

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara hukum kesejahteraan merupakan bentuk campur tangan negara dalam memberikan pelayanan sosial secara universal dan komprehensif pada segenap masyarakatnya.¹ Campur tangan negara harus dilakukan pula terhadap kesejahteraan pekerja atau buruh. Bentuk kesejahteraan yang sering kali menjadi tuntutan para pekerja untuk dipenuhi, antara lain: *Pertama*, jaminan pekerjaan, baik ketersediaan lapangan pekerjaan maupun kesempatan untuk berusaha. *Kedua*, jaminan pendapatan berkaitan dengan pendapatan yang layak bagi kehidupan pekerja. *Ketiga*, jaminan sosial sosial bagi warga negaranya.²

Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja atau buruh merupakan suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Segala bentuk kesejahteraan pekerja membutuhkan campur tangan negara. Ini konsekuensi dari bentuk negara *welfare state*, negara hukum kesejahteraan indonesia benar-benar dapat bertanggung jawab untuk mewujudkan kesejahteraan.³

¹ Zainul Akhyar dan Muhammad Elmy., Perlindungan Hukum Kesejahteraan Pekerja di Indonesia, *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, Volume 11, Nomor 1, hlm. 135.

² *Ibid.*, hlm. 135-136.

³ Elviandri, dkk., Quo Vadis Negara Kesejahteraan: Meneguhkan Ideologi Welfare State Negara Hukum Kesejahteraan Indonesia, *Jurnal Mimbar Hukum*, Volume 31, Nomor 2 (2019), hlm. 253.

Segala aspek kehidupan kesejahteraan pekerja diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Terdapat beberapa perubahan yang ada dalam UU Ketenagakerjaan yang diubah dalam UU Cipta kerja, seperti hak tenaga kerja. Hak itu diantaranya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), upah, upah minimum provinsi atau kabupaten/kota, Kesalahan berat terjadinya PHK oleh pekerja/buruh.⁴ Pengaturan kesejahteraan pekerja dalam UU ketenagakerjaan ada yang bersifat umum, seperti pengupahan, pengaturan hak-hak pekerja, pesangon, dan sebagainya. Sedangkan hal yang bersifat khusus mengenai kesejahteraan terdapat dalam pasal 99, pasal 100, dan pasal 101. Sedangkan pada UU Cipta Kerja terdapat beberapa perubahan kesejahteraan pekerja dari berbagai peraturan perundang-undangan. Perubahan yang dimaksud seperti Hak itu diantaranya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), upah, upah minimum provinsi atau kabupaten/kota, Kesalahan berat terjadinya PHK oleh pekerja

Pasal 99 menyatakan bahwa “setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Pengaturan jaminan sosial tenaga kerja mengikuti ketentuan aturan lainnya. Sebagaimana diatur dalam UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional mengemukakan berbagai macam jaminan pekerja yang diantaranya: jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, serta jaminan kehilangan pekerjaan.

⁴ Anjas Pratama Mokoginta, dkk., Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, *Jurnal Lex Crimen*, Volume 11, Nomor 5 (2022), hlm. 7-8.

Kesejahteraan pekerja dalam pasal 100 disebutkan bahwa “Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan”. Maksud fasilitas kesejahteraan meliputi pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olah raga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan, dan fasilitas rekreasi.⁵ Terdapat pula pada pasal 101 ayat 1 mengatur hal kesejahteraan, yang berbunyi “untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan”.

Berbagai norma hukum ketenagakerjaan yang dimaksud, menurut Rachmat Trijono muaranya secara yuridis bertujuan pada:⁶

1. Pemberdayaan dan mendayagunakan pekerja secara optimal dan manusiawi;
2. Perwujudan pemerataan kesempatan kerja, serta tersedianya tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri pembangunan nasional maupun wilayah.
3. Perlindungan terhadap tenaga kerja guna mencapai kesejahteraan; dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Kesejahteraan yang harus di dapatkan oleh pekerja dalam konteks UU Ketenagakerjaan sebetulnya mencakup 4 (empat) hal penting, yaitu: *Pertama*, Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja; *Kedua*, Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; *Ketiga*, Perlindungan hukum untuk

⁵ Penjelasan Pasal 100 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁶ Christin Lady Matindas., Analisis Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Jurnal Lex Privatum*, Volume VI, Nomor 3, hlm. 151.

membentuk dan menjadi anggota serikat; Pekerja/ serikat buruh; dan *Keempat*, Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja / buruh untuk berunding; dengan pengusaha.⁷ Pasca UU Ketenagakerjaan berlaku, berbagai hal yang menyangkut kesejahteraan pekerja mengalami berbagai campur tangan dari negara maupun pembenahannya dengan menetapkan berbagai regulasi maupun aturan pelaksanaannya.

Misalnya saja tata cara penetapan pengupahan selain menggunakan UU Ketenagakerjaan, juga menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Bahkan untuk menentukan Upah Minimum Provinsi (UMP) juga bergantung pada kemampuan masing-masing daerah, yang ditetapkan berdasarkan peraturan daerahnya masing-masing. Perbaikan terus menerus regulasi sistem pengupahan didasarkan pada fungsi:⁸ *Pertama*, memberikan jaminan kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya; *Kedua*, menjadi cerminan imbalan atas hasil kerja seseorang; serta *Ketiga*, menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Demikian pula jaminan sosial tenaga kerja, bahwa selain berpedoman pada UU Ketenagakerjaan berhubungan juga dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Jaminan sosial ini difungsikan untuk

⁷ Suhartoyo., Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional, *Administrative Law & Governance Journal*, Volume 2 Issue 2, hlm. 329.

⁸ Veronika Nugraheni Sri Lestari, dkk., Sistem Pengupahan di Indonesia, *Economic: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*, Volume 8, Nomor 2, hlm. 145.

menanggulangi berbagai resiko yang akan dialami oleh pekerja, seperti cacat, hari tua, maupun menganggur akibat berbagai permasalahan sosial-ekonomi, hankam, politik, maupun internasional.⁹

Menariknya pasca berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja terdapat pergeseran mendasar mengenai kesejahteraan buruh. Pasal 80 UU Cipta Kerja menyatakan bahwa, dalam rangka penguatan perlindungan tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja/buruh guna mendukung ekosistem investasi, terdapat beberapa perubahan norma dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang diantaranya: 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; 2. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional; 3. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial; dan 4. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

UU Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja merupakan perbaikan dari Undang Undang 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terkait proses formil pembentukannya melanggar kaidah pembentukan peraturan perundang-undangan. Pemerintah mengeluarkan peraturan pemerintah pengganti undang-undang (Perppu), dampak dari putusan MK Nomor: 91/PUU-XVIII/2020 yang memerintahkan pembentuk undang-undang untuk memperbaiki Undang Undang 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam

⁹ Dede Agus., Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh, hlm. 55.

tenggang waktu 2 (dua) tahun. Apabila tidak dilakukan perbaikan, putusan MK memerintahkan Undang Undang 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak berlaku.¹⁰

UU Cipta Kerja yang berlaku pada saat ini dibentuk dengan metode *omnibus law* memiliki tujuan untuk meningkatkan daya saing investasi dan meningkatkan tingkat kemudahan berusaha (*easy of doing business*) di Indonesia.¹¹ Pembentuk Undang-Undang menganggap pengaturan mengenai tenaga kerja merupakan bagian dari upaya peningkatan daya saing dan daya tarik nasional bagi investasi melalui transformasi ekonomi. Lebih rinci pengaturan UU Cipta Kerja mengatur lingkup yang diantaranya: *Pertama*, peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha; *Kedua*, ketenagakerjaan; *Ketiga*, kemudahan, perlindungan serta pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah; *Keempat*, kemudahan berusaha; *Kelima*, dukungan riset dan inovasi; *Keenam*, pengadaan tanah; *Ketujuh*, kawasan ekonomi; *Kedelapan*, investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional; *Kesembilan*, pelaksanaan administrasi pemerintahan; dan *kesepuluh*, pengenaan sanksi.¹² Persolannya adalah, apakah keberadaan tenaga kerja dalam UU Cipta Kerja meningkatkan kesejahteraan pekerja atau justru terjadi degradasi perlindungan pekerja.

Khusus untuk klaster ketenagakerjaan terdapat beberapa perubahan. Beberapa diantaranya adalah pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang tidak mengatur mengenai mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka

¹⁰ Putusan MK Nomor: 91/PUU-XVIII/2020, hlm. 417.

¹¹ Bambang Sadono dan Lintang Ratri Rahmijati., Pro Kontra Terhadap Prosedur Dan Substansi omnibus Law Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja, *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Volume 51, Nomor 3, hlm. 602.

¹² Pasal 4 UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta.

waktu, dan batas waktu perpanjangan. Pengaturan waktu kerja, waktu kerja lembur, pengaturan cuti pekerja. Bahkan pengaturan mengenai pengupahan pekerja juga terdapat pergeseran dan menyebabkan polemik tersendiri. Khusus pengaturan pengupahan, dalam UU cipta kerja tidak mengatur batas minimum yang sebelumnya diatur dalam UU ketenagakerjaan.

Selain itu pula terdapat hal yang berbeda dalam pengaturan jam kerja lembur, bahwa dalam UU cipta kerja memperpanjang waktu kerja lembur menjadi maksimal 4 (empat) jam per hari, yang sebelumnya di UU ketenagakerjaan hanya berlaku 3 (tiga) jam per hari. Total dalam 18 (delapan belas) jam per minggu, selisih 4 jam per minggu waktu lembur berdasarkan UU Ketenagakerjaan. Pada posisi demikian, tentu berdampak pada kesejahteraan pekerja dengan berbagai dimensi pengupahan maupun hak-haknya. Selain itu untuk tenaga kerja asing, dihapuskan kewajiban mengenai jabatan dan kompetensi. Terdapat kemudahan TKA untuk bekerja diwilayah Indonesia. Hal ini menjadikan tenaga kerja Indonesia harus mampu bersaing pada TKA.

Apabila Pengusaha tidak melakukan ketentuan jam lembur dan pengupahan tidak sesuai yang diatur dalam perubahan UU Cipta Kerja, maka terdapat penegakan hukum pidana yang mengacu pada UU Ketenagakerjaan. Pasal 187 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

“barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan 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).”

Ketentuan yang dimaksud merupakan pidana pelanggaran yang terjadi dalam pengaturan ketenagakerjaan. Misalnya saja ketentuan, apabila Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, maka akan dikenakan pidana 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah). Selain itu pula terdapat pidana pelanggaran ketentuan mengenai, Pengusaha yang tidak memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh, juga dikenakan pidana 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah). Pidana pelanggaran ditujukan pada pemenuhan hak kesejahteraan buruh. Pidana menunjang keberlakuan kesejahteraan buruh dari segala aspek yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. Penegakan hukum pidana pelanggaran sebagai sarana terakhir atau penunjang demi tegaknya perlindungan kesejahteraan Pekerja.

Hal pokok lainnya yang mempengaruhi pekerja yaitu penambahan jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana diatur dalam UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang sebelumnya hanya berdasarkan lingkup jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, ditambahkan dengan jaminan kehilangan pekerjaan. Adapun jaminan kehilangan pekerjaan diperuntukkan bagi mereka yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

Pasal 46D UU cipta kerja menyatakan bahwa manfaat jaminan kehilangan pekerjaan berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Pada dasarnya jaminan ini merupakan bentuk iuran yang dibayarkan oleh pekerja sendiri dan

dikelola oleh adan penyelenggara Jaminan Sosial dengan menggunakan prinsip asuransi sosial.

Persoalan ketenagakerjaan berfokus pada 3 (tiga) kelompok utama, yaitu: terkait masa sebelum bekerja (*pre-employment*), masa selama bekerja (*during employment*), dan masa setelah bekerja (*postemployment*).¹³ Setiap fase dimaksud menjadi campur tangan pemerintah. UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan UU Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja, mengatur berbagai fase yang dimaksud, guna melindungi kesejahteraan pekerja.

Lahirnya UU Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja telah terjadi pergeseran pengaturan perlindungan pekerja yang sebelumnya diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Dari aspek sosiologis seharusnya pembentukan UU cipta kerja, ditujukan untuk kesejahteraan umum.¹⁴ Kesejahteraan pekerja jangan sampai dikesampingkan, dengan semangat ekosistem investasi disegala bidang. Biasanya pekerja menjadi dampak dari setiap kebijakan yang orientasinya pada ekonomi.

Penelitian ini fokus pada perbandingan kesejahteraan pekerja pasca berlakunya UU cipta kerja, baik sebelum bekerja (*pre-employment*), masa selama bekerja (*during employment*), dan masa setelah bekerja (*postemployment*). Sebagaimana dijelaskan

¹³ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Literasi Nusantara, 2020, hlm. 30.

¹⁴ Rio Christiawan, *Omnibus Law (Teori dan Penerapannya)*, Jakarta: Sinar Grafika, 2021, hlm. 136.

sebelumnya bahwa UU Cipta Kerja membawa beberapa perubahan seperti Hak itu diantaranya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), upah, upah minimum provinsi atau kabupaten/kota, Kesalahan berat terjadinya PHK oleh pekerja. Perubahan itu menjadi pokok pembahasan terkait kesejahteraan pekerja. Berdasarkan uraian diatas hendak membahas mengenai **“PERTANGUNG JAWABAN PIDANA PERUSAHAAN YANG TIDAK MEMBAYAR UPAH MINIMUM BERDASARKAN UNDANG UNDANG NOMOR 6 TENTANG CIPTA KERJA”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah yang ingin dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaturan perusahaan yang tidak membayar Upah Minimum Provinsi?
2. Bagaimana pertanggungjawaban pidana yang tidak membayar Upah Minimum Provinsi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, peneliti memaparkan tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengkaji dan menganalisa mengenai pengaturan perusahaan yang tidak membayar Upah Minimum Provinsi.

2. Untuk menganalisa pertanggungjawaban pidana yang tidak membayar Upah Minimum Provinsi.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, diketahui kegunaan yang diharapkan dari dilakukannya penelitian ini, yaitu:

- a. Manfaat teoritis penelitian ini, untuk pengembangan ilmu hukum khususnya terkait pertanggungjawaban pidana perusahaan yang tidak membayar upah minimum provinsi.
- b. Manfaat praktis penelitian ini adalah sebagai bahan masukan pengambil kebijakan untuk implementasi pertanggungjawaban pidana perusahaan yang tidak membayar upah minimum di UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja.

E. Kerangka Teoritis

1. Teori Negara Hukum Kesejahteraan

Pembahasan negara hukum kesejahteraan merupakan dasar pemikiran dari bentuk negara. Sejarah bentuk negara tidak dapat dilepaskan dari perjalanan panjang lahirnya suatu negara. Lahirnya suatu negara sangat beragam karakteristiknya, karena perbedaan situasi yang ada pada saat itu. Bentuk negara dapat diartikan dari sudut siapa kepala negara dan bagaimana proses pengangkatan/pengisian jabatan kepala negara

tersebut.¹⁵ Pengertian bentuk negara pada zaman klasik memang berfokus pada pengisian jabatan pada kepala negara.

Salah satu tokoh kenegaraan klasik yang terkenal yaitu Niccolo Machiavelli yang termuat dalam bukunya *Il Principe* (sang raja/sang pangeran), mengemukakan bahwa 2 (dua) bentuk negara yaitu republik dan monarki.¹⁶ Aristoteles dalam beberapa literatur membagi bentuk negara kedalam 6 (enam) bagian yaitu: Monarki, Republik, Arsitokrasi, Autokrasi, Oligarki, dan demokrasi.¹⁷

Pengertian tersebut diikuti pula oleh tokoh kenegaraan lainnya seperti jellinek, yang lebih terperinci menguraikan kedua istilah yang dimaksud. Monarki dibentuk dengan kehendak satu orang penguasa dan kerap disebut dengan raja atau ratu. Sebaliknya kehendak penguasa dalam suatu negara yang ditentukan oleh banyak orang atau majelis negara disebut dengan republik. Penguasa dalam bentuk negara republik sering disebut dengan Presiden.¹⁸ Dengan pengertian yang hampir sama, Leon Duguit dalam literatur bukunya *Traitede Droit Constitutionel* Jilid II, menjelaskan bahwa dalam hal jabatan kepala negaranya turun temurun diangkat berdasarkan keturunan, maka bentuk negara yang digunakan adalah monarki. Sedangkan jabatan kepala negara yang diangkat berdasarkan pemilihan, maka dipastikan menggunakan bentuk negaranya adalah republik.¹⁹

¹⁵ Zakaria Bangun., *Sistem Ketatanegaraan Indonesia (Pasca Amandemen UUD 1945 Konstitusi dan Babakan Konstitusi Indonesia)*, Bandung: Yrama Widya, 2020, hlm. 93.

¹⁶ Zakaria Bangun., *Sistem Ketatanegaraan Indonesia (Pasca Amandemen UUD 1945 Konstitusi dan Babakan Konstitusi Indonesia)*, Bandung: Yrama Widya, 2020, hlm. 94.

¹⁷ Zakaria Bangun., *Sistem Ketatanegaraan Indonesia (Pasca Amandemen UUD 1945 Konstitusi dan Babakan Konstitusi Indonesia)*, Bandung: Yrama Widya, 2020, hlm. 94.

¹⁸ Zakaria Bangun., *Sistem Ketatanegaraan Indonesia (Pasca Amandemen UUD 1945 Konstitusi dan Babakan Konstitusi Indonesia)*, Bandung: Yrama Widya, 2020, hlm. 94.

¹⁹ Ibid., 94

Dalam perkembangannya bentuk negara demikian mengalami pergeseran makna yang berbeda. Kalau istilah klasik menunjuk pada pengisian jabatan pengisian jabatan pada kepala negara, pada masa modern bentuk negara tertuju pada pembagian kekuasaan dalam suatu negara, sehingga memunculkan istilah negara kesatuan maupun negara federal. Satu hal yang membedakan pengertian bentuk negara pada zaman klasik dengan modern sebagaimana dikemukakan oleh Aristoteles, mengenai pendapatnya yang mengemukakan bentuk negara yang ideal dalam suatu negara adalah negara yang dipimpin oleh konstitusi atau *politeia* (baca:hukum).²⁰ Berbagai bentuk negara yang ada hanya mampu ditopang oleh hukum sebagai dasar penyelenggaraan negara. Memang bentuk negara monarki, republik, arsitokrasi, autokrasi maupun oligarki tidak bisa menjamin penyelenggaraan negara yang menghormati hak-hak individual seseorang. Bahkan bentuk negara demokrasi dalam praktiknya harus ditopang oleh konstitusi sebagai batasan bertindak setiap penyelenggara negara.

Gagasan bentuk negara yang dikemukakan oleh Aristoteles mengenai bentuk negara yang ideal harus ditopang konstitusi menandakan bahwa hukum sebagai dasar penyelenggaraan negara sudah muncul jauh pada saat kekuasaan raja mendominasi dalam negara di belahan dunia. Walaupun pada saat itu belum berbentuk ideal seperti masa kini, akan tetapi cikal bakal hukum sebagai dasar penyelenggaraan negara sudah ada. Bahkan Plato dan Aristoteles pada saat pertama kali memperkenalkan negara hukum, mengatakan bahwa negara yang baik adalah negara yang diperintah secara adil.²¹ Kekuasaan raja yang absolut dan kerap sewenang-wenang, melahirkan gagasan

²⁰ Hotma P. Sibuea., *Ilmu Negara*, Jakarta: Erlangga, 2014, hlm. 149.

²¹ Moh. Kusnardi dan Bintang Saragih, *Ilmu Negara (edisi revisi)*, Jakarta: Gaya Media, 2000, hlm. 131

negara hukum kembali. Pasca gagasan Plato dan Aristoteles, ide negara hukum padam dan tidak ada ahli kenegaraan yang mengemukakannya pada abad pertengahan.

Setelah abad pertengahan baru muncul kembali ide negara hukum, sebagai tindakan melawan kekuasaan raja yang sewenang-wenang. Bentuk negara hukum yang muncul dimulai dengan istilah negara hukum penjaga malam. John Locke menyatakan bahwa negara hukum yang ideal termuat hal perlindungan hak asasi manusia. Sebelum lahir negara hukum penjaga malam, kekuasaan negara cenderung sewenang-wenang dan berakibat pada pelanggaran hak-hak individual rakyat. Negara tidak mempedulikan hak asasi manusia, kehendak raja menjadi hal yang lumrah untuk dilaksanakan dalam kehidupan negara. Ide Locke diikuti oleh Montesquieu, bahkan menambahkan unsur penting lainnya yaitu pemisahan kekuasaan. Penyelenggaraan negara yang menghormati hak-hak asasi manusia akan tercipta, manakala kekuasaan tersebut tidak terpusat ditangan satu orang. Sejarah kekuasaan dalam suatu negara yang dipegang oleh raja, pada masa itu tidak terjadi pemisahan kekuasaan. Sehingga raja bertindak sewenang-wenang, dan menimbulkan absolutisme.

Sehingga unsur yang melekat dalam negara hukum penjaga malam yaitu perlindungan hak asasi manusia dan pemisahan kekuasaan. Kedua unsur ini tidak bisa dilepaskan satu sama lainnya, melekat, dan identik dalam penyelenggaraan negara. Penyebutan negara hukum penjaga malam berfokus pada kedudukan negara yang menyediakan keamanan bagi masyarakatnya. Negara tidak ikut campur tangan untuk urusan lainnya, seperti urusan ekonomi, sosial, maupun budaya. Negara hanya menjamin keamanan, pertahanan dan kenyamanan warga negara, sebagai dasar

penghormatan hak asasi manusia. Sementara urusan diluar keamanan, pertahanan dan kenyamanan dikembalikan dan diurus masing-masing warga negara.

Negara hukum penjaga malam mengalami penyempurnaan menjadi negara hukum formal. Negara hukum formal merupakan bentuk negara yang dimodifikasi dari unsur-unsur negara hukum penjaga malam. Negara hukum formal masih sepakat dengan unsur-unsur yang terkandung dalam negara hukum penjaga malam, bahwa penyelenggaraan keamanan, pertahanan, dan kenyamanan warga negara adalah tindakan yang harus dijamin oleh negara. Sehingga unsur-unsur yang terkandung dalam negara hukum formal adalah: *pertama*, perlindungan hak asasi manusia; *kedua*, pemisahan kekuasaan; *ketiga*, setiap penyelenggaraan negara berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (asas legalitas); *keempat*, negara memberikan jaminan peradilan administrasi.

Hotma P. Sibuea dan Dwi Seno Wijanarko memberikan uraian perbedaan antara negara hukum penjaga malam dengan negara hukum formal. Perbedaan yang dimaksud adalah sebagai berikut:²²

- a) Negara hukum formal menjamin hak dan kebebasan manusia dalam bingkai yang dibatasi oleh undang-undang;
- b) Campur tangan pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintah pada urusan kehidupan warga negara diperbolehkan dan bersifat terbatas, sepanjang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku;

²² Hotma P. Sibuea dan Dwi Seno Wijanarko., *Dinamika Negara Hukum*, Depok: Rajawali Pers, 2020, hlm. 231-235.

- c) Relasi pemerintah dengan masyarakat merupakan relasi yang tidak terpisahkan;
- d) Tindakan negara terhadap tugas dan wewenangnya, harus dipertanggungjawabkan secara hukum dihadapan masyarakat baik secara moral dan yuridis.

Negara hukum formal dalam prakteknya kerap dibedakan dengan sistem hukum yang digunakan oleh negara. Negara hukum dengan sistem hukum *civil law* disebut dengan *rechtsstaat* yang biasanya digunakan oleh negara-negara eropa kontinental. Sedangkan dalam sistem hukum *common law* menggunakan istilah *rule of law*. Friedrich Julius Stahl menguraikan unsur-unsur negara hukum (*rechtsstaat*) dengan uraian sebagai berikut:²³

- 1) Adanya perlindungan hak asasi manusia;
- 2) Adanya pemisahan atau pembagian kekuasaan (separation of powers) berdasarkan teori *trias politica*;
- 3) Adanya pemerintahan berdasarkan peraturan-peraturan (*wetmatigheid van bestuur*); dan
- 4) Adanya peradilan administrasi yang bebas dalam perselisihan.

V. Dicey mengemukakan bentuk negara hukum menjadi konsep *rule of law* yang memiliki unsur-unsur sebagai berikut:²⁴

²³ Zahermann Armandz Muabezi., Negara Berdasarkan Hukum (*rechtsstaats*) Bukan Kekuasaan (*machtsstaat*), *Jurnal Hukum dan Peradilan*, Volume 6, Nomor 3, hlm. 426.

²⁴ Marilang., *Ideologi Welfare State Konstitusi: Hak Menguasai Negara Atas Barang Tambang*, *Jurnal Konstitusi*, Volume 9, Nomor 2, hlm. 266.

- 1) Supremasi aturan-aturan hukum (*supremacy of the law*), yaitu berkaitan dengan setiap kekuasaan dilarang untuk sewenang-wenang dan setiap orang yang melanggar hukum harus dihukum berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 2) Kedudukan yang sama di hadapan hukum (*equality before the law*);
- 3) Perlindungan hak-hak asasi manusia berdasarkan konstitusi dan putusan pengadilan.

Perkembangan negara hukum formal selanjutnya mengalami perubahan yang signifikan dan dimodifikasi sesuai kebutuhan warga negaranya. Negara hukum formal bertransformasi menjadi negara hukum material. Negara hukum material disebut dengan negara hukum kesejahteraan. Negara hukum kesejahteraan muncul dari anggapan bahwa negara hukum formal yang tidak mampu memberikan kesejahteraan masyarakat. Segala tindakan negara dalam negara hukum formal bertindak dalam batasan peraturan perundang-undangan, justru tidak mampu memberikan kesejahteraan bagi warganya.

Hotma P. Sibuea dan Dwi Seno Wijanarko mengemukakan aspek penting dalam negara hukum kesejahteraan, yaitu berkaitan dengan tujuan negara. Berdasarkan tujuan negara ini akan melahirkan turunan aspek formal negara lainnya seperti:²⁵

- a) Karakteristik organisasi negara (demokratis/otokratis);
- b) Bentuk negara (kesatuan/federal);
- c) Bentuk pemerintahan (republik/monarki);

²⁵ Hotma P. Sibuea dan Dwi Seno Wijanarko., *Dinamika Negara Hukum*, Depok: Rajawali Pers, 2020, hlm. 293-294.

- d) Sistem pendistribusian kekuasaan negara (pemisahan kekuasaan/pembagian kekuasaan);
- e) Struktur organ-organ negara;
- f) Sistem pemerintahan (parlementer/presidensial).

Tujuan negara Indonesia berdasarkan pembukaan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, menyatakan bahwa “pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”. Berdasarkan hal tersebut, sudah ditentukan bahwa negara Indonesia memiliki cita-cita untuk kesejahteraan umum. Karakteristik yang sesuai dengan tujuan negara tersebut adalah negara hukum material atau negara hukum kesejahteraan. Hal ini menandakan bahwa, sering kali disebut dengan negara hukum kesejahteraan maupun negara hukum Pancasila. Muhammad Tahir Azhary, menyebut dengan negara hukum Pancasila. Negara hukum Pancasila, sebelum terjadi amandemen UUD NRI Tahun 1945, terdapat unsur-unsur pokok yang meliputi: ²⁶

- a) Pancasila;
- b) MPR;
- c) Sistem konstitusi;
- d) Persamaan; dan
- e) Peradilan bebas.

²⁶ Khudzaifah Dimiyati, dkk., *Genealogi Negara: Hegemoni Koorporatokrasi Negara Hukum Kesejahteraan Indonesia*, Yogyakarta: Genta Publishing, 2020, hlm. 86.

Lebih lanjut unsur-unsur yang terkandung dalam negara Indonesia sebagai negara kesejahteraan, dengan tujuan-tujuan yang terkandung didalam UUD NRI Tahun 1945, diantaranya:²⁷

- a) Negara melakukan kontrol dan mendayagunakan sumber daya sosial ekonomi yang ditujukan pada kepentingan publik;
- b) Jaminan distribusi kekayaan secara adil dan merata;
- c) Negara bertindak untuk mengurangi kemiskinan;
- d) Negara menyediakan asuransi sosial (pendidikan dan kesehatan) bagi masyarakat miskin;
- e) Negara menyediakan subsidi untuk layanan sosial dasar;
- f) Negara memberi proteksi sosial bagi setiap warga negara.

Oleh Dwi Andayani Bs dan Jeane Neltje Saly,²⁸ menguraikan ciri-ciri negara hukum modern, dengan memuat berbagai unsur-unsur sebagai berikut:

- a) Welfare State (mengutamakan kepentingan seluruh rakyat);
- b) Semua sama didepan hukum;
- c) Negara ikut campur dalam semua lapangan kehidupan masyarakat;
- d) Ekonomi liberal diganti dengan sistem yang dipimpin oleh pemerintah pusat;
- e) *Bestuut Szrong* (menyelenggarakan kesejahteraan); dan
- f) Menjaga keamanan dalam artri luas, keamanan sosial bagi seluruh lapangan masyarakat.

²⁷ Marilang., *Ideologi Welfare State Konstitusi: Hak Menguasai Negara Atas Barang Tambang*, Jurnal Konstitusi, Volume 9, Nomor 2, hlm. 266-267.

²⁸ Dwi Andayani Bs dan Jeane Neltje Saly., *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, Depok: Rajawali Pers, 2022, hlm. 74.

2. Teori Pertanggungjawaban Pidana

Teori pertanggungjawaban pidana berangkat dari pengertian istilah pertanggungjawaban. Bahasa belanda menyebutkan istilah dengan *torekenbaarheid*, sementara bahasa inggris dikenal dengan istilah *criminal responsibility* atau *criminalliability*.²⁹ Selain itu perlu juga memberikan pengertian pertanggungjawaban pidana berdasarkan pendapat ahli. Seperti Van Hamel, menguraikan pertanggungjawaban pidana sebagai suatu peristiwa normal maupun kematangan psikis yang didalamnya terdapat tiga hal kemampuan untuk:³⁰

- a) Mengerti maksud dan akibat perbuatannya sendiri;
- b) Mengerti dan menyadari bahwa perbuatannya tersebut memang dilarang oleh masyarakat dan peraturan perundang-undangan;
- c) Menentukan kemampuan terhadap perbuatan.

Sementara itu, Mulyatno menyebutkan bahwa pertanggungjawaban pidana berasal dari istilah atau kata *straf* yaitu hukuman. Hukuman merupakan hasil atau akibat dari pelaksanaan hukum yang maknanya lebih luas daripada pidana, didalamnya mencakup keputusan hakim dalam lapangan hukum perdata.³¹ Sementara itu menurut Muladi pembahasan mengenai pertanggungjawaban pidana berkaitan erat dengan kesalahan. Hal ini beriringan dengan asas dalam hukum pidana yaitu asas tiada tiada pidana tanpa kesalahan dalam pasal 1 angka 1 KUHP.³²

²⁹ Aryo Fadlian., Pertanggungjawaban Pidana Dalam Suatu Kerangka Teoritis, *Jurnal Hukum POSITUM*, Volume 5, Nomor 2 Desember 2020, hlm. 13.

³⁰ *Ibid.*, hlm. 14.

³¹ *Ibid.*, hlm. 14-15.

³² Muladi., *Pertanggung jawaban Pidana Korporasi*, Jakarta: Kencana, 2009, hlm. 63.

Pertanggungjawaban pidana menurut Roeslan Saleh, yaitu seseorang mampu bertanggung jawab atas sesuatu perbuatan pidana berarti yang bersangkutan secara sah dapat dikenai pidana karena perbuatannya. Tindak pidana dapat dikenakan secara sah berarti bahwa untuk tindakan itu telah ada aturannya dalam suatu sistem hukum tertentu, dan sistem hukum itu berlaku atas perbuatan itu.³³ Selain itu Barda Nawawi Arief, memberikan penjelasan mengenai pertanggungjawaban pidana sebagai berikut:

Perbuatan seseorang atas tindak pidana yang telah dilakukannya.

Pertanggungjawaban pidana harus mengandung 2 (dua) hal di dalamnya yaitu pencelaan obyektif dan pencelaan subyektif.

Pencelaan obyektif, bahwa pelaku telah melakukan tindak pidana (perbuatan terlarang/melawan hukum dan diancam pidana menurut hukum yang berlaku), sementara pencelaan secara subyektif, yaitu pelaku patut dicela atau dipersalahkan/dipertanggungjawabkan atas tindak pidana yang dilakukannya itu sehingga ia patut dipidana.³⁴

Pertanggungjawaban pidana didasarkan pada kemampuan bertanggungjawab. Kemampuan bertanggungjawab. Simons menguraikan kemampuan bertanggungjawab sebagai suatu keadaan berpikir (*psychisch*) seseorang, yang membenarkan bahwa

³³ Krismiyarsi., *Sistem Pertanggungjawaban Pidana Individual*, Demak: Pustaka Magister, 2018, hlm. 6-7.

³⁴ Krismiyarsi., *Sistem Pertanggungjawaban Pidana Individual*, Demak: Pustaka Magister, 2018, hlm. 7-8.

memang adanya penerapan sesuatu upaya pemidanaan.³⁵ Sementara itu Pompe menguraikan kemampuan bertanggungjawab, sebagai berikut:³⁶

- 1) Terdapat kemampuan untuk berpikir (*psychisch*) pembuat (dader) yang memungkinkan ia menguasai pikirannya, yang memungkinkan ia menentukan perbuatannya;
- 2) Orang tersebut dapat menentukan akibat perbuatannya;
- 3) Orang dapat menentukan kehendaknya sesuai dengan pendapatnya.

Sementara Van Hamel membagi syarat-syarat yang melekat bagi orang yang dipertanggungjawabkan perbuatannya sebagai berikut:³⁷

- 1) Orang harus memiliki jiwa yang sedemikian rupa sehingga dia mengerti atau menginsyafi nilai dari perbuatannya;
- 2) Orang tersebut harus menginsyafi setiap perbuatannya menurut tatacara kemasyarakatan merupakan perbuatan yang dilarang;
- 3) Orang tersebut harus dapat menentukan kehendaknya terhadap perbuatannya.

Selanjutnya terdapat unsur-unsur pertanggungjawab pidana, yaitu sebagai berikut: *pertama*, mampu bertanggung jawab; *kedua*, kesalahan; *ketiga*, tidak ada alasan pemaaf.³⁸ Kemampuan bertanggungjawab menurut S.R. Sianturi, harus dalam keadaan dimana kemampuan jiwa (*geestelijke vermogens*) seseorang, dan bukan

³⁵ Suyanto, *Pengantar Hukum Pidana*, Sleman: Deepublish, 2018, hlm. 77.

³⁶ Fitri Wahyuni., *Dasar-Dasar Hukum Pidana Di Indonesia*, Tangerang Selatan: PT Nusantara Persada Utama, 2017, hlm. 67.

³⁷ Fitri Wahyuni., *Dasar-Dasar Hukum Pidana Di Indonesia*, Tangerang Selatan: PT Nusantara Persada Utama, 2017, hlm. 68.

³⁸ Fitri Wahyuni., *Dasar-Dasar Hukum Pidana Di Indonesia*, Tangerang Selatan: PT Nusantara Persada Utama, 2017, hlm. 68.

kepada keadaan dan kemampuan berpikir (*verstanddelijke vermogens*) dari seseorang. KUHP menggunakan istilah dengan *verstanddelijke vermogens*.³⁹

Dasar pertanggungjawaban terjadi karena terpenuhinya unsur kesalahan. Pengertian pertanggungjawaban pidana hanya didasarkan pada ajaran kesalahan sebagai *mens rea*. Selanjutnya dikatakan oleh Moeljatno bahwa kesalahan dan kelalaian seseorang dapat diukur dengan apakah pelaku tindak pidana itu mampu bertanggung jawab, yang memuat 4 (empat) unsur, yaitu:⁴⁰

- 1) Melakukan perbuatan pidana (sifat melawan hukum);
- 2) Diatas umur tertentu mampu bertanggung jawab;
- 3) Mempunyai suatu bentuk kesalahan yang berupa kesengajaan (*dolus*) dan kealpaan/kelalaian (*culpa*); dan
- 4) Tidak adanya alasan pemaaf.

Simons menguraikan unsur kesalahan adalah terdapatnya keadaan psikis tertentu pada seseorang yang melakukan tindak pidana dan adanya hubungan antara keadaan tersebut dengan perbuatan yang dilakukan, yang sedemikian rupa hingga orang itu dapat dicela karena melakukan perbuatan tadi.⁴¹ Bakan Van Hamel memberikan pengertian unsur kesalahan lebih spesifik, yaitu dalam suatu delik termasuk dalam pengertian psikologis, keterkaitannya antara keadaan jiwa pelaku dan terwujudnya

³⁹ Fitri Wahyuni., *Dasar-Dasar Hukum Pidana Di Indonesia*, Tangerang Selatan: PT Nusantara Persada Utama, 2017, hlm. 69.

⁴⁰ Fitri Wahyuni., *Dasar-Dasar Hukum Pidana*, Tangerang Selatan: PT Nusantara Persada Utama, 2017, hlm. 70.

⁴¹ Joko Sriwidodo., *Kajian Hukum Pidana Indonesia "Teori dan Praktek"*, Yogyakarta: Kepel Press, 2019, hlm. 149.

unsur-unsur delik karena perbuatannya. Dalam pendapatnya tidak lupa dikemukakan bahwa kesalahan selalu berkaitan dengan pertanggungjawaban dalam hukum.⁴²

Noyon dalam pengertian yang kurang lebih sama, memberikan ciri-ciri kesalahan yang berkaitan erat dengan peraturan hukum tertulis, yaitu:

- a) Pelaku telah mengetahui hakekat dari tindakan yang dilakukannya dan keadaan yang bersamaan dengan tindakannya tersebut;
- b) Pelaku telah mengetahui atau patut harus menduga bahwa tindakan yang dilakukannya itu bertentangan dengan hukum;
- c) Terdapat pengertian tindakan yang dilakukan, bukan karena sesuatu keadaan jiwa yang tidak normal; dan
- d) Tindakan yang dilakukan, bukan karena pengaruh dari sesuatu keadaan darurat (terpaksa).⁴³

Berbagai uraian yang dimaksud, semuanya dapat diklasifikasikan sebagai unsur kesalahan, sebagai berikut:

- 1) Terdapat kemampuan pelaku untuk bertanggung jawab, jiwa si pelaku dalam keadaan sehat dan normal;
- 2) Terdapat hubungan batin antara si pelaku dengan perbuatannya, baik yang disengaja (*dolus*) maupun karena kealpaan (*culpa*); dan
- 3) Tidak adanya alasan pemaaf yang dapat menghapus kesalahan akibat perbuatan yang dilakukannya.⁴⁴

⁴² Joko Sriwidodo., *Kajian Hukum Pidana Indonesia "Teori dan Praktek"*, Yogyakarta: Kepel Press, 2019, hlm. 149.

⁴³ *Ibid.*, hlm. 150-151.

⁴⁴ *Ibid.*, hlm. 155.

Ada kalanya unsur kesalahan dalam hukum pidana bukan bagian dari pengertian perbuatan pidana, justru malah dikaitkan dengan unsur dari pertanggung jawaban hukum pidana. Seseorang yang melakukan perbuatan pidana, karena memang orang tersebut mampu bertanggung jawab secara hukum.

KUHP mengatur mengenai kemampuan bertanggungjawab sebagaimana diatur dalam pasal 44, yang berbunyi:

Pasal 44

- 1) Barang siapa melakukan perbuatan yang tidak dapat dipertanggung jawabkan padanya, disebabkan karena jiwanya cacat dalam tumbuhnya (*gebrekkige ontiwikkeling*) atau terganggu karena penyakit, tidak dipidana;
- 2) Jika ternyata bahwa perbuatan tidak dapat dipertanggung jawabkan padanya disebabkan karena jiwanya cacat dalam tumbuhnya atau terganggu karena penyakit, maka hakim dapat memerintahkan supaya orang itu dimasukkan kedalam rumah sakit jiwa, paling lama satu tahun sebagai waktu percobaan.

Pada pasal yang dimaksud terdapat pengecualian bagi pelaku pidana yang dianggap tidak mampu bertanggungjawab, yaitu gangguan kejiwaan seseorang. Kajian pada *Memorie van Toelichting* (MvT) atau penjelasan daripada KUHP itu, hal-hal yang tidak dapat dimintakan pertanggungjawaban pidana, yaitu sebagai berikut:

- a) Keadaan jiwa orang itu sedemikian rupa sehingga ia tidak dapat mengerti akan harga dan nilai dari perbuatannya.

- b) Pelaku yang dimaksud tidak dapat menentukan kehendaknya terhadap perbuatan yang ia lakukan.
- c) Pelaku tindak pidana tidak dapat menginsyafi bahwa perbuatannya adalah terlarang.⁴⁵

Terkait tidak ada alasan pemaaf, merupakan keadaan *psychis* pelaku yang menghilangkan atau menghapuskan kesalahan, bersifat *psychologis*. Alasan pemaaf merupakan peniadaan pertanggungjawaban pidana yang berkaitan dengan keadaan *psychis* pelaku. Bahkan jika ditelusuri alasan pemaaf didalam *english common law* digunakan untuk pembelaan (*defence*) diikuti dengan berbagai macam-macam keadaan *psychis* pelaku.⁴⁶ Dalam doktrin hukum pidana, alasan pemaaf masuk dalam hal seseorang tidak dapat dipidana, disamping terdapat alasan pembenar. Khusus untuk alasan pemaaf unsur-unsur pelaku pidana dihapuskan tindak pidananya yaitu:⁴⁷

- a) ketidakmampuan bertanggung jawab;
- b) pembelaan terpaksa yang melampaui batas;
- c) hal menjalankan perintah jabatan yang tidak sah dengan itikad baik.

Terkait alasan pembenar dalam doktrin hukum pidana, beberapa unsur yang kerap digunakan yaitu:⁴⁸

- a) adanya daya paksa;
- b) adanya pembelaan terpaksa;

⁴⁵ *Ibid.*, hlm. 185.

⁴⁶ Gowinda Prasad, et. al., Tinjauan Yuridis Terhadap Tindak Pidana Daya Paksa Dan Pembelaan Terpaksa, , *Jurnal Konstruksi Hukum*, Volume 2, Nomor 3, September 2021, hlm. 486.

⁴⁷ Vience Ratna Multi Wijaya., Percobaan, Penyertaan, Gabungan Tindak Pidana, *Gugurnya Hak Penuntutan Dan Menjalankan Pidana Serta Residiv (2P2G)*, Jakarta: Damera Press, 2023, hlm. 147.

⁴⁸ *Ibid.*, hlm. 147.

- c) sebab menjalankan perintah peraturan perundang-undangan;
- d) sebab mendapatkan perintah dari jabatan yang sah.

Selanjutnya terdapat beberapa syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam hal terjadinya pembelaan terpaksa, yaitu:⁴⁹

- a. karena terpaksa/sifatnya terpaksa;
- b. tindakan yang dilakukan menimbulkan ancaman serangan dan berlangsungnya serangan;
- c. dilakukan untuk mengatasi adanya ancaman serangan atau serangan yang bersifat melawan hukum bagi dirinya sendiri;
- d. terdapat keseimbangan dengan serangan yang mengancam;
- e. pembelaan dilakukan dan dipertahankan guna kepentingan hukum.

Kepentingan hukum tersebut, meliputi:

- 1) kepentingan hukum atas dirinya sendiri atau fisik orang tersebut;
- 2) kepentingan hukum berkaitan dengan kehormatan atau kesusilaan;
- 3) kepentingan hukum mengenai kebendaan seseorang.

3. Teori Kesejahteraan Pekerja

Kesejahteraan pekerja atau buruh merupakan hal mutlak dalam negara hukum. Sebagaimana dijelaskan diatas, bahwa dalam negara hukum telah terjadi campur tangan negara dalam setiap kehidupan warga negaranya guna mencapai kesejahteraan. Kesejahteraan yang dimaksud termasuk pula dalam hal ketenagakerjaan khususnya segala hak pekerja. Dalam pasal 1 angka 31 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang

⁴⁹ *Ibid.*, hlm. 166-165.

ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Segala hal yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan maupun keperluan pekerja, diawali dengan hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dengan perusahaan. Hubungan hukum melalui perjanjian kerja, akan disepakati pengaturan hak-hak dari buruh, yang nantinya akan mempengaruhi kesejahteraannya. Dalam perjanjian kerja, terbagi menjadi 3 (tiga) bagian penting, yaitu:⁵⁰

- 1) Dalam konteks pekerja, yaitu melindungi pekerja dari eksploitasi dan diskriminasi yang mungkin terjadi dalam suatu hubungan kerja;
- 2) Dalam sudut pandang pengusaha, ditujukan untuk mencapai tujuan ekonomi berupa keuntungan atau profit bagi perusahaan; dan
- 3) Dalam perspektif pemerintah, untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis demi terwujudnya kemajuan dunia usaha.

Guna mencapai kesejahteraan bagi pekerja, perlu berbagai perlindungan yang seharusnya melekat baginya, diantaranya, yaitu:⁵¹

- a) Perlindungan sosial, menyangkut jaminan sosial yang disediakan oleh negara bagi setiap pekerja. Hal ini bertujuan untuk memungkinan pekerja

⁵⁰ Nur Hidayatul Fithri., Kesejahteraan Dan Penerapan Keadilan Bagi Pekerja Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan, *Wijaya Putra Law Review*, Volume 1, Nomor 2, hlm. 125.

⁵¹ Marlia Hafny Afrilies, dkk., Penerapan perlindungan, Pengupahan Dan Kesejahteraan Pekerja Dalam Undang-Undang ketenagakerjaan pada Peraturan Kepegawaian Stikes Harapan Bangsa Purwokerto, *Jurnal Transparansi Hukum*, Volume 4, Nomor 1, hlm. 82-83.

untuk dapat mengembangkan kehidupan mereka, serta mengantisipasi segala hal yang tidak diinginkannya.

- b) Perlindungan teknis, merupakan bentuk perlindungan yang diberikan bagi pekerja agar terhindar dari bahaya kecelakaan kerja yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan, dan
- c) Perlindungan ekonomis, yaitu segala bentuk penghasilan yang didapatkan oleh pekerja guna memenuhi kebutuhannya sehari-hari, bagi diri dan keluarganya, termasuk dalam hal yang tidak mampu dilakukan pekerja/buruh di luar kehendaknya.

Kesejahteraan yang akan dimiliki oleh pekerja akan terjamin, manakala pemerintah terlibat campur tangan guna melindungi keselamatan, kesehatan, upah yang layak hingga segala hak yang sudah seharusnya diterima olehnya.⁵² Kesejahteraan pekerja yang layak merupakan bentuk hukum ketenagakerjaan yang adil guna meningkatkan kualitas pekerja sebagai manusia yang utuh.

F. Kerangka Konseptual

Terdapat beberapa konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian ini, guna memahami makna secara keseluruhan. Konsep-konsep yang dimaksud sebagai berikut:

- a. Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.⁵³

⁵² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001, hlm. 11.

⁵³ Pasal 1 angka 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- b. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵⁴
- c. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
- d. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
- e. Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.⁵⁵
- f. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

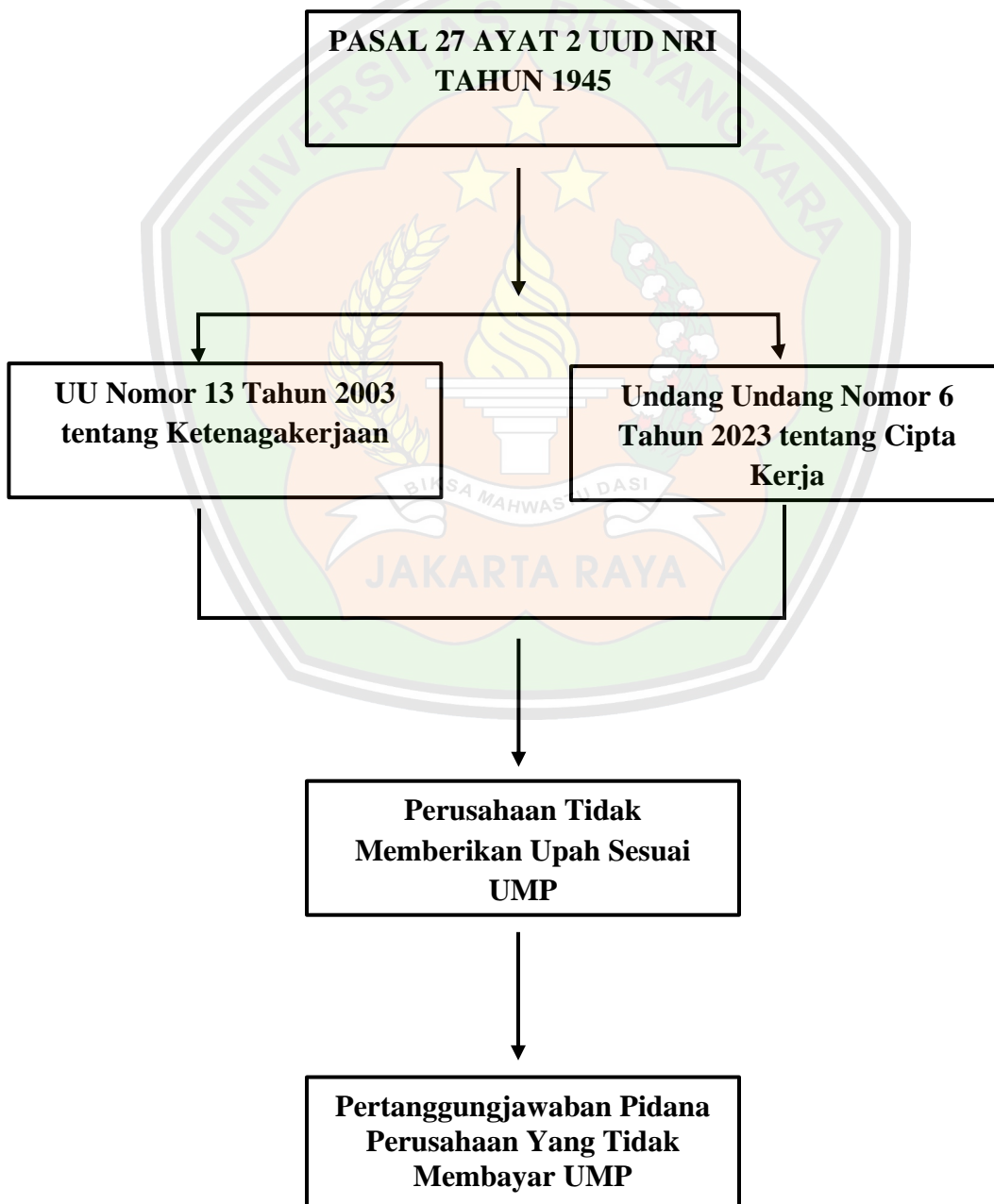
G. Kerangka Pemikiran

Untuk memberikan gambaran alur penelitian ini mudah dipahami, telah dijelaskan bahwa dalam Pasal 27 ayat 2 UUD NRI Tahun 1945, bahwa tiap-tiap warga

⁵⁴ Pasal 1 angka 3 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵⁵ Penjelasan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Norma tersebut di wujudkan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Penghidupan yang layak harus diletakkan pada kesejahteraan pekerja. Asas kesejahteraan pekerja menjadi tujuan utama dalam penelitian ini. Sehingga peneliti ingin menggambarkan kerangka berpikir pada penelitian ini supaya mudah dipahami, yang disusun sebagai berikut:



H. Penelitian Terdahulu

1. Analisis Penegakan Sanksi Pidana Terhadap Perusahaan Yang Membayar Upah Tenaga Kerja Dibawah Upah

Minimum Kabupaten/Kota

Oleh: Dirham Fathurusi, Fakultas Hukum, Universitas Lampung, 2019.

Penelitian ini berfokus pada sanksi pidana yang diberlakukan terhadap perusahaan yang membayar upah tenaga kerja dibawah upah minimum. Selain itu juga dikatakan bahwa penegakan sanksi pidana terhadap perusahaan (pengusaha) yang melakukan pemberian upah tenaga kerja di bawah upah minimum. Adapun studi kasus perusahaan yang membayar upah dibawah upah minimum terkait kasus-kasus ketenagakerjaan di Provinsi Lampung. Permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah Penegakan Sanksi Pidana Terhadap Perusahaan Yang Membayar Upah Tenaga Kerja DiBawah Upah Minimum Kabupaten/Kota? Faktor – Faktor Apa Saja Yang Menghambat Penegakan Sanksi Pidana Terhadap Perusahaan Yang Membayar Upah Tenaga Kerja DiBawah Upah Minimum Kabupaten/Kota. Hasil penelitian dikemukakan bahwa Kepada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Lampung, kedepannya perlu meningkatkan kuantitas dan kualitas Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

2. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Atas Pemberian Upah Kerja Dibawah Upah Minimum Menurut Perspektif Di Indonesia

Oleh: Mei Rahmat Syah Elisabet Ndruru, Prodi Ilmu Hukum, Universitas Putera Batam, 2023.

Pasal 81 angka 63 dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menegaskan Pengusaha yang memberikan pembayaran upah lebih rendah dari upah minimum dikenakan sanksi pidana penjara.

Putusan 714/Pid.Sus/2022/PN.Sby menyatakan bahwa Wibowo Pratikno Prawita Bin Soesanto Prawito selaku direktur PT Rakuda Furniture melakukan pembayaran upah dibawah upah minimum. Terdakwa mempunyai tugas selaku penanggungjawab atas operasional perusahaan dalam penentuan upah, namun dalam dilapangan tidaklah sesuai dengan upah minimum yang sudah ditetapkan. Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh atas upah kerja yang diberikan di bawah upah minimum? apakah perusahaan yang memberikan upah dibawah minimum dapat dikenakan sanksi pidana berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan? Hasil penelitian menyatakan bahwa larangan Pengusaha yang memberikan pembayaran upah lebih rendah dari upah minimum dikenakan sanksi pidana penjara dengan tujuannya melindungi hak-hak pekerja dalam menerima upah yang adil dan untuk menjadikan pelajaran secara mendidik atau memperbaiki masyarakat yang melakukan kejahatan.

3. Sanksi Pidana Terhadap Pengusaha Yang Memberikan Upah Di Bawah Ketentuan UMK Terhadap Pekerja Borongan

Oleh: Aladea Dehl Kasih, Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Airlangga.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999 tahun 1999 menyatakan bahwa "Tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja". Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) memberlakukan pemberian upah dengan ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Perusahaan yang memberi upah di bawah Ketentuan UMK akan diberi sanksi berdasarkan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada prinsipnya, pekerja yang tidak sesuai UMK bertentangan dengan keadilan, karena pada prinsip keadilan terkandung pemberian kepada masing-masing (pekerja) apa yang menjadi haknya.

4. Peran Hukum Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh Melalui Penetapan Upah Minimum Di Provinsi Nusa Tenggara Timur

Oleh: Zusana Cicilia Kemala Humau, Prodi Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2015

Penelitian ini berfokus pada peran hukum dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh melalui penetapan upah minimum di Provinsi

Nusa Tenggara Timur, serta untuk mengetahui dan mengevaluasi peran hukum melalui penetapan upah minimum dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh di Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Hasil penelitiannya dijelaskan bahwa hukum memiliki peran dalam membantu mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh. Akan tetapi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya diantaranya, faktor seperti penetapan upah minimum dibawah standar kebutuhan hidup layak, lemahnya pengawasan (kurangnya pengawas ketenagakerjaan, luasnya wilayah pengawasan, sistem pengawasan pasif dan penerapan sanksi yang tidak tegas), sistem pengupahan di perusahaan yang tidak didasarkan pada upah minimum, rendahnya tingkat pendidikan dan kurangnya pengetahuan pekerja/buruh serta posisi pemerintah hanya sebagai mediator dalam penetapan upah minimum. Hukum melalui peraturan-peraturannya seharusnya mampu membantu untuk mensejahterakan rakyat. Hukum harus dapat mengakomodir seluruh kebutuhan rakyatnya dalam semua bidang. Termasuk juga di dalamnya bidang ekonomi, agar tidak terjadi kesenjangan yang sangat besar dalam masyarakat.

5. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Cipta Kerja

Oleh Fitrianiingsih, FH Universitas Borneo Tarakan, 2021.

Penelitian ini mengkaji pengaturan ketenagakerjaan pasca dibentuknya UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja khususnya mengenai usia pension pekerja. Belum diatur mengenai ketentuan baku usia pensiun dan

tata cara memperoleh haknya. Oleh karena itu disampaikan bahwa harus diatur tersendiri secara jelas dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Dasar yang digunakan adalah, begitu pentingnya pemahaman tentang bagaimana cara memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang sudah memasuki usia pensiun agar dalam sisa hidupnya dapat tetap hidup dengan layak sebagaimana mestinya. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa: *Pertama*, Pengaturan usia pensiun dan tata cara memperoleh haknya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28H ayat (3), dan Pasal 28I (2) UUD NRI 1945, selain itu juga dengan ketentuan dalam Konvenan-Konvenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik (Sipol) maupun tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (Ekososbud). Kedua, Ketiadaan pengaturan secara tegas mengenai batas usia pensiun dalam Undang-Undang Cipta Kerja, berdampak terhadap hak-hak pekerja yang masih dipekerjakan dalam usia pensiun, sehingga belum terdapat perlindungan hukum bagi mereka yang masih dipekerjakan dalam usia pensiun.

I. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan langkah-langkah mendasar untuk menjelaskan objek yang menjadi kajian. Agar mendapatkan hasil yang tepat untuk menjawab rumusan masalah. Adapun penelitian ini menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif atau penelitian doktrinal. Dalam penelitian yuridis normatif, hukum dapat diartikan sebagai norma tertulis yang dibuat secara resmi oleh negara.⁵⁶ Penelitian yuridis normatif, mengkaji hukum berdasarkan asas-asas hukum, sistematika hukum, taraf sinkronisasi hukum, perbandingan hukum, dan sejarah hukum.⁵⁷ Peneliti melakukan penafsiran terhadap objek kajian UU ketenagakerjaan dan UU Cipta kerja. Penelitian hukum yuridis normatif objek kajiannya adalah norma-norma hukum positif,⁵⁸ yang ditafsirkan menggunakan asas-asas hukum yang berlaku secara umum.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti isu permasalahan yang dibahas. Pendekatan penelitian berfungsi untuk memisahkan secara jelas antara ilmu hukum hukum positif praktis dengan ilmu hukum positif yang teoritis.⁵⁹ Adapun pendekatan yang dimaksud adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual dan pendekatan perbandingan. Lebih rinci dijelaskan sebagai berikut:

- a) Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), penelitian yang menggunakan pendekatan kajian pada produk-produk hukum positif.⁶⁰
- b) Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yaitu suatu penelitian yang dikaji dengan cara pandang konsep-konsep hukum yang digunakan dan

⁵⁶ Bahder Johan Nasution., *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung: CV. Mandar Maju, 2008, hlm. 83.

⁵⁷ *Ibid.*, 86.

⁵⁸ Hotma P. Sibuea, dkk., *Karakteristik Ilmu Hukum dan Metode Penelitian Hukum Normatif*, Depok: Rajawali Pers, 2021, hlm. 348.

⁵⁹ Bahder Johan Nasution., *Op.Cit.*, hlm. 92.

⁶⁰ *Ibid.*, hlm. 92.

melatarbelakangi penormaan sebuah peraturan, seperti sumber hukum, fungsi hukum, lembaga hukum, dan sebagainya.

- c) Pendekatan komparatif (*comparative approach*), yaitu penelitian tentang perbandingan hukum tergantung pada bagian tertentu yang diperbandingkan seperti sistem hukum antar negara, perbandingan produk hukum, dan sebagainya.⁶¹

3. Sumber Bahan Hukum

Dalam penelitian hukum yuridis normatif, seringkali menggunakan data hukum sekunder. Penelitian hukum normatif yang dikaji adalah bahan hukum yang berisi aturan-aturan yang bersifat normatif,⁶² yang meliputi:

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang didapatkan melalui kewenangan pembentuk undang-undang. Adapun bahan hukum primer yang biasanya berbentuk peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, traktat, konvensi, perjanjian-perjanjian keperdataan, dsb.⁶³ Bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah:
- i. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - ii. UU nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan;
 - iii. UU Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja;
 - iv. Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional; dan

⁶¹ *Ibid.*, hlm. 93.

⁶² *Ibid.*, hlm. 86.

⁶³ *Ibid.*, hlm. 86.

- v. Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
 - vi. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
 - vii. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Pengupahan.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberi keterangan pelengkap terhadap bahan hukum primer dan cara perolehannya secara tidak langsung dari sumbernya. Bahan-bahan ini dapat berupa buku-buku ilmu hukum, jurnal ilmu hukum, laporan penelitian ilmu hukum, bahan seminar, dan sebagainya.⁶⁴
 - c. Bahan hukum tersier (non hukum), yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan makna terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum, ensiklopedia dan lain-lain.

4. Teknik Analisis Bahan Hukum

Teknik analisis bahan hukum menyangkut pola pengorganisasian dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga ditemukan tema dan dirumuskan.⁶⁵ Bahan-bahan yang telah didapatkan, diolah dan dianalisis berdasarkan perlindungan kesejahteraan pekerja dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta perbandingannya dalam UU Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

⁶⁴ *Ibid.*, hlm. 86.

⁶⁵ A. Tanzeh Dan Suyitno, *Dasar-Dasar Penelitian*, Surabaya: El-Kaf, 2006, hlm. 25

J. Sistematika Penulisan

BAB I. PENDAHULUAN: Memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, kegunaan penelitian, kerangka teoretis, kerangka konseptual, kerangka pemikiran, dan metode penelitian.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA: Bagian ini mengandung hasil kajian/penelitian kepustakaan tentang sumber hukum atau teori hukum terkait dengan pertanggungjawaban pidana perusahaan yang tidak membayar upah minimum dalam UU nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB III. PERTANGGUNG JAWAB PIDANA PERUSAHAAN YANG TIDAK MEMBAYAR UPAH MINIMUM PROVINSI: Bab ini akan menguraikan atau menjelaskan masalah atau obyek atau titik fokus penelitian, termasuk kondisi aktual aturan-aturan hukum mengenai situasi dan pengaturan pertanggungjawaban pidana perusahaan yang tidak membayar upah minimum.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN: Bagian ini akan menguraikan mengenai hasil penelitian berkaitan dengan informasi atau data yang ditemukan dan menjawab rumusan masalah yang ditetapkan sebagai masalah penelitian, khususnya perbandingan pertanggungjawaban pidana perusahaan tidak membayar upah minimum antara UU Cipta Kerja dengan UU Ketenagakerjaan.

BAB V. PENUTUP: Bagian ini akan memaparkan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.