

**PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA PERUSAHAAN
YANG MEMBAYARKAN UPAH PEKERJA DIBAWAH UPAH MINIMUM
(Studi Putusan Nomor 401/Pid.B/2012/PN.Bwi dan Putusan Nomor
1300/Pid.Sus/2011/Pn.Jkt.Ut)**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

Oleh:

**MOH. RELFY AL-GHAFANI
02011281419188**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDRALAYA
2018/2019**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
INDRALAYA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Moh. Relfy Alghafani
NIM : 02011281419188
Program Kekhususan : Hukum Pidana

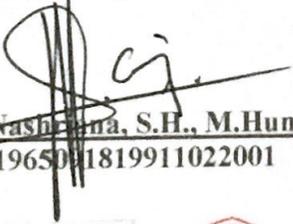
Judul Skripsi

**PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA PERUSAHAAN YANG
MEMBAYARKAN UPAH PEKERJA DI BAWAH UPAH MINIMUM
(STUDI PUTUSAN Nomor : 401/Pid.B/2010/PN.Bwi DAN PUTUSAN Nomor :
1300/Pid.Sus/2011/PN.Jkt.Ut)**

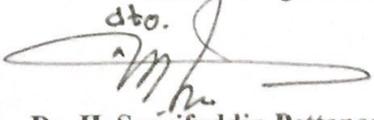
Telah diuji dan lulus dalam Sidang Ujian Komprehensif pada tanggal 28 Juli 2019 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Sriwijaya

Mengesahkan,

Pembimbing Utama,


Dr. Hi. Nashiruna, S.H., M.Hum
NIP 1965011819911022001

Pembimbing Pembantu,


Dr. H. Svarifuddin Pettanasse, S.H., M.H
NIP 195412141981031002



SURAT PERNYATAAN

Nama Mahasiswa : Moh. Relfy Alghafani
Nomor Induk Mahasiswa : 02011281419188
Tempat/Tgl. Lahir : Palembang, 28 Mei 1995
Fakultas : Hukum
Strata Pendidikan : S1
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Pidana

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikian pernyataan ini telah saya buat dengan sebenarnya. Apabila terbukti saya telah melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul dikemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Palembang, Juli 2019


Moh. Relfy Alghafani

Moh. Relfy Alghafani
NIM.02011281419188

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

بَيْضَةُ الْيَوْمِ خَيْرٌ مِنْ دَجَاجَةِ الْغَدِ

TELUR HARI INI LEBIH BAIK DARI AYAM BESOK HARI

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- **Orangtua dan Keluarga tercinta**
- **Sahabat-Sahabatku**
- **ALSA LC UNSRI**
- **Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmat dan hidayah Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul "**PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA PERUSAHAAN YANG MEMBAYARKAN UPAH PEKERJA DIBAWAH UPAH MINIMUM (Studi Putusan Nomor 401/Pid.B/2012/PN.Bwi dan Putusan Nomor 1300/Pid.Sus/2011/Pn.Jkt.Ut)**". Penulisan skripsi ini ditulis dalam rangka untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Pada Kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan selama penulisan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna, namun penulis mengharapkan semoga materi yang dituangkan dalam tulisan ini dapat bermanfaat bagi yang memerlukannya.

Palembang, Juli 2019



Moh. Relfy Alghafani
NIM.02011281419188

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillahirabbil'alamin Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat, rahmat dan ridho-nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi

ini yang berjudul :

PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA PERUSAHAAN YANG MEMBAYARKAN UPAH PEKERJA DIBAWAH UPAH MINIMUM (Studi Putusan Nomor 401/Pid.B/2012/PN.Bwi dan Putusan Nomor 1300/Pid.Sus/2011/Pn.Jkt.Ut)

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, bimbingan serta saran dan juga motivasi dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini perkenankan penulis untuk mengucapkan banyak terima kasih kepada:

- 1 Orang tua dan Keluargaku yang telah menjadi penyemangat hidupku serta mengiringi setiap jalanku dengan limpahan doa dan kasih sayang sejak awal perkuliahan hingga penyelesaian skripsi.
- 2 Bapak Dr. Febrian, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
- 3 Bapak Dr. Mada Apriandi, S.H., MCL. selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
- 4 Bapak Dr. Ridwan, S.H., M.Hum. selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
- 5 Bapak Drs. H. Murzal, S.H., M.Hum. selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
- 6 Ibu Dr. Hj. Nashriana, S.H., M.Hum. selaku Kepala Bagian Program Kekhususan Studi Hukum Pidana Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

13. Nurilam Rachmi Maruhun, terimakasih karena telah menemani penulis dalam masa-masa sulit penulisan skripsi dan bersedia membagikan kebahagiaan yang dipunya.
14. Orang yang berharga lainnya, yang tidak bisa disebutkan karena keterbatasan, penulis berterima kasih karena kalian penulis bisa termotivasi menyelesaikan skripsi ini

Palembang, 2019



Moh. Relfy Al Ghafani
NIM. 02011281419188

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
ABSTRAK.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	13
1.3. Tujuan Penelitian.....	14
1.4. Manfaat Penelitian.....	14
1. Manfaat Teoritis.....	14
2. Manfaat Praktis.....	15
1.5. Ruang Lingkup.....	16
1.6. Kerangka Teori	16

1.7. Metode Penelitian.....	23
1.7.1. Jenis Penelitian.....	23
1.7.2. Pendekatan Penelitian.....	23
1.7.3. Sumber Bahan Hukum.....	25
1.7.4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum.....	27
1.7.5. Teknik Analisa Bahasn Penelitian.....	27
1.7.6. Teknik Penarikan Kesimpulan.....	28

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pertanggungjawaban Pidana	29
2.1.1 Pengertian Pertanggungjawaban Pidana.....	29
2.1.2 Unsur-Unsur Pertanggungjawaban Pidana.....	32
2.2 Ketenagakerjaan.....	46
2.2.1. Pengertian Pekerja	46
2.2.2. Pengertian Tenaga Kerja.....	48
2.2.3. Pengertian Pemberi Kerja.....	49
2.2.4. Klasifikasi Tenaga Kerja.....	50
2.2.5. Pengertian Hubungan Kerja.....	
2.2.6. Pengertian Perjanjian Kerja.....	
2.2.7. Jenis Perjanjian Kerja	59
2.2.8. Hak dan Kewajiban Para Pihak Berkaitan Dengan Hubungan Kerja.....	64
2.2.9. Berakhirnya Perjanjian Kerja	70
2.2.10. Perlindungan Tenaga Kerja	71

2.3. Upah.....	
2.3.1. Pengertian Upah	
2.3.2. Macam-Macam Upah dan Faktor yang Mempengaruhi	78
2.3.3. Prinsip, Tujuan, Upah dan Gaji.....	83
2.3.4. Sistem dan Komponen Upah	87
2.3.5. Pengertian Upah Minimum.....	89
2.3.6. Kebijakan Penetapan Upah Minimum	93
2.3.7. Masalah Pengupahan.....	95
2.3.8. Dasar Hukum Upah Minimum.....	97
2.4. Dasar Pertimbangan Hakim dalam Menjatuhkan Pidana.....	99
BAB III. PEMBAHASAN	
3.1. Dasar pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan dalam perkara pidana pelanggaran pembayaran upah minimum.....	107
3.1.1. Tindak Pidana Ketenagakerjaan.....	107
3.1.2. Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Memutus Perkara.....	108
3.1.3. Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Kasus Agus Wahyudin (Putusan Pengadilan Negeri Banyuwangi Putusan No. 401/Pid.B/2012/PN.Bwi.).....	109
3.1.3.1. Kasus Posisi.....	109
3.1.3.2. Dakwaan.....	109
3.1.3.3. Fakta Persidangan.....	112
3.1.3.4. Tuntutan Jaksa Penuntut Umum.....	114
3.1.3.5. Pertimbangan Hakim.....	114
3.1.3.6. Amar Putusan.....	120
3.1.3.7. Analisa Analisa Pertimbangan Hakim.....	113
3.1.4. Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Kasus Hendry Kumulia (Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Utara Putusan No. 1300/Pid.Sus/2011/PN.Jkt.Ut).....	128
3.1.4.1. Kasus Posisi.....	128
3.1.4.2. Dakwaan.....	129
3.1.4.3. Fakta Persidangan.....	131
3.1.4.4. Tuntutan Jaksa Penuntut Umum.....	133
3.1.4.5. Pertimbangan Hakim.....	134
3.1.4.6. Amar Putusan.....	137

3.1.4.7. Analisa Pertimbangan Hakim.....	138
3.2. Pertanggungjawaban Pidana Perusahaan Yang Membayarkan Upah	
Pekerjanya di Bawah Upah Minimum.....	144
3.2.1. Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Hukum Administrasi.....	144
3.2.2. Hubungan Hukum Administrasi Dengan Hukum Pidana.....	146
3.2.3. Hukum Pidana Administrasi.....	151
3.2.4. Hubungan Perjanjian Kerja dan Kejahatan terhadap Upah Minimum.....	159
3.2.5. Penanguhan Upah Minimum.....	161
3.2.6. Sanksi Pidana Dalam Ketentuan Upah Minimum.....	163
3.2.7. Pertanggungjawaban Pidana.....	169
BAB IV. PENUTUP	
4.1. Kesimpulan.....	177
4.2. Saran.....	180
DAFTAR PUSTAKA.....	182

LAMPIRAN

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “**Pertanggungjawaban Pidana Perusahaan Yang Membayarkan Upah Pekerja Dibawah Upah Minimum (Studi Putusan Nomor 401/Pid.B/2012/PN.Bwi dan Putusan Nomor 1300/Pid.Sus/2011/Pn.Jkt.Ut)**”. Dalam penelitian skripsi ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yang dilakukan dengan mengkaji suatu permasalahan yakni apa dasar pertimbangan hakim dalam memutus perkara tindak pidana ketenagakerjaan di bidang upah minimum dan bagaimana pertanggungjawaban pidana perusahaan yang membayarkan upah pekerja dibawah upah minimum. dikaji dari analisis hukum tertulis serta dari berbagai aspek, seperti teori pertimbangan hakim dan teori pertanggungjawaban pidana. Melalui penelitian ini dapat diketahui bahwa perusahaan/pengusaha wajib membayarkan pekerjanya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Perusahaan/pengusaha bertanggungjawab penuh terhadap pemenuhan upah bagi seluruh pekerjanya, dan apabila pelanggaran pembayaran upah dibawah upah minimum dilakukan maka perusahaan/pengusaha dapat dimintakan pertanggungjawabannya secara pidana, kecuali perusahaan/pengusaha telah meminta permohonan untuk penangguhan pembayaran upah. Perusahaan/pengusaha masih dapat dimintakan pertanggungjawaban meski telah terjadi kesepakatan yang menyepakati pembayaran upah di bawah ketentuan upah minimum, karena semua perjanjian dinyatakan batal demi hukum apabila apa yang diperjanjikan bertentangan dengan undang-undang. Skripsi ini menyimpulkan bahwa pada dasarnya pembayaran upah minimum diperbolehkan asalkan dilakukan penangguhan sesuai dengan ketentuan yang ada pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan perusahaan/pengusaha dapat dimintakan pertanggungjawabannya selama seluruh tindakan dari perusahaan/pengusaha yang berkaitan dengan upah pekerja melanggar apa yang telah disebutkan dalam Undang-Undang.

Kata Kunci: *Pertanggungjawaban Pidana, Perusahaan/Pengusaha, Pekerja, Upah*

Palembang, Juli 2019

Pembimbing Utama,


Dr. Hj. Nashriana, S.H., M.H.
NIP 196509181991022001

Pembimbing Pembantu,


Dr. Hj. Syarifudin Potta Nasse, S.H., M.H.
NIP 195412141981031002

Mengetahui,
Ketua Bagian Hukum Pidana,


Dr. Hj. Nashriana, S.H., M.H.
NIP 196509181991022001

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara berkembang dan oleh karena itu pembangunan merupakan hal penting yang dilakukan di Indonesia. Dalam rangka pembangunan tersebut, negara dalam hal ini pemerintah mempunyai peran penting dalam membantu masyarakatnya untuk memenuhi kebutuhan pokok mereka. Hal ini seperti yang tertuang di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea empat yang menetapkan tujuan Negara Republik Indonesia¹, yaitu :

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

Dalam proses pembangunan nasional tersebut pemerataan pembangunan merupakan tuntutan utama untuk mencapai stabilitas pembangunan nasional. Terutama pemerataan dalam pembangunan di bidang ekonomi dan ketenagakerjaan. Kedua sektor ini merupakan hal yang paling disoroti dalam proses pembangunan nasional. Hal ini karena sektor ekonomi dan ketenagakerjaan merupakan sektor vital yang menjadi pondasi dalam membangun sektor-sektor lain guna mencapai tujuan pembangunan nasional yang merata.

¹ Indonesia, *Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945*, alenia ke-4

Sehubungan dengan tujuan bernegara Indonesia tersebut, para pakar menyebutkan bahwa tujuan Negara seperti yang tercantum di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan cerminan dari Negara hukum kesejahteraan (*Welfare State*). Maka dari itu, untuk merealisasikan kesejahteraan kehidupann bagi warga negaranya, negara Indoensia yang diwakili jajaran pemerintahan yang sedang menjalankan kekuasaan, menekankan kepada tujuan negara terwujudnya sebuah masyarakat yang adil dan makmur secara merata. Dengan kata lain, perwujudan kejesahτεραan ini adalah untuk seluruh bangsa Indonesia, tidak hanya sekelompok atau sebagian masyarakat tertentu saja.

Sejak awal mula negara ini didirikan kesejahteraan masyarakat Indonesia telah dipikirkan oleh para pendiri negara, salah satunya adalah kesejahteraan di bidang Ketenagakerjaan yaitu kesejahteraan untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi seluruh masyarakat Indonesia, ini karena pekerjaan merupakan hak asasi bagi setiap warga negara yang harus dipenuhi oleh negara. Cita-cita Negara untuk membangun kesejahteraan dibidang Ketenagakerjaan bukan tanpa alasan, dengan sumber daya manusia yang mencapai kurang lebih 265 juta jiwa di tahun 2018 dengan 67.877.600 juta penduduk berjenis kelamin laki-laki yang berusia produktif bekerja dan 75.593.508 juta penduduk berjenis kelamin perempuan yang berusia produktif bekerja.² Dari angka tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja mempunyai peranan

2 Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas), “2018, Jumlah Penduduk Indonesia Mencapai 265 Juta Jiwa”, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2018/05/18/2018-jumlah-penduduk-indonesia-mencapai-265-juta-jiwa>. Di akses pada 14 Maret 2019.

signifikan dalam segala aktivitas nasional, khususnya perekonomian nasional dalam hal peningkatan produktivitas dan kesejahteraan.

Pembangunan Ketenagakerjaan merupakan salah satu dari serangkaian upaya pembangunan sumber daya manusia yang diarahkan kepada peningkatan martabat, harkat, dan kemampuan serta kepercayaan. Pembangunan ketengakerjaan merupakan suatu upaya yang bersifat menyeluruh di semua sektor, yang ditunjukkan dengan adanya perluasan lapangan pekerjaan dan pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan, serta memberi perlindungan terhadap tenaga kerja.³

Akan tetapi sektor pembangunan Ketenagakerjaan seharusnya tidak lepas dari pengawasan, dikarena belum kompleksnya pengaturan serta belum meratanya pembagian yang proposional terhadap hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja. Terutama pada proses peningkatan kesejahteraan terhadap pekerja, yang salah satunya adalah pekerja lepas (buruh) yang berkerja untuk perusahaan. Hal ini karena buruh merupakan salah satu unsur penting yang berperan mencapai tujuan dan cita-cita kemerdekaan Negara Republik Indonesia.⁴ Peranan penting dari kaum buruh tersebut tidak hanya terlihat dalam dimensi pembangunan ekonomi semata. Namun

³ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 5.

⁴ Herdiansyah Hamzah, “Politik Hukum Perburuhan Dalam Menjamin Hak Berserikat Di Indonesia”, <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCcQFjAA&url=http%3A%2F%2Frisalah.fhunmul.ac.id%2Fwpcontent%2Fuploads%2F2013%2F12%2F4.Politik-Hukum-Perburuhan-Dalam-Menjamin-Hak-Berserikat-di-Indonesia-Herdiansyah.pdf> di akses pada 14 Maret 2019.

juga dirasakan dalam dimensi lain, baik dalam pembangunan dari dimensi sosial kesejahteraan, maupun pembangunan dimensi sosial politik.⁵

Secara kuantitas, kaum buruh di Indonesia juga memiliki jumlah yang cukup signifikan, di mana hampir setengah dari total jumlah penduduk Indonesia yakni hampir mencapai angka 237 juta jiwa lebih adalah buruh.⁶ Dari data tersebut, tergambar jelas bahwa masa depan pembangunan Negara dan Bangsa Indonesia, akan turut ditentukan oleh kontribusi dan peranan kaum buruh. Buruh sendiri merupakan suatu status yang walaupun secara yuridis merupakan individu yang bebas, akan tetapi secara sosiologis buruh adalah bukan individu yang bebas, karena buruh tidak memiliki bekal hidup lain selain tenaganya sendiri, serta secara terpaksa menjual tenaganya pada orang lain, dimana ia tidak dapat menentukan syarat-syarat kerja.⁷ Maka karena itulah buruh selalu dekat dengan keadaan yang tidak adil, dan diskriminatif.

Dalam sistem organisasi sebuah perusahaan peranan buruh sebagai orang yang menjalankan mesin-mesin, merubah bahan mentah/pokok menjadi barang-barang yang siap untuk di pakai dan siap di perdagangkan, namun demikian nasib buruh sampai saat ini masih saja jauh dari kesejahteraan. Buruh oleh pengusaha dianggap tidak ubah seperti mesin-mesin produksi atau sapi perahan, bahkan ada juga yang menganggap buruh seperti budak. Buruh sendiri tidak sadar bahwa dirinya telah di

5 *Ibid*

6 *Ibid*.

7 Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, edisi revisi cetakan ke-13, (Jakarta : Djambatan, 2003), hal.8-9.

tindas dan walaupun ada yang sadar ia tidak berani untuk melawan. Salah satu faktor yang menyebabkan tidak ada tindakan terkait perlakuan para pemberi kerja terhadap buruh adalah tekanan yang tinggi terkait dengan kebutuhan hidup dari buruh itu sendiri.

Indonesia, sebagai negara kesejahteraan seharusnya dapat menjamin hak dan kewajiban asasi warga negara dan rakyatnya sesuai yang tertuang dalam konstitusi negara. Pencantuman hak asasi dan kewajiban warga negara di dalam konstitusi, membawa konsekuensi bagi negara untuk mengakui, menghormati dan menghargai hak-hak warga negara dan rakyatnya, termasuk pemenuhan hak-hak asasi tersebut dalam kehidupan nyata. Maka dari itu salah satu hak asasi yang harus diakui, dijamin dan dipenuhi perundangannya oleh negara adalah hak asasi di bidang ketenagakerjaan, yakni hak untuk bekerja dan memperoleh pekerjaan. Hal tersebut sesuai dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menentukan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Serta dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menentukan bahwa setiap orang berhak untuk berkerja serta mendapat imbalan dan pengakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.⁸ Hal tersebut tersurat bahwa konstitusi telah mensyaratkan bagi pencari dan pemberi kerja ada hubungan timbal balik. Yang mana pekerja memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan sedangkan pemberi

⁸ Netty Endrawati, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Di Sektor Informal (Studi Kasus Di Kota Kediri)", *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 12 No. 2, Mei 2012, Kediri : Universitas Islam Kediri, hal. 275.

pekerjaan berhak untuk memberikan imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan pekerjaannya. Tidak hanya itu hubungan timbal balik ini senyatanya berlangsung hingga ke sektor perlakuan yang adil dan layak bagi pekerja dan pemberi kerja. Oleh karena itu diperlukannya suatu perlindungan dari negara untuk mendukung cita-cita bangsa yang tertuang dalam konstitusi Negara.

Upaya untuk mewujudkan pemenuhan dan perlindungan hukum terhadap hak seseorang untuk memperoleh pekerjaan dan bekerja salah satunya dengan diundangkannya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) dimana salah satu prinsip dasar yang terdapat dalam Undang-Undang ini adalah, bahwa setiap orang di seluruh wilayah Indonesia berhak untuk bekerja dan memperoleh pekerjaan dengan mendapatkan upah atau bayaran yang layak, serta mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan pekerjaan.

Sering terjadinya pelanggaran terhadap pemenuhan kewajiban yang seharusnya dipenuhi oleh pemberi kerja terhadap pekerja terutama dalam pengupahan pekerja. Menjadikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada sektor pengupahan menjadi sorotan. Terkait hal tersebut Lalu Husni mengatakan ⁹ :

Upah memegang peran yang penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah Pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam dalam peraturan Perundang-undangan.

⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada), 2012, hlm. 148.

Perlindungan hukum terhadap pekerja sendiri dalam prakteknya masih sangat minim hal ini terbukti lewat masih banyaknya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha terhadap pekerjanya. Upah yang bagi buruh masih menjadi komponen utama penopang kehidupan mereka sehari-hari untuk menjalani hidup, sering dilanggar dalam pemenuhannya oleh perusahaan ditempat mereka berkeja. Oleh karena itu permasalahan mengenai upah penting untuk diberikan perhatian dan perlindungan yang lebih oleh negara.

Salah satu kebijakan Pemerintah dalam hal pengupahan adalah dalam hal penetapan upah minimum. Upah minimum adalah salah satu hak pekerja yang paling penting.¹⁰ Sebagian besar negara, baik maju maupun berkembang, mengatur tingkat upah minimum baik itu didalam Undang-Undang maupun dalam peraturan-peraturan terkait. Pengaturan tentang upah minimum tersebut dilakukan untuk memberikan kekuatan hukum kepada ketentuan pembayaran upah minimum, yang kesepakatan besaran nilainya merupakan kesepakatan hasil negoisasi antara perusahaan pemberi kerja dengan pekerja itu sendiri.¹¹

Dalam pertaturan-peraturan yang berlaku di Indonesia, upah minimum di atur di dalam UU Ketenagakerjaan, untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan upah minimum

10 Budi Santoso dan Kamal Hallili Hassan, “*Enforcing The Minimum Wage Through Criminal Santions: A Case Of Indonesia*”, http://www.upf.edu/gredtiss/_pdf/2013-LLRNConf-SantosoxHalili.pdf,di akses pada 23 Maret 2019.

11 *Ibid*, hlm. 1

guna melindungi kecukupan hidup bagi pekerja.¹² Untuk itu diatur diantaranya di dalam Pasal 88 UU Ketenagakerjaan yang 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.

Pasal 89 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi :

- (1). Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :
 - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- (2). Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- (3). Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

¹² *Ibid*, hlm.2

- (4). Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dan Pasal 90 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi :

- (1). Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- (2). Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- (3). Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Serta permasalahan upah minimum ini juga di bahas dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 1 Tahun 1999 tentang Upah minimum sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 226 Tahun 2000, serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 231 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Upah Minimum Pelaksanaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Tahapan Pencapaian Hidup Implementasi.

Di Indonesia sendiri upah minimum berfungsi sebagai jaring pengaman, untuk mencegah upah terjun bebas di bawah tingkat kebutuhan hidup minimum pekerja, sebagai upaya untuk pemerataan pendapatan, dan mengangkat pertumbuhan kelas menengah, juga untuk memastikan bahwa ekonomi pembangunan tidak hanya dinikmati oleh sebagian kecil masyarakat yang memiliki kesempatan, tapi juga dapat dinikmati oleh masyarakat berpenghasilan rendah. Upah minimum ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Diakui, upah minimum masih menjadi permasalahan

Ketenagakerjaan di Indonesia dan meringkas apa yang sering dilihat sebagai kebutuhan dasar pekerja dan perusahaan dan juga kondisi ekonomi untuk tumbuh menjadi produktif dan kompetitif.¹³

Dalam kenyataannya sesuai survey yang dilakukan oleh *Wage Indicator Foundation* pada tahun 2010 mengungkapkan bahwa sebanyak 19,1 % responden dari 947 responden di tujuh provinsi di Indonesia mendapat gaji dibawah Upah Minimum rata-rata seluruh provinsi di Indonesia pada tahun 2010 yaitu sebesar Rp. 976.025.¹⁴ Survei diisi oleh responden dari berbagai jenis pekerjaan di pasar tenaga kerja seperti guru/dosen, pedagang, sopir, petugas keamanan, pekerja konstruksi, logistik, penjualan dan petugas kebersihan.¹⁵

Tabel 1
Persentase Jenis Pekerjaan yang Pkerjanya Menerima Gaji Dibawah Upah Minimum Provinsi

Provinsi	Upah Mimum Provinsi	% jenis pekerjaan yang pkerjanya menerima gaji dibawah upah minimum						
		Tenaga Profesional	Tenaga Teknis	Administrasi	Pelayanan dan Penjualan	Perdagangan dan Kerajinan Tangan	Perakit dan Operator Mesin Pabrik	Pekrja Tingkat Dasar
Sumatera Utara	965,000	25.00%	8.30%	0.00%	17.60%	30.00%	20.00%	52.40%
Sulawesi Utara	990,000	31.80%	0.00%	9.10%	27.60%	0.00%	13.00%	47.60%
Jakarta	1,118,009	2.80%	n/a*	4.80%	21.20%	10.00%	6.80%	59.50%
Papua Barat	1,210,000	41.20%	0.00%	25.00%	11.10%	n/a*	16.70%	38.50%
Sumatera Selatan	927,000	8.00%	0.00%	17.60%	17.60%	n/a*	4.20%	42.90%

13 *Ibid*

14 Gajimu.com, “Jenis Pekerjaan yang Gajinya Dibawah UMP”, https://gajimu.com/gaji/copy_of_kampanye-upah-minimum/pelanggaran-ump, di akses pada tanggal 23 Maret 2019

15 *Ibid*

Jawa Tengah	660,000	4.00%	0.00%	12.50%	0.00%	n/a*	0.00%	42.90%
Jawa Timur	630,000	7.40%	0.00%	0.00%	0.00%	n/a*	0.00%	5.30%

Sumber : Data pekerjaan yang gajinya di bawah UMP dari situs www.gajimu.com¹⁶

Sedangkan pada tahun 2016, berdasarkan data Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) jumlah pekerja atau buruh yang mendapatkan gaji di atas upah minimum hanya 37 % (persen) dari total pekerja di seluruh Indonesia.¹⁷ Sebanyak 63 % (persen) lainnya hanya menikmati upah sebatas upah minimum dan bahkan cenderung menerima upah dibawah minimum yang ditetapkan di masing-masing Provinsi.¹⁸

Pelanggaran atas ketentuan upah minimum, menurut peneliti di Los Angles Amerika Serikat selain memperburuk kondisi dari gaji pekerja berupah rendah, juga berdampak negatif terhadap masyarakat dan ekonomi lokal, tempat di mana mereka tinggal dan menetap.¹⁹ Keluarga yang memiliki penghasilan rendah menghabiskan sebagian besar pendapatan mereka pada kebutuhan dasar seperti sandang, pangan, papan, dan kehidupan pendukung lain seperti contoh sekolah. Pengeluaran mereka sesuai dengan ekonomi lokal, bisnis dan pekerjaan pendukung. Pembayaran upah di bawah ketentuan upah minimum merampas pengeluaran yang seharusnya mereka

¹⁶ *Ibid*

¹⁷ Sinar Harapan, “Penetapan Sanksi UMP Sering Berujung Damai”, <http://sinarharapan.co/news/read/11093/penerapan-sanksi-ump-sering-berujung-damai>, d akses pada 23 Maret 2019

¹⁸ *Ibid*

¹⁹ Milkamn, et al., “Wage Theft and Workplace Violation in Los Angles : The Failure of Employment and Labor Law for Low Wage Workers”, <https://www.nelp.org/page/-/brokenlaws/BrokenLawsReport2009.pdf?nocdn=1>, di akses pada 25 Maret 2019.

keluaran digunakan untuk menunjang hidup, kini hanya bisa digunakan seminimal mungkin untuk memenuhi kesehatan jasmani dan rohani saja dan tentunya berdampak pada pertumbuhan ekonomi yang cenderung lambat.²⁰

Dalam hukum Ketenagakerjaan Indonesia, pengusaha yang melanggar ketentuan upah minimum diancam dengan sanksi pidana. Ancaman sanksi pidana menunjukkan bahwa terhadap setiap orang atau badan hukum yang melanggar ketentuan upah minimum dapat dianggap sebagai pelaku pidana. Menurut Mardjono Reksodiputro, sanksi, baik administratif, perdata maupun pidana, dimaksudkan untuk menegaskan pendapat pembuat Undang-Undang bahawa sejumlah nilai sosial dasar (*fundamental social values*) ingin diperkuat dan dilindungi.²¹ Pemberian sanksi pidana, dalam sebuah peraturan Perundang-undangan, memberi konsekuensi dilakukannya penegakan hukum oleh Negara/Pemerintah, melalui alat-alatnya yaitu Kepolisian dan Kejaksaan.

Mardjono Reksodiputro mengatakan bahwa pemberian hak kepada warga negara tidaklah banyak artinya apabila tidak dilindungi dan tidak ditegakkan.²² Dalam hukum selalu dikatakan hanya dapat dikatakan ada hak, apabila ada kemungkinan untuk menuntun dan memperolehnya apabila hak dilanggar (*ubi jus ubi remedium*).²³

²⁰ *Ibid.*

²¹ Mardjono Reksodiputro, *Pembaharuan Hukum Pidana, Kumpulan, Karangan Buku Keempat*, (Jakarta : Pusat Pelayanan Keadilan dan Pengabdian Hukum Universitas Indonesia, 2009), hlm 122.

²² Mardjono Reksodiputro, *Menyelaraskan Pembangunan Hukum*, (Jakarta: Komisi Hukum Nasional, 2012), hlm. 174.

²³ *Ibid*

Kelanjutan logis dari asas ini adalah hanya apabila ada proses hukum untuk menuntut suatu hak, maka dapat kita katakan bahwa hak tersebut benar-benar ada (*ubi remedium ubi jus*).²⁴

Permasalahan mengenai pembayaran upah minimum yang sesuai ketentuan memang menjadi masalah baik dari hukum maupun sosial dari buruh itu sendiri. Untuk itu dalam hal penegakan ketentuan upah minimum sendiri sebenarnya bukan hanya hukum pidana yang tersedia sebagai alat penegakannya. Pengadilan Hubungan Industrial juga bisa dijadikan sarana dalam menuntut hak pekerja/buruh, namun hukum pidana tetap dijadikan salah satu alternatif bagi para pekerja/buruh untuk menuntut keadilan akan hak-haknya. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis bermaksud melakukan penelitian yang berjudul “PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA PERUSAHAAN YANG MEMBAYARKAN UPAH PEKERJA DIBAWAH UPAH MINIMUM (Studi Putusan Nomor 401/Pid.B/2010/PN.Bwi dan Putusan Nomor 1300/Pid.Sus/2011/Pn.Jkt.Ut)”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis bermaksud melakukan penelitian untuk dapat memperoleh jawaban atas beberapa rumusan masalah, antara lain sebagai berikut :

1. Apakah dasar pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan dalam perkara pidana pelanggaran pembayaran upah minimum dalam kasus

²⁴ *Ibid*

dengan nomor putusan 401/Pid.B/2010/PN.Bwi dan Nomor 1300/Pid.Sus/2011/Pn.Jkt.Ut?

2. Bagaimana pertanggungjawaban pidana perusahaan yang membayarkan upah pekerjanya di bawah upah minimum?

1.3. Tujuan Penelitian

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memecahkan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, yakni:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan ketepatan pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan tindak pidana Ketenagakerjaan tentang pembayaran upah pekerja di bawah upah minimum berdasarkan Putusan 401/Pid.B/2010/PN.Bwi dan Nomor 1300/Pid.Sus/2011/Pn.Jkt.Ut.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan bentuk pertanggungjawaban pidana terhadap pelaku tindak pidana Ketenagakerjaan tentang pembayaran upah pekerja di bawah upah minimum berdasarkan Putusan 401/Pid.B/2010/PN.Bwi dan Nomor 1300/Pid.Sus/2011/Pn.Jkt.Ut.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoritis dan praktis, yakni :

1. Secara teoritis berguna untuk :
 - a. Pengembangan ilmu hukum pidana terkait dengan tindak pidana Ketenagakerjaan tentang pembayaran upah pekerja di bawah upah minimum;

- b. Memberikan masukan pemikiran bagi peneliti selanjutnya terhadap isu hukum serupa;
 - c. Memberikan informasi kepustakaan tambahan bagi para akademisi hukum.
2. Secara praktis, berguna sebagai bahan pertimbangan bagi semua praktisi hukum yang terlibat dan berkepentingan dalam menindak tindak pidana Ketenagakerjaan tentang pembayaran upah pekerja di bawah upah minimum di Indonesia, yaitu :
- a. Pemerintah sebagai pembuat undang-undang : sebagai bahan masukan untuk merevisi, membuat aturan hukum baru yang lebih tegas, atau mempertegas pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang sudah ada, terkait penindakan tindak pidana pembunuhan yang dilakukan oleh polisi;
 - b. Aparat penegak hukum : sebagai pedoman dalam melaksanakan proses penegakan hukum yang dimulai dari Penyelidikan, Penuntutan oleh pihak Kejaksaan, dan khususnya bagi pihak Pengadilan Negeri dalam hal ini Hakim, demi ketepatan pertimbangan putusan walaupun terjadi disparitas dengan putusan lain terhadap kasus serupa;
 - c. Perusahaan : sebagai pedoman untuk menentukan dan menetapkan upah bagi pekerja agar sesuai dengan peraturan dan ketentuan

hukum yang berlaku. Serta meningkatkan kesadaran perusahaan dalam pemenuhan hak dan kewajiban terhadap pekerja;

- d. Masyarakat : sebagai pedoman bagi masyarakat untuk mengawasi tingkah laku atau perbuatan terkait dengan pengambilan kebijakan dan pemenuhan hak dan kewajiban oleh perusahaan, serta menjadi wawasan demi timbulnya kesadaran hukum masyarakat bahwa perbuatan tindakan pidana Ketenagakerajaan berkaitan dengan pembayaran upah pekerja dibawah upah minimum merupakan tindakan yang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian dalam skripsi ini tidak melebar dan menyimpang sehingga keluar dari pokok pembahasan permasalahan, untuk membatasi maka hanya difokuskan terhadap bentuk pertanggungjawaban pidana terhadap perusahaan yang membayarkan upah pegawainya dibawah upah minimum, serta mengkaji ketepatan pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan terhadap perusahaan yang membayarkan upah pegawainya dibawah upah minimum berdasarkan Putusan 401/Pid.B/2010/PN.Bwi dan Nomor 1300/Pid.Sus/2011/Pn.Jkt.Ut.

1.6. Kerangka Teori

Adapun kerangka teori yang digunakan dalam menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Teori Pertanggungjawaban Pidana

Pertanggungjawaban merupakan suatu prinsip yang mendasar di dalam hukum pidana, atau yang lebih sering dikenal sebagai asas “*geen straf zonder schuld*” (tiada pidana tanpa kesalahan). Pertanggungjawaban pidana tanpa adanya kesalahan dalam diri si pelaku tindak pidana maka disebut dengan *leer van het materiele feit*. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) sendiri tidak memberikan sebuah penjelasan mengenai apa yang dimaksud dengan asas “*geen straf zonder schuld*”, akan tetapi asas ini dapat dikatakan sebagai asas yang tidak tertulis dan berlaku di Indonesia. Oleh karena itu, dalam sebuah pertanggungjawaban pidana terdapat dua hal yakni tindak pidana (*daad strafrecht*), pelaku tindak pidana (*dader strafrecht*).²⁵

Pertanggungjawaban pidana merupakan unsur subjektif (kesalahan dalam arti luas).²⁶ Teori dualistis memisahkan tindak pidana dari pertanggungjawaban pidana, menyebabkan kesalahan dikeluarkan dari tindak pidana dan ditempatkan sebagai penentu dalam pertanggungjawaban pidana. Tindak pidana adalah perbuatan atau serangkaian perbuatan yang padanya dilekatkan sanksi pidana.²⁷

Moeljatno menyebut dengan istilah perbuatan pidana sebagai perbuatan yang

²⁵ Roni Wiyanto, *Asas-Asas Hukum Pidana Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 2012, hlm. 96.

²⁶ H.M. Hamdan, *Hukum dan Pengecualian Hukum Menurut KUHP dan KUHAP*, Usu Press, Medan, 2010, hlm. 59.

²⁷ Chairul Huda, *Dari Tiada Pidana Tanpa Kesalahan Menuju Kepada Tiada Pertanggungjawaban Pidana Tanpa Kesalahan*, Kencana, Jakarta, 2006, hlm. 15.

dilarang oleh suatu aturan hukum larangan mana disertai ancaman (sanksi) yang berupa pidana tertentu, barang siapa yang melanggar larangan tersebut.²⁸

Orang yang telah melakukan perbuatan kemudian juga dipidana, tergantung pada persoalan apakah dia dalam melakukan perbuatan itu mempunyai kesalahan atau tidak. Apabila orang yang melakukan perbuatan pidana itu memang mempunyai kesalahan, maka akan dipidana. Manakala tidak mempunyai kesalahan walaupun telah melakukan perbuatan yang terlarang dan tercela, tidak dipidana. Asas yang tidak tertulis “tidak dipidana jika tidak ada kesalahan” merupakan dasar daripada dipidananya si pembuat,²⁹ artinya perbuatan yang tercela oleh masyarakat itu dipertanggungjawabkan pada si pembuatnya. Celaan yang obyektif terhadap perbuatan itu kemudian diteruskan kepada si terdakwa. Menjadi persoalan selanjutnya, apakah si terdakwa juga dicela dengan dilakukannya perbuatan itu, kenapa perbuatan yang obyektif tercela, secara subyektif dipertanggungjawabkan kepadanya, oleh sebab itu perbuatan tersebut adalah pada diri si pembuat.³⁰

Dapat dipidana atau tidaknya si pembuat bukanlah bergantung pada apakah ada perbuatan pidana atau tidak, melainkan pada apakah si terdakwa tercela atau tidak karena tidak melakukan tindak pidana.³¹ Pertanggungjawaban

²⁸ Moeljatno, *Asas-asas Hukum Pidana*, Bina Aksara, Jakarta, 1982, hlm. 59.

²⁹ Roeslan Saleh, *Perbuatan Pidana Dan Pertanggungjawaban Pidana*, Aksara Baru, Jakarta, 1983, hlm. 75.

³⁰ Djoko Prakoso, *Hukum Panitensir Indonesia*, Libety, Yogyakarta, 1998, hlm. 105.

³¹ *Ibid.* Hlm. 13

pidana ditentukan berdasar pada kesalahan pembuat (*liability based on fault*), dan bukan hanya dengan dipenuhinya seluruh unsur suatu tindak pidana. Dengan demikian, kesalahan ditempatkan sebagai faktor penentu pertanggungjawaban pidana dan tidak hanya dipandang sekedar unsur mental dalam tindak pidana.³² Berpangkal tolak pada asas tiada pidana tanpa kesalahan, Moeljatno mengemukakan suatu pandangan yang dalam hukum pidana Indonesia dikenal dengan ajaran dualistis, pada pokoknya ajaran ini memisahkan tindak pidana dan pertanggungjawaban pidana. Tindak pidana ini hanya menyangkut persoalan “perbuatan” sedangkan masalah apakah orang yang melakukannya kemudian dipertanggungjawabkan, adalah persoalan lain.³³ Tindak pidana dapat terjadi sekalipun dilihat dari batin terdakwa sama sekali tidak patut dicelakan terhadapnya. Walaupun telah melakukan tindak pidana, tetapi pembuatnya tidak dililiputi kesalahan dan karenanya tidak dapat dipertanggungjawabkan. Melakukan suatu tindak pidana, tidak selalu berarti pembuatnya bersalah atas hal itu.³⁴

Menurut Vos, pengertian kesalahan mempunyai tiga tanda khusus yaitu:³⁵

- a. Kemampuan bertanggungjawab dari orang yang melakukan perbuatan (*toerekeningsvatbaarheid van de dader*);
- b. Hubungan batin tertentu dari orang yang melakukan perbuatannya itu dapat berupa kesengajaan atau kealpaan; dan

³² Chairul Huda, *Op. Cit.*, hlm. 4.

³³ Moeljatno, *OpCit*, hlm. 5.

³⁴ *Ibid*, hlm. 6.

³⁵ Vos, dikutip dalam : Bambang Poernomo, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Graha Indonesia, Jakarta, 1994, hlm. 136.

- c. Tidak terdapat dasar alasan yang menghapuskan pertanggungjawaban bagi si pembuat atas perbuatannya itu.

Sejalan dengan pengertian kesalahan, pandangan E. Mezger yang dapat disimpulkan pengertian kesalahan terdiri atas :³⁶

- a. Kemampuan bertanggungjawab (*zurechnungstahing ist*);
- b. Adanya bentuk kesalahan (*schuld form*) yang berupa kesengajaan (*vorzatz*) dan *culpa (tahr lassigkeit)*; dan
- c. Tidak ada penghapus kesalahan (*keine schuld ans shies ungs grummade*).

Teori pertanggungjawaban pidana digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai bentuk pertanggungjawaban pidana terhadap pelaku tindak pidana Ketenagakerjaan tentang pembayaran upah pekerja di bawah upah minimum berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Nomor 401/Pid.B/2010/PN.Bwi dan Nomor 1300/Pid.Sus/2011/Pn.Jkt.Ut.

2. Teori Pertimbangan Hakim

Pokok kekuasaan kehakiman diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) dan dalam Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. UUD 1945 menjamin adanya sesuatu kekuasaan kehakiman yang bebas. Hal ini tegas dicantumkan dalam Pasal 24 ayat (1) dan penjelasan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman³⁷, yang berbunyi :

“Kekuasaan kehakiman adalah kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan

³⁶ E. Mezger, dikutip dalam : Leden Marpaung, *Unsur-Unsur Pebuatan Yang Dapat Dihukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 1991, hlm. 12.

³⁷ *Ibid*, hlm. 142.

berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Negara Republik Indonesia tahun 1945 demi terselenggaranya Negara Hukum Republik Indonesia.”

Kemudian ketentuan Pasal 24 ayat (2) Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, menyatakan bahwa :

“Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah mahkamah konstitusi.”

Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka dalam ketentuan ini mengandung pengertian bahwa kekuasaan kehakiman bebas dari segala campur tangan pihak kekuasaan ekstra yudisial, kecuali hal-hal sebagaimana disebut dalam UUD 1945. Kebebasan dalam melaksanakan wewenang yudisial bersifat tidak mutlak karena tugas hakim alah menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila, sehingga putusannya mencerminkan rasa keadilan rakyat Indonesia.³⁸ Kebebasan hakim perlu pula dipaparkan posisi hakim yang tidak memihak (*impartial judge*) sebagaimana ketentuan Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Istilah tidak memihak disini haruslah tidak harfiah, karena dalam menjatuhkan putusannya hakim harus memihak yang benar. Dalam hal ini tidak diartikan tidak berat sebelah dalam pertimbangan dan penilaiannya. Lebih tepatnya perumusan Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman pada Pasal 5 ayat (1) berbunyi :

38 Andi Hamzah, *KUHP dan KUHP*, Rineka Cipta, Jakarta, 1996, hlm. 94.

“Pengadilan mengadili menurut hukum dengan tidak membeda-bedakan orang”.³⁹

Seorang hakim diwajibkan untuk menegakkan hukum dan keadilan dengan tidak memihak. Hakim dalam memberi suatu keadilan harus menelaah terlebih dahulu tentang kebenaran peristiwa yang diajukan kepadanya kemudian memberi penilaian terhadap peristiwa tersebut dan menghubungkannya dengan hukum yang berlaku. Setelah itu hakim baru dapat menjatuhkan putusan terhadap peristiwa tersebut. Seorang hakim dianggap tahu akan hukumnya sehingga tidak boleh menolak memeriksa dan mengadili suatu peristiwa yang diajukan kepadanya. Hal ini diatur dalam Pasal 16 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman,⁴⁰ yaitu :

“Pengadilan tidak boleh menolak untuk memeriksa dan mengadili suatu perkara yang diajukan dengan dalih bahwa hukum tidak atau kurang jelas, melainkan wajib untuk memeriksa dan mengadilinya.”

Seorang hakim dalam menemukan hukumnya diperbolehkan untuk mengacu pada yurisprudensil dan pendapat para ahli hukum terkenal (doktrin). Hakim dalam memberikan putusan tidak hanya berdasarkan pada nilai-nilai hukum yang hidup dalam masyarakat, hal ini dijelaskan dalam Pasal 28 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman,⁴¹ yaitu Hakim wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum yang hidup dalam masyarakat.

³⁹ *Ibid*, hlm. 95.

⁴⁰ *Ibid*, hlm.110

⁴¹ *Ibid*, hlm 112

Teori pertimbangan hakim digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai ketepatan pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan tindak pidana Ketenagakerjaan tentang pembayaran upah pekerja di bawah upah minimum berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Nomor 401/Pid.B/2010/PN.Bwi dan Nomor 1300/Pid.Sus/2011/Pn.Jkt.Ut.

1.7. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1.7.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif (yuridis normatif). Metode penelitian hukum jenis normatif disebut sebagai penelitian hukum doktriner atau penelitian perpustakaan. Dinamakan demikian dikarenakan penelitian ini hanya ditujukan pada peraturan-peraturan tertulis sehingga penelitian ini sangat erat hubungannya pada perpustakaan karena akan membutuhkan data-data yang bersifat sekunder pada perpustakaan. Hal ini disebabkan pada penelitian normatif difokuskan pada studi kepustakaan dengan menggunakan berbagai sumber data sekunder seperti pasal-pasal perundangan, berbagai teori hukum, hasil karya ilmiah para sarjana. Dalam penelitian hukum normatif, hukum yang tertulis dikaji dari berbagai aspek seperti aspek teori, filosofi, perbandingan, struktur/komposisi, konsistensi, penjelasan

umum dan penjelasan pada tiap pasal, formalitas dan kekuatan mengikat suatu undang-undang serta bahasa yang digunakan adalah bahasa hukum.

1.7.2. Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan dalam penelitian ini adalah :

- a. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), dilakukan untuk menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.⁴² Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh deskripsi analisis peraturan hukum dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang khususnya bersangkutan paut dengan bentuk pertanggungjawaban pidana serta pertimbangan hakim dalam memutus perkara tindak pidana pengeroyokan yang dilakukan tni. Pendekatan ini membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan undang-undang lainnya atau antara undang-undang dan Undang-Undang Dasar atau antara regulasi dan undang-undang.⁴³
- b. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*), pendekatan ini beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide

⁴²Johnny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif cetakan ke-III*, Bayumedia Publishing, Malang, 2005, hlm 302.

⁴³Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2005, hlm. 94.

yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum relevan dengan isu yang dihadapi. Pemahaman akan pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin tersebut merupakan sandaran bagi peneliti dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu yang dihadapi.⁴⁴

- c. Pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan kasus dalam penelitian bertujuan untuk mempelajari penerapan norma-norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum.⁴⁵ Kasus tindak pidana Ketenagakerjaan terhadap perusahaan yang membayarkan upah pegawainya dibawah upah minimum berdasarkan Putusan 401/Pid.B/2010/PN.Bwi dan Nomor 1300/Pid.Sus/2011/Pn.Jkt.Ut.

1.7.3. Jenis dan Sumber Bahan Penelitian

Jenis dan sumber bahan penelitian diperoleh dari data sekunder. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari atau berasal dari bahan kepustakaan.⁴⁶ Untuk memecahkan isu hukum secara preskriptif, maka diperlukan sumber-sumber hukum penelitian yang dapat dibedakan menjadi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, yaitu :

⁴⁴ *Ibid*, hlm. 95.

⁴⁵ Johnny Ibrahim, *Op. Cit.*, hlm. 304.

⁴⁶ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Op. Cit.*, hlm. 16.

- a. Bahan hukum primer, adalah bahan hukum yang bersifat autoratif, yang artinya mempunyai otoritas⁴⁷, terdiri dari :
- 1) Norma dasar atau kaidah dasar, yaitu Pancasila;
 - 2) Peraturan dasar, yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945);
 - 3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan);
 - 4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.1 Tahun 1999 tentang Upah Minimum sebagaimana telah diubah dengan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 226 Tahun 2000;
 - 5) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 231 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penanguhan Upah Minimum Pelaksanaan;
 - 6) Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 2012 tentang Tata Cara Pelaksanaan Koordinasi, Pengawasan, Dan Pembinaan Teknis Terhadap Kepolisian Khusus, Penyidik Pegawai Negeri Sipil, Dan Bentuk-Bentuk Pengamanan Swakarsa;
 - 7) Kitab Undang-Undan Hukum Pidana (KUHP) Indonesia.
 - 8) Putusan Pengadilan Nomor 401/Pid.B/2010/PN.Bwi dan Nomor 1300/Pid.Sus/2011/Pn.Jkt.Ut.

⁴⁷Peter Mahmud Marzuki, *Op. Cit.*, hlm. 141.

- b. Bahan hukum sekunder, adalah bahan hukum yang digunakan untuk memberi penjelasan yang berhubungan dengan bahan primer bentuk karya ilmiah, literatur-literatur tertulis oleh para ahli yang ada relevansinya dengan isu hukum.⁴⁸
- c. Bahan hukum tersier, bahan yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan primer dan sekunder antara lain kamus, ensiklopedia, dan sebagainya yang berhubungan dengan ini agar diperoleh informasi terbaru, relevan dan mutakhir.⁴⁹

1.7.4. Teknik Pengumpulan Bahan Penelitian

Teknik pengumpulan bahan penelitian hukum dimaksudkan untuk memperoleh bahan hukum dalam penelitian. Teknik yang mendukung dan berkaitan dengan pemaparan penelitian ini adalah studi kepustakaan (studi dokumen). Studi kepustakaan adalah suatu alat pengumpulan bahan hukum yang dilakukan melalui bahan hukum tertulis dengan mempergunakan *content analysis*.⁵⁰ Teknik ini berguna untuk mendapatkan landasan teori dengan mengkaji dan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan, dokumen, laporan, arsip dan hasil penelitian lainnya baik cetak maupun elektronik yang berhubungan dengan bentuk pertanggungjawaban pidana serta pertimbangan hakim dalam memutus perkara tindak pidana Ketenagakerjaan tentang pembayaran upah pekerja di bawah upah minimum.

⁴⁸ *Ibid*, hlm. 18

⁴⁹ *Ibid*, hlm.144.

⁵⁰ *Ibid*, hlm. 105.

1.7.5. Teknik Analisis Bahan Penelitian

Analisis bahan penelitian dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif, yaitu dengan cara memaparkan, menguraikan, menjelaskan, bahan penelitian secara bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, dan tidak tumpang tindih serta efektif sehingga mempermudah pemahaman dan interpretasi bahan penelitian.⁵¹ Analisis kualitatif digunakan untuk menganalisis bentuk pertanggungjawaban pidana serta pertimbangan hakim dalam memutus perkara tindak pidana Ketenagakerjaan tentang pembayaran upah pekerja di bawah upah minimum, untuk kemudian disistematisasi (termasuk interpretasi), menganalisa, serta menilai bahan penelitian baik dari segi substansi maupun relevansi substansinya untuk kemudian dikonstruksikan dalam suatu kesimpulan yang ringkas dan tepat sesuai tujuan dari penelitian ini.

1.7.6. Teknik Penarikan Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan logika deduktif. Menurut Peter Mahmud Marzuki yang mengutip pendapatnya Philipus M. Hadjon menjelaskan, metode deduksi sebagaimana silogisme yang diajarkan oleh Aristoteles, penggunaan metode deduksi berpangkal dari pegajuan premis major (pernyataan bersifat umum) kemudian diajukan premis minor (bersifat khusus), dari kedua premis itu kemudian ditarik suatu kesimpulan atau *conclusion*. Jadi yang dimaksud dengan pengolahan bahan hukum dengan cara deduktif adalah menjelaskan sesuatu dari hal-

⁵¹ *Ibid*, hlm. 127.

hal yang sifatnya umum, selanjutnya menarik kesimpulan dari hal itu yang sifatnya lebih khusus.⁵²

52 Philipus M. Hadjon, dikutip dalam : Peter Mahmud Marzuki, *Op. Cit.*, hlm. 147.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Abidin, A.Z., 1983, *Bunga Rampai Hukum Pidana*. Jakarta, Pradnya Paramita
- Afzalurrahman, 2000, *Muhammad Sebagai Pedagang*, Jakarta, Yayasan Swarna Bhummy
- Ahmadi, A., I.F Abdul, 1994, *Fiqih Islam Lengkap*, Jakarta, PT. Rineka Cipta
- Andyani, G.A.D, 2008, *Membina Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*, Buletin Studi Ekonomi
- Andrisman, Tri, 2009, *Asas-Asas dan Aturan Umum Hukum Pidana Indonesia*, Bandar Lampung, Universitas Bandar Lampung
- Astuti, D.K., dan N. Widyarini, 2007, *Persepsi Keadilan, Tekanan Kerja dan Semangat Kerja pada Pegawai Negeri Sipil*, *Jurnal Psikologi*
- Arief, B.N., 2010, *Kapita Selekta Hukum Pidana*, Bandung, Citra Aditya Bakti
- Barda, N.A., dan Muladi, 1992, *Bunga Rampai Hukum Pidana*, Bandung, Alumni
- Bambang, Hartadi, 1999, *Sistem Pengadilan Dalam Pengendalian Dalam Hubungan Dengan Manajemen dan Audit*, Yogyakarta, BPFE
- Endrawati, Netty, 2012, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak di Sektor Informal*, Kediri, Universitas Islam Kediri
- F. Winami, dan G. Sugiyarso, 2006, *Administrasi Gaji dan Upah*, Yogyakarta, Pustaka Diwtama
- Diana H.K., 2004, *Hukum Administrasi Negara*, Bogor Selatan, Ghalia Indonesia

- Djumadi, 2002, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta, P.T Raja Grafindo Persada
- Dwidja Priyanto, dan Muladi, 2012, *Pertanggungjawaban dalam Hukum Pidana*, Jakarta, Kencana Prenada Group
- Hani T., Handoko, dan Reksohadiprojo, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Yogyakarta, BPFE
- Hamdan, H.M., 2010, *Hukum dan Pengecualian Menurut KUHP dan KUHPA*, Medan, Usu Press
- Hatrik H.,1996, *Asas Pertanggungjawaban Korporasi Dalam Hukum Pidana Indonesia*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Hadjon M.P., 1994, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Yogyakarta, Universitas Gajah Mada
- Hamzah, Andi, 2007, *Pemberantasan Korupsi Melalui Hukum Pidana dan Nasional dan Internasional*, Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Ibrahim J., 2005, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif cetakan ke-III*, Malang, Bayumedia Publishing
- Lamintang, P.A.F.,1984, *Hukum Penintensier Indonesia*, Bandung, Armico
- L.M. Robert, dan Jackson H.J., 2002, *Human Resource Management*, Jakarta Salemba Empat
- L. Zhang, Kasper. H., Muelbacher, dan Kodydek, G., 2004, *Fringe Benefits and Loyalty on the Chinese Labour Market – A Trend Towards Higher Individual –*

and Performance-Oriented: A Case Study Focusing on Technology Companies in the Shanghai Region, Jakarta, Journal of Technology Management in China

- Marzuki P.M., 2005, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group
- Marwansyah, dan Mukaram, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara
- Mezger H., 1991, *Unsur-Unsur Perbuatan Yang Dapat Dihukum*, Jakarta, Sinar Grafika
- Moeljatno, 1982, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Jakarta, Bina Aksara
- Moeljatno, 2000, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Jakarta, Cetakan Keenam, Penerbit Rineka Cipta
- Muladi, 1992, *Lembaga Pidana Bersyarat*, Bandung, Alumni
- Muladi, dan Priyatno D., 2010, *Pertanggungjawaban Pidana Koperasi*, Jakarta, Prenada Media Group
- Mulyadi, 2001, *Akuntansi Manajemen, Konsep Manfaat dan Rekayasa*, Jakarta, Salemba Empat
- Muljono, Djoko, 2009, *Akuntansi Pajak*, Yogyakarta, Andi Offset
- Nugroho B.H., 2012, *Overcriminalization*, Jakarta, Fakultas Hukum Indonesia
- Pasaribu C., 1994, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, PT. Sinar Grafika
- Prins W.F., dan Adisapoetra K.R., 1987, *Pengantar Ilmu Hukum Administrasi Negara*, Jakarta, Pradnya Paramita

- Prakoso D., 1998, *Hukum Penintensir Indonesia*, Yogyakarta, Liberty
- Rivai V. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Sa Eggi U., 2002, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, Yogyakarta, CV Adipura
- Saleh R., 1983, *Beberapa Asas Hukum Pidana Dalam Perspektif*, Jakarta, Aksara Baru
- Setiadi W., 2009, *Sanksi Administratif Sebagai Salah Satu Instrumen Penegakan Hukum dalam Peraturan Perundang-Undangan*, Jurnal Legislasi Indonesia Vol.6 No.4, Jakarta, Direktorat Jenderal
- Sjahdeini S.R., 2014, *Pertanggungjawaban Pidana Korupsi*, Jakarta, Grafiti Pers
- Symasuddin M.S., 2004, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta, Sarana Bhakti Persada
- Sudarto, 2006, *Kapita Selekta Hukum Pidana*, Bandung, Alumni
- Suryahadi, dan kawan kawan, 2003, *Kebijakan dalam menentukan Upah*, Bandung, Pustaka Harapan
- Simanjuntak, 1985, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Jakarta, Grafindo Persada
- Sianturi S.R., dan Kanter E.Y., 2002, *Asas-Asas Hukum Pidana di Indonesia dan Penerapannya*, Jakarta, Storia Grafika
- Sugiyarso G., dan F. Winami, 2006, *Administrasi Gaji dan Upah*, Yogyakarta, Pustaka Dwitama

- Soesilo R., 1991, *Pokok-Pokok Hukum Pidana Umum dan Delik-Delik Khusus*, Bogor, Politea
- Syaifullah, dan P. Helena, 2005, *Perburuhan Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Sutrisno, 2008, *Lingkungan Kerja*, Solo, Cempaka
- Rommelink J., 2003, *Hukum Pidana*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama
- Reksodiputro M., 2009, *Pembaharuan Hukum Pidana, Kumpulan, Karangan Buku Keempat*, Jakarta, Pusat Pelayanan Keadilan dan Pengabdian Hukum Universitas Indonesia
- Utrecht, E., *Hukum Pidana*
- Widodo H., dan Judiantoro, 2013, *Hukum Ketatanggaraan Bidang Hubungan kerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo
- Wiyanto R., 2012, *Asas-Asas Hukum Pidana Indonesia*, Bandung, Mandar Maju

Undang-Undang

Indonesia. *Pembukaan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*

_____. *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003*. LN No. 39 tahun 2003. TLN. No. 4279.

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, KUHPidana

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, KUHPerdata

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Menteri Tenaga Kerja, Kepmenakertrans No. Kep 231/Men/2003, psl 3 ayat (1)

Sumber Internet

Badan Perencanaan Pembangunan Nasional. 2018, *Jumlah Penduduk Indonesia Mencapai 265 Juta Jiwa*, <http://databoks.katadata.co.id> (akses 14 Maret 2019)

Gajimu.com, 2015, *Jenis Pekerjaan yang Gajinya dibawah UMP*, https://gajimu.com/gaji/copy_of_kampanye-upah-minimum/pelanggaran-ump, (akses 23 Maret 2019)

Harapan Sinar, *Penetapan Sanksi UMP Sering Berujung Damai*, <http://sinarharapan.co/news/read/11093/penerapan-sanksi-ump-sering-berujung-damai>, (23 Maret 2019)

Hamzah H., 2013, *Politik Hukum Perburuhan Dalam Menjamin Hak Berserikat Di Indonesia*, <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCcQFjAA&url=http%3A%2F%2Frisalah.fhunmul.ac.id%2Fwpcontent%2Fuploads%2F2013%2F12%2F4.Politik-Hukum-Perburuhan-Dalam-Menjamin-Hak-Berserikat-di-Indonesia-Herdiansyah.pdf>. (akses 14 Maret 2019)

Milkamn, et al, *Wage Theft and Workplace Violation in Los Angeles : The Failure of Employment and Labor Law for Law Wage Workes*,

<https://www.nelp.org/page/-/brokenlaws/BrokenLawsReport2009.pdf?nocdn=1>,
(akses 25 Maret 2019.)

Noname, 2010, *Undang-Undang Ketenagakerjaan Terbaru UU No.13 Tahun 2003 dan Klasifikasi Tenagakerja*, <http://gurupendidikan.net> (akses 04 Juni 2019)

Santoso B., dan Hassan K.H., 2013, *Enforcing The Minimum Wage Through Criminal Santions: A Case of Indonesia*, http://www.upf.edu/gredtiss/_pdf/2013-LLRNConf-SantosxHalili.pdf, (akses 23 Maret 2019)