



REFORMASI HUKUM PIDANA DALAM PERTANGGUNJAWABAN TINDAK PIDANA KORPORASI MEMBAYAR UPAH MINIMUM MENGUNAKAN PERHITUNGAN *TAKE HOME PAY*

Irianto Kabes¹⁾; Ermania Widjajanti²⁾; Anna Maria Tri Anggraini³⁾;

¹⁾ *yantokabes@gmail.com, Universitas Trisakti*

²⁾ *ermania@trisakti.ac.id, Universitas Trisakti*

³⁾ *anna.mta@trisakti.ac.id, Universitas Trisakti*

Abstract

Companies in Kudus pay employee salaries below the minimum wage, where there are five limited liability companies paying salaries that do not comply with city standards in 2023. The form of implementing sanctions against these companies is coaching. This research aims to look at salary calculations that deceive MSEs by calculating take home pay and looks at the subject of legal reform of corporate responsibility with the existence of criminal law. The research was carried out using normative and narrative legal research methods, utilizing secondary data to analyze qualitatively and conclude what will happen using deductive reasoning. The results of the research show that paying minimum wages not in line with regulations is a criminal act, but in its implementation there are still corporations that cheat regulations through take home pay wages which include components of basic wages, permanent permits and non-permanent permits in the minimum wage. This has been confirmed as a criminal act, prevention of corporate criminal acts can be carried out by labor inspectors through educational preventive, non-judicial repressive, judicial repression, paying wages below the minimum standard is a violation of corporate law which was originally only regulated outside the Criminal Code, with the reform of criminal regulations which include corporate responsibility, responsibility becomes the subject of regulations where responsibility is carried out by the company, directors or management who are functional, give instructions, holders control, and/or ownership of a corporation, through criminal law there is a change from an absolute paradigm to a relative paradigm, where the focus of punishment shifts from the crime of revenge to a crime that repairs losses by including provisions regarding the payment of compensation.

Keywords: *Corporations, Criminal Reform, Minimum Wage*

Abstrak

Perusahaan di Kudus membayar gaji karyawan di bawah UMR yang dimana terdapat lima perseroan terbatas membayar gaji tidak sesuai dengan standar Kota tahun 2023, bentuk penerapan sanksi terhadap perusahaan tersebut adalah pembinaan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat perhitungan gaji yang mengelabui UMK dengan perhitungan *take home pay* dan melihat subjek hukum pertanggungjawaban korporasi dengan adanya reformasi hukum pidana. Penelitian dilaksanakan melalui metode penelitian hukum normatif dan naratif, memanfaatkan data sekunder buat menganalisis secara kualitatif, dan menyimpulkan yang akan terjadi dengan menggunakan akal deduktif. Hasil penelitian menunjukan bahwa pembayaran upah minimum tidak sejalan dengan regulasi merupakan perbuatan pidana. Namun dalam implementasinya masih ada korporasi yang mengelabui aturan melalui perhitungan upah *take home pay* yang memasukan komponen upah pokok, tunjangan bersifat tetap dan tunjangan tidak bersifat tetap dalam upah minimum hal tersebut sudah dipastikan merupakan perbuatan tindak pidana. Pencegahan tindak pidana korporasi dapat dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan melalui preventif edukatif, represif non yustisial, represif yustisial, membayar upah di bawah standar minimum adalah pelanggaran hukum korporasi yang semula hanya di atur di luar KUHP. Dengan adanya reformasi aturan pidana yang memasukkan pertanggungjawaban korporasi menjadi subjek aturan yang pertanggungjawabannya dilakukan terhadap perusahaan, direktur atau pengurus yang menduduki jabatan fungsional, memberi petunjuk, pemegang kendali, dan/atau pemilik korporasi, melalui reformasi hukum pidana terdapat perubahan pidana dari paradigma absolut menjadi paradigma relatif. Di mana fokus pembedaan bergeser dari pidana balas dendam menjadi pidana yang memperbaiki kerugian dengan dimasukan ketentuan tentang pembayaran ganti rugi.

Kata Kunci: *Korporasi, Reformasi Pidana, Upah Minimum*

PENDAHULUAN

Tindak pidana korporasi dibidang pengupahan sudah lama terjadi di republik ini, bahkan dalam praktiknya melahirkan perbudakan di zaman Hindia Belanda, karena dalam hubungan kerja hanya terdapat elemen pengusaha dan penerima/pelaksana pekerjaan saja (Mimun, 2007). Setelah kemerdekaan, relasi kerja harus memenuhi tiga elemen, yaitu penerima pekerjaan, pembayaran upah, dan instruksi atau perintah.



Salah satu cara strategi pengupahan melindungi pekerja atau buruh adalah melalui penetapan upah minimum, dalam regulasi komposisi perhitungan upah sudah di atur untuk upah minimum 75% adalah gaji pokok sedangkan 25% adalah tunjangan tetap, namun dalam implementasinya korporasi membayar upah minimum terhadap pekerja yang tertera dalam kontrak kerja PKWT atau PKWTT tidak sesuai ketentuan karena dalam praktiknya upah minimum tersebut dibayarkan dengan menggunakan perhitungan *take home pay* yang komposisi pengupahan terdiri dari gaji/upah pokok, tunjangan tetap dan tidak tetap. Hal tersebut sangat merugikan pekerja / buruh sehingga dapat dikatakan melahirkan sistem perbudakan modern, dari latar belakang tersebut penulis akan meneliti lebih lanjut melalui reformasi aturan pidana korporasi bertanggungjawab terhadap perbuatan pidana dalam membayar upah minimum menggunakan perhitungan *take home pay*.

Peraturan pidana yang berlaku pada saat ini tidak mengenal pertanggungjawaban terhadap korporasi, ketentuan tersebut terdapat pada pasal 59 KUHP menyatakan “Dalam hal menentukan hukuman karena pelanggaran terhadap pengurus, anggota salah satu pengurus, atau komisaris, maka hukuman tidak dijatuhkan atas pengurus atau komisaris, jika nyata bahwa pelanggaran itu telah terjadi diluar tanggungannya” (Rodliyah et al., 2021), namun terdapat sebuah reformasi dalam hukum pidana yang mengatur korporasi melalui Undang–Undang Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Kitab Undang–Undang Hukum Pidana yang diatur dalam paragraf 3 Pertanggungjawaban Korporasi Pasal 45 ayat (1) menyebutkan “ Korporasi merupakan subjek tindak pidana”.

Berdasarkan media online Solo Pos Jateng terbitan selasa 14 Maret 2023 dengan tema “Ternyata Masih Ada Perusahaan di Kudus Bayar Gaji Karyawan di Bawah UMR” (Saputra, 2023), dimana surat kabar tersebut mengatakan bahwa lima perusahaan yang membayar kurang dari upah minimum kota pada tahun 2023 akan dilakukan pembinaan terhadap perusahaan-perusahaan tersebut.

Dari beberapa literatur yang ada, sudah terdapat beberapa penulisan karya ilmiah yang membahas tentang pembayaran upah dibawah minimum sebagai berikut: Pertama, penelitian oleh Pratiwi, M. D hasil penelitian kesepakatan yang tertuang dalam kontrak kerja tidak boleh kontradiksi dengan norma ketenagakerjaan yang diatur dalam cipta kerja dan pengupahan dikarenakan konsekuensinya adalah batal dimata hukum, selain hal tersebut bagi perusahaan yang membayar upah dibawah aturan dikenakan sanksi pidana (Pratiwi et al., 2023).

Kedua, penelitian oleh Fifi Rosalina Tujuan dari riset ini adalah untuk melihat peraturan pidana yang berkaitan dengan korporasi yang memberikan upah lebih rendah dari peraturan tersebut, dan buat mengeksplorasi penerapan hukum pidana terhadap pelanggaran tersebut Penelitian ini adalah studi hukum normatif. yang akan terjadi penelitian membagikan, Karyawan yang tidak dipenuhi hak normatifnya memiliki sebuah hak untuk melakukan upaya hukum, korporasi tersebut juga dapat dikenakan sanksi perbuatan pidana dikarenakan melanggar upah berdasarkan peraturan ketenagakerjaan (Rosalina et al., 2022).

Studi pertanggungjawaban korporasi membayar upah minimum sudah banyak dibahas pembedaan diluar KUHP melalui undang – undang ketenagakerjaan dan Cipta Kerja, sedangkan belum banyak studi membahas dari sisi reformasi hukum pidana dan pembayaran upah minimum dengan perhitungan *take home pay*, oleh karena itu penelitian bertujuan untuk menutupi kekurangan studi terdahulu dengan cara membahas reformasi aturan pidana pada pertanggungjawaban korporasi membayar upah di bawah minimum melalui regulasi pidana yang baru saja disahkan pada tahun 2023 dan mengetahui tata cara perhitungan *take home pay* yang digunakan untuk pembayaran upah minimum yang seolah memenuhi regulasi, sehingga berdasarkan hal tersebut rumusan masalahnya adalah bagaimanakah reformasi aturan pidana tentang pertanggungjawaban tindak pidana badan usaha yang berbadan hukum dan tidak berbadan hukum dalam membayar upah tidak sesuai dengan regulasi?



Ujung dari sebuah proses pidana materil dan formil adalah adanya putusan hakim pengadilan dalam memutuskan sebuah permasalahan hukum yang didasarkan norma yang berlaku baik peraturan dalam arti luas, traktat, doktrin, yurisprudensi dan aturan-aturan yang hidup di masyarakat, sebagaimana aturan kehakiman “Hakim dan hakim konstitusi wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat” yang dapat diartikan sebagai Legal Reasoning.

Lawrence M. Friedman Efektifitas serta keberhasilan terletak pada tiga bagian dari keseluruhan undang-undang, struktur hukum (struktur hukum), substansi hukum (*content of the law*) dan budaya hukum (*legal culture*). Struktur hukum dikaitkan dengan lembaga hukum, substansi hukum merupakan instrumen hukum dan budaya hukum merupakan peraturan hidup yang diambil oleh masyarakat luas (Pahlevi, 2022).

KAJIAN PUSTAKA

Pembaharuan Hukum Pidana

Pembaharuan hukum pidana merupakan bagian dari kebijakan/politik hukum pidana/*penal policy*, menurut Profesor Sudarto, usaha untuk mewujudkan peraturan – peraturan yang baik sesuai dengan keadaan dan situasi pada saat itu, serta kebijakan dari negara melalui badan-badan yang berwenang untuk menetapkan peraturan-peraturan yang dikehendaki yang diperkirakan bisa digunakan untuk mengekspresikan apa yang terkandung dalam masyarakat dan untuk mencapai apa yang dicita-citakan (Widjajanti, 2024).

Menurut Moh. Mahfud MD, politik hukum adalah kebijakan hukum atau arahan resmi (*policy*) mengenai hukum, yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan negara baik dengan mengeluarkan undang-undang baru atau mengganti undang-undang lama (MD, 2010).

Tindak Pidana Korporasi

Pengertian tindak pidana korporasi adalah tidak pidana yang dilakukan oleh pengurus yang berkedudukan fungsional dalam struktur organisasi korporasi atau orang yang berdasarkan hubungan kerja atau hubungan lain yang bertindak atas nama korporasi; atau bertindak demi kepentingan korporasi (Widjajanti, 2024).

Upah

Upah adalah hak pekerja/pegawai yang diterima dan dinyatakan dalam uang dari pemberi kerja atau pemberi kerja kepada pekerja/karyawan dan ditentukan serta dibayarkan menurut kontrak kerja, perjanjian atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk pekerja/karyawan beserta keluarganya pekerjaan dan/atau jasa yang diberikan. telah selesai atau akan dihentikan (Maimun, 2007).

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan aturan, memakai dua strategi, yaitu pendekatan regulasi (*statute approach*) serta pendekatan perkara (*case approach*). Data diperoleh melalui studi kepustakaan, memakai bahan hukum utama mirip sumber yang dipergunakan mencakup norma tertulis, putusan pengadilan, serta bahan hukum kedua seperti buku-buka, skripsi, jurnal, tesis, serta artikel berasal sumber online. Penelaahan dilakukan dengan metode data, dan konklusi dihasilkan melalui penalaran deduktif buat memastikan konsistensi menggunakan premis umum yang telah diterima sebelumnya (Soekanto, 2014)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tindak Pidana Pengupahan

Gaji atau upah memiliki arti yang sangat penting dalam konteks korelasi kerja. Ketika gaji tidak dibayarkan dalam suatu korelasi kerja, hal tadi bisa disebut menjadi bentuk praktik perbudakan di zaman terkini serta melanggar prinsip konstitusi karena tidak sesuai baku



kehidupan yang bermartabat bagi pekerja atau karyawan. Ketentuan aturan cipta kerja pasal 88 ayat (3) kebijakan pengupahan terdiri dari “upah minimum, struktur serta skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja serta/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk serta cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan menggunakan upah dan upah menjadi dasar perhitungan atau pembayaran hak serta kewajiban lainnya”(2023)

Upah minimum ialah gaji bulan yang paling rendah diterima oleh pekerja yang penetapan setiap tahunnya dilakukan oleh pemerintah dengan melibatkan pengusaha, upah minimum merupakan batas upah yang paling rendah dalam sistem pengupahan yang berlaku, upah minimum dapat ditetapkan oleh provinsi atau sering kita dengar disebut dengan upah minimum provinsi atau jika di suatu kabupaten/kota disebut dengan upah minimum kabupaten dan/kota (Mengenal Aturan Upah Minimum 2024, 2024).

Adapun yang menjadi perbedaan adalah Upah Minimum Provinsi (UMP) sebagaimana ketentuan norma pengupahan Pasal 27 ayat (1) peraturan pemerintah tentang pengupahan UMP yang ditetapkan oleh Gubernur setiap tahunnya dan diberlakukan di kabupaten/kota, sedangkan upah terendah di sebuah daerah tingkat dua sebagaimana ketentuan Pasal 30 ayat 1 menyatakan UMK yang berlaku di daerah kabupaten/kota dapat ditetapkan Gubernur dengan syarat tertentu.

Peraturan pemerintah tentang pengupahan mengatur secara eksplisit tentang komposisi pengupahan menurut Pasal 7 sebagai berikut “Upah terdiri atas komponen a. Upah tanpa tunjangan, b. Upah pokok dan tunjangan tetap, c. Upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap atau d. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap, dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, besarnya upah pokok paling sedikit 75% dari upah jumlah upah pokok dan tunjangan tidak tetap. Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, besaran upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap”(2021). Dalam hal pembayaran upah minimum di jelaskan dalam ketentuan Pasal 23 sebagai berikut “Upah minimum merupakan Upah bulanan terendah yaitu : a. Upah tanpa tunjangan; atau b. Upah pokok dan tunjangan tetap, Dalam hal komponen upah di perusahaan terdiri atas Upah Pokok dan tunjangan tidak tetap, upah pokok paling sedikit sebesar upah minimum”

Dalam implementasi pembayaran upah minimum terkadang terdapat perbedaan dalam implementasi perhitungan upah “mengelabui peraturan” dengan cara sebagai berikut: (1) Kontrak Kerja PKWT/PKWTT yang dibuat korporasi tidak menyebutkan secara rinci mengenai upah yang akan diterima pekerja, secara tertulis upah tersebut merupakan upah tanpa tunjangan namun dalam implementasi perhitungan pengupahan masuk dalam komponen upah pokok, tunjangan *fixed* dan tunjangan *non fixed*. (2) Korporasi tidak menerbitkan slip gaji, sehingga tidak terdapat bukti bahwa korporasi melakukan pembayaran upah *payroll* dengan perhitungan upah minimum yang dibagi menjadi upah pokok, tunjangan *fixed* dan tunjangan *non fixed*. (3) Korporasi tidak melakukan pelaporan struktur dan skala upah kepada dinas ketenagakerjaan setempat.

Berikut contoh daftar struktur skala upah pada perusahaan X berkedudukan di Kabupaten Pasuruan, yang pada tahun 2019 UMK Kabupaten Pasuruan sebesar Rp. 3.871.052 (Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur, 2018)

Table

JABATAN	GOL.	GAJI POKOK	UANG MAKAN	TUNJ. TRANSPORT	TUNJANGAN	TAKE HOME PAY
---------	------	------------	------------	-----------------	-----------	---------------



				/SEWA KENDARAAN	JABATAN		
HARIAN	I	UMP / 20 & Dibayar jika HADIR saja					
		jika lembur ada perhitungan tersendiri sesuai ketentuan					
JURU/ PENATA	2A	1,660,000	960,000	500,000	741,500	3,861,500	
	2B	1,720,000	960,000	500,000	761,500	3,941,500	
	2C	1,780,000	960,000	500,000	781,500	4,021,500	
	2D	1,840,000	960,000	500,000	801,500	4,101,500	
	2E	1,900,000	960,000	500,000	821,500	4,181,500	

Dari tabel gaji/upah diatas, perusahaan X membayar upah pekerja dengan jabatan golongan 2A sekilas sesuai dengan UMK Kabupaten Pasuruan tahun 2019 sebesar Rp. 3.861.500, akan tetapi sebenarnya perusahaan x sedang melakukan praktek kecurangan dalam perhitungan upah karena komponen upah tersebut seharusnya sebagai berikut: (1) Gaji pokok harusnya 75% atau sebesar Rp. 2.896.125,-. (2) Tunjangan tetap berupa tunjangan jabatan Rp. 965.375,-. (3) Tunjangan tidak tetap adalah uang makan dan tunjangan transportasi seharusnya tidak boleh dimasukkan dalam komponen jika pekerja menerima upah minimum

Dengan dimasukkannya tunjangan tidak tetap berupa uang makan dan sewa kendaraan dalam komponen upah minimum sudah merupakan pelanggaran, dikarenakan komponen tunjangan tidak tetap bersifat relatif yang tidak diberikan apabila pekerja tidak melakukan kewajiban yang dibuktikan dengan absensi berupa *Check Log/Fingerprint*.

Mengantisipasi tindak pidana pengupahan dapat dilakukan pengawas terhadap korporasi yang melakukan aktifitas kegiatan di wilayah tersebut sesuai ketentuan pasal 9 aturan menteri tentang pengawasan ketenagakerjaan bisa ditempuh melalui beberapa tahapan, yaitu (Suyandi & Wijayanti, 2020): (1) Preventif edukatif, pencegahan melalui sosialisasi ketenagakerjaan, memberikan nasehat secara teknis dan pendampingan – pendampingan. (2) Represif non yustisial, tindakan penegakan hukum di luar lembaga peradilan namun sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan dengan memberikan nota pemeriksaan menjadi surat peringatan atau berupa surat yang menyatakan sanggup melaksanakan ketentuan normatif di bidang ketenagakerjaan. (3) Represif yustisial yaitu dilakukan PPNS ketenagakerjaan melakukan proses penyidikan yang bermuara di peradilan.

Tindak Pidana Korporasi di luar Kitab Undang – Undang Hukum Pidana

Tindak Pidana korporasi dibidang ketenagakerjaan dalam hal pengupahan sejauh ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Juncto Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dalam ketentuan ketenagakerjaan tidak memberikan definisi eksplisit mengenai korporasi melainkan implisit, sebagaimana ketentuan Pasal 1 angkat (5) Pengusaha adalah “Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan miliki sendiri, orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia”.(UU 13 Tahun 2003, n.d.)

Sedangkan arti perusahaan berdasarkan Pasal 1 angka (6) Perusahaan adalah “Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, milik badan hukum, baik milik swasta yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai



pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”(UU 13 Tahun 2003, n.d.)

Peraturan yang mengatur perlindungan terhadap kebijakan upah minimum tercantum dalam norma cipta kerja klaster ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah mengenai Pengupahan. Terdapat sanksi pidana yang berlaku apabila pengusaha pembayaran gaji di bawah ketentuan.

Pelanggaran terhadap pembayaran upah dibawah ketentuan dapat dikenakan hukuman pidana penjara, namun sebagaimana aturan norma ketenagakerjaan, bahwa regulasi tersebut tidak mengatur secara detail tentang pertanggungjawaban badan hukum dan non badan hukum yang mempekerjakan pekerja yakni terkait belum ada regulasi secara tegas yang memuat ketentuan bahwa badan hukum dan non badan hukum merupakan subjek pelaku perbuatan pidana (Setiawan, 2017).

Tindak Pidana Korporasi Dalam Pembaharuan Hukum Pidana

Perbuatan kejahatan sudah berubah sesuai kondisi masyarakat, yang artinya masyarakat yang masih bertani atau bercocok tanam perbuatan kejahatan dan pelanggarannya terdapat perbedaan dengan kondisi masyarakat industrialisasi, aktor kejahatan dan pelanggaran awalnya adalah manusia (*natural person*) berkembang dan mengenal perusahaan (*Judicial person*) ternyata dapat menjadi subjek perbuatan pidana dan selanjutnya dapat di hukum (Amrulah, 2018).

Menurut Steven Box (Masloman et al., 2023) menyatakan perbuatan pidana sebuah korporasi (*Corporate crime*), terdapat beberapa sifat, secara substansi hal tersebut sangat berbeda dengan perbuatan pidana konvensional sebagai berikut : (1) *Crimes for corporation*, yaitu perbuatan pidana yang dilakukan sebuah perusahaan berbadan hukum dan tidak berbadan hukum yang berorientasi pada keuntungan bisnis. (2) *Criminal corporation*, yaitu perusahaan yang didirikan dengan tujuan utama untuk melakukan tindak pidana, di mana perusahaan tersebut hanya berfungsi sebagai penyamaran bagi suatu organisasi tindak pidana. (3) *Crimes against corporation*, yaitu tindak pidana-tindak pidana yang ditujukan kepada perusahaan seperti pencurian atau penggelapan aset perusahaan, dimana perusahaan tersebut menjadi korban dalam konteks ini.

Dalam reformasi hukum pidana yang mengatur tanggung jawab perusahaan melalui Undang – Undang Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Kitab Undang – Undang Hukum Pidana yang diatur dalam paragraf 3 Pertanggungjawaban Korporasi Pasal 45 menyatakan “(1) Korporasi merupakan subjek tindak pidana, (2) Korporasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup badan hukum yang berbentuk perseroan terbatas, yayasan, koperasi, badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah atau yang disamakan dengan itu, serta perkumpulan baik yang berbentuk firma, persekutuan, komanditer, atau yang disamakan dengan itu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang–undangan. Pasal 45 menyatakan Pasal 49 KUHP bahwa, “Pertanggungjawaban atas tindak pidana oleh korporasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 dikenakan terhadap korporasi, pengurus yang mempunyai kedudukan fungsional, pemberi perintah, pemegang kendali, dan/atau pemilik korporasi”.

Dalam kasus pengupahan pada korporasi X di Kabupaten Pasuruan, kedepannya penyidik dapat memiliki dasar untuk menentukan siapa yang bertanggungjawab sehingga terjadinya tindak pidana korporasi di bidang pengupahan baik pemegang saham, Direktur, Komisaris dan Management yang sengaja melakukan kejahatan. Dalam reformasi hukum pidana yang melibatkan tanggung jawab korporasi, terjadi pergeseran dari paradigma absolut ke paradigma non-absolut atau teori orientasi, disebut juga teori utilitarian, yang muncul sebagai reaksi terhadap teori absolut. Hal ini dapat dilihat pada ketentuan “kompensasi” pada pasal 66 (1) (d), karena putusan dalam undang-undang ketenagakerjaan biasanya hanya fokus pada pembalasan atau penjatuhan hukuman penjara.



Secara umum, menurut teori relasional, tujuan kejahatan bukan sekedar balas dendam, namun terciptanya ketertiban dalam masyarakat, sebagaimana dikemukakan Koeswadji, tujuan utama pemidanaan (2022) adalah menjaga ketertiban umum (*het handhaven van de sociale orde*): (1) Memberikan mengkompensasi terhadap kerugian yang dialami masyarakat sebagai dampak dari tindak Tindak Pidana (*vergoeding voor sociale schade veroorzaakt door een misdrijf*).; (2) mengoreksi atau membenahi perilaku dari pelaku tindak pidana tersebut (*verbetering vande dader*); (3) Untuk meniadakan atau mengakhiri aktivitas tindak pidana dari pelaku tersebut (*de crimineel neutraliseren*); (4) Menghindari terjadinya tindak tindak pidana (*tervoorkonning van de misdaad*).

Hingga kini, keputusan hukuman dalam kasus ketenagakerjaan sering kali hanya menekankan pada pembalasan dendam, sebagai contoh dapat dilihat dalam Putusan peradilan di Kabupaten Bogor No.31/Pid.Sus/2023/PN Cbi tertanggal 4 April 2023, hakim menjatuhkan sanksi berupa hukuman penjara selama 1 (satu) tahun dan denda sebesar Rp100.000.000,00 (Putusan et al., 2023), dalam putusan tersebut pengadilan tidak memerintahkan kepada korporasi untuk membayar selisih upah pekerja/buruh yang tidak dibayarkan dari tahun 2008, dengan adanya penambahan pembayaran ganti rugi diharapkan kedepan tidak ada hak pekerja/buruh yang tidak terbayarkan oleh tindakan korporasi yang nakal dan mengelabui aturan *Preventif edukatif, Represif non yustisial, Represif yustisial*.

Tindak Pidana Korporasi dibidang Ketenagakerjaan pendekatan Teori Legal System Lawrence M. Friedman

Tindak Pidana korporasi di bidang ketenagakerjaan khususnya pembayaran upah dibawah upah minimum dengan perhitungan *take home pay* jika dilihat dari Penerapan Teori Sistem Hukum Lawrence M. Friedman ditinjau dari lapisan “struktur hukum (*legal structure*), substansi hukum (*legal substance*), dan budaya hukum (*legal culture*) (Pahlevi, 2022), Substansi hukum (*legal substance*) menurut Lawrence M. Friedman menyatakan bahwa, *The substance is composed of great guidelines and regulations about how establishments need to behave.* (Horwitz et al., 1977) *shape and substance are actual additives of a prison device, but they are at satisfactory a blueprint or layout, not a working system*”. (Horwitz et al., 1977)

Segala peraturan tertulis dan tidak tertulis, termasuk dasar dan tata cara perintah dan keputusan yang diterima oleh warga negara dan sistem hukum pemerintah (Pahlevi, 2022). dan struktur hukum yaitu lembaga peradilan mendukung terpeliharanya ketertiban hukum. Bagian ini membahas tentang tatanan hukum, forum regulasi, otoritas regulasi dan kewenangannya, instrumen regulasi dan prosesnya, serta efektivitas penerapan dan penegakan peraturan (Pahlevi, 2022). Budaya Aturan merupakan inspirasi masyarakat, nilai, pandangan, pendapat dan perilaku dalam menaati aturan. Mereka mendapat manfaat dari pendidikan publik, pemahaman dan penerimaan peraturan yang dikenakan pada mereka. kebiasaan peraturan merupakan bagian dari suatu sistem hukum yang mengharuskan hukum dianalisa tidak hanya sebagai suatu jenis aturan diatas kertas, namun juga dipahami sebagai realitas sosial dalam masyarakat. Artinya hukum sangat ditentukan oleh faktor non hukum seperti nilai, perilaku dan sikap masyarakat terhadap hukum yang ada (Pahlevi, 2022).

Substansi Hukum (*Legal Substance*)

Sebelum adanya reformasi hukum pidana, bentuk tanggungjawab sebuah badan hukum maupun non badan hukum di lingkungan ketenagakerjaan diatur melalui peraturan ketenagakerjaan yang dalam perkembangannya menjadi regulasi cipta kerja, akan tetap kelemahan dari aturan tersebut adalah tidak menjelaskan regulasi secara jelas dengan memuat ketentuan bahwa perusahaan merupakan subyek hukum yang dapat dimintai tanggung jawab badan hukum dan non badan hukum dan/atau penanggung jawab (Setiawan, 2017).

Dengan adanya peraturan pidana terbaru di tahun 2023 disebutkan secara tegas bahwa perseroan adalah badan hukum yang dapat dimintai pertanggungjawaban perbuatannya bagi



perusahaan, pengurus pelaksana, pemberi petunjuk, penanggung jawab dan/atau pemilik badan hukum dan bukan badan hukum.

Akan tetapi penulis berkeyakinan akan terdapat hambatan dalam proses penegakan hukum (*law enforcement*) karena keputusan yang dihasilkan pimpinan yang lebih tinggi akan dilaksanakan jabatan dibawahnya, dengan sistem pertanggungjawabannya adalah sesuai dengan hirarki organisasi dan *jobdesk* yang dibuat dan disepakati.

Struktur Hukum (*legal structure*)

Pengawas ketenagakerjaan perlu mengantisipasi tindak pidana tindak pidana pengupahan dapat dilakukan pengawas terhadap korporasi yang melakukan aktifitas kegiatan di wilayah tersebut sesuai berupa *preventif edukatif*, *represif non yustisial*, *represif yustisial*, namun fakta di lapangan lemahnya pengawasan sehingga berdampak pada tumbuh suburnya praktik tindak pidana korporasi terhadap pekerja.

Quo Vadis Ketentuan pidana yang diatur dalam aturan klaster ketenagakerjaan merupakan wujud perlindungan negara terhadap tenaga kerja yang upahnya dibayar tidak sesuai ketentuan, namun berdasarkan data yang tersedia, penyelesaian perkara perbuatan pidana di bidang ketenagakerjaan sering dilakukan melalui pengadilan khusus industrial yang menerapkan domain hukum perdata. Dari informasi yang dapat diakses secara daring melalui website Mahkamah Agung, didapati kurang dari sejumlah sepuluh vonis pidana dienam tahun terakhir terpidana dikenai sanksi penjara atau hukuman karena pembayaran upah dibawah standar minimum. Jumlah putusan pidana tersebut jauh lebih sedikit dibandingkan menggunakan putusan perdata yang mencapai lebih dari dua ratus (Nicholas & Adhari, 2021).

Due Process Of Law perbuatan pidana pembayaran upah dibawah standar minimal wajib dilakukan melalui jalur pidana, menggunakan menerapkan hukum acara pidana buat memastikan kepastian aturan. Penegakan hukum bisa didefinisikan menjadi proses aturan yang adil, ini tidak hanya berarti penerapan aturan atau perintah hukum yang dirumuskan dalam peradilan formal tetapi juga mensyaratkan hak asasi manusia (Tahir, 2010).

Budaya Hukum (*Legal Culture*)

Perlu adanya sosialisasi kepada korporasi dan pekerja mengenai pertanggungjawaban dan bentuk tindak pidana korporasi dibidang ketenagakerjaan, dikarenakan kejahatan korporasi merupakan sebuah bentuk perbudakan modern yang dimana dampak kejahatan tidak hanya kepada pekerja tetapi berimplikasi kepada kesejahteraan keluarga pekerja.

PENUTUP

Pembayaran upah minimum yang melanggar regulasi merupakan perbuatan tindak pidana, namun dalam implementasinya masih ada korporasi yang mengelabui aturan melalui perhitungan gaji THP, dengan memasukan komponen gaji, tunjangan fixed dan tunjangan tidak bersifat tetap dalam upah minimum, komposisi gaji pokok harus 75% dan tunjangan bersifat tetap adalah 25%, sedangkan apabila korporasi tersebut memasukan tunjangan bersifat tidak tetap dalam UMK hal tersebut sudah dipastikan merupakan perbuatan tindak pidana, tindakan pencegahan tindak pidana korporasi dapat dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan melalui *represi preventif*, *non-yudisial*, dan *represi yudisial*.

Dengan adanya reformasi norma pidana yang memasukan tanggung jawab suatu usaha berbadan hukum atau non berbadan hukum, pertanggungjawaban dilakukan terhadap perusahaan, Direktur atau pengurus yang menduduki jabatan fungsional, pemberi petunjuk, penguasa dan/atau pemilik usaha dengan adanya reformasi hukum pidana, hukum pidana berubah dari paradigma absolut menjadi paradigma relatif, yang dimana fokus pembedaan bergeser dari pidana balas dendam menjadi pidana yang memperbaiki kerugian dengan dimasukan ketentuan tentang pembayaran ganti rugi, walaupun dalam implementasinya akan terdapat kesulitan dalam penegakan hukum dikarenakan perbuatan tindak pidana yang



dihasilkan berupa keputusan pimpinan yang lebih tinggi dan dilaksanakan oleh jabatan di bawahnya, sistem pertanggungjawabannya adalah sesuai dengan hirarki organisasi dan jobdesk yang dibuat dan disepakati.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrulah, M. A. (2018). *Perkembangan Kejahatan Korporasi Dampak dan Permasalahan Penegakan Hukum* (cetakan 1). prenadamedia group.
- Depdagri. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*. Departemen Dalam Negeri Republik Indonesia, 176733, 1–1127.
- Horwitz, A., Friedman, L. M., Nelson, W. E., & Unger, R. M. (1977). *The Legal System: A Social Science Perspective*. *Contemporary Sociology*, 6(3), 308. <https://doi.org/10.2307/2064787>
- Maimun. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. PT. Pradnya Paramita.
- Masloman, S., Ode Bariun, L., & Faisal, A. (2023). *Pemahaman Konsep Kejahatan Korporasi dalam Perkembangan Hukum Pidana Understanding Deep Corporate Crime Development of Criminal Law*. 5(1), 1–7. <https://ojs.pascaunsultra.ac.id/index.php/surel>
- MD, M. M. (2010). *Politik Hukum di Indonesia* (Ed.Revisi,). Rajawali Pers.
- Mengenai Aturan Upah Minimum 2024. (2024). *Gajimu.Com*. <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/pengupahan/upah-minimum>
- Mimun. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. PT. Pradnya Pratama.
- Nicholas, J., & Adhari, A. (2021). *Pemidanaan Terhadap Delik Pembayaran Upah Di Bawah Upah Minimum Dalam Rangka Mencapai Tujuan Pemidanaan Di Indonesia*. *Jurnal Hukum Adigama*, 4(2), 1088–1110.
- Pahlevi, F. (2022). *Pemberantasan Korupsi di Indonesia Perspektif Legal System Lawrence M. Freidmen*. *El-Dusturie*, 1(1). <https://doi.org/10.21154/eldusturie.v1i1.4097>
- Pemerintah Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*. Jakarta, 53(9), 6. [http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo de Titulacion.pdf%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUIA-METODOLOGICA-EF.pdf](http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo%20de%20Titulacion.pdf%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUIA-METODOLOGICA-EF.pdf)
- Pratiwi, M. D., Erniwati, & Jhoni. (2023). *KONSEP HUKUM KETENAGAKERJAAN DALAM HAL PEMBERIAN SANKSI HUKUM TERHADAP PERUSAHAAN YANG MEMBAYAR UPAH DI BAWAH STANDAR MINIMUM*. 15(2), 59–66.
- Putusan, D., Agung, M., & Indonesia, R. (2023). *Putusan Pengadilan Negeri Cibinong*.
- Rodliyah, R., Suryani, A., & Husni, L. (2021). *Konsep Pertanggungjawaban Pidana Korporasi (Corporate Crime) Dalam Sistem Hukum Pidana Indonesia*. *Journal Kompilasi Hukum*, 5(1), 191–206. <https://doi.org/10.29303/jkh.v5i1.43>
- Rosalina, F., Husni, L., Pancaningrum, R. K., Ilmu, M., Fakultas, H., Universitas, H., Hukum, A., Terhadap, P., Yang, P., Upah, M., Kerja, T., Bawah, D., Minimum, U., Minimum, P. U., & Education, J. (2022). *Aspek Hukum Pidana Terhadap Perusahaan Yang Membayar Upah Tenaga Kerja Di Bawah Upah Minimum Kabupaten Kota Berdasarkan Pasal 90 Junto Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. *Jurnal Education and Development*, 10(1), 521–525.
- Saputra, imam yudha. (2023). *Ternyata! Masih Ada Perusahaan di Kudus Bayar Gaji Karyawan di Bawah UMR*. Solo Pos Jateng. <https://jateng.solopos.com/ternyata-masih-ada-perusahaan-di-kudus-bayar-gaji-karyawan-di-bawah-umr-1574232>
- Setiawan, E. P. (2017). *KEBIJAKAN HUKUM PIDANA DALAM*



PERTANGGUNGJAWABAN KORPORASI DI BIDANG KETENAGAKERJAAN (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24. http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB_2.pdf

Soekanto, S. (2014). *Pengantar Penelitian Hukum*. Universitas Indonesia.

Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur. (2018).

Suyandi, S. A., & Wijayanti, A. (2020). Penegakan Pidana Ketenagakerjaan Oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. *Wijayakusuma Law Review*, 2(01), 44–57. <https://doi.org/10.51921/wlr.v2i01.128>

Tahir, H. (2010). *Proses Hukum yang Adil Dalam Sistem Peradilan Pidana di Indonesia*. LaksBang PRESSindo.

UU 13 Tahun 2003. (n.d.).

Widjajanti, E. (2024). *Pembaharuan Hukum Pidana*. Dosen Magister Ilmu Hukum Universitas Trisakti.