

BAB II

TINJAUAN UMUM MENGENAI UPAH PEKERJA, UPAH MINIMUM DAN TEORI PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA

A. Tinjauan Umum Tentang Sistem Pengupahan di Indonesia berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

1. Pengertian Upah

Pentingnya pemberian upah kepada pekerja yang sesuai dengan pekerjaannya serta besarnya kebutuhan merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh seorang pengusaha. Upah yang sesuai tersebut bisa diberikan baik sesuai lamanya jam kerja ataupun banyaknya unit barang yang dihasilkan oleh pekerja tersebut.

Dalam Pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian upah berbunyi :

“hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Menurut pengertian di atas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Inilah yang lazim disebut upah

minimum atau dalam era otonomi daerah seperti ini disebut dengan istilah upah minimum provinsi.¹

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.

Upah diartikan oleh Imam Soepomo yaitu pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Dipandang dari sudut nilainya, upah dibedakan antara upah nominal, yaitu jumlah yang berupa uang dan upah riil, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.²

Sedangkan menurut Edwin B. Flippo, yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.³

¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 150.

² Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan, 1999, hlm. 179.

³ Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1993, hlm. 93.

Pasal 88 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi:

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) 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
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

(4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dalam hal ini ada beberapa teori yang harus diperhatikan sebagai teori dasar untuk menetapkan upah. Teori-teori tersebut adalah sebagai berikut:⁴

- a. Teori Upah Normal (David Ricardo) Menurut teori ini, upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk membiayai segala keperluan hidup pekerja/buruh atau tenaga kerja. Dengan teori ini ditegaskan kepada pekerja/buruh bahwa sejumlah uang yang diterimanya sebagai upah itu adalah sewajarnya demikian besarnya karena memang hanya demikian kemampuan pengusaha.
- b. Teori Undang-Undang Upah Besi (Lasalle) Menurut teori ini, upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh berdasarkan teori upah normal diatas hanya memenangkan pengusaha. Sebab, kalau teori itu yang dipergunakan, mudah saja kemampuannya tanpa berfikir bagaimana sulitnya pekerja/buruh itu. Jadi, harus ditentang.
- c. Teori Dana Upah (Stuart Mill Senior) Menurut teori ini, pekerja/buruh tidak perlu menentang seperti yang

⁴ Zaeni Ashyadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, hal. 69

dikemukakan oleh teori undang-undang upah besi karena upah yang diterimanya itu sebetulnya berdasarkan pada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana jumlah besar, maka akan besar pula upah yang akan diterima pekerja/buruh. Sebaliknya, kalau dana itu berkurang, jumlah upah yang diterima pekerja/buruh pun akan berkurang.

- d. Teori Upah Etika Menurut teori ini, yang dipersoalkan sebenarnya bukanlah berapa besarnya upah yang diterima pekerja/buruh, melainkan sampai seberapa jauh upah tersebut mampu mencukupi segala kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya. Oleh karena itu, dianjurkan oleh teori ini bahwa untuk menunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungannya disediakan dana khusus oleh pengusaha atau Negara yang disebut dana anak-anak.
- e. Upah merupakan hak yang sangat mendasar bagi tenaga kerja. Karenanya, upah harus mendapatkan perlindungan secara memadai dari pemerintah. Motivasi tenaga kerja dalam bekerja adalah mencapai peningkatan kesejahteraan, yang salah satu pilar utamanya melalui upah disamping pengembangan karier.⁵

Pengertian lain juga dapat kita lihat pada pernyataan Dewan Perupahan Nasional yang juga mendefinisikan upah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu

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

pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan-peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja⁶

Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah didalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan perundang-undangan. Jika ternyata ketentuan upah didalam perjanjian kerja bertentangan dengan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah ketentuan upah didalam peraturan perundang-undangan.⁷

Penghasilan upah Komponennya terdiri dari :

- a. Upah pokok, yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
- b. Tunjangan tetap, yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja atau buruh dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok

⁶ Ahmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2001, hlm. 7.

⁷ Abdul R Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Pt. Indeks, 2009, hlm. 29.

seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan, dan lain-lain. Tunjangan tetap pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau buruh atau pencapaian suatu prestasi tertentu.

- c. Tunjangan tidak tetap, yaitu suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja atau buruh yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja atau buruh dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembatasan upah pokok seperti tunjangan transport atau tunjangan makan apabila diberikan berdasarkan kehadiran pekerja atau buruh.

Penghasilan yang bukan upah terdiri atas :

- a. Fasilitas, yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata atau natura yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh seperti fasilitas kendaraan, pemberian makan secara Cuma-Cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin, dan lain-lain.
- b. Bonus, yaitu pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja yang lebih besar dari target produksi yang normal

atau karena peningkatan produktifitas, besarnya pembagian bonus di atur berdasarkan kesepakatan.

- c. Tunjangan hari raya (THR), gratifikasi dan pembagian keuntungan lainnya.⁸

Tenaga kerja berharap seharusnya upah dapat memenuhi kebutuhan dasar minimal, tetapi faktanya sejak dulu hingga sekarang belum terlaksana secara memadai. Kebutuhan dasar minimal menurut Sudjana, antara lain:

- a. Kebutuhan dasar untuk hidup, meliputi pangan, sandang, papan, air, udara, bahan bakar dan lain-lainya;
- b. Kebutuhan yang mendukung kesejahteraan masyarakat dan meningkatkan kapasitas/produktivitas individu meliputi pendidikan, pelayanan kesehatan, sarana komunikasi, transportasi, kelembangaan sosial, kebebasan berpendapat, tersedianya pasar dan lain-lain.
- c. Kebutuhan untuk meningkatkan akses (peluang memperoleh sesuatu) terhadap cara berproduksi dan peluang ekonomi meliputi tanah, air, vegetasi, modal (termasuk teknologi), peluang kerja dan berpenghasilan yang layak
- d. Kebutuhan untuk hidup dengan rasa aman dan kebebasan untuk membuat keputusan meliputi penghargaan atas hak asasi

⁸ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta, Pradnya Paramita, 2007, hlm.48.

manusia, partisipasi dalam politik, keamanan sosial, pertahanan sosial, peraturan yang adil bagi semua lapisan masyarakat.⁹

Menurut pendapat Muchtar Pakpahan mengatakan bahwa parameter penghasilan yang layak bagi pekerjaan adalah:

- a. Cukup sandang, pangan dan papan;
- b. Cukup untuk biaya cuti tahunan (pulang ke kampung halaman); dan
- c. Cukup untuk membiayai pendidikan anak pekerja/buruh sampai ke perguruan tinggi.¹⁰

Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, yang menyatakan bahwa penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar.

2. Pengertian Pekerja

Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja dan buruh harus dibedakan. Pengertian tenaga kerja lebih luas dari pekerja/buruh, karena meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal dan yang belum bekerja atau pengangguran. Kata pekerja memiliki

⁹ Abdul Khakim, Op.cit, hlm 6.

¹⁰ Ibid, hlm 7.

pengertian yang luas, yakni setiap orang yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun swapekerja. Istilah pekerja biasa juga diidentikan dengan karyawan, yaitu pekerja nonfisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor. Sedangkan istilah buruh sering diidentikan dengan pekerjaan kasar, pendidikan minim dan penghasilan yang rendah.

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 pada ayat (3) menegaskan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dalam bentuk lain.

Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. Penegasan imbalan dalam bentuk apa pun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula pekerja/buruh yang menerima imbalan dalam bentuk barang.¹¹

Dari pengertian di atas, konsep pekerja/buruh adalah setiap pekerja atau setiap buruh yang terikat dalam hubungan kerja dengan orang lain atau majikannya, jadi pekerja/buruh adalah mereka yang

¹¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, hlm. 35.

telah memiliki status sebagai pekerja, status mana diperoleh setelah adanya hubungan kerja dengan orang lain.

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat pekerja/Serikat Buruh dan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Disini jelas pengertiannya terkait dalam hubungan kerja, bukan diluar hubungan kerja.

Dalam konteks penggunaan istilah tersebut Abdul Khakim cenderung memilih istilah tenaga kerja dan pekerja. Istilah tenaga kerja digunakan, baik diluar maupun didalam hubungan kerja sedangkan pekerja khusus didalam hubungan kerja. Berarti setiap pekerja sudah pasti tenaga kerja, tetapi setiap tenaga kerja belum tentu pekerja.¹²

B. Tinjauan Umum Upah Minimum

1. Pengertian Upah Minimum

Secara umum upah minimum adalah upaya mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja atau buruh tenaga mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja atau buruh

¹² Abdul Khakim, Loc.cit.

tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.¹³

Pengaturan upah telah jelas diatur di dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 88 sampai dengan pasal 98. Pemerintah selaku fasilitator menetapkan Upah Minimum berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota atau Bupati/Walikota. Upah Minimum diharapkan mampu menjadi “jaring pengaman” terhadap pemberian upah kepada pekerja/buruh. Dikatakan sebagai “jaring pengaman” karena Upah Minimum adalah upah terendah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang bergolongan paling rendah dan yang mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun. Dengan demikian bagi pekerja/buruh yang mempunyai golongan dan masa kerja lebih dari satu tahun harus menerima upah diatas Upah Minimum.

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standart, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah dan setiap tahun kadangkala berubah sesuai dengan tujuan diterapkannya upah minimum yaitu: Untuk menonjolkan arti atau peranan pekerja/buruh sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja

¹³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2015, hlm.9.

- 1) Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang secara materiil kurang memuaskan
- 2) Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan
- 3) Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan
- 4) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standart hidup secara normal.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 07 tahun 2013 tentang Upah Minimum Pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa :

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

Dasar dan wewenang penetapan upah minimum sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 07 tahun 2013 tentang Upah Minimum Pasal 3 adalah :

1. Penetapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi.
2. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan pada pencapaian KHL.

3. Pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan perbandingan besarnya upah minimum terhadap nilai KHL pada periode yang sama.
4. Untuk pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2), gubernur menetapkan tahapan pencapaian KHL dalam bentuk peta jalan pencapaian KHL bagi perusahaan industry padat karya tertentu dan bagi perusahaan lainnya dengan mempertimbangkan kondisi kemampuan dunia usaha.

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Beberapa jenis Upah minimum sebagai berikut:

- a. Upah minimum sub sektoral regional; upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sector tertentu dalam daerah tertentu;
- b. Upah minimum sektoral regional, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sector tertentu dalam daerah tertentu;
- c. Upah minimum regional/upah minimum provinsi, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu. Upah minimum regional (UMR)/UMP ditiap-tiap daerah besarnya berbeda-beda. Besarnya UMR/UMP

didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkebangan perekonomian regional dan nasional.¹⁴

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum diartikan sebagai ketetapan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan untuk membayar upah sekurang-kurangnya sama dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) kepada pekerja/buruh yang paling terendah tingkatnya, yang merupakan lindungan bagi kelompok pekerja lapisan bawah atau pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja maksimal 1 (satu) tahun agar memperoleh upah serendah-rendahnya sesuai dengan nilai kebutuhan hidup minimum.¹⁵

Menurut Tjandraningsih dan Herawati, sejak diterapkannya pelaksanaan upah minimum tidak pernah berjalan dengan lancar.¹⁶ Dari sisi pengusaha persoalan meliputi keberatan pengusaha terhadap kenaikan tahunan upah minimum yang dianggap sebagai beban, sedangkan disisi tenaga kerja persoalan yang muncul meliputi tak patuhnya pengusaha terhadap ketentuan kenaikan upah minimum dan daya bayar upah minimum yang rata-rata hanya memenuhi 80%

¹⁴ Lalu husni, Op.cit ,hlm. 153.

¹⁵ Soedarjadi, Op.cit, hlm. 75.

¹⁶ Abdul Khakim, Op.cit, hlm. 29.

Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang dijadikan dasar penetapan upah minimum.

2. Asas-Asas Pengupahan

Beberapa asas pengupahan yang telah diatur dalam Perundang-undangan ketenagakerjaan terinci sebagai berikut:

- 1) Pengusaha wajib membayar upah kerja lembur [Pasal 78 ayat (2) dan Pasal 85 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan]
- 2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan [Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan]
- 3) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan mempertimbangkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi [Pasal 88 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan]
- 4) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum [Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan]
- 5) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan

penangguhan [Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan]

- 6) 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 [Pasal 91 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan]
- 7) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku [Pasal 91 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan]
- 8) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan [Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan]
- 9) Komponen upah terdiri dari atas upah pokok dan tunjangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap [Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan]

- 10) Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesenggajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda [Pasal 95 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan]
- 11) Pengusaha yang karena senggaja atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh [Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan]
- 12) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilukuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya [Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan]
- 13) Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluawarsa setelah melampaui jangka waktu 2 tahun sejak timbulnya hak [Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan]
- 14) Apabila pekerja/buruh ditahan pihak berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah melainkan wajib

memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya:

- a. Untuk 1 (satu) orang tanggungan = 25% dari upah;
- b. Untuk 2 (dua) orang tanggungan = 35% dari upah;
- c. Untuk 3 (tiga) orang tanggungan = 45% dari upah;
- d. Untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih = 50%

Dari upah [Pasal 160 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan]

15) Bantuan tersebut diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib [Pasal 160 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan]

16) Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus (Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan)

17) Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh [Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan]

18) Penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan

keluarganya secara wajar [Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan]

19) Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk upah dan pendapatan non upah [Pasal 4 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan]

20) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya (Pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan)

21) Upah wajib dibayarkan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan [Pasal 17 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan]

22) Pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran upah yang memuat rincian upah yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat upah dibayarkan [Pasal 17 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan]

23) Upah dapat dibayarkan kepada pihak ketiga dengan surat kuasa dari pekerja/buruh yang bersangkutan [Pasal 17 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan]

24) Surat kuasa hanya berlaku untuk 1 (satu) kali pembayaran upah [Pasal 17 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan]

- 25) Pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja/buruh [Pasal 18 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan]
- 26) Pembayaran upah harus dilakukan dengan mata uang rupiah Negara Republik Indonesia [Pasal 21 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan]
- 27) Pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya karena kesalahan sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari pengusaha (Pasal 25 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan)
- 28) Upah dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena sakit:
- a. Untuk 4 (empat) bulan pertama = 100% upah;
 - b. Untuk 4 (empat) bulan kedua = 75% upah;
 - c. Untuk 4 (empat) bulan ketiga = 50% upah; dan
 - d. Untuk bulan-bulan berikutnya = 100% upah sebelum PHK dilakukan oleh pengusaha [Pasal 93 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 26 ayat (1) Peraturan

Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang
Pengupahan]

- 29) Upah dibayarkan kepada pekerja/buruh perempuan yang tidak masuk kerja dan /atau tidak melakukan pekerjaan karena sakit pada hari ke-1 dan ke-2 masa haid [Pasal 81 dan 93 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta Pasal 26 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan]
- 30) Pekerja/buruh yang menjalankan kewajiban terhadap negara tidak melebihi 1 (satu) tahun dan penghasilan yang diberikan oleh negara kurang dari besarnya upah yang biasa diterima pekerja/buruh, maka pengusaha wajib membayar kekurangannya [Pasal 93 ayat (2) huruf d Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 27 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan]
- 31) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja atau tidak melakukan pekerjaannya karena menjalankan kewajiban ibadah atau diperintahkan oleh agamanya sebesar upah yang diterima oleh pekerja/buruh dengan ketentuan hanya sekali selama bekerja di perusahaan yang bersangkutan [Pasal 80 dan Pasal 93 ayat (2) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan serta Pasal 28 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan]

32) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja atau tidak melakukan pekerjaannya karena melaksanakan tugas SP/SB [Pasal 93 ayat (2) huruf h Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 29 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan]

33) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja atau tidak melakukan pekerjaannya karena menjalankan hak istirahat [Pasal 93 ayat (2) huruf g Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 31 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan]

C. Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Korporasi di Indonesia Berdasarkan Hukum Pidana Indonesia

1. Pengertian Pertanggungjawaban Pidana Korporasi

Pertanggungjawaban pidana dalam istilah asing disebut dengan teorekenbaardheid atau criminal responsibility yang menjurus kepada pemidanaan pelaku dengan maksud untuk menentukan apakah seseorang terdakwa atau tersangka dipertanggungjawabkan atas suatu tindakan pidana yang terjadi atau tidak.

Untuk dapat dipidananya si pelaku, diharuskan tindak pidana yang dilakukannya itu memenuhi unsur-unsur delik yang telah ditentukan dalam Undang-undang. Dilihat dari sudut terjadinya tindakan yang dilarang, seseorang akan dipertanggungjawabkan atas tindakan-tindakan tersebut, apabila tindakan tersebut melawan hukum serta tidak ada alasan pembenar atau peniadaan sifat melawan hukum untuk pidana yang dilakukannya. Menurut ketentuan yang diatur dalam hukum pidana bentuk-bentuk kesalahan terdiri dari :

1) Kesengajaan

Kebanyakan tindak pidana mempunyai unsur kesengajaan atau opzet, bukan unsur culpa. Ini layak oleh karena biasanya, yang pantas mendapatkan hukuman pidana itu ialah orang yang melakukan sesuatu dengan sengaja. Kesengajaan ini harus mengenai ketiga unsur tindak pidana, yaitu perbuatan yang dilarang, akibat yang menjadi pokok alasan diadakan larangan itu, dan yang terakhir bahwa perbuatan itu melanggar hukum.¹⁷

2) Kealpaan (Culpa)

Kelalaian merupakan salah satu bentuk kesalahan yang timbul karena pelakunya tidak memenuhi standar perilaku yang telah ditentukan menurut undang-undang, kelalaian itu terjadi dikarenakan perilaku orang itu sendiri. Dalam

¹⁷ Wirjono Prodjodikoro, *Asas-asas Hukum Pidana Di Indonesia*, PT. Eresco, 1985, hlm. 61.

pelayanan kesehatan misalnya yang menyebabkan timbulnya kelalaian adalah karena kurangnya pengetahuan, kurangnya pengalaman dan atau kurangnya kehati-hatian, padahal diketahui bahwa jika dilihat dari segi profesionalisme, seorang dokter dituntut untuk terus mengembangkan ilmunya.¹⁸

Sudarto memberikan pengertian kesalahan berdasarkan pendapat-pendapat ahli hukum yang dapat dijabarkan sebagai berikut:¹⁹

- 1) Mezger mengatakan bahwa kesalahan adalah keseluruhan syarat yang mendasarkan adanya pencelaan pribadi terhadap si pembuat tindak pidana.
- 2) Simons mengartikan kesalahan sebagai dasar untuk pertanggungjawaban dalam hukum pidana maka kesalahan tersebut berupa keadaan psychis dari si pembuat. Hubungannya terhadap pembuat itu dalam arti bahwa berdasarkan keadaan psychis perbuatannya dapat dicelakan kepada si pembuat.
- 3) Van Hamel mengatakan bahwa kesalahan pada suatu delik merupakan pengertian psychologis, hubungan antara keadaan jiwa si pembuat dan terwujud unsur- unsur delik karena

¹⁸ Bahder Johan Nasution, *Hukum Kesehatan Pertanggungjawaban Dokter*, Rineka Cipta, Jakarta, 2005, hlm.55.

¹⁹ Sudarto, *Hukum Pidana dan Perkembangan Masyarakat*, Sinar Baru Bandung, 1983, hlm. 88.

perbuatannya. Kesalahan adalah pertanggungjawaban dalam hukum.

- 4) Van Hattum berpendapat bahwa pengertian kesalahan yang paling luas memuat semua unsur dalam mana seseorang dipertanggungjawabkan menurut hukum pidana terhadap perbuatan yang melawan hukum, meliputi semua hal.
- 5) Pompe mengatakan pada pelanggaran norma yang dilakukan karena kesalahannya biasanya sifat melawan hukum itu adalah perbuatannya yakni segi dalam, yang berkaitan dengan kehendak si pembuat adalah kesalahan.

2. Teori Pertanggungjawaban Pidana

Berikut ini adalah teori-teori yang diciptakan guna mengakomodir kemungkinan pembebanan pertanggungjawaban pidana dan ppidanaan terhadap korporasi. Dalam pembahasannya hanya akan terbatas pada empat teori yakni *identification theory*, *strict liability*, *vicarious liability*, dan *functioneel daderschap*. Tiga teori pertama yang disebutkan merupakan teori yang berasal dari negara-negara Anglo Saxon. Karenanya teori tersebut melihat pertanggungjawaban pidana dengan mengkaitkannya pada unsur *actus reus* dan *mens rea*. Sedangkan teori yang terakhir disebutkan merupakan teori yang berasal dari negara Eropa Kontinental, khususnya dalam tulisan ini adalah teori yang berkembang di

Belanda.²⁰ Teori-teori ini yang kemudian digunakan dalam membebaskan pertanggungjawaban pidana dan pemidanaan terhadap korporasi, yaitu :

- 1) *Identification theory* atau *direct corporate criminal liability* merupakan salah satu doktrin pertanggungjawaban pidana korporasi yang berasal dari negara-negara Anglo Saxon, seperti Inggris dan Amerika. Doktrin ini bertumpu pada asumsi bahwa semua tindakan legal maupun ilegal yang dilakukan oleh *high level* manager atau direktur diidentifikasi sebagai tindakan korporasi. Oleh karenanya, doktrin ini digunakan untuk memberikan pembenaran atas pembebanan pertanggungjawaban pidana kepada korporasi, meskipun pada kenyataannya korporasi bukanlah sesuatu yang dapat berbuat sendiri dan tidak mungkin memiliki *mens rea* karena tidak memiliki kalbu.²¹
- 2) Doktrin *Strict liability* merupakan doktrin pertanggungjawaban pidana korporasi yang diadopsi dari doktrin dalam hukum perdata. Doktrin ini sering diterapkan pada perbuatan melawan hukum (*the law of torts*) dalam hukum perdata. Pengertian *strict liability* dalam hukum perdata dapat merujuk pada Black's Law Dictionary, definisi

²⁰ Aulia Ali Reza, *Pertanggungjawaban Korporasi Dalam Rancangan Kitab Undang-Undang Hukum Pidana*, Institute for Criminal Justice Reform, Jakarta, 2015, hlm. 12.

²¹ Barda Nawawi Arief, *Kapita Selekta Hukum Pidana*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 233.

“liability that does not depend on actual negligence or intent to harm, but that is based on the breach of an absolute duty to make something safe.”

Dalam hukum pidana, doktrin *strict liability* merupakan doktrin yang mengesampingkan unsur kesalahan atau unsur *mens rea* dalam pertanggungjawaban pidana. Lebih jelasnya Black’s Law Dictionary mendefinisikan *strict liability crime* sebagai *“a crime that does not require a mens rea element, such as traffic offenses and illegal sales of intoxicating liquor.”* Dari definisi yang dikemukakan oleh Black’s Law Dictionary tersebut jelas menunjukkan bahwa doktrin *strict liability* menyimpangi asas utama dalam hukum pidana yakni asas kesalahan atau *asasmens rea*.²²

- 3) *Vicarious Liability*, merupakan doktrin pertanggungjawaban pengganti, yang lebih menekankan pada pertanggungjawaban pengurus korporasi sebagai agen perbuatan dari korporasi tersebut. Ditegaskan oleh Paul Dobson, *“A corporation is vicariously liable for the acts of its employees or agents in normal situations of vicarious liability.”* Ajaran ini bertolak dari doktrin *respondent superior*, berdasarkan pada *employment principle* dan *the delegation principle*. Doktrin ini adalah pengecualian pertanggungjawaban individu yang dianut dalam hukum pidana berdasarkan *adugium nemo punitur pro*

²² Muladi, Dwidja Priyatno, *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2011, hlm. 111.

alieno delicto (tidak ada seorang pun yang dihukum karena perbuatan orang lain).²³

- 4) Teori Agregasi yang menyatakan bahwa pertanggungjawaban pidana dapat dibebankan kepada badan hukum jika perbuatan tersebut dilakukan oleh sejumlah orang yang memenuhi unsur delik yang mana antara satu dengan yang lain saling terkait dan bukan berdiri sendiri-sendiri.
- 5) Doktrin *Corporate Cultural Model*, ajaran ini memfokuskan pada kebijakan badan hukum yang tersurat dan tersirat mempengaruhi cara kerja badan hukum tersebut. Badan hukum dapat dipertanggungjawabkan secara pidana apabila tindakan seseorang memiliki dasar yang rasional bahwa badan hukum tersebut memberikan wewenang atau mengizinkan perbuatan tersebut dilakukan.

Selain teori-teori tersebut, Sutan Remy Sjahhde ini memperkenalkan teori lain yang disebut dengan ajaran gabungan yaitu gabungan ajaran identifikasi, ajaran *intra vires*, ajaran keterkaitan fungsi, ajaran manfaat, ajaran *legal entity* dan ajaran agregasi. Menurut teori ini, untuk mempertanggungjawabkan korporasi sebagai subyek delik, maka harus terpenuhi enam unsur penting, yaitu :

²³ Eddy O.S Hiariej, *Prinsip-Prinsip Hukum Pidana*, Cahya Atma Pustaka, Yogyakarta, 2014, hlm.165.

1. Tindak pidana harus dilakukan oleh *directing mind* (personil pengendali) korporasi, baik dilakukan sendiri atau diperintahkan olehnya untuk dilakukan oleh orang lain (*doctrine of identification*).
2. Tindak pidana tersebut dilakukan dalam rangka maksud dan tujuan korporasi (*intra vires*).
3. Tindak pidana dilakukan oleh pelaku atau atas perintah pemberi perintah dalam rangka tugasnya dalam korporasi.
4. Tindak pidana tersebut dilakukan untuk memberikan manfaat bagi korporasi.
5. Pelaku atau pemberi perintah tidak memiliki alasan alasan pembenar atau alasan pemaaf untuk dibebaskan dari pertanggungjawaban pidana.
6. *Actus reus* dan *mens rea* tidak harus berada pada satu orang tetapi mens rea harus ada pada directing mind (personil pengendali) korporasi, sedangkan *actus reus*-nya dapat dilakukan oleh satu atau beberapa orang lain (*doctrine of aggregation*).²⁴

3. Bentuk-Bentuk Pertanggungjawaban Pidana Korporasi

Dalam kaitan dengan bentuk pertanggungjawaban suatu badan hukum (korporasi) yaitu pemidanaan yang dijatuhkan terhadap badan hukum (korporasi itu sendiri) maka disimpulkan tentang ketentuan

²⁴ Barda Nawawi Arief, *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana: Perkembangan Penyusunan RUU KUHP Baru*, Kencana Perdana Media Group, Jakarta, 2008, hlm. 2.

mengenai pemidanaan terhadap suatu badan hukum atau perserikatan, antara lain :

- a. Bahwa pemidanaan itu pada prinsipnya bukan diarah tujukan kepada badan hukum atau perserikatan, tetapi sebenarnya kepada sekelompok manusia yang bekerja sama untuk sesuatu tujuan atau yang mempunyai kekayaan bersama untuk suatu tujuan yang tergabung dalam badan tersebut.
- b. Adanya beberapa ketentuan yang harus menyimpang dari penerapan hukum pidana (umum) terhadap badan-badan tersebut dalam hal badan-badan itu dapat dipidana, seperti tidak mungkinnya menjatuhkan pidana perampasan kemerdekaan (pidana penjara, tutupan, kurungan) padanya dan tidak mungkinnya pidana denda diganti dengan pidana kurungan dan sebagainya.

Dengan demikian sekalipun hukum menempati posisi strategis dalam pengawasan sosial yang akan berdampak positif dan mampu berperan dalam upaya mewujudkan ketertiban (order), keadilan (justice) dan perkembangan sosial menuju masyarakat yang aman dan sejahtera lewat pembangunan, namun dalam hal peranan hukum pidana perlu disadari bahwa hukum pidana ditandai oleh keterbatasan-keterbatasan yang melekat pada karakteristiknya.

Indonesia sendiri, dalam pengaturannya mengenai korporasi sebagai subjek hukum pidana, memiliki tiga model pertanggungjawaban pidana korporasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Mardjono Reksodiputro dalam makalahnya mengemukakan model pertanggungjawaban pidana korporasi sebagai berikut:

- 1) Pengurus korporasi sebagai pembuat dan pengurus korporasi yang bertanggungjawab.
- 2) Korporasi sebagai pembuat dan pengurus bertanggungjawab.
- 3) Korporasi sebagai pembuat dan juga korporasi yang bertanggungjawab.

Salah satu model pertanggungjawaban pidana yang pertama di dalam KUHP adalah Pasal 169 KUHP. Dalam ketentuan tersebut disebutkan mengenai turut serta dalam perkumpulan yang bertujuan melakukan kejahatan, perkumpulan lainnya yang dilarang oleh aturan, atau perkumpulan yang bertujuan melakukan pelanggaran, serta pemberatan pidana bagi pengurus atau pendiri. Jika melihat ketentuan tersebut maka perbuatan pidana dan pertanggungjawaban lebih ditekankan kepada pengurus, bukan korporasinya. Pada beberapa Pasal lain yakni Pasal 398 dan Pasal 399 KUHP yang mengatur mengenai kepailitan suatu korporasi, juga membebankan pidananya kepada pengurus.²⁵

²⁵ Muladi, Dwidja Priyatno, Op.cit, hlm. 87.

Pada model pertanggungjawaban pidana korporasi yang kedua maka korporasi sebagai subjek hukum sudah dikenal, sehingga korporasi sudah diakui mampu untuk melakukan perbuatan pidana, akan tetapi pertanggungjawabannya masih dibebankan kepada pengurus. Muladi dan Dwidja berpendapat bahwa model pertanggungjawaban pidana ini adalah pengurus ditunjuk sebagai yang bertanggungjawab atas apa yang dipandang dilakukan oleh korporasi, yakni apa yang dilakukan oleh alat perlengkapan korporasi menurut wewenang berdasarkan anggaran dasarnya. Lebih jelasnya, bahwa pengurus atau pemimpin dari korporasi bertanggungjawab atas perbuatan yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang, yang dianggap sebagai tindakan dari korporasi, terlepas ia mengetahuinya atau tidak. Hal ini dikarenakan adanya kewajiban yang melekat pada diri pengurus atau pemimpin tersebut.²⁶

Pada model pertanggungjawaban pidana korporasi yang ketiga ini maka kedudukan korporasi sebagai subjek hukum dapat dikatakan sudah diakui sepenuhnya. Hal ini dikarenakan korporasi sudah dianggap sebagai pembuat, dan terhadapnya juga dapat dimintakan pertanggungjawaban. Adapun peraturan yang pertama kali mengadopsi model pertanggungjawaban pidana korporasi ini di Indonesia adalah Undang-Undang Penimbunan Barang pada tahun

²⁶ Ibid, hlm. 89.

1951.²⁷ Akan tetapi model pertanggungjawaban pidana ini baru dikenal luas melalui Undang-Undang Tindak Pidana Ekonomi pada tahun 1955.

²⁷ Andi Hamzah, *Hukum Pidana Ekonomi*, Erlangga, Jakarta, 1996, hlm. 28.

