



**PENERAPAN SANKSI PIDANA TERHADAP PEMBAYARAN UPAH  
LEBIH RENDAH DARI UMSK MENURUT HUKUM  
KETENAGAKERJAAN**

**(PUTUSAN NOMOR 109/PID.SUS/PN.CBI)**

*APPLICATION OF CRIME SANCTION TO PAY WAGES LOWER THAN UMSK  
IN ACCORDANCE WITH THE LEGAL EMPLOYMENT  
(DECISION NUMBER 109/PID.SUS/PN.CBI)*

SKRIPSI

Oleh  
**DINA ARI KURNIA**  
**NIM. 170710101328**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2022**

**PENERAPAN SANKSI PIDANA TERHADAP PEMBAYARAN UPAH  
LEBIH RENDAH DARI UMSK MENURUT HUKUM  
KETENAGAKERJAAN  
(PUTUSAN NOMOR 109/PID.SUS/PN.CBI)**

*APPLICATION OF CRIME SANCTION TO PAY WAGES LOWER THAN UMSK  
IN ACCORDANCE WITH THE LEGAL EMPLOYMENT  
(DECISION NUMBER 109/PID.SUS/PN.CBI)*

SKRIPSI

Oleh :

**DINA ARI KURNIA  
NIM. 170710101328**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS JEMBER  
2022**

## MOTTO

"Keberhasilan seorang pemimpin diukur dari kemampuan mereka dalam menyejahterakan umat yang mereka pimpin")\*

*"The success of a leader is measured by their ability to prosper the people they lead."*

---

\*Abdurrahman Wahid. 2020. <https://surabaya.liputan6.com/read/4381762/kata-kata-bijak-gus-dur-terkait-kehidupan-hingga-anak-muda>

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan sebagai ungkapan rasa syukur kepada Allah SWT dan juga rasa terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua yang saya sayangi, Papa Ariyadi Dan Mama Tina Dwi Ratnawati, serta saudara saya Donna Arisanti Fitria Dewi dan Wahyu Ari Ananda yang senantiasa yang telah senantiasa memberikan doa restu, kasih sayang, motivasi, semangat, dan juga pengorbanan yang tak terhingga;
2. Bapak dan Ibu guru saya mulai dari tingkat TK, SD, SMP, SMA, serta Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Hukum Universitas Jember;
3. Almamater kampus yang saya cintai Fakultas Hukum Universitas Jember.

**PRASYARAT GELAR**

**PENERAPAN SANKSI PIDANA TERHADAP PEMBAYARAN UPAH  
LEBIH RENDAH DARI UMSK MENURUT HUKUM  
KETENAGAKERJAAN  
(PUTUSAN NOMOR 109/PID.SUS/PN.CBI)**

*APPLICATION OF CRIME SANCTION TO PAY WAGES LOWER THAN UMSK  
IN ACCORDANCE WITH THE LEGAL EMPLOYMENT  
(DECISION NUMBER 109/PID.SUS/PN.CBI)*

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada  
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember

Oleh :

**DINA ARI KURNIA**

**NIM. 170710101328**

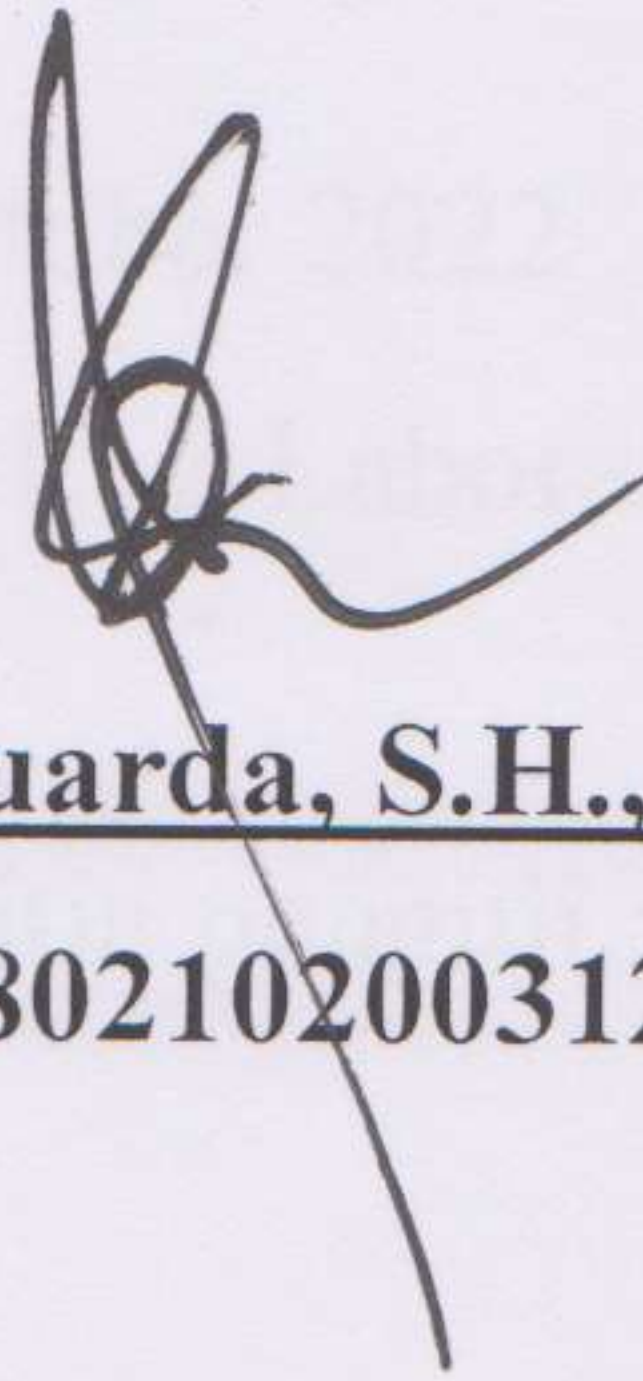
**KEMENTERIAN PENDIDIKAN BUDAYA RISET DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM  
2022**



**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Oleh :

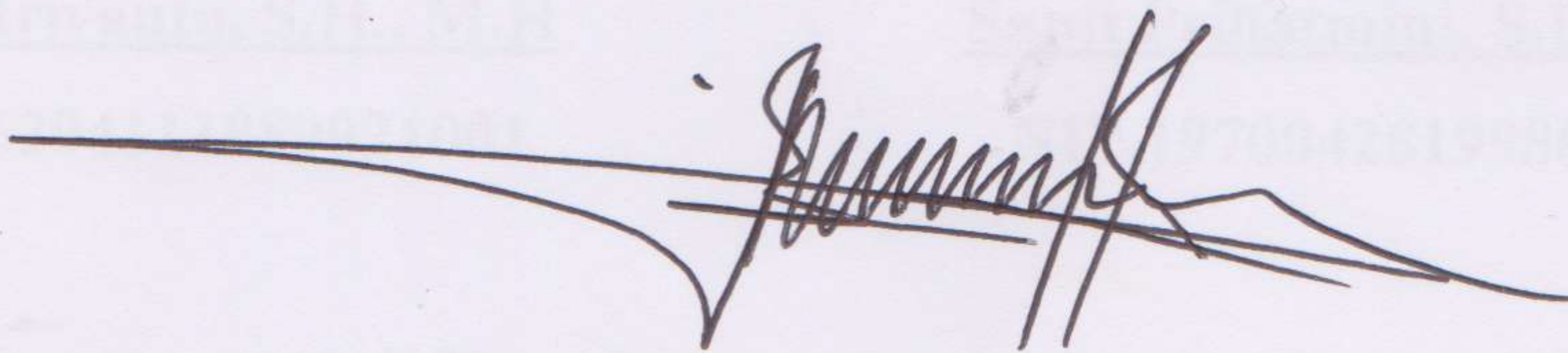
**Dosen Pembimbing Utama,**



**I Gede Widhiana Suarda, S.H., M.Hum., Ph.D.**

**NIP. 197802102003121001**

**Dosen Pembimbing Anggota,**



**Fiska Maulidian Nugroho, S.H., M.H.**

**NIP.198910052022031010**



## PENGESAHAN

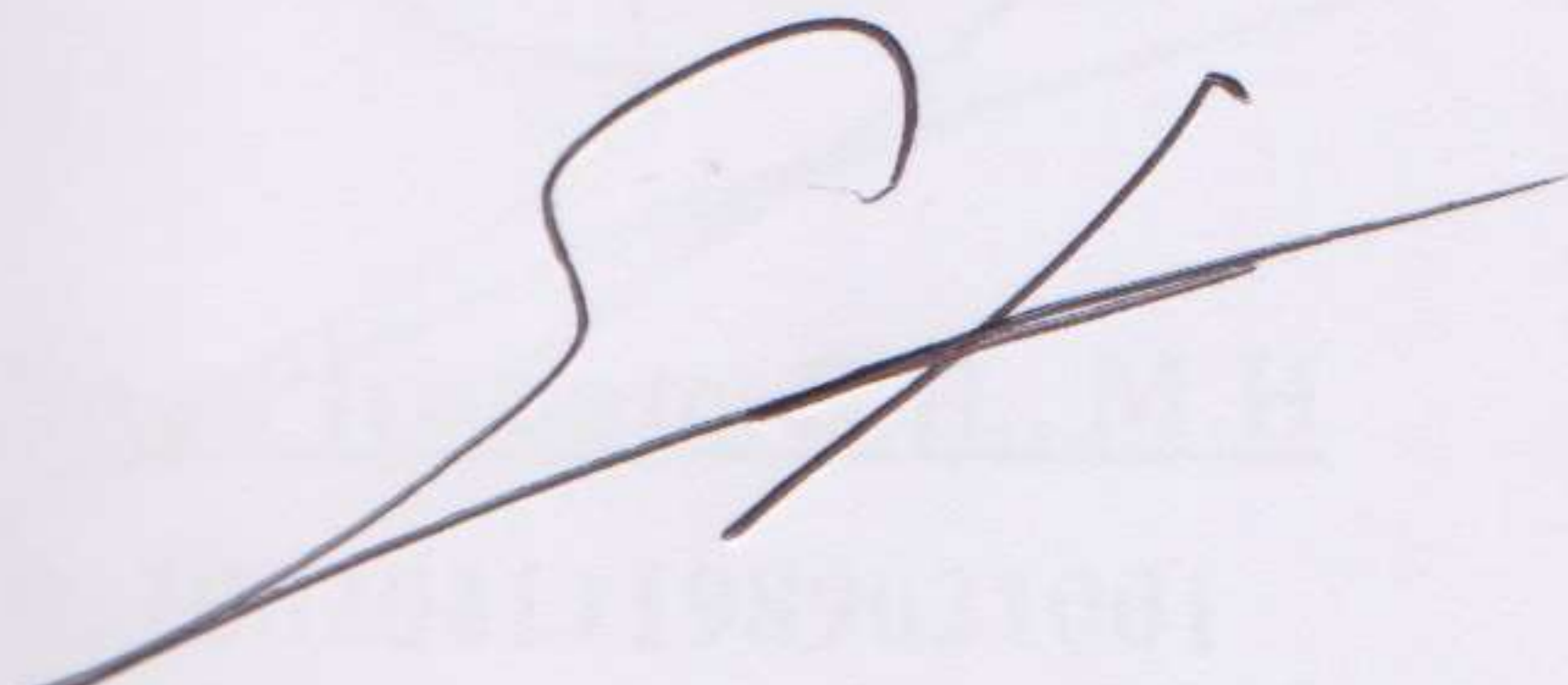
Skripsi berjudul “Penerapan Sanksi Pidana Terhadap Pembayaran Upah Lebih Rendah Dari Umsk Menurut Hukum Ketenagakerjaan Putusan Nomor 109/Pid.Sus/PN.CBI” karya Dina Ari Kurnia telah diuji dan disahkan pada :

Hari dan Tanggal : Senin, 24 Oktober 2022

Tempat : Pascasarjana Lt.2 Laboratorium Praktek Peradilan

Panitia penguji :

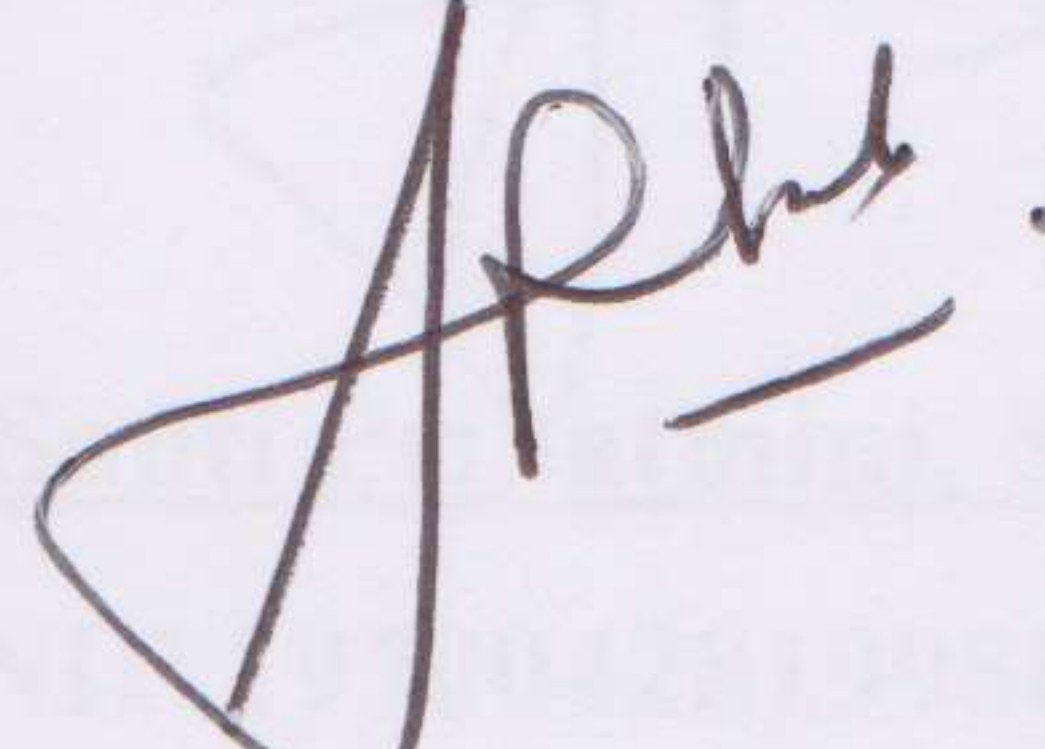
**Ketua penguji**



Echwan Iriyanto, S.H., M.H

NIP. 196204111989021001

**Sekretaris penguji**



Sapti Prihatmini, S.H., M.H.

NIP.197004281998022001

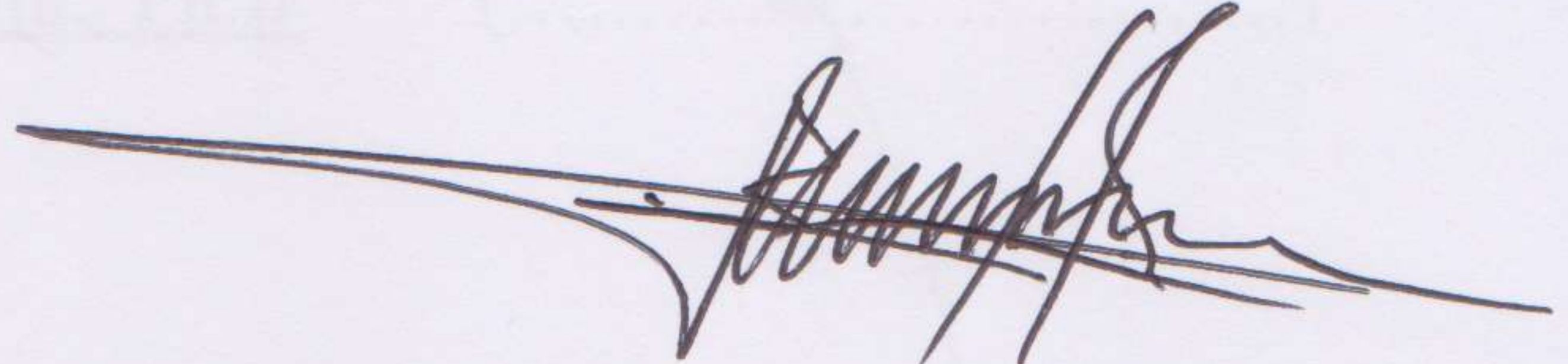
**Anggota penguji I**



Gede Widhiana S, S.H., M.Hum., Ph.D

NIP. 197802102003121001

**Anggota penguji II**

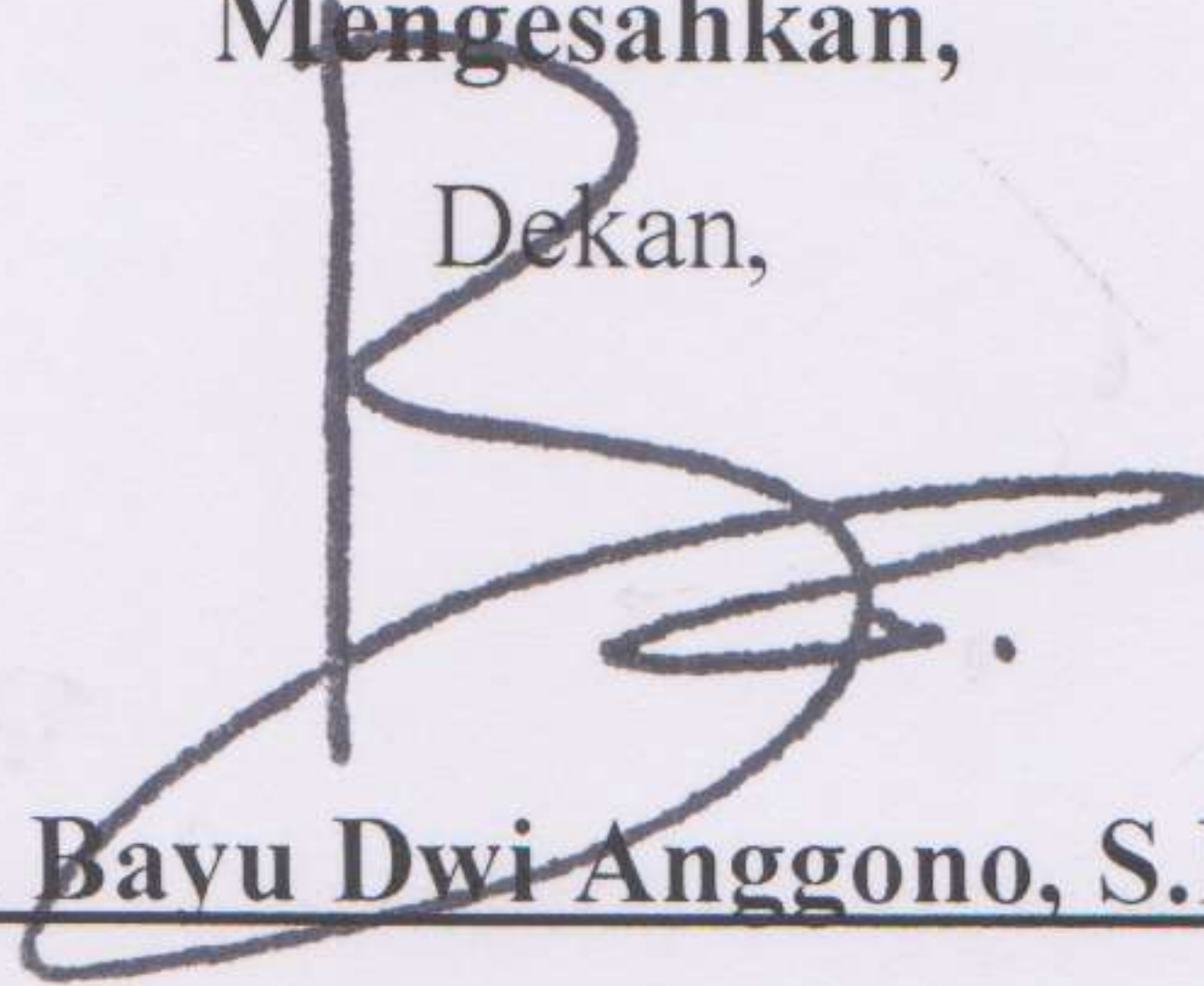


Fiska Maulidian N.,S.H., M.H.

NIP. 198910052022031010

**Mengesahkan,**

Dekan,



Prof. Dr. Bayu Dwi Anggono, S.H., M.H.

NIP. 198206232005011002



## PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada :

Hari : Senin

Tanggal : 24


Bulan : Oktober

Tahun : 2022

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

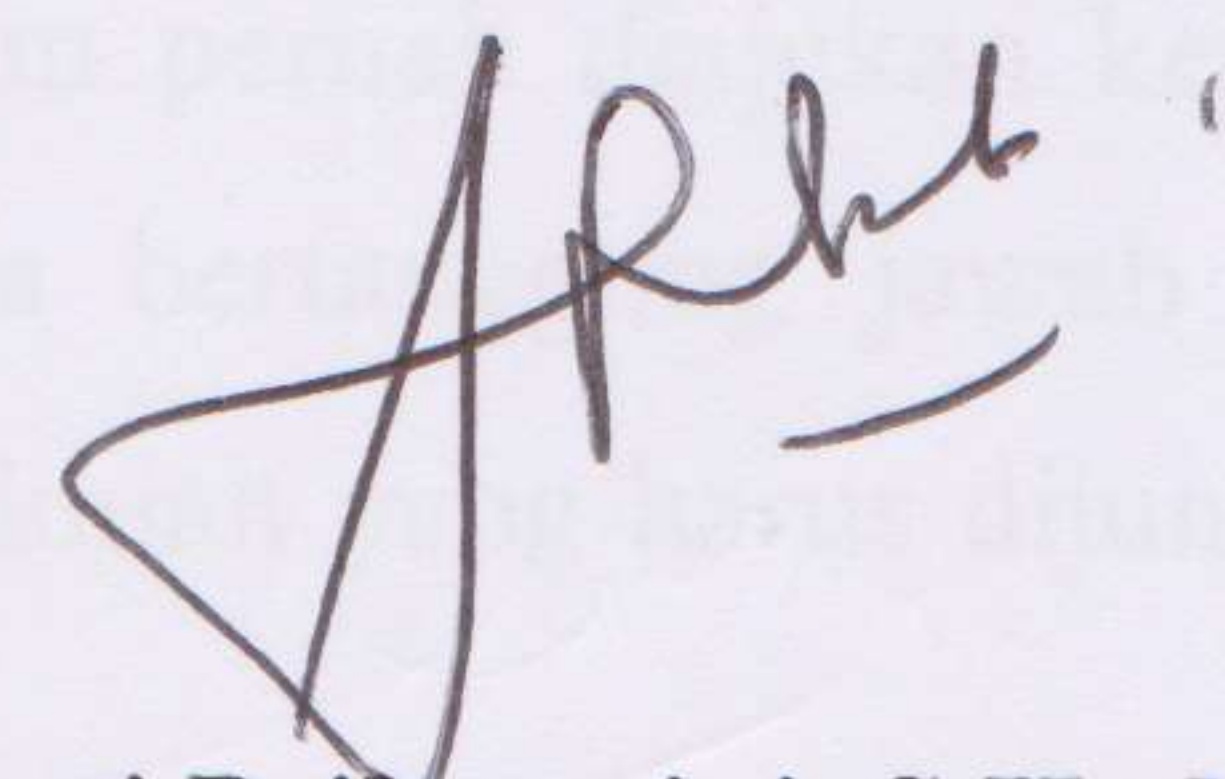
### Panitia penguji :

#### Ketua Penguji



Echwan Iriyanto, S.H., M.H  
NIP. 196204111989021001

#### Sekretaris Penguji



Sapti Prihatmini, S.H., M.H.  
NIP.197004281998022001

### Dosen Anggota Penguji :

I Gede Widhiana Suarda, S.H., M.Hum., Ph.D  
NIP. 197802102003121001



(.....)

Fiska Maulidian Nugroho, S.H., M.H.  
NIP. 198910052022031010



(.....)



## PERNYATAAN

Saya sebagai penulis yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dina Ari Kurnia

NIM : 170710101328

Menyatakan dengan sesungguhnya karya ilmiah yang berjudul **“Penerapan Sanksi Pidana Terhadap Pembayaran Upah Lebih Rendah Dari UMSK Menurut Hukum Ketenagakerjaan Putusan Nomor 109/Pid.Sus/2020/PN.CBI”** adalah benar-benar karya saya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebut sumbernya, dan belum pernah diajukan kepada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak lain, serta bersedia mendapat sanksi akademik jika kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 24 Oktober 2022

Yang Menyatakan,



Dina Ari Kurnia

170710101328



## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadiran Allah Subhanahuwata'ala karena dengan kuasa-Nya, tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan benar. Tidak lupa saya ucapkan salam hormat kepada seluruh keluarga serta kerabat.

Skripsi ini diajukan guna memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan program studi ilmu hukum serta memperoleh gelar sebagai Sarjana Hukum. Dengan hasil kerja keras, ketelitian juga dorongan semangat dan bantuan dari berbagai pihak secara materiil maupun moral sehingga terwujud skripsi dengan sebaik-baiknya dengan mengangkat judul **Penerapan Sanksi Pidana Terhadap Pembayaran Upah Lebih Rendah Dari Umsk Menurut Hukum Ketenagakerjaan Putusan Nomor 109/Pid.Sus/2020/PN.Cbi**

Pada kesempatan ini, rasa hormat dan terima kasih yang melimpah penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Bayu Dwi Anggono, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember;
2. Bapak I Gede Widhiana Suarda, S.H., M.Hum., Ph.D., selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Iwan Rachmad Soetijono, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II, dan Bapak Dr. Ermanto Fahamsyah, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III;
3. Bapak Echwan Iriyanto, S.H, M.H., selaku Ketua Penguji dan Ibu Sapti Prihatmini, S.H., M.H., selaku Sekertaris Penguji yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dalam penulisan skripsi;
4. Bapak I Gede Widhiana Suarda, S.H., M.Hum., Ph.D., Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Fiska Maulidian Nugroho, S.H., M.H., Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi;
5. Bapak Dr. Ermanto Fahamsyah, S.H., M.H, Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan saya bimbingan dan memotivasi selama menjalankan perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Jember;



6. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Fakultas Hukum Universitas Jember yang telah sabar memberi ilmu yang bermanfaat untuk kedepannya;
7. Seluruh pegawai serta karyawan di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Hukum yang telah memberikan fasilitas sarana dan prasarana selama pelaksanaan perkuliahan
8. Keluarga saya, Papa Ariyadi, Mama Tina Dwi Ratnawati, Mbak Donna Arisanti Fitria Dewi, Adik Wahyu Ari Ananda, Mas Fajar yang telah menjadi penyokong kehidupan saya dalam hal batin maupun materiil semoga selalu diberikan kesehatan, bahagia dan diberi kemudahan dalam menghadapi masalah;
9. Sahabat saya Dewangga, Aghnia Faza dan Nur Aini Aisyah yang membantu saya dalam berbagai hal, selalu sabar menghadapi ketidakjelasan saya yang mendadak menghilang, mendadak muncul kembali bercerita, dan ketidakjelasan lainnya. Terima kasih sudah mau menganggap saya ada;
10. terima kasih telah memberi tempat untuk saya ketika mencari kebahagiaan di dalam kekalutan mengerjakan skripsi ini;
11. Time is Up Community, Jantung Teater, Criminal Law Students Association (CLSA), Kekhususan Pidana Penegakan 2017, PAFF SMADA, Kelas Inspirasi, IKASMADA, Pidana Niggas, Sabar Crew, dan Kosan Band yang telah mengajarkan perihal kedewasaan, manajemen waktu dan banyak hal kepada saya;
12. Kepada semua pihak yang belum saya sebutkan satu-persatu yang banyak berperan dalam kehidupan saya.



## RINGKASAN

### **Penerapan Sanksi Pidana Terhadap Pembayaran Upah Lebih Rendah Dari Umsk Menurut Hukum Ketenagakerjaan Putusan Nomor 109/Pid.Sus/2020/PN.Cbi**

Upah merupakan salah satu dasar kesentosaan bagi pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidupnya menjadi meningkat. Namun apabila upah tersebut tidak dibayarkan sesuai dengan perjanjian atau peraturan yang ada, maka seorang pengusaha yang mempekerjakan orang telah melakukan pelanggaran terhadap hukum positif dalam Undang Undang Ketenagakerjaan. Kasus diatas telah banyak terjadi di Indonesia, salah satu kasus putusan tentang upah ini adalah kasus yang dilakukan oleh Terdakwa dalam Putusan Nomor 109/Pid.Sus/2020/PN.Cbi. Terdakwa Djajadi Wikara “Setiap pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum berdasarkan Sektor pada wilayah provinsi atau Kabupaten/Kota”. Dengan terbitnya Surat Keterangan Gubernur, sejak 1 Januari 2017 PT. Asalta Mandiri Agung memiliki kewajiban membayar upah minimal sebesar Rp. 3.889.866,- namun kenyataannya perusahaan masih membayar upah karyawannya tidak sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur tersebut yaitu dengan tetap membayar upah sebesar Rp. 3.204.551,- sampai Rp. 3.312.802,- yang memunculkan dua permasalahan yang akan diangkat yaitu permasalahan pertama adalah pembayaran upah dibawah Upah Minimum Sektoral Kota (UMSK) dapat dikualifikasi sebagai tindak pidana apabila ditinjau dari Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan dasar pertimbangan hakim yang menyatakan terdakwa tidak terbukti melakukan tindak pidana sebagaimana didakwakan oleh penuntut umum telah sesuai dengan fakta di pengadilan.

Berdasarkan uraian tersebut tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi kali ini adalah untuk mengetahui perkara pelanggaran pembayaran upah yang lebih rendah dari Upah Minimum Sektoral Kota (UMSK) dapat atau tidak dilakukan sanksi pidana ditinjau Undang Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dalam persidangan tujuan yang kedua adalah mengetahui



relevansi antara dasar pertimbangan hakim menjatuhkan bentuk putusan bebas dengan fakta-fakta yang terungkap dalam persidangan

Penulisan skripsi ini memanfaatkan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Dalam penelitian hukum tingkat dogmatik pendekatan perundangan tidak dapat dipisahkan dalam mengerjakan suatu penelitian hukum. Dan untuk pendekatan konseptual digunakan karena penulis membutuhkan pendekatan ini menjadi tumpuan untuk membentuk argumen hukum demi menyelesaikan isu dalam penelitian hukum ini.

Maka diperoleh kesimpulan serta saran sebagai berikut Pertama, tidak perlu terburu melakukan penegakan hukum dalam ranah hukum pidana untuk bidang ketenagakerjaan. Karena disisi sosilogis sanksi pidana kurang menguntungkan bagi pihak pekerja maupun pengusaha. Dapat dilakukan dengan memerhatikan alasan subjektif dan objektif serta mengutamakan cara penyelesaian dengan para pihak terkait (*Restorative Justice*) untuk menguntungkan kedua pihak. Mengingat bahwa hukum pidana dalam lingkup ketenagakerjaan merupakan upaya akhir (*ultimum remedium*). Kedua, Perlu adanya suatu pemahaman terhadap perjalanan dalam menetapkan upah minimum yang berbeda-beda terhadap setiap golongan produksinya yang ada dalam peraturan yang mendasari tersusunya suatu penetapan, sehingga dapat dimengerti apa yang membedakan antara besaran UMK dan UMSK. Dan perlu dipehatikan kembali atas fakta telah dilakukannya suatu proses peradilan dengan lahirnya putusan berkekuatan hukum tetap untuk menghindari hapusnya suatu penuntutan karena dasar tidak dapat diadili kembali oleh pengadilan atas perbuatan yang sama (*Nebis in Idem*).



## SUMMARY

### ***Application of Crime Sanitation To Pay Wages Lower Than Umsk In Accordance With The Legal Law Decision Number 109/Pid. Sus/2020/PN.Cbi***

*Wages are one of the foundations for the worker's sensitivity in fulfilling his or her life needs to be increased. However, if the wages are not paid in accordance with existing agreements or regulations, an entrepreneur who employs people has committed a violation of the positive law of the Employment Act. The above cases have occurred a lot in Indonesia, one of the cases of the judgment on wages is the case carried out by the Defendant in Decision Number 109/Pid. Sus/2020/PN.Cbi. Defendant Djajadi Wikara "Every businessman is prohibited from paying lower wages than the Minimum Wage based on Sectors in provincial or regency/city areas". With the issuance of the Governor's Letter of Description, since January 1, 2017, PT. Asanta Mandiri Agung has an obligation to pay a minimum wage of Rp. 3,889,866,- but the fact that the company is still paying the wages of its employees is not in accordance with the Governor's Decree, namely by still paying a wage of Rp. 3,204,551, - to Rp. 3,312,802,- which resulted in two problems to be raised: the first problem is that the payment of wages under the Minimum Wage for Sectoral City (UMSK) can be qualified as a criminal offence if reviewed by Law No. 13 of 2003 on Employment, and the basis for the judge's consideration that the defendant was not proven to be true. The prosecution's claim to have committed a criminal offence as alleged by the public prosecutor has been consistent with the facts in court.*

*Based on this description, the purpose to be achieved in writing this script is the first to find out whether or not the violation of wages lower than the minimum wage of the City Sectoral (UMSK) can be criminal sanctioned under Law 13 of 2003 on employment, in the purpose trial. The second is to know the relevance of the judge's grounds of judgment to the free verdict and the facts revealed in the trial.*

*The writing of the script utilizes both a legislative approach and a conceptual approach. In legal research the dogmatic level of the legislative approach cannot be separated in the course of a legal study. And for the conceptual approach, it's used because authors need this approach to form legal arguments in order to resolve issues in this legal research.*

*First, there is no need to rush to carry out law enforcement in the field of criminal law for the field of labor. Because the socioeconomic side of criminal sanctions is disadvantageous for both workers and businessmen. It can be done by*



*paying attention to subjective and objective reasons and prioritizing the way of settlement with related parties (Restorative Justice) to benefit both parties. Given that criminal law within the scope of employment is a final attempt (ultimum remedium). Second, there needs to be an understanding of travel in determining the minimum wage differently for each production group underlying a determination, so that it is understandable what distinguishes between the sum of UMSK and UMSK. And it is necessary to pay attention to the fact that a judicial process has been carried out with the birth of a verdict of permanent legal power to avoid the removal of a prosecution because the court cannot be tried again for the same act (Nebis in Idem).*

## DAFTAR ISI

|  |      |
|--|------|
| HALAMAN SAMPUL DEPAN .....                   | i    |
| HALAMAN SAMPUL DALAM.....                    | i    |
| HALAMAN MOTTO .....                          | ii   |
| HALAMAN PERSEMBAHAN .....                    | iii  |
| HALAMAN PRASYARAT GELAR .....                | iv   |
| HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....          | v    |
| HALAMAN PENGESAHAN .....                     | vi   |
| HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI .....      | vii  |
| HALAMAN PERNYATAAN.....                      | viii |
| HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH .....            | ix   |
| HALAMAN RINGKASAN .....                      | xi   |
| HALAMAN SUMMARY .....                        | xiii |
| HALAMAN DAFTAR ISI.....                      | xv   |
| LAMPIRAN .....                               | xix  |
| BAB I PENDAHULUAN .....                      | 1    |
| 1.1 Latar Belakang Masalah.....              | 1    |
| 1.2 Rumusan Masalah.....                     | 6    |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                  | 6    |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....                 | 7    |
| 1.5 Metode Penelitian .....                  | 7    |
| 1.5.1 Tipe Penelitian.....                   | 7    |
| 1.5.2 Pendekatan Masalah .....               | 7    |
| 1.5.3 Sumber Bahan Hukum.....                | 8    |
| 1.5.4 Analisis Bahan Hukum .....             | 9    |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA .....                  | 11   |
| 2.1 Hukum Ketenagakerjaan.....               | 11   |
| 2.1.1 Pengertian Hukum Ketenagakerjaan ..... | 11   |
| 2.1.2 Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan .....  | 12   |



|                                    |   |    |
|------------------------------------|---|----|
| 2.2                                | Upah Minimum .....  | 14 |
| 2.2.1                              | Pengertian Upah Minimum .....   | 14 |
| 2.2.2                              | Pedoman Penetapan Upah Minimum .....  | 16 |
| 2.2.3                              | Keterkaitan Upah Minimum Sektoral dengan Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) .....   | 18 |
| 2.3                                | Putusan Hakim.....  | 19 |
| 2.3.1                              | Pengertian Putusan Hakim .....  | 19 |
| 2.3.2                              | Bentuk Bentuk Putusan Hakim .....   | 20 |
| 2.4                                | Pertimbangan Hakim .....  | 23 |
| 2.4.1                              | Pengertian Pertimbangan Hakim.....  | 23 |
| 2.4.2                              | Pertimbangan Hakim Secara Yuridis.....  | 24 |
| 2.4.3                              | Pertimbangan Hakim Secara Non-Yuridis.....  | 24 |
| BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN ..... |   | 27 |
| 3.1                                | Upah Dibawah Upah Minimum Sektoral Kota (UMSK) Sebagai Tindak Pidana Apabila Ditinjau Dari Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....                       | 27 |
| 3.2                                | Dasar Pertimbangan Hakim Yang Menyatakan Terdakwa Tidak Terbukti Melakukan Tindak Pidana Sebagaimana Didakwakan Oleh Penuntut Umum Dihubungkan Dengan Fakta Di Pengadilan ..... | 38 |
| BAB VI PENUTUP.....                |   | 57 |
| 4.1                                | KESIMPULAN .....  | 57 |
| 4.2                                | SARAN .....   | 58 |
| DAFTAR PUSTAKA .....               |   | 59 |

## **LAMPIRAN**

Putusan Nomor 109/Pid.Sus/2020/PN.Cbi



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Hubungan Industrial atau *industrial relation*, merupakan hubungan antar pihak yang berkepentingan dalam proses produksi barang maupun jasa suatu perusahaan. Pihak yang berkaitan atau berkepentingan langsung dengan proses produksi tersebut adalah pengusaha dan pekerja/buruh. Melaksanakan hubungan industrial, seorang pengusaha memiliki fungsi memunculkan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan pengusaha memiliki kewajiban memberi kesejahteraan terhadap pekerja/buruh.<sup>1</sup>

Tidak sekedar manajemen perusahaan yang diatur oleh pengusaha dengan memposisikan pekerja/buruh sebagai pihak yang diatur, hubungan industrial juga berhubungan dengan peraturan-peraturan dan tidak dapat dilepaskan dari hal-hal sosial, ekonomi, dan politik. Diakhir hubungan industrial bertujuan meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pengusaha juga pekerja/buruh. Tujuan ini akan mengalami kepincangan apabila salah satunya mengalami pengurangan yang mengakibatkan kerugian, hal ini terjadi dikarenakan saling berkaitannya hubungan antara satu dengan yang lain.

Dalam perkembangannya, dinamika hubungan industrial terpengaruh setelah adanya perubahan hukum perburuhan di Indonesia pada era reformasi 1998, terutama terkait legislasi dan juga regulasi. Disampaikan oleh Imam Soepomo sumber hukum material hukum perburuhan berkaitan dengan hubungan industrial. Lahir 3 (tiga) buah Undang Undang bidang hubungan industrial yaitu Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Peraturan UU Ketenagakerjaan telah umum digunakan saat ini, meski

---

<sup>1</sup> Dr. Aries Harianto, S.H., M.H. 2016. Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja. Yogyakarta : LaksBang PRESSindo. Hlm. 183

sebelumnya istilah Hukum perburuhan digunakan terlebih dahulu, istilah ini berasal dari bahasa belanda yaitu *arbeidrechts*. Namun keduanya memiliki perbedaan dalam segi substansi. Prof. Imam Soepomo, S.H. berpendapat bahwa Hukum perburuhan merupakan suatu himpunan dari sejumlah peraturan tertulis ataupun tidak yang berhubungan dengan suatu peristiwa seseorang bekerja kepada orang lain dengan mendapat upah dari orang tersebut.<sup>2</sup> Menelaah unsur yang terdapat dalam pengertian hukum perburuhan oleh ahli hukum tersebut yakni :<sup>3</sup>

1. Himpunan dari sejumlah peraturan tertulis ataupun tidak;
2. Berhubungan dengan suatu peristiwa;
3. Seseorang bekerja pada orang lain;
4. Upah.

Namun diketahui bahwasanya hukum perburuhan itu hanya sekedar peraturan yang mengatur hukum dalam hubungan kerja, sedang hukum ketenagakerjaan cakupannya lebih luas. Disebutkan dalam Pasal 1 angka 1 UU Ketenagakerjaan, “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja merupakan ketenagakerjaan.” Pendeknya hukum ketenagakerjaan mengatur segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut pendapat Sendjun H. Manulang tujuan dari hukum ketenagakerjaan ini untuk mencapai keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan tak terbatas seorang pengusaha.

Peraturan UU Ketenagakerjaan merupakan hukum materiil yang mengatur jalannya hubungan industrial. Undang Undang ini mencakup norma yang cukup progresif untuk melindungi pekerja/buruh seperti ketentuan kompensasi PHK, ketentuan pekerja kontrak dan juga hal progresif lain yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan yakni eksistensi sanksi pidana terhadap pelanggaran beberapa norma tertentu.

Hukum ketenagakerjaan berkedudukan dalam 3 (tiga) bidang hukum yang

---

<sup>2</sup> Sendjun H. Manulang. 1988. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta. Hlm. 16

<sup>3</sup> Lalu Husni. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. Hlm. 24



dicakup yakni hukum keperdataan, hukum administrasi negara dan juga hukum kepidanaaan. Pada dasarnya norma dalam hukum ketenagakerjaan memiliki ciri khas sebagai hukum publik, walaupun hukum privat juga banyak diatur didalamnya. Dikarenakan dalam hukum ini menempatkan pemerintah/negara dalam posisi yang penting sebagai penyusun hukum heteronom dalam hubungan industrial untuk menyalurkan hubungan sub-ordinasi antar pengusaha dan pekerja/buruh.

Disisi lain aspek keperdataan dari hukum ketenagakerjaan lahir karena adanya hubungan perikatan yang didasarkan pada perjanjian kerja. Terdapat keberadaan norma otonom yang memiliki karakteristik keperdataan, seperti peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama atau PKB yang sifatnya mengikat pengusaha dan pekerja/buruh. Meski hubungan industrial mempunyai aspek keperdataan atau privat, namun hal tersebut diposisikan sebagai sub-ordinasi aspek publik. Maka dari itu, norma heteronom harus lebih dipatuhi oleh pengusaha dan pekerja/buruh dan tidak dapat dikesampingkan daripada norma otonom yang dimiliki.

Kini masa semakin berkembang, namun problematika dalam ketenagakerjaan tidak pernah selesai dengan masalah perselisihan hubungan industrial, pembinaan, pengawasan ketenagakerjaan, kesejahteraan dan terakhir merupakan hal yang krusial dalam hidup yakni perlindungan pengupahan. Maka dalam hal ini, hukum ketenagakerjaan membantu mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh menyangkut kesejahteraan hidup dari para pekerja/buruh.

Membahas kesejahteraan bagi para pekerja/buruh berhubungan dengan salah satu sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup yang disebut dengan upah. Berdasarkan pada ketentuan pasal 1 angka 31 UU Ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja/buruh merupakan sesuatu yang bersifat jasmani dan rohani, yang dapat memenuhi kebutuhan pekerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkungan aman juga sehat yang terjadi

didalam ataupun diluar hubungan kerja tersebut.<sup>4</sup>

Upah sebagai salah satu sarana pemenuhan kebutuhan hidup atau kesejahteraan bagi pekerja/buruh merupakan hak yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atas hasil kerja yang diberikan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Pengaturan Upah yang telah diatur dalam Permenaker Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum yang meliputi beberapa macam Upah yakni Upah Minimum Provinsi (UMP); Upah Minimum Kota (UMK); Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP); dan terakhir Upah Minimum Sektoral Kota (UMSK). Terdapat beberapa macam upah yang jelas memiliki perbedaan jumlah angka dalam setiap upahnya yang disesuaikan dengan berbagai pertimbangan dan perbedaan daerah.

Penetapan upah tersebut ditentukan berdasarkan pedoman yang diatur dalam Permenaker Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum dengan adanya peranan dewan pengupahan, pemerintah, asosiasi pengusaha dan juga serikat pekerja/buruh. Apabila terjadi suatu kesalahan terhadap pembayaran upah oleh seorang pengusaha dengan yang telah ditentukan atau dibayar lebih rendah dari perjanjian kerja maupun peraturan perundang undangan. Maka perlu adanya penyesuaian sanksi atau penegakan hukum terhadap terjadinya suatu pembayaran upah yang tidak sesuai. Setidaknya tercatat beberapa kasus serupa yang telah dilakukan proses peradilan pidana seperti pada perkara upah yang dilakukan presiden direktur PT. Asalta Mandiri Agung (Putusan Nomor 109/Pid.Sus/2020/PN. Cbi).

Dewasa ini, ketika membicarakan tentang pembayaran upah dalam ruang lingkup hukum ketenagakerjaan, tentu tidak dapat lepas dari peran seorang pengusaha yang berusaha dan peran para pekerja/buruh yang mengerjakan usaha dan juga keterlibatan pemerintah sebagai pemilik peran penting sebagai penyusun norma heteronom. Keterkaitan ketiga peran tersebut terutama antara pengusaha dan pekerja/buruh diatur dalam hukum ketenagakerjaan.

---

<sup>4</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta :Sinar Grafika,2010, hlm. 107



Suatu kesalahan dalam pembayaran upah kembali pada kedudukan hukum ketenagakerjaan itu sendiri, yang mencakup aspek keperdataan, administrasi negara, juga kepidanaan. Keberadaan pengaturan tentang upah minimum itu sendiri diatur dalam Permenaker Nomor 15 Tahun 2018 yang menyebut beberapa macam dari upah minimum. Bahwa dalam pembahasan penelitian ini lebih mengutamakan terhadap UMSK. Dijelaskan bahwa UMSK memberlakukan upah secara sektoral di wilayah Kabupaten/Kota. Hal ini memberikan pengertian bahwa pengaturan penetapan UMSK dalam tiap-tiap sektoral kabupaten/kota itu berbeda-beda.

Atas perbedaan penetapan tersebut mengakibatkan keharusan untuk menyesuaikan upaya penegakan hukum yang dicakup hukum ketenagakerjaan yakni mencakup sanksi perdata, sanksi administrasi, dan sanksi pidana karena bersangkutan dengan kedudukan hukum Ketenagakerjaan. Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) yang peraturannya dalam permenaker Nomor 15 Tahun 2018 memiliki karakteristik publik tidak menyebutkan penegakan terhadap perbuatan melanggar pembayaran upah. Maka aspek hukum yang tercantum dalam UU Ketenagakerjaan memiliki wewenang menegakkan perkara tersebut dengan keterlibatan Negara sebagai pihak ketiga.

Upaya penegakan hukum Ketenagakerjaan berwujud sanksi administrasi, sanksi perdata, dan sanksi pidana, mengenai penegakan hukum ketenagakerjaan ini, sanksi pidana dapat diberlakukan sehubungan dengan pemberlakuan Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. pengimplementasian sanksi pidana dalam UU Ketenagakerjaan dinyatakan sebagai *Ultimum Remedium*. Mengartikan bahwa *Ultimum Remedium* merupakan sarana terakhir memberi sanksi hukum pidana terhadap pelanggaran norma tertentu. Seperti hal perkara Nomor 109/Pid.Sus/2020/PN.Cbi yang salah satunya dalam pertimbangan hukum hakim menyebutkan bahwa sanksi pidana sebagai sarana *Ultimum Remedim*. Berdasarkan uraian diatas putusan Nomor 109/Pid.Sus/2020/PN.Cbi terdakwa dibebaskan oleh Majelis Hakim, yang pada awalnya terdakwa didakwakan dengan dakwaan tunggal Pasal 185 ayat (1) jo. Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Karena kebingungan yang terjadi antara adanya *Ultimum Remedium* yang

membatasi sanksi pidana sebagai sarana pertama untuk diselenggarakan, dengan adanya Pasal 90 yang mendasari sanksi pidana dalam UU ketenagakerjaan.

Kemudian Amar Putusan Pengadilan Negeri Cibinong Nomor 109/Pid.Sus/2020/PN.Cbi menyatakan “Terdakwa Djajadi Wikara tidak terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana sebagaimana didakwakan kepadanya dalam Dakwaan Penuntut Umum” atau membebaskan terdakwa. Dari ketentuan yang diatur dalam KUHAP mengenai bentuk-bentuk putusan, Putusan Pengadilan Negeri Cibinong Nomor 109/Pid.Sus/2020/PN.Cbi menyatakan bahwa terdakwa dinyatakan bebas atau tidak bersalah sebagaimana dakwaan penuntut umum. Urgensi tentang apakah pertimbangan hakim yang menyatakan terdakwa tidak terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah sesuai dengan fakta-fakta yang terungkap dipersidangan.

Berdasarkan uraian diatas, menarik penulis untuk menulis penelitian dengan penulisan skripsi berjudul “**Penerapan Sanksi Pidana Terhadap Pembayaran Upah Lebih Rendah Dari UMSK Menurut Hukum Ketenagakerjaan**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjabaran latar belakang masalah, bahwa disimpulkan rumusan berikut :

1. Apakah pembayaran upah dibawah Upah Minimum Sektoral Kota (UMSK) dapat dikualifikasi sebagai tindak pidana apabila ditinjau dari Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah dasar pertimbangan hakim yang menyatakan terdakwa tidak terbukti melakukan tindak pidana sebagaimana didakwakan oleh penuntut umum telah sesuai dengan fakta di pengadilan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dalam suatu kegiatan penelitian diharuskan kepada penulis untuk memiliki kegunaan dan tujuan yang akan dicapai secara jelas, sebagai berikut :

1. Mengetahui perkara pelanggaran pembayaran upah yang lebih rendah dari Upah Minimum Sektoral Kota (UMSK) dapat atau tidak dilakukan sanksi pidana ditinjau Undang Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.



2. Mengetahui relevansi antara dasar pertimbangan hakim menjatuhkan bentuk putusan bebas dengan fakta-fakta yang terungkap dalam persidangan

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dalam kegiatan penelitian diharapkan kepada penulis untuk memperoleh manfaat dan kegunaan, maka berikut manfaat dan kegunaan penyusunan skripsi ini:

1. Mempermudah pemahaman terhadap pelaksanaan perkara pidana pelanggaran pembayaran upah yang lebih rendah dari Upah Minimum Sektoral Kota (UMSK) dapat dilakukan sanksi pidana ditinjau dari Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Mempermudah pemahaman terhadap apa saja dasar pertimbangan hakim dalam menjatuhkan bentuk putusan bebas dengan menyesuaikan fakta-fakta yang terungkap dalam persidangan tersebut.

#### **1.5 Metode Penelitian**

##### **1.5.1 Tipe Penelitian**

Fungsi dari penelitian dalam pencarian keabsahan yang utuh adalah memperoleh sesuatu dengancara aksiologi, nilai atau aturan sebagai referensi untuk diulas.<sup>5</sup>

Dalam penyusunan skripsi ini penulis memanfaatkan yuridis normatif sebagai tipe penelitian, bahwa dalam tipe ini berpusat untuk menyelesaikan masalah dengan mengimplementasikan peraturan perundangan yang telah diuraikan dalam pasal-pasalnya atau dapat dijelaskan bahwa diawali dengan menganalisis yang kemudian mencari penyelesaiannya melalui peraturan perundangan dan literatur yang mencantumkan konsep teoritis yang akan dikaitkan dengan permasalahan yang akan dianalisis.

##### **1.5.2 Pendekatan Masalah**

Terdapat sejumlah pendekatan yang dapat dimanfaatkan dalam pelaksanaan

---

<sup>5</sup> Peter Mahmud Marzuki. 2016. *Penelitian Hukum (edisi revisi)*. Jakarta: Prenada Media Group. Hlm. 33

suatu penelitian hukum. Dari pemanfaatan pendekatan tersebut, peneliti berusaha mencapai suatu jawaban melalui informasi yang bersumber dari segala aspek tentang isu hukum terkait. Berikut pendekatan-pendekatan yang penulis manfaatkan yaitu :

#### **1.5.2.1 Pendekatan Perundang Undangan**

Pendekatan Perundang Undangan dimanfaatkan guna mengulas suatu peraturan perundangan, instrumen yuridis, dan regulasi yang berhubungan dengan isu hukum suatu penelitian, terutama terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1946 Tentang Peraturan Hukum Pidana

#### **1.5.2.2 Pendekatan Konseptual**

Memanfaatkan pendekatan konseptual dengan mengulas sejumlah pandangan juga doktrin yang tumbuh dalam ilmu hukum.<sup>6</sup> Melalui doktrin juga pandangan-pandangan tersebut peneliti dapat membangun pendapat atau argumentasi hukum terhadap pemecahan isu hukum yang dihadapi.<sup>7</sup>

Dari penjelasan macam-macam pendekatan di atas, maka dalam penulisan skripsi ini memanfaatkan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Dalam penelitian hukum tingkat dogmatik pendekatan perundangan tidak dapat dipisahkan dalam mengerjakan suatu penelitian hukum. Dan untuk pendekatan konseptual digunakan karena penulis membutuhkan pendekatan ini menjadi tumpuan untuk membentuk argumen hukum demi menyelesaikan isu dalam penelitian hukum ini.

#### **1.5.3 Sumber Bahan Hukum**

Dalam menghadapi pemecahan isu dalam penelitian, harus mempertimbangkan tersedianya bahan hukum. Tidak tersedianya suatu bahan hukum dalam penelitian hukum menjadi ketidakmungkinan berlanjutnya pemecahan suatu isu hukum. Karena dalam menghadapi pemecahan isu penelitian

---

<sup>6</sup>*Ibid.* Hlm. 33

<sup>7</sup>*Ibid.* Hlm. 135-136

hukum dibutuhkan bahan hukum sebagai dasar pengerjaannya. Terdapat dua sumber bahan hukum, yaitu :

#### **1.5.3.1 Bahan Hukum Primer**

Bahan hukum yang memiliki otoritas atau bersifat mengikat.<sup>8</sup> Dalam Bahan hukum ini terdiri dari Undang-Undang, Surat Edaran dan penetapan lainnya. Bahan hukum yang penulis gunakan, yakni:

- 1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1946 Tentang Peraturan Hukum Pidana
- 2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Kitab Hukum Acara Pidana
- 3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan
- 4) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum
- 5) Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1486-Bangsos/2016 Tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2017
- 6) Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 57 Tahun 2009 Tentang Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia
- 7) Putusan Mahkamah Agung Nomor 109/Pid.Sus/2020/PN.Cbi

#### **1.5.3.2 Bahan Hukum Sekunder**

Sumber bahan hukum berbentuk terbitan dokumen hukum, yakni dapat berbentuk buku teks berisi teori, prinsip dan pendapat ahli juga sarjana hukum dengan validitas tinggi terkait hukum, bahan jurnal nasional ataupun internasional, juga menggunakan berita dari media terpercaya dan berkredibilitas tinggi yang memuat informasi-informasi dari para ahli.

#### **1.5.4 Analisis Bahan Hukum**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis membutuhkan adanya langkah-langkah yang dapat digunakan dalam pemecahan suatu isu hukum. Metode yang

---

<sup>8</sup> <sup>43</sup>Dr. Dyah Ochtorina Susanti, S.H., M.Hum. *Penelitian Hukum (Legal Research)*. *op.cit.* Hlm. 52.



dimanfaatkan oleh penulis yakni metode deduktif. Metode yang menyimpulkan bahwa data-data empiris diolah lebih lanjut dalam suatu sistem pernyataan yang runtut. Secara lebih spesifik, deduktif adalah cara berfikir yang diambil dari beberapa pernyataan umum yang kemudian dengan menarik kesimpulan pada hal lebih khusus. Penarikan tersebut memanfaatkan pola berpikir yang disebut dengan silogisme.

1. Mengidentifikasi fakta hukum yang ada serta mengeleminasi beberapa yang tidak sesuai untuk merumuskan isu hukum yang didapat;
2. Mengumpulkan sumber bahan hukum baik bahan hukum primer maupun sekunder yang ditinjau mempunyai kesesuaian terhadap isu hukum;
3. Mengerjakan pengulasan terhadap isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan;
4. Mengambil kesimpulan dengan bentuk argumentasi guna menjawab isu hukum; dan
5. Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun dalam kesimpulan.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Peter Mahmud Marzuki. 2016. *Op.cit.*. Hlm. 213

## BAB 2

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Hukum Ketenagakerjaan

##### 2.1.1 Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Istilah hukum ketenagakerjaan semula merupakan hukum perburuhan atau *arbiedsrecht*, walau mengalami perubahan istilah, keduanya berbeda dalam aspek substansi. Sejumlah ahli hukum memberikan pengertian terhadap hukum perburuhan :

Hukum Perburuhan (*arbiedsrecht*) menurut Molenaar merupakan satu kesatuan dari hukum yang berlaku secara garis besar mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja.

Mr. N. E. H. Van Esveld, Hukum Perburuhan (*arbiedsrecht*) bukan sekedar mencakup hubungan kerja yang pekerjaannya dikerjakan dibawah pimpinan, namun juga mencakup pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja karena atas tanggung jawab dan resiko sendiri.

Prof. Imam Soepomo, S.H. memberi pendapatnya mengenai Hukum perburuhan (Ketenagakerjaan) merupakan suatu himpunan dari sejumlah peraturan tertulis ataupun tidak, berhubungan dengan adanya peristiwa seorang individu bekerja kepada individu lain untuk menerima upah dari individu tersebut.<sup>10</sup>

Menelaah pengertian hukum perburuhan oleh ahli hukum Imam Soepomo menyampaikan setidaknya memuat unsur sebagai berikut :<sup>11</sup>

1. Himpunan dari sejumlah peraturan tertulis ataupun tidak;
2. Berhubungan dengan suatu peristiwa;
3. Seseorang bekerja pada orang lain;
4. Upah

---

<sup>10</sup> Sendjun H. Manulang. 1988. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta. Hlm. 16

<sup>11</sup> Lalu Husni. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. Hlm.24

Diketahui dari unsur tersebut, hukum perburuhan sekedar mencakup aturan hukum dalam ikatan kerja, sedangkan hukum ketenagakerjaan mencakup lebih menyeluruh mengenai ikatan kerja tersebut, selain aspek hukum di dalam hubungan kerja, juga mengatur sebelum, selama, atau sesudah hubungan kerja.<sup>12</sup> Hal tersebut pula diperkuat dengan peraturan dalam Pasal 1 angka 1 UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan pengertian dalam peraturan tersebut, dikatakan oleh seorang ahli hukum bernama Lalu Husni. Hukum Ketenagakerjaan merupakan segala kontrol hukum yang berhubungan dengan pekerja baik awal mula bekerja, sewaktu ataupun terjadinya hubungan kerja, dan selepas hubungan kerja.<sup>13</sup>

Disebutkan pendapat Sendjun H. Manulang tentang tujuan Hukum Ketenagakerjaan sebagai :

1. Pencapaian/pelaksanaan suatu keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;
2. Perlindungan pekerja terhadap kekuasaan pengusaha yang tidak terbatas, sebagai contoh dengan adanya pembuatan sejumlah peraturan dengan sifat yang memaksa supaya tidak sewenang-wenang seorang pengusaha terhadap pihak pekerja yang disebut sebagai pihak lemah.<sup>14</sup>

### **2.1.2 Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan**

Tata Hukum Indonesia mengatur mengenai Hukum ketenagakerjaan yang kedudukannya diatur dalam bidang hukum administrasi Negara, hukum perdata, dan hukum pidana dijelaskan sebagai berikut :<sup>15</sup>

- a. Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum perdata

Hakikatnya pemegang peran khusus dalam hubungan industrial merupakan pengusaha dan pekerja/buruh. Ikatan antara pengusaha dan juga pekerja ini berdasarkan pada hubungan privat antar keduanya. Ikatan tersebut didasari oleh

---

<sup>12</sup> Lalu Husni. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. Hlm. 35

<sup>13</sup> *Ibid.* Hlm. 24

<sup>14</sup> *Ibid.* Hlm. 2

<sup>15</sup> Asri Wijayanti, S.H.,M.H. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan asca Reformasi*. Jakarta : Sinar Grafika. Hlm. 14-15



hukum perikatan yakni merupakan serpihan dari hukum perdata. Pemerintah sekedar berperan sebagai pengawas atau dapat diartikan sebagai pihak yang menggerakkan fungsi fasilitator jika di dalam pengerjaannya timbul permasalahan rumit untuk diselesaikan oleh pengusaha dan pekerja. Penyelesain tersebut salah satunya dapat dilakukan melalui adanya perundingan bipartit dengan musyawarat agar mencapai mufakat sesuai dengan ketentuan pasal 3 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>16</sup>

b. Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum adminisrasi negara

Kedudukan dalam hukum administrasi memperhatikan 2 (dua) hal, yakni subjek hukum dalam penyelenggaraan Negara dan bagaimana peranannya. Subjek hukum penyelenggaraan Negara meliputi tiga hal, yakni lembaga, pejabat, dan warga Negara. Pejabat merupakan pejabat Negara yang patuh terhadap ketentuan hukum administrasi. Pejabat Negara memiliki peran yang berhubungan dalam menggerakkan tugas Negara sebagai pembuat peraturan atau pemberi izin, usaha Negara bertindak mencegah suatu hal yang memiliki kemungkinan terjadi dan mencari upaya hukumnya.

Peraturan perundang undangan mengenai ketenagakerjaan pejabat negara susun untuk dipatuhi bersama antar pengusaha untuk melindungi hak pekerja yang juga berlaku sebaliknya utuk mencapai keseimbangan. Begitu pula pembentukan Undang Undnag mengenai ketenagakerjaan merupakan pembentukan undang undang yang bersifat administratif dengan membahas segala mengenai ketenagakerjaan. Dengan didukung dengan ketentuan sanksi Adiministratif di dalamnya. E. Utrecht menjelaskan bahwa Hukum Administrasi Negara adalah menguji hubungan hukum yang istimewa diadakan untuk memungkinkan para pejabat pemerintahan negara melakukan tugas mereka secara khusus. Maka dari penjelasan tersebut ditemukan ciri mengenai Hukum administrasi negara, menguji hubungan hukum istimewa; adanya para pejabat pemerintahan; melaksanakan tugas-tugas istimewa.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> pasal 3 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>17</sup> E. Utrecht; Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia, Balai Buku Ichtiar, Jakarta, 1966.

c. Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum pidana

Penerapan sanksi hukum yang berkepentingan memberi nestapa bagi pelanggar peraturan perundangan dalam hukum ketenagakerjaan. Asas legalitas menyatakan bahwa perbuatan yang dilakukan disebut sebagai perbuatan melanggar hukum jika perbuatan tersebut telah tercantum didalam undang-undang. Pelaksanaan sanksi didasarkan dengan terdapat atau tidaknya kesalahan, dibuktikan dengan adanya kaitan kausal perbuatan dengan akibat yang terjadi. Hakikatnya sanksi adalah tindakan merenggut hak orang, maka harus disusun dengan cara demokratis. Dijelaskan bahwa dalam prakteknya harus dilaksanakan secara berkaitan antara satu dengan lainnya.

Hukum ketenagakerjaan yang bersifat administratif tidak hanya memuat ketentuan sanksi administratif saja, melainkan juga memuat sanksi pidana yang tercantum di dalam undang undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab XVI bagian pertama mengenai ketentuan pidana. Salah satunya mengenai kejahatan yang dilakukan dalam pembayaran upah yang dibayarkan di bawah ketentuan mengenai upah minimum yang berlaku yang diatur dalam pasal 185 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “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)”.<sup>18</sup>

## **2.2 Upah Minimum**

### **2.2.1 Pengertian Upah Minimum**

Upah merupakan salah satu dasar kesentosaan pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya menjadi meningkatkan. Ketentuan Pasal 1 angka 31 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 menjelaskan kesejahteraan pekerja merupakan

---

<sup>18</sup> Pasal 185 ayat (1) undang undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab XVI bagian pertama mengenai ketentuan pidana.

sesuatu yang bersifat jasmani dan rohani, yang dapat memenuhi kebutuhan pekerja yang secara terang-terangan maupun tidak, dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkungan aman juga sehat yang terjadi didalam ataupun diluar hubungan kerja tersebut.<sup>19</sup>

Upah yang didasarkan dari ketentuan Pasal 1 angka 30 merupakan pembayaran hak sesuai perjanjian kerja, persetujuan kedua belah pihak atau adanya peraturan perundangan berlaku, dinyatakan sebagai imbalan dalam wujud uang dari seorang pengusaha kepada pekerja/buruh. Hak tersebut pula termasuk dengan tunjangan untuk pekerja beserta keluarga terhadap jasa yang akan atau telah dikerjakan.

Ketentuan upah yang didasarkan dengan perjanjian atau kesepakatan kerja apabila bertolak belakang dengan Undang – Undang terkait, berpengaruh pada ketentuan upah yang sebelumnya berlaku sesuai perjanjian kerja tersebut digantikan dengan penetapan yang terdapat di dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>20</sup>

Dalam mempertahankan hak pekerja maka ditetapkan suatu kebijakan pengupahan yang diberlakukan oleh pemerintah, dengan maksud tersebut pemerintah mendasari kebijakan dengan adanya ketentuan pasal 88 ayat 1 yang menyebutkan “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Kebijakan pengupahan tersebut adalah :<sup>21</sup>

- 1) Upah minimum;
- 2) Upah kerja lembur;
- 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
- 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- 6) Bentuk dan cara pembayaran upah;

---

<sup>19</sup> Asri Wijayanti.2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta : Sinar Grafik. Hlm. 107

<sup>20</sup> Abdul R. Budiono. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : PT. Indeks. Hlm. 29

<sup>21</sup> Lalu Husni. *Op.cit*. Hlm. 148



- 7) Denda dan potongan upah;
- 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- 9) Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
- 10) Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- 11) Upah dan perhitungan pajak penghasilan.

Telah dijelaskan mengenai suatu hubungan kerja, penghasilan dalam suatu perusahaan yang dihasilkan oleh para pekerja tersebut sangat berperan penting. Bertumpu dari hubungan formal ini, sewajarnya bila para pekerja menerima penghargaan maupun perlindungan yang memenuhi standar, bahwasanya upah minimum sepantasnya mampu memenuhi keperluan hidup pekerja dan keluarganya.<sup>22</sup>

### **2.2.2 Pedoman Penetapan Upah Minimum**

Dalam memenuhi penghidupan para pekerja, upah minimum wajib menyesuaikan tingkat perolehan perbandingan upah minimum terhadap Kebutuhan Hidup Layak atau disebut KHL yang diberlakukan oleh Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Pencapaian tersebut perlu dikerjakan secara bertingkat sebab sangat bergantung pada tingkat kemampuan dunia usaha.<sup>23</sup>

Diterangkan bahwasanya dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 menjelaskan upah minimum adalah upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

Pasal 2 ayat (1) menjelaskan penetapan upah minimum sebagai berikut, Upah Minimum ditetapkan setiap tahun berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Penetapan upah minimum berdasarkan wewenang diatas, maka disebutkan jenis - jenis Upah Minimum yang ditetapkan oleh pemerintah sebagai berikut :

- a. Upah Minimum Provinsi (UMP), penetapan yang dilakukan setiap

---

<sup>22</sup> G Kartasapoetra. 1994. *Hukum Perburuhan di Indonesia berlandaskan Pancasila*. Jakarta : Sinar Grafika. Hlm. 101

<sup>23</sup> Hardijan Rusli. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan*. Bogor : Ghalia Indonesia. Hlm. 91

awal bulan November oleh seorang Gubernur tentang upah terendah yang akan diberlakukan berlaku setiap awal tahun atau bulan Januari pada tahun berikutnya yang hanya berlaku untuk satu provinsi saja. Seorang Gubernur mendapatkan saran dari dewan pengupahan provinsi dalam keputusannya untuk menetapkan UMP suatu provinsi.

- b. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), setelah menetapkan UMP seorang Gubernur setidaknya pada tanggal 21 November menetapkan upah terendah yang diberlakukan untuk Kabupaten/Kota pada awal bulan Januari tahun berikutnya. Pada penetapan UMK tidaklah lebih rendah dari UMP, sebagai contoh UMP Jawa Barat 2020 Rp. 1.500.000,00 dan UMK Cibinong 2020 Rp.3.000.000,00.
- c. Upah Minimum Sektoral (UMS), setiap sektor usaha memiliki atau dikelompokkan sesuai dengan KBLI yang didasarkan dari output yang dihasilkan. Dari pengelompokan tersebut upah terendah yang berlaku terhadapnya adalah UMSP dalam satu provinsi dan UMSK dalam satu kabupaten/kota, yang besaran UMSP tidak lebih rendah dari UMP dan begitu pula UMKS tidak lebih rendah dari UMK.
- d. Upah Minimum Regional (UMR), tidak lagi digunakan karena pemberlakuan istilah ini kini telah digeser dengan pemberlakuan istilah yang baru oleh peraturan perundang-undangan yakni UMP dan UMK.

Berkaitan dengan pengupahan, harusnya perlu mempertimbangkan kemampuan dalam memenuhi kebutuhan pekerja/buruh yang senantiasa meningkat, juga kelangsungan hidup perusahaan. Maka dari itu, menetapkan dan menaikkan upah minimum perlu dikaji dan dilakukan secara cermat sehingga para pihak dapat memperoleh manfaat. Peningkatan upah minimum yang berlebihan akan merugikan perusahaan. Sebaliknya kenaikan upah terlalu datar tidak menguntungkan pekerja/buruh, karena peningkatan tersebut akan tertinggal oleh inflasi sehingga tujuan menaikkan kesejahteraan pekerja/buruh tidak akan tercapai. Dalam peningkatan Upah Minimum sebaiknya menyingkapkan dan disetujui oleh semua pihak.

### **2.2.3 Keterkaitan Upah Minimum Sektoral dengan Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI)**

Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia atau disingkat dengan KBLI merupakan acuan pengklasifikasian kegiatan ekonomi Indonesia menjadi berbagai macam dengan perbedaan jenis kegiatan berdasar output yang dihasilkan baik dalam bentuk barang maupun jasa.

KBLI terdiri dari struktur pengklasifikasian kegiatan ekonomi yang konsisten dan saling berhubungan, didasarkan pada konsep, definisi, prinsip, dan tata cara pengklasifikasian yang telah disepakati secara internasional. KBLI menyediakan kerangka kerja yang komprehensif, dimana data ekonomi dapat dikumpulkan dan disajikan dalam format yang didesain untuk tujuan pengumpulan data, pengolahan, diseminasi, dan analisis, serta perencanaan dan evaluasi kebijakan.<sup>24</sup>

Internasional Standard Industrial Classification of All Economic Activities (ISIC), sebagai dasar pembentuk KBLI untuk ekonomi Indonesia memiliki rincian digit angka sampai dengan 5 digit. Dengan salah satu kegunaan KBLI yaitu menjadi dasar penentuan Tanda daftar Perusahaan, yang juga dapat menjadi dasar penentuan UMS di Indonesia.

Penetapan UMSP selama ini diatur melalui PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Aturan UMSP juga UMK diatur dalam Bagian Ketiga tepatnya dalam Pasal 49 sebagai berikut :<sup>25</sup>

Pasal 49

- (1) Gubernur dapat menetapkan Upah minimum sektoral provinsi dan/atau kabupaten/kota berdasarkan hasil kesepakatan asosiasi pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh pada sektor yang bersangkutan.
- (2) Penetapan Upah minimum sektoral sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah mendapat saran dan pertimbangan mengenai sektor

---

<sup>24</sup> Sistem Pencarian Kode Klasifikasi Statistik Online.  
<https://spkonline.bps.go.id/spkonline/help/klasifikasi/2>.

<sup>25</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang *Pengupahan*

unggulan dari dewan pengupahan provinsi atau dewan pengupahan kabupaten/kota sesuai dengan tugas dan kewenangannya.

- (3) Upah minimum sektoral provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih besar dari Upah minimum provinsi di provinsi yang bersangkutan.
- (4) Upah minimum sektoral kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih besar dari Upah minimum kabupaten/kota di kabupaten/kota yang bersangkutan.

Dengan pengaturan Pasal 49 ayat (2) menyebutkan adanya suatu sector unggulan atau menurut adanya KBLI yang tercatat dalam Tanda Daftar Perusahaan (TDP) merupakan salah satu penentu dalam ditentukannya UMSP atau UMSK bahwa kemudian suatu perusahaan akan masuk ke dalam pengklasifikasian Sektor Unggulan yang apakah perusahaan tersebut berkewajiban membayar upah pekerja/buruh sesuai UMSP/UMSK atau tidak.

## **2.3 Putusan Hakim**

### **2.3.1 Pengertian Putusan Hakim**

Puncak cerminan nilai keadilan; hak asasi; penguasaan fakta dengan mapan, orisinal juga mentalitas; citra dari etika serta integritas seorang hakim yang bersangkutan merupakan penjelasan dari pengertian dari putusan hakim.<sup>26</sup>

Penyataan yang diucapkan menyatakan dapat di sanksi pemidanaan, lepas dari segala tuntutan hukum, atau bebas dalam sidang pengadilan yang terbuka untuk umum oleh seorang hakim, hal tersebut dalam Pasal 1 ayat (11) KUHP merupakan putusan hakim yang sah berkekuatan hukum tetap.

Lilik Mulyadi menjelaskan bahwa putusan hakim yang secara teoritis dan praktek, merupakan putusan yang diucapkan oleh hakim karena jabatannya dalam persidangan perkara pidana yang terbuka untuk umum setelah melakukan proses dan prosedural hukum acara pidana pada umumnya berisikan amar pemidanaan atau bebas atau pelepasan dari segala tuntutan hukum dibuat dalam bentuk tertulis

---

<sup>26</sup> Lilik Mulyadi, 2010, *Seraut Wajah Putusan Hakim dalam Hukum Acara Pidana Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, hlm.129



dengan tujuan penyelesaian perkara.<sup>27</sup>

### 2.3.2 Bentuk Bentuk Putusan Hakim

Terdapat tiga jenis putusan yang berdasarkan Pasal 1 ayat (11) Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana, yaitu putusan pemidanaan, putusan bebas, dan putusan lepas dari segala tuntutan hukum. Yang kemudian dijelaskan sebagai berikut :<sup>28</sup>

#### a. Putusan Pemidanaan

Pada dasarnya sebuah putusan pemidanaan diputuskan oleh majelis hakim apabila hakim telah mendapat keyakinan bahwa terdakwa benar telah melakukan perbuatan yang didakwakan dan ia menganggap bahwa perbuatan dan terdakwa dapat dipidana.<sup>29</sup> Sebagaimana diatur dalam Pasal 193 ayat (1) KUHAP berbunyi:

*“jika pengadilan berpendapat bahwa terdakwa bersalah melakukan tindak pidana yang didakwakan kepadanya, maka pengadilan menjatuhkan pidana.”*

Putusan pemidanaan dapat dijatuhkan melebihi dari tuntutan pidana yang disampaikan oleh jaksa/penuntut umum akan tetapi tidak melebihi ancaman maksimal yang ditentukan dalam undang-undang.<sup>30</sup> Segera setelah putusan pemidanaan dibacakan majelis hakim memiliki keharusan mengatakan beberapa hak bagi terdakwa terkait putusan tersebut, yaitu :<sup>31</sup>

- a. Menerima atau menolak putusan
- b. Mempelajari putusan
- c. Meminta penangguhan pelaksanaan putusan dalam rangka pengajuan grasi
- d. Mengajukan banding
- e. Mencabut pernyataan untuk menerima atau menolak putusan

Bahwa dari ketiga jenis putusan yang dirumuskan berdasar Pasal 1 ayat (11) KUHAP tersebut, tentunya seorang hakim menetapkan kriterianya tersendiri

---

<sup>27</sup> *Ibid*, hlm. 131

<sup>28</sup> Tolib Effendi. 2014. *Dasar Dasar Hukum Acara Pidana (Perkembangan dan Pembaharuannya Di Indonesia*. Malang : Setara Press. Hlm. 182

<sup>29</sup> Tolib Effendi. *Op Cit*. Hlm. 186

<sup>30</sup> Lilik Mulyadi. *Op Cit*. Hlm. 194

<sup>31</sup> Tolib Effendi. *Op Cit*. Hlm. 187

dalam memutus satu dari ketiga jenis putusan tersebut.<sup>32</sup>

#### **b. Putusan Lepas dari Segala Tuntutan Hukum**

Secara mendasar putusan lepas dirumuskan dalam Pasal 191 ayat (2) KUHAP yang berbunyi:

*“jika pengadilan berpendapat bahwa perbuatan yang didakwakan kepada terdakwa terbukti, tetapi perbuatan itu tidak merupakan tindak pidana, maka terdakwa diputus lepas dari segala tuntutan hukum.”*

Dalam putusan lepas terdapat syarat yang wajib dicapai, yakni tindakan terbukti akan tetapi bukan merupakan perbuatan pidana untuk sebuah tindakan dapat diputus menjadi putusan lepas.<sup>33</sup>

Perbuatan terdakwa terbukti secara sah meyakinkan sesuai fakta yang terungkap dan menurut alat bukti yang sah dalam Pasal 184 KUHAP serta meyakinkan hakim untuk menyatakan terdakwa sebagai pelaku perbuatan tersebut.<sup>34</sup> Walaupun terbukti, perbuatan tersebut bukanlah merupakan tindak pidana. Padahal sebelumnya telah dinyatakan dalam tingkat penyelidikan dan penyidikan bahwa perkara yang diperiksa merupakan perkara tindak pidana, namun ternyata dalam pemeriksaan persidangan perkara diputus oleh majelis hakim bukan merupakan perkara pidana.<sup>35</sup>

#### **c. Putusan Bebas**

Jika bertitik tolak pada Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana Pasal 191 ayat (1) KUHAP yang menyebutkan bahwa :

*“jika pengadilan berpendapat bahwa dari hasil pemeriksaan di sidang, kesalahan terdakwa atas perbuatan yang didakwakan kepadanya tidak terbukti secara sah dan meyakinkan, maka terdakwa diputus bebas.”*

Dapat dijabarkan kembali maksud dari “tidak terbukti secara sah dan meyakinkan” pada Pasal 191 ayat (1) KUHAP yakni tiada terpenuhinya kebenaran atau fakta atas pembuktian dari alat bukti yang ada berdasar pendapat

---

<sup>32</sup> *Ibid*, Hlm. 182

<sup>33</sup> *Ibid*. Hlm. 185

<sup>34</sup> Lilik Mulyadi. *Op Cit*.Hlm. 187

<sup>35</sup> *Ibid*. Hlm. 188

hakim dengan pengaturan dalam hukum acara pidana. Dasarnya terjadinya suatu putusan bebas dikarenakan dinyatakan tidak terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah seorang terdakwa berbuat tindak pidana seperti yang didakwakan jaksa/penuntut umum dalam surat dakwaan.<sup>36</sup> Tepatnya terdakwa dibebaskan atau tidak dipidana.

Dalam pelaksanaannya suatu perbuatan yang diputus dengan bentuk putusan bebas tidak dapat dilakukan suatu permohonan upaya hukum kasasi, sejalan dengan adanya ketentuan Pasal 244 KUHAP. Namun berjalannya waktu perbuatan yang dinyatakan bebas dapat dilakukan suatu upaya hukum kasasi, yang dijelaskan sebagai berikut :

#### **Bebas Murni atau Tidak Murni**

Ketentuan Pasal 67 KUHAP menyatakan bahwa terdakwa maupun jaksa dapat mengajukan banding terhadap putusan tingkat pertama, kecuali putusan bebas dan putusan lepas dari tuntutan hukum yang berhubungan dengan kurang tepat terhadap suatu penerapan hukum dan putusan pengadilan dalam acara cepat. Mengenai bentuk upaya hukum, baik biasa maupun luar biasa, tidak ditemukan bahwa putusan bebas dapat dilakukan upaya hukum. pada intinya, ketentuan tersebut tertulis dalam KUHAP yang merupakan acuan beracara dalam hukum pidana di Indonesia. Maka, berdasarkan ketentuan tertulis putusan bebas tidak dapat dilakukan suatu upaya hukum.

Berdasarkan perkembangan masa, terjadi suatu pergeseran yang dapat kita lihat. pada tanggal 10 Desember 1983 dalam butir 19 lampiran Keputusan Menteri Kehakiman RI Nomor : M. 14-W.07.03 tentang Tambahan pedoman pelaksanaan KUHAP, bahwa terhadap putusan bebas tidak bisa diajukan banding, namun berdasarkan situasi juga kondisi demi hukum, keadilan dan kebenaran bahwa terhadap putusan bebas dapat diajukan kasasi. Selanjutnya, hal tersebut didukung dengan adanya yurisprudensi 15 Desember 1983, lahir putusan pertama Mahkamah Agung yang mengimplementasikan lampiran Keputusan Menteri Kehakiman tersebut, yakni putusan terhadap Raden Sonson Natalegawa Nomor

---

<sup>36</sup>Tolib Effendi. *Op Cit.* Hlm. 182

275 K/pid/1983.

Saat ini banyak sekali permohonan kasasi terhadap putusan bebas, yang menambah beban kerja terhadap Mahkamah Agung. Maka dari itu perlu mencermati putusan bebas yang diajukan kasasi terutama jaksa dalam mengajukan kasasi supaya tidak melanggar ketentuan Pasal 244 KUHAP, mengharuskan adanya syarat atau alasan bahwa putusan bukanlah pembebasan yang murni. Dilakukannya upaya kasasi terhadap putusan bebas, melahirkan dua istilah yang tidak dikenal dalam KUHAP, namun dikenalkan melalui praktek hukum yaitu putusan bebas murni dan tidak murni. Bebas Murni adalah putusan yang didasarkan tidak terbuktinya tindak pidana yang didakwakan oleh jaksa penuntut umum yang tidak dapat dilakukan upaya hukum apapun. Sedang Bebas Murni dimungkinkan diajukannya upaya hukum kasasi dengan alasan.<sup>37</sup>

Yurisprudensi tentang pembebasan yang tidak murni oleh Mahkamah Agung meliputi : pembebasan yang didasari dari penafsiran yang salah terhadap sebutan tindak pidana dalam surat dakwaan dan bukan didasari dari tidak terbuktinya unsure perbuatan yang didakwakan; pembebasan yang seharusnya merupakan putusan lepas dari segala tuntutan hukum; dan dalam memutuskan perkara pengadilan telah melewati batas wewenangnya tidak hanya wewenang dalam kompetensi absolut dan relatif, melainkan apabila terdapat unsur non yuridis yang menjadi pertimbangan dalam putusan tidak diajukan menjadi suatu keberatan kasasi oleh jaksa, MA memiliki kewajiban meneliti.<sup>38</sup>

## **2.4 Pertimbangan Hakim**

### **2.4.1 Pengertian Pertimbangan Hakim**

Berdasarkan pendapat Lilik Mulyadi, hakikat pertimbangan hakim adalah pembuktian dari unsur-unsur delik yang akan menyatakan sesuai dan memenuhi atau tidak suatu perbuatan yang dilakukan terdakwa tersebut dengan delik yang didakwakan oleh jaksa penuntut umum sehingga pertimbangan tersebut signifikan

---

<sup>37</sup> Dr. Suparman Marzuki, S.H., M.Si., 2014, Disparitas Putusan Hakim “Identifikasi dan Implikasi”. Jakarta: Komisi Yudisial Republik Indonesia. Hlm. 95

<sup>38</sup> Prof. Dr. Moh. Askin, S.H., 2015, *Penerapan Hukum oleh Hakim dan Strategis Pemberantasan Korupsi*, Jakarta : Perpustakaan Mahkamah Agung Republik Indonesia, Hlm. 80



terhadap amar atau diktum putusan hakim.<sup>39</sup>

Pertimbangan hakim adalah alasan yang digunakan oleh hakim untuk menyatakan pertimbangan hukum yang menjadi dasar dalam memutuskan perkara. Pertimbangan hakim memiliki 2 (dua) bagian yaitu :

#### **2.4.2 Pertimbangan Hakim Secara Yuridis**

Pertimbangan hakim secara yuridis merupakan pertimbangan hakim yang menjadikan fakta-fakta yuridis dalam persidangan sebagai dasar dan ditetapkan oleh undang-undang. Hal-hal yang harus dimuat dalam putusan yakni seperti dakwaan jaksa penuntut umum, keterangan terdakwa, keterangan saksi, barang bukti dan pasal terkait dalam peraturan hukum pidana. Delik yang didakwakan memiliki keharusan untuk sesuai dengan aspek teoritik, doktrin, yurisprudensi, juga kasus posisi yang ditangani, bahwa setelah itu secara limitatif ditetapkan pendirinya. Ada praktek putusan hakim, selanjutnya dilakukan suatu pertimbangan hal yang dapat memperberat atau meringankan terdakwa.<sup>40</sup>

#### **2.4.3 Pertimbangan Hakim Secara Non-Yuridis**

Pertimbangan secara non-yuridis dapat ditinjau berdasar latar belakang terdakwa, kondisi maupun agama. Pada Pasal 5 ayat (1) Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan kehakiman menyebutkan bahwa hakim wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat. Ketentuan tersebut bermaksud agar setiap putusan hakim sesuai ketentuan hukum dan juga rasa keadilan terhadap masyarakat.

Menurut pendapat Achmad Ali, di kalangan praktisi hukum cenderung untuk melihat pranata peradilan hanya sekedar pranata hukum saja, dengan muatan normatif, dan juga dibuntuti dengan asas-asas peradilan yang sangat ideal dan normatif, bahwa kenyataannya berbeda dengan penerapan kajian moral dan kajian hukum.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Lilik Mulyadi. 2007. *Kompilasi Hukum Pidana dalam Perspektif Teoritis dan Praktek Peradilan*. Mandar Maju.Hlm. 193

<sup>40</sup> Adami Chazawi. *Kejahatan Terhadap Tubuh & Nyawa*, Jakarta, PT .Raja Grafindo. Hlm.73

<sup>41</sup> Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis* jakarta:PT. Gunung Agung,1999 hlm. 200

Bismar Siregar juga memberikan pernyataan, apabila akan terjadi ataupun terjadi suatu benturan laras hukum disela yang dianggap adil oleh masyarakat dengan yang disebut kepastian hukum, jangan sampai memaksakan kepastian hukum sedangkan mengorbankan keadilan masyarakat.<sup>42</sup>

M.H.Tirtaamidjaja mengungkapkan bahwa cara hakim dalam menetapkan hukuman atau sanksi terhadap terdakwa, “sebagai seorang hakim harus mengusahakan untuk menetapkan hukuman, yang dianggap oleh masyarakat dan terdakwa sebagai hukuman yang adil dan sebanding”. Untuk mencapai hal tersebut, seorang hakim harus mencermati hal ini :<sup>43</sup>

- 1) Sifat melanggar tindak pidana
- 2) Ancaman sanksi hukum terhadap pelanggaran pidana. Situasi, kondisi dan waktu terjadinya pelanggaran pidana
- 3) Terdakwa telah berulang kali melakukan tindakan pidana dan pernah menerima hukuman atau terdakwa melakukan tindakan pidana untuk pertama kalinya, atautkah terdakwa merupakan seorang remaja atau seorang yang telah beranjak dewasa
- 4) Sebab terdakwa melakukan tindak pidana
- 5) Sikap terdakwa dalam jalannya pemeriksaan perkara

Dalam Pasal 8 ayat (5) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman menyebutkan bahwa dalam mempertimbangkan berat atau ringannya suatu sanksi hakum, hakim memiliki kewajiban untuk memperhatikan sifat baik dan jahat terdakwa.

H.B. Sutopo, terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan secara sosiologis oleh seorang hakim dalam penetapan putusan terhadap suatu perkara :

- 1) Memperhatikan sumber hukum tidak tertulis juga memperhatikan nilai yang hidup dalam masyarakat
- 2) Memperhatikan sifat baik maupun buruk dari terdakwa dan juga memperhatikan hal-hal yang meringankan maupun memberatkan terdakwa
- 3) Memperhatikan ada tidaknya perdamaian, kesalahan, peranan korban

---

<sup>42</sup> Bismar Siregar. 1989. *Bunga Rampai Karangan Tersebar*. Jakarta : Rajawali Pers. Hlm. 33

<sup>43</sup> MH Tirtaamidjaja. 1955. *Pokok-pokok Hukum Pidana*. Jakarta : Fasco. Hlm.53

- 4) Faktor masyarakat, lingkungan dimana hukum tersebut berlaku
- 5) Faktor kebudayaan, hasil karya dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia dalam pergaulan.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> HB Sutopo. 2002. *Metodologi Penelitian Hukum*. Surakarta : PT.Grasindo. Hlm.68

## **BAB 3**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Pembayaran Upah Dibawah Upah Minimum Sektoral Kota (UMSK) Sebagai Tindak Pidana Apabila Ditinjau Dari Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Mengenai upah tidaklah mungkin terpisah dengan adanya pengusaha dan pekerja/buruh yang terlibat dalam hubungan kerja. Pekerja yang memperoleh pekerjaan dan upah atas hasil yang dikerjakan dan pengusaha yang memberikan pekerjaan dan upah bagi pekerja. Mengatur mengenai perjanjian kerja pengusaha dengan pekerja dalam Pasal 1601 KUHPerduta “tenaga kerja berhak memperoleh upah”<sup>45</sup> sehingga upah adalah hak pekerja. Upah didefinisikan sebagai “hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.” yang dijelaskan dalam Ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.<sup>46</sup>

Kedudukan pekerja dengan pengusaha secara yuridis mempunyai posisi sama dimuka hukum, namun secara sosiologis pengusaha mempunyai posisi yang lebih tinggi dan kuat daripada pekerja. Hal ini dipengaruhi oleh posisi pengusaha yang sangat berkuasa dan memiliki sifat sub-ordinasi dibandingkan dengan pekerja, sehingga kedudukan keduanya tidak sama derajatnya dalam hubungan kerja. Kedudukan pekerja yang lemah ini dibutuhkan adanya kekuatan dari penguasa untuk melindungi pekerja. Maka pemerintah terdorong untuk menetapkan kebijakan mengenai pengupahan dalam upaya merealisasikan hak pekerja/buruh yang berguna melindungi pekerja/buruh, dengan ketentuan pengupahan yang tercantum dalam Pasal 88 ayat (1) sampai dengan ayat (3)

---

<sup>45</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek voor Indonesie).

<sup>46</sup> Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003



Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Upah merupakan suatu instrumen yang vital dalam perjanjian kerja. Upah adalah “hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.” dari pengertian tersebut diketahui bahwa upah adalah uang yang pengusaha berikan kepada pekerja atas hasil kerja yang telah atau akan dikerjakan atas arahan pengusaha sesuai dengan perjanjian, kesepakatan atau peraturan perundang undangan. Maka dari itu ketika memfokuskan pada upah maka dijelaskan bahwa upah ada karena berdasar pada kehendak sukarela yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja. Terdapat 4 (empat) syarat sahnya perjanjian yakni adanya kesepakatan, kecakapan, adanya pekerjaan tertentu dan tidak dilarang atau tidak bertentangan dengan hukum positif.

Bab V bagian kesatu Pasal 41 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Upah minimum dijelaskan sebagai upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaringan pengaman.<sup>47</sup> Upah Minimum diberlakukan terhadap pekerja/buruh yang memiliki kurang dari 1 (satu) tahun masa kerja pada perusahaan yang bersangkutan dan upah yang dirundingkan secara bipartit kepada pekerja/buruh yang memiliki 1 (satu) tahun atau lebih pada perusahaan yang bersangkutan.<sup>48</sup> Upah minimum disebutkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan terdapat 4 (empat) macam yakni Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK). Pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan ditetapkan oleh Gubernur, namun dijumpai perbedaan dari keempat upah minimum tersebut yaitu :

---

<sup>47</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, 2015

<sup>48</sup> Pasal 42 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, 2015

- a. Perbedaan dari sifat penetapan upah minimum provinsi wajib ditetapkan sedangkan untuk upah minimum kabupaten/kota dan upah minimum sektoral bersifat opsional
- b. Upah minimum provinsi ditetapkan terlebih dahulu, kemudian menyusul upah minimum kabupaten/kota dan upah minimum sektoral
- c. Jumlah besaran upah minimum provinsi lebih rendah dari upah minimum sektoral provinsi dan upah minimum kabupaten/kota lebih rendah dari upah minimum sektoral kabupaten/kota
- d. Apabila gubernur tidak menetapkan upah minimum sektoral provinsi (UMSP) di tahun sebelumnya berlaku upah minimum provinsi (UMP), berlaku upah minimum sektoral provinsi (UMSP) di tahun sebelumnya jika besarnya lebih tinggi dari upah minimum provinsi (UMP) tahun berjalan dan berlaku upah minimum provinsi (UMP) tahun berjalan bila upah minimum sektoral provinsi (UMSP) tahun sebelumnya lebih rendah dari upah minimum provinsi (UMP) tahun berjalan.
- e. Apabila gubernur tidak menetapkan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK) di tahun sebelumnya berlaku upah minimum kabupaten/kota (UMK), berlaku upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK) di tahun sebelumnya jika besarnya lebih tinggi dari upah minimum kabupaten/kota (UMK) tahun berjalan dan berlaku upah minimum kabupaten/kota (UMK) tahun berjalan bila upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK) tahun sebelumnya lebih rendah dari upah minimum kabupaten/kota (UMK) tahun berjalan.

Pembahasan ini lebih memfokuskan diri pada Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota atau UMSK, maka dibutuhkan pengertian dari peraturan perundang-undangan yang ada dalam hukum Indonesia untuk lebih memberi batasan-batasan yang mudah dimengerti. Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota atau disingkat dengan UMSK merupakan upah minimum yang harus lebih tinggi dari upah minimum kabupaten/kota yang bersangkutan, pengertian tersebut disebutkan dalam pasal 49 ayat (4) Peraturan Pemerintah

Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan<sup>49</sup>. Dalam peraturan tersebut tidak menjelaskan detail dari UMSK sendiri, maka dalam pasal 50 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyebutkan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai UMSP dan/atau UMSK diatur dengan Peraturan Menteri. Permenaker Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum ketentuan umum pasal 1 angka 6 berbunyi:

“Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat UMSK adalah Upah Minimum yang berlaku untuk sektor tertentu di dalam wilayah 1 (satu) kabupaten/kota”

Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) yang cara penetapannya diatur dalam Pasal 15 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum, menempatkan Dewan Pengupahan dalam proses penetapan UMSK untuk melakukan penelitian mengenai sektor unggulan dengan variabel sebagai berikut, a) Kategori usaha sesuai KBLI 5 (lima) digit; b) Perusahaan dengan skala usaha besar; c) Pertumbuhan nilai tambah; dan d) Produktivitas tenaga kerja.<sup>50</sup>

Dalam Pasal 15 ayat (5) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum menjabarkan mengenai perundingan yang dilakukan bersama asosiasi pengusaha dan serikat pekerja pada sektor membahas tentang perusahaan mana saja yang dapat masuk dalam kategori sektor unggulan yang bersangkutan serta membahas nominal dari Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK). Kemudian suatu kesepakatan dari usulan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) tersebut disampaikan kepada Bupati/Walikota, direkomendasikan kepada Gubernur agar dapat ditetapkan menjadi Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK).<sup>51</sup>

Pelaksanaan upah minimum diatur pula dalam Permenaker Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum, bahwa dalam peraturan tersebut menyebutkan upah minimum dibayarkan setiap bulan kepada pekerja/buruh. Apabila terdapat

---

<sup>49</sup> Pasal 49 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

<sup>50</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum

<sup>51</sup> Pasal 15 ayat (5) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum

kesepakatan antar pengusaha dan pekerja yang membahas tentang angsuran pembayaran upah secara harian atau mingguan maka upah yang dibayarkan tetap mengikuti ketentuan perhitungan upah minimum berdasarkan upah bulanan. Pada pemberlakuan UMSK hanya berlaku terhadap perusahaan yang memiliki skala usaha besar. Suatu perusahaan yang memiliki lebih dari 1 (satu) sektor dan hanya salah satunya saja yang termasuk dalam sektor unggulan maka sektor yang lain tidak termasuk sektor unggulan tidak wajib membayar Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK).

Membahas sistem pengupahan di Indonesia sampai detik ini, sering kali mengalami polemik yang disebabkan oleh perbedaan interpretasi dalam perhitungan yang dianggap tidak memenuhi ekspektasi baik bagi para pekerja, pengusaha maupun pemerintah sebagai pengawas dalam pengupahan. Namun apabila pengusaha tidak memenuhi upah minimum yang harus diserahkan kepada pekerja/buruh maka diharuskan adanya penegakan hukum terhadap pengusaha atas perbuatannya. Pada ketentuan Pasal 90 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

Dalam perkara pidana prinsipnya dapat ditindaklanjuti bergantung pada jenis deliknya. Pada perkara pembayaran upah dibawah upah minimum yang dilakukan oleh pengusaha, perkara pidana yang jenis deliknya adalah delik aduan. Berdasarkan hubungan kerja antara pengusah dan pekerja/buruh berdiri atas kehendak sukarela keduanya. Perjanjian atau kesepakatan tertulis di dalamnya mengenai pembayaran upah yang telah diketahui oleh pekerja/buruh sebelumnya. Maka terkait pembayaran upah dibawah upah minimum dapat dilaksanakan proses tindak pidana bila terdapat suatu aduan dari pekerja/buruh. Delik aduan terbagi menjadi 2 (dua) jenis yakni :

a. Delik aduan absolut (*absolute klacht delict*)

Setiap kejahatan hanya dapat dilakukan penuntutan oleh jaksa penuntut umum, bila diterima suatu aduan dari pihak yang berhak mengadukan kejahatan. Kejahatan yang termasuk dalam delik aduan absolut :

Kejahatan penghinaan (Pasal 310 sampai dengan Pasal 319 KUHPidana), kejahatan asusila (Pasal 284, Pasal 287, Pasal 293, dan Pasal 332 KUHPidana)

b. Delik Aduan Relatif

Kejahatan yang dilakukan bahwa sebenarnya bukan suatu kejahatan aduan namun karena beberapa hal khusus tertentu diperlakukan selayaknya delik aduan. Pengertian delik aduan relatif adalah adanya suatu aduan hanya merupakan *voorwaarde van vervolgbaarheid* yaitu suatu syarat agar dilakukan suatu penuntutan terhadap pelakunya, apabila antara pihak yang bersalah dengan yang dirugikan memiliki hubungan yang bersifat khusus yaitu sanak keluarga. Delik aduan relatif yaitu Pasal 367, 370, 376, 394, 404, dan 411 KUHPidana.

Pelanggaran ketentuan upah minimum yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja/buruh yang dibayarkan lebih rendah dari upah minimum, secara khusus apabila dikaitkan dengan pendapat di atas maka yang menjadi dasar tuntutan pekerja adalah peristiwa pidananya yang dapat digolongkan menjadi delik aduan absolut, dikarenakan peristiwa terkait yang dituntut menyebabkan pengusaha sebagai pihak yang melakukan tindak pidana dan pekerja yang merasakan kerugian atas tindakan pengusaha, tidak dapat dipisahkan. Karena hal tersebut, akan muncul resiko bagi pekerja yang melakukan penuntutan secara pidana pada pengusaha sebagai pihak pemberi kerja yang akibatnya terjadi putus suatu hubungan kerja antar keduanya. Dilema akan menyelimuti pihak pekerja/buruh, antara harus melakukan penuntutan terhadap pengusaha atau bertahan dengan keadaan menerima upah dibawah upah minimum. Disisi sosiologis sanksi pidana untuk penegakan pelanggaran upah minimum tidak akan berjalan dengan baik karena korban yakni pihak pekerja kesulitan menyiapkan laporan atas peristiwa pelanggaran pembayaran upah mengingat akan ada resiko hilangnya pekerjaan. Tidak hanya itu sebagai terlapor, pengusaha tidak menginginkan dirinya menjadi seorang narapidana yang terpenjara bilamana benar terbukti seorang pengusaha melakukan perbuatan tersebut dan terancamnya kelangsungan usahanya.

Intinya terhadap kasus upah minimum hanya dapat diproses hukum pidana



jika terdapat persetujuan dari korban yaitu pekerja. Apabila terjadi pencabutan terhadap aduan tersebut maka atas dasar ketentuan Pasal 75 KUHPidana “Orang yang mengajukan pengaduan, berhak menarik kembali dalam waktu tiga bulan setelah pengaduan diajukan”. Penerapan sanksi pidana terhadap upah minimum adalah penegakan dalam hukum ketenagakerjaan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Membahas mengenai penegakan hukum tidak luput dari tujuan manusia yang memiliki keinginan agar hidupnya menjadi teratur meskipun terkadang keteraturan tersebut saling bertolak belakang dengan keteraturan lain. Maka agar tidak menyebabkan pertentangan dibutuhkan adanya panduan atau pedoman yang berwujud norma untuk dapat berperilaku pantas dan sesuai.

Pengimplementasian kaidah atau norma yang sifatnya subjektif akan berpengaruh dalam diri seseorang atas putusan tindakan tidak melakukan suatu kejahatan yang dapat menimbulkan rasa sesal pada akhirnya, sedang pada penegakan hukum terdapat karakter yang mengatur kepentingan ikatan antar manusia dengan tujuan untuk menjaga kepentingan bersama. Menurut *Wayne La Fevre*, penegakan hukum hakikatnya adalah implementasi diskresi yang berkaitan dengan membuat keputusan yang tidak ketat yang diatur kaidah hukum, namun memiliki unsur penilaian pribadi.<sup>52</sup> Atas dasar hal tersebut dapat disimpulkan bahwa masalah utama dalam penegakan hukum nyatanya terletak beberapa faktor yang mungkin dapat memengaruhinya, yaitu

Peraturan Perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan perundang-undangan.<sup>53</sup> Peraturan perundang undangan dalam konteks upah minimum yaitu :

---

<sup>52</sup> Pembatasan sosial berskala besar di Indonesia. (2021, Agustus 5). Di Wikipedia, Ensiklopedia Bebas. Diakses pada 23:23, Agustus 5, 2021, dari [https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Pembatasan\\_sosial\\_berskala\\_besar\\_di\\_Indonesia&oldid=18915727](https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Pembatasan_sosial_berskala_besar_di_Indonesia&oldid=18915727) Soekanto, S. (2010). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

<sup>53</sup> Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang peraturan perundang undangan, 2011

Faktor Undang Undang, Pasal 90 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai larangan pengusaha membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum sebagaimana Pasal 89, beserta sanksinya yaitu :

1) Pasal 185 :

Ayat (1)

“Barangsiapa 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).”

Ayat (2)

“Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan”

2) Peraturan Pemerintah Diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

3) Keputusan Gubernur mengatur mengenai nilai maupun nominal angka upah minimum, Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) maupun upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMSK).

Berhubungan faktor penegak hukum yakni Setiap kelebihan maupun kekurangan dari Penegakan hukum berkaitan dengan adanya pola perilaku dari penegak hukum, cerminan hukum sebagai suatu struktur atau proses, tidak dapat dipungkiri bahwa terdapat keterbatasan dalam penegakan hukum bidang ketenagakerjaan terkait penegak hukumnya yang disebut sebagai pengawas ketenagakerjaan dalam jumlah dan kualitas memiliki keterbatasan pada setiap individu.

Kemudian berdasarkan faktor masyarakat yaitu Masyarakat merupakan sumber dari penegakan hukum yang memiliki tujuan untuk meraih perdamaian dalam kehidupan bermasyarakat. Maka dari sudut pandang tertentu masyarakat

berpengaruh bagi penegakan hukum tersebut. Penegakan hukum yang kaitannya dengan upah minimum yang merupakan delik aduan, menarik peran pekerja sebagai penentu dalam keberlangsungan proses penagakannya.

Ketentuan Pasal 1 angka 32 undang undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan pengawasan ketengakerjaan yang kegiatannya berkaitan dengan mengawasi serta menegakan jalannya peraturan perundang undangan pada bidang ketenagakerjaan. penegak dalam ketentuan mengenai upah minimum dilaksanakan oleh penyidik pegawai negeri sipil selain penyidik pejabat polisi berwenang melakukan penyidikan. Diatur dalam peraturan perundang undangan penyidik pegawai negeri sipil (PPNS) memiliki wewenang yaitu :

- a. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;
- b. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan
- c. Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan
- d. Melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan
- e. Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan
- f. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan

Menghentikan penyidikan apabila tidak ada cukup bukti yang menerangkan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

pengawasan yang dilakukan untuk mengawasi ketentuan hukum terhadap bidang ketenagakerjaan dapat menjamin pengimplementasian hak normatif pihak pekerja/buruh, yang berdampak pada kestabilan usaha. Dilain sisi pengawasan ketenagakerjaan memiliki kemungkinan dapat mendidik pengusaha maupun pekerja/buruh agar senantiasa taat melaksanakan hukum positif bidang ketenagakerjaan yang akan menciptakan keharmonisan dalam kehidupan kerja.

Memanfaatkan hukum pidana untuk menertibkan masyarakat hakekatnya

termasuk ke dalam usaha kebijakan, langkah kebijakan hukum pidana melalui cara penal dilakukan dengan tiga tahapan yakni : apabila perusahaan melakukan pelanggaran terhadap ketentuan, maka dapat ditempuh upaya hukum, dengan diawali melakukan pelaporan kepada pihak pengawas ketenagakerjaan. Lalu pihak yang berwenang yakni pengawas ketenagakerjaan melaksanakan klarifikasi dan memanggil pihak terkait yakni pengusaha maupun pekerja/buruh. Langkah akhir, diperoleh hasil klarifikasi yang dapat ditindaklanjuti melakukan penyidikan apabila telah dipenuhi syarat melakukan pelanggaran terhadap pembayaran upah lebih rendah dari upah minimum sektoral kabupaten/kota dengan keharusan memerhatikan alasan subjektif dan objektif serta mengutamakan cara penyelesaian dengan para pihak terkait (*Restorative Justice*). Mengenal *Restorative Justice* sebagai jalan yang lain untuk menyelesaikan perkara tindak pidana dalam mekanisme peradilan pidana diganti menjadi pembicaraan antara pihak terkait atau mediasi dengan tujuan memperoleh kesepakatan bersama atas penyelesaian perkara pidana yang adil dan setara untuk korban maupun terdakwa dengan mengutamakan pengembalian pada keadaan semula dan pengembalian hubungan menjadi baik.

Diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Ketenagakerjaan memiliki fakta bahwa memiliki dasar dalam hukum privat, hukum ketenagakerjaan juga mengatur norma-norma dengan karakteristik hukum publik. UU Ketenagakerjaan juga menyertakan peranan dari pemerintah sebagai pihak yang memiliki peran penting sebagai penyusun norma heteronom. Selain itu pemerintah juga melaksanakan pengawasan dan pelayanan Hubungan Industrial. Hubungan kerja memiliki pola hubungan yang sub-ordinasi, maka terlibatnya pemerintah dalam hubungan industrial berfungsi sebagai penyeimbang dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Campur tangan pemerintah dalam hal hubungan industrial, dapat diartikan sebagai hal yang positif atau afirmasi bagi pekerja/buruh.

Disisi lain, walaupun hukum ketenagakerjaan memiliki karakter dalam hukum publik, hal tersebut tidak menutupi keberadaan dari aspek keperdataannya. Aspek perdata tersebut muncul dikarenakan hubungan perikatan untuk memulai

hubungan antar pengusaha dan pekerja dengan adanya perjanjian kerja antara keduanya. Selain adanya perjanjian kerja, terdapat norma otonom seperti peraturan perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengikat pengusaha dan pekerja. Norma otonom lebih didominasi dengan aspek keperdataan dibanding aspek publik. Meski memiliki aspek perdata, aspek tersebut hanya diposisikan sebagai sub-ordinasi dari aspek publik. Dengan maksud bahwa norma dalam aspek publik yakni norma heteronom mengikat dan tidak dapat dikesampingkan oleh pengusaha dan pekerja. Selanjutnya norma otonom ini dapat mengesampingkan norma heteronom bila memberikan perlindungan atau hak yang lebih baik atau menguntungkan bagi pekerja. Dengan aspek yang dijabarkan tadi, dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan dilengkapi dengan tiga bidang hukum dalam bentuk norma heteronom maupun otonom yakni, hukum administrasi negara, hukum perdata, dan hukum pidana.

Penegakan sanksi pidana perlu dilaksanakan guna mempertahankan hak pekerja dari keburukan atau tindakan sewenang-wenang pengusaha terhadap pekerja. Apabila pelanggaran terjadi atas perbuatan pengusaha, maka pemerintah provinsi ataupun kabupaten/kota berperan melakukan pembinaan serta pengawasan yang tepat dengan kewenangannya, terhitung juga penegakan hukum berdasar prosedur dan mekanisme masih berjalan. Dimaksudkan menanggung hak dasar milik pekerja, kesetaraan peluang serta perlakuan tidak mendiskriminasi dengan alasan apapun demi menciptakan kesejahteraan pekerja dengan tetap mencermati perkembangan dunia usaha. Tidak hanya dapat menempuh jalur pidana, pekerja yang ditimpa kerugian akibat pembayaran upah yang tidak sesuai dengan upah minimum dapat mengambil jalur yang lain atas haknya. Mengingat bahwa hukum pidana dalam lingkup ketenagakerjaan merupakan upaya akhir (*ultimum remedium*).

### **3.2 Dasar Pertimbangan Hakim Menyatakan Terdakwa Tidak Terbukti Melakukan Tindak Pidana Sebagaimana Didakwakan Oleh Penuntut Umum Dihubungkan Dengan Fakta Di Pengadilan**

Pertimbangan hakim merupakan sesuatu yang mendasar yang hakim gunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan atau menjatukan putusan bagi seorang terdakwa. Dalam menghasilkan suatu putusan hakim perlu mencermati adanya unsur subjektif serta unsur objektif. Apabila unsur tersebut telah terpenuhi, yang perlu hakim lakukan adalah mempertimbangkan berbagai macam hal yang dapat menjadikan faktor memperingan bahkan memperberat pidana. Selanjutnya apa saja yang perlu dimuat dalam putusan hakim yaitu mengenai pertimbangan tentang segi yuridis dan segi non yuridis. Segala pertimbangan yang telah hakim buat menjadikannya suatu acuan hakim untuk menjatuhkan putusan terhadap terdakwa. Fakta yang terungkap dalam persidangan memuat berbagai pokok yakni keterangan saksi, keterangan ahli, surat, keterangan terdakwa, barang bukti dan petunjuk. Fakta-fakta yang tersisihkan diuji dengan menggunakan teori kebenaran yang kemudian dijalin dan dikaitkan. Hubungan serta keutamaan alat bukti yang terungkap merupakan petunjuk yang dapat menuntun dan membangun keyakinan seorang hakim hingga mewujudkan pertimbangan fakta hukum.<sup>54</sup> Pasal 197 huruf d KUHAP menerangkan bahwa : “pertimbangan yang disusun secara ringkas mengenai fakta dan keadaan beserta alat pembuktian yang diperoleh dari pemeriksaan di sidang yang menjadi dasar penentuan kesalahan terdakwa”.

Pernyataan Yahya Harahap terkait pertimbangan hakim yakni “pertimbangan disusun secara singkat” hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa putusan dapat ditulis dengan panjang disertai adanya argumentasi hingga kesimpulan yang jelas, rinci serta bulat. Pembeberan fakta, keadaan juga alat bukti, tidak hanya sekedar uraian yang deskriptif, namun juga dipertimbangkan dengan cara berargumen sebelum mencapai kesimpulan. Sebelum mencapai penjabaran pertimbangan yang memuat kesimpulan pendapat mengenai kesalahan yang dilakukan terdakwa, fakta, keadaan hingga alat bukti yang didapat pada pemeriksaan persidangan, sewajarnya pertimbangan dilakukan secara

---

<sup>54</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2010, Penelitian Hukum, Kencana Prenada, Jakarta, hlm. 199.



argumentatif hingga tergambar jelas jalan pikiran yang absah dan beralasan baik, bahwa dapat menyokong kesimpulan pertimbangan hukum.<sup>55</sup>

Pertimbangan hakim memiliki peran yang penting untuk menetapkan nilai dari putusan hakim yang berisi keadilan serta kepastian hukum. Hakim memerlukan adanya pembuktian kemudian dari hasil tersebut dimanfaatkan untuk bahan melakukan pertimbangan dalam menjatuhkan pidana, hal ini dilakukan pada pemeriksaan perkara. Pembuktian memiliki tujuan memperoleh kepastian dengan berdasar fakta yang muncul pada persidangan dengan maksud meraih keadilan. Seorang hakim tidak mampu melakukan penjatuhan pidana sebelum diyakini oleh hakim bahwa terjadinya perkara tersebut benar dan selamanya dapat dibuktikan.

Hakekatnya pertimbangan hakim mengandung mengenai inti sari perbuatan juga kesalahan yang telah terdakwa akui. Putusan dengan pertimbangan yuridisnya berkaitan dengan fakta yang terdapat di dalam persidangan serta berkaitan dengan uraian mengenai pasal perbuatan yang dilakukan oleh terdakwa dengan tujuan mendapat kesimpulan pada amarputusan. Dasar pertimbangan hakim atas penjatuhan putusan dapat dimanfaatkan untuk bahan analisis mengenai dasar yang hakim miliki, perlu memperhatikan keputusan yang dijatuhkan telah ditentukan sesuai dengan tujuan pemidanaan. Keputusan hakim yang tidak relevan dengan tujuan pemidanaan memiliki pengaruh buruk terhadap proses pemecahan kejahatan dan tidak memberi kebaikan terhadap terpidana. Pertimbangan hakim dalam putusan pengadilan negeri cibinong nomor : 109/pid.sus/2020/pn.cbi :

Surat dakwaan berbentuk tunggal yakni pasal 185 ayat (1) jo. Pasal 90 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan hal tersebut hakim mempertimbangkan untuk menyimpulkan keputusannya yang logis. Untuk menguatkan pertimbangan hakim jaksa penuntut umum menyertakan dakwaannya dengan barang bukti berupa :

- 1) 3 (tiga) bundel Fotocopy Slip Gaji Pekerja PT. Asalta Mandiri Agung dari bulan Januari sampai bulan Maret 2017;
- 2) 1 (satu) bundel Fotocopy surat kuasa para pekerja PT. Asalta Mandiri

---

<sup>55</sup> M. Yahya Harahap, Op.cit, hlm 361.

Agung kepada saudara Syaeful Bahri;

- 3) 1 (satu) bundel Fotocopy Surat Keputusan mengangkat karyawan dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap PT. Asalta Mandiri Agung
- 4) 1 (satu) buah CD yang berisi profil PT. Asalta Mandiri Agung
- 5) 1 (satu) bundel Fotocopy surat rekomendasi dan berita acara tentang pengajuan upah minimum sektoral tahun 2017 di Kabupaten Bogor
- 6) 1 (satu) bundel Fotocopy Keputusan Gubernur Jawa Barat tentang Upah Minimum Sektoral tahun 2017
- 7) 1 (satu) bundel Fotocopy Akta pendirian PT. Asalta Mandiri Agung tanggal 11 Desember 1984 dengan Nomor 4
- 8) 1 (satu) bundel Fotocopy Akta perubahan PT. Asalta Mandiri Agung tanggal 2 April 2002 dengan Nomor 5
- 9) 1 (satu) lembar Fotocopy Tanda Daftar perusahaan PT. Asalta Mandiri Agung

Tidak hanya menyertakan barang bukti, jaksa penuntut umum juga menghadirkan 8 (delapan) saksi guna menyampaikan keterangan terkait perbuatan yang dilakukan terdakwa di hadapan persidangan.

Berdasarkan isi surat dakwaan yang jaksa penuntut umum susun menyatakan bahwa “setiap terdakwa dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota”. Terdakwa melakukan perbuatan diatas dengan cara sebagai berikut :

Pada bulan Januari 2017 sampai dengan bulan Maret atau setidaknya pada waktu yang lain dalam tahun 2017 yang bertempat di Jalan roda pembangunan Nanggewer Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor atau setidaknya pada suatu tempat lain yang masih termasuk daerah hukum pengadilan Negeri Cibinong yang memiliki wewenang untuk memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara. Terdakwa bernama Djajadi Wikara sebagai presiden direktur PT. Asalta Mandiri Agung mempunyai beberapa tanggungjawab yang salah satunya melakukan pengambilan keputusan mengenai pembayaran upah pada pekerja. Berdasarkan klasifikasi Tanda Daftar perusahaan PT. Asalta Mandiri Agung termasuk ke dalam kelompok Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) dengan

kode 29300 yang merupakan kesatuan dalam golongan dari kode 293. Kode KBLI tersebut, bergulir dalam usaha industri suku cadang dan aksesoris kendaraan bermotor roda empat atau lebih dengan golongan pengupahan masuk dalam sektor III dan didasarkan dengan Surat Keputusan Gubernur Nomor 561/Kep.1486-Bangsos/2016 mengenai Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota (UMSK). Bersamaan dengan hal tersebut PT. Asalta Mandiri Agung berkewajiban membayarkan upah minimum sebesar Rp. 3.889.866,- (tiga juta delapan ratus delapan puluh sembilan ribu delapan ratus enam puluh enam rupiah). Dengan diterbitkannya Surat Keputusan Gubernur tersebut perusahaan berkewajiban membayar UMSK namun pada kenyataannya perusahaan tetap membayarkan upah tidak sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur dengan membayarkan upah sebesar Rp. 3.204.551,- hingga Rp. 3.312.802,-.

Pada tanggal 7 April 2017 ditujukan kepada PT. Asalta Mandiri Agung, Surat Kepala Balai Pelayanan pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Nomor B.700/008/BPPK-Wil.I/IV/2017 mengenai Nota pemeriksaan I dan pada 9 Mei 2017 Surat Kepala Balai Pelayanan pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Nomor B.700.59/BPPK-Wil.I/V/2017 mengenai Nota pemeriksaan II. Bahwa perusahaan termasuk ke dalam golongan perusahaan yang berkewajiban membayar UMSK kepada karyawan. Pada saat ketika dilakukan pemeriksaan perusahaan tetap membayarkan upah dibawah ketentuan UMSK, maka dari itu perusahaan dituntut agar segera melakukan pembayaran upah sesuai peraturan perundang-undangan. Meski perusahaan telah menerima nota pemeriksaan sebanyak 2 (dua) kali dari Kantor Balai pengawasan Ketenagakerjaan, perusahaan tetap saja melakukan pembayaran dibawah ketentuan upah minimum sektor kabupaten/kota yang menyebabkan kerugian terhadap pekerja/buruh.

Persidangan perkara tindak pidana ketenagakerjaan, hakim mempertimbangkan bahwa Surat Keterangan Gubernur Nomor 561/Kep.1486-Bangsos/2016 mengenai Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota (UMSK) tidak mencantumkan adanya kode KBLI 29300 milik perusahaan dan kode KBLI 293 yang tercantum dalam surat keputusan tersebut, berbeda dengan kode KBLI milik perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tidak memiliki kewajiban

membayar Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota (UMSK) dikarenakan secara *lex scripta* atau dapat diartikan bahwa hukum harus pidana haruslah tertulis. Demikian pula perbedaan yang terjadi antara pengusaha dan serikat pekerja ini, hakim mengartikan dengan adanya perselisihan hubungan industrial. Adanya fakta bahwa pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri bandung telah mengadili dan memeriksa perkara *a quo* dengan putusan Nomor 170/Pdt.Sus-Phi/2019/PN. BDG serta diperkuat dengan putusan Mahkamah Agung yang memiliki kekuatan hukum yang tetap menyatakan bahwa kode KBLI 29300 milik perusahaan tidak termasuk dalam Surat Keterangan Gubernur Nomor 561/Kep.1486-Bangsos/2016 mengenai Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota (UMSK), maka perusahaan tidak memiliki kewajiban untuk membayarkan upah sesuai peraturan tersebut. Sehingga terdakwa Djajadi Wikara tidak lah termasuk sebagai pengusaha yang dilarang membayarkan upah lebih rendah dari upah minimum berdasar sektoral provinsi atau Kabupaten/Kota.

Pada putusan Pengadilan Negeri Cibinong Nomor 109/Pid.Sus/2020/PN.CBI pertimbangan hakim mengenai perbuatan yang telah terdakwa lakukan dengan bentuk dakwaan tunggal pasal 185 ayat (1) jo. Pasal 90 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diuraikan unsur pasalnya sebagai berikut :

1. Unsur Setiap Pengusaha
2. Unsur Dilarang Membayar Upah Lebih Rendah Dari Upah Minimum Berdasarkan Sektor Pada Wilayah Provinsi Atau Kabupaten/Kota

#### Ad. 1. Unsur Setiap Pengusaha

Unsur Setiap Pengusaha menurut pasal 1 angka 5 undang undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 merupakan :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Dengan fakta yang telah terungkap di hadapan persidangan, hakim mempertimbangkan keterangan yang beberapa saksi-saksi berikan dan juga keterangan yang terdakwa berikan menyatakan bahwa benar terdakwa yang bernama Djajadi Wikara merupakan presiden direktur PT. Asalta Mandiri Agung maka sesuai dengan peraturan pasal 1 angka 5 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007, terdakwa merupakan organ perseroan dengan wewenang dan memiliki tanggungjawab penuh untuk mengurus perseroan atas kepentingan perseroan, disertai maksud dan tujuan perseroan, mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan yang disesuaikan dengan ketentuan anggaran dasar. Penjelasan diatas mendukung bahwa unsur setiap pengusaha telah terbukti atas dasar hukum dan keyakinan.

Ad. 2. Unsur Dilarang Membayar Upah Lebih Rendah Dari Upah Minimum Berdasarkan Sektor pada Wilayah provinsi atau Kabupaten/Kota

Berdasarkan fakta yang telah diungkapkan di muka persidangan oleh saksi 1, saksi 2, saksi 3, saksi 4, saksi 5, saksi 6, saksi 7, saksi 8, serta dari keterangan yang diberikan oleh terdakwa, bahwa benar perusahaan PT. Asalta Mandiri Agung pada bulan Januari sampai dengan bulan Maret telah membayarkan upah pekerjanya dengan besaran Upah Minimum Kabupaten Bogor yakni Rp. 3.204.551 (tiga juta dua ratus empat ribu lima ratus lima puluh satu rupiah) jumlah upah terendah dan Rp. 3.600.000 jumlah upah tertinggi (tiga juta enam ratus ribu rupiah) setiap bulannya. Namun menurut saksi 3, saksi 4 dan saksi 6 yang merupakan pekerja dari PT. Asalta Mandiri Agung berkeyakinan bahwa perusahaan memiliki keharusan membayar upah berdasarkan ketentuan Upah Minimum Sektor III dengan besaran Rp.3.800.000 (tiga juta delapan ratus ribu rupiah) yang ketentuannya diatur dalam Surat Keputusan Gubernur Nomor 561/Kep.1486-Bangsos/2016 mengenai Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota (UMSK). Terjadi perbedaan pemahaman antara serikat pengusaha dan serikat



pekerja yang diwakili oleh saksi 3 dan saksi 4. Bahwa menurut pihak pengusaha tidak memiliki kewajiban membayar upah minimum sektoral, karena yang memiliki kewajiban untuk hal tersebut adalah kode KBLI 293 yang tercantum dalam Surat Keterangan Gubernur, sedangkan perusahaan terkait memiliki kode KBLI 29300. Sebaliknya menurut serikat pekerja, perusahaan memiliki kewajiban membayar upah minimum sektoral besarnya adalah Rp. 3.800.000 (tiga juta delapan ratus ribu rupiah).

Perbedaan yang terjadi diantara kedua menuntun dilakukannya perundingan secara bipartit dan tripartit sesuai dengan keterangan yang saksi berikan, namun tindakan tersebut tidak mencapai adanya suatu kesepakatan antar keduanya. Sehingga sesuai dengan saran yang diberikan oleh pihak Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bogor, ditempuh dengan proses gugatan yang dilakukan di pengadilan Hubungan Industrial. Namun selain menempuh proses pengadilan Hubungan Industrial, saksi juga melakukan upaya penyelesaian melalui peradilan pidana.

Berdasarkan keterangan saksi ahli apabila menerapkan asas legalitas, perbuatan yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota merupakan larangan membayarkan upah lebih rendah dari UMSK. Asas *lex stricta* tidak memperbolehkan diterapkan pada ketentuan yang tidak tertulis dalam Surat Keputusan Gubernur Nomor 561/Kep.1486-Bangsos/2016 mengenai Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota (UMSK). Menurut majelis hakim konteks perkara ini tidak dapat dikenakan kepada pengusaha karena yang disebutkan oleh surat keputusan tidak sesuai dengan fakta bahwa kode KBLI yang dimiliki perusahaan tidak tercantum di dalam ketentuan mengenai penetapan UMSK.

Perusahaan terkait yakni PT. Asalta Mandiri Agung yang kode KBLI nya adalah 29300 berbeda dengan perusahaan dengan kode KBLI 293 karena berdasarkan jumlah komponen yang diproduksi KBLI 293 hanya memproduksi 4 komponen sedangkan KBLI 29300 memproduksi tidak kurang dari 30 komponen.

Selain itu perbedaannya ditentukan oleh komponen yang dihasilkan yakni KBLI 29300 memproduksi aksesoris serta suku cadang sedangkan KBLI 293 hanya memproduksi suku cadang. Perusahaan dengan kewajiban melakukan pembayaran upah sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Nomor 561/Kep.1486-Bangsos/2016 adalah perusahaan dengan kode KBLI 293 bukan perusahaan dengan kode KBLI 29300, hal ini didasari secara *lex scripta* yang menyatakan bahwa hukum pidana harus tertulis. Sehingga PT. Asalta Mandiri Agung bukanlah perusahaan dengan kewajiban membayar upah minimum sektoral kepada pekerja/buruhnya.

Fakta selanjutnya sesuai dengan pendapat saksi ahli Dr. Totoh Buchori, Spd. S.H., M.H., M.M. bahwa perbedaan yang terjadi antara pihak pengusaha dan serikat pekerja, hakim berpendapat hal tersebut dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial yang ketentuannya diatur dalam pasal 1 angka 22 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan”. Maka bersamaan dengan ketentuan diatas, perlu diselesaikan melalui proses peradilan perdata khusus yakni pengadilan hubungan industrial.

Terdapat fakta yang tidak dapat dibantahkan bahwa perkara ini telah melalui penyelesaian masalah pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri bandung yang berwenang memeriksa dan mengadili dengan adanya salinan resmi putusan nomor 170/pdt.sus-phi/2019/pn.Bdg pada 4 November 2019, yang ditegaskan dalam diktum-2 bahwa “Tanda Daftar Perusahaan (TDP) penggugat dengan kode KBLI 29300 tidak terdapat dalam Surat Keputusan Gubernur 561/Kep.1486-Bangsos/2016 mengenai Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota (UMSK), sehingga tidak diwajibkan bagi penggugat membayar upah berdasarkan upah minimum sektoral kabupaten (UMSK) Bogor Tahun 2017” serta dalam diktum-3 “berlaku bagi PT. Asalta Mandiri Agung atau penggugat untuk

membayar upah sesuai dengan upah minimum kabupaten (UMK) sebesar Rp. 3.204.551 setiap bulannya. Putusan ini pula telah diperkuat dengan adanya putusan Mahkamah Agung RI Nomor 224 K/pdt.sus-phi/2020, yang menyatakan bahwa penggugat dapat membuktikan bahwa Tanda daftar perusahaan merupakan kode KBLI 29300 tidak terdapat dalam Surat Keputusan Gubernur Nomor 561/Kep.1486-Bangsos/2016, sehingga tidak waib bagi penggugat membayar upah minimum sektoral kabupaten (UMSK) Bogor Tahun 2017.

Tidaklah bertentangan tindakan perusahaan terhadap larangan membayar upah lebih rendah dari upah minimum berdasarkan sektoral. Maka dengan ini hakim menyatakan tidak terbuktinya unsur kedua dari pasal 185 ayat (1) jo. pasal 90 ayat (1) Undang Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Majelis hakim dalam pertimbangannya tidak sependapat dengan surat dakwaan dari penuntut umum, yang menyatakan kode KBLI 29300 merupakan bagian dalam kode KBLI 293.

Prinsipnya hakim dalam memberikan putusan adalah untuk menetapkan suatu kesalahan yang dianggap terbukti atas dasar fakta yang diberikan dihadapan persidangan serta hakim yang berkeyakinan atas landasan integritas moral yang baik. Menetapkan suatu putusan hakim mempunyai 2 (dua) pertimbangan yang bersifat yuridis maupun non yuridis. Rusli Muhammad pertimbangan hakim yang bersifat yuridis yaitu :<sup>56</sup>

#### A. Pertimbangan Hakim secara Yuridis

##### 1. Dakwaan Jaksa penuntut Umum

Surat dakwaan yang jaksa penuntut umum susun merupakan suatu landasan bagi hukum acara pidana karena dalam pemeriksaan perkara pidana dilaksanakan atas dasar hal tersebut serta merupakan landasan hakim untuk menetapkan putusan dikarenakan surat

---

<sup>56</sup> Rusli Muhammad, 2006. Potret Lembaga Pengadilan Indonesia. P.T. Raja Grafindo Persada Jakarta. Hlm 124-141.

dakwaan dijadikan bahan untuk melakukan pertimbangan. Surat dakwaan ini pula dapat hakim lihat kesesuaiannya atas rumusan tindak pidana yang terdakwa lakukan ataupun tidak terdakwa lakukan. Perkara pidana pada putusan Nomor 109/Pid.Sus/2020/PN.CBI dalam rumusan dakwaannya jaksa penuntut umum merumuskan bahwa membayar upah lebih rendah dari upah minimum sektoral pada wilayah kabupaten/kota yang didasari oleh Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1486-Bangsos/2016 dengan menggunakan pasal 185 ayat (1) jo. Pasal 90 ayat 1 Undang Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun dalam penyusunannya jaksa penuntut umum menyimpulkan pendapat bahwa mengenai kode KBLI 293 dengan kode KBLI 29300 merupakan kelompok atau golongan industri yang hubungan atau kode KBLI 29300 termasuk di dalam kode KBLI 293. Hakim dalam hal ini tidak sependapat dengan pendapat yang jaksa penuntut umum sampaikan, hal ini tidak sesuai karena keduanya memuat perbedaan golongan industri yang diproduksi.

## 2. Keterangan Terdakwa

Tidak dijelaskan secara rinci mengenai keterangan terdakwa dalam Kitab Undang Undang Hukum Acara Pidana (KUHP). Keterangan terdakwa merupakan jawaban yang diberikan oleh terdakwa sendiri secara sadar menjawab pertanyaan yang diajukan oleh jaksa penuntut umum, hakim maupun pengacaranya sendiri. Perkara pidana pada putusan Nomor 109/Pid.Sus/2020/PN.CBI mengatakan bahwa Terdakwa Djajadi Wikara merupakan Presiden Direktur PT. Asalta Mandiri Agung. Bahwa yang menjadi dasar PT.Asalta Mandiri Agung membayar upah karyawan adalah Upah Minimum Kabupaten (UMK). Bahwa sektor III terdapat KBLI 293 dengan usaha Industri Suku Cadang dan Aksesoris kendaraan bermotor roda

4 (empat) atau lebih, yang mana PT. Asalta Mandiri Agung bergerak di bidang usaha aksesoris kendaraan bermotor roda 4 (empat) atau lebih namun dengan KBLI 29300 dan tidak termasuk dalam KBLI 293. Bahwa perusahaan tidak membayar upah sesuai UMSK karena tidak termasuk dalam KBLI 293. Perusahaan tidak membayar upah sesuai surat keputusan gubernur karena perusahaan telah mengalami kerugian selama 2 (dua) tahun berturut-turut. Perusahaan juga pernah melakukan Audit pada bagian keuangan serta aset, dengan hasil bahwa bertambahnya defisit ekuitas yang lebih besar karena penambahan kewajiban beban pada biaya sumber daya manusia yang akan muncul atas meningkatnya upah bagi pekerja dan akan berpengaruh terhadap kelangsungan bisnis perusahaan. Diketahui bahwa hasil audit tersebut telah diberitahukan kepada seluruh karyawan dan serikat pekerja/buruh.

### 3. Keterangan Saksi

Hakim dalam memutuskan suatu perkara berpedoman pada pertimbangan- pertimbangan yang ada, Majelis hakim dalam perkara putusan Nomor 109/Pid.Sus/2020/PN.Cbi telah mendengar beberapa keterangan dari saksi yang telah dihadirkan. Pasal 1 angka 26 menyebutkan saksi adalah orang yang dapat memberikan keterangan untuk kepentingan penyidikan, penuntutan, dan peradilan suatu perkara pidana yang didengar sendiri, dilihat sendiri, dan dialami sendiri, antara lain :

#### 1. Saksi Hendro Sektiyono, S.H. bin Seotino

Bahwa saksi bekerja sebagai HRD PT. Asalta Mandiri Agung. Bahwa besaran UMK adalah sebesar Rp. 3.204.551 (tiga juta dua ratus empat ribu lima ratus lima puluh satu rupiah) kurang lebih dan besaran UMSK adalah Rp.3.881.000 (tiga juta delapan ratus delapan puluh satu ribu rupiah). Bahwa perusahaan menggaji

karyawan sesuai dengan UMK. Bahwa perbedaan kode 293 dan 29300 dan substansi yang pokok itu merujuk ada jenis produk, ada surat keputusan Gubernur Jawa Barat yang tertera didalamnya salah satunya adalah 293 sementara PT. Asalta Mandiri Agung 29300. Bahwa dalam putusan PHI menyatakan perusahaan tidak wajib membayar. Bahwa terdapat upaya hukum kasasi terhadap putusan PHI yang isi putusannya tidak dapat diterima atau perusahaan tidak wajib membayar UMSK;

## 2. Saksi Oen Yati Desy

Bahwa saksi adalah pengelola keuangan perusahaan (*Finance Manager*). Bahwa PT. Asalta Mandiri Agung membayar upah pada Tahun 2017 sebesar Rp.3.204.500 (tiga juta dua ratus empat ribu lima ratus rupiah) dan pernah melakukan penggajian tertinggi sebesar Rp. 3.600.000 (tiga juta enam ratus ribu rupiah). Bahwa standar penggajian PT. Asalta Mandiri Agung paling rendah sebesar Rp.3.204.500 (tiga juta dua ratus empat ribu lima ratus rupiah);

## 3. Saksi Syaeful Bahri bin Subarna (Almarhum)

Bahwa saksi bekerja di PT. Asalta Mandiri Agung dari Tahun 2000 sampai Tahun 2012. Bahwa PT. Asalta Mandiri Agung membayar upah berdasarkan UMK dan menurut surat keputusan Gubernur tersebut membayar sesuai UMSK. Bahwa upah yang harus dibayar adalah Rp. 3.800.000 (tiga juta delapan ratus rupiah) sedang selama ini saksi hanya mendapatkan upah sebesar Rp. 3.200.000 (tiga juta dua ratus ribu rupiah);

## 4. Saksi Ahmad Santoso bin Abdul Gani

Bahwa saksi bekerja sebagai karyawan PT. Asalta Mandiri Agung. Bahwa saat itu saksi dibayar upah sesuai UMK Rp. 3.200.000 (tiga juta dua ratus ribu rupiah). Bahwa saksi menuntut untuk



perusahaan membayar upah sesuai UMSK Rp. 3.800.000 (tiga juta delapan ratus ribu rupiah). Bahwa melakukan perundingan dan negosiasi namun tidak ada titik temu;

5. Saksi Nanda Iskandar, S.H., M.H. bin Tumpu

Bahwa saksi sebagai anggota dewan penguahan Kabupaten Bogor. Bahwa perusahaan tidak membayar upah minimum sektoral kabupaten. Bahwa ada keterlibatan APINDO dalam menentukan upah minimum. Bahwa perusahaan masuk dalam kategori secara detail, saksi tidak paham betul perusahaan termasuk yang mana;

6. Saksi Supriyanto bin Sartono

Bahwa saksi bekerja purna waktu di Serikat Pekerja. Bahwa dalam surat keputusan Gubernur terdapat kode 293 dan kode 29300 tidak ada. Bahwa dalam surat keputusan ini yang wajib membayar upah sektoral yang ada KBLI, bila tidak ada nomor KBLI dalam surat keputusan maka tidak wajib membayar sesuai UMSK;

7. Saksi Sahat Johannes Pardede, S.H.

Bahwa saksi bekerja pada Dinas Tega Kerja Kabupaten Bogor. Bahwa pada awal mulanya karyawan perusahaan menyampaikan bahwa perusahaan tidak sanggup membayar upah berdasarkan UMSK, kemudian Dinas Tenaga Kerja menyampaikan kepada pemimpin perusahaan harus melaksanakan surat keputusan gubernur tentang UMSK namun pada akhirnya perusahaan tidak melaksanakan perintah surat keputusan Gubernur. Bahwa kode KBLI perusahaan merupakan 29300. Bahwa dalam surat keputusan Gubernur tersebut perusahaan masuk dalam kategori sektor 3 dengan kode 293. Bahwa saksi menjelaskan kode 293 merupakan induk dari golongan tersebut yang menjelaskan bahwa produk yang dihasilkan terkait dengan aksesoris dan suku cadang kendaraan bermotor roda 2 (dua) dan roda 4 (empat) sebagaimana dimaksud kode 29300 lebih rinci spesifikasi

produk tersebut, ada prinsipnya produk yang dihasilkan dari kode 293 dan 29300 merupakan satu kesatuan;

8. Saksi Teguh Khasbudi, S.H., M.H. bin Tisna Miharna

Bahwa saksi bekerja pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Barat. Bahwa saksi pada 10 April 2017 telah mengeluarkan Nota Pemeriksaan I untuk perusahaan PT. Asalta Mandiri Agung lalu Nota Pemeriksaan I tidak terdapat penyelesaian maka kemudian mengeluarkan Nota Pemeriksaan II pada 9 Mei 2017 yang berlaku sampai 25 Mei 2017 dan apabila tetap tidak terdapat penyelesaian maka pihak balai Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Bogor akan melakukan penyidikan melalui fungsional PPNS. Bahwa Nota Pemeriksaan sifatnya yaitu Berita Acara Pemeriksaan terhadap perusahaan dan substansinya adalah rekomendasi yang harus dilaksanakan. Bahwa perintah konkritnya mengenai perusahaan harus membayar upah sesuai UMSK. Bahwa saksi kurang memahami apakah dalam UMSK terdapat nomor KBLI. Bahwa yang bisa menentukan suatu perusahaan wajib membayar UMSK adalah Surat Keputusan Gubernur tentang UMSK;

4. Barang Bukti

Seluruh benda yang digunakan atau dimanfaatkan untuk mendukung penyelesaian perkara pidana akan disita dan diajukan penuntut umum di hadapan pengadilan. Barang bukti menurut pasal 184 KUHP adalah :

1) Alat bukti yang sah menurut KUHP :

- a. Keterangan Saksi;
- b. Keterangan Ahli;
- c. Surat;
- d. Petunjuk;

e. Keterangan Terdakwa;

Mengajukan Barang Bukti sebagai berikut :

- 1) 3 (tiga) bundel Fotocopy Slip Gaji Pekerja PT. Asalta Mandiri Agung dari bulan Januari sampai bulan Maret 2017;
  - 2) 1 (satu) bundel Fotocopy surat kuasa para pekerja PT. Asalta Mandiri Agung kepada saudara Syaeful Bahri;
  - 3) 1 (satu) bundel Fotocopy Surat Keputusan mengangkat karyawan dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap PT. Asalta Mandiri Agung
  - 4) 1 (satu) buah CD yang berisi profil PT. Asalta Mandiri Agung
  - 5) 1 (satu) bundel Fotocopy surat rekomendasi dan berita acara tentang pengajuan upah minimum sektoral tahun 2017 di Kabupaten Bogor
  - 6) 1 (satu) bundel Fotocopy Keputusan Gubernur Jawa Barat tentang Upah Minimum Sektoral tahun 2017
  - 7) 1 (satu) bundel Fotocopy Akta pendirian PT. Asalta Mandiri Agung tanggal 11 Desember 1984 dengan Nomor 4
  - 8) 1 (satu) bundel Fotocopy Akta perubahan PT. Asalta Mandiri Agung tanggal 2 April 2002 dengan Nomor 5
  - 9) 1 (satu) lembar Fotocopy Tanda Daftar perusahaan PT. Asalta Mandiri Agung
5. Pasal pasal peraturan hukum pidana

Surat dakwaan memuat pasal yang didakwakan penuntut umum kepada terdakwa karena hal tersebut merupakan landasan bagi hakim dalam melakukan penjatuhan pidana, yang nantinya pasal tersebut akan diungkapkan yang berarti adalah fakta hukum. Apabila dihubungkan dengan perkara yang penulis analisa, surat dakwaan yang disusun oleh Jaksa penuntut Umum telah sesuai mengenai perkara yang dipermasalahkan namun pendapat yang disampaikan Jaksa penuntut Umum tidak sesuai karena menyatakan bahwa kode

KBLI 29300 milik perusahaan termasuk ke dalam kode KBLI 293 yang tercantum di dalam Surat Keputusan Gubernur Nomor 561/Kep.1486-Bangsos/2016 yang berkewajiban membayarkan upah sesuai surat keputusan tersebut atau sesuai upah minimum sektor III sebesar Rp. 3.800.000 (tiga juta delapan ratus rupiah). Putusan hakim berisikan suatu pendapat yang dituangkan sebagai pertimbangan dalam rangka mencari penyelesaian suatu permasalahan.

Putusan yang hakim tetapkan dalam suatu perkara adalah wujud adanya suatu kepastian hukum yang digunakan untuk landasan perwujudan dari pertanggungjawaban pidana. Putusan dapat berpengaruh dalam menciptakan kepastian hukum.

Seluruh yang dimuat dalam pertimbangan tersebut, antara pertimbangan yuridis ataupun pertimbangan non yuridis tidak ditemukan pengertian mengenai hal tersebut didalam peraturan hukum acara. Secara garis besar pertimbangan dibahas dalam pasal 197 ayat (1) huruf d yaitu :

“Pertimbangan yang disusun secara ringkas mengenai fakta dan keadaan beserta alat pembuktian yang diperoleh dari pemeriksaan disidang yang menjadi dasar penentuan kesalahan terdakwa”

Meski hanya memuat sedemikian, fakta serta keadaan yang disebut tersebut dapat memiliki kemungkinan berupa fakta bersifat yuridis maupun non yuridis.<sup>57</sup>

Pada perkara ini jaksa penuntut umum seharusnya lebih teliti mengenai berita acara yang penyeledik ataupun penyidik serahkan sebelum menyusun surat dakwaan, menyangkut pelaksanaan perkara pidana melalui proses persidangan. Hakim dalam pertimbangannya menyebutkan bahwa tidak sependapat dengan jaksa penuntut umum mengenai surat dakwaan yang menyebutkan bahwa kode KBLI 29300 merupakan bagian dari golongan kode KBLI 293. Jelaskan dalam peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 57 Tahun 2009 tentang Klasifikasi

---

<sup>57</sup> Rusli Muhammad, 2006. Potret Lembaga Pengadilan Indonesia. P.T. Raja Grafindo Persada., hlm 220

Baku Lapangan Usaha Indonesia yang mendasari mengenai kode KBLI. Nomenklatur antara KBLI 293 dan KBLI 29300 memang sama memproduksi industri suku cadang dan aksesoris kendaraan bermotor roda empat atau lebih, namun keduanya mencakup hal yang berbeda. Kode KBLI 293 mencakup produksi suku cadang dan aksesoris untuk kendaraan bermotor seperti bagian sistem kemudi, pembakaran, dan gas/uap hasil pembakaran, peralatan listrik kendaraan bermotor, serta indikator kecepatan, temperatur dan sebagainya. Sedangkan untuk kode KBLI 29300, mencakup usaha produksi komponen dan suku cadang kendaraan roda empat atau lebih seperti leaf spring, radiator, fuel tank, muffler, rem, gearboxes/perselling, AS roda, road wheel, suspension, shock absorber, silencer, pipa pembuangan, kataliser pengubah, kopling, roda kemudi, sistem kolom kemudi, dan kotak kemudi; suku cadang dan aksesoris untuk badan karoseri kendaraan bermotor, seperti sabuk pengaman, pintu, bumper, air bag, tempat duduk mobil, peralatan listrik kendaraan bermotor, seperti generator, alternator, busi, ignition wiring harnesses/starter, sistem buka tutup pintu dan jendela otomatis, pemasangan argometer ke dalam panel instrumen, pengatur voltase, dan lain sebagainya.

Hakim menjatuhkan putusan bebas terhadap terdakwa, pula didasari dengan adanya putusan berkekuatan hukum tetap pada peradilan perdata khusus yakni pengadilan hubungan industrial yang kemudian dikuatkan dengan putusan Mahkamah Agung. Atas dasar hal diatas, hakim menyatakan bahwa salah satu unsur dalam pasal 185 ayat (1) jo. Pasal 90 ayat (1) Undang Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak terbukti menurut hukum dan keyakinan hakim yang kemudian hakim menjatuhkan terdakwa dengan amar putusan tidak terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana sebagaimana yang dimaksudkan oleh penuntut umum dalam surat dakwaan. Membebaskan terdakwa Djajadi Wikara serta memulihkan hak terdakwa dalam kemampuan, kedudukan, dan harkat serta martabat.

Penulis berpendapat atas dasar asas *Nebis in Idem*, yang seharusnya jaksa penuntut umum tidak melakukan penuntutan kepada terdakwa terhadap perkara yang telah diputus oleh pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. *Nebis in*

*Idem* dimaksud sebagai asas yang mengatur mengenai “larangan terdakwa diadili kembali atau diadili melebihi dari satu proses pengadilan, atas perbuatan yang sama yang telah memiliki kekuatan hukum tetap”<sup>58</sup>. Ringkasnya adalah tidak dapat suatu perkara yang sama yang telah dilakukan penetapan putusan, diperiksa, kemudian dilakukan untuk kedua kalinya oleh pengadilan. Hal ini dapat berakibat hapusnya penuntutan karena dasar yuridis penghentian hak penuntutan diatur secara umum dalam KUHP Bab VIII Buku I yaitu telah terdapat putusan hakim yang berkekuatan hukum tetap, yaitu perbuatan yang telah ditetapkan putusannya dengan putusan yang berkekuatan hukum tetap sesuai dengan pasal 76 ayat (1) KUHP.<sup>59</sup>

“Kecuali dalam hal putusan hakim masih mungkin diulangi orang tidak boleh dituntut dua kali karena perbuatan yang oleh hakim Indonesia terhadap dirinya telah diadili dengan putusan yang menjadi tetap”.

Dengan mengharapkan terjaminnya kepastian hukum bagi orang yang telah melakukan suatu tindakan pidana yang telah ditetapkan putusannya yang berkekuatan hukum tetap tidak dijadikan sebagai target penyalahgunaan kekuasaan praktisi hukum. Dimaksud untuk mencegah usaha penyidikan/menuntut terhadap perbuatan yang sama, yang sebelumnya telah dijatuhkan putusan berkekuatan hukum tetap

Berdasarkan penjelasan diatas, perkara pidana yang terdapat dalam putusan Nomor 109/Pid.Sus/2020/PN.Cbi dapat dikatakan bahwa hasil dari putusan hakim yang menyatakan terdakwa tidak terbukti bersalah dan meyakinkan. Kenyataannya adalah tidak terbuktinya salah satu unsur Pasal 185 ayat (1) Jo. Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan adanya Keterangan saksi ahli serta alat bukti yang sah lainnya yakni alat bukti surat, yang juga terdapat suatu putusan yang berkekuatan tetap yang didasari dengan asas *Nebis in Idem*. Berdasarkan pertimbangan yang hakim sebutkan tersebut terdakwa dibebaskan. Maka putusan yang penulis bahas

---

<sup>58</sup> Pasal 76 ayat (1) Kitab Undang Undang Hukum Pidana

<sup>59</sup> Adami Chazawi, S.H. 2002. Pelajaran Hukum Pidana Bagian I. Jakarta : Raja Grafindo Persada



termasuk dalam jenis putusan bebas murni karena dalam putusan terdakwa dinyatakan tidak dapat dipersalahkan melakukan tindak pidana atau tidak terbuktinya salah satu unsur pasal.

## **BAB 4**

### **PENUTUP**

#### **4.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan penjabaran yang telah disampaikan berhubungan dengan pokok permasalahan diatas, dapat ditarik kesimpulan berikut :

1. Bahwa pembayaran upah dibawah upah minimum sektoral kota (UMSK) dapat dikualifikasi sebagai tindak pidana apabila ditinjau dari Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan karena terdapat sanksi pidana sebagai salah satu afirmasi bagi pekerja. Namun tidak hanya dapat menempuh jalur pidana, pekerja yang ditimpa kerugian akibat pembayaran upah yang tidak sesuai dengan upah minimum dapat mengambil jalur yang lain atas haknya. Mengingat bahwa hukum pidana dalam lingkup ketenagakerjaan merupakan upaya akhir (*ultimum remedium*). Secara khusus peristiwa pidananya yang dapat digolongkan menjadi delik aduan absolut atau menerima aduan dari pihak yang berhak mengadukan kejahatan, dikarenakan secara sosiologis sanksi pidana tidak akan berjalan baik karena pihak pekerja akan beresiko kehilangan pekerjaan dan pengusaha terancam atas kelangsungan usahanya.
2. Bahwa dasar pertimbangan hakim menyatakan terdakwa tidak terbukti melakukan tindak pidana sebagaimana didakwakan oleh penuntut umum telah sesuai dengan fakta di pengadilan karena tidak dapat dikenakan terhadap terdakwa karena kualifikasi atau nomor KBLI yang tidak disebutkan secara tegas dalam Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 516/Ke.1486-Bangsos/2016, menyangkut adanya asas legalitas serta dengan diperkuat dengan adanya putusan dalam peradilan perdata khusus dan putusan Mahkamah Agung yang kekuatan hukum tetap menyatakan perusahaan tidak memiliki kewajiban membayar sesuai upah minimum sektoral kabupaten/kota. Sehingga harusnya penuntut umum mempertimbangkan putusan tersebut sebelum menyusun surat dakwaan

untuk menuntut terdakwa karena atas dasar asas *Nebis in Idem*, putusan yang telah berkekuatan hukum tetap tidak dapat diadili kembali oleh pengadilan atas perbuatan yang sama.

#### 4.2 SARAN

Berpedoman dengan permasalahan diatas dan kesimpulan yang dijabarkan diatas, maka dapat ditarik suatu saran yang diberikan, sebagai berikut:

1. Bahwa tidak perlu terburu melakukan penegakan hukum dalam ranah hukum pidana untuk bidang ketenagakerjaan. Karena disisi sosilogis sanksi pidana kurang menguntungkan bagi pihak pekerja maupun pengusaha. Bentuk afirmasi bagi pekerja seperti perlindungan hak pekerja, maka dapat dikenakan sanksi baik perdata, administrasi, maupun pidana. Dapat dilakukan dengan memerhatikan alasan subjektif dan objektif serta mengutamakan cara penyelesaian dengan para pihak terkait (*Restorative Justice*) untuk menguntungkan kedua pihak. Mengingat bahwa hukum pidana dalam lingkup ketenagakerjaan merupakan upaya akhir (*ultimum remedium*).
2. Bahwa perlu adanya suatu pemahaman terhadap perjalanan dalam menetapkan upah minimum yang berbeda-beda terhadap setiap golongan produksinya yang ada dalam peraturan yang mendasari tersusunya suatu penetapan, sehingga dapat dimengerti apa yang membedakan antara besaran UMK dan UMSK. Dan perlu dipehatikan kembali atas fakta telah dilakukannya suatu proses peradilan dengan lahirnya putusan berkekuatan hukum tetap untuk menghindari hapusnya suatu penuntutan karena dasar tidak dapat diadili kembali oleh pengadilan atas perbuatan yang sama (*Nebis in Idem*).

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Moeljatno, 1987. *Asas-asas Hukum Pidana*. Jakarta : Bina Aksara.
- Thamrun, John. 2016. *Perselisihan Prayudisial*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Abidin, Zainal. 2005. *Pemidanaan, Pidana dan Tindakan dalam Rancangan KUHP*. Jakarta : ELSAM.
- Halim, Ridwan. 1982. *Hukum Pidana dan Tanya Jawab*. Jakarta :Ghalia Indonesia.
- R. Soeroso. 1993. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- H. Manulan, Sendjun. 1988. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Husni, Lalu. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika.
- R. Budiono, Abdul. *Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT. Indeks, 2009.
- Maimun.2007. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta : Pradnya Paramita.
- G Kartasapoetra. 1994. *Hukum Perburuhan di Indonesia berlandaskan Pancasila*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Rusli, Hardijan. 2004. *Hukm Ketenagakerjaan berdasarkan UU No. 13/2003tentang Ketenagakerjaan*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Mulyadi, Lilik. 2010. *Seraut Wajah Putusan Hakim dalam Hukum Acara Pidana Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

Effendi, Tolib. 2014. *Dasar Dasar Hukum Acara Pidana (Perkembangan dan Pembaharuannya Di Indonesia)*. Malang: Setara Press.

Dr. Dyah Ochtorina Susanti, S.H., M.Hum. 2014. *Penelitian Hukum (Legal Research)*. Jakarta : Sinar Grafika.

Dr. Sabian Utsman, Drs., S.H., M.Si. 2014. *Metodologi Penelitian Hukum Progressif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Marzuki, Peter Mahmud. 2016. *Penelitian Hukum (edisi revisi)*. Jakarta: Prenada Media Group.

Asmadi, Erwin. 2013. *Pembuktian Tindak Pidana Terorisme (Analisa Putusan Pengadilan Pada Kasus Perampokan Bank Cimb Niaga-Medan)*. Jakarta: PT. Sofmedia

Dr. Suparman Marzuki, S.H., M.Si., 2014, *Disparitas Putusan Hakim "Identifikasi dan Implikasi"*. Jakarta: Komisi Yudisial Republik Indonesia.

Prof. Dr. Moh. Askin, S.H., 2015, *Penerapan Hukum oleh Hakim dan Strategis Pemberantasan Korupsi*, Jakarta : Perpustakaan Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Emy Rosna Wati, SH., MH. 2020. *Buku Ajar Hukum Pidana*. Sidoarjo : UMSIDA Press.

Mulyadi, Lilik. 2007. *Hukum Acara Pidana*. Bandung : PT.Citra Aditya Bakti.

## **B. Jurnal Ilmiah**

M. Hadi Shubhan, 2020, *Penggunaan Instrumen Sanksi Pidana Dalam Penegakan Hak Normatif Pekerja/Buruh*, Arena Hukum Volume 13 No.1

Nazaruddin Lathif, 2017, *Teori Hukum Sebagai Sarana/Alat Untuk*

**C. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1946 tentang  
Peraturan Hukum Pidana (KUHP)

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang  
Peraturan Hukum Acara Pidana (KUHAP)

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum

Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun  
2013 tentang Upah Minimum

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah  
Minimum

**D. Yurisprudensi**

Putusan Mahkamah Agung Nomor 275 K/Pid/1983



