

**ANALISIS YURIDIS PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA KORPORASI  
DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
(Studi Perbandingan Hukum Antara Indonesia Dan Selandia Baru)**

**TESIS**



Oleh :

**HAMZAH NURHASAN**  
NIM : 20301900206  
Konsentrasi : Hukum Pidana

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG  
2021**

**ANALISIS YURIDIS PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA KORPORASI  
DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
(Studi Perbandingan Hukum Antara Indonesia Dan Selandia Baru)**

**TESIS**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna  
Mendapatkan Gelar Magister Ilmu Hukum



Oleh :

**HAMZAH NURHASAN**

NIM : 20301900206

Konsentrasi : Hukum Pidana

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM**

**PROGRAM PASCA SARJANA**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**

**SEMARANG**

**2021**

**ANALISIS YURIDIS PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA KORPORASI  
DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
(Studi Perbandingan Hukum Antara Indonesia Dan Selandia Baru)**

**TESIS**

Oleh :

**HAMZAH NURHASAN**  
NIM : 20301900206  
Konsentrasi : Hukum Pidana

Disetujui oleh  
Pembimbing I, Tanggal

  
**Dr. Hj. Siti Rodhiah Dwi Istiqah, S.H., M.H.**  
NIDN : 06-1306-6101

Pembimbing II

  
**Dr. Hj. Sri Kusriyah, S.H., M.Hum.**  
NIDN: 06-1507-6202

Mengetahui  
Ketua Program Magister Ilmu Hukum  
  
**Dr. Hj. Sri Kusriyah, S.H., M.Hum.**  
NIDN: 06-1507-6202



**ANALISIS YURIDIS PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA KORPORASI  
DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
(Studi Perbandingan Hukum Antara Indonesia Dan Selandia Baru)**

**TESIS**

Oleh :

**HAMZAH NURHASAN**  
NIM : 20301900206  
Konsentrasi : Hukum Pidana

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Pada Tanggal **22 Desember 2021**  
Dan dinyatakan **LULUS**.

Tim Penguji  
Ketua Penguji,

**Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., SE.Akt., M.Hum.**  
NIDN: 06-0503-6205

Anggota I

**Dr. Hj. Siti Rodhiah Dwi Istinah, S.H., M.H.**  
NIDN : 06-1306-6101

Anggota II

**Dr. Hj. Sri Kusriyah, S.H., M.Hum.**  
NIDN: 06-1507-6202

Mengetahui  
Ketua Program Magister Ilmu Hukum

**Dr. Hj. Sri Kusriyah, S.H., M.Hum.**  
NIDN: 06-1507-6202

#### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hamzah Nurhasan

NIM : 30201900206

Dengan ini saya nyatakan bahwa Karya Tulis Ilmiah yang

berjudul : ANALISIS YURIDIS PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA KORPORASI  
DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (Studi Perbandingan  
Hukum Antara Indonesia dan Selandia Baru)

Adalah benar hasil karya saya dan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Semarang, 31 Desember 2021

Yang menyatakan,



(Hamzah Nurhasan)



### PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hamzah Nurhasan

NIM : 30201900206

Program Studi : Magister Hukum

Fakultas : Hukum

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi\*  
dengan judul :

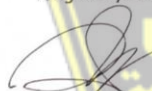
ANALISIS YURIDIS PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA KORPORASI DALAM PENYELESAIAN  
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (Studi Perbandingan Hukum Antara Indonesia dan  
Selandia Baru)

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak  
Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan  
dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap  
mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada  
pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum  
yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan  
Agung.

Semarang, 31 Desember 2021

Yang menyatakan

  
(Hamzah Nurhasan)

\*Coret yang tidak perlu

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

“Bantinglah Otak untuk mencari Ilmu Sebanyak-banyaknya guna mencari rahasia besar didalam benda besar yang bernama dunia ini, tetapi pasanglah pelita dalam hati Sanubari, yaitu Pelita Kehidupan Jiwa.”

Al- Ghazali

### **PERSEMBAHAN :**

Tesis ini ku persembahkan kepada:

1. Kedua Orang Tuaku (Bapak Drs. H. Akhmad Zaeni dan Ibu Hj. Siti Khalimah dan Bapak H. Mas’ud dan Ibu Hj. Sulastri) Yang tanpa lelah Memberikan Dukungan baik moral, spritual dan material yang begitu banyaknya kepada Penulis
2. Istriku Tercinta Esti Amboro Lintang, Serta Dua anakku tercinta Najma Ufaira Zafrina dan Muhammad Bahaudin Pradipta
3. Keluarga Besar Majelis Ta’lim Al Hikmah Ketitang – Talang - Tegal Tempat Penulis Berkhidmah dan mengaji terkhusus kepada Guru Mulia Kami Al Maghfurlah Al Habib Hasan Bin Husein BSA dan Al Maghfurlah Al Habib Muhammad Gasim Bin Hasan BSA, Guru Kami khodimul Majelis Al Habib Muhammad Bagir Bin Hasan BSA, Al Habib Muhammad Bin Hasan BSA, Al Habib Hamid Bin Hasan BSA (Anggota Komisi I DPRD Kab. Tegal)
4. Keluarga Besar Pondok Pesantren Mambaul Hikmah Tegalwangi – Talang - Tegal Tempat Penulis Berkhidmah dan melanjutkan Belajar Agama, Terkhusus kepada Guru Kami Romo Kyai Haji Muhammad Sulton Barmawi, S.H.I., M.Pd., Romo Kyai Haji Muhammad Burhan Barmawi, Al Ustadz H. Muhammad Hasanuddin L.C (guru ilmu Bahasa Arab Penulis)
5. Dawson & Associates Maritime Lawyers Nelson-New Zealand tempat penulis Bekerja dan Belajar dari tahun 2010 – 2015. Terkhusus kepada Mr. Peter Charles Dawson, LL.B., LL.M. sebagai Kepala Pengacara, Mr. Eoin Farrel, LL.B Sebagai Pengacara Muda. Mr. Nigel Field Sebagai Analyst Maritime, Elyana Thenu sebagai Partner Translator
6. Mr. Daren Coulston Pemilik Tamatea Tairawhiti Ltd Gisborne-New Zealand atas kepercayaannya kepada penulis untuk bekerja dalam proyeknya dari tahun 2010-2015
7. Almamater

## Kata Pengantar

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh*

Dengan mengucapkan syukur alhamdulillah, kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga tesis yang berjudul: **ANALISIS YURIDIS PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA KORPORASI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (Studi Perbandingan Hukum Antara Indonesia Dan Selandia Baru)** telah dapat diselesaikan tepat waktu, yang mana merupakan salah satu persyaratan guna mencapai derajat S2 (Magister Ilmu Hukum) di Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Pada kesempatan ini, penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung dalam rangka penyusunan dan penyelesaian tesis ini.

Ucapan terima kasih ini penulis haturkan kepada:

1. Bapak Drs. H. Bedjo Santoso, M.T., Ph.D. Selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E., Akt, M.Hum. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Endah Wahyuningsih, S.H., M.Hum. Selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, serta dorongan dengan penuh perhatian dan kesabaran dalam

penulisan tesis ini.

4. Ibu Dr. Hj. Sri Kusriyah, S.H., M.Hum. selaku Ketua Program Studi Magister (S2) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Ibu Dr. Hj. Siti Rodhiyah Dwi Istinah, S.H., M.H.. selaku Sekretaris Program Studi Magister (S2) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Mr. Peter Charles Dawson, LL.B, LL.M. Selaku Pengacara Kepala dan pemilik dari Firma Hukum Dawson and Associates Maritime Lawyer Nelson - New Zealand yang telah memberikan Kesempatan Kepada Penulis untuk Bekerja dan Belajar menjadi Translator Hukum International.
8. Seluruh Staff dari Dawson And Associates, Terutama Mr. Eoin Farrel, LL.B sebagai pengacara Muda, Mr. Nigel Field Sebagai Analis Maritim, dan Mrs. Elyana Thenu Sebagai Partner Translator Penulis di Selandia Baru.
9. Mr. Daren Coulston Pemilik Tamatea Tairawhiti Ltd. Gisborne - New Zealand Sebagai Sponsor utama dan Crew Representatif di Selandia Baru dalam gugatan ABK Indonesia melawan Perusahaan

mereka Di Selandia Baru. Ucapan Terimakasih dan Penghargaan setinggi-tingginya Kepada Beliau atas Perjuangan Keras serta Dukungan Baik moril dan materiilnya sehingga praktek Ketidakadilan yang dialami ABK Indonesia di Negara Selandia Baru bisa diungkap. Semoga semua lelah dan usaha kerasnya serta dukungan moril dan finansialnya mendapatkan balasan berlipat ganda dari Tuhan Yang Maha Kuasa.

10. Segenap staff dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Pak Rofiq, Mbak Latifah, Mas Edo dan seluruh Staf lainnya yang tidak saya sebutkan satu persatu.
11. Bapak dan Ibu beserta keluarga besarku tercinta yang senantiasa berdo'a serta memberikan dorongan dan dukungan baik secara moril, Spiritual dan materiil yang tidak ada habis-habisnya.
12. Istriku Tercinta Esti Amboro Lintang, S.Pd. dan Anak-anakku tercinta Najma Ufaira Zafrina dan Muhammad Bahaudin Pradipta yang selalu menemani dan memberikan dukungan yang luar biasa.
13. Al Habib Muhammad Bagir BSA beserta Keluarga Besar Majelis Ta'lim Al Hikmah Ketitang Talang Tegal.
14. Romo Kyai Haji Muhamad Sulton Barmawi, S.H., M.Pd beserta Keluarga Besar Pondok Pesantren Mambaul Hikmah Tegalwangi Talang Tegal.
15. Sahabat dan rekan mahasiswa senasib seperjuang yang telah banyak

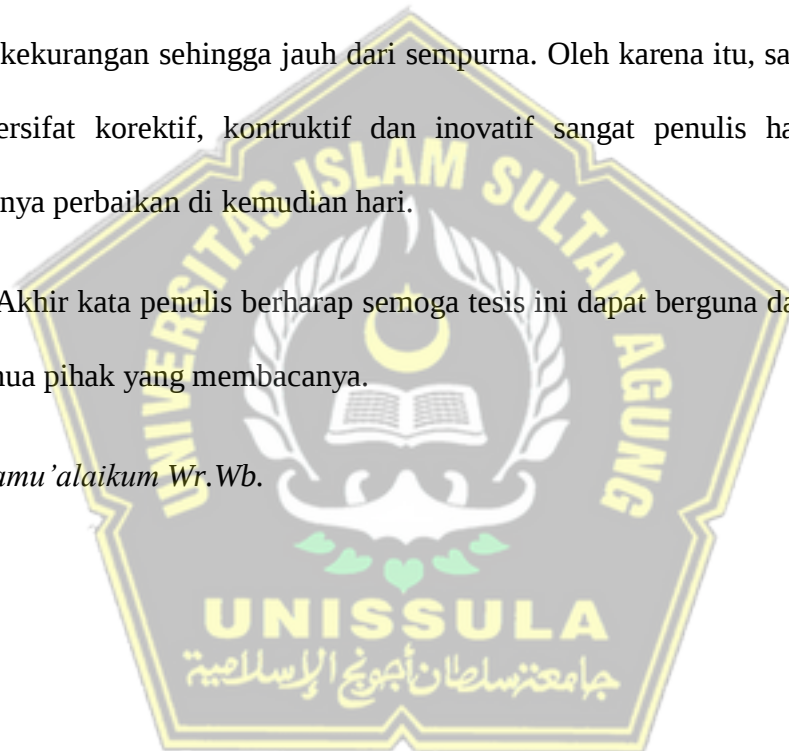
membantu dan memberi semangat, motivasi dan dukungan penuh.

16. Dan teruntuk para pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih yang sebesar-besarnya yang mana telah ikut memperlancar penyusunan tesis ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak kekurangan sehingga jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang bersifat korektif, konstruktif dan inovatif sangat penulis harapkan demi tercapainya perbaikan di kemudian hari.

Akhir kata penulis berharap semoga tesis ini dapat berguna dan bermanfaat bagisemua pihak yang membacanya.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*



Tegal, 11 Desember 2021

Penulis

Hamzah Nurhasan, S.S

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan terhadap penerapan pertanggungjawaban pidana korporasi dalam penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial di Negara Indonesia dengan membandingkannya dengan penerapan pertanggungjawaban pidana korporasi dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Negara Selandia Baru, dengan tujuan jangka panjang adalah harmonisasi pengaturan pertanggungjawaban pidana korporasi, sehingga terwujudnya kepastian, kemanfaatan dan keadilan hukum dalam penegakan hukum di Indonesia. Terwujudnya kepastian, kemanfaatan dan keadilan hukum dipandang masih jauh untuk diwujudkan mengingat sangat beragamnya perumusan pertanggungjawaban pidana korporasi dalam perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Untuk mendukung terwujudnya harmonisasi dalam pengaturan pertanggungjawaban pidana korporasi dalam perundang-undangan tersebut perlu dilakukan pengkajian terhadap pengaturan pertanggungjawaban pidana korporasi di negara lain dalam hal ini sistem peradilan pidana korporasi di negara Selandia Baru sebagai pembanding. bagaimana pengaturan pertanggungjawaban pidana korporasi di negara Selandia Baru yang menggunakan *common law system*? bagaimana konsep pengaturan pertanggungjawaban pidana korporasi yang sesuai dengan standar hukum internasional?

Metode penelitian yang digunakan untuk mencapai tujuan dan target penelitian adalah penelitian hukum normatif dengan metode pendekatan undang-undang, konseptual, dan komparatif. Bahan hukum yang dipergunakan mencakup bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, dengan analisa bahan hukum yang dipilih adalah *content analysis* dengan memakai interpretasi hukum gramatikal, sistematis dan teologis dan ditekankan untuk menghasilkan konsep pertanggungjawaban pidana korporasi, melalui kegiatan inventarisasi dan analisa secara mendalam dan perbandingan dari perundang-undangan yang berlaku di Indonesia dan di Selandia Baru sehingga bisa diketahui titik persamaan dan perbedaan dalam penerapan hukum pertanggungjawaban pidana korporasi serta keunggulan dan kelemahannya.

**Kata Kunci :** korporasi, inventarisasi, pertanggungjawaban pidana korporasi

## **ABSTRACT**

*This research was conducted on the application of corporate criminal liability legislation in Indonesia which is compared with the application of corporate criminal liability legislation in New Zealand, with a long-term goal is to harmonize the regulation corporate criminal liability, so there will be the realization of legal certainty, public benefit, and justice in the law enforcement in Indonesia. The realization of legal certainty, public benefit, and justice is still so much to be realized considering the various diversity of the formulation of corporate criminal liability under applicable legislation in Indonesia. To support harmonization in the regulation of corporate criminal liability in the legislation, there must be review of the regulation of corporate criminal liability in New Zealand as a comparison, how the arrangement of corporate criminal liability in New Zealand which is based on common law system? How is the concept of corporate criminal liability arrangements in accordance with the standards of international law?*

*The method used to achieve the goals and targets of this research is the study of normative law with legal, conceptual, and comparative approachment. Legal materials used in this research include the primary, secondary, and tertiary legal materials, with a legal analysis of the selected material which is content analysis using grammatical, systematic, and teleological interpretation of the law, emphasized to generate the concept of corporate criminal liability through the inventory and in-depth analysis and comparison between the applicable legislation in Indonesia and New Zealand in order to discover the point of equality and diversity through the implementation of corporate criminal liability laws and the strong and weakness among them.*

**Keywords:** corporation, inventory, corporate criminal liability

## DAFTAR ISI

|                                          |      |
|------------------------------------------|------|
| HALAMAN SAMPUL .....                     |      |
| HALAMAN JUDUL .....                      |      |
| HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....     |      |
| HALAMAN PENGESAHAN .....                 |      |
| HALAMAN SURAT PERNYATAAN .....           |      |
| HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....      | i    |
| HALAMAN KATA PENGANTAR .....             | ii   |
| HALAMAN ABSTRAK (BAHASA INDONESIA) ..... | vi   |
| HALAMAN ABSTRAK (BAHASA INGGRIS) .....   | vii  |
| DAFTAR ISI .....                         | viii |
| BAB I PENDAHULUAN .....                  | 1    |
| A. Latar Belakang Masalah .....          | 1    |
| B. Rumusan Masalah .....                 | 5    |
| C. Tujuan Penelitian .....               | 6    |
| D. Kerangka Konseptual .....             | 7    |
| E. Kerangka Teoritis .....               | 8    |
| F. Metode Penelitian .....               | 8    |
| G. Sistematika Penelitian .....          | 11   |

|                                                                                                                                                          |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>BAB II TINJAUAN PUSATAKA .....</b>                                                                                                                    | <b>13</b>  |
| A. Pertanggungjawaban Pidana .....                                                                                                                       | 13         |
| B. Pertanggungjawaban Pidana Korporasi .....                                                                                                             | 17         |
| C. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .....                                                                                                   | 33         |
| D. Studi Perbandingan Hukum .....                                                                                                                        | 47         |
| E. Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Dalam Perspektif Islam .....                                                                                      | 52         |
| <b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>                                                                                                     | <b>56</b>  |
| A. Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Dalam Sengketa Hubungan<br>Industrial Di Indonesia .....                                                          | 56         |
| B. Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Dalam Sengketa Hubungan<br>Industrial Di Selandia Baru .....                                                      | 70         |
| C. Persamaan Dan Perbedaan Serta Kelemahan Dan Keunggulan Penerapan<br>Hukum Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Di Indonesia Dan Selandia<br>Baru ..... | 105        |
| <b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>                                                                                                                 | <b>108</b> |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                                                                                                                              | <b>114</b> |
| <b>LAMPIRAN - LAMPIRAN</b>                                                                                                                               |            |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Analisis Yuridis Normatif dengan studi perbandingan hukum adalah sebuah upaya memberikan sumbangsih terhadap penerapan dan penegakan peraturan hukum di Indonesia. Pemaknaan dan Penerapan yang progresif dari K.U.H.P dan K.UH.A.P sebagai induk Hukum positif di Indonesia dan dianggap sesuatu yang mendesak dalam usaha pembenahan sistem hukum di Indonesia saat ini, karena K.U.H.P dan K.U.H.A.P yang diberlakukan ..... masing-masing sejak tahun 1946 dan 1981, keduanya perlu disesuaikan pemaknaan dan penerapannya karena saat ini banyak bagian yang tidak sesuai dengan kebutuhan zaman .....<sup>1</sup>, terutama untuk menghadapi berbagai macam tantangan kejahatan pidana transnasional dan global yang saat ini banyak dilakukan oleh korporasi baik dalam negeri maupun luar negeri yang merupakan ancaman bagi pembangunan nasional, seperti yang dikemukakan oleh Barda Nawawi Arief, “ .... dari berbagai laporan kongres PBB dan pertemuan internasional sering diungkapkan, bahwa fenomena kejahatan secara global sudah merupakan ancaman yang cukup serius bagi tujuan pembangunan nasional/ pembangunan bangsa-bangsa di dunia dan merongrong kualitas lingkungan hidup.”<sup>2</sup>. Pada masa pasar bebas sekarang ini rasio kejahatan skala global dan antar negara bukan saja dilakukan oleh perorangan tetapi sudah

---

<sup>1</sup> Frans H Winarta, 2014, *Amandemen KUHP dan KUHP*, KOMPAS edisi 04 Maret 2014

<sup>2</sup> Barda Nawawi Arief, 2008, *Makalah Pembaharuan/Rekonstruksi Pendidikan dan Pengembangan Ilmu Hukum Pidana Dalam Konteks Wawasan Nasional dan Global*, Kongres ASPEHUPIKI, Bandung 17 Maret 2008, Bandung, Hal. 3

merupakan sekumpulan orang yang tergabung dalam wadah yang disebut korporasi yang tentu saja mengincar keuntungan besar, sehingga jika ada kejahatan yang dilakukan maka dampak yang ditimbulkan akan jauh lebih membahayakan bagi masyarakat, sebagaimana dinyatakan oleh Arlen, “Corporations are subject to a host of laws that criminalize acts that are potentially profitable for the firm but harm society”<sup>3</sup>. Maka dari itu perlu adanya upaya pemberian payung hukum kepada masyarakat agar terlindung dari kejahatan semacam ini, hal ini sesuai dengan makna dan hakikat pembaharuan hukum utamanya dari sudut pandang pendekatan-kebijakan sebagai bagian dari kebijakan kriminal, yang mengungkapkan bahwa Pembaharuan hukum pada hakikatnya merupakan bagian dari upaya perlindungan masyarakat<sup>4</sup>.

Alasan menuntut pertanggungjawaban pidana terhadap korporasi ini antara lain karena misalnya dalam delik-delik ekonomi dan fiskal, keuntungan yang diperoleh korporasi atau kerugian yang diderita masyarakat, dapat demikian besarnya, sehingga tak akan mungkin seimbang bilamana pidana hanya dijatuhkan kepada pengurus korporasi saja. Juga diajukan alasan bahwa dengan hanya memidana para pengurus tidak atau belum ada jaminan bahwa korporasi tidak akan mengulang delik tersebut. Dengan memidana korporasi dengan jenis dan beratnya

---

<sup>3</sup> Jenifer Arlen, 2012, *Corporate Criminal Liability : Theory and Evidence*, Law & Economics research Paper Series Working Paper no.11-25, May 2012, New York University of Law, New York, Hal. 144

<sup>4</sup> Barda Nawawi Arief, 1996, *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana*, PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung, Hal. 31

yang sesuai dengan sifat korporasi itu, diharapkan dapat dipaksa korporasi untuk mentaati peraturan yang bersangkutan.<sup>5</sup>

Von Savigny pernah mengemukakan teori fiksi (*fiction theory*), dimana korporasi merupakan subjek hukum, tetapi hal ini tidak diakui dalam hukum pidana, karena pemerintah Belanda pada waktu itu tidak bersedia mengadopsi ajaran hukum perdata ke dalam hukum pidana<sup>6</sup>.

Upaya Penelitian Yuridis dengan Studi Perbandingan Hukum ini merupakan permasalahan yang seharusnya mendapat perhatian lebih dan perlu dilakukan secara kontinyu, ..... pembaharuan/pembangunan hukum pada hakikatnya merupakan masalah yang harus terus menerus dikaji.<sup>7</sup> Karena kontinuitas dan kualitas pembaharuan hukum akan menentukan kualitas penegakan hukum, sebagaimana kita pahami bersama bahwa penegakan hukum bersumber dari tiga aspek yaitu: Substansi Hukum, Struktur Hukum dan Budaya Hukum, sehingga termasuk dalam tujuan penelitian ini adalah untuk mengupas dan mendalami substansi hukum yang berupa peraturan perundangan-undangan yang ada dengan menggunakan studi perbandingan hukum dengan Negara lain dalam upaya memperkuat budaya hukum, utamanya ruang lingkup jenis ilmu hukum pidana normatif<sup>8</sup>, yang nantinya hasil dari penelitian ini diharapkan bisa

---

<sup>5</sup> Dwidja Priyatno, 2004, *Kebijakan Legislasi Tentang Sistem Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Di*

*Indonesia*, CV Utomo, Bandung, Hal 27

<sup>6</sup> Hatrick, Hamzah, 1996, *Asas Pertanggungjawaban Korporasi Dalam Hukum Pidana Indonesia (strict liability dan vicarious liability)*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, Hal 30

<sup>7</sup> Barda Nawawi Arief, 2009, *Makalah Pembangunan Sistem Hukum Nasional Indonesia*, UBH Padang, Padang, Hal. 2

<sup>8</sup> Barda Nawawi Arief I, *op.cit.*, Hal 6

memberikan kontribusi saran bagi penerpan hukum pertanggungjawaban pidana korporasi yang lebih baik lagi.

Menurut doktrin *vicarious liability*, seseorang dapat dipertanggungjawabkan atas perbuatan dan kesalahan orang lain. Pertanggungjawaban demikian hampir semuanya ditujukan pada delik Undang-Undang (*statutory offences*). Dengan kata lain, tidak semua delik dapat dilakukan secara *vicarious*. Pengadilan telah mengembangkan sejumlah prinsip-prinsip mengenai hal ini. Salah satunya adalah “*employment principle*”<sup>9</sup>. memungkinkan penerapan pertanggungjawaban pidana korporasi di terapkan dalam sistem hukum di Indonesia.

Perbandingan hukum pidana selalu menjadi hal yang menarik untuk diperbincangkan, dipelajari dan didalami oleh akademisi ilmu hukum di Indonesia, senada dengan yang disampaikan oleh Thomas Weigend yang menyatakan bahwa ‘Comparative criminal law has traditionally been of mainly academic interest’<sup>10</sup>. Secara istilah, Perbandingan hukum, dalam pengertian yang paling sederhana, merupakan suatu metode studi dan penelitian di mana hukum-hukum dan lembaga-lembaga hukum dari dua negara atau lebih diperbandingkan.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Barda Nawawi Arief, 2002, *Sari Kuliah Perbandingan Hukum Pidana*, Raja Grafindo, Jakarta, Hal. 151

<sup>10</sup> Jan M. Smits, 2006, *Elgar Encyclopedia of Comparative Law*, Edward Elgar Publishing Limited, London, Hal.214

<sup>11</sup> <http://panmohamadfaiz.com/2007/02/17/perbandingan-hukum-1/> , 2015, Bahan bacaan kuliah perbandingan hukum Dr. Eko Soponyono, S.H, M.H, Unissula, Semarang

Korporasi adalah badan yang diciptakan oleh hukum, oleh karena badan hukum ini merupakan ciptaan hukum, maka kecuali penciptaannya, kematiannya juga ditentukan oleh hukum.<sup>12</sup>

Dengan Mengambil studi kasus pada penegakan hukum di Selandia Baru terhadap pelaku tindak pidana korporasi Perusahaan Perikanan di negara tersebut terhadap tenaga kerjanya sebagai pemanding, diharapkan penelitian ini akan memberikan kontribusi terhadap aplikasi penegakan Hukum pertanggung jawaban pidana korporasi demi tegak dan efektifnya peraturan serta penerapan hukum pidana korporasi yang lebih efisien dan mengena terhadap pelaku kejahatan Korporasi di Indonesia yang mampu memberi efek jera terhadap siapa saja pelaku yang bermain, baik atas nama individu, perwakilan korporasi maupun korporasi itu sendiri.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Pertanggungjawaban pidana korporasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan Industrial diatur dalam hukum positif Indonesia saat ini?
2. Bagaimana Pertanggungjawaban pidana korporasi penyelesaian perselisihan hubungan Industrial diatur dalam hukum di Negara Selandia Baru?
3. Mengetahui Titik persamaan dan perbedaan dalam penanganan kasus Pertanggungjawaban Pidana Korporasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan Industrial di Indonesia dan Selandia Baru.

---

<sup>12</sup> Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung ,Hal 69

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis implikasi dan implementasi hukum yang diatur dalam hukum positif di Indonesia saat ini.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis implikasi dan implementasi hukum Pertanggungjawaban Pidana Korporasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan Industrial yang diatur dalam hukum di Selandia Baru saat ini.
3. Memberikan kontribusi konseptual dan pemikiran untuk aplikasi penegakan Pertanggungjawaban Pidana Korporasi dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia yang lebih baik lagi.

Adapun Kegunaan penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis :

1. Secara Teoritis
  - a) Dapat memberikan sumbangan pemikiran secara akademik dalam ilmu hukum terutama hukum Pertanggungjawaban pidana korporasi dan studi perbandingan hukum pidana.
  - b) Untuk menggali dan memahami sumber-sumber hukum tentang Pertanggungjawaban pidana korporasi baik di Indonesia dan di Selandia Baru dan asas-asas perbandingan hukum Pidana.
  - c) Dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk mengaplikasikan hukum Pertanggungjawaban pidana korporasi di masa mendatang

- d) Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang melakukan kajian hukum dan tambahan pustaka bagi yang membutuhkan.

2. Secara Praktis

- a) Hasil penelitian ini dapat dijadikan bagian dari pertimbangan hukum bagi penegak hukum di Indonesia dalam mengaplikasikan Hukum Pertanggungjawaban Pidana Korporasi.
- b) Untuk memberikan informasi kepada masyarakat pada umumnya tentang Pertanggungjawaban pidana korporasi sebagai norma hukum.

**D. Kerangka Konseptual**

Pengertian dan maksud judul

**ANALISIS YURIDIS PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA KORPORASI  
DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**(Studi Perbandingan Hukum Antara Indonesia Dan Selandia Baru)**

oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Analisis Yuridis
2. Pertanggungjawaban Pidana Korporasi
3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
4. Studi Perbandingan Hukum

## **E. Kerangka Teoritis**

Penelitian ini menggunakan penerapan Teori Hukum utamanya adalah:

1. Teori Pertanggungjawaban Pidana Korporasi
2. Teori Pertanggungjawaban Korporasi dalam perspektif Islam

## **F. Metode Penelitian**

1. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yaitu dengan menginventarisasi dan mengkaji atau menganalisis data sekunder yang berupa bahan-bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan memahami hukum sebagai perangkat peraturan atau norma-norma positif didalam sistem perundang-undangan yang mengatur mengenai kehidupan manusia. Selain itu pendekatan studi perbandingan yang digunakan sebagai pertimbangan untuk mendapatkan formulasi kebijakan yang dapat diaplikasikan di masa mendatang.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian ini adalah deskriptif analisis yang merupakan penelitian untuk menggambarkan dan menganalisa masalah yang ada dan termasuk jenis penelitian kepustakaan (library research) yang akan disajikan dalam bentuk deskriptif.

Dalam penelitian ini, setelah bahan hukum terkumpul maka bahan hukum tersebut dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan, bentuk dalam teknik analisis bahan hukum adalah Content Analysis, Analisa ini menunjukan pada metode analisis yang integratif dan secara konseptual

cenderung diarahkan untuk menemukan, mengidentifikasi, mengolah dan menganalisa bahan hukum untuk memahami makna, signifikansi dan relevansinya.<sup>13</sup>

Selanjutnya adalah rekonstruksi bahan (reconstructing) yaitu menyusun ulang bahan hukum secara teratur, berurutan, logis, sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Langkah terakhir adalah sistematisasi bahan hukum (systematizing) yakni menempatkan bahan hukum berurutan menurut kerangka sistematika bahasan berdasarkan urutan masalah.<sup>14</sup>

### 3. Sumber dan Jenis Data

Penelitian ini termasuk penelitian hukum normatif, maka jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Data sekunder yang diteliti adalah sebagai berikut:

#### a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mengikat atau bersifat otoritas, seperti peraturan perundang-undangan. Dalam penelitian ini bahan hukum primer termasuk

- UUD 1945 Pasal 1 Ayat 1
- U.U no. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- U.U no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di Indonesia,

---

<sup>13</sup> Burhan Bungin, 2007, *Metode Penelitian Kualitatif : Aktualisasi metodologi kearah ragam varian kontemporer*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, Hal.203

<sup>14</sup> Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, Hal. 126

- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 181/PdtSus-Phi/2016/Pn.Bdg Jo Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 82/PdtSus-Phi/2016/Pn.Bdg,
  - R.4.24 High Court Rules sebagai landasan hukum tuntutan massal atau class actions dalam sistem hukum di negara Selandia Baru,
  - s 6 Minimum Wages Act 1983,
  - s 12A Wages Protection Act,
  - Code Of Practice on Foreign Fishing Crew (COP) entered into between the Department of Labour, the Seafood Industry Council, the NZ fishing Guild Inc in 2006, superseded by Immigration Instruction in 2012,
  - [2015] NZEmpC 67 CRC 18/14 Interlocutory Judgement of Judge B A Corkill Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Ketenagakerjaan di Selandia Baru sebagai data pembanding.
- b. Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan bahan hukum primer berupa: Buku-buku teks tentang hukum Pertanggungjawaban pidana korporasi, perbandingan hukum, dan pembaharuan hukum, selain itu di sertakan pula jurnal hukum, makalah hukum dan artikel hukum yang berkaitan dengan penelitian ini.
- c. Bahan hukum tersier yang memberikan penjelasan lebih mendalam mengenai bahan hukum primer maupun sekunder antara lain:
- Ensiklopedia hukum
  - Kamus Hukum

- Kamus Bahasa Inggris – Indonesia
- Kamus Besar Bahasa Indonesia
- Dan lain-lain

#### 4. Metode Pengumpulan Data

Sesuai dengan sumber data yang menggunakan data sekunder dalam penelitian ini, maka metode pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi dokumen dengan mengumpulkan dan menganalisis bahan-bahan kepustakaan serta dokumen-dokumen yang berkaitan. Data sekunder baik yang menyangkut bahan hukum primer, sekunder dan tersier diperoleh dari studi kepustakaan dan studi dokumen.

#### 5. Metode Analisis Data

Data dianalisis secara normatif-kualitatif dengan jalan menafsirkan dan mengkonstruksikan pernyataan yang terdapat dalam dokumen dan perundang-undangan. Normatif karena penelitian ini bertitik tolak dari peraturan yang ada sebagai norma hukum positif. Sedangkan kualitatif berarti analisis data yang bertitik tolak pada usaha penemuan asas-asas dan informasi baru.

### G. SISTEMATIKA PENELITIAN

Penulisan tesis ini dibuat dalam 4 Bab, yang terdiri dari :

Bab. I Pendahuluan, berisi : Latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka teori, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

Bab. II Tinjauan Pustaka, yang mencakup Pengertian dari Pertanggungjawaban Pidana, Pertanggungjawaban Pidana Korporasi, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Perbandingan hukum, dan Pertanggungjawaban Pidana Korporasi dalam Perspektif Islam.

Bab. III Hasil Penelitian, dan Pembahasan tentang:

- A. Bagaimana Pertanggungjawaban pidana korporasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur dalam hukum positif Indonesia.
- B. Bagaimana Pertanggungjawaban pidana korporasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur dalam hukum di Negara Selandia Baru.
- C. Persamaan dan Perbedaan serta Kelemahan dan Keunggulan dari penerapan Pertanggungjawaban Pidana Korporasi dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia dan Selandia Baru

Bab. IV Penutup, terdiri dari kesimpulan yang di dapat dari hasil pembahasan yang telah di analisa untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang diajukan serta beberapa saran yang direkomendasikan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSATAKA

#### A. Pertanggungjawaban Pidana

Pertanggungjawaban pidana dalam bahasa asing disebut sebagai “*toerekenbaaerheid*”, “*criminal responsibility*”, “*criminal liability*”, pertanggungjawaban pidana ini dimaksudkan untuk menentukan apakah seseorang tersebut dapat dipertanggungjawabkan atas pidananya atau tidak terhadap tindakan yang dilakukan itu.<sup>15</sup>

Dengan demikian, seseorang mendapatkan pidana tergantung dua hal, yakni (1) harus ada perbuatan yang bertentangan dengan hukum, atau dengan kata lain, harus ada unsur melawan hukum jadi harus ada unsur Objektif, dan (2) terhadap pelakunya ada unsur kesalahan dalam bentuk kesengajaan dan atau kealpaan, sehingga perbuatan yang melawan hukum tersebut dapat dipertanggungjawabkan kepadanya jadi ada unsur subjektif. Terjadinya pertanggungjawaban pidana karena telah ada tindak pidana/perbuatan yang dilakukan oleh seseorang.

Menurut Roeslan Saleh, beliau mengatakan bahwa<sup>16</sup>:

“Dalam pengertian perbuatan pidana tidak termasuk hal pertanggungjawaban. Perbuatan pidana hanya menunjuk kepada dilarangnya perbuatan. Apakah orang yang telah melakukan perbuatan itu kemudian juga dipidana, tergantung pada soal apakah dia dalam melakukan perbuatan itu memang mempunyai kesalahan atau tidak. Apabila orang

---

<sup>15</sup> S.R Sianturi, 1996, *Asas-Asas Hukum Pidana Indonesia dan Penerapannya*, Cet. IV, Alumni Ahaem-Pateheam, Jakarta, hlm. 24

<sup>16</sup> Roeslan Saleh, *Pikiran-pikiran Tentang Pertanggungjawaban Pidana*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982, hlm. 75

yang melakukan perbuatan pidana itu memang mempunyai kesalahan, maka tentu dia akan dipidana”.

Pertanggungjawaban pidana pada hakikatnya merupakan suatu mekanisme yang dibangun oleh hukum pidana untuk bereaksi terhadap pelanggaran atas „kesepakatan menolak“ suatu perbuatan tertentu.<sup>17</sup>

Sudarto mengatakan bahwa dipidanya seseorang tidaklah cukup apabila orang itu telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau bersifat melawan hukum. Jadi meskipun perbuatan tersebut memenuhi rumusan delik dalam undang-undang dan tidak dibenarkan, namun hal tersebut belum memenuhi syarat penjatuhan pidana. Untuk pembedaan masih perlu adanya syarat untuk penjatuhan pidana yaitu orang yang melakukan perbuatan itu mempunyai kesalahan atau bersalah. Orang tersebut harus dipertanggungjawabkan atas perbuatannya atau jika dilihat dari sudut perbuatannya, perbuatannya baru dapat dipertanggungjawabkan kepada orang tersebut.<sup>18</sup>

Pertanggungjawaban pidana menjurus kepada pembedaan petindak, jika telah melakukan suatu tindak pidana dan memenuhi unsur-unsurnya yang telah ditentukan dalam Undang-Undang. Dilihat dari sudut terjadi suatu tindakan yang terlarang (diharuskan), seseorang akan mempertanggungjawabkan pidananya apabila tindakan tersebut bersifat melawan hukum atau *rechtsvaardigingsgrond* atau (alasan pembenar). Dilihat dari sudut kemampuan bertanggung jawab maka hanya yang “mampu bertanggung jawab” yang dapat mempertanggungjawabkan pidananya.

Menurut E.Y. Kanter dan S.R. Sianturi yang dapat dikatakan seseorang

---

<sup>17</sup> Chairul Huda, 2006, *Dari Tiada Pidana Tanpa Kesalahan Menuju Kepada Tiada Pertanggungjawaban Pidana Tanpa Kesalahan*, Cet. II, Kencana, Jakarta, hlm. 68

<sup>18</sup> Mahrus Ali, 1988, *Dasar-Dasar Hukum Pidana dalam Sudarto, Hukum Pidana I*, Badan Penyediaan Bahan-Bahan Kuliah, FH UNDIP, Semarang, hlm. 85

mampu bertanggungjawab (*toerekeningsvatbaar*), bilamana pada umumnya<sup>19</sup>:

a. Keadaan jiwanya:

- 1) Tidak terganggu oleh penyakit terus-menerus atau sementara (*temporair*);
- 2) Tidak cacat dalam pertumbuhan (*gagu, idiot, imbecile*, dan sebagainya), dan;
- 3) Tidak terganggu karena terkejut, *hypnotisme*, amarah yang meluap, pengaruh bawah sadar/*reflexe bewenging*, melindur/*slaapwandel*, mengganggu karena demam/*koorts*, nyidam dan lain sebagainya. Dengan perkataan lain didalam keadaan sadar.
- 4) Dapat menginsyafi hakekat dari tindakannya
- 5) Dapat menentukan kehendaknya atas tindakantersebut, apakah akan dilaksanakan atau tidak; dan
- 6) Dapat mengetahui ketercelaan daritindakantersebut.

Kemampuan bertanggungjawab didasarkan pada keadaan dan kemampuan “jiwa” (*geestelijke vermogens*), dan bukan kepada keadaan dan kemampuan “berfikir” (*verstanddelijke vermogens*), dari seseorang, walaupun dalam istilah yang resmi digunakan dalam Pasal 44 KUHP adalah *verstanddelijke vermogens* untuk terjemahan dari *verstanddelijke vermogens* sengaja digunakan istilah “keadaan dan kemampuan jiwa seseorang”.

---

<sup>19</sup> E.Y. Kanter dan S.R. Sianturi, *Asas-Asas Hukum Pidana di Indonesia dan Penerapannya*, Cet. III, Stora Grafika, Jakarta, 2012, hlm. 249

Pertanggungjawaban pidana disebut sebagai “*toerekenbaarheid*” dimaksudkan untuk menentukan apakah seseorang tersangka/terdakwa dipertanggungjawabkan atas suatu tindak pidana (*crime*) yang terjadi atau tidak.

Sistem pertanggungjawaban pidana dalam hukum pidana Indonesia saat ini menganut asas kesalahan sebagai salah satu asas disamping asas legalitas dalam Pasal 1 KUHP. Pertanggungjawaban pidana merupakan bentuk perbuatan dari pelaku tindak pidana terhadap kesalahan yang dilakukannya. Dengan demikian, terjadinya pertanggungjawaban pidana karena ada kesalahan yang merupakan tindak pidana yang dilakukan oleh seseorang, dan telah ada aturan yang mengatur tindak pidana tersebut.

Roeslan Saleh menyatakan bahwa<sup>20</sup>:

“Dalam membicarakan tentang pertanggungjawaban pidana, tidaklah dapat dilepaskan dari satu dua aspek yang harus dilihat dengan pandangan-pandangan falsafah. Satu diantaranya adalah keadilan, sehingga pembicaraan tentang pertanggungjawaban pidana akan memberikan kontur yang lebih jelas. Pertanggungjawaban pidana sebagai soal hukum pidana terjalin dengan keadilan sebagai soal filsafat”.

Adapun jenis pertanggungjawaban, menurut Widiyono adalah sebagai berikut<sup>21</sup>:

a. Tanggung jawab individu.

Pada hakikatnya hanya masing-masing individu yang dapat bertanggungjawab. Hanya mereka yang memikul akibat dari perbuatan mereka. Oleh karenanya, istilah tanggung

---

<sup>20</sup>Roeslan Saleh, *Op.cit*, hlm. 10.

<sup>21</sup> Widiyono, *Wewenang Dan Tanggung Jawab*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004, hlm. 27

jawab pribadi atau tanggung jawab sendiri sebenarnya “mubajir”. Suatu masyarakat yang tidak mengakui bahwa setiap individu mempunyai nilainya sendiri yang berhak diikutinya tidak mampu menghargai martabat individu tersebut dan tidak mampu mengalihakikat kebebasan.

b. Tanggung jawab kolektif

Friedrich August von Hayek mengatakan, Semua bentuk dari apa yang disebut dengan tanggungjawab kolektif mengacu pada tanggung jawab individu. Istilah tanggung jawab bersama umumnya hanyalah digunakan untuk menutup-nutupi tanggungjawab itusendiri.

c. Tanggung jawab dan kebebasan.

Kebebasan dan tanggung jawab tidak dapat dipisahkan. Orang yang dapat bertanggungjawab terhadap tindakannya dan mempertanggungjawabkan perbuatannya hanyalah orang yang mengambil keputusan dan bertindak tanpa tekanan dari pihak manapun atau secara bebas.

d. Tanggung jawab Sosial

Dalam diskusi politik sering disebut-sebut istilah tanggungjawab sosial. Istilah ini dianggap sebagai bentuk khusus, lebih tinggi dari tanggungjawab secara umum. Namun berbeda dari penggunaan bahasa yang ada, tanggungjawab sosial dan solidaritas muncul dari tanggungjawab pribadi dan sekaligus menuntut kebebasan dan persaingan dalam ukuran yang tinggi.

e. Tanggung jawab terhadap orang lain.

Setiap manusia mempunyai kemungkinan dan di banyak situasi juga kewajiban moral atau hukum untuk bertanggungjawab terhadap orang lain.

## **B. Pertanggungjawaban Pidana Korporasi**

Tentang pertanggungjawaban pidana korporasi sama seperti konsep pertanggungjawaban pidana secara umum. Dalam hukum pidana dikenal dengan konsep *liability* atau “pertanggungjawaban” dan merupakan konsep sentral yang dikenal dengan ajaran kesalahan. Dalam bahasa latin ajaran kesalahan dikenal dengan sebutan *mens rea*. Doktrin *mens rea* dilandaskan pada suatu perbuatan tidak mengakibatkan seseorang bersalah kecuali jika pikiran orang itu jahat. Dalam bahasa Inggris doktrin tersebut dirumuskan dengan *an act not make a person guilty, unless the mind is legally blameworthy*. Berdasar asas tersebut, ada dua syarat yang harus dipenuhi untuk dapat memidana seseorang, yaitu ada perbuatan lahiriah yang terlarang/perbuatan pidana (*actus reus*), dan ada sikap batin jahat/tercela (*mens rea*).<sup>22</sup> Mengenai pertanggungjawaban korporasi, Prof. Sutan Remy Sjahdeini menegaskan bahwa pembebanan pertanggungjawaban pidana kepada korporasi, terdapat 4 (empat) sistem yaitu<sup>23</sup>:

1. Pengurus korporasi sebagai pelaku tindak pidana, sehingga oleh karenanya penguruslah yang harus memikul pertanggungjawaban pidana.
2. Pengurus korporasi sebagai pelaku tindak pidana, sehingga oleh karenanya penguruslah yang harus memikul pertanggungjawaban pidana.

---

<sup>22</sup> Hanafi, 1999, Reformasi Sistem Pertanggungjawaban Pidana, Jurnal Hukum, Vol. 6 No.11, hlm. 27.

<sup>23</sup> Sutan Remi Sjahdeini, 2006, “Pertanggungjawaban Pidana Korporasi”, Grafiti Pers, Jakarta, hlm. 59

3. Korporasi sebagai pelaku tindak pidana, tetapi pengurus yang harus memikul pertanggung jawaban pidana.
4. Korporasi sebagai pelaku tindak pidana dan korporasi itu sendiri yang harus memikul pertanggung-jawaban pidana.
5. Pengurus dan korporasi keduanya sebagai pelaku tindak pidana dan keduanya pula yang harus memikul pertanggung-jawaban pidana.

Menurut Remy Sjahdeini ada dua ajaran pokok yang menjadi pembenaran dibebankannya pertanggungjawaban pidana kepada korporasi. Ajaran-ajaran tersebut adalah *doctrine of strict liability* dan *doctrine of vicarious liability*.<sup>24</sup>

Menurut Muladi pembenaran pertanggungjawaban korporasi sebagai pelaku tindak pidana dapat didasarkan hal-hal berikut<sup>25</sup>:

1. Atas dasar falsafah integralistik, yakni segala sesuatu yang diukur atas dasar keseimbangan, keselarasan, dan keserasian antara kepentingan individu dan kepentingansosial.
2. Atas dasar kekeluargaan dalam Pasal 33 UUD 1945.
3. Untuk memberantas *anomie of success* (sukses tanpaaturan).
4. Untuk perlindungan konsumen.
5. Untuk kemajuan teknologi.

---

<sup>24</sup>Wikipedia, *PertanggungjawabanKorporasi*, [https://id.wikipedia.org/wiki/Pertanggungjawaban\\_korporasi](https://id.wikipedia.org/wiki/Pertanggungjawaban_korporasi), diunduh pada Selasa 16 Februari 2021, Pukul 19.00 Wib

<sup>25</sup> Edi Yunara, 2005, *Korupsi dan Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Berikut Studi Kasus*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 3

Perkembangan selanjutnya dalam doktrin pertanggungjawaban korporasi terdapat empat perkembangan:

1. *Doktrin respondent superior* yang terkait dengan *imputation of acts committed by individual to the corporation*.
2. *Where specific intent was an element of the crime* yang masih menggunakan asas kesalahan dalam rangka menjerat korporasi sebagai pelaku tindak pidana.
3. Digunakannya doktrin *ultra vires*, artinya organ korporasi dapat dipertanggungjawabkan secara pidana apabila dapat dibuktikan bahwa mereka yang melakukan fungsi korporasi yang telah menyimpang dari anggaran dasar korporasi.
4. *Corporate prosecution could not be squired with the rigidprocedural requirement of the time, which required.*

Dalam hal pengurus korporasi sebagai pembuat dan penguruslah yang bertanggungjawab, kepada pengurus korporasi dibebankan kewajiban-kewajiban tertentu. Kewajiban yang dibebankan itu sebenarnya adalah kewajiban dari korporasi. Pengurus yang tidak memenuhi kewajiban itu diancam dengan pidana,

sehingga dalam sistem ini terdapat alasan yang menghapuskan pidana. Sedangkan dasar pemikirannya adalah korporasi itu sendiri tidak dapat dipertanggungjawabkan terhadap suatu pelanggaran, melainkan selalu penguruslah yang melakukan delik itu.

Dan karenanya penguruslah yang diancam pidana.

Berkaitan dengan pertanggungjawaban pidana ini ada pandangan baru dari para ahli yang mengatakan bahwa dalam hal pertanggungjawaban badan hukum (korporasi) khususnya untuk pertanggungjawaban pidana dari badan hukum asas kesalahan tidak mutlak berlaku. Sebenarnya apa yang dinyatakan sebagai “pandangan baru” diatas tidaklah asing di dalam doktrin tentang pertanggungjawaban pidana ialah keharusan adanya kesalahan, yang di negara-negara Anglo Saxon dikenal asas *mens rea*. Namun demikian syarat umum adanya kesalahan itu doktrin yang dianut di beberapa negara dikecualikan untuk tindak pidana tertentu, yaitu apa yang dikenal dengan “*strict liability*” dan “*vicarious liability*”.

*Strict liability* sering dikatakan sebagai konsep pertanggungjawaban mutlak yang merupakan suatu bentuk pelanggaran/kejahatan yang didalamnya tidak mensyaratkan adanya unsur kesalahan, tetapi hanya disyaratkan adanya suatu perbuatan. Alasan untuk menggunakan konsep *strict liability* terhadap korporasi yang melakukan tindak pidana tanpa melihat kesalahan didalamnya lebih didasarkan kepada asas *res ipsa loquitur* (fakta sudah berbicara) suatu asas yang berpandangan bahwa ada tidaknya pertanggungjawaban pidana tidak didasarkan pada adanya kesalahan pada diri pelaku (korporasi) tetapi didasarkan pada

bahayanya perbuatan itu.

Sedangkan *vicarious liability* yaitu tanggungjawab pidana yang dibebankan kepada seseorang atas perbuatan orang lain atau *the legal responsibility of one person for the wrongful act another*.<sup>26</sup> Dapat dijelaskan bahwa *vicarious liability* adalah pertanggungjawaban menurut hukum seseorang atas perbuatan salah yang dilakukan orang lain dengan mensyaratkan bahwa kedua orang tersebut mempunyai hubungan kerja dalam status majikan dan buruh atau atasan dan bawahan dalam lingkup pekerjaannya di suatu korporasi.

Korporasi sebagai subjek hukum, menjalankan kegiatannya sesuai dengan prinsip ekonomi yaitu mencari keuntungan sebesar-besarnya, dan mempunyai kewajiban untuk mematuhi peraturan hukum di bidang ekonomi yang digunakan pemerintah untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan keadilan sosial.

Pertanggungjawaban Pidana Korporasi pertama kali diterapkan oleh negara-negara *common law*, dikarenakan sejarah revolusi industri yang terjadi dahulunya. Pengakuan pertanggungjawaban pidana korporasi di pengadilan Inggris mulai pada tahun 1842, saat korporasi gagal di denda karena gagal menjalankan tugasnya menurut peraturan perundang-undangan.<sup>27</sup>

Tujuan dari pemidanaan kejahatan korporasi adalah lebih kepada agar adanya perbaikan dan ganti rugi, berbeda dengan pemidanaan kejahatan lain yang konvensional yang

---

<sup>26</sup> Edi Setiadi dan Rena Yulia, 1989, Hukum Pidana Ekonomi dalam Romli Atmasasmita, Asas-Asas Perbandingan Hukum, YLBHI, Jakarta, hlm. 93.

<sup>27</sup> Alvi Syahrin, 2009, *Beberapa Isu Hukum Lingkungan Kepidanaan*, PT. Softmedia, Jakarta, hlm. 23

bertujuan untuk menangkap dan menghukum.<sup>28</sup>

## Teori-Teori Pertanggungjawaban Korporasi.

### a. Teori *Direct Corporate Criminal Liability*.

Di negara-negara yang menganut sistem hukum Anglo Saxon dikenal dengan teori *direct corporate criminal liability* atau pertanggungjawaban pidana korporasi secara langsung. Menurut teori ini, korporasi bila melakukan sejumlah delik secara langsung melalui para agen yang sangat berhubungan erat dengan korporasi, bertindak untuk dan/atau atas nama korporasi.<sup>29,29</sup> Mereka tidak sebagai pengganti dan oleh karena itu, pertanggungjawaban korporasi tidak bersifat pertanggungjawaban pribadi.<sup>30</sup> Syarat adanya pertanggungjawaban pidana korporasi secara langsung adalah tindakan-tindakan para agen tersebut masih dalam ruanglingkup pekerjaan korporasi.<sup>31</sup>

*Corporate criminal liability* berhubungan erat dengan doktrin identifikasi, yang menyatakan bahwa tindakan dari agen tertentu, suatu korporasi, selama tindakan itu berkaitan dengan korporasi dianggap sebagai tindak pidana korporasi itu sendiri.<sup>32</sup> Dalam teori *corporate criminal liability*, agen-atau orang-orang yang identik dengan korporasi bergantung kepada jenis dan struktur organisasi suatu korporasi, namun secara umum meliputi *the board of directors*, *the chief executive officer*, atau para

---

<sup>28</sup> Bismar Nasution, *Kejahatan Korporasi*, <https://bismar.wordpress.com/2009/12/23/kejahatan-korporasi/>, diunduh pada Selasa 8 Maret 2021, Pukul 21.00 Wib

<sup>29</sup> Mahrus Ali, 1995, *Asas-Asas Hukum Pidana Korporasi dalam Sue Titus Reid, Criminal Law*, Prentice Hall, New Jersey, hlm. 53

<sup>30</sup> Mahrus Ali, *Asas-Asas Hukum Pidana Korporasi dalam Barda Nawawi Arief, SariKuliah Perbandingan Hukum Pidana*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 154

<sup>31</sup> Mahrus Ali, *Asas-Asas Hukum Pidana Korporasi dalam Sue Titus Reid, Loc.cit.*

<sup>32</sup> Mahrus Ali, *Asas-Asas Hukum Pidana Korporasi dalam H. A. Palmer dan Henry Palmer, Harris'S Criminal Law*, Twentieth Edition, Sweet & Maxweel Edition, London, 1960, hlm. 37-38

pejabat atau pengurus korporasi pada level yang sama dengan kedua pejabat tersebut. Sedangkan Yedidia Z. Stern memperluas orang-orang yang identik dengan korporasi meliputi *the general meeting, board of directors, managing director, general manager, chief executive, and probably individual directors, secretaries, and shop manager*.<sup>33</sup>

Terkait dengan orang-orang atau organ yang identik dengan korporasi, terdapat 5 (lima) pendekatan yang digunakan untuk menentukan kapan tindakan orang-orang tertentu dalam suatu korporasi dikatakan sebagai tindak pidana korporasi, yaitu<sup>34</sup>:

- 1) Deskripsi yang samar.
- 2) Kriteria formal.
- 3) Pendekatan pragmatis.
- 4) Analisis hierarki.
- 5) Analisis fungsi.

b. Teori *Strict Liability*.

*Strict liability* diartikan sebagai suatu tindak pidana dengan tidak mensyaratkan adanya kesalahan pada diri pelaku terhadap satu atau lebih *actus reus*.<sup>35</sup> *Strict liability* merupakan pertanggungjawaban tanpa kesalahan (*liability without fault*). Dengan substansi yang sama, konsep *strict liability* dirumuskan sebagai *the nature of strict liability offences is that they are crimes which do not require any mans*

---

<sup>33</sup> Yedidia Z. Stern, 1987, *Corporate Criminal Personal Liability-Who Is The Corporation?*, 1987, *Journal of Corporation Law*, hlm. 125

<sup>34</sup> *Ibid*, hlm. 132-13

<sup>35</sup> Mahrus Ali, 2006, *Asas-Asas Hukum Pidana Korporasi dalam Russel Heaton, Criminal Law Textbook*, Oxford University Press, London, hlm. 403

*rea with regard to at least one element of their “actus reus”* (konsep pertanggungjawaban mutlak merupakan suatu bentuk pelanggaran/kejahatan yang didalamnya tidak mensyaratkan adanya unsur kesalahan, tetapi hanya diisyaratkan suatu perbuatan).<sup>36</sup>

Pendapat lain mengenai strict liability dikemukakan oleh Roeslan Saleh sebagai berikut<sup>37</sup>:

“Dalam praktik pertanggungjawaban pidana menjadi lenyap, jika ada salah satu keadaan yang memaafkan. Praktik ini pula melahirkan aneka macam tingkatan keadaan-keadaan mental yang dapat menjadi syarat tidak adanya pengenaan pidana, sehingga dalam perkembangannya lahir kelompok kejahatan yang untuk penanganan pidananya cukup dengan *strict liability*”

Dalam tindak pidana yang bersifat *strict liability* yang dibutuhkan hanyalah dugaan atau pengetahuan dari pelaku (terdakwa), dan hal itu sudah cukup menuntut pertanggungjawaban pidana daripadanya. Jadi, tidak dipersoalkan adanya *mens rea* karena unsur pokok *strict liability* adalah *actus reus* (perbuatan) sehingga yang harus dibuktikan adalah *actus reus* (perbuatan) bukan *mens rea* (kesalahan).<sup>38</sup>

### c. Teori *Vicarious Liability*.

*Vicarious liability*, lazim disebut dengan pertanggungjawaban pengganti, diartikan sebagai pertanggungjawaban hukum seseorang atas perbuatan salah yang

---

<sup>36</sup> Mahrus Ali, 2002, *Asas-Asas Hukum Pidana Korporasi dalam Barda Nawawi Arief, Perbandingan Hukum Pidana*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 28

<sup>37</sup> Roeslan Saleh, *Op.cit*, hlm. 21

<sup>38</sup> Mahrus Ali, *Asas-Asas Hukum Pidana Korporasi dalam Hanafi, Strict Liability dan Vicarious Liability dalam Hukum Pidana*, Lembaga Penelitian, UII, Yogyakarta, 1997, hlm. 63- 64

dilakukan oleh orang lain.<sup>38</sup> Barda Nawawi Arief berpendapat bahwa *vicarious liability* adalah suatu konsep pertanggungjawaban seseorang atas kesalahan yang dilakukan oleh orang lain, seperti tindakan yang dilakukan yang masih berada dalam lingkup pekerjaannya (*the legal responsibility of one person for wrongful acts of another, as for example, when the acts are done within scope of employment*).<sup>39</sup>

Dalam kamus Henry Black *vicarious liability* diartikan sebagai berikut<sup>40</sup>:

“*The liability of an employer for the acts for an employee, for a principle for torts and contracts of an agent* (pertanggungjawaban majikan atas tindakan dari pekerja; atau pertanggungjawaban prinsipal terhadap tindakan agendalam suatu kontrak)”.

*Vicarious liability* hanya dibatasi pada keadaan tertentu dimana majikan (korporasi) hanya bertanggungjawab atas perbuatan salah pekerja yang masih dalam ruang lingkup pekerjaannya.<sup>41</sup> Rasionalitas penerapan teori ini adalah karena majikan (korporasi) memiliki kontrol dan kekuasaan atas mereka dan keuntungan yang mereka peroleh secara langsung dimiliki oleh majikan (korporasi).<sup>42</sup>

Prinsip hubungan kerja dalam *vicarious liability* disebut dengan prinsip delegasi, yakni berkaitan dengan pemberi izin kepada seseorang untuk mengelola suatu usaha. Si pemegang izin tidak menjalankan langsung usaha tersebut, akan

---

<sup>39</sup> Mahrus Ali, *Asas-Asas Hukum Pidana Korporasi dalam Barda Nawawi Arief, Op.cit*, hlm. 33

<sup>40</sup> Mahrus Ali, *Asas-Asas Hukum Pidana Korporasi dalam Henry Campbell Black, Black's Law Dictionary*, West Publishing CO, St. Paul Minn, 1979, hlm. 1404

<sup>41</sup> Mahrus Ali, *Asas-Asas Hukum Pidana Korporasi dalam C.M.V. Clarkson, Understanding Criminal Law*, Second Edition, Sweet & Maxweel, London, 1998, hlm. 44

<sup>42</sup> *Ibid*, hlm. 45

tetapi ia, memberikan kepercayaan (mendelegasikan) secara penuh kepada seorang maneger untuk mengelola korporasi tersebut. Jika manager itu melakukan perbuatan melawan hukum, maka si pemegang izin (pemberi delegasi) bertanggungjawab atas perbuatan manager itu. sebaliknya, apabila tidak terdapat pendelegasian maka pemberi delegasi tidak bertanggung jawab atas tindak pidana manager tersebut.

d. Teori Agregasi.

Dalam berbagai kasus, sering kali ditemukan bahwa aktivitas korporasi merupakan hasil dari usaha-usaha kolektif beberapa atau bahkan banyak agen/orang. Dalam situasi ini, jelas tidak terdapat individu khusus yang bertanggungjawab secara penuh atas aktivitas tersebut. Oleh karenanya, muncul teori tanggung jawab pidana korporasi yang merespon persoalan itu, yaitu dengan adanya teori agregasi. Tesis utama dari teori ini adalah bahwa merupakan suatu langkah yang tepat bagi suatu korporasi untuk dipersalahkan walaupun tanggung jawab pidana tidak ditujukan kepada satu orang individu, melainkan pada beberapa individu. Teori agregasi memperbolehkan kombinasi tindak pidana dan/atau kesalahan tiap- tiap individu agar unsur-unsur tindak pidana dan kesalahan yang mereka perbuat terpenuhi. Tindak pidana yang dilakukan seseorang digabungkan dengan kesalahan orang lain, atau ia adalah akumulasi kesalahan atau kelalaian yang ada pada diri tiap-tiap pelaku. Ketika kesalahan-kesalahan tersebut, setelah dijumlahkan, ternyata memenuhi unsur-unsur yang dipersyaratkan dalam suatu *mens rea*, maka teori agregasi terpenuhi.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Mahrus Ali, *Asas-Asas Hukum Pidana Korporasi dalam Stephanie Earl, Ascertainning theCriminal Liability of a Corporation*, New Zealand Business Law Quarterly, New Zealand, 2007, hlm.212.

e. *Corporate Culture Model*.

*Corporate culture model* diterapkan di Australia, tapi Inggris dan US menerapkan teori tersebut sebagai basis teoritis pertanggungjawaban pidana korporasi. Reformasi tanggung jawab pidana korporasi Australia dengan mengadopsi *corporate culture model* mengetengahkan kemungkinan bagi perubahan legislatif kepada cara dimana atribusi tanggung jawab pidana pada korporasi berkembang melalui putusan pengadilan.

*Corporate culture* didefinisikan sebagai<sup>4444</sup>:

*“An attitude, rule, course of conduct or practice existing within the body corporate generally or within the area of the body corporate in which the relevant activities take place.”*

Sutan Remy Sjahdeini mengemukakan bahwa pertanggungjawaban pidana dibebankan kepada korporasi bila berhasil ditemukan bahwa seseorang yang telah melakukan perbuatan melanggar hukum memiliki dasar yang rasional untuk meyakini bahwa anggota korporasi yang memiliki kewenangan telah memberikan wewenang atau mengizinkan dilakukannya tindak pidana tersebut.<sup>45</sup> Sebagai suatu keseluruhan, korporasi adalah pihak yang harus juga bertanggungjawab karena telah dilakukannya

---

<sup>44</sup> Jennifer Hill, 2003, *Corporate Criminal Liability in Australia an Envloving Corporate Government Technique*, Journal of Business Law, hlm. 16

<sup>45</sup> Sutan Remy Sjahdeini, *Op.cit*, hlm. 112

perbuatan melanggar hukum dan bukan orang yang telah melakukan perbuatan itu saja yang bertanggungjawab, tapi korporasi dimana orang itu bekerja.<sup>46</sup>

Dahulu ada pandangan yang tidak dapat menerima anggapan bahwa korporasi dapat melakukan tindak pidana. Hal ini karena adanya adigium “*Universitas Deliwquere Non Potest*” yaitu : korporasi tidak mungkin melakukan tindak pidana. Sehubungan dengan hal tersebut Jhon C. Coffe Jr. Mengemukakan<sup>47</sup>:

- 
- a. Perusahaan tidak punya *mens rea* (keinginan untuk berbuat jahat, kesalahan).
  - b. Perusahaan bukan seorang pribadi, meskipun perusahaan dapat melakukan berbagai perbuatan hukum, yang biasa dilakukan manusia pribadi.
  - c. Perusahaan tidak memiliki kesadaran dan tidak punya badan yang aktual (*no soul to damned and no body to be kicked*).
  - d. Doktrin *ultra vires* (diluar kewenangan).

Akan tetapi setelah melihat perkembangan kehidupan dalam masyarakat terutama bidang ekonomi, perdagangan, industri dan lain-lain, menjadikan korporasi suatu yang dapat melakukan tindak pidana merupakan suatu keharusan, yang kemudian disebut kejahatan korporasi (*corporate crime*).

---

<sup>46</sup> Mahrus Ali, *Asas-Asas Hukum Pidana Korporasi dalam Stephanie Earl, Op.cit*, hlm.208

<sup>47</sup> Buchari Said, 2009, *Tindak Pidana Korporasi (Corporate Crime)*, FH Unpas, Bandung, ,hlm. 28

Corporate crime adalah merupakan bagian dari kejahatanancanggih, *white collar crime*. *White collar crime* antara lain *organized crime*, *business crime*, dan *economic crime*, serta *syndicate crime*.<sup>48</sup>

*White collar crime* adalah suatu perbuatan atau tidak berbuat dalam sekelompok kejahatan yang spesifik, yang bertentangan dengan hukum pidana, yang dilakukan oleh pihak profesional, baik individu, organisasi atau sindikat kejahatan ataupun dilakukan oleh badan hukum atau bukan badan hukum.<sup>49</sup>

Dalam hal pembedaan adalah siapa yang dapat dipertanggungjawabkan, memang hal ini dikaitkan dengan subjek hukum tindak pidana. Subjek tindak pidana meliputi 2 (dua) hal:

- a. Siapa yang melakukan tindak pidana;
- b. Siapa yang bertanggungjawab.

Selama ini konstruksi yuridis hanya mengenal pertanggungjawaban pidana yang berorientasi kepada orang saja, namun dengan munculnya korporasi sebagai subjek hukum tindak pidana menimbulkan perdebatan, karena korporasi tidak mempunyai sifat kejiwaan.

Pembuat tindak pidana yang merupakan korporasi itu oleh Roling dimasukan sebagai *funcioneel dader schap*, oleh karena korporasi dalam era modern ini mempunyai peranan yang penting di dalam kehidupan ekonomi yang mempunyai banyak fungsi, pemberi kerja, produsen, penentu harga, pemakai devisa, dan lainnya.

---

<sup>48</sup> *Ibid*, hlm. 29

<sup>49</sup> *Ibid*, hlm.30

Tentang penempatan korporasi sebagai subjek hukum pidana awalnya menjadi permasalahan sehingga muncul sikap setuju dan tidak setuju terhadap subjek hukum pidana korporasi. Adapun yang setuju menempatkan korporasi sebagai subjek hukum pidana, yaitu<sup>50</sup>:

1. Ternyata terpidananya pengurus saja tidak cukup untuk mengadakan represi terhadap delik-delik yang dilakukan oleh atau dengan suatu korporasi. Karenanya diperlukan pula untuk dimungkinkan memidana korporasi dan pengurus atau pengurus saja.
2. Mengingat dalam kehidupan sosial dan ekonomi ternyata korporasi semakin memainkan peranan yang penting pula.
3. Hukum pidana harus mempunyai fungsi dalam masyarakat yaitu melindungi masyarakat dan menegakkan norma-norma dan ketentuan-ketentuan yang ada dalam masyarakat.
4. Dipidanya korporasi dengan ancaman pidana adalah salah satu upaya menghindarkan tindakan pembedaan terhadap para pegawai korporasi itu sendiri.

Sedangkan yang tidak setuju menempatkan korporasi sebagai subjek hukum pidana menyatakan<sup>51</sup>:

---

<sup>50</sup> Roeslan Saleh, *Tentang Tindak Pidana dan Pertanggungjawaban Pidana*, BPHN, Jakarta, 1984, hlm.

52

<sup>51</sup> Hasnan, *Hukum Pidana I (Kesatu)*, 1991, *Hukum Pidana Materiil Bagian Umum*, Binacipta, Bandung, hlm. 235

1. Menyangkut masalah kejahatan sebenarnya kesengajaan dan kesalahan hanya terdapat pada persona alamiah.

Bahwa tingkah laku materiil yang merupakan syarat dapat dipidananya beberapa macam tindak pidana, hanya dapat dilaksanakan oleh persona alamiah (mencuri barang, menganiaya orang dan sebagainya).

2. Bahwa pidana dan tindakan yang berupa merampas kebebasan orang, tidak dapat dikenakan kepada korporasi.
3. Bahwa tuntutan dan ppidanaan terhadap korporasi dengan sendirinya mungkin menimpa orang yang tidak bersalah.
4. Bahwa dalam prakteknya tidak mudah menentukan norma-norma atas dasar apa yang diputuskan, apakah pengurus saja atau korporasi itu sendiri atau kedua-duanya harus dituntut dan dipidana.

Di tengah-tengah perdebatan, dalam RUU KUHP 2008 mengadopsi pendirian untuk menjadikan korporasi sebagai pelaku tindak pidana. Hal itu dapat di lihat dari bunyi Pasal 44, yang disebutkan bahwa: “Korporasi itu merupakan subjek tindak pidana”. Pada Undang-Undang Penimbunan Barang-Barang, Undang-undang No. 17/1951, yang sekarang tidak berlaku lagi berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 8 Tahun 1962, setelah itu dikenal luas pada Tahun 1955 dengan di keluarkannya Undang-undang Tindak Pidana Ekonomi, Undang-undang No. 7/Drt/1955, dan Undang-undang Tindak PidanaSubversi, Undang-undang No. 11/PNPS/1963. Dengan demikian mulai tahun 1955 dalam bidang-bidang tertentu

di luar KUHP (tindak pidana khusus) badan hukum atau korporasi yang melakukan tindak pidana serta dijadikan subjek hukum pidana sudah di kenal dan di tetapkan dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, dapat dituntut dan dijatuhi sanksi pidana<sup>52</sup>.

### C. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

#### Asas Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan Pasal 2 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa: “Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”<sup>53</sup>.

Selanjutnya, dalam penjelasan pasal tersebut ditegaskan bahwa: “Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual”

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa “Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.”<sup>54</sup>

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas

---

<sup>52</sup> Hamzah Hatrik, 1996, *Asas Pertanggungjawaban Korporasi dalam Hukum Pidana Indonesia (Strict Liability dan Vicarious Liability)*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 2

<sup>53</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 2, hal 7

<sup>54</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 3, hal 7

pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh, oleh karenanya pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Jadi, asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Artinya, tenaga kerja merupakan bagian penting bagi suatu perusahaan karena menyangkut eksistensi suatu perusahaan dalam dunia industri. Lingkup ketenagakerjaan meliputi fungsi pekerja dengan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Di sisi lain pengusaha memiliki fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Tujuan hukum ketenagakerjaan ialah:

- a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Untuk melindungi tenaga kerja dari kekuasaan tidak terbatas dari pengusaha.

c. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia.<sup>55</sup>

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang merupakan dasar hukum penyelesaian perselisihan, tidak hanya berlaku untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pada perusahaan swasta dan perusahaan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), tetapi juga pada usaha-usaha sosial serta usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah.

Ada 4 (empat) tahap prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara lain sebagai berikut.<sup>56</sup>

1. Bipartit

Pengertian bipartit dalam hal ini sebagai mekanisme adalah tata cara atau proses perundingan yang dilakukan antara dua pihak, yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, antara lain, apabila terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan (surat Edaran Direktur Jendral pembinaan Hubungan industrial Nomor SE- 01/D.PHI/XI/2004). Perundingan bipartit pada hakikatnya merupakan upaya musyawarah untuk mufakat antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.

---

<sup>55</sup> Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya, Bandung, 2009, hal. 9

<sup>56</sup> Undang-Undang Nomor 2 Tahun.2004

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit meliputi keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

## 2. Konsiliasi atau Arbitrase

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi meliputi tiga jenis perselisihan, yakni perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antaraserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi diatur sebagai berikut:<sup>57</sup>

- 1) Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Pasal 17).
- 2) Penyelesaian konsiliasi dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan secara tertulis kepada konsiliator yang di tunjuk dan disepakati oleh para pihak (Pasal 18 ayat (2)).
- 3) Selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima permintaan

---

<sup>57</sup> Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Pasal 17, Pasal 18 ayat 2, Pasal 20, Pasal 23 ayat 1, 2, Pasal 25

penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kedelapan mengadakan sidang konsiliasi pertama (Pasal 20)

4) apabila tercapai kesepakatan melalui konsiliasi, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 23 ayat (1)).

5) Apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka:

- Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
- Anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama;

Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis

kepada konsiliator selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis;

- Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya (baca: tidak memberikan jawaban) maka dianggap menolak anjuran tertulis;
- apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis di setujui yang kemudian didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta

bukti pendaftaran (Pasal 23 ayat (2)).

6) Konsiliator menyelesaikan tugas konsiliasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perkara (Pasal 25).

7) Apabila tidak tercapai kesepakatan dalam sidang konsiliasi dan konsiliator bersangkutan tidak menyampaikan anjuran tertulis dalam waktu paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama atau apabila konsiliator tidak membantu para pihak dalam membuat perjanjian bersama dalam waktu paling lambat 3 (tiga) hari setelah anjuran tertulisnya diterima para pihak, maka konsiliator bersangkutan dapat dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis. Apabila teguran tertulis telah diterima konsiliator sebanyak 3 (tiga) kali maka konsiliator tersebut dapat dikenai sanksi pencabutan sementara sebagai konsiliator untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan. Sanksi pencabutan sementara ini hanya dapat dijatuhkan setelah konsiliator yang bersangkutan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang sedang ditangani. Konsiliator dapat dijatuhi sanksi administratif berupa pencabutan tetap sebagai konsiliator jika:<sup>58</sup>

1. telah dijatuhi sanksi administratif berupa pencabutan sementara 3 (tiga) kali.
2. terbukti melakukan tindak pidana kejahatan.
3. menyalahgunakan jabatan; dan/atau

---

<sup>58</sup> Undang Undang No 2 Tahun 2004

4. membocorkan keterangan yang diperoleh dari saksi/saksi ahli dalam sidang konsultasi

Apabila anjuran tertulis dari konsiliator ditolak oleh salah satu pihak atau oleh para pihak maka penyelesaian perselisihan diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang wilayah hukumnya meliputi tempat kerja pekerja/buruh. Penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan cara pengajuan gugatan oleh salah satu pihak sesuai hukum acara perdata yang berlaku.

b) Arbitrase

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi dua jenis perselisihan, yakni perselisihan kepentingan, dan perselisihan antara SP/SB dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase diatur sebagai berikut:<sup>59</sup>

- 1) penyelesaian perselisihan melalui arbiter dilakukan oleh arbiter (Pasal 29).
- 2) penyelesaian melalui arbitrase dilaksanakan atas dasar

---

<sup>59</sup> Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Pasal 29, Pasal 32 ayat (1), Pasal 32 ayat (1), Pasal 33 ayat (1), Pasal 34 ayat (1), Pasal 35 ayat (1), Pasal 40 ayat (1), Pasal 40 ayat (2), Pasal 40 ayat (3), Pasal 41, Pasal 42, Pasal 44 ayat (1), Pasal 44 ayat (2) dan (3), Pasal 44 ayat (5), Pasal 48, Pasal 51 ayat (1) dan (2), Pasal 52 ayat (1), Pasal 53

- kesepakatan para pihak yang berselisih (Pasal 32 ayat (1)).
- 3) kesepakatan para pihak yang berselisih tersebut dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, yang dibuat rangkap tiga (Pasal 32 ayat (2)).
  - 4) apabila para pihak telah menandatangani surat perjanjian arbitrase, para pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan menteri (Pasal 33 ayat (1)).
  - 5) arbiter yang bersedia untuk ditunjuk para pihak yang berselisih membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih tersebut (Pasal 34 ayat (1)).
  - 6) Apabila arbiter telah menerima penunjukan dan menandatangani surat perjanjian penunjukan, arbiter yang bersangkutan tidak dapat menarik diri, kecuali atas persetujuan para pihak (Pasal 35 ayat (1)).
  - 7) Arbiter wajib menyelesaikan tugas arbitrase selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter (Pasal 40 ayat (1)).
  - 8) Arbiter harus memulai pemeriksaan atas perselisihan selambat-lambatnya tiga hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter (Pasal 40 ayat (2)).
  - 9) Atas kesepakatan para pihak, arbiter berwenang

memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial satu kali perpanjangan selambat-lambatnya empat belas hari kerja (Pasal 40 ayat (3)).

10) Pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup, kecuali para pihak yang berselisih menghendak lain (Pasal 41).

11) Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus (Pasal 42).

12) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua pihak yang berselisih (Pasal 44 ayat (1)).

13) Apabila perdamaian tercapai, arbiter atau majelis arbiter membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter, kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian (Pasal 44 ayat (2) dan (3)).

14) apabila upaya perdamaian tersebut gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase (Pasal 44 ayat (5)).

15) Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter (Pasal 48).

- 16) Putusan arbitrase mempunyai ketentuan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap (Pasal 51 ayat (1)).
- 17) Putusan arbitrase didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan (Pasal 51 ayat (2)).
- 18) Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak ditetapkan putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:
- Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
  - setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
  - putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
  - putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
  - putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 52 ayat (1)).
- 19) Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah di

selesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke pengadilan hubungan industrial (Pasal 53).

c) Mediasi

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi meliputi keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. (Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit diatur sebagai berikut:<sup>60</sup>

- 1) Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Pasal 8).
- 2) Selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi (Pasal 10).
- 3) Apabila tercapai kesepakatan melalui mediasi, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan

---

<sup>60</sup> Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Pasal 8, Pasal 10, pasal 13 ayat (1), Pasal 13 ayat (2), Pasal 15

disaksikan oleh mediator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 13 ayat (1)).

4) Apabila tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi, maka:

- Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang mediasi pertama;
- Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepadamediator selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran;
- para pihak yang tidak memberikan pendapatnya (atau tidak memberikan jawaban) dianggap menolak anjuran tertulis;
- Apabila para pihakmenyetujuianjuran tertulis, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui-yang kemudian didaftar di pengadilanhubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 13 ayat (2)).

5) mediator menyelesaikan tugas mediasi selambat-lambatnya

tiga puluh hari kerja sejak pelimpahan perkara (Pasal 15).

d) Pengadilan Hubungan Industrial

Dalam hal tidak tercapai penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi, maka salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial. Yang perlu diingat bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan ditempuh sebagai alternatif terakhir, dan secara hukum ini bukan merupakan kewajiban bagi para pihak yang berselisih, tetapi merupakan hak. Tidak jarang di temui adanya aparat atau sebagian pihak yang salah persepsi terhadap hal ini.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan diatur sebagai berikut:<sup>61</sup>

- a. berlaku hukum acara perdata, kecuali yang di atur secara khusus dalam undang-undang ini (Pasal 57).
- b. Tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi untuk nilai gugatan dibawah Rp150.000.000,00 (Pasal 58).
- c. Gugatan diajukan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja (Pasal 81).
- d. pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian

---

<sup>61</sup> Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 Pasal 57, pasal 58, Pasal 81, pasal 83 Ayat (1) dan (2), Pasal 87, Pasal 88

melalui mediasi atau konsiliasi, jika tidak dilampiri hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat (Pasal 83 ayat (1)).

- e. adanya *dismissal process*, di mana hakim wajib memeriksa isi gugatan (Pasal 83 ayat (2)).
- f. Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di pengadilan hubungan industrial untuk mewakili anggotanya (pasal 87).
- g. Ketua pengadilan negeri -sekaligus sebagai ketua pengadilan hukum industrial - harus sudah menetapkan majelis hakim selambat- lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima gugatan(Pasal 88 ayat (1)).
- h. pemeriksaan dengan acarabiasa:
- i. pengambilan putusan:
- j. putusan pengadilan hubungan industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan

#### **D. Studi Perbandingan Hukum**

Istilah “perbandingan hukum” (bukan “hukum perbandingan”) itu sendiri telah jelas kiranya bahwa perbandingan hukum bukanlah hukum seperti hukum perdata, hukum pidana, hukum tata negara dan sebagainya,<sup>62</sup> melainkan merupakan kegiatan

---

<sup>62</sup>Soerjono Soekanto, *Perbandingan hukum, Penerbit( Bandung : Melati,1989)*, h.131

memperbandingkan sistem hukum yang satu dengan sistem hukum yang lain. Yang dimaksudkan dengan memperbandingkan di sini ialah mencari dan mensinyalir perbedaan-perbedaan serta persamaan-persamaan dengan memberi penjelasannya dan meneliti bagaimana berfungsinya hukum dan bagaimana pemecahan yuridisnya di dalam praktek serta faktor-faktor non-hukum yang mana saja yang mempengaruhinya.<sup>63</sup> Penjelasannya hanya dapat diketahui dalam sejarah hukumnya, sehingga perbandingan hukum yang ilmiah memerlukan perbandingan sejarah hukum (van Apeldoorn, 1954: 330).<sup>64</sup>

Jadi memperbandingkan hukum bukanlah sekedar untuk mengumpulkan peraturan perundang-undangan dan mencari perbedaan serta persamaannya saja. Akan tetapi Perhatian yang paling mendasar dalam perbandingan hukum ditujukan kepada pertanyaan sampai seberapa jauh peraturan perundang-undangan atau kaidah yang tidak tertulis itu dilaksanakan di dalam masyarakat. Untuk itu dicarilah perbedaan dan persamaan. Dari perbandingan hukum ini dapat diketahui bahwa di samping banyaknya perbedaan juga ada kesamaannya.

Perbandingan hukum itu mempunyai tujuan meliputi:

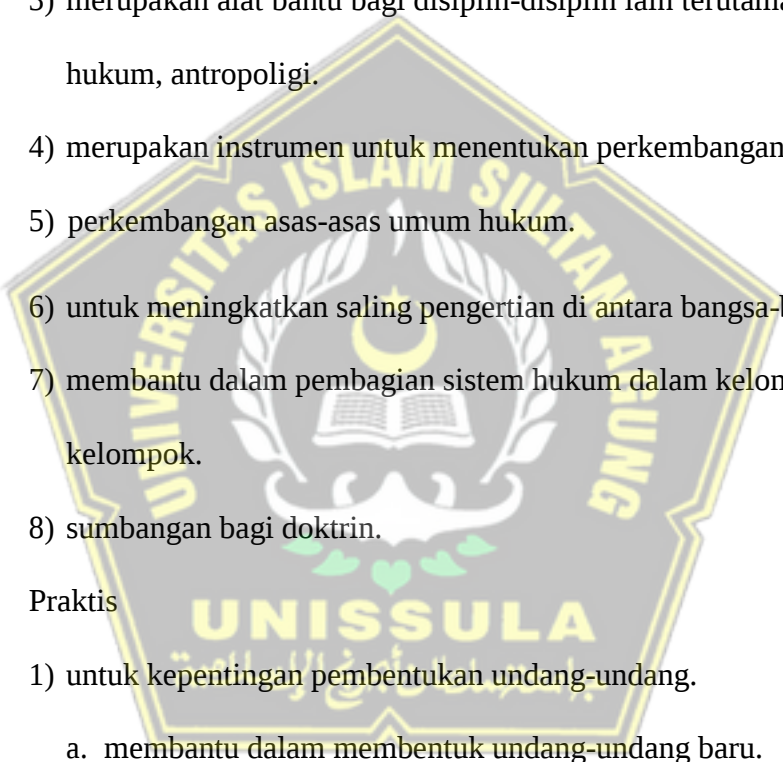
a. Teoritis

- 1) Mengumpulkan pengetahuan baru
- 2) Peranan edukatif.

---

<sup>63</sup> Sunarjati Hartono, 1988, *Kapita selekta perbandingan hukum*, Bandung :PT Citra Aditya Bakti, h.54

<sup>64</sup> Djaja S. Meliala, 1977, *Hukum di Amerika Serikat, suatu studi perbandingan*, Bandung: Tarsito, h.89

- 
- a. fungsi membebaskan dari chauvinisme hukum.
  - b. fungsi inspiratif memperoleh gambaran yang lebih baik tentang sistem hukum sendiri, karena dengan memperbandingkan kita melihat masalah- masalah tertentu untuk menyempurnakan pemecahan tertentu di dalam hukum sendiri.
- 3) merupakan alat bantu bagi disiplin-disiplin lain terutama bagi sosiologi hukum, antropologi.
  - 4) merupakan instrumen untuk menentukan perkembangan hukum.
  - 5) perkembangan asas-asas umum hukum.
  - 6) untuk meningkatkan saling pengertian di antara bangsa-bangsa.
  - 7) membantu dalam pembagian sistem hukum dalam kelompok-kelompok.
  - 8) sumbangan bagi doktrin.
- b. Praktis
    - 1) untuk kepentingan pembentukan undang-undang.
      - a. membantu dalam membentuk undang-undang baru.
      - b. persiapan dalam menyusun undang-undang yang uniform.
      - c. penelitian pendahuluan pada receptie perundang-undangan asing.
    - 2) untuk kepentingan peradilan; mempunyai pengaruh terhadap peradilan pada umumnya.
    - 3) penting dalam perjanjian internasional.

#### 4) penting untuk terjemahan yuridis.

#### Objek perbandingan hukum

Yang menjadi objek perbandingan hukum ialah (sistem atau bidang) hukum di negara yang mempunyai lebih dari satu sistem hukum (misalnya hukum perdata dapat diperbandingkan dengan hukum perdata tertulis) atau bidang-bidang hukum di negara yang mempunyai satu sistem hukum (seperti misalnya syarat *causalitas* dalam hukum pidana dan perdata, konstruksi perwakilan dalam hukum perdata dan pidana atau sistem (bidang) hukum asing diperbandingkan dengan sistem (bidang) hukum sendiri (misalnya *law of contract* dibandingkan dengan hukum perjanjian).<sup>65</sup>

Uraian tentang sistem hukum asing semata-mata bukanlah merupakan perbandingan hukum, meskipun dalam menguraikan itu pada hakekatnya kita tidak dapat lepas dari pengaruh pandangan tentang hukum sendiri. Rhein stein membedakan antara uraian tentang system hukum asing yang disebutnya “*Auslandsrechtskunde*” dengan “*Rechtsvergleichung*”.Dikatakannya bahwa *Auslandsrechtskunde* harus dikuasai kalau kita hendak mengadakan perbandingan hukum, karena kita baru dapatmemperbandingkan hukum asing dengan hukum sendiri kalau menguasai juga hukum asing itu. Dalam pandangan Rheinstein ini maka *Auslandsrechrtskunde* ini harus dikuasai lebih dulu sebelum kita mulai dengan perbandingan hukum,<sup>66</sup> yaitu lebih konkritnya dalam memperbandingkan hukum yang diteliti adalah hukum yang

---

<sup>65</sup> Jenny Barmawi, 1989, *Perbandingan hukum Belanda dalam hukum kontinental dan hukum Inggris Amerika*, Yogyakarta: pusaka kartini,

<sup>66</sup> René de Groot, Gerard, *Doeleinden en techniek der rechtsvergelijking*, Rijksuniversiteit Limburg, (Faculteit der Rechtsgeleerdheid, Maastricht, 1986)

hidup (*the law in action*), jadi bukan semata-mata hanya hukum yang dimuat dalam peraturan perundang-undangan atau yang diuraikan dalam buku-buku saja (*the law in the books*), tetapi juga penafsiran undang-undang atau penemuan hukum dalam peradilan dan dalam kepustakaan. Jadi yang diperbandingkan adalah hukum sebagaimana nyata-nyata berfungsi di dalam masyarakat di tempat tertentu. Di sini perlu diteliti fungsi pemecahan yuridis dalam prakteknya serta adanya pengaruh faktor-faktor asing.

Dalam memperbandingkan hukum dikenal dua cara, yaitu memperbandingkan secara makro dan secara mikro. Perbandingan secara makro adalah suatu cara memperbandingkan masalah-masalah hukum pada umumnya. Perbandingan secara mikro adalah suatu cara memperbandingkan masalah-masalah hukum tertentu. Tidak ada batasan tajam antara perbandingan secara makro dan mikro. Hukum yang telah diketahui yang akan diperbandingkan disebut "*comparatum*",<sup>6767</sup> sedangkan hukum yang akan diperbandingkan dengan yang telah diketahui disebut "*comparandum*". Setelah diketahui dua hukum itu perlu ditetapkan apa yang akan diperbandingkan itu, misalnya mengenai perjanjian, perkawinan dan sebagainya. Ini disebut "*tertium comparatum*".

---

<sup>67</sup> Sunarjati, *perbandingan hukum*, h. 121

## E. Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Dalam Perspektif Islam

Islam sebagai agama yang besar dan diyakini paling sempurna telah mengajarkan konsep-konsep unggul, akan tetapi para pengikutnya kurang memperhatikan dan tidak melaksanakan ajaran-ajaran Islam sebagaimana mestinya. Umat Islam seharusnya dapat menggali *inner dynamics* sistem etika yang berakar dalam pola keyakinan yang dominan. Karena ternyata banyak prinsip bisnis modern yang dipraktekkan perusahaan-perusahaan besar dunia sebenarnya telah diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW. Perusahaan-perusahaan besar dunia telah menyadari perlunya prinsip-prinsip korporasi yang lebih manusiawi seperti yang diajarkan oleh ajaran Islam, yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW, yaitu:<sup>68</sup>

### 1. *Customer Oriented*

Dalam bisnis, Rasulullah selalu menerapkan prinsip *customer oriented*, yaitu prinsip bisnis yang selalu menjaga kepuasan pelanggan<sup>69</sup>. Untuk melakukan prinsip tersebut Rasulullah menerapkan kejujuran, keadilan, serta amanah dalam melaksanakan kontrak bisnis. Jika terjadi perbedaan pandangan maka diselesaikan dengan damai dan adil tanpa ada unsur-unsur penipuan yang dapat merugikan salah satu pihak.

Dampak dari prinsip yang diterapkan, para pelanggan Rasulullah SAW tidak pernah merasa dirugikan. Tidak ada keluhan tentang janji-janji yang diucapkan, karena

---

<sup>68</sup> Norvadewi, 2015, *BISNIS DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Telaah Konsep, Prinsip dan Landasan Normatif)*, Jurnal AL-TIJARY, Vol. 01, No. 01, Hal 37

<sup>69</sup> Afzalurrahman. 1997. *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*, Jakarta : Yayasan Swarna Bhumi, Hal 19

barang-barang yang disepakati dalam kontrak tidak ada yang dimanipulasi atau dikurangi.

Untuk memuaskan pelanggan ada beberapa hal yang selalu Nabi perintahkan. Beberapa hal tersebut antara lain, adil dalam menimbang, menunjukkan cacat barang yang diperjual belikan, menjauhi sumpah dalam jual beli dan tidak mempraktekkan apa yang disebut dengan *bai' Najasy* yaitu memuji dan mengemukakan keunggulan barang padahal mutunya tidak sebaik yang dipromosikan, hal ini juga berarti membohongi pembeli.

Selain itu prinsip *customer oriented* juga memberikan keleluasaan kepada konsumen atas hak *Khiyar* (meneruskan atau membatalkan transaksi) jika ada indikasi penipuan atau merasa dirugikan<sup>70</sup>. Konsep *Khiyar* ini dapat menjadi faktor untuk menguatkan posisi konsumen di mata produsen, sehingga produsen atau perusahaan manapun tidak dapat berbuat semena-mena terhadap pelanggannya.

## 2. Transparansi

Prinsip kejujuran dan keterbukaan dalam bisnis merupakan kunci keberhasilan. Apapun bentuknya, kejujuran tetap menjadi prinsip utama sampai saat ini. Transparansi terhadap konsumen adalah ketika seorang produsen terbuka mengenai mutu, kuantitas, komposisi, unsur-unsur kimia dan lain-lain agar tidak membahayakan dan merugikan konsumen.

---

<sup>70</sup> Muslich. 2010. *Etika Bisnis Islami*; Yogyakarta: Ekonisia Fakultas Ekonomi UII, Hal 21

Prinsip kejujuran dan keterbukaan ini juga berlaku terhadap mitra kerja. Seorang yang diberi amanat untuk mengerjakan sesuatu harus membeberkan hasil kerjanya dan tidak menyembunyikannya. Transparansi baik dalam laporan keuangan, maupun laporan lain yang relevan.

### 3. *Persaingan yang Sehat*

Islam melarang persaingan bebas yang menghalalkan segala cara karena bertentangan dengan prinsip-prinsip muamalah Islam. Islam memerintahkan umatnya untuk berlomba-lomba dalam kebaikan, yang berarti bahwa persaingan tidak lagi berarti sebagai usaha mematikan pesaing lainnya, tetapi dilakukan untuk memberikan sesuatu yang terbaik bagi usahanya.

Rasulullah SAW memberikan contoh bagaimana bersaing dengan baik dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya dan jujur dengan kondisi barang dagangan sertamelarang kolusi dalam persaingan bisnis karena merupakan perbuatan dosa yang harus di jauhi. Sebagaimana disebutkan dalam QS. Al Baqarah ayat 188 :

*Dan janganlah sebahagian kamu memakan harta sebahagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang batil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada hakim, supaya kamu dapat memakan sebahagian daripada harta benda orang lain itu dengan (jalan berbuat) dosa, padahal kamu mengetahui.<sup>71</sup>*

Juga disebutkan dalam hadits Rasulullah SAW berikut ini :

---

71

وَالْمُرْتَشِي الرِّاشِي عَلَى اللَّهِ لَعْنَةُ اللَّهِ وَسَلَّم عَلَيْهِ اللَّهُ صَلَّى اللَّهُ رَسُولُ قَالَ قَالَ عَمْرُو بْنُ اللَّهِ عَبْدُ عَنْ

Dari Abdullah bin ‘Amr, dia berkata: Rasûlullâh n bersabda, “Laknat Allâh kepada pemberi suap dan penerima suap”.

(HR. Ahmad, no. 6984; Ibnu Majah, no. 2313)<sup>72</sup>

#### 4. Keadilan

Terwujudnya keadilan adalah misi diutusnya para Rasul. Setiap bentuk ketidakadilan harus lenyap dari muka bumi. Oleh karena itu, Nabi Muhammad SAW selalu tegas dalam menegakkan keadilan termasuk keadilan dalam berbisnis. Saling menjaga agar hak orang lain tidak terganggu selalu ditekankan dalam menjaga hubungan antara yang satu dengan yang lain sebagai bentuk dari keadilan.

Keadilan kepada konsumen dengan tidak melakukan penipuan dan menyebabkan kerugian bagi konsumen. Wujud dari keadilan bagi karyawan adalah memberikan upah yang adil bagi karyawan, tidak mengeksploitasinya dan menjaga hak-haknya.

Dalam pemberian upah, Nabi Muhammad SAW telah mengajarkannya dengan cara yang sangat baik yaitu memberikan upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda,

عَرَفُهُ يَجِفُّ أَنْ قَبْلَ أَجْرِهِ الْأَجِيرَ أَعْطُوا

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, *shahih*).<sup>73</sup>

---

72

### **BAB III**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **A. Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Dalam Sengketa Hubungan Industrial Di Indonesia**

Masalah Perselisihan Hubungan Industrial memang masalah yang sangat rawan terjadi gesekan antara para pihak yaitu pengusaha dan pekerja karena hubungan para pihak bersifat sub ordinatif. Hubungan yang bersifat sub ordinatif menimbulkan batasan dalam pelaksanaan perjanjian karena para pihak selalu sebagai atasan dan bawahan. Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pekerja atau buruh yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Hal-hal inilah yang menimbulkan perselisihan hubungan industrial.<sup>74</sup>

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal 1 angka 16 mengartikan "*Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang*

---

<sup>73</sup>

<sup>74</sup> Sonhaji , Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/ PDT.SUS-PHI/ 2016 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja, Administrative Law & Governance Journal Vol. 1 Edisi Khusus 2018

*berdasarkan nilai nilai Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.*<sup>75</sup>

Meninjau dari pengertian undang-undang tersebut dapat ditarik kesimpulan hubungan industrial merupakan hubungan antara seluruh pihak terkait dan berkepentingan. Terutama yang menangani proses produksi maupun pelayanan dari sebuah suatu perusahaan. Agar perusahaan dapat berjalan dengan baik, dapat memulai untuk menciptakan hubungan industrial yang sejalan, mensejahterakan, harmonis, serta aman.<sup>76</sup>

Selaras dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan peraturan lain yang mengatur secara umum yaitu Undang- Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia secara rinci mengatur mengenai hak untuk hidup dan hak untuk tidak dihilangkan paksa dan/atau tidak dihilangkan nyawa, hak berkeluarga dan melanjutkan keturunan, hak mengembangkan diri, hak memperoleh keadilan, hak atas kebebasan pribadi, hak rasa aman, hak atas kesejahteraan, hak turut serta dalam pemerintahan, hak wanita, hak anak, dan hak atas kebebasan beragama. Selain mengatur hak asasi manusia, diatur pula mengenai kewajiban dasar pemerintah dalam penegakan Hak Asasi Manusia.<sup>77</sup>

Menurut Soepomo dalam Asikin yang dikutip oleh Abdul Hakim,

---

<sup>75</sup> Undang Undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

<sup>76</sup> <https://www.dslalawfirm.com/perselisihan-hubungan-industrial/> diakses pada 28 Agustus 2021

<sup>77</sup> Thamrin S, *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*, Pekanbaru, Alaf Riau, 2017, hlm 89

perlindungan tenaga kerja dapat dibagi menjadi tiga macam, yakni :<sup>78</sup>

1. Perlindungan Ekonomis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk apabila tenaga kerja tersebut tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.

2. Perlindungan Sosial

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan untuk berorganisasi.

3. Perlindungan Teknis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

1. Perlindungan Ekonomis / Perlindungan Terhadap Upah

Seperti diketahui, tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan atau upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Mengingat pentingnya peran upah terhadap perlindungan pekerja/buruh, maka hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan

---

<sup>78</sup> Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2003, hal 61-62

yang layak bagi kemanusiaan.

Dari penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.<sup>79</sup>

Dari hal di atas terlihat, bahwa perlindungan terhadap kesejahteraan pada pekerja/buruh telah diberikan dengan baik oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana ketentuan upah ini berlaku secara umum yaitu baik terhadap pekerja/buruh yang dipekerjakan memakai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun pekerja/buruh yang dipekerjakan memakai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Prinsip pengupahan yang dipakai oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:<sup>80</sup>

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus;
- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan pekerja/buruh wanita untuk jenis pekerjaan yang sama;

---

<sup>79</sup> Undang Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 88 ayat (1)

<sup>80</sup> Undang Undang No.13 Tahun 2003

- c. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (Pasal 93 ayat (1);
- d. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan formulasi upah pokok minimal 75% dari umlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94);
- e. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sebab timbulnya hak (Pasal 96).

Guna lebih memberikan upah yang layak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, maka pemerintah menetapkan adanya upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.<sup>84</sup> Terhadap upah minimum yang diterapkan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan membaginya, yaitu sebagaimana yang diatur pada Pasal 89 ayat (1) yang berbunyi: upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat terdiri dari :

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

Ketentuan tersebut lebih lanjut tentang upah minimum diatur dalam Pasal 1

ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang upah minimum,<sup>81</sup> yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Pada Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 diterangkan, bahwa dalam menetapkan upah minimum haruslah mempertimbangkan:<sup>82</sup>

- a. Kebutuhan hidup minimum;
- b. Indeks harga konsumen;
- c. Kemampuan , perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
- d. Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
- e. Kondisi pasar kerja;
- f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

## 2. Perlindungan Sosial

Perlindungan Sosial bagi para pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:<sup>83</sup>

1. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5);
2. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6);
3. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan

---

<sup>81</sup>

<sup>82</sup>

<sup>83</sup>

- dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11);
4. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat 3);
  5. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja (Pasal 18 ayat 1);
  6. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23);
  7. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31);
  8. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat 1);
  9. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan atau sesuai dengan

- surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat 2);
10. Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh (Pasal 84);
11. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
- a. Keselamatan kerja;
  - b. Moral dan kesusilaan; dan
  - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat 1);
12. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1);
13. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat 1);
14. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh (Pasal 104 ayat 1).
15. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137);
16. Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah

dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah (Pasal 145);

### 3. Perlindungan Teknis

Perlindungan Teknis untuk para pekerja tertuang dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) adalah antara lain sebagai berikut :<sup>84</sup>

1. Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial dan tenaga kerja (Pasal 3 ayat 2);
2. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja (pasal 8 ayat 1);
3. Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian (Pasal 12 ayat 1);
4. Tenaga kerja, suami atau istri dan anak berhak memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (Pasal 16 ayat 1);
5. Setiap tenaga kerja atau keluarganya berhak atas jaminan hari tua, karena faktor usia pensiun 55 (lima puluh lima) tahun, cacat total atau tetap atau beberapa alasan lainnya (Pasal 14 dan Pasal 15 Undang- Undang Nomor 3 Tahun 1992).

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap pekerja/buruh dalam status apapun termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian

---

<sup>84</sup> Undang Undang No.3 Tahun 1992

Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai dengan ketentuan di atas berhak menerima Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

**Analisis Putusan PHI Nomor: 181/Pdt.Sus- PHI/2016/PN.Bdg jo PHI Nomor: 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg yang ditulis oleh Yolanda Pracelia & Andari Yurikosari.**<sup>85</sup>

Pada Putusan PHI Nomor: 181/Pdt.Sus- PHI/2016/PN.Bdg jo PHI Nomor: 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg dijelaskan bahwa pada praktiknya, terdapat putusan sela yang mengabulkan atau menolak permohonan pembayaran upah proses.

Pengertian upah proses sendiri tidak dijelaskan dalam Undang-Undang, sehingga banyak penafsiran mengenai upah proses ini. Pada praktiknya, upah yang tidak dibayarkan selama terjadi PHK sebelum ada penetapan dari pengadilan itu yang disebut sebagai upah proses. Hal ini mengacu pada teori PHK.

Terdapat pendapat mengenai yang dikabulkan dalam putusan sela itu disebut sebut upah *skorsing*. Upah *skorsing* mengacu pada Pasal 96 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo Pasal 155 Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga surat *skorsing* tersebut menjadi bukti pendukung untuk mengabulkan Pasal 96.

Upah proses mengacu pada Pasal 93 Ayat (2) huruf f Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 155 Ayat (2) Undang- Undang No. 13

---

<sup>85</sup> Yolanda Pracelia & Andari Yurikosari, Analisis Putusan Sela Terhadap Permohonan Pembayaran Upah Proses Dalam Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Putusan: Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 181/PdtSus-Phi/2016/Pn.Bdg Jo Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 82/PdtSus-Phi/2016/Pn.Bdg), Jurnal Hukum Adigama, Hal. 19 – 24.

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena sebelum ada penetapan dari pengadilan, maka Pekerja dan Perusahaan harus melaksanakan kewajibannya. Tidak semua pekerja diberikan surat *skorsing* atau penetapan *skorsing* sebelum Pemutusan PHK ditetapkan oleh pengadilan.

Tidak semua pekerja yang memiliki surat *skorsing* akan dikabulkan tuntutan di putusan sela. Ada kasus yang pekerja memiliki bukti surat *skorsing*, namun tidak dikabulkan permohonan pembayaran upah proses pada putusan sela. Sehingga, penulis mengacu pada teori kepastian hukum.

Dengan pembayaran upah proses yang dijatuhkan pada putusan akhir, tidaklah setara dengan kehidupan para Pekerja selama persidangan yang belum tentu pada putusan akhir, para pekerja memperoleh pembayaran upah proses yang setimpal. Pada saat persidangan, bisa saja Pekerja belum mendapatkan pekerjaan karena sengketa tersebut, dan para Pekerja bergantung pada kebijakan Hakim pada saat putusan akhir dibacakan.

Makna dari Pasal 96 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial itu sendiri menjelaskan yang pada intinya bahwa bila terbukti Perusahaan tidak melaksanakan kewajibannya yang terdapat pada Pasal 155 Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka dapat dijatuhkan putusan sela.

Pasal 155 Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membicarakan mengenai tindakan yang dapat dilakukan oleh Perusahaan kepada Pekerja untuk melakukan PHK sebelum ada putusan dari

pengadilan. Dapat dimaknai bahwa Perusahaan dapat melakukan tindakan *skorsing* terlebih dahulu sebelum ada penetapan PHK dari pengadilan. Penulis menilai faktor lain yang sering terjadi ialah Perusahaan tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja, seharusnya bisa menjadi pertimbangan bagi hakim dalam mengabulkan permohonan pembayaran upah proses pada putusan sela. Hal ini bisa dijadikan sanksi bagi Perusahaan yang tidak beritikad baik.

Pembuktian dalam permohonan pembayaran upah proses pada Pasal 96 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terkesan memberatkan para Pekerja, karena sistem pembuktian di Indonesia diatur dalam Pasal 163 HIR/ 283 RBg. Pada Pasal tersebut disebutkan salah satu alat bukti yang diakui oleh hukum ialah surat.

Pada Putusan PHI Nomor: 181/Pdt.Sus PHI/2016/PN.Bdg *jo* Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 82/Pdt.Sus- PHI/2016/PN.Bdg memiliki perbedaan. Untuk mengabulkan permohonan pembayaran upah proses pada putusan sela mengacu pada Pasal 96 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *jo* Pasal 155 Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Surat *skorsing* menjadi salah satu bukti yang harus dimiliki Pekerja bila ingin permohonan pembayaran upah proses dikabulkan pada putusan sela.

Pasal 155 Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan tindakan yang dapat diberikan apabila Pasal 155 Ayat (2)

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum terpenuhi yakni harus ada penetapan PHK dari pengadilan. Putusan sela seharusnya bisa dikabulkan apabila memang terbukti Perusahaan tidak melaksanakan kewajibannya pada persidangan pertama mengenai pembayaran upah dan hak-hak lain yang tidak diberikan kepada Pekerja.

Pada Persidangan mengenai pembayaran upah proses yang dimohonkan pada putusan sela, apabila menjadikan surat *skorsing* menjadi bukti utama, hal tersebut dinilai memberatkan Pekerja. Banyak perusahaan jarang melakukan tindakan *skorsing* sebelum melakukan PHK, karena Perusahaan lebih sering melakukannya secara lisan.

Perusahaan menganggap apabila melakukan PHK secara sepihak lebih tidak merugikan Perusahaan dibanding memberikan tindakan *skorsing* terlebih dahulu, karena upah proses yang dikabulkan dalam putusan akhir maksimal diberikan hanya 6 bulan berdasarkan SEMA No. 3 Tahun 2015 tentang Pemberitahuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015, pada bagian kamar perdata khusus huruf (f). Pada SEMA No. 3 Tahun 2015 tentang Pemberitahuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sedikit kontradiksi dengan Putusan MK No. 37/PUU-IX/2011 yakni bahwa upah proses seharusnya diberikan sampai para pihak mendapatkan putusan berkekuatan hukum tetap. Atas hal tersebut, Perusahaan lebih memilih untuk mengambil tindakan PHK daripada tindakan *skorsing*. Pada putusan sela, upah yang dikabulkan pada putusan sela akan dihitung dari awal upah tidak dibayarkan hingga ada putusan yang tetap.

Berdasarkan semua keterangan yang telah dikemukakan di atas terlihat, bahwa jika

dilihat terhadap pengaturan yang ada, perlindungan yang diberikan terhadap semua pekerja/buruh dalam hal pengaturan pengupahan adalah sama. Dan seharusnya Perundang-undangan tersebut bisa melindungi semua pekerja ketika terjadi Perselisihan Hubungan Industrial. Namun dalam prakteknya kepastian hukum untuk melindungi pekerja dalam mendapatkan Hak-Haknya sesuai Perundang-undangan yang berlaku dalam beberapa kasus tidak didapatkan kepastian hukum. Kepastian hukum permohonan pembayaran upah proses pada praktiknya tidak memiliki kepastian hukum.

Sebenarnya tidak ada perbedaan upah *skorsing* dan upah proses. Upah *skorsing* dan upah proses merupakan upah yang tidak dibayarkan selama PHK belum mendapatkan penetapan dari pengadilan. Surat *skorsing* tersebutlah yang menjadi pembeda. Hal tersebut yang memberatkan para Pekerja. Para pekerja lemah dalam hal pembuktian. Tindakan PHK sepihak banyak dilakukan oleh Perusahaan, sehingga Perusahaanlah yang tidak menginginkan Pekerja untuk bekerja. Untuk membuktikan hal tersebut di pengadilan cukup sulit karena tidak ada bukti yang dapat mendukung Pekerja. Mengacu pada teori pembuktian, pembuktian di dalam Perselisihan Hubungan Industrial harus disesuaikan dengan keterbatasan para Pekerja, agar dapat diputus secara pasti dan adil. Bila ditinjau dari teori Legisme Hukum, Hakim harus mempertimbangkan segala aspek, karena hukum dan Undang-Undang adalah satu kesatuan untuk menciptakan kepastian hukum. Permohonan pembayaran upah poses pada putusan sela jarang ditemui dalam praktik peradilan. Banyak ditemui pembayaran upah proses tersebut dikabulkan oleh Hakim di putusan akhir.

## **B. Analisis Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Dalam Perselisihan**

### **Hubungan Industrial Di Selandia Baru**

Pertanggung Jawaban Korporasi di Negara Selandia Baru diatur dalam Companies Act 1993 s15 “A corporation is a legal entity in its own right separate from its shareholders”<sup>86</sup>,

Penjelasan yang mendalam mengenai Pertanggung Jawaban Korporasi di Negara Selandia Baru selanjutnya dituangkan dalam Keputusan yang dibuat oleh Law Commission dalam R133 Pecuniary Penalties Guidance for Legislative Design 2014 dalam Chapter 14 tentang Individual and Corporate Liability. Sebagai berikut:<sup>87</sup>

Secara umum Perundang-undangan di Negara Selandia Baru mengatur baik itu Pertanggungjawaban Individu maupun Korporasi dengan Pidana Denda sebagai Prinsipnya.

14.15 As a general rule, New Zealand statutes expose both corporations and individuals to pecuniary penalties as principals, by attaching liability to a “person”. This term is defined inclusively in the Interpretation Act 1999 to include a corporation sole, a body corporate, and an unincorporated body.<sup>308</sup> In such instances, whether actions are taken against corporations or individuals will depend on the context, and the discretion of the enforcement agency.

14.22 A corporation is a legal entity in its own right separate from its shareholders,<sup>310</sup> and is able to sue and be sued.<sup>311</sup> However, as a corporation can only act and think through its employees, it can only be liable if the actions and/or knowledge of its employees are attributed to the corporation. Primary rules

---

<sup>86</sup> Companies Act 1993 s15

<sup>87</sup> R133 Pecuniary Penalties Guidance for Legislative Design 2014 Chapter 14

of attribution such as those located in the Companies Act 1993 and a company's constitution set out a formal method of attribution.<sup>312</sup> General rules of agency and vicarious liability, that apply to all legal persons, provide another means of attribution.

Diluar Aturan Dasar dan Aturan Umum Pengadilan di Selandia Baru juga menggunakan Prinsip Identifikasi untuk menentukan Pertanggungjawaban Korporasi. Prinsip ini mengidentifikasi Individu atau Individu yang bertindak atas nama Korporasi sebagai Jiwa dan Keinginan Perusahaan. Maka dari itu Putusan Hakim dari kasus sengketa sebelumnya dijadikan pertimbangan juga dalam penentuan Putusan Sidang.<sup>88</sup>

14.23 Outside of these primary and general rules, courts have used the identification principle to determine corporate liability. This principle involves identifying an individual or individuals who form part of the “directing mind and will” of the company and attributing their actions and/or state of mind to that company.<sup>313</sup> The identification principle is contained in the oft-referred to House of Lords judgment, *Tesco v Nattrass*,<sup>314</sup> but is perhaps best summed up by Lord Denning in *HL Bolton (Engineering) Co Ltd v T J Graham & Sons Ltd*.<sup>315</sup>

A company may in many ways be likened to a human body. It has a brain and nerve centre which controls what it does. It also has hands which hold the tools and act in accordance with directions from the centre. Some of the people in the company are mere servants and agents who are nothing more than the hands to do the work and cannot be said to represent the mind or will. Others are directors or managers who represent the directing mind and will of the company, and control what it does. The state of mind of these managers is the state of mind of the company and is treated by the law as such.

---

<sup>88</sup> R133 Pecuniary Penalties Guidance for Legislative Design 2014 Chapter 14

14.24 As stated in *Tesco v Nattrass*, under this approach an individual who represents the directing mind of the company is “acting as the company and his mind which directs his acts is the mind of the company... he is an embodiment of the company”.<sup>316</sup>

14.25 The Privy Council (sitting on appeal from the New Zealand Court of Appeal) applied a more nuanced approach in *Meridian Global Funds Management Asia v Securities Commission*.<sup>317</sup> Lord Hoffman stated that the principal and general rules of attribution are usually sufficient to determine a company’s rights and obligations. However, some situations will remain where the court comes to the conclusion that the law was intended to apply to companies notwithstanding the fact that it excludes ordinary vicarious liability:<sup>318</sup>

The Court must fashion a special rule of attribution for the particular substantive rule. This is always a matter of interpretation: given that it was intended to apply to a company, how was it intended to apply? Whose act (or knowledge, or state of mind) was for this purpose intended to count as an act etc. of the company? One finds the answer to this question by applying the usual canons of interpretation, taking into account the language of the rule (if it is a statute) and its content and policy.

14.26 The substantive rule at issue in *Meridian* was a requirement to provide notice when a person knows, or ought to know, that they have become a “substantial security holder” in a relevant company. The question was whether the knowledge of the investment managers who acquired the shares could be imputed to the company they worked for. The Privy Council found that it could, as the policy of the Securities Amendment Act 1988 was to compel immediate disclosure. To give effect to this policy, the knowledge of the people who acquired the interest, rather than the Board or senior management, needed to be imputed to the company.

14.27 The *Meridian* approach therefore provides a context-specific approach of attribution, rather than one focused on the position of an individual within a company. Whose acts and/or knowledge are to be imputed to a corporation will depend on the construction and policy of the statutory provision.<sup>319</sup> For

this reason, it has been described as a “mechanism of statutory interpretation” rather than a general principle of company law.<sup>320</sup>

14.28 Legislation may also contain a specific provision of attribution. This has the benefit of clarity as to whose conduct or state of mind can be attributed to a corporation. An example is contained in section 90(1)–(2) of the Commerce Act: 90 Conduct by servants or agents

(1) Where, in proceedings under this Part in respect of any conduct engaged in by a body corporate, being conduct in relation to which any of the provisions of this Act applies, it is necessary to establish the state of mind of the body corporate, it is sufficient to show that a director, servant or agent of the body corporate, acting within the scope of his actual or apparent authority, had that state of mind.

(2) Any conduct engaged in on behalf of a body corporate—

(a) by a director, servant, or agent of the body corporate, acting within the scope of his actual or apparent authority; or

(b) by any other person at the direction or with the consent or agreement (whether express or implied) of a director, servant, or agent of the body corporate, given within the scope of the actual or apparent authority of the director, servant or agent— shall be deemed, for the purposes of this Act, to have been engaged in also by the body corporate.

Selain itu diatur juga pertanggungjawaban individu supaya bisa tercipta kepastian Hukum tentang siapa yang harus bertanggungjawab dalam Pertanggungjawaban Korporasi serta menghindari terjadinya istilah “Pasang Badan”

dalam Pertanggungjawaban Korporasi hal ini tercantum dalam bagian Individual liability sebagai berikut:<sup>89</sup>

14.29 The purpose of a regulatory regime may make it appropriate to limit liability to individuals, and exclude the liability of corporations. As noted in the Financial Markets Authority submission to the Law Commission's Issues Paper:

In some cases our securities law gives primary (or even sole) liability to individuals rather than corporates, recognising that some actions against a company by aggrieved shareholders, for example, simply reduce any value that those shareholders have in the company.

14.30 This reflects the fact that a corporate pecuniary penalty can sometimes unfairly punish innocent parties (such as shareholders) who, in fact, may be amongst the people the regulated regime is seeking to protect. In such instances, it may be appropriate to restrict liability to individuals, provided that the expected standards for compliance are both clear and well understood.

14.31 A separate issue is whether an individual should be liable in addition to a corporation. A number of arguments have been advanced against this approach. First, exposure to a substantial corporate penalty is a significant deterrent that is not limited to the financial penalty imposed, but also includes the reputational damage occasioned by such a penalty.<sup>321</sup> This deterrent effect flows through to individuals who are responsible for the organisation's compliance, making personal liability of individuals unnecessary and excessive.

14.32 Secondly, a corporation itself may be in the best position to investigate and moderate the behaviour of individuals that have exposed it to a pecuniary penalty.<sup>322</sup>

Rather than having the state monitor the activities of each person within the organization, which is costly and raises practical enforcement difficulties, it may be more efficient to force the corporation to

---

<sup>89</sup> R133 Pecuniary Penalties Guidance for Legislative Design 2014 Chapter 14

do this, especially if sanctions imposed on the corporation can be translated into effective action at the individual level.

14.33 Individual actions that contribute to a statutory contravention could damage the employment and advancement prospects of such individuals, as well as put them at risk of disciplinary proceedings. It is also possible that a director's actions that place a corporation in default could breach his or her duties or obligations to the company, which could result in steps for removal or civil action. It can be argued that the possibility of these measures act as an adequate deterrent on individuals.<sup>323</sup> Nevertheless, there is no guarantee (or even obligation) for a corporation to investigate and moderate the behaviour of its officers and employees.

14.34 Arguments in favour of individual liability reflect, at their core, the concern that corporate liability on its own is not enough to ensure compliance. Intuitively it seems correct that a specific deterrent on an individual provides an additional incentive for such individuals to take more responsibility for ensuring corporate compliance.<sup>324</sup>

14.35 At times, an individual's personal interests may not be aligned with the corporate interest in compliance. This risk was targeted by amendments to the Commerce Act, directing that a court "must order an individual who has engaged in any [anti-competitive conduct] to pay a pecuniary penalty, unless the Court considers that there is good reason for not making the order".<sup>325</sup> The Select Committee considering the amendment described the presumption as a "key measure deterring anti-competitive offending" and set out its reasoning thus:<sup>326</sup>

The purpose of the change is to acknowledge that general deterrence is promoted if the individuals within firms that perpetrate offences face a personal pecuniary risk. Even though companies tend to gain the most from breaching the Act, remuneration structures and wider career aspirations can create incentives for individuals to breach the Act in order to directly benefit themselves.

14.36 Further, it has been argued that the general deterrent effect of a corporate penalty may be too diffuse to be effective. A corporation may choose to absorb a pecuniary penalty as a cost of doing business, as a form of “licence” fee. These problems can be exacerbated where a corporation is able to pass on the cost of a penalty to others (such as to consumers, insurers or shareholders) thus reducing or even negating their punitive effect.<sup>327</sup>

14.37 Individual liability, therefore, is expected to promote compliance by providing a personal incentive for individuals to act in a manner that ensures corporate compliance.

Dalam bagian kesimpulan juga dijelaskan secara lebih lugas tentang pertanggungjawaban individu, korporasi maupun keduanya. Termasuk dalam hal penjatuhan Sanksi Denda. Sebagai berikut:<sup>90</sup>

14.38 Whether a provision should impose liability on individuals, corporations or both will depend on the regime and what it is trying to achieve. If the behaviour being regulated is that of both individual and corporate actors, it will be appropriate for both to be liable.<sup>328</sup> However, in some instances it will be appropriate to limit liability to corporations only, for instance where the legislation solely seeks to regulate corporate behaviour; or to individuals only, for instance where a corporate penalty would punish innocent parties or parties whom the regime is trying to protect, such as under securities legislation.

14.39 If a pecuniary penalty is being used as a means to regulate corporate behaviour, corporations should be liable in the first instance.<sup>329</sup> While using the term “person” will automatically expose corporations to liability by virtue of the Interpretation Act, how the actions and/or state of mind of individuals should be attributed to the corporation, or whether general principles of agency apply need

---

<sup>90</sup> R133 Pecuniary Penalties Guidance for Legislative Design 2014 Chapter 14

to be carefully considered. An attribution provision such as section 90 of the Commerce Act 1986 may be desirable to provide clarity.

14.40 If the provision imposes individual liability, consideration of what form this liability should take will be needed. Different forms of individual liability are discussed in the next section.

#### Forms of individual liability

14.41 This section considers three types of individual liability: concurrent principal liability, deemed liability and imposition of duties, followed by a discussion of ancillary liability. Given the wide range of behaviour that pecuniary penalties apply to, which approach is most appropriate will depend on the circumstances, the legislative context and the purpose of the pecuniary penalty provision. With that in mind, the following discussion explains the different forms of liability, makes some general statements as to when that form of liability may be appropriate, and notes matters requiring consideration in the formulation of the liability provision.

14.42 Whichever approach is adopted, the legislative drafting should make it clear who is liable and what they can do to avoid liability. In all cases, it is important that individuals and corporations are clear about their responsibilities, obligations and liability.

#### Concurrent principal liability

14.43 This involves individuals concurrently liable as a principal. It will mean that conduct by an individual could expose both a corporation and that individual to a penalty. Under this form of liability, an individual will only be liable if they have “done everything necessary to commit the offence”.<sup>330</sup>

14.44 If it is intended that individuals are concurrently liable as principals, the legislative drafting should be clear. As with attribution for corporate liability under Meridian, whether a statute allows for concurrent individual liability as a principal is a matter of statutory construction. The policy of the provision will also be relevant in ascertaining parliamentary intention.

14.45 If principal liability attaches to both corporates and individuals, it may be possible for both to be concurrently liable as principals for the same course of conduct. As McGechan J stated in *Commerce Commission v Wrightson NMA Ltd*, this is possible because “[t]echnically, of course, each is a separate legal person and separately liable”.<sup>331</sup> The matter is discussed in more detail by the Court of Appeal in *Giltrap City Ltd v Commerce Commission*:<sup>332</sup>

The question to be considered is, in short, whether the director, servant or agent is acting for the company or as the company ... When a person is acting for the company it is easier to view his conduct as both his own and vicariously that of the company. When a person is acting as the company, it is ... more difficult, at least in general terms, to regard the conduct as that of both the person so acting and the company.

14.46 Whether corporations and individuals can be concurrently liable will turn on the construction of the statute. Section 27 of the Commerce Act (the general provision relating to substantial lessening of competition) provides an example of a pecuniary penalty that allows concurrent liability. The Court of Appeal considered the construction of section 90(2) to conclude that concurrent liability was available.<sup>333</sup>

Section 90(2) speaks of conduct engaged in on behalf of a body corporate. That mode of expression suggests the company is liable vicariously rather than by attribution. The same can be said of the use of the word “also” in the statutory direction that the conduct of the director, servant or agent “shall be deemed ... to have been engaged in also by the body corporate” (emphasis added). Not only linguistically but also in policy terms the section should be construed as making the proscribed conduct both that of the director, servant or agent and that of the company. That construction is consistent with the statement in s 27 that “no person” shall enter into a proscribed arrangement.

... our conclusion, in short, is that both the language of the enactment and the statutory policy that “no person” shall enter into a contravening arrangement results in both principal and agent having principal liability.

## Conclusion

14.47 Concurrent individual liability as a principal may be appropriate in some circumstances. A factor that may favour such an approach is where the contravening conduct is likely to be engaged in by one person in a corporation (such as sending electronic spam) rather than multiple individuals within an organisation (such as a corporate merger, in which many people would be involved). If concurrent individual liability as a principal is envisaged, the legislative drafting should be clear that this is the intent (for example, in any attribution provision). If this is not intended, the provision should likewise be clear.

Selain itu disertakan juga aturan tentang pertanggungjawaban para pemegang Saham agar terhindar dari kepailitan akibat adanya kasus yang menyangkut Pertanggungjawaban Korporasi. Hal ini diatur dalam *Deemed liability* sebagai berikut:<sup>91</sup>

14.48 Deemed liability makes an individual, by virtue of their position or function in an organisation, liable as a consequence of corporate breach. The most common instance is for directors or senior managers to be deemed liable in cases of corporate contravention.

14.49 Deemed liability differs from primary or accessorial liability as it does not attach as a consequence of a corporate officer’s involvement in the breach, but because of their position or function within the corporation.

---

<sup>91</sup> R133 Pecuniary Penalties Guidance for Legislative Design 2014 Chapter 14

14.50 A deeming provision effectively places responsibility for corporate non-compliance on a specified individual or individuals. The advantage of such liability is that it allows an enforcement agency to seek a penalty against a corporate officer simply because they occupy a particular position or perform a certain function within a corporation. Such provisions also provide a strong incentive on corporate officers to put systems and procedures in place to ensure corporate compliance. They also have the benefit of providing certainty as to which corporate officers within a corporation have responsibility for ensuring compliance with the relevant standards.

14.51 The general objection to such provisions, however, is that they can expose an individual to a personal penalty merely because of their position in a corporation, regardless of their role in the contravention or whether they had any power to prevent it.<sup>334</sup> A corporate officer's power to influence corporate conduct will also vary between corporations. Framed broadly and without any substantive defences, a deeming provision could expose a corporate officer to liability even if he or she has no involvement in the corporate breach.

14.52 At a broader level, there are concerns that corporate officer liability (generally that of directors) will make it harder to attract quality candidates into these positions.<sup>335</sup> A survey conducted by the Australian Treasury in conjunction with the Australian Institute of Company Directors provides support for the view that the risk of personal liability can have a negative impact on recruitment and retention.<sup>336</sup> The spectre of personal penalty may also cause corporate officers to be unduly risk-averse when making decisions.<sup>337</sup> The proliferation of such provisions could therefore have unintended and adverse effects on the economy or the activity being regulated.

14.53 The concerns that deeming provisions give rise to are aptly described in the Australian Government Corporations and Markets Advisory Committee Report.<sup>338</sup> Although that Report is limited to considerations of criminal liability, the same concerns are relevant in the pecuniary penalty context. These include, but are not limited to the following issues:<sup>339</sup>

(a) They attach personal liability to corporate officers even where there is no element of personal fault. Personal liability should require a direct relationship between the actions or omissions of individuals and the corporate contravention.

(b) Deeming provisions can be unfair. They can impose liability on individuals who could not reasonably have influenced or prevented the relevant conduct.

(c) Exposure to liability can act as a significant disincentive to people taking on directorships or other senior management roles.

14.54 The Report concludes:<sup>340</sup>

... as a general principle, individuals should not be made criminally liable for misconduct by a company except where it can be shown that they have personally helped in or been privy to that misconduct, that is, where they were accessories.

14.55 The Australian Law Reform Commission (ALRC) Principled Regulation Report also recognised the risk of unfairness of deeming provisions. Although recognising that such provisions provide an efficient mechanism for attributing liability to individuals for corporate contraventions, the ALRC Report recommended that deeming provisions “should include a fault element that the individual knew that, or was reckless or negligent as to whether, the contravening conduct would occur”.<sup>341</sup>

14.56 Following these reviews, the Council of Australian Governments (COAG) developed a set of principles for imposing liability on individual corporate officers for instances of corporate fault.<sup>342</sup> Although the COAG principles only apply to criminal offences and not to pecuniary penalty provisions, the Guidelines for applying the COAG principles state that:<sup>343</sup>

Where civil penalty provisions take the same form as offence provisions, and the same conduct may lead to both the contravention of an offence and a civil penalty provision, jurisdictions may wish to consider adopting a consistent approach.

14.57 The COAG principles apply to individual personal liability that attaches as a consequence of corporate offending or “deemed liability”. They should therefore be considered if deemed liability is to be used in a pecuniary penalty regime. The principles are:<sup>344</sup>

1. Where a corporation contravenes a statutory requirement, the corporation should be held liable in the first instance.

2. Directors should not be liable for corporate fault as a matter of course or by blanket imposition of liability across an entire Act.

3. A “designated officer” approach to liability is not suitable for general application.

4. The imposition of personal criminal liability on a director for the misconduct of a corporation should be confined to situations where:

(a) there are compelling public policy reasons for doing so (for example, in terms of the potential for significant public harm that might be caused by the particular corporate offending);

(b) liability of the corporation is not likely on its own to sufficiently promote compliance; and

(c) it is reasonable in all the circumstances for the director to be liable having regard to factors including:

(i) the obligation on the corporation, and in turn the director, is clear;

(ii) the director has the capacity to influence the conduct of the corporation in relation to the offending; and

(iii) there are steps that a reasonable director might take to ensure a corporation’s compliance with the legislative obligation.

5. Where principle 4 is satisfied and directors’ liability is appropriate, directors could be liable where they:

(a) have encouraged or assisted in the commission of the offence; or

(b) have been negligent or reckless in relation to the corporation's offending.

6. In addition, in some instances, it may be appropriate to put directors to the proof that they have taken reasonable steps to prevent the corporation's offending if they are not to be personally liable.

#### Examples

14.58 An example of this type of provision is contained in s 154I(4) of the Biosecurity Act 1993 (emphasis added):

(4) A court that makes an order under section 154H against a body corporate may also make an order against every director or person concerned in the management of the body corporate if it is proved—

(a) that the act or omission that constituted the non-compliance took place with the director or person's authority, permission, or consent; or

(b) that the director or person knew that the non-compliance was occurring or was to occur and failed to take all reasonable steps to prevent or stop it.

14.59 The framing of this subsection ("if it is proved") suggests that the enforcement agency has the burden of proving the relevant elements of authority, knowledge and reasonable steps, although it is by no means clear.<sup>345</sup> This wording can be contrasted with s 57A (1)(b) of the Securities Act,<sup>346</sup> which sets out an affirmative defence that a director has the burden of establishing (emphasis added):

57A Which persons are liable for breaches of contributory mortgage regulations

(1) A person is liable for a pecuniary penalty order (section 55C) and for compensation (section 55G) for a breach of regulations made under this Act relating to the offer, sale, or management of interests in contributory mortgages if,—

(a) in the case of a contributory mortgage broker who is an individual, the person acts, or is charged with acting, as the contributory mortgage broker for the contributory mortgage at the time that the breach occurred:

(b) in the case of a contributory mortgage broker that is a body corporate or other body, the person is—

(i) the contributory mortgage broker; or

(ii) a director of the contributory mortgage broker that is acting, or is charged with acting, as the contributory mortgage broker for the contributory mortgage at the time that the breach occurred.

(2) No person who is a director of a contributory mortgage broker shall be liable under subsection (1)

(b) if he or she proves that—

(a) the breach occurred without his or her knowledge or consent; and

(b) he or she had reasonable grounds to believe and did, up to the time that he or she learned of the breach, believe that the contributory mortgage broker had complied with the regulations made under this Act; and

(c) upon becoming aware of the breach he or she forthwith gave reasonable notice of the breach to the Registrar and any person to whom such notice is required to be given pursuant to regulations made under this Act.

14.60 Section 534 of the Financial Markets Conduct Act 2013 provides that every director of a contravening entity, at the time of the contravention, must be treated as also having contravened the relevant disclosure provision. A director has an affirmative defence if he or she proves that they “took all reasonable and proper steps to ensure that [the relevant entity] complied with [the relevant provision]”.<sup>347</sup>

## Conclusion

14.61 Deeming provisions can be appropriate in limited contexts, subject to diligent policy analysis. A careful balance is needed of the public interest in providing corporate officers with a personal incentive to ensure corporate compliance on the one hand, and having high-quality personnel in relevant roles on the other.

14.62 Consideration should be given to the personal liability risk that the individual is already subject to. While a deeming provision on (for instance) directors in a single statute may not seem overly onerous, a proliferation of deeming provisions across a range of statutes may significantly deter candidates from taking on such roles. The balance struck must take into account the litigation risk imposed on such personnel in other legislation to ensure it is an appropriate reflection of the overall risk faced by those occupying such positions.

14.63 Another factor that must be borne in mind is the risk that such provisions could result in overly cautious decision making. In some contexts, this may be a desirable outcome, such as where decisions relate to public safety. However, in other contexts an overly cautious approach may have adverse effects on, for instance, the economy. Of course, the purpose of individual liability is to influence individual decision making. However, it should aim to do so in a manner that still promotes good decision making that is not unduly influenced by personal litigation risk.

14.64 With all this in mind, deeming provisions are appropriate in some contexts. One such context may be where there is a very high public interest in corporate compliance because of the risk non-compliance poses to public safety. A deeming provision could be justified to provide corporate officers with a strong personal incentive to take individual responsibility to make sure corporate actions do not endanger the public.

14.65 Such provisions may also be appropriate where corporations are voluntarily participating in a highly regulated field. In that context, there is likely to be high awareness of the standards and rules that make up the regulatory regime. The combination of high awareness and voluntary participation may mean it is reasonable to expect corporate officers to bear responsibility for ensuring corporate compliance.

14.66 However, it will generally be unreasonable to impose liability on an individual who has acted in a reasonable and diligent manner to ensure corporate compliance. Therefore, such provisions should generally ensure that individuals who have taken reasonable steps to ensure compliance are not liable.

14.67 Careful consideration should be given to the framing of the deeming provision. The risks set out above can be reduced if the provision is clear as to when an individual will be exposed to individual liability and what they can do to avoid it. Factors excluding liability may either form part of the “ingredients” of the contravention or an affirmative defence. Such policy decisions will impact on the party that bears the burden of demonstrating the relevant circumstances exist.

14.68 As with the framing of defences generally, they should be carefully considered to ensure perverse incentives are not created, such as causing corporate officers to disengage in processes in order to avoid liability.

Adanya aturan tentang pembebanan tugas dalam keputusan ini juga disertakan sebagai alternative untuk membankan tanggungjawab kepada Staff Perusahaan yang terlibat Hal ini tercantum dalam bagian *Imposition of duties* sebagai berikut:<sup>98</sup>

14.69 An alternative to a deeming provision is for legislation to impose a duty on specified corporate officers, with failure to comply with that duty exposing them to a pecuniary penalty or criminal offence.<sup>348</sup> A duty could be to put policies and procedures in place to ensure corporate compliance with a regulatory regime. As with deeming provisions, specified individuals are tasked with the responsibility for, and provided with an incentive to ensure, corporate compliance. However, those individuals are not made liable merely as a consequence of corporate default. Instead, the approach places a positive obligation on a corporate officer, with liability attaching only if they breach that obligation. Such an approach arguably more clearly links a corporate officer’s liability with their responsibilities.

14.70 An example of this approach is contained in the Anti-Money Laundering and Countering Financing of Terrorism Act 2009. Section 56 of the Act sets out an obligation on a “reporting entity” to implement and monitor a compliance programme. Failure to establish such a programme is a “civil liability act” that gives rise to a pecuniary penalty.<sup>349</sup> Although this example applies to a reporting entity, there is no reason why such an approach could not be applied to specific corporate officers such as directors, particularly as directors are already subject to a number of duties under Part 8 of the Companies Act 1993.<sup>350</sup>

14.71 The advantages of this approach are similar to those for deeming provisions. They are an efficient method of providing for corporate officer liability, and they provide certainty as to who is responsible for certain actions. Additionally, they provide certainty to corporate officers as to what they need to do to avoid liability. There is a clear link between the corporate officer’s responsibility and the acts/omissions that make them liable.

14.72 The shortfall of this approach may relate to its effectiveness. Such a provision could allow a corporate officer to put in place a process and then absolve themselves from any further responsibility for ensuring it is being followed or is effective. However, careful drafting could ameliorate this risk.

## Conclusion

14.73 The imposition of duties on corporate officers provides a more nuanced alternative to the deemed liability approach. This could be appropriate where it is necessary for corporations to have appropriate processes and procedures in place in order to comply with a regulatory regime. The provision will need to be carefully crafted to ensure it is effective, with consideration of an ongoing monitoring obligation on the corporate officer.

Tatacara Pengenaan Sanksi Denda terhadap Individu maupun Korporasi diatur juga dalam bagian *GUIDELINES* sebagai berikut:<sup>92</sup>

G13 Careful consideration should be given to the attribution of individual and corporate liability for pecuniary penalties

Statutes should be clear as to who is liable and how they are liable. Relevant questions include:

- What type of conduct (corporate or personal) is the pecuniary penalty seeking to moderate?
- Is the conduct usually carried out by individuals or corporations?
- Is the activity one in which the costs of paying the pecuniary penalty could easily be passed onto others (for example, consumers or shareholders)?

If corporations are liable, the following should also be considered:

- Are the normal rules of agency sufficient to attribute the actions of individuals to the corporation or should there be a specific attribution provision?

- Should individuals also be liable for the corporate misconduct?

Relevant considerations include: whether corporate liability alone is sufficient to promote compliance; and whether an individual would be

---

<sup>92</sup> R133 Pecuniary Penalties Guidance for Legislative Design 2014 Chapter 14

subject to other disciplinary proceedings in the event of corporate non-compliance.

G14 If there is to be individual liability, generally “concurrent principal liability” or “accessory liability” provisions should be used

There are a number of forms of individual liability. Whichever form is chosen, legislative drafting should be clear as to who is liable, what they are liable for, and what they can do to avoid liability.

Concurrent principal liability and accessory liability both attach to individuals only where they have participated, in some way, in the relevant contravention. Deemed liability, and to an extent, the imposition of duties, do not require such participation and can therefore give rise to fairness issues.

What type of individual liability is appropriate will depend on the regime. Questions to consider include:

- Does the activity being regulated present a high risk to public safety?  
Put another way, how serious is the harm that the provision is seeking to avoid?
- What level of involvement in the physical acts should give rise to personal liability?
- What degree of knowledge should give rise to personal liability?
- Might the option expose people to an overly high risk of litigation?

- Might the option deter quality candidates from taking on roles?
- Might the provision have an undesirable impact on decision-making and foster overly cautious behaviour?
- Should liability attach to particular positions within the organisation, or those who perform a particular function?
- An alternative to deemed liability is to impose a positive duty on specified corporate officers, with failure to comply exposing those officers to a pecuniary penalty. This approach requires careful drafting to ensure effectiveness.

Footnote dari Keputusan yang diterbitkan oleh Law Commission New Zealand dalam R133 Pecuniary Penalties Guidance for Legislative Design 2014 dalam Chapter 14 tentang Individual and Corporate Liability.

<sup>310</sup>Companies Act 1993, s 15.

<sup>311</sup>Susan Glazebrook (ed) Commercial Law in New Zealand (online looseleaf ed, LexisNexis) at [CA15.02].

<sup>312</sup>See Neil Campbell “Corporate Personality” in Peter Watts, Neil Campbell and Christopher Hare (eds) Company Law in New Zealand (LexisNexis, Wellington, 2011) 27 at [2.3].

<sup>313</sup>See Lennard’s Carrying Co Ltd v Asiatic Petroleum Co Ltd [1915] AC 705 (HL) at 713 where Viscount Haldane LC states:

... a corporation is an abstraction. It has no mind of its own any more than it has a body of its own; its active and directing will must consequently be sought in the person of somebody who for some purposes may be called an agent, but who is really the directing mind and will of the corporation, the very ego and centre of the personality of the corporation.

<sup>314</sup> Tesco Supermarkets Ltd v Nattrass [1972] AC 153 (HL).

<sup>315</sup> HL Bolton (Engineering) Co Ltd v TJ Graham & Sons Ltd [1957] 1 QB 159 (CA) at 172.

<sup>316</sup> Tesco Supermarkets Ltd v Nattrass, above n 314 at 170.

317 Meridian Global Funds Management Asia Ltd v Securities Commission [1995] 3 NZLR 7 (PC). For discussion of the case, see Peter Watts “Company Law” (1995) NZ Law Rev 237; LS Sealy “The Corporate Ego and Agency Intertwined” (1995) 54 CLJ 507; and Eilís Ferran “Corporate Attribution and the Directing Mind and Will” (2011) 127 LQR 239.

318 Meridian Global Funds Management Asia Ltd v Securities Commission, above n 317, at 12 (emphasis in the original). Other examples where insistence on primary and general rules of attribution may be insufficient may include competition laws and health and safety legislation: see John Farrar and Susan Watson (eds) Company & Securities Law in New Zealand (online looseleaf ed, Brookers) at [9.1.5].

319 There is some debate over the effect of the different approaches on a corporate officer’s personal liability to a third party when they are acting on behalf of a company: see generally Peter Watts, Neil Campbell and Christopher Hare (eds) Company Law in New Zealand (LexisNexis, Wellington, 2011) at 40–41 and 96–109; and Farrar and Watson, above n 318, at [9.3.1] and [9.3.4].

320 Farrar and Watson, above n 318, at [9.1.5]. See also Lord Cooke “Corporate Identity” (1998) 16 C&SLJ 160 at 163 where he states, “Meridian is a useful reminder that questions of corporate criminality arising under statute must ultimately be governed by the terms and purposes of the offence-creating provision.”

321 See Brent Fisse and John Braithwaite “The Allocation of Responsibility for Corporate Crime: Individualism, Collectivism and Accountability” (1988) 11 Syd LR 468 at 490 for discussion about the importance of corporate image. See also Brent Fisse “Reconstructing Corporate Criminal Law: Deterrence, Retribution, Fault, and Sanctions” (1983) 56 S Cal L Rev 1141.

322 Law Reform Commission of Canada Criminal Responsibility for Group Action (Working Paper 16, 1976) at 31.

323 Corporations and Markets Advisory Committee Personal Liability for Corporate Fault: Discussion Paper (May 2005) at 15.

324 See also Michelle Welsh and Helen Anderson “Directors’ Personal Liability for Corporate Fault” (2005) 26 Adel L Rev 299 at 301.

325 Commerce Act 1986, s 80(2).

326 Commerce Amendment Bill 1999 (296-2) (select committee report) at 26. See also Jill Mallon and Jenny Stevens “Commerce Act Penalties for Individuals” (2001) NZLJ 339 at 339, where the amendments were described as aiming “to deter by increasing the likelihood that individuals will be penalised”.

327 Australian Law Reform Commission Principled Regulation: Federal Civil & Administrative Penalties in Australia (ALRC R95, 2002) at 310–312; Corporations and Markets Advisory Committee Personal Liability for Corporate Fault (September 2006) at 26–27; and Fisse and Braithwaite, above n 321.

328 See for example, the Unsolicited Electronic Messages Act 2007, which targets both individuals and corporations.

329 See Council of Australian Governments principles listed in this Report at [14.59].

330 Megavitamin Laboratories (NZ) Ltd v Commerce Commission and Commerce Commission v Stewart, (1995) 6 TCLR 231 (HC), at 236.

331 Commerce Commission v Wrightson NMA Ltd, above n 303, at 11.

332 Giltrap City Ltd v Commerce Commission, above n 307, at [52] (emphasis in the original).

333 Giltrap City Ltd v Commerce Commission, above n 307, at [53] and [56] (emphasis in the original). See also Megavitamin Laboratories (NZ) Ltd v Commerce Commission and Commerce Commission v Stewart, above n 330, at 244–245.

334 See the submissions of the New Zealand Bar Association and the Institute of Directors.

335 Corporations and Markets Advisory Committee, above n 327, at 32.

336 Institute of Company Directors “AICD welcomes findings on director liability” Company Director (Australia, 1 February 2009). See also Parliamentary Joint Committee on Corporations and Financial Services Inquiry into the Personal Liability for Corporate Fault Reform Bill 2012 (October 2012) at 12; and Australian Institute of Company Directors Impact of Legislation on Directors (November 2010) at 4.

337 See generally Ronald J Daniels “Must Boards go Overboard? An Economic Analysis of the Effects of Burgeoning Statutory Liability on the Role of Directors in Corporate Governance” (1994) 24 CBLJ 229; and Welsh and Anderson, above n 324.

338 Corporations and Markets Advisory Committee, above n 327.

339 At 30.

340 At 33.

341 Australian Law Reform Commission, above n 327, at 328–329.

342 Council of Australian Governments Personal Liability for Corporate Fault – Guidelines for applying the COAG Principles (July 2012); Personal Liability for Corporate Fault Reform Bill 2012 (Cth).

343 At [2.2], note 1.

344 At [3.1].

345 See the Issues Paper, above n 295, at [6.45]–[6.48]; above, ch 8.

346 This provision has been repealed by the Financial Markets (Repeals and Amendments) Act 2013, but remains in force in relation to existing contributory mortgages: Financial Markets Conduct Act 2013, s 53.

347 Financial Markets Conduct Act 2013, s 501(2).

348 See also Welsh and Anderson, above n 324, at 316–317.

349 Anti-Money Laundering and Countering Financing of Terrorism Act 2009, s 78(f).

<sup>350</sup> See also Corporations Act 2001 (Cth), s 1317E (table includes duty provisions as civil penalty provisions); Commonwealth Authorities and Companies Act 1997 (Cth), sch 2.

**Analisis Putusan Sela dari [2015] NZEmpC 67 CRC 18/14 INTERLOCTUORY JUDGMENT OF JUDGE B A CORKILL dalam Perselisihan Hubungan Ketenagakerjaan antara Agus Riyanto dan 43 Orang lainnya Sebagai Penggugat melawan D. C. LIMITED Sebagai Tergugat.**

Kasus sengketa Ketenagakerjaan antara Anak Buah Kapal (ABK) Indonesia yang bekerja di Perairan Selandia Baru melawan Perusahaan Kapal tempat mereka bekerja sudah dimulai sejak awal Tahun 2010 ketika terjadi sebuah insiden Tenggelamnya Kapal Ikan Berbendera Korea O. 70 saat beroperasi di perairan Negara Selandia Baru. Insiden tersebut seolah mencoreng kredibilitas Negara Selandia Baru sebagai Negara dengan Kualitas pengelolaan manajemen sumber daya laut terbaik dan terbesar di Dunia, sekaligus membuka mata dunia Internasional tentang bagaimana sebenarnya prosedur operasi kapal-kapal Berbendera asing yang beroperasi di Perairan Negara Selandia Baru terutama yang menggunakan Tenaga Kerja (Anak Buah Kapal) Asing khususnya ABK dari Indonesia.

Adapun Penulis telah bekerja sebagai penerjemah untuk salah satu Firma Hukum yang menangani kasus Sengketa Hubungan Industrial antara ABK yang berasal dari Indonesia melawan Perusahaan Kapal tempat mereka bekerja di Negara Selandia Baru tersebut dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2015 dan ingin

menyampaikan analisisnya pada salah satu Kasus Sengketa Hubungan Ketenagakerjaan yang telah dikuasakan kepada Firma Hukum tempat penulis Bekerja.

Dalam Hal ini Penulis akan menganalisis Putusan Sela dari [2015] NZEmpC 67 CRC 18/14 INTERLOCTUORY JUDGMENT OF JUDGE B A CORKILL dalam Perselisihan Hubungan Ketenagakerjaan antara Agus Riyanto dan 43 Orang lainnya Sebagai Penggugat melawan D. C. LIMITED Sebagai Tergugat.

Latar belakang Kasus ini adalah Tuntutan Gaji yang belum dibayarkan sesuai dengan Otoritas Hubungan Industrial (Otoritas) dari 87 ABK kapal ikan berbendera Korea (Sur Este 700, Sur Este 707 dan Sur Este 709) yang dimiliki oleh Tergugat. Tiga Berkas perkara sebelumnya dimasukkan ke Otoritas tersebut dan sudah di konsolidasikan namun dalam keputusannya pada 1 July 2014, berkas perkara tersebut dilimpahkan ke Pengadilan Hubungan Ketenagakerjaan tanpa adanya penyelidikan lebih lanjut oleh Otoritas. Mekanisme Pengajuan Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial di Selandia Baru diatur dalam High Court Rules 2006.

Di Pengadilan Hubungan Ketenagakerjaan Tersebut, Para Penggugat yang menjadi perwakilan tiap-tiap Kapal Ikan tempat mereka bekerja memasukkan Berkas Perkara secara terpisah. Adapun Regulasi tentang Kapal Ikan yang mencari ikan di perairan Selandia baru diatur dalam s103(4) of the Fisheries Act 1996. Sebagai berikut:<sup>93</sup>

---

<sup>93</sup> s103(4) of the Fisheries Act 1996

If the chief executive, having received an application made in accordance with this section, is satisfied that the vessel is registered as a New Zealand ship or has been exempted under [section 103A\(1\)](#) from that requirement, and is otherwise eligible to be registered under this section, he or she must, as soon as practicable,—

(a) register the fishing vessel,—

(i) in the case of a New Zealand ship, for a period not exceeding 5 years; or

(ii) in the case of a vessel exempted from the requirement to be a New Zealand ship, for the relevant period under [section 103A\(3\)](#):

(b) issue to the operator a certificate of registration in respect of that vessel.

Sengketa Hubungan Ketenagakerjaan antara ABK dengan Kapal tempat mereka bekerja diatur dalam s103(5) (g) of the Fisheries Act 1996 sebagai berikut:

....the Employment Relations Authority and the Employment Court may exercise jurisdiction in respect of any employment relationship that arises by virtue of paragraph (a) or (b) as if it were a lawful employment relationship subject to New Zealand law.<sup>94</sup>

Dalam Kasus sengketa Ketenagakerjaan ini Para Penggugat mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Kesalahan Tergugat yang melanggar kesepakatan Kerja dengan tidak membayarkan Gaji Penuh Penggugat.
2. Tergugat melanggar s 6 of the Minimum Wage Act 1983 dengan gagal membayar gaji penuh Penggugat. Hal ini bisa digugat dengan gugatan seperti *Idea Services Limited v Dickson* yang mewajibkan tergugat membayar hak

---

<sup>94</sup> Fisheries Act 1996 s103(5) (g)

Penggugat menerima Gaji 24 jam sehari dan 7 hari seminggu selama masa kerja mereka diatas kapal.

3. Tergugat melanggar s 12A of the Wages Protection Act 1983 dengan tergugat menerima dan mencari keuntungan dengan memberlakukan potongan gaji dan menarik uang muka (CAS) kepada beberapa Penggugat ketika akan bekerja di kapal tergugat.

Tuntutan yang diajukan para penggugat mulai dari masa kerja bulan April 2007 sampai Januari 2013 dengan estimasi nilai gugatan dari 44 Penggugat yang gajinya belum dibayarkan dengan total sebesar \$3,235,008.19 ditambah dengan CAS dan Potongan gaji yang diambil sepihak oleh tergugat secara tidak Sah sebesar total \$1,233,836 sehingga nilai total Gugatan dalam kasus ini adalah \$4,468,844.19.<sup>95</sup>

Pada tanggal 25 Februari 2015 pengadilan menyarankan agar perkara tersebut diajukan ke Pengadilan menggunakan mekanisme perwakilan sebagaimana diatur dalam R4.24 High Court Rules dan menjadwalkan sidanganya pada 17 April 2015, Pengadilan juga menjadwalkan pada 5 Mei 2015 untuk menyerahkan kelengkapan alat bukti sebagai syarat sidang uji materil sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam regs 55 to 59 of the Employment Court Regulations 2000 (the Regulations).

Pada tanggal 15 April 2015 Kuasa Hukum pihak tergugat menyerahkan surat Keberatan atas pengajuan gugatan yang diajukan Kuasa Hukum Penggugat dengan menanyakan keabsahan Mr. Dawson sebagi Kuasa Penggugat untuk mewakili

---

<sup>95</sup> [2015] NZEmpC 67 CRC 18/14 Interloctuary Judgment Of Judge B A Corkill

Penggugat dalam Persidangan, atas keberatan Kuasa Hukum tergugat Hakim kemudian mengeluarkan Memo yang mengatur penjadwalan ulang gugatan tersebut, dengan Merujuk pada aturan r 13.5 the Lawyers and Conveyancers Act (Lawyers: Conduct and Client Care) Rules 2008 (CCC Rules).

If, after a lawyer has commenced acting in a proceeding, it becomes apparent that the lawyer or a member of the lawyer's practice is to give evidence of a contentious nature, the lawyer must immediately inform the court and, unless the court directs otherwise, cease acting.<sup>96</sup>

Pada tanggal 17 April 2015 Hakim memutuskan bahwa keberatan Kuasa Hukum tergugat atas posisi Mr. Dawson sebagai Kuasa penggugat tidak berdasar dengan adanya Affidavit (Surat Sumpah menerima Kuasa) yang sudah diserahkan Mr. Dawson Kepada Pengadilan, Sehingga Kuasa penggugat bisa kembali melanjutkan Proses Gugatan.

Selanjutnya melalui Kuasa Hukumnya para penggugat mengajukan proses gugatan melalui Interlocutory Application (Pengajuan Gugatan Jeda). Adapun Pengajuan Gugatan yang diajukan para penggugat melalui Kuasa Hukumnya dalam Interlocutory Application (Pengajuan Berkas Gugatan Jeda) terbagi dalam 2 Pengajuan gugatan yaitu:

Pengajuan A: menyatakan bahwa 10 perwakilan Penggugat yang mengajukan gugatan melawan tergugat mewakili kelompok Penggugat dengan gugatan yang sama. Temuan apapun yang berkaitan dengan Perwakilan Penggugat berlaku juga kepada semua penggugat pada tiap-tiap kelompok Penggugat.

---

<sup>96</sup> Lawyers and Conveyancers Act (Lawyers: Conduct and Client Care) Rules 2008 (CCC Rules) r 13.5

Pengajuan B: Sebagai alternatif, Bahwa gugatan 10 perwakilan penggugat disidangkan maka gugatan dari para penggugat sisanya diikutkan dalam persidangan tersebut.

Application A: that the 10 nominated plaintiffs may pursue claims against the defendant for the benefit of groups of plaintiffs in relation to defined issues, such that findings relating to the nominated plaintiff on those issues would apply to all the plaintiffs identified in each group.

Application B: In the alternative, that the claims of the 10 nominated plaintiffs proceed to a hearing and the remaining claims are adjourned to a date to be fixed following that hearing.<sup>97</sup>

Adapun Kelompok Penggugat dan Gugatannya diatur dalam lampiran gugatan berdasarkan referensi dari gugatan yang diajukan tersebut sebagai berikut:

- a. Jam Kerja: dihitung sesuai dengan jam kerja dari Pekerja Factory dan ABK deck yaitu 3 orang Perwakilan ABK mewakili 32 orang ABK lainnya, berdasarkan pada jam kerja yang mereka kerjakan selama Periode kerja mereka dikapal Sur Este 707. Adapun jam kerja 2 orang Koki mewakili jam kerja 1 orang Koki lainnya, jam kerja seorang kru anjungan mewakili jam kerja seorang kru anjungan yang lain, jam kerja 2 orang Ahli mesin mewakili seorang ahli mesin lainnya.
- b. Kondisi kerja, didefinisikan sebagai berikut:
  - Semua kondisi yang disebutkan dalam kontrak kerja antara penggugat dan tergugat baik tersirat maupun tersurat.

---

<sup>97</sup> [2015] Nzempc 67 Crc 18/14 Interlocutory Judgment Of Judge B A Corkill Hal.2

- Tugas Kerja yang dibebankan kepada penggugat
- Ekspektasi tergugat terhadap penggugat
- Ketersediaan, waktu dan durasi dari waktu istirahat
- Waktu mulai dan waktu selesai kerja
- Ketentuan dan waktu makan
- Kondisi saat kru tidak bekerja
- Waktu tidur
- Ekspektasi tergugat terhadap penggugat ketika sedang dalam kondisi tidak bekerja termasuk apa saja yang diperintahkan. Hal ini berlaku juga kepada seluruh ABK baik itu ABK Factory, ABK Deck, Koki, Kru Anjungan maupun ABK Mesin.

c. Metode dan tatacara penggajian di definisikan sebagai berikut:

- Pembayaran yang diberikan oleh Tergugat kepada penggugat di Selandia Baru.
- Pembayaran yang diberikan tergugat kepada agen

mereka di Indonesia

- Pembayaran yang diterima oleh penggugat di Indonesia
- Potongan yang tidak sah yang diberlakukan baik itu

oleh Tergugat maupun oleh Agennya terhadap gaji

Penggugat.

Dalam Hal ini pengajuan metode dan tingkat penggajian yang diterima oleh 10 orang perwakilan penggugat dianggap sama dan mewakili penggugat lainnya.

Selanjutnya dalam Affidavitnya Kuasa Hukum penggugat menyatakan bahwa secara umum:

- a. Semua Penggugat dipekerjakan oleh tergugat dengan kontrak standar berdasarkan the Code of Practice on Foreign Fishing Crew (COP) entered into between the Department of Labour, the Seafood Industry Council and the NZ Fishing Guild Inc in 2006, later superseded by Immigration Instructions in 2012.
- b. Sesuai dengan COP dan Perjanjian Kerja disana ada syarat dan ketentuan, termasuk ketentuan dasar yang menyatakan bahwa ABK harus dibayar semestinya.
- c. Semua penggugat menuntut Jam Kerja mereka yang dicatat oleh tergugat.
- d. Penggugat menuntut bahwa uang yang seharusnya diterima oleh penggugat melalui agen tergugat di Indonesia tidak pernah mereka terima.
- e. Penggugat menuntut tergugat telah memotong Gaji yang seharusnya mereka terima dengan tidak mengikuti aturan Hukum ataupun COP.

Kuasa Hukum Penggugat menyampaikan tuntutan hukumnya sebagai berikut:

- a. Semua Penggugat menuntut bahwa Tergugat tidak memenuhi kewajibannya dengan tidak memberikan gaji penuh sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja.
- b. Semua Penggugat menuntut bahwa Tergugat melanggar s 6 of the Minimum Wage Act 1983.
- c. Semua Penggugat menuntut bahwa Tergugat melanggar breached s 12A of the Wages Protection Act 1983 dengan memberlakukan CAS terhadap penggugat untuk bias bekerja di Kapal Tergugat.
- d. Semua Penggugat menuntut bahwa mereka berhak mendapatkan Gaji penuh 24 jam dalam seminggu sesuai ketentuan gaji minimum Selandia Baru.
- e. S E R (2001) Ltd harus bertanggungjawab atas perbuatan dari Tergugat.

Adapun Tanggapan dari Kuasa Hukum Tergugat dalam pengadilan menyatakan bahwa:

- a. Para penggugat mengajukan jumlah ganti rugi yang berbeda-beda dalam catatan gaji yang belum dibayarkan yang menurut tergugat sudah dibayarkan semuanya. Jika satu ABK belum dibayarkan gajinya pada jam kerja itu seharusnya Abk di posisi yang sama belum dibayarkan pula gajinya.
- b. Ke 10 perwakilan penggugat tidak mewakili kepentingan yang sama dalam gugatan ini dikarenakan:

- Para penggugat melakukan tugas yang berbeda beda pada hari dan periode kerja yang mana tidak ada konsistensi antara satu dengan yang lainnya.
  - Dalam banyak contoh keterangan Periode Kerja Perwakilan Penggugat yang diajukan berbeda dengan yang mereka wakili.
  - Tidak ada dasar bukti yang menunjukan shift kerja, tugas yang dilakukan, serta waktu yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tersebut untuk mengukur kesamaan tugas dari tiap-tiap Penggugat melakukan pekerjaan tersebut.
  - Tidak ada juga bukti yang jelas untuk menentukan jumlah uang yang sudah dibayarkan dan diterima Penggugat baik itu gaji ataupun bonus.
- c. Tergugat berpendapat bahwa Tuduhan tersebut sangat tidak tepat terutama jika masalah ini diajukan dengan gugatan perwakilan.

Adapun bukti-bukti yang diajukan Tergugat yang menyatakan bahwa para Perwakilan Penggugat tidak bisa mewakili rekan-rekannya sebagaimana yang dinyatakan dalam Interlocutory Judgment sebagai berikut.

To support its opposition the defendant filed two affidavits. Mr W deposed to the fact that he is an independent fisheries observer who between 2007 and 2012 would have undertaken at least one trip per year on *Stir Este 707*. He described the six different roles which were performed by crew; these included factory workers, deckhands, assistant oilers, and a galley boy. After describing the duties of each category, he stated that during times when the vessel was working longer hours, factory workers would be split into different shifts. Each would undertake different jobs at different times. Thus it would, for example, be difficult to assess what one factory worker did and confidently say that he worked the same hours and under the same conditions as another. He said

there were even greater differences between the duties and working times of individual deckhands and factory workers, and also helmsmen and assistant oilers.<sup>98</sup>

Mr M's affidavit contains a series of analyses with regard to each of the proposed categories. First he has produced a spreadsheet which he says graphically outlines the fact that the nominated plaintiffs' contract periods do not coincide with those of other plaintiffs in their respective group. He concluded that the documents which he has analysed reflect mobility in the crew; this is because some positions must be filled at all times and the factory workers are ultimately the source of relieving workers. With regard to the factory and deck workers group, he produced an analysis showing that the three nominated persons in aggregate do not cover the entire period of the claim. In the cooks' group he says there is a vast gap in the continuum because the two nominated representatives were not working on the vessel while the other member of the group was. Similarly, the bridge representative was not working on the vessel while the other member of that group was; again the nominated person could not be treated as representative. With regard to the engine room workers, both nominated members were recorded as working hours that were inconsistent with the group in which they had been placed.<sup>99</sup>

Sebagai dasar bahwa gugatan dari para Penggugat tidak bisa diajukan dengan jalan Gugatan Perwakilan Kuasa Hukum Tergugat juga menyampaikan bahwa gaji yang diterima para penggugat dari waktu ke waktu berbeda antara satu dan lainnya.

Turning to the crew payment system, he said he had examined the will say statements and what was clear was that each plaintiff received payments in differing amounts at different times. It was his conclusion that a crew member in any particular group did not receive, earn or withdraw the same amount of earnings as any other member of that group. It was his opinion that the proposed persons would not be representative of others in their particular group.<sup>100</sup>

Finally, he stated that he has analysed documents disclosed by the plaintiffs, including bank records, wage lists, wage records, and personal records, concluding that in at least three of the groups, the records disclosed by the nominated plaintiffs do not always cover the periods they worked. In all cases they do not cover the periods worked by other members of the groups which they are nominated to represent.<sup>101</sup>

Selanjutnya Dalam Putusannya hakim menyatakan bahwa meskipun sudah diatur dalam mekanisme High Court Rules R. 4 .24 yang mengatur tentang Gugatan Bersama / Class Action melalui perwakilan namun dalam kasus ini Hakim memutuskan bahwa perwakilan Penggugat tidak bisa mewakili kepentingan

---

<sup>98</sup> Ibid Hal.11

<sup>99</sup> Ibid

<sup>100</sup> Ibid

<sup>101</sup> Ibid Hal.12

keseluruhan penggugat dikarenakan perbedaan yang terlalu significant dalam catatan jam kerja yang dikumpulkan sebagai bukti antara Perwakilan penggugat dan keseluruhan kelompok penggugat. Sebagaimana dijelaskan dalam putusannya sebagai berikut:

[45] In short, on the material which is before the Court for the purposes of the present application, there is significant controversy as to whether the nominated plaintiffs have the same interests as all the remaining plaintiffs in the subject matter of the proceeding. I find that the evidence filed for the purposes of this application demonstrates that there is a significant degree of dispute as to the extent of any common interest. This is particularly evident with regard to the question of whether the world undertaken by any particular individual from any of the identified categories is necessarily the same as that undertaken by other individuals in that category. This is the case not only for the main category of workers — factory and deck workers — but also the other proposed categories.<sup>102</sup>

[48] Accordingly, I do not conclude that the plaintiffs are correct in their assessment of the extent of the common issues or that it is appropriate to make representation order in the terms sought. It may be possible to reach such a conclusion at trial once the parties' evidence has been properly tested, but it would be premature to conclude now that the 10 plaintiffs are indeed representative of others in the proposed categories for the purposes of the issues which have been identified. The result is that the application for a representation order is dismissed.<sup>103</sup>

Adapun Hakim memperhatikan gugatan tentang adanya pelanggaran yang dilakukan Tergugat mengenai adanya jaminan yang harus diberikan oleh Penggugat agar bisa bekerja di Perusahaan Tergugat. Hakim memberikan waktu 7 hari setelah putusan Jeda ini kepada Penggugat untuk memberikan bukti konkrit tentang adanya praktek ini.

[56] Although timetabling orders have already been made in other respects for the purposes of that hearing, there is one issue which needs to be addressed in this judgment. It relates to the issue of whether the plaintiffs were required to pay a bond or security in order to gain employment with the defendant. Particulars relating to that assertion need to be provided. If this allegation is to be pursued, the plaintiffs are to file and serve an amended statement of claim within seven days of this judgment; and the defendant may file and serve a statement of defence to that amended statement of claim within seven days thereafter.<sup>104</sup>

---

<sup>102</sup> Ibid

<sup>103</sup> Ibid

<sup>104</sup> Ibid Hal.18

Akhirnya Hakim memutuskan Gugatan mengenai Ganti Rugi Penggugat dari Tiga Kapal tetap bisa dilanjutkan, dalam hal ini Kuasa Hukum Penggugat diminta untuk memasukan arahan dan tata cara pembayaran ganti rugi 14 hari setelah putusan ini dikeluarkan. Adapun hal ini hanya berlaku kepada 10 orang perwakilan penggugat saja.

[56] I agree that the proceedings for the balance of the plaintiffs, in respect of the three vessels, should be progressed. I do not consider that a formal order of stay of those claims is appropriate. Counsel for the plaintiffs is to file and serve an application for directions in respect of the three subject proceedings within 14 days of the date of this judgment. I anticipate there will be an issues conference after the judgment with regard to the claims of the 10 plaintiffs has been issued; at that point there is likely to be more certainty as to what assistance is needed from the Court. If issues that have little or no merit are thereafter pursued, there may be cost consequences.<sup>105</sup>

Dari keputusan yang dibuat hakim dalam interlocutory judgement tersebut terlihat jelas bagaimana penerapan doktrin vicarious liability yang mewajibkan Korporasi tetap bertanggungjawab atas tindakan yang dilakukan oleh Pengurusnya termasuk membayar ganti rugi dari gaji yang tidak dibayarkan terhadap para Penggugat Sesuai dengan Peraturan COP berdasarkan Jam Kerja mereka.

### **C. Persamaan Dan Perbedaan Serta Kelemahan Dan Keunggulan Penerapan Hukum Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Di Indonesia Dan Selandia Baru**

Dari Analisis dua Putusan Pengadilan diatas dapat disimpulkan bahwa baik dalam system hukum Civil Law yang dianut Indonesia maupun Sistem hukum

---

<sup>105</sup> Ibid

Common Law yang dianut oleh Negara Selandia Baru ada berbagai Persamaan dan Perbedaan dalam penerapannya.

Dalam kemajuan dunia digitalisasi serta globalisasi informasi ini, sekat negara tidak lagi dapat dipertahankan. Kondisi demikian secara perlahan mencairkan dua perbedaan pada sistem hukum besar *Common Law* dan *Civil Law* pada bidang-bidang tertentu. *Common Law (Anglo Saxon)* adalah sistem hukum yang berasal dari Inggris dan berkembang di negara-negara jajahannya. Sistem hukum *Common Law* mendasarkan pada putusan pengadilan sebagai sumber hukumnya. Sedangkan, sistem hukum *Civil Law* (Eropa Kontinental) yang berlaku di negara-negara Eropa daratan dan negara-negara jajahannya, termasuk Indonesia, berpegang kepada kodifikasi undang-undang menjadi sumber hukum utamanya. Selain itu sistem peradilan pada sistem hukum *Civil Law* yang bersifat inquisitorial (hakim mempunyai peranan besar) dalam mengarahkan dan memutus suatu perkara yang ditanganinya.<sup>106</sup>

Salah satu alasan perlunya menyatukan perbedaan antara dua sistem hukum karena perkembangan peradaban dengan kemajuan dan keterhubungan informasi melalui Internet yang melewati batas-batas memaksa perubahan pada sistem hukum. Melalui kedekatan informasi dengan komunikasi antar negara, maka akan saling mempengaruhi sistem hukum. Mempengaruhi dalam arti positif, karena memang tidak ada untungnya dengan selalu mengedepankan perbedaan yang ada.

---

<sup>106</sup> Agus Riyanto, 2017, *Civil Law dan Common Law Haruskah didikotomikan?* url: <https://business-law.binus.ac.id/2017/10/25/civil-law-dan-common-law-haruskah-didikotomikan/>

Kekurangan yang ada di dalam sistem hukum tertentu dapat dicarikan jalan keluarnya dengan menggunakan perbandingan hukum sebagai metodenya untuk mendapatkan hasil yang objektif termasuk juga dengan cara transplantasi hukum. Pemikiran-pemikiran alternatif pengembangan hukum menjadi sangat dibutuhkan, karena dalam tataran praktis dinamika yang terjadi sangat dinamis. Oleh sebab itu, dalam tahun-tahun terakhir di beberapa negara terjadi perpaduan sistem (*mixed system*).<sup>107</sup>

Di Indonesia, meskipun sistem hukumnya berangkat dari *Civil Law*, namun dalam perjalannya dalam bidang tertentu, terutama hukum korporasinya, telah diadopsi konsep-konsep korporasi yang berasal dari sistem *Common Law*, seperti konsep: *Fiduciary Duties*, *Business Judgment Rule* (BJR), *Piercing Corporate Veil* (PCV), *Ultra Vires vs Intra Vires*, *Shareholders Derivative Action*, *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang kesemuanya bukan berasal dari Indonesia. Namun keseluruhan konsep di atas telah diatur pada Undang-undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UU-PT). Meskipun hal-hal di atas tidak diakui secara tegas, tetapi telah diatur dan menjadi ketentuan UU-PT. Hal ini menunjukkan secara implisit Indonesia telah mengakui konsep-konsep hukum PT pada sistem hukum *Common Law*.<sup>108</sup>

Hal sebaliknya juga terjadi, yaitu diakuinya dan diterimanya konsep hukum dari Indonesia menjadi bagian dari hukum internasional, termasuk negara-negara

---

<sup>107</sup> Ibid

<sup>108</sup> Ibid

dengan sistem hukum *Common Law*, seperti konsep: Wawasan Nusantara di dalam Hukum Laut Internasional (UNCLOS 1982), yang mana konsep ini digagas oleh Prof. Dr. Mochtar Kusumaatmadja, SH, LLM.<sup>109</sup>

Konsep lainnya yang diakui oleh negara lain adalah konsep yang dikenal di industri migas dan pertambangan seperti konsep bagi hasil yang kemudian dikenal dengan *Production Sharing Contract* (PSC)<sup>110</sup> untuk bidang perminyakan, dimana konsep hukum ini telah diterima dengan dilakukannya perjanjian-perjanjian internasional antara pihak Indonesia dengan perusahaan asing dengan latar belakang sistem hukum yang berbeda.

Bahkan memasuki di tahun 2017, Indonesia telah menggagas konsep hukum *Gross Split* (GS), meskipun masih dalam tahap kontroversi, sebagai upaya untuk mengganti *Cost Recovery* (CS). Hal ini menunjukkan bahwa sistem hukum *Civil Law* juga dapat mempengaruhi sistem hukum *Common Law*. Dengan gambaran di atas, maka terjadi akulturasi sistem hukum dari yang satu dengan yang lainnya sebagai akibat pengaruh berkembangnya teknologi informasi yang demikian cepat dan mampu menembus barikade hambatan yang ada di dunia ini.<sup>111</sup>

Berdasarkan alasan-alasan di atas, maka sudah seharusnya dikotomi *Civil Law* dan *Common Law* harus segera diakhiri. Hal ini sebagaimana dikemukakan Direktur Van Vollenhoven Institute for Law, Governance and Development, Prof. Dr.

---

<sup>109</sup> Ibid

<sup>110</sup> Ibid

<sup>111</sup> Ibid

Jan Michael Otto<sup>112</sup> bahwa perbedaan antara *Common law* dan *Civil law* sudah semakin mengecil. Bahkan di Belanda, sebagai penganut sistem hukum *Civil Law*, telah berpadangan bahwa putusan pengadilan menjadi penting sebagai alternatif sumber hukum. Dewasa ini juga telah banyak mahasiswa mulai mempejari *case law* (kasus-kasus atau putusan pengadilan) sebagai bagian pelajaran yang harus ditempuh. Sebagai contoh ketika mengambil kuliah “Perbuatan Melawan Hukum” (*onrechtmatige daad*).

Dalam Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia, Hakim masih berpegang pada hukum itu adalah yang dikodifikasikan, hakim tidak terikat sistem preseden (*doktrin stare decicis*) dan hakim berpengaruh besar mengarahkan dan memutuskan perkara (inkuisitorial).<sup>113</sup>

Dalam sistem inilah, hakim terikat undang-undang dalam memutuskan perkara yang ditanganinya. Hal ini berarti kepastian hukum hanya ada itu bentuk dan sifatnya tertulis. Kedudukan hakim sangatlah sentral, karena hakim memeriksa langsung materi kasus yang ditangani, menentukan bersalah dan tidaknya terdakwa atau pihak yang sedang berperkara, sekaligus menerapkan hukumannya. Untuk itu, maka tidak dikenal juri di dalam sistem ini.

Hal ini menjadikan tanggung jawab hakim lebih berat, karena hakim harus memeriksa fakta-fakta hukum, menentukan kesalahan serta menerapkan hukuman dan sekaligus menjatuhkan putusannya yang di duga bersalah dan harus dihukum.

---

<sup>112</sup> Ibid

<sup>113</sup> Agus Riyanto, 2018, Sistem Hukum dan Pengaruhnya terhadap keputusan Peradilan. url: <https://business-law.binus.ac.id/2018/12/21/sistem-hukum-pengaruhnya-terhadap-keputusan-peradilan/>

Sementara dalam analisis Putusan Jeda di Negara Selandia Baru yang menggunakan *Common Law* kelenturan penerapan hukum terjadi, karena hakim tidak harus selalu berpegang teguh kepada hukum tertulis, tetapi dapat menggunakan hukum yang berkembang di masyarakat (hukum kebiasaan) sebagai bagian dari proses menjatuhkan putusnya.

Berpegang yurisprudensi hakim, maka terbentuk aturan yang tidaklah harus bergantung eksekutif dan legislatif (sebagaimana di Indonesia) tetapi melalui keputusan dapat dijadikan sumbernya hukum. Yurisprudensinya keputusan itu tidak berdiri sendiri, tetapi dengan mendengarkan rasa keadilan menurut juri. Hakim tetap berpegang kepada ketentuan dan menilai apa yang dilanggarnya, tetapi keputusan salah dan tidak tetap berada di tangan para juri, sehingga yang terjadi adalah kombinasi hakim dan juri yang berbeda latar belakangnya membuat keputusannya. Hakim tidak lagi menjadi tunggal menjadikan hitam dan putihnya dalam menjatuhkan putusan di dalam sisten hukum ini.

Doktrin *stare decicis* mengandung arti bahwa dalam memutuskan suatu perkara, seorang hakim harus mendasarkan putusannya kepada prinsip hukum yang sudah ada dalam putusan hakim lain dari perkara sejenis yang sebelumnya (preseden).<sup>114</sup> Selain itu, prinsip ini dapat menciptakan hukum baru yang dapat menjadi pegangan bagi hakim-hakim lain untuk menyelesaikan perkara sejenis. Artinya, dalam hal ini hakim berfungsi tidak hanya sebagai yang menetapkan dan menafsirkan peraturan-peraturan hukum saja. Dalam hal ini, hakim sangat berperan besar membentuk seluruh tata

---

<sup>114</sup> ibid

kehidupan masyarakat. Hakim mempunyai wewenang yang sangat luas untuk dapat menafsirkan peraturan hukum yang berlaku. Hakim dapat menjatuhkan putusan sesuai kebiasaan atau melaksanakan asas ini dengan sepenuhnya. Dengan kekuasaan hakim yang luas, maka hakim dapat membentuk hukum baru melalui penafsirannya. Hakim dapat membuat norma atau aturan berdasarkan detak keadilan masyarakat dengan yurisprudensinya.<sup>115</sup>

Kedudukan juri dalam sistem ini menjadi sentral di dalam menegakan keadilan. Hal ini, karena keadilan yang sesungguhnya ada dan hidup itu berada di masyarakat. Sistem juri mempunyai kelebihan dibanding dengan sistem peradilan di Indonesia, dimana sistem ini lebih mengutamakan keterlibatan masyarakat sebagai unsur sosial yang berdaulat, serta membatasi kekuasaan dan ketergantungan pemerintahan yang dijalankan melalui hakim dan penuntut umum. Penggunaan juri berlaku dalam sistem berlaku baik perkara pidana maupun perdata. Juri dipilih dari komunitas warga masyarakat (tokoh-tokoh masyarakat setempat) dan bukan ahli hukum diharapkan originalitas dalam menjatuhkan putusan menjadi berlaku obyektif. Untuk itu, juri akan mempertimbangkan bukti dan kesaksian dalam menentukan pertanyaan-pertanyaan tentang kejadian sementara hakim biasanya aturan untuk menggali pertanyaan-pertanyaan hukum.<sup>116</sup>

Mempelajari *case law* menjadi penting sebagaimana diajarkan oleh Mahkamah Agung dalam membuat suatu pertimbangan hukum. Di sisi lain legislator sebagai

---

<sup>115</sup> Ibid

<sup>116</sup> Ibid

pembuat undang-undang, tidak cukup menjelaskan apa itu “Melawan Hukum”? Hal ini menuntut MA mendefinisikannya, yang secara mendasar bertentangan dengan pandangan asli para legislator itu. Jadi, sudah seharusnya permasalahan *Civil Law* dan *Common Law* bukanlah suatu masalah yang besar. Untuk itu, Prof. Michael Otto, berpendapat bahwa sudah waktunya mahasiswa pada sistem hukum *Civil Law* belajar *case law*.<sup>117</sup>

Berdasarkan pengalaman, bagi beberapa orang Indonesia, ketika mereka mendapat beasiswa dan belajar hukum ke Australia, Inggris, Amerika Serikat, kemudian ketika mereka kembali membawa bekal *case law* dari sistem yang tidak benar-benar cocok dengan Indonesia. Namun demikian, ketika hendak melakukan transplantasi dari sistem lain yang tidak cukup cocok dengan sistem yang ada di Indonesia, maka harus ada usaha untuk harus diharmonisasikan secara hati-hati, sebagaimana dilakukan pada banyak sistem *Civil Law* seperti di Perancis, Jerman, Cina, dan Jepang. Beberapa negara di atas juga melakukan transplantasi dengan melakukan harmonisasi dengan kondisi dan situasi di negaranya masing-masing, yang mana hal ini juga seharusnya dilakukan di Indonesia. Dengan demikian, maka perbedaan sistem hukum *Civil Law* dan *Common Law* seharusnya dipahami dan diterima dengan lebih terbuka. Sifat *apriori* dengan menonjolkan perbedaannya sudah seharusnya ditinggalkan, sehingga kemanfaatan dan kegunaan dari masing-masing sistem hukum bisa bisa dimanfaatkan satu sama lainnya.<sup>118</sup>

---

<sup>117</sup> Op Cit

<sup>118</sup> Ibid

Alternatif menggunakan teori hukum progresif bisa menjadi solusi untuk mendeteksi permasalahan yang kemudian bisa digunakan untuk dapat mengobati lebih dalam luka yang ada. Dengan berpedoman kepada Teori Hukum Progresif sebuah Teori Hukum yang diciptakan oleh Prof. Satjipto Rahardjo merupakan pilihan alternatif terbaik untuk dapat memperbaiki keadaan dimana sistem peradilan yang ada lebih berpihak ke atas, tetapi tidak masyarakat bawah adalah realitas. Dalam arti merubah sistem yang berlaku tidak mungkin, tetapi dengan teori ini dapat dicarikan jalan keluarnya. Sebagaimana diketahui bahwa Terdapat tiga pemahaman hukum progresif. Pertama, hukum adalah untuk manusia, bukan manusia untuk hukum. Artinya, hukum itu bukan menjadi titik sentranya, tetapi manusianya itu sendiri titik utamanya. Kedua, hukum progresif itu menolak mempertahankan status quo di dalam berhukum. Hukum itu tidak legalistik semata-mata, tetapi hukum itu dapat berubah apabila masyarakat menghendaki untuk merubahnya. Hal ini, karena hukum status quo dapat mengorbankan masyarakat. Ketiga, hukum progresif memfokuskan kepada perilaku manusia dalam berhukum. Hal itu dapat dilakukan dengan menjunjung tinggi moralitas sebagai akar kehidupan dalam masyarakat. Dengan ini, maka hukum dapat mengendalikan masyarakat dengan mengedepankan keadilan sebagai dasarnya.<sup>119</sup>

---

<sup>119</sup> Op Cit

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Gambaran yang terlihat dari cara lembaga pengadilan di Negara Indonesia dan Selandia Baru memberikan Putusan pada Bab sebelumnya bisa dilihat sebagai bahan untuk mempelajari bekerjanya Hukum di masyarakat. Pengadilan yang bersih, obyektif dan tidak berpihak menjatuhkan putusan, maka pencari keadilan mendapatkan keadilan yang diharapkan. Sebaliknya, pengadilan yang koruptif keadilan akan sulit memperoleh keadilannya. Kesemuanya kembali lagi kepada pilihan sistem hukum yang berlaku di Negara masing-masing. Meskipun sistem dan peradilan tidak baik atau belum sesuai harapan agar bisa terwujudnya keadilan dan kepastian Hukum, maka perlunya keberanian dari para penegak hukum terutama hakim dalam menggali Teori Hukum dan Penerapan Hukum dari Sistem Hukum lainnya yang relevan sesuai dengan perkembangan zaman, bisa menjadi tolak ukur terciptanya Kepastian Hukum sehingga Keadilan sebagai Cita Hukum akan terwujud.

## Daftar Pustaka

### A. Buku-Buku

Achmad Ali, 2002, *Keterpurukan Hukum di Indonesia Penyebab dan Solusinya*, Ghalia Indonesia, Jakarta

Amirudin, H. Zainal Abidin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Alvi Syahrin, 2009, *Beberapa Isu Hukum Lingkungan Kepidanaan*, PT. Softmedia, Jakarta

Barda Nawawi Arief, 2007, *Masalah penegakan hukum dan kebijakan Hukum Pidana dalam penanggulangan kejahatan*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta

2002, *Sari Kuliah perbandingan hukum pidana*, PT. Raja Grafindo, Jakarta

2001, *Masalah penegakan hukum dan penanggulangan kejahatan*, PT Citra Aditya Bhakti, Bandung

1999, *Pertanggungjawaban pidana korporasi (bahan bacaan kapita selekta hukum pidana)*, program S2 (Magister) Ilmu Hukum Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang

1998, *Beberapa aspek kebijakan penegakan dan pengembangan hukum*, PT Citra Aditya Bhakti, Bandung

1996, *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana*, PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung

1994, *Perbandingan hukum pidana*, cetakan ke 2, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Bradowski, Dominik et al, 2014, *Regulating Corporate Criminal Liability*, Switzerland, Springer International Publishing Switzerland

Buchari Said, 2009, *Tindak Pidana Korporasi (Corporate Crime)*, FH Unpas, Bandung

Chairul Huda, 2006, *Dari Tiada Pidana Tanpa Kesalahan Menuju Kepada Tiada Pertanggungjawaban Pidana Tanpa Kesalahan*, Cet. II, Kencana, Jakarta

C.M.V. Clarkson, *Understanding Criminal Law*, 1998, Second Edition, Sweet & Maxweel, London

Dwidja Priyatno, 2004, *Kebijakan Legislasi Tentang Sistem Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Di Indonesia*, CV Utomo, Bandung

Edi Setiadi dan Rena Yulia, 1989, *Hukum Pidana Ekonomi dalam Romli Atmasasmita, Asas-Asas Perbandingan Hukum*, YLBHI, Jakarta

Edi Yunara, 2005, ***Korupsi dan Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Berikut Studi Kasus***, Citra Aditya Bakti, Bandung

Eko Soponyono, 2015, ***Bahan Bacaan Kuliah Perbandingan Hukum Dr. Eko Soponyono, S.H, M.H***, Unissula, Semarang

E.Y. Kanter dan S.R. Sianturi, 2012, ***Asas-Asas Hukum Pidana di Indonesia dan Penerapannya***, Cet. III, Stora Grafika, Jakarta,

Gallant, Kenneth S., ***The Principle of Legality in International and Comparative Criminal Law***, Cambridge, Cambridge University Press, 2009

Geradin, Damien, ***Trade and The Environment (a Comparative Study of EC and US Law)***, New York, Cambridge University Press, 1997

Ginsburg, Tom and Rosalind Dixon, ***Comparative Constitutional Law (Research Handbook in Comparative Law)***, Massachusetts, Edward Elgar Publishing Inc., 2011

Guilfoyle, Douglas, ***Shipping Interdiction and the Law of the Sea***, New York, Cambridge University Press, 2009

Hasnan, 1991, ***Hukum Pidana I (Kesatu), Hukum Pidana Materiil Bagian Umum***, Binacipta, Bandung

H. A. Palmer dan Henry Palmer, 1960, ***Harris'S Criminal Law, Twentieth Edition***, Sweet & Maxwell Edition, London

Hanafi, 1997, *Strict Liability dan Vicarious Liability dalam Hukum Pidana*, Lembaga Penelitian, UII, Yogyakarta

Hatrik, Hamzah, 1996, *Asas Pertanggungjawaban Korporasi dalam Hukum Pidana Indonesia (Strict Liability dan Vicarious Liability)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Henry Campbell Black, 1979, *Black's Law Dictionary*, West Publishing CO, St. Paul  
Minim

Hoecke, Mark Van, 2004, *Epistimology and Methodology of Comparative Law*, Oregon, Hart Publishing,

Hutauruk, Rufinus Hotmaulana, 2013, *Penanggulangan Kejahatan Korporasi melalui Pendekatan Restoratif Suatu Terobosan Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta

Laufer, S. William, 2006, *Corporate Bodies and Guilty Minds (The Failure of Corporate Liability)*, Chicago, The University of Chicago Press, Chicago

Legrand, Pierre and Roderick Munday, 2003, *Comparative Legal Studies : Traditions and Transitions*, , Cambridge University Press, Cambridge

Machrus Ali, 2008, *Kejahatan Korporasi*, Arti Bumi Intaran, Yogyakarta

Muladi dan Diah Sulistiyani, 2013, *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi (Corporate Criminal Responsibility)*, Alumni, Bandung

Palmer, Vernon Valentine and Mauro Bussani, 2009, ***Pure Economic Loss (New Horizon in Comparative Law)***, Routledge-Cavendish, New York

Peerenboom, Randall and Carolle J. Petersen and Albert H.Y. Chen, , 2006 ***Human Rights in Asia (A Comparative Legal Study of twelve Asian Jurisdictions, France and the USA)***, Rotledge, New York

Pieth, Mark and Radha Ivory, 2011, ***Corporate Criminal Liability (Emergence, Convergence and Risk)***, Springer, London and New York

Rihoux, Benoit and Charles C. Ragin, 2009, ***Configurational Comparative Methods (Qualitative Comparative Analysis and Related Techniques) Applied Social Research Methods Series Vol. 51***, California, Sage Publication Inc.,

Russel Heaton, 2006, ***Criminal LawTextbook***, Oxford University Press, London

Roeslan Saleh, 1982, ***Pikiran-pikiran Tentang Pertanggungjawaban Pidana***, Ghalia Indonesia, Jakarta

Roeslan Saleh, 1984, ***Tentang Tindak Pidana dan Pertanggungjawaban Pidana***, BPHN, Jakarta

Sahuri L., 2004, ***Pertanggungjawaban Korporasi dalam Perspektif Kebijakan Hukum Pidana di Indonesia***, Disertasi Ilmu Hukum, , Universitas Airlangga, Surabaya

Satjipto Rahardjo, 2000, ***Ilmu Hukum***, PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung

2014, *Penegakan Hukum Progresif*, Kompas, Jakarta

Stephanie Earl, 2007, *Ascertaining the Criminal Liability of a Corporation*, New Zealand Business Law Quarterly, New Zealand

Smits, Jan M. , 2006, *Elgar Encyclopedia of Comparative Law*, Edward Elgar Publishing Limited, London

Soerjono, Soekanto dan Sri Mamudji, 2010, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta

Sudarto, 1988, *Hukum Pidana I*, Badan Penyediaan Bahan-Bahan Kuliah, FH UNDIP, Semarang

Sue Titus Reid, 1995, *Criminal Law*, Prentice Hall, New Jersey

S.R Sianturi, 1996, *Asas-Asas Hukum Pidana Indonesia dan Penerapannya*, Cet. IV, AlumniAhaem-Pateheam, Jakarta

Sutan Remi Sjahdeini, 2006, *"Pertanggungjawaban Pidana Korporasi"*, Grafiti Pers, Jakarta

Tan, Alan Khee-Jin, *Vessel-Source Marine Pollution (the Law and Politics of International regulations)*, New York, Cambridge, Cambridge University Press, 2005

Tracy, Sarah J., *Qualitative Research Methods ( Collecting Evidence, Crafting Analysis, Communicating Impact)*, West Sussex, Blackwell Publishing, 2013

Vicuna, Fransisco Orrego, *The Changing International Law of High Seas Fisheries*, Cambridge, Cambridge University Press, 2003

Widiyono, 2004, *Wewenang Dan Tanggung Jawab*, Ghalia Indonesia, Bogor

### **Jurnal dan Makalah**

Abdul Kholiq Nur & Gunarto, 2021, **Concept of Criminal Law on Corruption of Corporate Criminal Liability System Based on Justice Value**, Jurnal Daulat Hukum Volume 4 Issue 1, March.

Barda Nawawi Arief, 2008, *Makalah Pembaharuan/Rekonstruksi Pendidikan dan Pengembangan Ilmu Hukum Pidana Dalam Konteks Wawasan Nasional dan Global*, Kongres ASPEHUPIKI, Bandung 17 Maret 2008, Bandung

Barda Nawawi Arief, 2009, *Makalah Pembangunan Sistem Hukum Nasional Indonesia*, UBH Padang, Padang

Hanafi, 1999, *Reformasi Sistem Pertanggungjawaban Pidana*, Jurnal Hukum, Vol. 6 No.11

Sunur, Albertus Magnus, 2012, *Pertanggungjawaban Korporasi Sebagai Pelaku Tindak Pidana*, Jurnal cendikia vol. 1 no.2 Oktober

Zulkarnain, 2011, *Hambatan Penegakan Hukum Terhadap pelaku Kejahatan Korporasi Dalam Sistem peradilan Pidana di Indonesia (Menunggu Peran Mahkamah Konstitusi dalam Upaya Pemberantasan Kejahatan Korporasi)*, Jurnal Konstitusi Vol.IV No.2 November, PUSKASI FH Universitas Widyagama, Malang

Arlen, Jennifer, 2012, *Corporate Criminal Liability : Theory and Evidence*, Law & Economics research Paper Series Working Paper no.11-25. May, New York

Arlen, Jennifer, 2012, *The Failure of the Organizational Sentencing Guidelines*, University of Miami Law Review Vol.66:321, Miami

Beale, Sara Sun, 2009, *A Response to the Critics of Corporate Criminal Liability*, American Criminal Law Review Vol.46:1481.

Jennifer Hill, 2003, *Corporate Criminal Liability in Australia an Envloving Corporate Government Technique*, Journal of Business Law

Yedidia Z. Stern, 1987, *Corporate Criminal Personal Liability-Who Is The Corporation?*, Journal of Corporation Law,

Yolanda Pracelia & Andari Yurikosari, *Analisis Putusan Sela Terhadap Permohonan Pembayaran Upah Proses Dalam Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Putusan: Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 181/Pdt.Sus-Phi/2016/Pn.Bdg Jo Putusan Pengadilan*

***Hubungan Industrial Nomor: 82/PdtSus-Phi/2016/Pn.Bdg)***, Jurnal

Hukum Adigama,

### **Undang-Undang**

- UUD 1945 Pasal 1 Ayat 1
- U.U no. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- U.U no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di Indonesia,
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 181/PdtSus-Phi/2016/Pn.Bdg Jo Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 82/PdtSus-Phi/2016/Pn.Bdg,
- R.4.24 High Court Rules sebagai landasan hukum tuntutan massal atau class actions dalam sistem hukum di negara Selandia Baru,
- s 6 Minimum Wages Act 1983,
- s 12A Wages Protection Act,
- R133 Pecuniary Penalties Guidance for Legislative Design 2014 Chapter 14
- Code Of Practice on Foreign Fishing Crew (COP) entered into between the Department of Labour, the Seafood Industry Council, the NZ fishing Guild Inc in 2006, superseded by Immigration Instruction in 2012,

- [2015] NZEmpC 67 CRC 18/14 Interloctuary Judgement of Judge B A Corkill Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Ketenagakerjaan di Selandia Baru sebagai data pembanding.

### Halaman Web

<https://business-law.binus.ac.id/2017/10/25/civil-law-dan-common-law-haruskah-didiikotomikan/>

<https://business-law.binus.ac.id/2018/12/21/sistem-hukum-pengaruhnya-terhadap-keputusan-peradilan/>

*Subekhan Subekhan, Lathifah Hanim, Criminal Responsibility on Captain of Commercial Vessel by Act No 17 of 2008 on Voyage*

