

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di dalam suatu perusahaan maupun sektor formal lainnya baik yang berskala besar maupun kecil, pasti membutuhkan tenaga kerja. Tenaga kerja atau yang sering disebut dengan karyawan ini sangat penting sekali, karena tanpa adanya tenaga kerja maka perusahaan tersebut tidak akan bisa berjalan dengan baik atau berjalan sebagaimana mestinya. Tenaga kerja ini bertugas menjalankan suatu perusahaan berdasarkan bagian-bagiannya yang diberikan pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja.

Dalam konteks industri, proses produksi yang makin maju dan berkembang tentunya perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang terampil maupun kurang terampil, bahkan tidak memiliki keahlian sama sekali. Istilah buruh sejak dulu sudah populer dan kini masih sering dipakai sebagai sebutan untuk kelompok tenaga kerja yang sedang memperjuangkan program organisasinya. Istilah pekerja dalam praktik sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja, seperti pekerja kontrak, pekerja borongan, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap

dan sebagainya. Sedangkan istilah karyawan atau pegawai lebih sering dipakai untuk data administrasi.¹

Istilah buruh sudah sangat populer dari zaman penjajahan Belanda, karena peraturan yang lama (sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) juga menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksud dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebut sebagai "*blue collar*".²

Namun dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk kebutuhan sendiri maupun masyarakat, sementara ayat (3) menegaskan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dalam bentuk lain.

Para pekerja mempunyai hak untuk membentuk suatu organisasi pekerja bagi kepentingan para pekerja tersebut sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Karyawan. Adapun undang-undang khusus yang mengatur tentang hak-hak pekerja di sektor formal yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Persoalan-persoalan ketenagakerjaan di Indonesia merupakan masalah nasional yang sangat kompleks. Namun masalah pengupahan

¹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 1.

² Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, 2010, hlm. 33.

menjadi masalah utama dalam ketenagakerjaan. Selama ini pemerintah memandang masalah ketenagakerjaan hanya pada bagaimana menangani masalah angkatan kerja yang semakin banyak namun kesempatan kerja yang tersedia tetap saja masih sangat terbatas, dan hal-hal yang menyangkut perlindungan serta perbaikan kesejahteraan terhadap pekerja/buruh termasuk soal pengupahan menjadi terabaikan.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atau buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja termasuk tunjangan, baik untuk sendiri maupun keluarga. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 1997, upah adalah penghasilan dalam bentuk uang yang diterima tenaga kerja secara teratur.³

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Menurut Nurimansyah Haribuan upah adalah segala macam bentuk penghasilan (caring), yang diterima buruh atau pegawai (tenaga kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.⁴

³ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia Panduan bagi Pengusaha, Pekerja dan Calon Pekerja*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008, hlm 72

⁴ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm. 86.

Sedangkan menurut Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Penerima upah adalah buruh. Pembayar upah ada dua kemungkinan, yaitu pengusaha atau pemberi kerja.⁵

Pengupahan merupakan sisi yang paling rawan di dalam hubungan industrial maupun sektor formal lainnya. Di satu sisi upah adalah merupakan hak bagi karyawan sebagai imbalan atas jasa atau tenaga yang diberikan, di lain pihak pengusaha melihat upah sebagai biaya. Dalam rangka memberikan perlindungan terhadap karyawan atas jumlah penghasilan yang diperolehnya, maka pemerintah mengeluarkan kebijakan-kebijakan yaitu, upah minimum, upah lembur, upah pembayaran pesangon, denda dan potongan, upah tidak masuk kerja karena berhalangan atau melakukan kegiatan di luar pekerjaan.⁶

Permasalahan ketenagakerjaan/perburuhan sepanjang masa tidak pernah selesai, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini lebih diakibatkan kelemahan pemerintah secara

⁵ Abdul Rahmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta 2009, Hlm. 5

⁶ *Ibid*, hlm 72-74

sistematik dalam mengimplementasikan undang-undang ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan, hal lain masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga belum optimal dan masih sangat memprihatinkan.⁷

Upah minimum adalah diartikan sebagai ketentuan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan untuk membayar upah sekurang-kurangnya sama dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) kepada pekerja atau buruh yang paling rendah tingkatnya, yang merupakan perlindungan bagi kelompok pekerja lapisan bawah atau pekerja atau buruh yang mempunyai masa kerja maksimal 1 tahun, agar memperoleh upah serendah-rendahnya sesuai dengan nilai kebutuhan hidup minimum.

Di dalam penetapan upah minimum yang ditetapkan setiap tahun oleh pemerintah bukanlah monopoli Indonesia saja melainkan keberadaannya sudah diakui secara internasional, tetapi di setiap negara mempunyai cara dan pola yang berbeda dalam penerapannya sesuai dengan kondisional yang ada.

Organisasi Perburuhan Internasional atau *International Labour Organization* (ILO) sudah mengeluarkan beberapa peraturan tentang hal ini dalam konvensi seperti Konvensi No. 26 Tahun 1928 tentang Mekanisme Penetapan Upah Minimum dan Konvensi No 131 dan rekomendasi No. 135 Tahun 1970 tentang Penetapan Upah Minimum di negara berkembang. Indonesia merupakan negara berkembang dan

⁷ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 142.

berkepentingan dalam mengatur upah agar tidak terlalu menyolok kesenjangan dalam penerimaan upah pada batas level bawah sebagai buruh kasar atau biasa dengan level atas dalam level pimpinan.⁸

Di dalam hubungan industrial kedudukan upah minimum sangatlah dominan dan strategis keberadaannya karena apabila di lihat sebagai bagian dari keseluruhan sistem pengupahan salah satunya merupakan jaring pengaman (*safety net*) dari kebutuhan hidup lainnya dari seseorang pekerja atau buruh terhadap pendidikan kesehatan, transportasi dan rekreasi. Bahkan bila mungkin dapat disisihkan untuk menabung sebagai kebutuhan hidup lebih layak.⁹

Pada hakekatnya dalam ketentuan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 memberi suatu deskriptif bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” selanjutnya dijabarkan dalam ketentuan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bahwa “Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Untuk menjamin pelaksanaan kebijakan upah minimum yang dapat meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja maka diperlukan penegakan dan sanksi yang tegas bagi pengusaha yang tidak menerapkan kebijakan upah minimum. Sampai saat ini memang belum dirumuskan sebuah sanksi yang efektif bagi perusahaan yang terus-menerus membayar pekerja mereka

⁸ *Ibid*, hlm 75-76

⁹ *Ibid*, hlm 76

dibawah tingkat upah minimum. Survei dari SMERU (2003) menunjukkan bahwa pemerintah masih banyak mentolerir perusahaan yang membayar dibawah upah minimum untuk menghindari PHK yang besar oleh perusahaan. Sebuah fenomena yang dilematis yang sebenarnya harus dapat diselesaikan oleh pihak pengusaha dan pekerja dengan tentu bantuan dari pemerintah untuk menentukan *rule of the game* kebijakan upah minimum ini sendiri.¹⁰

Upah Minimum Regional yang didasarkan atas kebutuhan hidup riil mutlak perlu dilakukan. Keharusan ini tidak saja untuk kepentingan stabilitas ekonomi makro, tetapi juga demi peningkatan produktivitas pekerja yang juga berpengaruh besar terhadap tingkat kesejahteraan pekerja. Untuk itu, pemberian upah minimum setidaknya disertai dengan bentuk-bentuk insentif lain sebagai perangsang motivasi kerja. Selain itu, penetapan upah minimum berdasarkan sektor, subsektor ekonomi ataupun regional juga harus dilaksanakan secara konsekuen.

Tujuan perlindungan upah adalah menjamin sumber penghasilan tetap, yang menjamin kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya. Pada prinsipnya upah dibayar bila pekerja melakukan pekerjaan dan tidak dibayar bila pekerja tidak melakukan pekerjaan. Namun dalam hal-hal tertentu demi menjamin kelangsungan sumber penghasilan pekerja, upah tetap dibayarkan bila karena terpaksa atau karena sesuatu hal pekerja tidak

¹⁰Devanto Shasta Pratomo dan Putu Mahardika Adi Saputra, 2011, *Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian Yang Berkeadilan: Tinjauan UUD 1945*, Jurnal of Indonesia Applied Economics Universitas Brawijaya, Vol 5, No. 2.

dapat melakukan pekerjaan misalnya karena mengalami kecelakaan kerja, sakit, menjalankan kewajiban Negara dan lain-lain. Demikian juga pada saat pekerja menjalankan hak cuti, mereka tetap mendapat upah.¹¹

Peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pemerintah seharusnya menjadi corong perbaikan kesejahteraan buruh, peraturan yang dibuat justru berbalik menyerang buruh dan menghadapkannya bertarung dengan belantara pasar. Oleh karena itu, berbagai macam tuntutan hak pekerja tak pernah berhenti disuarakan oleh buruh dan serikat-serikat buruh, mulai dari tuntutan hak kesejahteraan, pemenuhan hak normatif, penghapusan sistem outsourcing, PHK, pemagangan, sampai kenaikan upah atau pengupahan serta isu-isu lain yang terkait dengan pelibatan buruh dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan dirinya. Akan tetapi tuntutan tersebut hanya sebuah retorika publik yang belum pernah bisa terjawab. Kondisi ini diperparah dengan tidak berpihaknya pemerintah dalam mengupayakan kesejahteraan buruh, ditambah lagi para pengusaha yang terkesan memeras keringat buruh demi keuntungan yang menggiurkan.

Upaya pemerintah dalam menjamin dan memberikan jaring pengaman penetapan upah buruh melalui regulasi yang memihak buruh seharusnya tidak melepas begitu saja tanggungjawabnya (pemerintah), peraturan yang dibuat tentu harus berpijak pada hukum yang lebih tinggi, sebab negara kita merupakan negara hukum.

¹¹ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 2011, hlm 153

Berdasarkan hal tersebut, penulis mengambil kasus tentang sistem pengupahan yang terjadi di Rumah Sakit Cibitung Medika dan ingin meneliti dan memfokuskan kepada pertanggung jawaban pidana khususnya dalam hal korporasi, karena Rumah Sakit sebagai korporasi yang menerapkan sistem pengupahan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam kasus ini Rumah Sakit Cibitung Medika dianggap tidak memenuhi hak upah pekerja, karena telah memberikan upah pekerja di bawah Upah Minimum Regional. Padahal rumah sakit merupakan salah satu perusahaan yang bekerja di bidang jasa sehingga rumah sakit masuk kedalam sektor formal dan tunduk terhadap Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hal tersebut sangat jelas telah melanggar Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum, baik upah minimum berdasarkan wilayah provinsi (Upah Minimum Provinsi, UMP) atau berdasarkan kabupaten/kota (Upah Minimum Kabupaten/Kota, UMK) maupun upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota (Upah Minimum Sektoral, UMS),

Sehingga berdasarkan Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan yang membayar upah di bawah upah minimum sebagaimana yang di maksud dalam Pasal 89 dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling

lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah). Dengan begitu kasus pemberian upah pekerja di bawah Upah Minimum Regional termasuk ke dalam kategori tidak pidana.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul **“PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA TERHADAP RUMAH SAKIT CIBITUNG MEDIKA DALAM HAL PEMBERIAN UPAH PEKERJA DI BAWAH UPAH MINIMUM REGIONAL (UMR) BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**

B. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana bentuk pertanggungjawaban pidana bagi Rumah Sakit yang memberikan upah pekerja tidak sesuai dengan Upah Minimum Regional?
2. Bagaimana cara mengukur batas toleransi bagi Rumah Sakit dalam hal pemberian upah pekerja, sehingga tidak teridentifikasi sebagai pelanggaran pidana?
3. Bagaimana upaya hukum untuk mengoptimalkan tanggungjawab Rumah Sakit dalam memenuhi hak upah pekerja, sehingga tidak lagi melanggar undang-undang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bentuk pertanggungjawaban pidana khususnya dalam hal korporasi terhadap Rumah Sakit yang memberikan upah pekerja yang tidak sesuai dengan peraturan tentang Upah Minimum Regional
2. Untuk mengetahui dan menganalisis batas toleransi yang diberikan terhadap Rumah Sakit dalam hal pemberian upah pekerja sehingga tidak melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya hukum agar dapat mengoptimalkan tanggungjawab Rumah Sakit dalam memenuhi hak upah pekerja, sehingga tidak lagi melanggar undang-undang.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis maupun masyarakat pada umumnya. Adapun kegunaan penelitian ini dibedakan ke dalam dua bentuk, yaitu :

1. Kegunaan penelitian teoritis dari penelitian ini yaitu untuk perkembangan hukum di Indonesia, khususnya hukum ketenagakerjaan bagi korporasi dan hukum pidana korporasi.
2. Kegunaan penelitian praktis dari penelitian ini yaitu diharapkan penelitian ini berguna bagi masyarakat khususnya kalangan para pekerja dan pemberi pekerja di sektor formal agar dapat memahami dan menerapkan hak-hak pekerja tersebut dalam

kehidupan berbangsa dan bernegara demi tercapainya suatu cita-cita nasional.

E. Kerangka Pemikiran

Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah negara yang dibentuk berdasarkan semangat kebangsaan (nasionalisme) oleh bangsa Indonesia yang bertujuan melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan sosial.

Bhineka Tunggal Ika merupakan semboyan yang digunakan untuk menggambarkan persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang terdiri atas beranekaragam budaya, bahasa daerah, ras, suku, agama dan kepercayaan.

Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 tercantum jelas cita-cita bangsa Indonesia yang sekaligus merupakan tujuan nasional bangsa Indonesia. Negara Indonesia merupakan Negara Hukum (*rechtsstaat*) yang terdapat dalam alinea ke-4 Amandemen ke-4 Undang-Undang Dasar Tahun 1945, selain itu tertuang juga dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Tahun 1945, yang menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara hukum”. Dalam arti lain, Indonesia menjunjung tinggi hukum dan kedaulatan hukum.

Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 berbunyi : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Selanjutnya didalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan :“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

Dalam pasal-pasal tersebut berbicara tentang perlindungan dan hak Warga Negara Indonesia dalam hal pekerjaan dan keseluruhan penunjang kehidupan, dengan ukuran kriterianya adalah layak bagi kemanusiaan. Pasal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup dan kehidupan bagi setiap warga negara secara layak sebagai tanggung jawab Negara terhadap Warga Negaranya. Hal ini menunjukkan bahwa negara memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk menyediakan Pekerjaan dengan penghasilan layak dan sarana penghidupan yang layak untuk ukuran kemanusiaan atau dengan kata lain setiap warga negara harus ada dalam batas hidup sejahtera.

Sebagai landasan konstitusional bahwa Negara Indonesia adalah negara yang berlandaskan atas hukum dan sebagai penegasan bahwa negara Indonesia menjamin terwujudnya kehidupan bernegara berdasarkan hukum. Segala sesuatu yang dilakukan dalam kehidupan bermasyarakat terdapat aturan yang dibuat oleh pemerintah sebagai lembaga yang berwenang membuat hukum agar terciptanya kehidupan berbangsa dan bernegara sesuai dengai kaidah serta norma yang ada. Terhadap kehidupan

bernegara dan kemasyarakatan didasari pula dengan landasan idil Pancasila Sila ke- 2 dan ke-5, yaitu Kemanusiaan Yang Adil Dan Beradab, Serta Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia. Sebagai negara hukum yang berkehendak untuk mewujudkan keadilan bagi segenap rakyat Indonesia.

Pancasila merupakan dasar negara Republik Indonesia, nilai - nilai yang terkandung di dalamnya merupakan jati diri Bangsa Indonesia, Kaelan mengatakan bahwa : ¹²

“Nilai yang terkandung dalam sila ke dua yaitu : kemanusiaan yang Adil dan beradab adalah menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, menjunjung tinggi hak – hak asasi, menghargai atas kesamaan hak dan derajat tanpa membedakan suku, ras, status sosial maupun agama”.

Adanya kepastian hukum dalam suatu negara menyebabkan adanya upaya pengaturan hukum dalam suatu perundang-undangan yang ditetapkan oleh pemerintah. Dalam Asas Kepastian Hukum, tidak boleh ada hukum yang saling bertentangan, hukum harus dibuat dengan rumusan yang bisa dimengerti oleh masyarakat umum.

Utrecht berpendapat bahwa :

“Kepastian Hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu”.

¹² Kaelan, *Pendidikan Pancasila*, Paradigma, Yogyakarta, 2000, hlmn. 187.

Indonesia merupakan negara hukum hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1 Ayat (3) UUD 1945 Amandemen Ke-empat yang menyatakan bahwa :

“Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas hukum (rechtstaat) tidak berdasar pada kekuasaan semata (machstaat)” Hakikatnya penegakan hukum mewujudkan nilai-nilai atau kaedah-kaedah yang memuat keadilan dan kebenaran, penegakan hukum bukan hanya menjadi tugas dari para penegak hukum yang sudah di kenal secara konvensional , tetapi menjadi tugas dari setiap orang. Meskipun demikian, dalam kaitannya dengan hukum publik pemerintahlah yang bertanggung jawab.

Di Indonesia, kesejahteraan buruh secara kasat mata dilihat dari upah minimum yang di berikan, baik itu upah minimum regional, upah minimum propinsi atau upah minimum kabupaten. Kebijakan upah minimum dipandang sebagai instrumen kebijakan yang sesuai untuk mencapai kepastian dalam hubungan kerja, dan memiliki beberapa tujuan.¹³

Tujuan penetapan kebijakan upah minimum adalah sebagai jaring pengaman (sosial safety net) dimaksudkan agar upah tidak terus merosot sebagai akibat dari ketidakseimbangan pasar kerja (disequilibrium labour market). Juga untuk menjaga agar tingkat upah pekerja pada level bawah tidak jatuh ke tingkat yang sangat rendah karena rendahnya posisi tawar tenaga kerja di pasar kerja.

Agar pekerja pada level bawah tersebut masih dapat hidup wajar dan terpenuhi kebutuhan gizinya, maka dalam penetapan upah minimum

¹³ Yunus Shamad, *Pengupahan Pedoman Bagi Pengelola Sumber Daya Manusia*, Bina Sumber Daya Manusia, Jakarta , 1992, hlm. 83.

mempertimbangkan standar kehidupan pekerja. Kebijakan penetapan upah minimum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 diarahkan untuk mencapai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) selain memberi jaminan pekerja/buruh penerima upah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Program pencapaian upah minimum terhadap Kebutuhan Hidup Layak (KHL) menunjukkan perbaikan nyata. Hal ini dimaksudkan bahwa pemenuhan kebutuhan hidup akan dicapai secara bertahap.

Upah minimum ini dikatakan mencerminkan “hubungan” antara buruh, pemilik modal dan negara. Tetapi, dalam penetapan upah minimum ini peran negaralah yang justru lebih menonjol. Menurut Squire (1982) penetapan upah minimum merupakan ciri menonjol intervensi negara pada pasar tenaga kerja di banyak negara berkembang. Menurut Blum yang dikutip oleh Grendi, tujuan upah minimum adalah menghilangkan bagian dari kemiskinan yang disebabkan adanya tingkat upah yang tidak memungkinkan pekerja memperoleh penghasilan untuk mencapai standar minimum kehidupan. Ketidakmungkinan ini disebabkan oleh surplus tenaga kerja, sumber daya manusia yang rendah dan kondisi fisik buruh. Upah minimum dirancang untuk menghilangkan kompetisi yang tidak adil.¹⁴

Perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja seharusnya dapat memenuhi rasa kemanusiaan seperti yang tercantum dalam Pancasila sila

¹⁴ Grendi Hendrastromo, 2010, *Menakar Kesejahteraan Buruh : Memperjuangkan Kesejahteraan diantara Kepentingan Negara dan Korporasi*, Jurnal Informasi

ke-2 yang berbunyi, “kemanusiaan yang adil dan beradab”, yang memuat butir-butir nilai kemanusiaan yang adil dan beradab sebagai berikut :

1. Mengaku dan memperlakukan manusia sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa.
2. Mengakui persamaan hak, persamaan derajat dan persamaan kewajiban asasi setiap manusia, tanpa membedakan suku, keturunan, agama, kepercayaan, jenis kelamin, kedudukan sosial, warna kulit dan sebagainya.
3. Mengembangkan sikap saling mencintai sesama manusia.
4. Mengembangkan sikap tenggang rasa dan teposliro.
5. Mengembangkan sikap tidak semena-mena terhadap orang lain.
6. Menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan.

Perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja juga bertujuan untuk memenuhi rasa keadilan yang tercantum di dalam Pancasila sila ke-5 yaitu “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Yang memuat butir-butir nilai keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia sebagai berikut :

1. Mengembangkan perbuatan yang luhur dan mencerminkan sikap dan suasana kekeluargaan dan gotong royong.
2. Mengembangkan sikap adil terhadap sesama.
3. Menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban.
4. Menghormati hak orang lain.

5. Suka memberikan pertolongan terhadap orang lain agar dapat berdiri sendiri.

Fitzgerald mengutip istilah teori perlindungan hukum dari Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.¹⁵

Menurut Satjipto Rahardjo, Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁶

Dalam pembukaan UUD 1945 alinea ke-empat dinyatakan bahwa :

53 ¹⁵ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hlm

¹⁶ *Ibid*, hlm 69

“Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan abadi dan keadilan sosial”

Menurut Kartasapoetra dan Indraningsih sebagaimana dikutip

Asikin maka perlindungan pekerja ini mencakup :

1. Norma Keselamatan Kerja yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta caracara melakukan pekerjaan;
2. Norma Kesehatan Kerja dan Heigiene Kesehatan Perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit;
3. Norma Kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, system pengupahan, istirahat, cuti, kerja, wanita, anak, kesusilaan menurut agama keyakinan masingmasing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral;
4. Norma Kecelakaan Kerja meliputi Tenaga Kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan,

berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

Sedangkan menurut Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja ini menjadi 3 (tiga) macam yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja sesuatu diluar kehidaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial.
2. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang biasa disebut dengan kesehatan kerja.
3. Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja

lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan; atau yang biasa disebut dengan keselamatan kerja.¹⁷

Dalam menjalankan dan memberikan perlindungan hukum dibutuhkannya suatu tempat atau wadah dalam pelaksanaannya yang sering di sebut dengan sarana perlindungan hukum, sarana perlindungan hukum dibagi menjadi dua macam yang dapat dipahami, sebagai berikut:¹⁸

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif, Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.
2. Sarana Perlindungan Hukum Represif, Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Peradilan

¹⁷ Henny Damaryanti, Sy. Abdullah Alkadrie, dan Annurdi, 2017, *Pemenuhan Upah Minimum Sebagai Upaya Perlindungan Hak Konstitusional*, Jurnal Hukum Media Bhakti, Vol. 1, No. 2.

¹⁸ Moh. Kusnardi dan Harmaily Ibrahim, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Sinar Bakti, Jakarta, 1988, hlm., 102

Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia.

Dari uraian para ahli diatas memberikan pemahaman bahwa perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif maupun dalam bentuk yang bersifat represif, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum

Mengutip pendapat Marshall B. Clinard dan Peter C. Yaegar dalam Made Darma Weda, menyatakan :

“A Corporate crime is any act committed by sorporations that is punished by the state, regardiess of whether is it punished under administrative, civil, or criminal law”

Kejahatan Korporasi ialah setiap tindakan yang dilakukan oleh korporasi yang bisa diberi hukuman oleh negara, entah di bawah hukum administrasi negara, hukum perdata, maupun hukum pidana.

Ada 3 unsur yang harus di penuhi agar suatu korporasi dapat dipertanggungjawabkan atas perbuatan agennya, sebagaimana yang di ungkapkan oleh Sigid Soeseno yang mengutip pendapat Sanford H., Kadish yaitu :

1. Agen korporasi melakukan kejahatan;
2. Kejahatan tersebut dilakukan dalam lingkup kewenangannya;
3. Dengan tujuan untuk keuntungan korporasi.

Pertanggungjawaban pidana korporasi dapat juga semata-mata berdasarkan undang-undang, terlepas dari doktrin *Identifikasi* dan *Vicarious Liability* dalam hal korporasi atau tidak memenuhi kewajiban atau kondisi atau situasi tertentu yang ditentukan undang-undang. Pelanggaran kewajiban atau kondisi atau situasi tertentu oleh korporasi ini dikenal dengan istilah “*Companies Offence*”, “*Situational Offence*”, atau “*Strict Liability*”.¹⁹

Strict Liability merupakan pertanggungjawaban pidana tanpa keharusan untuk membuktikan adanya kesalahan. Prinsip tanggungjawab yang memandang kesalahan sebagai suatu hal yang tidak relevan untuk dipermasalahkan apakah ada atau tidak ada. Menurut doktrin ini seseorang sudah dapat dipertanggungjawabkan untuk tidak pidana tertentu walaupun pada diri orang tersebut tidak ada kesalahan.

Vicarious Liability merupakan suatu pertanggungjawaban pidana yang dibebankan kepada seseorang atas perbuatan orang lain. pertanggungjawaban seperti ini misalnya terjadi dalam hal perbuatan-perbuatan yang dilakukan oleh orang lain itu ada dalam ruang lingkup

¹⁹ Yudi Krismen, *Pertanggung Jawaban Pidana Korporasi Dalam Hal Kejahatan Ekonomi*, 2014, Jurnal Ilmu Hukum Universitas Riau, Vol. 4, No. 1.

pekerjaan atau jabatannya. Pada umumnya terbatas pada kasus-kasus yang menyangkut hubungan antara majikan dengan buruhnya.²⁰

Dalam sebuah perusahaan, baik itu pengusaha maupun pekerja pada dasarnya memiliki kepentingan atas kelangsungan usaha dan keberhasilan perusahaan. Meskipun keduanya memiliki kepentingan terhadap keberhasilan perusahaan, tidak dapat dipungkiri konflik atau perselisihan masih sering terjadi antara pengusaha dan pekerja terutama dalam hal pengupahan. Hubungan industrial yang kondusif antara pengusaha dan pekerja/buruh menjadi kunci utama untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh serta memperluas kesempatan kerja baru untuk menanggulangi pengangguran di Indonesia.

Dalam Pasal 5 Undang-Undang No, 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha

²⁰ Bambang Ali Kusumo, 2008, *Pertanggungjawaban Korporasi Dalam Hukum Pidana Di Indonesia*, Jurnal Wacana Hukum, Vol. 7, No. 2

untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.²¹

Menurut Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan

²¹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 60.

k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pasal 89 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa upah minimum ditetapkan pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Di dalam pasal ini juga telah dijelaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Kemudian, pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Namun, pengusaha wajib membayar upah apabila:

a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Pengaturan pelaksanaan ketentuan di atas, ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi baik di perusahaan swasta maupun perusahaan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara pada awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih melalui (bipartit) perundingan bipartit. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 :

“Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.”

Dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS), APS diartikan sebagai lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, mediasi, konsolidasi, atau penilaian ahli. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ADR/APS adalah suatu cara dan proses penyelesaian sengketa dimana para pihak yang bersengketa dapat membantu atau dilibatkan dalam menyelesaikan persengketaan tersebut atau melibatkan pihak ketiga yang bersifat netral.

Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial ada 3 (tiga) cara, yaitu :

1. Mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
2. Konsiliasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.
3. Arbitrase hubungan industrial adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak yang bersifat final.

Jacqueline M. Nolan-Haley, menjelaskan bahwa Penyelesaian Alternatives terdiri dari Negosiasi, Mediasi, dan Arbitrase. Sedangkan menurut Priyatna Abdurrasyid menyimpulkan bentuk alternatif penyelesaian adalah *Mediation, Conciliation, Disputes sprevention, binding opinion, valuation. appraisal, special masters, masters,*

ombudsmen, mini trial, private judges, summary jury trial, quality arbitration atau arbitration.

Beberapa bentuk-bentuk alternatif penyelesaian sengketa (ADR) antara lain, Negosiasi adalah proses untuk mewujudkan kesepakatan dalam menyelesaikan persengketaan antara para pihak. Negosiasi dalam sektor hukum berbeda dengan jenis negosiasi lainnya karena dalam negosiasi hukum melibatkan lawyer atau penasihat hukum sebagai wakil pihak yang bersengketa. Dalam negosiasi para pihak yang bersengketa itu sendiri menetapkan konsensus (kesepakatan) dalam penyelesaian sengketa antara mereka tersebut Peranan penasihat hukum adalah hanya membantu pihak yang bersengketa menemukan bentuk-bentuk kesepakatan yang menjadi tujuan pihak yang bersengketa tersebut. Menurut Miler dan Jentz, dalam *Business Law Today*, Negosiasi dilakukan karena telah ada sengketa yang muncul diantara para pihak, maupun hanya karena belum ada kata sepakat yang disebabkan karena belum pernah ada pembicaraan tentang hal tersebut. Negosiasi mensyaratkan bahwa para pihak yang bersengketa atau konsultan hukumnya mampu mengidentifikasi permasalahan yang terjadi dan memberikan jalan keluar pemecahannya. Kesepakatan tentang penyelesaian sengketa para pihak harus di tuangkan dalam bentuk tertulis yang disetujui oleh para pihak.

Pengertian mediasi adalah proses penyelesaian sengketa dengan dibantu oleh pihak ke tiga (mediator) yang netral dan tidak memihak. Peranan mediator adalah sebagai penengah (yang pasif) yang memberikan

bantuan berupa alternatif - alternatif penyelesaian sengketa untuk selanjutnya ditetapkan sendiri oleh pihak yang bersengketa. Menurut Miler dan Jentz, Mediasi biasanya merupakan pilihan penyelesaian sengketa lanjutan oleh pihak yang bersengketa setelah cara negosiasi tidak menemukan titik temu. Secara teoritis, bentuk mediasi memerlukan beberapa persyaratan agar prosesnya dapat berhasil, seperti misalnya para pihak yang bersengketa masih mengharapkan hubungan baik pada masa yang akan datang.

Penyelesaian sengketa melalui konsiliasi adalah penyelesaian sengketa alternatif yang juga melibatkan pihak ketiga, baik sendiri maupun beberapa orang. Konsiliator biasanya seseorang yang diakui kompetensi dan pengalamannya yang secara profesional telah diakui ke mampuannya sebagai penengah. Konsiliator memberikan pendapat nya dan membantu pihak yang bersengketa dengan daftar alternatif-alternatif yang dapat dipilih dalam menyelesaikan sengketa. Jika para pihak sepakat maka para pihak itu sendiri yang akan menetapkan pilihan penyelesaian sengketa diantara mereka yang akan di tuangkan dalam suatu kesepakatan tertulis

Undang-Undang No 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, menyatakan bahwa Arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata diluar pengadilan umum yang di dasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa. Dalam arbitrase, sengketa akan diperiksa dan di nilai oleh orang yang ahli dalam bidang/pokok permasalahan yang

disengketakan. Arbitrase adalah bentuk penyelesaian sengketa alternatif yang dibuat berdasarkan perjanjian antar para pihak untuk menyelesaikan sengketa melalui hakim arbiter.

Arbiter yang harus selalu dalam jumlah yang ganjil, merupakan pihak yang netral tidak memihak dan secara aktif serta profesional memiliki kewenangan memutuskan dalam penyelesaian sengketa. Arbiter merupakan hakim swasta yang independen bagi para pihak yang bersengketa. Dalam arbitrase, para pihak dapat memilih arbiter, pilihan hukum yang mereka inginkan sehingga akan dirasakan bahwa arbitrase merupakan bentuk penyelesaian sengketa yang sesuai dengan keinginan pihak yang bersengketa tersebut. Arbitrase merupakan bentuk ADR yang lebih cepat, informal, murah dan tertutup dari perhatian publik. Keempat bentuk penyelesaian sengketa (ADR) di atas yang dilakukan diluar pengadilan, memiliki kelebihan dan kekurangan, tergantung yang mana lebih disukai atau dianggap cocok dengan sifat dan bentuk sengketa oleh para pihak untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang mereka hadapi.

Apabila sudah melalui semua cara penyelesaian sengketa secara perdata atau di luar pengadilan namun tetap tidak mendapatkan hasil kesepakatan antar pihak yang saling bersengketa atau dapat dikatakan bahwa cara tersebut gagal maka akan diselesaikan dengan cara terakhir yaitu secara pidana atau di dalam pengadilan.

Berdasarkan Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan yang membayar upah di bawah upah minimum sebagaimana yang di maksud dalam Pasal 89 dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).

Pemberian upah terhadap pekerja di bawah upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota mendapatkan perlindungan dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan adanya ketentuan pidana yaitu dalam Pasal 185 ayat (1).

Dengan ditetapkannya sanksi pidana bagi perusahaan dalam sektor formal yang melakukan pemberian upah pekerja dibawah Upah Minimum Regional memperlihatkan adanya perlindungan terhadap hak-hak para pekerja, sehingga dengan menerapkan sanksi pidana tersebut diharapkan dapat memberikan efek jera terhadap perusahaan tersebut. Karena seperti yang kita ketahui bahwa sanksi pidana adalah upaya hukum terakhir (*ultimum remedium*) dan tertinggi diantara upaya hukum lainnya yang ada di Indonesia.

F. Metode Penelitian

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis. Menurut Ronny Hanitidjo Soemitro “Deskriptif analitis yaitu suatu penelitian yang bertujuan menggambarkan suatu hal yang sedang berlangsung pada tempat tertentu dan waktu tertentu”.²² Dalam hal ini untuk menggambarkan, menemukan fakta-fakta hukum terkait sistem pengupahan yang diterapkan oleh Rumah Sakit Cibitung Medika, dan dikaji sistem pertanggung jawabannya berdasarkan hukum pidana Indonesia.

2. Metode Pendekatan²³

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Yaitu, menggunakan hukum yang dikonsepsikan sebagai norma, yang meliputi norma kesejahteraan maupun norma perlindungan. Penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang merupakan data sekunder pada penelitian ini, atau disebut juga penelitian hukum kepustakaan. Pendekatan yuridis normatif yang digunakan adalah menghubungkan peraturan perundang-undangan dengan pendapat-pendapat dan hasil penelitian para sarjana dan data berupa bahan dari kamus hukum. Pendekatan yuridis sosiologis atau penelitian hukum empiris yaitu

²² Ronny Hanitidjo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1983, hlm 1

²³ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, hlm 24

penelitian dengan menggunakan data primer. Penelitian ini dilakukan dengan cara meneliti implementasi dari data-data sekunder yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, hukum rumah sakit dan hukum pidana korporasi yang telah dikumpulkan. Kemudian dikumpulkan data primernya dari instansi dan pihak yang terkait dengan permasalahan yang diteliti. Penelitian hukum yuridis sosiologis merupakan pelengkap dalam pengumpulan data tetapi bukan menjadi fokus utama dalam penelitian normatif ini.

3. Tahap Penelitian

Penelitian yang dilakukan Penulis meliputi :

1) Penelitian Kepustakaan

Dalam penelitian ini penulis memilih penelitian kepustakaan.

Menurut Soejono Soekanto:

“Penelitian Kepustakaan yaitu penelitian terhadap data sekunder, yang dengan teratur dan sistematis menyelenggarakan pengumpulan dan pengolahan bahan pustaka untuk disajikan dalam bentuk layanan yang bersifat edukatif, informatif dan rekreatif pada masyarakat.”²⁴

Data sekunder yang diteliti adalah sebagai berikut :

- (1) Bahan-bahan hukum primer, yaitu bahan yang sifatnya mengikat masalah-masalah yang akan diteliti, beberapa peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang

²⁴ *Ibid*, hlm 24

Dasar Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

- (2) Bahan-bahan hukum sekunder yaitu, bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis, yakni berupa buku-buku, makalah, artikel, berita, karya-karya ilmiah para sarjana hukum dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan masalah yang diteliti;
- (3) Bahan-bahan hukum tersier yaitu, bahan yang memberikan dan menguatkan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Antara lain :
 - a. Kamus Besar Bahasa Indonesia;
 - b. Cambridge International English Dictionary;

2) Penelitian Lapangan

Yaitu untuk mencari pendukung data sekunder sebagai petunjuk bagi penelitian seperti data kasus, tabel dan wawancara.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data ini, antara lain:

a. Studi Kepustakaan

Untuk pendekatan yuridis normatif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumen dilakukan melalui suatu alat pengumpul data yang digunakan melalui data tertulis.²⁵

Pada dasarnya teknik pengumpulan data dengan pendekatan ini dilakukan terhadap berbagai literature (kepuustakaan). Teknik ini dapat dilakukan melalui inventarisasi berbagai produk aturan yang selanjutnya dilakukan pencatatan secara rinci juga pengklasifikasian terhadap berbagai produk peraturan perundang-undangan yang memiliki relevansi dengan materi penelitian, semua kegiatan itu dilakukan dengan sistematis dan terarah.

b. Studi Lapangan

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara. Wawancara adalah cara untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung kepada narasumber yang kita butuhkan. Hasil wawancara ditentukan oleh beberapa faktor yang berinteraksi dan mempengaruhi arus informasi. Faktor-faktor itu adalah pewawancara, responden, topik penelitian yang tertuang dalam daftar pertanyaan dan situasi wawancara.²⁶

5. Alat Pengumpulan Data

²⁵ Ronny Hanitidjo Soemitra, *Op.cit*, hlm 11

²⁶ *Ibid*, hlm 57

Alat adalah sarana yang dipergunakan. Alat data yang dipergunakan sangat bergantung pada teknik pengumpulan data yang digunakan penulis, antara lain:

- a. Alat Pengumpul Data berupa Data Kepustakaan dilakukan dengan cara memperoleh bahan-bahan hukum atau bahan-bahan kepustakaan berupa catatan yang berkaitan dengan topik dari penelitian.
- b. Alat Pengumpulan Data berupa Data Lapangan diperoleh dengan cara melakukan proses tanya jawab dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terstruktur karena penulis menggunakan pedoman wawancara yang disusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan data yang dicari. Kemudian direkam melalui perekam suara berupa handphone, dan kamera sebagai alat untuk mengambil foto dengan narasumber.

6. Analisis Data

Analisis data dirumuskan sebagai suatu proses penguraian secara sistematis dan konsisten terhadap gejala-gejala tertentu.²⁷ Dalam menganalisis penelitian ini, penulis menggunakan metode analitis yuridis kualitatif artinya, semua data dan informasi yang diperoleh atau diolah secara berurutan dan sistematis untuk dianalisis secara kualitatif, tanpa menggunakan statistik. Mempergunakan sumber informasi yang

²⁷ Soerjono Soekanto, *Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum*, CV Rajawali, Jakarta, 2007, hlm 37.

relevan berupa hasil wawancara dengan beberapa orang yang terlibat dalam permasalahan yang diteliti.

7. Lokasi Penelitian

Penelitian untuk penulisan hukum ini berlokasi di tempat-tempat yang mempunyai korelasi dengan masalah-masalah yang dikaji oleh penulis. Lokasi yang dipilih yaitu :

A. Penelitian kepustakaan berlokasi di :

1. Dispusipda Bandung (Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah)

Jl. Kawaluyaan Indah II No. 4, Soekarno Hatta

2. Perpustakaan Hukum Universtas Pasundan Bandung

Jl. Lengkong Besar No. 68 – Bandung

3. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Padjajaran Bandung

Jl. Dipati Ukur No. 46 – Bandung

B. Penelitian lapangan berlokasi di Rumah Sakit Cibitung Medika

Jl. Bosih Raya No. 117 Cibitung – Bekasi

