

**PENYELESAIAN HUKUM TINDAK PIDANA KETENAGAKERJAAN
TERHADAP PEMOTONGAN UPAH MINIMUM REGIONAL
(Analisis Putusan Pengadilan Negeri Lubuk Pakam
No.1662/Pid.B/2015/Pn.Lbp)**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Program Studi Ilmu Hukum*

Oleh:

RUDIANSYAH
NPM: 0906200021



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



Keagamaan, Cerdas dan Sejahtera

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut.



BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 28 maret 2017, Jam 12.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : RUDIANSYAH
NPM : 0906200021
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM ACARA
JUDUL SKRIPSI : PENYELESAIAN HUKUM TINDAK PIDANA
KETENAGAKERJAAN TERHADAP
PEMOTONGAN UPAH MINIMUM REGIONAL
(Analisis Putusan Pengadilan Negeri Lubuk Pakam
No. 1662/Pid.B/2015/Pn.Lbp)

DINYATAKAN : (B) Lulus Yudisium dengan predikat Baik
: () Lulus Bersyarat, memperbaiki/Ujian Ulang
: () Tidak Lulus

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

IDA HANFAH, S.H., M.H
NIDN: 0003036001

FAISAL, S.H., M.Hum
NIDN: 0122087502

ANGGOTA PENGUJI :

1. IDA NADIRAH, S.H., M.H
2. RACMAD ABDUH, S.H., M.H
3. HARISMAN, S.H., M.H
4. ISNINA, S.H., M.H

1.
2.
3.
4.



Keagamaan, Cerdas dan Tanggungjawab

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut.



PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Sripsi Sarjana Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Strata I bagi:

MENETAPKAN

NAMA : RUDIANSYAH
NPM : 0906200021
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM ACARA
JUDUL SKRIPSI : PENYELESAIAN HUKUM TINDAK PIDANA
KETENAGAKERJAAN TERHADAP
PEMOTONGAN UPAH MINIMUM REGIONAL
(Analisis Putusan Pengadilan Negeri Lubuk Pakam
No. 1662/Pid.B/2015/Pn.Lbp)

PENDAFTARAN : Tanggal 28 April

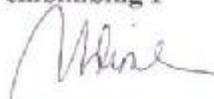
Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Komprehensif, penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM
BAGIAN HUKUM ACARA

Diketahui
Dekan,


IDA HANIFAH, S.H., M.H
NIDN: 0003036001

Pembimbing I


IDA NADIRAH, S.H., M.H
NIDN: 0030116606

Pembimbing II


RACHMAD ABDUH, S.H., M.H
NIDN: 0004127204



Siapa, Cerdas dan Sejujurnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut.



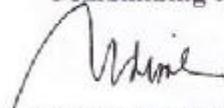
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA	: RUDIANSYAH
NPM	: 0906200021
PRODI/BAGIAN	: ILMU HUKUM/HUKUM ACARA
JUDUL SKRIPSI	: PENYELESAIAN HUKUM TINDAK PIDANA KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEMOTONGAN UPAH MINIMUM REGIONAL (Analisis Putusan Pengadilan Negeri Lubuk Pakam No. 1662/Pid.B/2015/Pn.Lbp)

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian

Medan, 28 April 2017

Pembimbing I


IDA NADIRAH, S.H., M.H
NIDN: 0030116606

Pembimbing II


RACHMAD ABDUH, S.H., M.H
NIDN: 0004127204



Canggih, Cerdas, Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **RUDIANSYAH**
NPM : 0906200021
Program : Strata – I
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Acara
Judul Skripsi : Penyelesaian Hukum Tindak Pidana
Ketenagakerjaan Terhadap Pemotongan Upah
Minimum Regional (Analisis Putusan Pengadilan
Negeri Lubuk Pakam No.
1662/Pid.B/2015/Pn.Lbp)

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri. Kecuali bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, April 2018
Saya yang menyatakan



RUDIANSYAH



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
 PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN MUHAMMADIYAH
FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA (UMSU)

Pusat Administrasi : Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 6611233 - 6624567 - 6622400 -
 6610450 - 6619056 Fax. (061) 6625474 Medan 20238
 Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut.

**KARTU BIMBINGAN
 SKRIPSI MAHASISWA**

Mahasiswa : **RUDIANSYAH**
 : **0906200021**
 Fandi / Jurusan : **ILMU HUKUM / HUKUM ACARA**
 Skripsi : **PENYELESAIAN HUKUM TINDAK PIDANA
 KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEMOTONGAN UPAH
 MINIMUM REGIONAL (Analisis Putusan Pengadilan Negeri Lubuk
 Pakam No. 1662/Pid.B/2015/Pn.Lbp)**

Bimbing I : **Ida Nadirah, SH, MH**
 Bimbing II : **Rachmad Abduh, SH, MH**

WALID	MATERI BIMBINGAN	KONSULTASI LANJUTAN	PARAF
2016	Penyerahan Skripsi		[Signature]
2016	Abstrak, Metode, R.M.		[Signature]
2016	Pembahasan Penyerahan Skripsi		[Signature]
2016	Pembahasan Meringkas & Pembahasan R.M. Ke P. 1		[Signature]
2016			
2017	Penerimaan Skripsi Perbaikan: abstrak daftar isi daftar pustaka daftar pustaka tabel kalasa & penulisan Berdasarkan buku	[Signature]	[Signature]
2017	Acc Skripsi & Dikembalikan		[Signature]

Diketahui Dekan
 [Signature]
 (Ida Hafifah, SH., MH)

Pembimbing I
 [Signature]
 (Ida Nadirah, SH, MH)

Pembimbing. II,
 [Signature]
 (Rachmad Abduh, SH, MH)

ABSTRAK

PENYELESAIAN HUKUM TINDAK PIDANA KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEMOTONGAN UPAH MINIMUM REGIONAL (Analisis Putusan Pengadilan Negeri Lubuk Pakam No. 1662/Pid.B/2015/Pn.Lbp)

RUDIANSYAH

Suatu hal yang menarik untuk dikaji dalam kaitannya dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan ini adalah perihal jarang sekali ditemukan kasus-kasus kepidanaan yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan. Salah satu tindak pidana tersebut adalah tindak pidana pemotongan upah pekerja. Permasalahan yang diajukan adalah bagaimana pengaturan hukum terhadap upah minimum regional, bagaimana penyelesaian hukum tindak pidana ketenagakerjaan terhadap pemotongan upah minimum regional dan bagaimana analisis putusan Pengadilan Negeri Lubuk Pakam No.1662/Pid.B/2015/Pn.Mdn terkait tindak pidana pemotongan upah minimum regional.

Metode penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah deskriptif analisis yang mengarah pada penelitian hukum yuridis normatif atau penelitian hukum keperpustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau hanya menggunakan data sekunder.

Hasil penelitian dan pembahasan menjelaskan penyelesaian hukum tindak pidana ketenagakerjaan terhadap pemotongan upah minimum regional bersamaan bentuk dan modelnya dengan perkara pidana secara umum dengan sistem pemeriksaan perkara pidana biasa. Hanya saja pihak yang melakukan penyidikan dalam kapasitas pidana yang berhubungan dengan ketenagakerjaan adalah pihak Badan Pengawas Ketenagakerjaan. Badan ini adalah PPNS di bidang ketenagakerjaan yang memiliki fungsi dan kewenangan seperti pihak kepolisian. Upaya penanggulangan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan adalah diaturnya ketentuan perihal masalah kepidanaan dalam kaitannya dengan masalah ketenagakerjaan di dalam peraturan perundang-undangan yang bersifat nasional yang bertujuan menjaga sinkronisasi hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja serta meletakkan fungsi pemerintah sebagai fungsi harmonisasi antar pengusaha dengan pekerja. Analisis putusan Pengadilan Negeri Lubuk Pakam No.1662/Pid.B/2015/Pn.Mdn bahwa putusan yang dijatuhkan majelis hakim sudah tetap dengan putusan menjatuhkan pidana kepada terdakwa dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun. Hal ini juga menjelaskan bahwa pengusaha yang tidak membayar upah minimum regional sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dapat dipidana.

Kata Kunci: Tindak Pidana, Ketenagakerjaan, Pemotongan Upah

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT, Yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-nya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, sholawat beriring salam juga dipersembahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan didunia dan di akhirat kelak.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian tingkat sarjana hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sripsi ini berjudul **“Penyelesaian Hukum Tindak Pidana Ketenagakerjaan Terhadap Pemotongan Upah Minimum Regional (Analisis Putusan Pengadilan Negeri Lubuk Pakam No.1662/Pid.B/2015/Pn.Lbp)”**.

Didalam mengerjakan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Agussani, MAP, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Ibu Ida Hanifah SH. MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Faisal SH M. Hum, selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Zainuddin SH, MH Selaku wakil dekan III
5. Ibu Ida Nadirah SH, MH, Selaku Kepala Hukum Bagian Acara Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Rachmad Abduh,SH, MH, selaku Dosen Pembimbing II.
7. Bapak dan Ibu dosen serta semua unsur staf administrasi di Fakultas Hukum di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Rekan-rekan se-almamater di Fakultas Hukum khususnya dan umumnya Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini juga diucapkan rasa terima-kasih yang tiada terhingga kepada Ayahanda dan Ibunda semoga kebersamaan yang dijalani ini tetap menyertai selamanya. Demikianlah diniatkan,semoga tulisan ilmiah ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Medan, Oktober 2016

Penulis

RUDIANSYAH
NPM:0906200021

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
1. Perumusan Masalah.....	6
2. Paedah Penelitian	7
B. Tujuan Penelitian.....	7
C. Metode penelitian	8
1. Sifat Penelitian	8
2. Sumber Data.....	8
3. Alat pengumpulan data.....	9
4. Analisis data.....	9
D. Defenisi Opersianal	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Penyelesaian Hukum	11
B. Tindak Pidana Ketenagakerjaan.....	19
C. Pemotongan Upah	33
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Pengaturan Hukum Terhadap Pemotongan Upah Regional	38
B. Penyelesaian Hukum Tindak Pidana Ketenagakerjaan Terhadap Pemotongan Upah Minimum regional	39

C. Analisis Putusan Pengadilan Negeri Lubuk Pakam No. 1662

/Pid.B/2015/PN.Mdn Terkait Tindak Pidana Pemotongan Upah

Minimum Regional..... 54

BAB IV. KESIMPULAN DAN SARAN 70

A. Kesimpulan 70

B. Saran 71

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Banyak masyarakat yang masih melihat bahwa hukum ketenagakerjaan hanya sebatas hubungan pengusaha dan pekerja atau sebatas permasalahan perdata. Padahal melihat dari definisi yang telah dijelaskan oleh Imam Soepomo dan ciri khusus yang ada dalam hukum ketenagakerjaan dapat dikatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah hukum publik, yang meliputi hukum administrasi dan juga hukum pidana. Dimana pemerintah bisa masuk dan ikut campur dalam pelaksanaannya.

Berdasarkan sifatnya, hukum ketenagakerjaan memiliki kedudukan dalam tata hukum nasional Indonesia pada bidang hukum administrasi, hukum perdata, dan hukum pidana.

1. Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum administrasi
Ada 2 hal yang harus diperhatikan, yaitu subjek hukum dalam penyelenggaraan negara dan bagaimana peranannya. Subjek hukum dalam penyelenggaraan negara menyangkut 3 hal yaitu pejabat, lembaga, dan warga negara. Pejabat dalam hal ini adalah pejabat negara yang tunduk pada ketentuan hukum administrasi. Perannya berkaitan dengan menjalankan fungsi negara di dalam pembuatan peraturan atau pemberian izin, bagaimana negara melakukan pencegahan terhadap sesuatu hal yang dapat terjadi, dan bagaimana upaya hukumnya. Pemerintah sebagai penyelenggara negara di bidang ketenagakerjaan harus dapat melaksanakan ketiga fungsi tersebut dengan baik.
2. Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum perdata
Pada hakikatnya yang memegang peranan penting dalam hukum perdata adalah para pihak, dalam hal ini adalah pekerja/buruh dan pemberi kerja ataupun pengusaha. Hubungan antara mereka didasarkan pada perikatan yang diwujudkan dalam perjanjian kerja. Disini pemerintah hanya berlaku sebagai pengawas atau lebih tepatnya sebagai fasilitator apabila terdapat perselisihan yang tidak dapat

mereka selesaikan sendiri. Selain itu fungsi pengawasan dari pemerintah dapat maksimal apabila secara filosofis kedudukan pemerintah lebih tinggi dari yang diawasi.

3. Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum pidana
Kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam hukum pidana adalah pentingnya penerapan sanksi hukum bagi pelanggar peraturan perundang-undangan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat sanksi pidana bagi yang melanggar ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.¹

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dijelaskan bahwa kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam tata hukum nasional Indonesia secara teoritis dapat dipisahkan menjadi 3 bidang, yaitu bidang administrasi, bidang perdata, dan bidang pidana. Namun dalam praktiknya harus dijalankan secara bersamaan karena berhubungan satu dengan yang lainnya. Hubungan hukum yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan pengusaha termasuk dalam bidang hukum perdata. Namun selama proses pembuatan, pelaksanaan, dan berakhirnya hubungan tersebut diawasi oleh pemerintah dalam rangka menjalani 3 fungsinya. Apabila selama proses-proses tersebut terdapat pelanggaran (tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku), maka dapat diterapkan sanksi pidana.

Berkaitan dengan perihal kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum pidana maka perlu diterapkan kebijakan hukum pidana sehingga masalah pidana yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dapat ditegakkan pada bumi yang beradab dan bertata krama ini.

Berdasarkan ketentuan Pasal 176 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diamanahkan bahwa pengawasan

¹ Laurreta, "Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan", Diakses Melalui http://laurreta15lawsorce.blogspot.co.id/2013/06/bab-ii-ruang-lingkup-hukum_25.html, Tanggal 14 Juni 2016.

ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Apabila terjadi tindak pidana ketenagakerjaan, maka yang harus dilakukan adalah melaporkan kepada Pegawai Pengawas ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota.

Proses penanganan perkara di bidang ketenagakerjaan secara garis besar, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pelapor melaporkan adanya dugaan tindak pidana ketenagakerjaan kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja.
2. Atas dasar laporan Pelapor tersebut, Pegawai Pengawas, melakukan serangkaian kegiatan pengawasan/pemeriksaan terhadap adanya dugaan tindak pidana ketenagakerjaan.
3. Setelah dilakukan pemeriksaan ternyata ditemukan adanya tindak pidana ketenagakerjaan, maka Pegawai Pengawas memberikan Nota Pembinaan.
4. Apabila setelah diberi Nota pembinaan ternyata tidak dilaksanakan, maka Pegawai Pengawas menyerahkan perkaranya kepada Penyidik Pegawai Negeri Sipil untuk dilakukan penyidikan.
5. Penyidik Pegawai Negeri Sipil mengirim Surat Pemberitahuan Dimulainya Penyidikan kepada Penyidik Polri.
6. Setelah Penyidik Pegawai Negeri Sipil telah selesai melakukan penyidikan, kemudian dibuat Berkas Perkaranya.

7. Setelah selesai pemberkasan Penyidik Pegawai Negeri Sipil melimpahkan kepada Jaksa Penuntut Umum melalui Penyidik Polri.
8. Setelah Jaksa Penuntut Umum menerima Berkas Perkara dan menyatakan sudah lengkap, Jaksa Penuntut Umum melimpahkan kepada Pengadilan Negeri untuk disidangkan.

Suatu hal yang menarik untuk dikaji dalam kaitannya dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan ini adalah perihal kentalnya masalah keperdataan dan masalah administrasi negara dalam hukum ketenagakerjaan sehingga jarang sekali ditemukan kasus-kasus kepidanaan yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan. Meskipun demikian kajian penelitian ini berupaya menengahkan penelitian tentang tindak pidana ketenagakerjaan berkaitan dengan pemotongan upah minimum regional.

Adapun kasus tersebut adalah Putusan Pengadilan Negeri Lubuk Pakam No. 1662/Pid.B/2015/Pn.Lbp. Putusan tersebut menjelaskan telah terjadinya perbuatan pidana atas nama terdakwa: Nama lengkap: Kargiat, tempat lahir: Perdagangan, umur/tanggal lahir: 44 Tahun /13 Agustus 1970, Jenis kelamin: Laki-laki, kebangsaan: Indonesia, Tempat tinggal: Jalan A. Yani Dalam Nomor 48 LK. I Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat, Agama: Kristen Protestan, Pekerjaan: Direktur PT. Asia Raya Foundary.

Perkara tersebut berawal dari adanya pelimpahan berkas perkara dari Polda Sumut yang diterima Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang tentang dugaan tindak pidana ketenagakerjaan yang terjadi terhadap karyawan PT. Asia Raya Foundry yang beralamat di jalan Sei Blumei (Utama)

No.118 Desa Dagang Kelambir Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan menindaklanjutinya dengan melakukan pemeriksaan dan ditemukan Pembayaran Upah dibawah Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang pada Tahun 2010, Tahun 2011, Tahun 2012 dan Tahun 2013 terhadap 30 (tiga puluh) orang Tenaga Kerja.

Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan melakukan perhitungan dan penetapan kekurangan upah dan menyampaikan hasilnya kepada Pimpinan Perusahaan PT. Asia Raya Foundry dengan penjelasan bahwa hubungan kerja yang terjadi antara Tenaga Kerja yang direkrut melalui Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja dengan Pimpinan Perusahaan PT. Asia Raya Foundry bertentangan dengan ketentuan Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Jo Permenakertrans RI No.19 Tahun 2012 maka demi hukum status hubungan kerja antara Pekerja buruh dan Perusahaan penerima Pemborongan atau Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja beralih menjadi hubungan kerja antar Pekerja/Buruh dengan Perusahaan Pemberi Kerja yaitu PT. Asia Raya Foundry, selanjutnya terhadap hasil pemeriksaan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan tersebut telah diberikan Nota Pemeriksaan sebagai Pembinaan terhadap terdakwa Kargiat selaku Direktur Utama PT. Asia Raya Foundry akan tetapi tidak dilaksanakan oleh terdakwa sehingga Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan membuat Laporan Kejadian untuk ditindaklanjuti oleh PPNS Ketenagakerjaan.

Kargiat selaku pimpinan perusahaan PT. Asia Raya Foundry yang mempunyai tugas selaku penanggungjawab operasional perusahaan termasuk di dalamnya dalam menentukan upah karyawan yang dipekerjakannya membayarkan

upah terhadap Tenaga Kerja tidak sesuai dengan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang pada Tahun 2010, Tahun 2011, Tahun 2012 dan Tahun 2013 akan tetapi dibayarkan berdasarkan kontrak kerja dengan Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja yang mana didalam kontrak kerja tersebut disepakati tentang pembayaran upah lebih rendah dari ketentuan Upah Minimum Sektoral Kabupaten dan terdakwa juga tidak pernah menunjukkan Surat Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ada mengatur dalam pasal-pasalanya perihal tindak pidana ketenagakerjaan, tetapi baik itu pekerja maupun organ-organ lainnya yang terkait dengan hubungan kerja kurang memahami makna tindak pidana ketenagakerjaan. Oleh sebab itu maka peneliti mengajukan penelitian dengan mengangkat judul **"Penyelesaian Hukum Tindak Pidana Ketenagakerjaan Terhadap Pemotongan Upah Minimum Regional (Analisis Putusan Pengadilan Negeri Lubuk Pakam No. 1662/Pid.B/2015/Pn.Lbp)."**

1. Rumusan Masalah

Masalah dapat dirumuskan sebagai suatu pernyataan tetapi lebih baik dengan suatu pertanyaan. Keunggulan menggunakan rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan ini adalah untuk mengontrol hasil dan penelitian.²

1. Bagaimana pengaturan hukum terhadap upah minimum regional?
2. Bagaimana penyelesaian hukum tindak pidana ketenagakerjaan terhadap

² Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: halaman 4.

pemotongan upah minimum regional?

3. Bagaimana analisis putusan Pengadilan Negeri Lubuk Pakam No. 1662/Pid.B/2015/PN.Mdn terkait tindak pidana pemotongan upah minimum regional?

2. Faedah Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat mempunyai faedah baik secara praktis maupun teoritis yaitu :

- a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk penelitian lebih lanjut terhadap kebijakan hukum pidana terhadap tindak pidana di bidang ketenagakerjaan dan penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi salah satu acuan bagi kalangan akademisi hukum yang mendalami bidang kajian penelitian ini, khususnya diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan hukum pidana di bidang ketenagakerjaan.
- b. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi aparat penegak hukum dalam menangani dan menjerat pelaku tindak pidana di bidang ketenagakerjaan. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu bahan dan gambaran kendala di dalam praktek penanganan tindak pidana ketenagakerjaan.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan hukum terhadap upah minimum regional.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis penyelesaian hukum tindak pidana ketenagakerjaan terhadap pemotongan upah minimum regional.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis analisis putusan Pengadilan Negeri Lubuk Pakam No. 1662/Pid.B/2015/PN.Mdn terkait tindak pidana pemotongan upah minimum regional.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Sifat penelitian

Sifat/materi penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah deskriptif analisis yang mengarah pada penelitian hukum yuridis normatif atau penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau hanya menggunakan data sekunder belaka atau dikenal dengan penelitian hukum dengan pendekatan undang-undang (*statute approach*).³

2. Sumber data

Sumber data penelitian ini didapatkan melalui data sekunder. Data sekunder yang terdiri dari:

- a. Bahan hukum primer, dalam penelitian ini dipakai adalah KUH Perdata, KUH Pidana, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana, dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat

³ Peter Mahmud Marzuki. 2014. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenada Media, halaman 133.

Buruh.

- b. Bahan hukum sekunder, berupa bacaan beberapa buku.
- a. Bahan hukum tertier, yaitu dengan menggunakan kamus hukum maupun kamus umum dan website internet baik itu melalui Google maupun Yahoo.

3. Alat pengumpul data

Alat yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah melalui studi dokumen dan penelitian kepustakaan.

4. Analisis data

Untuk mengolah data yang didapatkan dari penelusuran kepustakaan, serta studi dokumen maka hasil penelitian ini menggunakan analisa kualitatif. Analisis kualitatif ini pada dasarnya merupakan pemaparan tentang teori-teori yang dikemukakan, sehingga dari teori-teori tersebut dapat ditarik beberapa hal yang dapat dijadikan kesimpulan dan pembahasan skripsi ini.

D. Definisi Operasional

Berdasarkan judul yang diajukan maka dapat dibuat definisi operasional, yaitu:

1. Penyelesaian hukum adalah proses acara untuk menyelesaikan suatu perkara hukum yang dalam kajian ini adalah perkara pidana ketenagakerjaan.
2. Tindak Pidana (*Strafbaar feit*) dimaksudkan untuk menunjukkan suatu perbuatan yang dilarang oleh suatu aturan hukum yang disertai ancaman (*sanksi*) yang berupa pidana tertentu.

3. Hukum Ketenagakerjaan adalah merupakan suatu peraturan-peraturan tertulis atau tidak tertulis yang mengatur seseorang mulai dari sebelum, selama, dan sesudah tenaga kerja berhubungan dalam ruang lingkup di bidang ketenagakerjaan dan apabila di langgar dapat terkena sanksi perdata atau pidana termasuk lembaga-lembaga penyelenggara swasta yang terkait di bidang tenaga kerja.⁴
4. Pemotongan upah minimum regional adalah tidak dibayarkannya secara penuh upah minimum regional yang ditetapkan gubernur.

⁴ Fahrozi, Sumber Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Melalui <http://hukumketenagakerjaanindonesia.blogspot.co.id/2012/03/sumber-hukum-ketenagakerjaan-indonesia.html>, Diakses tanggal 5 Juni 2016.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A . Penyelesaian Hukum

Memberikan pengertian terhadap makna kata penyelesaian hukum maka hal tersebut berarti menyelesaikan suatu pelanggaran hukum yang dilakukan oleh suatu badan hukum atau seseorang pelaku pelanggar hukum. Keadaan yang ditimbulkan dari penyelesaian hukum tersebut selanjutnya memberikan gambaran tentang pelanggaran hukum yang dilakukannya.

Apabila pelanggaran yang dilakukannya di bidang keperdataan maka penyelesaiannya dapat dilakukan melalui mediasi sebagai upaya hukum di luar pengadilan atau melalui pengadilan negeri. Sedangkan apabila hukum yang dilanggar tersebut hukum administrasi maka sifat penyelesaian hukumnya dapat dilakukan melalui Pengadilan Tata Usaha Negara. Tetapi apabila hukum yang dilanggar tersebut adalah hukum pidana maka penyelesaian hukumnya dilakukan melalui Pengadilan Negeri dimana tindak pidana dilakukan.

Berbicara tentang penyelesaian hukum berdasarkan uraian di atas harus ditelaah dari hukum yang dilanggar oleh pelaku. Pada kajian skripsi ini maka perilaku pelanggaran hukum yang harus diselesaikan tersebut adalah pada hukum pidana sehingga harus diuraikan juga pengertian hukum pidana tersebut.

Berdasarkan literatur hukum pidana sehubungan dengan tindak pidana banyak sekali ditemukan istilah-istilah yang memiliki makna yang sama dengan tindak pidana. Istilah-istilah lain dari tindak pidana tersebut adalah antara lain:

1. Perbuatan pidana.
2. Peristiwa pidana.
3. Tindak pidana atau *jarimah*.⁵

Ada lain istilah yang dipakai dalam hukum pidana yaitu tindak pidana. Istilah ini karena tumbuhnya dari pihak Kehakiman, sering dipakai dalam perundang-undangan.⁶

Moeljatno menolak istilah peristiwa pidana karena peristiwa itu adalah pengertian yang konkret yang hanya menunjuk kepada suatu kejadian yang tertentu saja, misalnya matinya orang. Hukum pidana tidak melarang orang mati, tetapi melarang adanya orang mati karena perbuatan orang lain”⁷ Simons, merumuskan bahwa *een strafbaar feit* adalah suatu *handeling* (tindakan/perbuatan) yang diancam dengan pidana oleh undang-undang, bertentangan dengan hukum (*onrechmatig*) dilakukan dengan kesalahan (*schuld*) oleh seseorang yang mampu bertanggung jawab.

Secara dogmatis masalah pokok yang berhubungan dengan hukum pidana adalah membicarakan tiga hal, yaitu:

1. Perbuatan yang dilarang.

Di mana dalam pasal-pasal ada dikemukakan masalah mengenai perbuatan yang dilarang dan juga mengenai masalah pemidanaan seperti yang termuat dalam Titel XXI Buku II KUH Pidana.

2. Orang yang melakukan perbuatan dilarang.

⁵ Pipin Syarifin, 2000, *Hukum Pidana di Indonesia*, Bandung: Pustaka Setia, halaman 51.

⁶ Moeljatno, 2008, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Jakarta: Rineka Cipta, halaman 60.

⁷ Andi Hamzah, 2008, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Jakarta: Rineka Cipta, halaman 86.

Tentang orang yang melakukan perbuatan yang dilarang (tindak pidana) yaitu: setiap pelaku yang dapat dipertanggungjawabkan secara pidana atas perbuatannya yang dilarang dalam suatu undang-undang.

3. Pidana yang diancamkan.

Tentang pidana yang diancamkan terhadap si pelaku yaitu hukuman yang dapat dijatuhkan kepada setiap pelaku yang melanggar undang-undang, baik hukuman yang berupa hukuman pokok maupun sebagai hukuman tambahan.

Pembentuk Undang-undang telah menggunakan perkataan “*Straafbaarfeit*” yang dikenal dengan tindak pidana. Dalam Kitab Undang-undang hukum Pidana (KUHP) tidak memberikan suatu penjelasan mengenai apa yang sebenarnya dimaksud dengan perkataan “*Straafbaarfeit*”.

Perkataan “*feit*” itu sendiri di dalam Bahasa Belanda berarti “sebagian dari suatu kenyataan” atau “*een gedeelte van werkelijkheid*” sedang “*strafbaar*” berarti “dapat di hukum” hingga cara harafiah perkataan “*strafbaarfeit*” itu dapat diterjemahkan sebagai “sebagian dari suatu kenyataan yang dapat di hukum” oleh karena kelak diketahui bahwa yang dapat di hukum itu sebenarnya adalah manusia sebagai pribadi dan bukan kenyataan, perbuatan ataupun tindakan.

Utrecht menyalin istilah *strafbaar feit* menjadi peristiwa pidana. Rupanya Utrecht menerjemahkan istilah *feit* secara harfiah menjadi peristiwa. Sama dengan istilah yang dipakai Utrecht UUD Sementara 1950 juga memakai istilah peristiwa pidana”⁸

⁸ *Ibid*, halaman 86.

Hazewinkel Suringa dalam Hilaman memberi defenisi tentang “*strafbaarfeit*” adalah sebagai perilaku manusia yang pada saat tertentu telah ditolak didalam suatu pergaulan hidup dan dianggap sebagai perilaku yang harus ditiadakan oleh hukum pidana dengan menggunakan sarana-sarana yang bersifat memaksa yang terdapat didalamnya. Sekarang ini semua undang-undang telah memakai istilah tindak pidana, seperti Undang-Undang Tindak Pidana Ekonomi, Undang-Undang Tindak Pidana Imigrasi, Undang-Undang Tindak Pidana Suap dan seterusnya.⁹

Menurut Pompe dalam EY Kanter dan SR Sianturi *strafbaarfeit* adalah suatu pelanggaran kaidah (pelanggaran ketertiban hukum), terhadap mana pelaku mempunyai kesalahan untuk mana pemidanaan adalah wajar untuk menyelenggarakan ketertiban hukum dan menjamin kesejahteraan umum.

Simons memberi defenisi “*strafbaarfeit*” adalah sebagai suatu tindakan melanggar hukum yang telah dilakukan dengan sengaja ataupun tidak dengan sengaja oleh seorang yang dapat dipertanggungjawabkan atas tindakannya dan yang oleh Undang-undang telah dinyatakan suatu tindakan yang dapat dihukum.

Hukum pidana Indonesia mengenal istilah tindak pidana. Istilah ini di pakai sebagai pengganti perkataan *strafbaarfeit*, yang berasal dari Bahasa Belanda. Tindak pidana merupakan suatu pengertian dasar dalam hukum pidana. Tindak pidana adalah suatu pengertian yuridis. Lain halnya dengan istilah perbuatan jahat atau kejahatan yang dapat diartikan secara yuridis (hukum) atau secara kriminologis.

⁹ *Ibid.* 86-87.

Mengenai isi dari pengertian tindak pidana ada kesatuan pendapat di antara para sarjana. Menurut ajaran Causalitas (hubungan sebab akibat) di sebutkan pada dasarnya setiap orang harus bertanggungjawab atas segala perbuatan yang dilakukannya, namun harus ada hubungan kausa antara perbuatan dengan akibat yang di larang dan di ancam dengan pidana. Hal ini tidak selalu mudah, peristiwa merupakan rangkaian peristiwa serta tiada akibat yang timbul tanpa sesuatu sebab.

Kemampuan bertanggungjawab seseorang yang dapat dipidana tidak cukup apabila orang tersebut telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau bersifat melawan hukum, akan tetapi dalam penjatuhan pidana orang tersebut juga harus memenuhi syarat “Bahwa orang yang melakukan perbuatan itu mempunyai kesalahan atau bersalah. Dengan perkataan lain orang tersebut dapat dipertanggung jawabkan atas perbuatannya atau jika dilihat dari sudut perbuatannya, perbuatannya itu dapat dipertanggungjawabkan”, disini berlaku asas tiada pidana tanpa kesalahan (*Nulla poena sine culpa*).

Berdasarkan rumusan di atas disebutkan bahwa untuk adanya pertanggungjawaban pidana diperlukan syarat bahwa pembuat mampu bertanggungjawab. Tidaklah mungkin seseorang dapat dipertanggungjawabkan apabila ia tidak mampu untuk di pertanggungjawabkan.

Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP) tidak memberikan rumusan tentang pertanggungjawaban pidana. Akan tetapi dalam literatur hukum pidana Indonesia dijumpai beberapa pengertian untuk pertanggung jawaban pidana yaitu:

a. Simons, Van Hamel dan Vos dalam Andi Hamzah

Semua merumuskan delik (*strafbaar feit*) itu secara bulat, tidak memisahkan antara perbuatan dan akibatnya si satu pihak dan pertanggungjawaban di pihak lain.¹⁰

b. Van Hamel dalam EY Kanter dan SR Sianturi

Van Hamel menyatakan merumuskan *strafbaar feit* itu adalah sama yang dirumuskan Simons, hanya ditambahkannya dengan kalimat tindakan mana bersifat dapat diduga.¹¹

c. Satochid Kartanegara dalam EY Kanter dan SR Sianturi

Menganjurkan pemakaian istilah tindak pidana, karena istilah tindak pidana (tindakan), mencakup pengertian melakukan atau berbuat (*actieve handeling*) dan/atau pengertian tidak melakukan, tidak berbuat, tidak melakukan suatu perbuatan (*passieve handeling*).¹²

Tindak pidana dapat dibeda-bedakan atas dasar-dasar tertentu, yaitu:

1. Menurut sistem KUHP, dibedakan antara kejahatan (*misdrijven*) dimuat dalam buku II dan pelanggaran (*overtredingen*) dimuat dalam buku III.
2. Menurut cara merumuskannya, dibedakan antara tindak pidana formil (*formeel delicten*) dan tindak pidana materiil (*materieel delicten*).
3. Berdasarkan bentuk kesalahannya, dibedakan antara tindak pidana sengaja (*doleus delicten*) dan tindak pidana dengan tidak disengaja (*culpose delicten*).
4. Berdasarkan macam perbuatannya, dapat dibedakan antara tindak pidana aktif/positif dapat juga disebut tindak pidana komisi (*delicta commissionis*) dan tindak pidana pasif/negatif, disebut juga tindak pidana omisi (*delicta omissionis*).

¹⁰ Andi Hamzah, *Op.Cit.*, halaman 88.

¹¹ SR Sianturi, 1983, *Tindak Pidana di KUHP Berikut Uraianannya*, Jakarta: Alumni, halaman 205.

¹² *Ibid.*, halaman 208.

5. Berdasarkan saat dan jangka waktu terjadinya, maka dapat dibedakan antara tindak pidana terjadi seketika dan tindak pidana terjadi dalam waktu lama atau berlangsung lama/berlangsung terus.
6. Berdasarkan sumbernya, dapat dibedakan antara tindak pidana umum dan tindak pidana khusus.
7. Dilihat dari sudut subyek hukumnya, dapat dibedakan antara tindak pidana *communia* (yang dapat dilakukan oleh siapa saja), dan tindak pidana *propria* (dapat dilakukan hanya oleh orang memiliki kualitas pribadi tertentu).
8. Berdasarkan perlu tidaknya pengaduan dalam hal penuntutan maka dibedakan antara tindak pidana biasa (*gewone delicten*) dan tindak pidana aduan (*klacht delicten*).
9. Berdasarkan berat ringannya pidana yang diancamkan, maka dapat dibedakan antara tindak pidana bentuk pokok (*eencoudige delicten*), tindak pidana yang diperberat (*gequalificeerde delicten*) dan tindak pidana yang diperingan (*gequalificeerde delicten*) dan tindak pidana yang diperingan (*gepriviligieerde delicten*).
10. Berdasarkan kepentingan hukum yang dilindungi, maka tindak pidana tidak terbatas macamnya bergantung dari kepentingan hukum yang dilindungi, seperti tindak pidana terhadap nyawa dan tubuh, terhadap harta benda, tindak pidana pemalsuan, tindak pidana terhadap nama baik, terhadap kesusilaan dan lain sebagainya.
11. Dari sudut berapa kali perbuatan untuk menjadi suatu larangan, dibedakan antara tindak pidana tunggal (*ekelovoudige delicten*) dan tindak pidana berangkai (*samengestelde delicten*).¹³

Walaupun dasar pembedaan itu terdapat titik lemah, karena tidak menjamin bahwa seluruh kejahatan dalam buku II itu semuanya itu bersifat demikian, atau seluruh pelanggaran dalam buku III mengandung sifat terlarang kerana dimuatnya dalam undang-undang.

Contohnya sebagaimana yang dikemukakan Hazewinkel Suringa, Pasal 489 KUHP, Pasal 490 KUHP atau Pasal 506 KUHP yang masuk pelanggaran pada dasarnya sudah merupakan sifat tercela dan patut dipidana sebelum dimuatnya dalam undang-undang. Sebaliknya ada kejahatan misalnya Pasal 198, Pasal 344 yang dinilai menjadi serius dan mempunyai sifat terlarang setelah

¹³ Kompasiana, "Pengertian Tindak Pidana", <http://hukum.kompasiana.com/2011/10/18/pengertian-tindak-pidana/>, Diakses tanggal 5 Mei 2016.

dimuat dalam undang-undang.

Apa pun alasan pembedaan antara kejahatan dan pelanggaran, yang pasti jenis pelanggaran itu adalah lebih ringan daripada kejahatan, hal ini dapat diketahui dari ancaman pidana pada pelanggaran tidak ada yang diancam dengan pidana penjara, tetapi berupa pidana kurungan dan denda, sedangkan kejahatan lebih didominir dengan ancaman pidana penjara.¹⁴

Dengan dibedakannya tindak pidana antara kejahatan dan pelanggaran secara tajam dalam KUHP, mempunyai konsekuensi berikutnya dalam hukum pidana materiil, antara lain yaitu:

1. Dalam hal percobaan, yang dapat dipidana hanyalah terhadap percobaan melakukan kejahatan saja, dan tidak pada percobaan pelanggaran.
2. Mengenai pembantuan, yang dapat dipidana hanyalah pembantuan dalam hal kejahatan, dan tidak dalam hal pelanggaran.
3. Azas personaliteit hanya berlaku pada warga negara RI yang melakukan kejahatan (bukan pelanggaran) diwilayah hukum RI yang menurut hukum pidana Negara asing tersebut adalah berupa perbuatan yang diancam pidana.
4. Dalam hal melakukan pelanggaran, pengurus atau anggota pengurus atau para komisaris hanya dipidana apabila pelanggaran itu terjadi adalah atas sepengetahuan mereka, jika tidak, maka pengurus, anggota pengurus atau komisaris itu tidak dipidana. Hal ini tidak berlaku pada kejahatan.
5. Dalam ketentuan perihal syarat pengaduan bagi penuntutan pidana terhadap tindak pidana (aduan) hanya berlaku pada jenis kejahatan saja, dan tidak pada jenis pelanggaran.
6. Dalam hal tenggang waktu daluwarsa hak negara untuk menuntut pidana dan menjalankan pidana pada pelanggaran relatif lebih pendek daripada kejahatan.
7. Hapusnya hak negara untuk melakukan penuntutan pidana karena telah dibayarnya secara sukarela denda maksimum sesuai yang diancamkan serta biaya-biaya yang telah dikeluarkan jika penuntutan telah dimulai, hanyalah berlaku pada pelanggaran saja.
8. Dalam hal menjatuhkan pidana perampasan barang tertentu dalam pelanggaran-pelanggaran hanya dapat dilakukan jika dalam undang-

¹⁴ Adami Chazawi, 2002, *Pelajaran Hukum Pidana I Bagian I*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, halaman 123-124.

- undang bagi pelanggaran tersebut ditentukan dapat dirampas.
9. Dalam ketentuan mengenai penyertaan dalam hal tindak pidana yang dilakukan dengan alat percetakan hanya berlaku pada pelanggaran.
 10. Dalam hal penadahan, benda obyek penadahan haruslah oleh dari kejahatan saja, dan bukan dari pelanggaran.
 11. Ketentuan pidana dalam perundang-undangan Indonesia hanya diberlakukan bagi setiap pegawai negeri yang diluar wilayah hukum Indonesia melakukan kejahatan jabatan, dan bukan pelanggaran jabatan.
 12. Dalam hal perbarengan perbuatan sistem penjatuhan pidana dibedakan antara perbarengan antara kejahatan dengan kejahatan yang menggunakan sisten hisapan yang diperberat dengan perbarengan perbuatan anantara kejahatan dengan pelanggaran atau pelanggaran dengan pelanggaran yang menggunakan sistem kumulasi murni.¹⁵

Tindak pidana formil adalah tindak pidana yang dirumuskan sedemikian rupa, sehingga memberikan arti bahwa inti larangan yang dirumuskan itu adalah melakukan perbuatan tertentu. Perumusan tindak pidana formil tidak memperhatikan atau tidak memerlukan timbulnya suatu akibat tertentu dari perbuatan sebagai syarat penyelesaian tindak pidana, melainkan semata-mata pada perbuatannya. Misalnya pada pencurian untuk selesainya pencurian digantungkan pada selesainya perbuatan mengambil.

B. Tindak Pidana Ketenagakerjaan

Terkait dengan tindak pidana ketenagakerjaan, terdapat 2 (dua) jenis tindak pidana yaitu kejahatan dan pelanggaran di bidang ketenagakerjaan yang merugikan pihak pekerja/buruh. Adapun sanksi pidana yang diberikan dapat berupa sanksi pidana administratif, pidana denda, pidana kurungan, sampai dengan pidana penjara. Pemerintah merespon berbagai tindak pidana di bidang

¹⁵ Kompasiana, *Op. Cit.*

ketenagakerjaan dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai perlindungan terhadap pekerja/buruh, baik perlindungan terhadap hak dan kewajiban pekerja/buruh, keselamatan kerja pekerja/buruh, kewajiban perusahaan untuk melapor mengenai ketenagakerjaan di perusahaan, pemenuhan hak pekerja/buruh mengenai jaminan sosial tenaga kerja, perlindungan mengenai aspek-aspek ketenagakerjaan, dan perlindungan terhadap TKI, yang secara spesifik akan dibahas dalam peraturan perundang-undangan, serta menetapkan ketentuan pidana berupa sanksi pidana terhadap pihak-pihak yang melanggar ketentuan yang telah ditetapkan.

Tindak pidana di bidang ketenagakerjaan terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu, tindak pidana kejahatan dan tindak pidana pelanggaran. Disebabkan luasnya tindak pidana ketenagakerjaan yang meliputi semua perbuatan pidana yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan maka pada pembahasan ini tindak pidana tersebut hanya dibatasi pada ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, meliputi:

Pada UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) terdapat beberapa ketentuan pidana terhadap perbuatan-perbuatan yang tergolong tindak pidana di bidang ketenagakerjaan. Adapun tindak pidana ketenagakerjaan yang tergolong kejahatan dalam undang-undang ini adalah sebagai berikut:

- a. Dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah),

terhadap barang siapa yang melanggar ketentuan Pasal 74 ayat (1), yaitu “Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.¹⁶

- b. Dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah), terhadap barang siapa yang melanggar ketentuan Pasal 167 ayat (5), yaitu:

“Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Pasal 156 ayat (2) : perhitungan uang pesangon yang wajib dibayarkan pengusaha paling sedikit sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh)

¹⁶ Anak yang dimaksud dalam Pasal 74 adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun. (Pasal 1 angka 26 UU Ketenagakerjaan). Yang dimaksud dengan pekerjaan-pekerjaan yang terburuk meliputi:

- a. Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
- b. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
- c. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
- d. Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

- tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Pasal 156 ayat (3) : perhitungan uang penghargaan masa kerja yang wajib dibayarkan pengusaha ditetapkan sebagai berikut:

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah;

Pasal 156 ayat (4) : uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- c. Dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah) terhadap barang siapa yang melanggar ketentuan:
- a) Pasal 42 ayat (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja

- asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- b) Pasal 42 ayat (2)
Pemberi kerja orang-perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
 - c) Pasal 68
Pengusaha dilarang mempekerjakan anak
 - d) Pasal 69 ayat (2)
Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
 - a. Izin tertulis dari orang tua atau wali;
 - b. Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
 - c. Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
 - d. Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. Adanya hubungan kerja yang jelas; dan
 - g. Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 69 ayat (1) menerangkan bahwa ketentuan pengusaha dilarang mempekerjakan anak (Pasal 68) dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

- e) Pasal 80
Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- f) Pasal 82 ayat (1)
Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

g) Pasal 82 ayat (2) h) Pasal 90

Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

h) Pasal 90

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

Pasal 89 ayat (1) : menyatakan bahwa upah minimum terdiri atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

i) Pasal 143 ayat (1)

Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.

j) Pasal 143 ayat (1)

Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

k) Pasal 160 ayat (4)

Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh

dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.

Pasal 160 ayat (3) sebagaimana yang dimaksud dalam pasal diatas adalah pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha.

l) Pasal 160 ayat (7)

Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

m) Pasal 160 ayat (7)

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha.

n) Pasal 160 ayat (5) :

Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang

bersangkutan.

Terdapat pula tindak pidana yang tergolong pelanggaran dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pelanggaran atau *wetsdelicten* yang artinya sifat tercelanya suatu perbuatan itu terletak pada setelah dimuatnya sebagai demikian dalam UU. Berbeda dengan kejahatan atau *rechtsdelicten* atau tindak pidana hukum, yang artinya sifat tercelanya itu tidak semata-mata pada dimuatnya dalam UU melainkan memang pada dasarnya telah melekat sifat terlarang memuatnya dalam rumusan tindak pidana dalam UU.¹⁷ Perbuatan yang termasuk pelanggaran, jenis perbuatannya lebih ringan dibanding kejahatan, hal ini dapat diketahui dari ancaman pidana pada pelanggaran lebih ringan dibanding ancaman pidana pada kejahatan.

Pada UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdapat 3 (tiga) tingkatan pemidanaan terhadap pelanggaran, yaitu:

- a. Pasal 186 : menetapkan sanksi pidana penjara dan/atau pidana denda.
- b. Pasal 187 : menetapkan sanksi pidana kurungan dan/atau pidana denda (yang nominalnya lebih kecil dibanding sanksi denda Pasal 186).
- c. Pasal 188 : terhadap pelanggaran yang diklasifikasikan pada pasal ini hanya dikenakan sanksi pidana denda saja, yang nominalnya lebih kecil dibanding Pasal 187).

Terhadap sanksi pidana pada Pasal 186 dan Pasal 187, penjatuhan pidananya bersifat kumulatif-alternatif (penjara dan/atau denda). Sedangkan pada Pasal 188, penjatuhan pidananya bersifat tunggal karena hanya terdapat sanksi

¹⁷ Adami Chazawi, *Op.Cit.*, hal.123.

pidana denda saja.

Pasal 186 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menetapkan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah), terhadap pelanggaran sebagai berikut:

- a. Pasal 35 ayat (2) dan (3) mengenai pemberi kerja yang wajib memberikan perlindungan. Bahwa pelaksana penempatan tenaga kerja oleh pemberi kerja wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja. Perlindungan tersebut mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.
- b. Pasal 93 ayat (2) merupakan pengecualian terhadap upah yang tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Pengecualian tersebut adalah apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan karena sakit, sedang dalam hari pertama dan kedua masa haid (untuk pekerja/buruh perempuan), karena menikah atau menikahkan atau mengkhitankan atau membaptiskan anak atau melahirkan atau keguguran ataupun ada anggota keluarga yang meninggal, karena pekerja/buruh menjalankan kewajiban terhadap negara, menjalankan ibadah, hak istirahat, melakukan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha, dan melakukan tugas pendidikan dari perusahaan.
- c. Pasal 137 dan 138 ayat (1) mengenai mogok kerja. Bahwa mogok kerja sebagai hak dasar bekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan,

dan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum.

Pasal 187 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menetapkan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah), terhadap pelanggaran sebagai berikut:

- a. Pasal 37 ayat (2) mengenai lembaga penempatan tenaga kerja swasta berbadan hukum, dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- b. Pasal 44 ayat (1) dan Pasal 45 ayat (1) mengenai pemberi kerja tenaga kerja asing.¹⁸ Bahwa pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku, menunjuk tenaga kerja Warga Negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing, dan wajib melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia yang ditunjuk sebagai tenaga pendamping sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing.
- c. Pasal 67 ayat (1) mengenai perlindungan bagi penyandang cacat.

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib

¹⁸ Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan). Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia (Pasal 1 angka 13 UU Ketenagakerjaan).

memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Perlindungan yang dimaksud misalnya penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya.

- d. Pasal 71 ayat (2) mengenai pengusaha yang mempekerjakan anak untuk mengembangkan bakat dan minatnya wajib memenuhi syarat: a) Di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali; b) Waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan c) Kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.
- e. Pasal 76 ayat (1) sampai (4), mengenai pekerja/buruh perempuan. Bahwa pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dan perempuan hamil dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. Terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib: a) memberikan makanan dan minuman bergizi; dan b) menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja; Pengusaha juga wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- f. Pasal 78 ayat (2) dan Pasal 85 ayat (3) mengenai upah kerja lembur. Bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja dan mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi, wajib membayar upah kerja lembur. Namun berdasarkan penjelasan Pasal 78 ayat (1), dikatakan bahwa mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus

dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga pekerja/buruh harus bekerja melebihi waktu kerja, sehingga pengusaha juga harus memberikan upah kerja lembur sebagai pengganti waktu istirahat pekerja/buruh.

- g. Pasal 79 ayat (1) dan (2) mengenai waktu istirahat dan cuti. Ketentuan mengenai waktu istirahat dan cuti, yaitu:
- a) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; dan
 - d) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

h. Pasal 144 mengenai mogok kerja.

Bahwa terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, maka pengusaha dilarang untuk:

- a) Mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau
- b) Memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Pasal 188 ayat (1) UU Ketenagakerjaan hanya menetapkan sanksi pidana denda dengan nominal paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) yang ditujukan terhadap pelanggaran ketentuan sebagai berikut:

- a. Pasal 14 ayat (2) mengenai lembaga pelatihan kerja swasta yang berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan, wajib memperoleh izin atau mendaftarkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.
- b. Pasal 38 ayat (2) mengenai lembaga penempatan tenaga kerja swasta berbadan hukum, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu.
- c. Pasal 63 ayat (1) mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
- d. Pasal 78 ayat (1) mengenai pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh

melebihi waktu kerjanya, harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- b) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- e. Pasal 108 ayat (1) mengenai peraturan perusahaan dalam hal pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- f. Pasal 111 ayat (3) mengenai masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.
- g. Pasal 114 mengenai pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.¹⁹
- h. Pasal 148 ayat (1) mengenai penutupan perusahaan (*lock out*).²⁰ Bahwa pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja

¹⁹ Pemberitahuan yang dimaksud dilakukan dengan cara membagikan salinan peraturan perusahaan kepada setiap pekerja/buruh, menempelkan di tempat yang mudah dibaca oleh para pekerja/buruh, atau memberikan penjelasan langsung kepada pekerja/buruh. (Penjelasan Pasal 114 UU Ketenagakerjaan). Kewajiban ini harus disadari oleh pengusaha sehingga para pekerja/buruh juga dapat mengetahui mengenai hak dan kewajiban baik pihak pengusaha maupun pihak pekerja/buruh, sehingga terjadi keterbukaan atau transparansi mengenai peraturan perusahaan sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Disamping itu, pekerja/buruh juga harus mengetahui kewajiban pengusaha tersebut, jika pengusaha tidak menjalankan kewajibannya seperti pada Pasal 144, maka pekerja/buruh dapat meminta pengusaha melakukan kewajibannya.

²⁰ Penutupan perusahaan (*lock out*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan. (Pasal 1 angka 24 UU Ketenagakerjaan).

sebelum penutupan perusahaan (*lock out*) dilaksanakan.

C. Pemotongan Upah

Pemotongan upah adalah tidak dibayarkannya upah buruh atau upah pekerja yang sesuai dengan Peraturan Daerah tentang Upah Minimum Regional. Untuk daerah Provinsi Sumatera Utara upah minimum regional tersebut diputuskan oleh Gubernur Sumatera Utara.

Apabila ada seorang pengusaha yang melakukan pemotongan upah dan tidak membayar upah buruh atau pekerjanya sesuai dengan keputusan Gubernur Sumatera Utara maka berdasarkan ketentuan Hukum Ketenagakerjaan kepada pengusaha tersebut dapat dikenakan sanksi pidana.

Pemotongan upah lahir dari adanya hubungan hubungan kerja antara pekerja dengan majikan atau antara pekerja dengan pengusaha. Hubungan kerja tersebut adalah merupakan lapangan hukum ketenagakerjaan atau dikenal dengan hukum perburuhan.

Hukum Perburuhan/ketenagakerjaan merupakan spesies dari *genus* hukum umumnya.²¹

Levenbach menjelaskan hukum perburuhan ialah hukum yang berkaitan dengan hubungan kerja dimana pekerjaan itu dilakukan di bawah suatu pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.²²

²¹ Lalu Husni, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, halaman 12.

²² *Ibid.*, halaman 311.

Van Esveld menjelaskan bahwa hukum perburuhan ialah hukum yang meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh swa pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggungjawab dan risiko sendiri.²³

Mok berpendapat bahwa, Hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.²⁴

Imam Soepomo, berpendapat bahwa, hukum ketenagakerjaan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kajadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.²⁵

Dari beberapa perumusan hukum ketenagakerjaan yang telah diberikan oleh beberapa ahli tersebut di atas dapat dirumuskan beberapa unsur ketenagakerjaan antara lain :

1. Adanya serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.
2. Peraturan tersebut mengenai suatu kejadian.
3. Adanya orang (buruh/pekerja) yang bekerja pada pihak lain (majikan).
4. Adanya upah.

Perjanjian perburuhan berbeda dengan perjanjian kerja, karena perjanjian perburuhan mengenai syarat-syarat perburuhan harus diperhatikan dalam membuat perjanjian kerja tak ada unsur wenang perintah, sedangkan perjanjian

²³ *Ibid.*, halaman 311.

²⁴ *Ibid.*, halaman 311.

²⁵ Imam Soepomo, 1993, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Penerbit Djambatan, halaman 3.

kerja penunaian kerja dengan upah serta ada unsur wenang perintah.²⁶

Kalau diperhatikan pendapat dari Djumialdji tersebut maka jelas bertentangan dengan pembatasan yang telah disebutkan di atas yakni tentang macam pekerjaan yang tidak tercakup dalam hukum ketenagakerjaan, salah satunya adalah orang yang bekerja atas dasar resiko dan tanggung-jawab sendiri, sebab makna dari kata ketenagakerjaan itu sendiri menunjuk pada suatu kejadian dimana seseorang yang disebut buruh bekerja pada pihak lain yang disebut majikan dengan menerima upah. Jadi jelas bahwa orang bekerja atas resiko dan tanggung-jawab sendiri tidak termasuk dalam hukum ketenagakerjaan. Karena tidak menunjukkan adanya hubungan antara orang yang satu (buruh) dengan orang lain atau pihak lain (majikan).

Terhadap pendapat Van Esveled, Imam Soepomo berpendapat: Bahwasanya hukum ketenagakerjaan ini lain halnya dengan hukum tenaga kerja atau hukum angkatan kerja dan tidak juga meliputi pekerjaan bebas (diluar hubungan kerja) seperti yang dikemukakan oleh Van Esveld.²⁷

Jika dibandingkan dengan hubungan antara seorang penjual dan pembeli barang atau orang yang tukar menukar maka hubungan antara buruh dan majikan sangat berbeda sekali. Orang yang jual-beli barang bebas untuk memperjual-belikan barangnya, artinya seorang penjual tidak dapat dipaksa untuk menjual barang yang dimilikinya kalau harga yang ditawarkan tidak sesuai dengan kehendaknya.

²⁶ Zainal Asikin, dkk, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, halaman 11.

²⁷ Imam Soepomo, Op.Cit, halaman 3.

Demikian juga halnya dalam tukar-menukar suatu barang yang dimilikinya jika tidak sesuai dengan kehendak masing-masing pihak.

Dalam hubungan antara buruh dan majikan, secara juridis buruh adalah bebas karena prinsip negara kita tidak seorangpun boleh diperbudak, maupun diperhamba. Semua bentuk dan jenis perbudakan, dan perhambaan dilarang, tetapi secara sosiologis buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri, lebih-lebih jika saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.

Akibatnya tenaga buruh seringkali diperas oleh majikan dengan upah yang relatif kecil. Oleh sebab itulah pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan perUndang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah (buruh) dari kekuasaan majikan guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Dengan hal tersebut maka tujuan dari hukum ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari penguasa, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap pihak tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Seperti diketahui tujuan hukum ketenagakerjaan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan yang diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan majikan.

Perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan-peraturan dalam bidang ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perUndang-undangan tersebut benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara juridis saja. Tetapi juga diukur secara sosiologis dan filosofis.

Peraturan-peraturan tersebut merupakan perintah atau larangan dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran peraturan itu baik dengan tidak sah atau batalnya perbuatan yang melanggar peraturan tersebut maupun dengan hukuman kurungan atau denda.

Dengan demikian maka hukum ketenagakerjaan dapat bersifat privat/perdata dan dapat pula bersifat publik. Dikatakan bersifat perdata karena hukum ketenagakerjaan itu mengatur pula hubungan antara orang perorangan dalam hal ini antara buruh dengan majikan dimana dalam hubungan kerja yang dilakukan memuat suatu perjanjian yang lazim disebut perjanjian kerja, sedangkan ketentuan mengenai perjanjian ini diatur dalam Buku III KUH Perdata.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum Terhadap Upah Minimum Regional

Pengaturan hukum tindak pidana ketenagakerjaan terhadap pemotongan upah minimum regional ditemukan dalam:

1. Pasal 90 ayat (1) Jo Pasal 185 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 90 ayat (1): Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.

Pasal 185:

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 139, Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
 - (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.
2. Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/39/KPTS/Tahun 2010 tanggal 01 Februari 2010 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2010 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2010 untuk Sektor Industri Pembuatan Barang dari Besi atau Logam sebesar Rp.1.160.850,- (satu juta seratus enam puluh ribu delapan ratus lima puluh rupiah) perbulan.
 3. Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/155/KPTS/Tahun 2011

tanggal 28 Februari 2011 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2011 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2011 untuk Sektor Industri Pembuatan Barang dari Besi atau Logam sebesar Rp.1.275.300,- (satu juta dua ratus tujuh puluh lima ribu tiga ratus rupiah) perbulan.

4. Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/73/KPTS/Tahun 2012 tanggal 30 Januari 2012 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 untuk Sektor Industri Pembuatan Barang dari Besi atau Logam sebesar Rp.1.419.000,- (satu juta empat ratus Sembilan belas ribu rupiah) perbulan.
5. Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/40/KPTS/Tahun 2013 tanggal 18 Januari 2013 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2013 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2013 untuk Sektor Industri Pembuatan Barang dari Besi atau Logam sebesar Rp.1.760.000,- (satu juta tujuh ratus enam puluh ribu rupiah) perbulan.

B. Penyelesaian Hukum Tindak Pidana Ketenagakerjaan Terhadap Pemotongan Upah Minimum Regional

Penyelesaian hukum tindak pidana ketenagakerjaan terhadap pemotongan upah minimum regional di tingkat pengadilan sama dengan proses hukum acara dalam perkara pidana lainnya. Hal ini disebabkan hukum acara pidana merupakan hukum yang bertujuan untuk mempertahankan hukum materil pidana. Dengan

kata lain acara pidana merupakan proses untuk menegakkan hukum materil, proses atau tata cara untuk mengetahui apakah seseorang telah melakukan tindak pidana. Acara pidana lebih dikenal dengan proses peradilan pidana.

Menurut sistem yang dianut oleh Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana maka tahapan-tahapan yang harus dilalui secara sistematis dalam peradilan pidana termasuk dalam kapasitas ini adalah perkara pidana ketenagakerjaan adalah:

1. Tahap Penyidikan oleh Penyidik

Sebagaimana dijelaskan dalam ketentuan umum Pasal 1 butir 1 dan 2 KUHAP, merumuskan pengertian penyidikan yang menyatakan, penyidik adalah pejabat Polri atau pejabat pegawai negeri tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang. Sedang penyidikan berarti serangkaian tindakan yang dilakukan pejabat penyidik sesuai dengan cara yang diatur dalam undang-undang untuk mencari serta mengumpulkan bukti, dan dengan bukti itu membuat atau menjadi terang tindak pidana yang terjadi serta sekaligus menemukan tersangkanya atau pelaku tindak pidananya.

Pada tindakan penyelidikan penekanan diletakkan pada tindakan mencari dan menemukan sesuatu peristiwa yang dianggap atau diduga sebagai tindak pidana. Pada penyidikan, titik berat tekanannya diletakkan pada tindakan mencari serta mengumpulkan bukti, supaya tindak pidana yang ditemukan dapat menjadi terang, serta tidak ada perbedaan makna keduanya. Hanya bersifat gradual saja. Antara penyelidikan dan penyidikan adalah dua fase tindakan yang berwujud satu. Antara keduanya saling berkaitan dan isi mengisi guna dapat diselesaikan

pemeriksaan suatu peristiwa pidana. Namun demikian, ditinjau dari beberapa segi, terdapat perbedaan antara kedua tindakan tersebut:

Menurut KUHAP yang dimaksud dengan penyidik adalah Pasal 1 butir 1 menyebutkan: "penyidik adalah pejabat polisi negara Republik Indonesia atau pejabat pegawai negeri sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan".

Kemudian, Pasal 6 ayat (1) penyidik adalah:

1. Pejabat polisi negara Republik Indonesia,
2. Pejabat pegawai negeri sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang.

KUHAP telah membuka ruang pembentukan jabatan PPNS di lembaga pemerintahan sepanjang diatur dalam Undang-Undang sektoral yang menjadi payung hukum lembaga tersebut. Karena itu, hingga kini puluhan lembaga mempunyai PPNS. Tugas PPNS di semua lembaga itu serupa tapi tak sama. Ada PPNS yang diberi wewenang menangkap dan menahan orang, ada pula yang tidak, dengan urusan yang ditangani beragam pula.

Demikian pula hanya dalam bidanag ketenagakerjaan juga dikenal adalah PPNS Ketenagakerjaan. PPNS ketenagakerjaan adalah merupakan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK). Kewenangan PPK sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) secara khusus adalah melakukan penyidikan di bidang ketenagakerjaan (sama dengan kewenangan dari Penyidik Pejabat POLRI) sebagaimana diatur pada Pasal 182 (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
2. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
3. Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
4. Melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
5. Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
6. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
7. Menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Menjalankan kewenangan tersebut tentulah tidak mudah, karena yang diawasi adalah pengusaha yang memiliki kekayaan (uang). Sehingga dengan kekayaan yang dimiliki pengusaha dapat mempengaruhi berbagai pihak demi kepentingannya. Sudah menjadi rahasia umum, bahwa selama ini pengusaha mengeluarkan biaya siluman demi kelancaran usahanya baik secara terpaksa maupun dengan sukarela.²⁸

Oleh karena itu dalam menjalankan peran dan fungsinya PPK/PPNS harus memiliki komitmen yang kuat dan konsistensi melakukan tugas-tugas pengawasannya. Kekecewaan terhadap praktek Pengadilan Hubungan Industrial akhir-akhir ini akan memaksa buruh mencari alternatif untuk menemukan keadilan dan kepastian hukum khususnya mengenai pelanggaran hak-hak buruh sebagaimana diatur oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Para PPK/PPNS tak perlu kuatir atas hal ini, karena serikat-serikat buruh

²⁸ Pahrozi, *Tindak Pidana Ketenagakerjaan*, Diakses Melalui <http://hukumketenagakerjaanindonesia.blogspot.co.id/2012/04/tindak-pidana-ketenagakerjaan.html>, Diakses tanggal 2 Oktober 2016, Pukul 22.30 WIB.

pastilah mendukung kerja PPK/PPNS untuk menegakkan pelaksanaan hak-hak buruh yang diabaikan oleh pengusaha selama ini. Begitu banyak pelanggaran hak-hak buruh yang terjadi selama ini, misalnya: upah dibawah UMP/UMK, buruh tidak didaftarkan menjadi peserta Jamsostek, penggelapan dana jamsostek, dan lain-lain, tetapi sampai sekarang sangat jarang (bisa dikatakan tak pernah ada) pengusaha yang diperiksa dan diadili di pengadilan. Tumpuan harapan ini tentulah tidak berlebihan jika ditujukan kepada PPK/PPNS.²⁹

Pengaturan tindak pidana kejahatan dan tindak pidana pelanggaran di bidang ketenagakerjaan tersebut adalah merupakan suatu peluang bagi kalangan buruh untuk memperjuangkan hak-hak dari kaum buruh. Oleh karena itu aktivis buruh jangan terfokus pada penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial, tetapi setiap pelanggaran hak-hak buruh harus didorong melalui jalur pidana yaitu PPK/PPNS ataupun langsung kepada Polri selaku penyidik tindak pidana sesuai dengan KUHAP.

Tujuan utama penyidikan tindak pidana ketenakerjaan khususnya dalam tindak pidana pemotongan upah minimum regional adalah untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti dapat membuat terang suatu tindak pidana pemotongan upah minimum regional yang terjadi dan guna menemukan tersangkanya. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal I butir 2 KUHAP Dalam melaksanakan tugas penyidikan untuk mengungkapkan suatu tindak pidana, maka penyidik karena kewajibannya mempunyai wewenang sebagaimana yang tercantum di dalam isi ketentuan Pasal 7 ayat (1) Kitab Undang-undang Hukum

²⁹ *Ibid.*

Acara Pidana (KUHAP) jo. Pasal 16 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, yang menyebutkan bahwa wewenang penyidik adalah sebagai berikut:

- a. Menerima Laporan atau pengaduan dari seorang tentang adanya tindak pidana
- b. Melakukan tindakan pertama pada saat di tempat kejadian
- c. Menyuruh berhenti seorang tersangka dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka
- d. Melakukan penangkapan, penahanan, penggeledahan dan penyitaan
- e. Mengenai sidik jari dan memotret seseorang
- f. Memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi
- g. Mendatangkan orang ahli yang diperlukan dalam hubungannya dengan pemeriksaan perkara
- h. Mengadakan penghentian penyidikan
- i. Mengadakan tindakan lain menurut hukum yang bertanggung jawab.

Penyidikan yang dilakukan tersebut didahului dengan pemberitahuan kepada penuntut umum bahwa penyidikan terhadap suatu peristiwa pidana telah mulai dilakukan. Secara formal pemberitahuan tersebut disampaikan melalui mekanisme Surat Pemberitahuan Dimulainya Penyidikan (SPDP). Hal tersebut diatur dalam ketentuan Pasal 109 KUHAP.

Namun kekurangan yang dirasa sangat menghambat adalah tiada ada ketegasan dari ketentuan tersebut kapan waktunya penyidikan harus diberitahukan kepada Penuntut Umum. Dalam hal penyidik telah selesai melakukan penyidikan, penyidik wajib segera menyerahkan berkas perkara tersebut kepada penuntut umum. Dan dalam hal penuntut umum berpendapat bahwa hasil penyidikan tersebut kurang lengkap. Penuntut umum segera mengembalikan berkas perkara tersebut kepada penyidik disertai petunjuk untuk dilengkapi. Apabila pada saat penyidik menyerahkan hasil penyidikan, dalam waktu 14 Hari penuntut umum

tidak mengembalikan berkas tersebut, maka penyidikan dianggap selesai.

2. Tahap Penuntutan oleh kejaksaan

Dalam Undang-undang ditentukan bahwa hak penututan hanya ada pada penututan umum yaitu Jaksa yang diberi wewenang oleh kitab-kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana No. 8 tahun tahun 1981. Pada Pasal 1 butir 7 KUHAP Tercantum defenisi penututan sebagai berikut: Penuntutan adalah tindakan penututan umum untuk melimpahkan perkara pidana ke Pengadilan Negeri yang berwenang dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam undang-undang ini dengan permintaan supaya diperiksa dan diputus oleh hakim di sidang pengadilan.

Pasal 13 jo Pasal butir 6 huruf b yang pada dasarnya berbunyi: "Penuntut umum adalah Jaksa yang diberi wewenang oleh undang-undang ini untuk melakukan penututan dan melaksanakan penetapan hakim".

Undang-undang No. 16 tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia, menyatakan bahwa kekuatan untuk melaksanakan penuntutan itu dilakukan oleh kejaksaan. Pasal 30 Undang-undang No. 16 Tahun 2004 tetap Kejaksaan Republik Indonesia yang memberikan wewenang kepada Kejaksaan, yaitu:

- a. Melakukan Penuntutan.
- b. Melaksanakan penetapan hakim dan putusan pengadilan dan telah memperoleh kekuatan hukum tetap
- c. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan putusan pidana bersyarat, putusan pidana pengawasan dan keputusan lepas bersyarat
- d. Melakukan penyidikan terhadap tindak pidana tertentu berdasarkan undang-undang
- e. Melengkapi berkas perkara tertentu dan untuk itu dapat melakukan pemeriksaan tambahan sebelum dilimpahkan ke pengadilan yang dalam pelaksanaannya dikoordinasikan dan penyidik.

Mengenai kebijakan penuntutan, penuntut umumlah yang menentukan suatu perkara hasil penyidikan, apakah sudah lengkap atukah tidak untuk dilimpahkan ke Pengadilan Negeri untuk diadili. Hal ini diatur dalam pasal 139 KUHAP. Jika menurut pertimbangan penututan umum suatu perkara tidak cukup bukti-bukti untuk diteruskan ke Pengadilan atukah perkara tersebut bukan merupakan suatu delik, maka penuntut umum membuat membuat suatu ketetapan mengenai hal itu.³⁰

Mengenai wewenang penutut umum untuk menutup perkara demi hukum seperti tersebut dalam Pasal 140 (2) butir a (KUHAP), Pedoman pelaksanaan KUHAP memberi penjelasan bahwa “Perkara ditutup demi hukum” diartikan sesuai dengan buku I Kitab Undang-undang Hukum Pidana Bab VIII tentang hapusnya hak menuntut yang diatur dalam Pasal 76, 77, 78 dan 82 KUHP.

Penuntutan Perkara dilakukan oleh Jaksa Penuntut umum, dalam rangka pelaksanaan tugas penuntutan yang diembannya. Penuntut Umum adalah Jaksa yang diberi wewenang oleh undang-undang ini untuk melakukan penuntutan dan melaksanakan penempatan hakim. Dalam melaksanakan penuntutan yang menjadi wewenangnya, penuntut Umum segera membuat surat dakwaan berdasarkan hasil penyidikan. Dalam hal didapati oleh penuntut umum bahwa tidak terdapat cukup bukti atau peristiwa tersebut bukan merupakan peristiwa pidana atau perkara ditutup demi hukum, maka penuntut umum menghentikan penuntutan yang dituangkan dalam suatu surat ketetapan.

³⁰ Kompasiana, Proses Pemeriksaan Perkara Pidana di Indonesia, http://www.kompasiana.com/sitim4ryam/proses-pemeriksaan-perkara-pidana-di-indonesia_550e2d24813311c42cbc631f, Diakses tanggal 28 September 2016, Pukul 11.30 WIB.

Apabila tersangka berada dalam tahanan tahanan, sedangkan surat ketetapan telah diterbitkan maka tersangka harus segera di dikeluarkan dari tahanan. Selanjutnya, surat ketetapan yang dimaksud tersebut dikeluarkan dari tahanan. Selanjutnya, surat ketetapan yang dimaksud tersebut dibertahukan kepada tersangka. Turunan surat ketetapan tersebut disampaikan kepada tersangka atau keluarga atau penasihat hukum, pejabat rumah tahanan negara, penyidik dan hakim. Atas surat ketetapan ini maka dapat dimohon praperadilan, sebagaimana diatur dalam BAB X, bagian kesatu KUHAP dan apabila kemudian didapati alasan baru, penuntut umum dapat melakukan penuntutan terhadap tersangka.

Nebis in Idem berarti tidak melakukan pemeriksaan untuk kedua kalinya mengenai tindakan (*feit*) yang sama. Ketentuan ini disahkan pada pertimbangan, bahwa suatu saat (nantinya) harus ada akhir dari pemeriksaan/penuntutan dan akhir dari baliknya ketentuan pidana terhadap suatu delik tertentu. Asas ini merupakan pegangan agar tidak lagi mengadakan pemeriksaan/penuntutan terhadap pelaku yang sama dari satu tindakan pidana yang sudah mendapat putusan hukum yang tetap. Dengan maksud untuk menghindari dua putusan terhadap pelaku dan tindakan yang sama juga akan menghindari usaha penyidikan/ penuntutan terhadap perlakuan delik yang sama, yang sebelumnya telah pernah ada putusan yang mempunyai kekuatan yang tetap.

Tujuan dari atas ini ialah agar kewibawaan negara tetap junjung tinggi yang berarti juga menjamin kewibawaan hakim serta agar terpelihara perasaan kepastian hukum dalam masyarakat Agar supaya suatu perkara tidak dapat diperiksa untuk kedua kalinya apabila; Pertama Perbuatan yang didakwakan

(untuk kedua kalinya) adalah sama dengan yang didakwakan terdahulu. Kedua Pelaku yang didakwa (kedua kalinya) adalah sama. Ketiga untuk putusan yang pertamateri terhadap tindakan yang sama itu telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap. Belakangan dasar *ne bis in idem* itu digantungkan kepada beberapa hal bahwa terhadap seseorang itu juga mengenai peristiwa yang tertentu telah diambil keputusan oleh hakim dengan vonis yang tidak diubah lagi.

1. Penjatuhan Hukuman (*veroordeling*) Dalam hal ini oleh hakim diputuskan, bahwa terdakwa terang salah telah melakukan peristiwa pidana yang dijatuhkan kepadanya.
2. Pembebasan dari penuntutan hukum (*ontslag van rechtvervoing*) Dalam hal ini hakim memutuskan, bahwa peristiwa yang dituduhkan kepada terdakwa itu dibuktikan dengan cukup terang, akan tetapi peristiwa itu ternyata bukan peristiwa pidana, atau terdakwa keadapatan tidak dapat di hukum karena tidak dapat dipertanggung jawabkan atas perbuatannya itu, bahwa kesalahan terdakwa atas peristiwa yang dituduhkan kepadanya tidak cukup buktinya.³¹

Pasal 77 KUHP yang berbunyi: Hak Menuntut hukum gugur (tidak berlaku lagi) lantaran si terdakwa meninggal dunia. Apabila seorang terdakwa meninggal dunia sebelum putus ada putusan terakhir dari pengadilan maka hak menuntut gugur. Jika hal ini terjadi dalam taraf pengutusan, maka pengutusan itu dihentikan. Jika penuntut telah dimajukan, maka penuntut umum harus oleh pengadilan dinyatakan tidak dapat diterima dengan tentunya (*Niet-ontvankelijk*) umumnya demikian apabila pengadilan banding atau pengadilan kasasi masih harus memutuskan perkaranya.

Pasal 82 KUHP yang berbunyi :

- (1) Hak menuntut hukum karena pelanggaran yang terancam hukuman utama tak lain dari pada denda, tidak berlaku lagi bagi maksimum

³¹ *Ibid.*

denda dibayar dengan kemauan sendiri dan demikian juga di bayar ongkos mereka, jika penilaian telah dilakukan, dengan izin amtenaar yang ditunjuk dalam undang-undang umum, dalam tempo yang ditetapkannya.

- (2) Jika perbuatan itu terencana selamanya denda juga benda yang patut dirampas itu atau dibayar harganya, yang ditaksir oleh amtenaar yang tersebut dalam ayat pertama.
- (3) Dalam hal Hukuman itu tambah diubahkan berulang-ulang membuat kesalahan, boleh juga tambahan itu dikehendaki jika hak menuntut hukuman sebab pelanggaran yang dilakukan dulu telah gugur memenuhi ayat pertama dan kedua dari pasal itu.
- (4) Peraturan dari pasal ini tidak berlaku bagi orang yang belum dewasa, yang umumnya sebelum melakukan perbuatan itu belum cukup enam belas tahun.

3. Tahap pemeriksaan di pengadilan oleh Hakim

Apabila terhadap suatu perkara pidana tentang pemotongan upah minimum regional telah dilakukan penuntutan, maka perkara tersebut diajukan ke pengadilan. Tindak Pidana tersebut untuk selanjutnya diperiksa, diadili dan diputus oleh majelis hakim dan Pengadilan Negeri yang berjumlah 3 (Tiga) Orang.

Menurut KUHAP ada tiga macam pemeriksaan pengadilan yaitu, pemeriksaan perkara biasa, pemeriksaan singkat dan pemeriksaan cepat. Ketentuan-ketentuan di dalam pemeriksaan biasa berlaku juga terhadap pemeriksaan singkat dan pemeriksaan cepat, kecuali dalam hal-hal tertentu yang secara tegas dinyatakan lain. Perkara pidana pemotongan upah minimum regional dimasukkan ke dalam pemeriksaan biasa. KUHAP sendiri tidak memberikan batasan yang tegas tentang perkara yang tergolong pemeriksaan biasa. KUHAP yang memberikan tentang ketentuan-ketentuan tentang prosedur atau tata acara pemeriksaan di sidang pengadilan.

Pada masa HIR dijumpai perbedaan pendapat di kalangan ahli hukum tentang apakah saksi atau terdakwa yang lebih dahulu diperiksa. Pendapat yang menyatakan para saksi yang lebih dahulu diperiksa adalah bertitik tolak dari Pasal 295 HIR, yang menyebut alat-alat bukti dimana keterangan saksi ditempatkan pada urutan pertama. Sedangkan yang menyatakan terdakwa yang harus terlebih dahulu diperiksa bertitik tolak dari Pasal 255, 257 dan 270 HIR yang secara garis besar dapat disimpulkan si terdakwa yang lebih dahulu diperiksa.³²

Akan tetapi dengan lahirnya KUHAP pertentangan pendapat itu tidak dijumpai lagi oleh karena dalam KUHAP telah dapat disimpulkan bahwa yang pertama diperiksa adalah para saksi. Hal ini dapat disimpulkan dari redaksi beberapa pasal yang terdapat dalam Pasal 159 ayat 1, 2 dan Pasal 160, Pasal 163, 164, 165, 174 KUHAP.

Menurut Pasal 155 KUHAP bahwa pada permulaan sidang Hakim Ketua sidang hanya menanyakan identitas terdakwa. Sesudah itu hakim ketua sidang minta kepada penuntut umum untuk membacakan surat dakwaan. Selanjutnya hakim ketua sidang menanyakan kepada terdakwa apakah ia benar-benar telah mengerti isi surat dakwaan itu. Apabila terdakwa tidak memahaminya maka penuntut umum atas permintaan hakim ketua sidang wajib memberikan penjelasan yang diperlukan.

Apabila dilihat isi Pasal 155 sampai 160 KUHAP dapat disimpulkan bahwa saksi yang harus lebih dahulu diperiksa daripada terdakwa. Hal ini juga sesuai dengan Pasal 184 KUHAP (jenis-jenis alat bukti) yang menempatkan keterangan saksi pada urutan yang paling utama.

Didahulukannya pemeriksaan para saksi dari pada terdakwa dalam perkara pidana ini agaknya dilandasi suatu pemikiran bahwa terdakwa tidak dibebani

³² Riduan Syahrani, 1983, *Beberapa Hal Tentang Hukum Acara Pidana*, Bandung: Alumni, halaman 87.

suatu kewajiban pembuktian (Pasal 66 KUHAP). Ini merupakan penjelmaan dari azas praduga tidak bersalah (*presumption or innoquence*) sebagai salah satu hak azasi manusia yang dijamin dalam Undang-Undang Kehakiman.³³

Ada beberapa ketentuan KUHAP tentang acara pemeriksaan perkara biasa di sidang pengadilan.

- a. Pasal 153 dalam acara pemeriksaan sidang perkara biasa dimulai dengan pembukaan sidang oleh hakim ketua dan jalannya pemeriksaan dinyatakan terbuka untuk umum, kecuali dalam perkara mengenai kesusilaan atau perkara anak.
- b. Pasal 159 ayat (1): Hakim ketua sidang meneliti apakah semua saksi yang dipanggil telah hadir dan memberi perintah untuk mencegah jangan sampai saksi berhubungan dengan saksi yang lain sebelum memberikan keterangan di sidang.
- c. Pasal 160 ayat (1): Saksi dipanggil ke dalam ruangan sidang pengadilan seorang demi seorang menurut urutan yang dipandang baik oleh hakim ketua sidang setelah mendengar pendapat penuntut umum, terdakwa atau penasihat hukum.

Selanjutnya perlu dijelaskan bahwa yang pertama didengar keterangannya adalah diantara saksi adalah saksi korban baru kemudian saksi-saksi yang lain. Ketentuan-ketentuan sebagaimana disebutkan di atas hanyalah sebagian dari ketentuan-ketentuan yang dijumpai di dalam KUHAP.

Selanjutnya masih ada juga pemeriksaan tentang terdakwa di depan pengadilan, beberapa ketentuan KUHAP tentang pemeriksaan terdakwa ini adalah

³³ *Ibid*, halaman 88.

sebagai berikut :

- a. Terdakwa berhak memberikan keterangan secara abebas (Pasal 52) adapaun yang dimaksud dengan ketentuan ini supaya pemeriksaan dapat mencapai hasil yang tidak menyimpang daripada yang sebenarnya, sehingga terdakwa harus dijauhkan dari rasa takut. Oleh karena itu dicegah adanya paksaan atau tekanan terhadap terdakwa.
- b. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada terdakwa tidak boleh bersifat menjerat (Pasal 166) dan yang dimaksud dengan pertanyaan yang bersifat menjerat yaitu pertanyaan yang diformulasikan sedemikian rupa, dimana suatu tindakan yang diakui telah dilakukan oleh terdakwa atau tidak dinyatakan oleh saksi, tetapi dianggap seolah-olah diakui atau dinyatakan oleh terdakwa atau saksi.
- c. Terdakwa tidak berkewajiban untuk menjawab pertanyaan yang diajukan kepadanya baik oleh hakim maupun oleh penuntut umum. Dalam Pasal 175 KUHAP dinyatakan : Jika terdakwa tidak mau menjawab atau menolak untuk menjawab pertanyaan yang diajukan kepadanya, Hakim ketua sidang menganjurkan untuk menjawab dan setelah itu pemeriksaan dilanjutkan “.
- d. Jika terdakwa tidak paham berbahasa Indonesia, Hakim ketua sidang menunjuk seorang juru bahasa yang bersumpah atau berjanji akan menterjemahkan dengan benar semua yang diterjemahkannya (Pasal 177).
- e. Jika terdakwa bisu dan atau tuli serta tidak pandai menulis, hakim ketua sidang mengangkat sebagai penterjemah orang yang pandai bergaul dengan terdakwa itu. Akan tetapi jika terdakwa itu bisu atau tuli tetapi dapat menulis

maka Hakim ketua sidang menyampaikan semua pertanyaan kepadanya secara tertulis dan kepada terdakwa tersebut diperintahkan untuk menulis jawabannya dan selanjutnya semua pertanyaan serta jawaban harus dibacakan.

Selanjutnya hal tersebut di atas dilakukan Hakim adalah untuk menentukan benar tidaknya keterangan dari si terdakwa, sebab apabila tanpa penterjemah mungkin hakim tidak mengerti.

4. Putusan

Putusan pengadilan adalah pernyataan hakim yang diucapkan dalam sidang pengadilan terbuka, yang dapat berupa pemidanaan atau bebas atau lepas dari segala tuntutan hukum.

Penilaian tentang :

a. Formil :

- 1) Apakah Pengadilan Negeri yang bersangkutan berwenang memeriksa perkara.
- 2) Apakah surat dakwaan memenuhi syarat.
- 3) Apakah dakwaan dapat diterima.

b. Materiil :

- 1) Perbuatan apa yang telah terbukti
- 2) Unsur-unsur mana yang telah terbukti
- 3) Alat bukti apa yang mendukung
- 4) Apakah terdakwa dapat dipertanggungjawabkan

5) Pidana apa yang patut dan adil.³⁴

C. Analisis Putusan Pengadilan Negeri Lubuk Pakam No. 1662/Pid.B/2015/PN.Mdn Terkait Tindak Pidana Pemotongan Upah Minimum Regional

1. Kasus Posisi

Kasus kedua ini adalah kasus dengan nomor perkara Nomor 1662/Pid.B/2015/PN.Lbp, atas nama terdakwa: Nama lengkap: KARGIAT, tempat lahir: Perdagangan, umur/tanggal lahir: 44 Tahun /13 Agustus 1970, Jenis kelamin: Laki-laki, kebangsaan: Indonesia, Tempat tinggal: Jalan A. Yani Dalam Nomor 48 LK. I Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat, Agama: Kristen Protestan, Pekerjaan: Direktur PT. Asia Raya Foundary.

Perkara tersebut berawal dari adanya pelimpahan berkas perkara dari Polda Sumut yang diterima Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang tentang dugaan tindak pidana ketenagakerjaan yang terjadi terhadap karyawan PT. Asia Raya Foundry yang beralamat di jalan Sei Blumei (Utama) No.118 Desa Dagang Kelambir Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan menindaklanjutinya dengan melakukan pemeriksaan dan ditemukan Pembayaran Upah dibawah Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang pada Tahun 2010, Tahun 2011, Tahun 2012 dan Tahun 2013 terhadap 30 (tiga puluh) orang Tenaga Kerja.

Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan melakukan perhitungan dan

³⁴ Kompasiana, *Op. Cit*, halaman 2.

penetapan kekurangan upah dan menyampaikan hasilnya kepada Pimpinan Perusahaan PT. Asia Raya Foundry dengan penjelasan bahwa hubungan kerja yang terjadi antara Tenaga Kerja yang direkrut melalui Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja dengan Pimpinan Perusahaan PT. Asia Raya Foundry bertentangan dengan ketentuan Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Jo Permenakertrans RI No.19 Tahun 2012 maka demi hukum status hubungan kerja antara Pekerja buruh dan Perusahaan penerima Pemborongan atau Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja beralih menjadi hubungan kerja antar Pekerja/Buruh dengan Perusahaan Pemberi Kerja yaitu PT. Asia Raya Foundry, selanjutnya terhadap hasil pemeriksaan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan tersebut telah diberikan Nota Pemeriksaan sebagai Pembinaan terhadap terdakwa Kargiat selaku Direktur Utama PT. Asia Raya Foundry akan tetapi tidak dilaksanakan oleh terdakwa sehingga Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan membuat Laporan Kejadian untuk ditindaklanjuti oleh PPNS Ketenagakerjaan.

Kargiat selaku pimpinan perusahaan PT. Asia Raya Foundry yang mempunyai tugas selaku penanggungjawab operasional perusahaan termasuk di dalamnya dalam menentukan upah karyawan yang dipekerjakannya membayarkan upah terhadap Tenaga Kerja tidak sesuai dengan Upah Minimum Sektorial Kabupaten Deli Serdang pada Tahun 2010, Tahun 2011, Tahun 2012 dan Tahun 2013 akan tetapi dibayarkan berdasarkan kontrak kerja dengan Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja yang mana didalam kontrak kerja tersebut disepakati tentang pembayaran upah lebih rendah dari ketentuan Upah Minimum Sektorial Kabupaten dan terdakwa juga tidak pernah menunjukkan Surat Penangguhan

Pelaksanaan Upah Minimum, sehingga bertentangan dengan:

6. Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/39/KPTS/Tahun 2010 tanggal 01 Februari 2010 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2010 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2010 untuk Sektor Industri Pembuatan Barang dari Besi atau Logam sebesar Rp.1.160.850,- (satu juta seratus enam puluh ribu delapan ratus lima puluh rupiah) perbulan.
7. Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/155/KPTS/Tahun 2011 tanggal 28 Februari 2011 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2011 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2011 untuk Sektor Industri Pembuatan Barang dari Besi atau Logam sebesar Rp.1.275.300,- (satu juta dua ratus tujuh puluh lima ribu tiga ratus rupiah) perbulan.
8. Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/73/KPTS/Tahun 2012 tanggal 30 Januari 2012 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 untuk Sektor Industri Pembuatan Barang dari Besi atau Logam sebesar Rp.1.419.000,- (satu juta empat ratus Sembilan belas ribu rupiah) perbulan.
9. Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/40/KPTS/Tahun 2013 tanggal 18 Januari 2013 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2013 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2013 untuk Sektor Industri Pembuatan Barang dari Besi

atau Logam sebesar Rp.1.760.000,- (satu juta tujuh ratus enam puluh ribu rupiah) perbulan.

2. Dakwaan Tuntutan Jaksa Penuntut Umum

Adapun dakwaan Jaksa Penuntut Umum pada perkara 1662/Pid.B/2015/PN.Lbp Perbuatan terdakwa diatur dan diancam Pidana dalam Pasal 90 ayat (1) Jo Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/39/KPTS/Tahun 2010 tanggal 01 Februari 2010 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2010 Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/155/KPTS/Tahun 2011 tanggal 28 Februari 2011 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2011 Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/73/KPTS/Tahun 2012 tanggal 30 Januari 2012 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/40/KPTS/Tahun 2013 tanggal 18 Januari 2013 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2013.

Sedangkan tuntutan Jaksa Penuntut Umum adalah:

- a. Menyatakan terdakwa KARGIAT bersalah melakukan tindak pidana “Ketenagakerjaan” melanggar Pasal 90 ayat (1) Jo Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana dalam surat dakwaan ;
- b. Menjatuhkan pidana terhadap terdakwa Pasal 90 ayat (1) Jo Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan KARGIAT, dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun penjara ;

- c. Menyatakan barang bukti berupa :
- Fotocopy akte pendirian perusahaan PT. Asia Raya Foundry ;
 - Nota Pemeriksaan Pengawasan Ketenagakerjaan ;
 - Penyampaian perhitungan dan penetapan kekurangan upah No.560/369/DTKTR/2015 tanggal 23 Januari 2015 ;
 - Daftar perhitungan dan penetapan kekurangan upah :
 - Bulan Juni tahun 2010 s/d Desember tahun 2010 dan bulan Januari tahun 2011 s/d Desember 2011 ;
 - Bulan Januari tahun 2012 s/d Desember tahun 2012 dan bulan Januari tahun 2013 s/d Agustus 2013 ;
- Dikembalikan kepada saksi Ali Akbar Hasibuan, ST., selaku Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang;
- d. Menetapkan agar terdakwa KARGIAT membayar biaya perkara sebesar Rp.5.000,00 (lima ribu rupiah);

3. Putusan Majelis Hakim

Adapun putusan Pengadilan Negeri Lubuk Pakam No. Nomor 1662/Pid.B/2015/PN.Lbp adalah:

- a. Menyatakan Terdakwa KARGIAT tersebut diatas, terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana "*Membayar Upah Dibawah Ketentuan Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang*";
- b. Menjatuhkan pidana kepada terdakwa dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun ;

- c. Memerintahkan pidana tersebut tidak perlu dijalani kecuali dikemudian hari ada perintah lain dari Hakim karena terdakwa melakukan tindak pidana sebelum habis masa percobaan 2 (dua) tahun ;
- d. Menetapkan barang bukti berupa :
- Fotocopy akte pendirian perusahaan PT. Asia Raya Foundry ;
 - Nota Pemeriksaan Pengawasan Ketenagakerjaan ;
 - Penyampaian perhitungan dan penetapan kekurangan upah No.560/369/DTKTR/2015 tanggal 23 Januari 2015 ;
 - Daftar perhitungan dan penetapan kekurangan upah :
 - Bulan Juni tahun 2010 s/d Desember tahun 2010 dan bulan Januari tahun 2011 s/d Desember 2011 ;
 - Bulan Januari tahun 2012 s/d Desember tahun 2012 dan bulan Januari tahun 2013 s/d Agustus 2013 ;
- Dikembalikan kepada saksi Ali Akbar Hasibuan, ST., selaku Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang;
- e. Membebankan kepada Terdakwa membayar biaya perkara sejumlah Rp.5.000,00 (lima ribu rupiah);

4. Analisis Putusan

Sedangkan dalam Putusan Pengadilan Negeri Lubuk Pakam Nomor 1662/Pid.B/2015/PN.Lbp maka dapat dilihat bahwa penegakan hukum yang dilakukan terhadap bahwa terdakwa terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana Membayar Upah Dibawah Ketentuan Minimum Sektor

Kabupaten Deli Serdang. Dengan terbuktinya terdakwa maka terdakwa dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun. Hanya saja pidana tersebut tidak perlu dijalani kecuali dikemudian hari ada perintah lain dari Hakim karena terdakwa melakukan tindak pidana sebelum habis masa percobaan 2 (dua) tahun.

Dalam perkara ini Terdakwa didakwa oleh Penuntut Umum dengan susunan dakwaan tunggal yaitu melanggar ketentuan Pasal 90 ayat (1) Jo Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/39/KPTS/Tahun 2010 tanggal 01 Februari 2010 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2010 Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/155/KPTS/Tahun 2011 tanggal 28 Februari 2011 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2011 Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/73/KPTS/Tahun 2012 tanggal 30 Januari 2012 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/40/KPTS/Tahun 2013 tanggal 18 Januari 2013 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2013 yang unsur-unsurnya adalah sebagai berikut : Pengusaha Dilarang Membayar Upah Lebih Rendah Dari Upah Minimum Sebagaimana Dimaksud Dalam Pasal 89.

Terhadap unsur tersebut Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut: “Pengusaha Dilarang Membayar Upah Lebih Rendah Dari Upah Minimum Sebagaimana Dimaksud Dalam Pasal 89”.

Pasal 1 angka (5) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Pengusaha adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan hukum miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Pasal 1 angka (6) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Perusahaan adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasarkan fakta hukum yang terungkap di persidangan diketahui bahwa terdakwa merupakan Direktur PT. Asia Raya Foundry yang beralamat di Jalan Sei Blumei Nomor 118 Desa Kelambir Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang yang bergerak dibidang pengecoran logam, dihubungkan dengan Berita Acara Rapat Nomor 11, yang dibuat dan ditandatangani pada hari Kamis tanggal 22 Januari 2013 dan Berita Acara Rapat Nomor 24, yang dibuat

dan ditandatangani pada hari Kamis tanggal 18 Desember 2014, oleh Susan Widjaya, SH., Notaris di Medan serta Tanda Pendaftaran Wajib Laport Ketenagakerjaan Di Perusahaan tertanggal November 2014, diketahui memang benar terdakwa merupakan Direktur PT. Asia Raya Foundry.

Ahli Dedi Harianto menerangkan bahwa menurut Pasal 98 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, disebutkan bahwa direktur/direksi mewakili perseroan baik di dalam maupun di luar Pengadilan, oleh karena Asia Raya Foundry adalah merupakan perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas, maka direkturlah yang mewakili perseroan di dalam Pengadilan, dalam hal ini terdakwa bukanlah bertindak dalam kapasitasnya sebagai pribadi melainkan kapasitasnya sebagai direktur yang mewakili PT. Asia Raya Foundry.

Berdasarkan rangkaian pertimbangan hukum tersebut diatas, dengan dihubungkan pada ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa terdakwa adalah pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut.

Selanjutnya Pasal 1 angka (30) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan dari pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa

yang telah atau akan dilakukan.

Dari pengertian tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat untuk menentukan upah yang harus dibayarkan kepada pekerja/buruh adalah berdasarkan kepada perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan.

Ahli Dedi Harianto dan ahli Agusmidah menerangkan bahwa secara hukum dibenarkan dibuat dan ditandatanganinya Perjanjian Kerja antara buruh/karyawan dengan Perusahaan.

Ahli Agusmidah juga menerangkan bahwa perihal pengupahan itu sendiri diatur dalam Pasal 88 sampai dengan Pasal 89 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana dalam Undang-undang itu disebutkan bahwa pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang terdiri dari upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Perihal upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota telah diatur tersendiri dengan Keputusan Gubernur Sumatera Utara, dan dihubungkan dengan PT. Asia Raya Foundry yang bergerak dibidang pengecoran logam, maka menurut Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/39/KPTS/Tahun 2010 tanggal 01 Februari 2010 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2010 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2010 untuk Sektor Industri Pembuatan Barang dari Besi atau Logam sebesar Rp.1.160.850,00 (satu juta seratus enam

puluh ribu delapan ratus lima puluh rupiah) perbulan, sedangkan menurut Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/155/KPTS/Tahun 2011 tanggal 28 Februari 2011 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2011 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2011 untuk Sektor Industri Pembuatan Barang dari Besi atau Logam sebesar Rp.1.275.300,00 (satu juta dua ratus tujuh puluh lima ribu tiga ratus rupiah) perbulan, selain itu menurut Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/73/KPTS/Tahun 2012 tanggal 30 Januari 2012 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 untuk Sektor Industri Pembuatan Barang dari Besi atau Logam sebesar Rp.1.419.000,00 (satu juta empat ratus Sembilan belas ribu rupiah) perbulan, sedangkan menurut Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/40/KPTS/Tahun 2013 tanggal 18 Januari 2013 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2013 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2013 untuk Sektor Industri Pembuatan Barang dari Besi atau Logam sebesar Rp.1.760.000,00 (satu juta tujuh ratus enam puluh ribu rupiah) perbulan.

Walaupun untuk menentukan upah yang harus dibayarkan kepada pekerja/buruh adalah berdasarkan kepada perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, akan tetapi apabila ternyata perjanjian kerja tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maka menurut ahli Agusmidah apabila upah yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada buruh/karyawan yang tercantum dalam Perjanjian Kerja bertentangan dengan

ketentuan yang berlaku, maka Perjanjian Kerja tersebut batal demi hukum, yang mana secara tegas disebutkan dalam Pasal 51 dan Pasal 91 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tersebut.

Berdasarkan fakta hukum yang terungkap di persidangan diketahui bahwa berawal dari adanya aksi mogok kerja buruh/pekerja PT. Asia Raya Foundry yang tergabung dalam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia oleh karena tidak dibayarnya hak-hak pekerja/buruh PT. Asia Raya Foundry tersebut, yang terjadi pada tanggal 25 Juli 2013, kemudian dilakukanlah pertemuan antara pekerja/buruh dengan PT. Asia Raya Foundry bersama dengan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang, dimana dari pertemuan tersebut dibuat kesepakatan bersama tertanggal 26 Juli 2013, untuk menyelesaikan semua tuntutan hak-hak pekerja/buruh PT. Asia Raya Foundry tersebut, selanjutnya disepakati pertemuan lanjutan tanggal 03 September 2015, oleh karena tidak terlaksana pertemuan lanjutan tanggal 03 September 2015, maka buruh/pekerja PT. Asia Raya Foundry yang tergabung dalam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia melaporkan pihak PT. Asia Raya Foundry ke pihak Kepolisian, oleh karena tidak dibayarnya hak-hak pekerja/buruh PT. Asia Raya Foundry tersebut, dan untuk menindaklanjuti laporan tersebut kemudian pihak Polda Sumut melimpahkan berkas tersebut kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang ;

Berdasarkan fakta hukum yang terungkap di persidangan diketahui bahwa 30 (tiga puluh) pekerja/buruh tersebut bekerja pada PT. Asia Raya Foundry melalui biro jasa ketenagakerjaan (outsourcing) PT. Cinta Maju Sejahtera,

dimana sebelum bekerja, terlebih dahulu dibuat dan ditandatangani Perjanjian Kontrak Kerja Borongan antara PT. Asia Raya Foundry dengan PT. Cinta Maju Sejahtera, yangmana didalam perjanjian tersebut disebutkan besaran upah yang harus dibayarkan oleh PT. Asia Raya Foundry kepada 30 (tiga puluh) pekerja/buruh tersebut.

Akan tetapi berdasarkan pengawasan yang dilakukan oleh saksi Ali Akbar yang merupakan pengawas Ketenagakerjaan pada kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang, setelah adanya pelimpahan berkas dari Kepolisian Daerah Sumatera Utara kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang, diketahui bahwa tahun 2010, 2011, 2012 dan 2013, PT. Asia Raya Foundry telah membayar upah 30 (tiga puluh) pekerja/buruh dibawah ketentuan Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang.

Sementara itu berdasarkan fakta hukum yang terungkap di persidangan diketahui bahwa saksi Rianto Sinaga adalah salah satu dari 30 (tiga puluh) pekerja/buruh PT. Asia Raya Foundry yang bekerja sejak bulan September tahun 2011 sampai dengan bulan Agustus tahun 2013, dimana sebelumnya melamar pekerjaan melalui biro jasa, yaitu PT. Cinta Maju Sejahtera, yang mana pada tahun 2012 mendapat upah sebesar Rp. 1.050.000,00 (Satu Juta Lima Puluh Ribu Rupiah), sementara pada tahun 2013 saksi mendapat upah sebesar Rp. 1.250.000,00 (Satu Juta Dua Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah), dan saksi Aprizal Tanjung juga salah satu dari 30 (tiga puluh) pekerja/buruh PT. Asia Raya Foundry yang bekerja sejak tahun 2010 sampai dengan bulan Agustus tahun 2013,

dimana sebelumnya melamar pekerjaan melalui biro jasa, yaitu PT. Cinta Maju Sejahtera, yang mana pada tahun 2012 saksi mendapat upah sebesar Rp. 1.050.000,00 (Satu Juta Lima Puluh Ribu Rupiah), sementara pada tahun 2013 saksi mendapat upah sebesar Rp. 1.250.000,00 (Satu Juta Dua Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah).

Dari rangkaian pertimbangan hukum sebagaimana tersebut diatas, maka diketahui terdakwa sebagai direktur PT. Asia Raya Foundry telah membayar upah 30 (tiga puluh) pekerja/buruh dibawah ketentuan Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang yang ditentukan dalam Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/39/KPTS/Tahun 2010 tanggal 01 Februari 2010 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2010, Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/155/KPTS/Tahun 2011 tanggal 28 Februari 2011 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2011 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2011, Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/73/KPTS/Tahun 2012 tanggal 30 Januari 2012 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 dan Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor: 188.44/40/KPTS/Tahun 2013 tanggal 18 Januari 2013 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2013 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2013.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan, akan

tetapi berdasarkan fakta hukum, PT. Asia Raya Foundry tidak ada mengajukan permohonan penangguhan pembayaran upah kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang.

Di persidangan, terdakwa secara tegas mengakui bahwa benar telah membayar upah 30 (tiga puluh) pekerja/buruh dibawah ketentuan Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang. Akan tetapi terdakwa telah memiliki itikad baik untuk membayar kekurangan upah tersebut, dimana terhadap 17 (tujuh belas) pekerja/buruh sudah dilakukan pembayaran dan yang lainnya masih dalam penyelesaian oleh karena masih mencari alamat, dimana terdakwa telah memanggil mereka melalui media cetak.

Di dalam hukum perburuhan itu sendiri juga diatur perihal perselisihan hubungan industrial, yaitu mengenai perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan, yangmana perselisihan hubungan industrial tersebut diatur dalam Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yangmana Undang-undang No.2 tahun 2004 sifatnya *lex specialist* terhadap Undang-undang No. 13 Tahun 2003, dan khusus terhadap perselisihan hak, dapat ditempuh melalui perdata maupun pidana, dimana bisa terlebih dahulu ditempuh jalur perdata baru pidana, atau sebaliknya atau bisa secara bersamaan ditempuh jalur perdata maupun pidananya, akan tetapi oleh karena didalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 diatur secara normatif pelanggaran terhadap pembayaran upah dibawah upah minimum yang telah ditentukan adalah merupakan suatu kejahatan, maka bagi pelaku haruslah

dituntut secara pidana ;

Dari itikad baik terdakwa yang telah membayar kekurangan upah kepada 17 (tujuh belas) pekerja/buruh tersebut, menurut hemat Majelis Hakim, secara tidak langsung terdakwa mengakui bahwa telah mengakui telah melakukan perbuatan membayar upah lebih rendah dari upah minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang, sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 89 jo Pasal 90 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, yang mana dengan mengacu kepada ketentuan Pasal 185 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, perbuatan tersebut memiliki sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah), dengan demikian Majelis hakim berpendapat bahwa perkara aquo bukanlah perihal Perselisihan Hubungan Industrial, melainkan murni tindak pidana yang secara normatif diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 ;

Berdasarkan apa yang telah diuraikan di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa unsur “Pengusaha Dilarang Membayar Upah Lebih Rendah Dari Upah Minimum Sebagaimana Dimaksud Dalam Pasal 89” telah terpenuhi ada dalam perbuatan terdakwa.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pengaturan hukum terhadap upah minimum regional ditemukan dalam Pasal 90 ayat (1) Jo Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/39/KPTS/Tahun 2010 tanggal 01 Februari 2010 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2010 Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor: 188.44/155/KPTS/Tahun 2011 tanggal 28 Februari 2011 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2011 Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor: 188.44/73/KPTS/Tahun 2012 tanggal 30 Januari 2012 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/40/KPTS/Tahun 2013 tanggal 18 Januari 2013 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2013.
2. Penyelesaian hukum tindak pidana ketenagakerjaan terhadap pemotongan upah minimum regional bersamaan bentuk dan modelnya dengan perkara pidana secara umum dengan sistem pemeriksaan perkara pidana biasa. Hanya saja pihak yang melakukan penyidikan dalam kapasitas pidana yang berhubungan dengan ketenagakerjaan adalah pihak Badan Pengawas Ketenagakerjaan. Badan ini adalah adalah PPNS di bidang ketenagakerjaan yang memiliki fungsi dan kewenangan seperti pihak kepolisian.

3. Analisis putusan Pengadilan Negeri Lubuk Pakam No. 1662/Pid.B/2015/PN.Mdn terkait tindak pidana pemotongan upah minimum regional bahwa putusan yang dijatuhkan majelis hakim sudah tepat dengan putusan menjatuhkan pidana kepada terdakwa dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun. Hal ini juga menjelaskan bahwa pengusaha yang tidak membayar upah minimum regional sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dapat dipidana.

B. Saran

1. Hendaknya pemerintah terlebih dahulu mengedepankan mediasi dalam menjembatani perselisihan di bidang ketenagakerjaan khususnya perselisihan antara buruh dan pengusaha.
2. Kepada para hakim yang memutus perkara pidana perihak ketenagakerjaan hendaknya dapat melakukan tugasnya secara lebih manusiawi dengan mengedepankan semangat keadilan.
3. Hendaknya pemerintah terus mengupayakan kebijakan hukum ketenagakerjaan menjadi semakin baik lagi dan semakin memiliki dimensi melindungi kepentingan semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku:

Adami Chazawi, 2002, *Pelajaran Hukum Pidana I Bagian I*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Andi Hamzah, 2008, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Jakarta: Rineka Cipta.

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan.

Imam Soepomo, 1993, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Penerbit Djambatan.

Lalu Husni, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Moeljatno, 2008, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Jakarta; Rineka Cipta.

Peter Mahmud Marzuki. 2014. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenada Media.

Pipin Syarifin, 2000, *Hukum Pidana di Indonesia*, Bandung: Pustaka Setia.

SR Sianturi, 1983, *Tindak Pidana di KUHP Berikut Uraianannya*, Jakarta: Alumni.

Zainal Asikin, dkk, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

B. Perundang-Undangan:

KUH Perdata

KUH Pidana

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

C. Internet:

Fahrozi, Sumber Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Melalui <http://hukumketenagakerjaanindonesia.blogspot.co.id/2012/03/sumber-hukum-ketenagakerjaan-indonesia.html>.

Kompasiana, "Pengertian Tindak Pidana", <http://hukum.kompasiana.com/2011/10/18/pengertian-tindak-pidana/>.

_____, Proses Pemeriksaan Perkara Pidana di Indonesia, http://www.kompasiana.com/sitim4ryam/proses-pemeriksaan-perkara-pidana-di-indonesia_550e2d24813311c42cbc631f.

Lauretta, "Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan", Diakses Melalui http://lauretta15lawsorce.blogspot.co.id/2013/06/bab-ii-ruang-lingkup-hukum_25.html.