit berasal dari bahasa Belanda, *feit* artinya sebagai dari suatu kenyatan sedangkan *Strafbaar* artinya dapat dihukum. Hingga secara harafia perkataan *Staafbaar feit* dapat diartikan sebagai dari suatu kenyatan yang dapat dihukum. Dalam peraturan Perundang-Undangan Indonesia tidak ditemukan definisi tindak pidana. Pengertian tindak pidana yang dipahamim selama ini kreasi teoritis para ahli hukum. Berdasarkan istilah-istilah yang pernah digunakan, baik dalam perundang-undangan yang ada maupun dalam literatur hukum sebagimana terjemahan *Stafbaar feit* adalah sebagai berikut:

---

[4] Adami Chazawi, 2012, *Pelajaran Hukum pidana Bagian I*, RajaGrafindo Persada, Jakarta,hlm. 67.

a. Tindak pidana
b. Peristiwa pidana
c. Delik
d. Pelanggaran Pidana
e. Perbuatan yang boleh dihukum
f. Perbuatan yang dapat dihukum
g. Perbuatan pidana.[5]

Beberapa pendapat para ahli hukum mengenai pengertian *starfbaar* adalah sebagi berikut :

1. Menurut Moeljatno menggunakan istilah perbuatan pidana yang didefinisikan sebagai perbuatan yang dilarang oleh suatu aturan hukum larangan mana disertai ancaman (sanksi) yang berupa pidana tertentu, bagi siapa yang melanggar larangan tersebut.[6]
2. R Tresna memberi pendapat tentang tindak pidana sebagai pristiwa pidana, yang menyatakan Pristiwa pidana itu adalah suatu perbuatan atau rangkaian perbuatan manusia yang bertentangan dengan Undang-Undang atau peraturan perundang-undangan lainnya, terhadap perbuatan mana diadakan tindakan penghukuman.[7]
3. Menurut Indriyanto Seno Adji, tindak pidana adalah perbuatan seseorang yang diancam pidana, perbuatannya bersifat melawan hukum, terdapat suatu kesalahan dan bagi pelakunya dapat dipertanggungjawabkan atas perbuatannya.[8]
4. Enschede memberi defenisi perbuatan pidana sebagai *een menselijke gedraging die valt binnen de grenzen van delictsomchrijving, wederechtelijk is en aan schuld te wijten* (kelakuan manusai yang memenuhi rumusan delik, melawan hukum dan dapat dicela).[9]

---

[5] *Ibid*
[6] *Ibid*., hlm. 71.
[7] *Ibid*., hlm. 73.
[8] Chairul Huda, 2011, *Dari Tiada Pidana Tanpa Kesalahan Menuju Kepada "Tiada Pertanggungjawaban Pidana Tanpa Kesalahan"*, Kencana, Jakarta, hlm. 27.
[9] Eddy O.S. Hiariej, 2014, *Prinsip-Prinsip Hukum Pidana*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, hlm. 91.

5. Vos merumuskan *strafbaar feit* adalah suatau kelakuan (*gedraging*) manusia yang dilarang dan oleh undang-undang diancam dengan pidana.[10]
6. Pompe merumuskan *strafbaar feit* adalah suata pelanggaran kaidah (pengganggguan ketertiban hukum), terhadap mana pelaku mempunyai kesalahan untuk mana pemidanaan adalah wajar untuk menyelanggarakan ketertiban hukum dan menjamin kesejahtraan umum.[11]

Ada beberapa ahli yang berpendapat monisme berdasarkan rumusan yang mereka buat terhadap tindak pidana sebagai berikut:

a. J.E. Jonkers merumuskan peristiwa pidana ialah perbuatan yang melawan hukum (*wederrechttelijk)* yang berhubungan dengan kesengajaan atau kesalahan yang dilakukan oleh orang yang dapat dipertanggungjawakan.
b. Wirjono Prodjodikoro, menyatakan bahwa tindak pidana itu adalah suatu perbuatan yang pelakunya dapat dikenakan hukuman pidana.
c. H,J. Van Schravendijk, merumuskan perbuatan yang boleh dihukum adalah kelakuan orang yang begitu bertentangan dengan keinsyafan hukum sehingga kelakuan itu diancam dengan hukuman, asal dilakukan oleh seorang yang karna itu dapat dipersalahkan.
d. Simons, merumuskan *Stafbaar Feit* adalah suatu tindakan melanggar hukum yang dengan sengaja telah dilakukan oleh seseorang yang dapat dipertanggung jawabkan atas tindakannya, yang dinyatakan sebagai dapat dihukum.[12]

Dari beberbagai istilah diatas dapat diartikan bahwa pristiwa Pidana adalah suatau kejadian yang mengundang unsur-unsur perbuatan yang dilarang oleh Undang-undang, sehingga siapa yang menimbulkan pristiwa itu dapat dikenakan sanksi pidana (hukuman).[13]

B. Unsur- unsur Tindak Pidana

Dalam menjabarkan suatu rumusan delik kedalam unsur-unsurnya, maka akan dijumpai suatu perbuatan atau tindakan manusia, dengan tindakan itu seseorang telah melakukan suatu

---

[10] E.Y Kanter dan S.R Sianturi, 2005, *Asas-Asas Hukum Pidana Di Indonesia Dan Penerapannya*, Storia Grafika, Jakarta, hlm. 205.
[11] *Ibid*
[12] Adami Chazawi, *Op.Cit*., hlm. 75.
[13] Herlina Manullang, 2010, *Pengantar Ilmu Hukum Indonesia*, UHN Press, Medan, hlm 71.

tindakan yang terlarang menurut undang-undang. Setiap tindak pidana yang terdapat di dalam Kitab Undang-undang Hukum Pidana pada umumnya dapat kita bagi menjadi dua macam unsur, yakni unsur subjektif dan unsur objektif.[14]

Yang dimaksud dengan unsur subjektif adalah unsur-unsur yang melekat pada diri si pelaku dan yang termaksud ke dalamnya yaitu segala sesuatu yang terkandung di dalam hatinya, sedangkan yang dimaksud dengan unsur-unsur objektif adalah unsur-unsur yang ada hubungannya dengan keadaan-keadaan mana tindakan-tindakan si pelaku itu harus dilakukan.[15]

Unsur-unsur subjektif dari suatu tindak pidana:

1. Kesengajaan atau ketidak sengajaan (*dolus atau culpa*);
   Maksud atau *vornemen* pada suatu percobaan atau poging seperti yang dimaksud di dalam Pasal 53 ayat 1 KUHP;
2. Macam-macam maksud atau oogmerk seperti yang terdapat misalnya didalam kejahatan- kejahatan pencurian, penipuan, pemerasan, pemalsuan dan lain-lain;
3. Merencanakann terlebih dahulu atau *voorbedachte read* seperti yang misalnya yang terdapat di dalam kejahatan pembunuhan menurut pasal 340 KUHP ;
4. Perasaan takut atau *vress* seperti yang antara lain terdapat di dalam rumusan pidana menurut Pasal 308 KUHP.[16]

Unsur-unsur objektif dari suatu tindak pidana:

1. Sifat melanggar hukum atau *wederrechtelljkheid*;
2. Kualitas dari si pelaku, misalnya “keadaan sebagai seseorang pegawai negeri” di dalam kejahatan jabatan menurut Pasal 415 KUHP atau “keadaan sebagaimana pengurus atau komisaris dari suatu perseroan terbatas” di dalam kejahatan menurut Pasal 398 KUHP;
3. Kausalitas, yakni hubungan antara suatu tindakan sebagai penyebab sebagai suatu kenyatan sebagai akibat.[17]

Selain dari Unsur-unsur tindak pidana yang terdapat di dalam Kitab Undang-Undang Hukum pidana (KUHP) Unsur-unsur tindak pidana juga dapat dilihat dari sudut Teoritis, yang artinya berdasarkan pendapat para ahli hukum, yang tercantum pada bunyi rumusannya.

---

[14] P.A.Lamintang, 2011, *Dasar-Dasar Hukum Pidana*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 193.
[15] *Ibid*
[16] *Ibid*., hlm. 193.
[17] *Ibid*., hlm. 194.

Adami Chazawi mengutip beberapa pendapat mengenai unsur-unsur tindak pidana sebagai berikut :

1. Menurut Moeljatno unsur tindak pidana adalah:
    1. Perbuatan;
    2. Yang dilarang (oleh aturan hukum);
2. Menurut R.Teresna, tindak pidana terdiri dari unsur-unsur:
    1. Perbuatan/ rangakaian perbuatan (manusia);
    2. Yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
    3. Diadakan tindak penghukuman.
3. Unsur-unsur tindak pidana menurut Vos:
    1. Kelakuan manusia;
    2. Diancam dengan pidana;
    3. Dalam peraturan Perundang-Undangan.
4. Menurut Jonkers (Penganut paham monisme) dapat diricikan unsur-unsur tindak pidana adalah :
    1. Perbuatan (yang);
    2. Melawan hukum (yang berhubungan dengan);
    3. Kesalahan (yang dilakuakn oleh orang yang dapat);
    4. Dipertanggungjawabkan.
5. Sementara itu, Schravendijk dalam batasannya yang dibuatnya secara panjang lebar itu, jika dirincikan unsur-unsur tindak pidana ialah:
    1. Kelakuan (orang yang);
    2. Bertentangan dengan keinsyafan hukum;
    3. Diancam dengan hukuman;
    4. Dilakukan oleh orang (yang dapat);
    5. Dipersalahkan/kesalahan;[18]

C. Pengertian Upah

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang di terima atau dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan Perundang-Undangan, termaksud tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

[18] Adami Chazawi, *Op.Cit.*, hlm. 79-81.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Pengupahan menyebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan Perundang-Undangan dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termaksud tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Menurut Nurimansyah Haribuan Upah adalah segala bentuk penghasilaan (*carning*), yang di terima buruh/pegawai (Tenaga Kerja) baik berupa uang atau pun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.[19]

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.[20]

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kehidupan pekerja/buruh dan keluargan. Upah dari pekerja/buruh merupakan utang yang harus didahului pembayarannya oleh pengusaha. Oleh karna itu pemerintah memberi perhatian penuh terhadap upah. Pemerintah turut serta dalam menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan.

Pengusaha wajib membayar upah kepada para pekerjanya secara teratur sejak terjadinya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja, upah yang diberikan pengusaha kepada pekerja tidak boleh deskriminasi antar pekerja pria dengan pekerja wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.[21]

D. Ketentuan Mengenai Pemberian Upah

---

[19] H.Zainal, dkk, 2010, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 86.
[20] *Ibid*., hlm. 87.
[21] Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT RajaGrafindo, Jakarta, hlm. 147.

Dalam dunia kerja, pemberian upah terhadap pekerja/buruh tergantung pada pengusaha atau pun perusahaan tempat pekerja/buruh bekerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian upah di tingkat perusahaan :

a. Pedidikan dan latihan
b. pasar kerja
c. Propersi biaya upah dengan biaya lain
d. Penggunaan teknologi
e. Kemampuan perusahaan
f. Kemampuan organisasi pekerja
g. Kebijakan dan intervensi pemerintah harmonisasi hubungan industrial.[22]

Menurut Pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 jo Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah, upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaannya. Prinsip ini dikenal dengan asas '*no work no pay*', asas ini tidak berlaku mutlak maksudnya dapat dikesampingkan dalam hal-hal tertentu atau dengan kata lain pekerja tetap mendapatkan upah meskipun tidak melakukan pekerjaanya.[23]

Adapun penyimpangan terhadap asas *no work no pay* ini adalah:

1. Pekerja/buruh sakit seingga tidak dapat melakukan pekerjaannya;
2. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
3. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karna pekerja/buruh menikah, menikahkan, menhitankan, membabtisakan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluara dalam satu rumah meninggal dunia;
4. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaanya karna sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
5. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaanya karna menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
6. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaanya yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karna kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari oleh pengusaha;
7. Pekerja/buruh melakukan hak istirahat;
8. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan

---

[22] Aloysius Uwiyono. *Op.Cit*., hlm. 102.
[23] Lalu Husni., *Op.Cit*., hlm. 148.

9. Pekerja/pengusaha melakukan tugas pendidikan dari perusahaan;[24]

Berdasarkan ketentuan Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahawa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Adapun ketentuan waktu kerja diatur dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu :

a. Tujuh jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enenm) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
b. Delapan jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1(satu) minggu.

Pemberian upah tidak dalam bentuk uang dibenarkan asal tidak melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima. Imbal/penghasilan yang diterima oleh buruh tidak selamanya disebut sebagai upah, karna bisa jadi imbalan tersebut bukan termaksud dalam komponen upah.

Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga kerja Nomor 07/MEN/1990 Tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah (SE Menaker No. 07/MEN/1990) disebut bahwa :

1. Termaksud Komponen upah adalah:
   a. Upah pokok; merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
   b. Tunjangan tetap; suatu pembayaran yang teratur yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tujangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan, tunjangan transportasi dapat dimasukan kedalam tunjangan pokok asalkam tidak terkait dengan kehadiran buruh, dengan kata lain

[24] *Ibid*

tunjangan tersebut diberikan tanda mengidahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan upah pokok.

c. Tunjangan tidak tetap ; suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan upah pokok.

2. Tidak Termaksud Komponen Upah:

a. Fasilitas; kenikmatan dalam bentuk nyata/natura karna hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahtraan buruh, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makanan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koprasi, kantin dan sejenisnya.

b. Bonus; pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karna buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karna peningkatan produktivitas.

c. Tunjangan Hari Raya (THR), dan pembagian keuntungan lainnya

Berdasarkan Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 A-4 disebutkan bahwa upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, pemenuhan atas upah yang layak bagi penghidupan dan kemanusiaan, merupakan konsep pengupahan yang berlaku di Indonesia secara konsitusional, oleh karna itu UU ketenagakerjaan memaknai upah sebagai hak dasar dari pada pekerja yang harus di penuhi oleh pengusaha.

E. Upah Minimum

Manusia dalam hidupnya selalu berusaha untuk dapat dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya, kebutuhan hidup sangatlah bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relatif tergantung

pada kemampuan daya beli sesorang. Daya beli sesorang sangat dipengaruhi oleh penghasilan yang ia peroleh dalam ia peroleh dalam kurung waktu tertentu setelah ia bekerja.[25]

Untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima oleh pekerja/buurh terlampau rendah maka pemerintah turut serta menetapkan upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Inilah yang lazim kita sebut sebagai upah minimum bisa berwujud upah minimum provinsi/kota atau sektoral. Sesuai dengan namanya upah minimum berfungsi sebagai jaringan pengaman (*savety net*) agar jangan sampai upah yang diterima oleh pekerja dibawah standart sehingga tidak dapat memenuhi kehidupan diri dan keluarganya.[26]

Menurut Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenagakerja Nomor : Per-01/Men/1999 (Permenaker No.01/Men/1999) tentang Upah Minimum menentukan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termaksud tunjangan tetap, upah minimum berlaku bagi mereka yang lajang dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun, berfungsi sebagai jaringan pengaman, ditetapkan melalui peraturan gubernur berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan berlaku selama 1 tahun berjalan.

Upah minimum dapat terdiri atas:

1. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
2. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.[27]

Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelopok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia untuk Kabupaten/Kota, Provinsi, beberapa Provinsi atau nasional dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.[28]

---

[25] Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 102.

[26] Lalu Husni., *Op.Cit*, hlm. 145.

[27] Hardijan Rusli, 2003, *Hukum Ketenagajerjaan 2003*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 120.

[28] Hidayat Muharam, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan Serta pelaksanaannya Di Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Jakarta, hlm. 50.

Upah pokok minimum sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/MEN/1989 yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01/MEN/1996 jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/MEN/1997 tentang Upah Minimum (Permenaker No. 01/MEN/1996 jo No. 03/MEN/1997) adalah upah pokok sudah termasuk di dalamnya tunjangan-tunjangan yang bersifat tetap.

Beberapa jenis upah pokok minimum adalah sebagai berikut:

1. Upah minimum sub sektoral regional; upah yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sektoral tertentu dalam daerah tertentu.
2. Upah minimum sektor regional; upah minimum yang berlaku untuk 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 tiap-tiap daerah besarnya berbeda-beda. Besarnya UMR/UMP didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional.

Upah minimum ini wajib ditaati oleh pengusaha, kecuali pengusaha yang tidak mampu mebayar upah minimum dapat dikecualikan dari kewajiban tersebut dengan cara mengajukan permohonan kepada Menteri Tenaga Kerja disertai dengan rekomendasi dari Kepala Dinas Tenaga Kerja setempat. Berdasarkan permohonan tersebut Menteri Tenaga Kerja dapat menangguhkan pelaksanaan upah minimum paling lama 12 bulan.[29]

F. Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Hukum Publik

[29] Lalu Husni., *Op.Cit,* hlm. 147.

Aturan Hukum secara materiil dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu hukum publik dan hukum privat. Hartono Hadisoeprapto dalam bukunya juga telah membagi aturan hukum perdata menurut isinya menjadi dua macam, yaitu :

a. Hukum Publik (*Public* Law), yaitu aturan hukum yang mengatur kepentingan umum (negara dan masyarakat), meliputi :
    a) Hukum pidana;
    b) Hukum acara pidana;
    c) Hukum tata Negara;
    d) Hukum administrasi Negara;
    e) Hukum Pradilan Tata Usaha Negara;
    f) Hukum pertanahan.[30]

b. Hukum Privat *(Privat Law*), yaitu aturan hukum yang mengatur kepentingan perseorangan atau dapat dikatakan sebagai aturan hukum yang mengatur hubungan hukum antara orang yang satu dengan orang yang lain.[31]

    Hukum sipil (Privat) yang mengatur kepentingan pribadi atau perseorangan, meliputi:
    a) Hukum perdata;
    b) Hukum acara perdata;
    c) Hukum dagang/bisnis;
    d) Hukum perdata internasional;
    e) Hukum adat;
    f) Hukum islam;
    g) Hukum peradilan agama;dan
    h) Hukum tenaga kerja.[32]

Pada intinya yang menjadi perbedaan adalah masalah kepentingan. Bila mengatur kepentingan umum disebut sebagai hukum publik, sedangkan apabila mengatur kepentingan perseorangan disebut sebagai hukum privat. Perseorangan dapat diartikan sebagai subjek hukum. Subjek hukum adalah sebagai pendukung hak dan kewajiban, yang secara hakiki disebut sebagai "orang".

---

[30] Abdulkadir Muhamad, 2012, *Hukum Perdata Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm 1.
[31] Hartono Hardisoeprapto, *2006, Pengantar Tataa Hukum Indonesa*, Liberty, Yogyakarta hlm. 36.
[32] Abdulkadir Muhamad., *Op.Cit*, hlm 2.

Menurut ilmu hukum, orang terdiri dari manusia dan badan hukum,. Setiap manusia telah menjadi subjek hukum sejak ia dilahirkan, bahkan sejak ia masi didalam kandungan ia telah menajadi subjek hukum.[33] sedangkan badan hukum adalah subjek hukum dalam arti yuridis. Melihat definisi di atas, hukum ketenagakerjaan di Indonesia dapat dikategorikan sebagai hukum publik sifat publik dari hukum perburuhan/ketenagakerjaan ditandai dengan ketentuan-ketentuan memaksa (*dwingen*), yang jika tidak dipenuhi, Negara/pemerintah dapat melakukan aksi/tindakan tertentu berupa sanksi.[34]

Bentuk ketentuan memaksa yang memelukan campur tangan pemerintah dalam hal ini, antara lain :

a. Penerapan sanksi terhadap pelanggaran atau tindak pidana bidang ketenagakerjaan.
b. Syarat-sayarat dan masalah prizinan, misalnya :
   a) perizinan yang menyangkut tenagakerja asing.
   b) perizinan menyangkut pengiriman tenaga kerja Indonesia.
c. Privat atau perdata, karna hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara orang perorangan dalam hal ini pengusaha dengan pekerja dan hubungan kerja yang dilakukan dengan membuat perjanjian, yaitu perjanjian kerja.
d. Publik, yakni adanya:
   a) keharusan mendapat izin pemerintah dalam masalah pemutusan hubungan kerja (phk) campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah (upah minimum).
   b) Adanya sansi pidana, denda dan sanski administratif bagi pelanggar ketentuan peraturan perburuhan/ketenagakerjaan.[35]

Pengkategorian tersebut tidak terlepas dari adanya campur tangan pemerintah terkait aspek-aspek ketenagakerjaan di Indonesia. Di mana yang awalnya hanya menyangkut hubungan hukum (hubungan kerja) antara pengusaha dengan pekerja (hukum privat), kemudian mendapatkan campur tangan pemerintah sebagai pihak ketiga (hukum publik). Sehingga saat ini dikenal istilah hubungan industrial, yang menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan, tepatnya pada Pasal 1 angka

---

[33] Ojak Nainggolan., *Op.Cit*., hlm 52.
[34] R. Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, CV Pustaka Setia, Bandung, hlm. 64.
[35] *Ibid*., hlm. 65.

16 didefinisikan sebagai suatu sistim hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, tenaga kerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945. Pemerintah berkepentingan dan berperan dalam menciptakan hubungan industrial yang aman, harmonis, dan dinamis. Secara umum, dalam hubungan industrial pemerintah berperan sebagai regulator sekaligus menjalankan fungsi supervisi. Pasal 102 ayat (1) UUK menyebutkan bahwa pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Hubungan industrial yang aman, harmonis, dan dinamis pada dasarnya adalah untuk mewujudkan tujuan hubungan industral itu sendiri. Melalui penjelasan di atas terungkap bahwa hukum ketenagakerjaan indonesia tidak hanya menyangkut hubungan antara pengusaha dan pekerja belaka, namun lebih luas lagi karena menyangkut kepentingan umum (publik), bahkan tujuan negara. Dengan demikian, sangat jelas mengapa hukum ketenagakerjaan Indonesia dikategorikan sebagai hukum publik

Pengkategorian hukum ketenagakerjaan sebagai hukum publik akibat adanya campur tangan pemerintah berkaitan erat dengan kaedah hukum ketenagakerjaan yang berkembang di Indonesia. Kaedah hukum ketenagakerjaan yang berkembang di Indonesia adalah “kaedah hukum heteronom”. Dalam kaedah hukum heteronom, ketentuan-ketentuan hukum yang ditetapkan oleh pihak ketiga (pemerintah) di luar para pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja menjadi sumber hukum yang utama. Misalnya semua peraturan Perundang-Undangan di bidang ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh pemerintah. Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi berkembangnya kaedah hukum tersebut, yaitu :

a. Sistim Hukum Yang Dianut

Indonesia menganut sistim hukum Eropa Kontinental (*Civil Law System*). Dalam sistim ini, peraturan Perundang-Undangan yang ditetapkan oleh pemerintah merupakan sumber hukum yang utama. Begitu pula halnya yang terjadi dalam hukum ketenagakerjaan, di mana peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh pemerintah harus menjadi sumber hukum yang utama, yang dijadikan acuan atau pedoman dalam pengaturan aspek ketenagakerjaan dalam hubungan kerja oleh pengusaha.

b. Model Hubungan Industrial Yang Dianut

Model hubungan industrial yang dianut adalah *corporatist model*, yaitu suatu model hubungan industrial di mana peran pemerintah sangat dominan dalam menentukan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja.[36]

Hal penting yang dapat diambil melalui penjelasan ini adalah bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan hukum publik. Hal tersebut dibuktikan dengan dikenalnya suatu sistim yang disebut hubungan industrial. Selain itu, dibuktikan juga dengan kaedah hukum yang berkembang di Indonesia. Implikasi hal tersebut adalah bagi pengusaha yang menjalankan kegiatan usahanya dalam pelaksanaan hubungan kerjanya dengan pekerja, aturan-aturan di dalam perusahaan harus tunduk atau mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh pemerintah.

G. Akibat Hukum Publik

Iman Soepomo mengatakan setengah orang mengatakan bahwa hukum perburuhan sifatnya bukanlah lagi *Privaatrechtelijk* (soal perdata), melainkan *Publiekrechtelijk* (bersifat

[36]Aloysius Uwiyono, *Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon*, www.anggreklawfrim.co.id, di unuh pada tanggal 05/08/2015 Pukul 17:25.

publik).[37] Selain bersifat perdata hukum perburuhan juga bersifat publik karena dalam hal tertentu pemerintah ikut campur tangan dalam menangani masalah-masalah perburuhan, misalnya :

1. dalam penyelesaian perselisihan perburuhan dan atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yakni dengan dibentuknya Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P),
2. adanya sanksi pidana dalam setiap peraturan perundang-undangan perburuhan.[38]

Salah satu ciri yang menunjukkan bahwa hukum perburuhan adalah hukum publik yaitu pidana perburuhan. Berbagai peraturan perundang-undangan mengenai perburuhan tidak hanya mengatur mengenai hak dan kewajiban kerja, tetapi juga mengatur mengenai tindak pidana yang diancam dengan denda, kurungan, atau penjara.

H. Sanksi Pidana Terhadap Pemberian Upah

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dan sanksi atas kejahatan bagi pengusaha yang membayar upah di bawah dari upah minimum adalah saksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan atau denda paling sedikit Rp 100.000.000.- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah) Pasal 185 butir 1 UU Ketenagakerjaan.

Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat melakukan penangguhan yang tata caranya diatur dengan keputusan Menteri Tenagakerja. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan yang tata cara penangguhannya diatur dengan kuputusan Menteri tenagakerja.[39]

---

[37] Imam soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hlm 11.
[38] H Zainal Asikin., *Op.Cit*, hlm. 7.
[39] Hardijan Rusli., *Op.Cit*, hlm. 120.

Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkut melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurung waktu tertentu. Bila penangguhan tersebut berakhir, maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu, tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.[40]

[40] *Ibid*

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam hal ini penulis akan memberikan batasan-batasan atau ruang lingkup dalam melakukan penelitian, batasan ini dilakukan agar penelitian terarah dan tidak mengambang. Dalam penelitian penulis hanya membahas permasalahan yang lebih bersifat spesifik. Adapan ruang lingkup penelitian adalah untuk mengetahui dasar pertimbangan Hakim menjatuhkan hukuman yang ringan dalam tindak pidana memberikan upah dibawah aturan minimum dalam putusan No: 1739/Pid.Sus/2013/PN.Jkt.Pst.

B. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penulisan skripsi ini adalah jenis penelitian Yuridis Normatif (*Legal resereach*) yang mengutamakan studi kepustakaan dan pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*) yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan dengan isi hukum yang sedang ditanggapi dan serta untuk mempelajari kesesuaian antara suatu Undang-Undang dengan Undang-Undang yang lain yang berhubungan dengan skripsi ini.

C. Sumber Data

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dan diolah berdasarkan bahan-bahan hukum.[41]

Data sekunder, terdiri dari tiga jenis bahan hukum, yaitu:

a. Bahan hukum primer (*primary law material*).

b. Bahan hukum sekunder (*secondary law material)*

c. Bahan hukum tersier (*tertiary law material)*.[42]

Bahan hukum primer (*primary law material*), yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat secara umum (perundang-undangan) atau mempunyai kekuatan mengikat bagi pihak-pihak berkepentingan (kontrak, konvensi, dokumen hukum, dan putusan hakim). Bahanan hukum sekunder (*secondary law material*) yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer (buku ilmu hukum, jurnal hukum, laporan hukum, media cetak atau elektronik). Bahan hukum tertier (*tertiary law material)* yaitu bahan hukum yang member penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder (rancangan undang-undang, kamus hukum, dan ensiklopedia).

Dalam penelitian ini bahan hukum Primer yang digunakan adalah Keputusan Gubernur No. 167 Tahun 2009 tentang Upah Minimum Tahun 2010 dan Putusan No.1739/Pid.Sus/2013/PN.Jkt.Pst. Bahan hukum sekunder yang digunakan adalah buku-buku literatur yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

D. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah secara deskriftif kualitatif. Data primer yang diperoleh dari hasil penelitian yang disusun sedemikian rupa kemudian dianalisis secara deskriptif, logis, dan sistematis, yang dinyatakan oleh pihak terkait secara lisan dan dituangkan

---

[41] Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Jakarta, PT. Kencana Prenada Media Grup, hlm. 181.

[42] *Ibid*

secara tertulis, serta dikaitkan data sekunder dengan menggunakan metode berfikir deduktif dan induktif yang berpedoman pada hukum pidana dan perundang-undangan yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti untuk menjawab permasalahannya.

Deskriptif artinya, data yang diperoleh dari lapangan yang digambarkan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Logis artinya, dalam melakukan analisis, yang dianalisis adalah (*rasionalitas*) dan ilmu pengetahuan. Sistematis artinya, setiap hal-hal yang dianalisis harus tersusun sesuai dengan urutan dan berkaitan sehingga mendapatkan hasil yang diinginkan.

Penarikan kesimpulan ditetapkan dengan menggunakan metode deduktif dan induktif. Metode deduktif artinya, Peraturan Perundang-undangan yang ada di Indonesia bersifat umum dijadikan pedoman pada data yang bersifat khusus untuk memperoleh kesimpulan. Metode induktif artinya, dari data yang bersifat khusus yang diperoleh dari penelitian dan menarik kesimpulan yang bersifat umum.