



to - ra

Jurnal Hukum: HUKUM UNTUK MENGATUR DAN MELINDUNGI MASYARAKAT

Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia

p-ISSN: 2442-8019 and e-ISSN 2620-9837

Volume 7 *Special Issue* Februari 2021 Hal 192-205

Submit: 12/02/2021, diterima 15/02/2021, diterbitkan 28/02/2021

**POLITIK HUKUM PIDANA DAN PROSES PENEGAKAN HUKUM PIDANA TERHADAP TINDAK
PIDANA DI BIDANG KETENAGAKERJAAN**

Mario^a, Mompang L Panggabean^b, Binoto Nadapdap^c

^{abc}Magister Hukum Pascasarjana, Universitas Kristen Indonesia, Jakarta, Indonesia

marisatmojo@yahoo.com

ABSTRACT

The problem of crime in the manpower sector is still rife. This is inversely proportional to government policies that pay attention to the welfare of workers. The importance of work relations between workers and companies can be seen from the enactment of labor laws to ensure the maintenance of a harmonious relationship, mutually beneficial for both parties on the basis of good faith. Because of the mutual dependence that creates a legal relationship in the form of rights and obligations between them. In this paper, the research method used in this research is normative research with a normative juridical approach. Criminal law politics in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The norms contained in Law Number 13 of 2003 concerning manpower cannot be applied properly, especially regarding sanctions for violations committed by employers. So, as a result, the law runs inconsistently. This means that the state through the government as the party responsible for controlling and supervising both violations and legal actions against these violations can be said to have failed in carrying out its obligations.

Keywords : *Political Law, Criminal, Law Enforcement, Employment*

PENDAHULUAN

Bekerja merupakan suatu wujud dari pada pemenuhan kebutuhan hidup manusia. Hal ini dikarenakan manusia sebagai makhluk sosial yang mempunyai akal dan pikiran yang melebihi makhluk lain dan memiliki berbagai kebutuhan. Untuk terpenuhinya kebutuhan harus melakukan usaha dan bekerja, kebebasan berusaha untuk menghasilkan pendapatan dalam pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari merupakan hak seseorang.

Hal tersebut dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 khususnya pada ketentuan Pasal 27 ayat (1) dan (2) yang menyatakan: “(1). Segala warga negara bersamaan kedudukan di dalam hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. (2). Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak¹.” Dalam ketentuan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) memberikan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.² Sedangkan pengertian pekerja/buruh menurut ketentuan Pasal 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain³.

Pentingnya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan dapat dilihat dari diberlakukannya Undang-undang yang mengatur masalah ketenagakerjaan untuk menjamin terpeliharanya hubungan yang serasi, saling menguntungkan kedua belah pihak dengan dasar itikad baik. Hal ini dilakukan, karena adanya saling ketergantungan yang menimbulkan hubungan hukum berupa hak dan kewajiban diantara mereka.

Untuk menjamin pelaksanaan perlindungan ketenagakerjaan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 juga mengatur mengenai tindak pidana di bidang ketenagakerjaan, yang sampai sekarang ini masih sering terjadi. Adapun yang dimaksud tindak pidana ketenagakerjaan adalah pelanggaran terhadap aturan-aturan hukum ketenagakerjaan yang pelakunya dapat dikenakan hukum pidana. Jenis tindak pidana di bidang ketenagakerjaan terdiri dari 2 (dua) dua jenis, yaitu tindak pidana kejahatan dan tindak pidana pelanggaran. Tindak pidana kejahatan, yaitu antara lain sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 183 ayat (1) UU RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan ketentuan Pasal 43 ayat (1) UU RI Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Sedangkan tindak pidana pelanggaran, yaitu antara lain sebagaimana diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu dalam ketentuan: Pasal 186 ayat (1), Pasal 187 ayat (1), dan Pasal 188 ayat (1).

Penggunaan hukum pidana dalam mengatur masyarakat, melalui peraturan perundang-undangan pidana, pada hakikatnya merupakan bagian dari suatu langkah kebijakan (*policy*). Kebijakan hukum pidana merupakan salah satu alternatif dari

¹ Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Pasal 27 ayat (1) dan (2).

² Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Pasal 1 ayat (2), (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).

³ Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Pasal 3 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).

kebijakan kriminal (*criminal policy*). Upaya melalui jalur penal merupakan upaya represif yang dalam pelaksanaannya mengandung keterbatasan, sehingga perlu diimbangi dengan pendekatan non penal yang cenderung merupakan upaya preventif. Dengan demikian jika dilihat dari sudut politik kriminal secara makro dan global, maka upaya non penal menduduki posisi kunci dan strategis dari keseluruhan upaya politik kriminal. Hal ini tidaklah berarti bahwa upaya penal tidak penting, namun upaya penal merupakan sarana yang sangat vital dalam proses penegakan hukum (*law enforcement*) dalam menanggulangi kejahatan. Dengan demikian kebijakan hukum pidana berkaitan dengan proses penegakan hukum pidana secara menyeluruh, meliputi kebijakan hukum pidana material/substansial, hukum pidana formal (hukum acara pidana) dan hukum pelaksanaan pidana.

Dengan masih maraknya kasus tindak pidana di bidang ketenagakerjaan, seperti dalam berita Bisnis.com, Wakapolda Metro Jaya Brigjen Wahyu Hadiningrat memaparkan Polda Metro Jaya dalam 3 Tahun terakhir menangani 76 kasus tindak pidana ketenagakerjaan yang terdiri dari pidana pemberian upah dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP) sebanyak 57 kasus, *union busting* atau pelarangan serikat buruh/pekerja sebanyak 10 kasus, dan BPJS ketenagakerjaan yang tidak dibayarkan sebanyak 9 kasus.⁴

Kejahatan adalah masalah kemanusiaan dan masalah kemasyarakatan yang tertua ini telah banyak usaha-usaha penanggulangan yang dilakukan dalam berbagai cara. Salah satu usaha pencegahan dan pengendalian kejahatan itu ialah menggunakan hukum pidana dengan sanksinya yang berupa pidana.⁵ Menurut Van Hamel dan Simon D, bahwa *onrechtmatig* atau *wederrech telijkheid* (sifat melawan hukumnya perbuatan) dan *schuld* (kesalahan) dipandang sebagai unsur *strafbaarfeit*. Jadi *feit* dalam istilah *strafbaarfeit* itu dihubungkan dengan kesalahan orang yang mengadakan kesalahan itu.⁶

Menurut I.E. Jonkers definisi pendek dari *strafbaarfeit* adalah sebagai perbuatan yang ditentukan oleh undang-undang dapat dihukum, sedangkan definisi panjangnya adalah sebagai perbuatan melawan hukum yang dilakukan dengan sengaja atau karena kekhilafan oleh orang lain yang mampu dipertanggung jawabkan.⁷

Menurut H.J. Van Schravendijk, tindak pidana adalah perbuatan yang boleh dihukum yaitu kelakuan yang bertentangan dengan keinsyafan hukum sehingga kelakuan itu diancam dengan hukuman asal dilakukan oleh seorang yang karena itu dapat dipersalahkan.⁸

Adami Chazawi menyatakan bahwa istilah tindak pidana adalah berasal dari istilah yang dikenal dalam hukum pidana Belanda yaitu "*strafbaarfeit*", tetapi tidak ada penjelasan tentang apa yang dimaksud dengan *strafbaarfeit* itu. Karena itu para ahli hukum berusaha memberikan arti dan isi dari istilah itu. Sayangnya sampai kini belum ada

⁴Yanita Petriella, "Tenaga Kerja Hanya Terima Laporan Pidana", terdapat di situs <https://ekonomi.bisnis.com/read/20190502/12/917763/ingat-desk-tenaga-kerja-hanya-terima-laporan-pidana>, diakses pada tanggal 24 Mei 2020.

⁵Muladi dan Barda Nawawi Arief, *Teori-Teori dan Kebijakan Pidana*, (Bandung: PT Alumni Bandung, 2005), hlm.148.

⁶Roeslan Saleh, *Perbuatan Pidana dan Pertanggung Jawaban Pidana*, (Jakarta: Aksara Baru, 1998), hlm. 21.

⁷J.E. Jonkers, *Ilmu Hukum Pidana di Indonesia*, (terjemahan R.A. Koesnoen), (PBSS Kepanjaran,1960), hlm. 84-85.

⁸H.J. Van Schravendijk, *Buku Pelajaran tentang Hukum Pidana di Indonesia*, (Jakarta: J.B. Wolters, 1996), hlm. 87.

keragaman pendapat.⁹

Istilah-istilah yang pernah digunakan baik dalam perundang-undangan yang ada maupun dari berbagai literatur hukum sebagai terjemahan dari istilah *strafbaarfeit* adalah :

- a. Tindak pidana, berupa istilah resmi dalam perundang-undangan pidana (KUHP) dan hampir seluruh peraturan perundang-undangan menggunakan istilah ini.
- b. Peristiwa pidana, digunakan oleh beberapa ahli hukum misalnya, R. Tresna dalam bukunya "*Asas-Asas Hukum Pidana*".
- c. Delik, berasal dari bahasa latin "*delictum*" digunakan untuk menggambarkan apa yang dimaksud dengan strafbaar feit. Istilah ini dapat dijumpai di beberapa literatur, misalnya E. Utrecht.
- d. Pelanggaran pidana, dijumpai di beberapa buku Pokok-Pokok Hukum Pidana yang ditulis oleh M.H Tirtaamidjaja.
- e. Perbuatan yang boleh dihukum, istilah ini digunakan oleh Karni dalam bukunya "*Ringkasan Tentang Hukum Pidana*".
- f. Perbuatan yang dapat dihukum, digunakan dalam pembentukan undang-undang dalam Pasal 3 Undang-Undang (darurat) No. 12/Drt/1951 tentang senjata api dan bahan peledak
- g. Tindak pidana, digunakan oleh Moeljatno dalam beberapa tulisan beliau.¹⁰ Dalam perundang-undangan yang menggunakan istilah tindak pidana baik dalam pasal-pasal sendiri, maupun dalam penjelasannya hampir selalu dipakai pula kata perbuatan.¹¹

Penegakan Hukum atas tindak pidana di bidang ketenagakerjaan merupakan hal tidak boleh disepelkan demi mencapai masyarakat yang Makmur dan sejahtera. Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide- ide dan konsep-konsep hukum yang diharapkan rakyat menjadi kenyataan. Penegakan hukum merupakan suatu proses yang melibatkan banyak hal.¹² Menurut Soerjono Soekanto, penegakan hukum adalah kegiatan menyasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan didalam kaidah-kaidah/pandangan nilai yang mantap dan mengejewantah dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup¹³.

Khusus penegakan hukum pidana, menurut Joseph Goldstein terdapat-tiga bagian yaitu¹⁴:

1. *Total enforcement*, yakni ruang lingkup penegakan hukum pidana sebagaimana yang dirumuskan oleh hukum pidana substantif (*substantive law of crime*). Penegakan hukum pidana secara total ini tidak mungkin dilakukan sebab para penegak hukum dibatasi secara ketat oleh hukum acara pidana yang antara lain mencakup aturan-aturan penangkapan, penahanan, penggeledahan, penyitaan dan pemeriksaan pendahuluan. Disamping itu mungkin terjadi hukum pidana substantif sendiri memberikan batasan-batasan. Misalnya dibutuhkan aduan terlebih dahulu sebagai syarat penuntutan pada delik-delik aduan (*klacht delicten*). Ruang lingkup yang dibatasi ini disebut sebagai *area of no enforcement*.
2. *Full enforcement*, setelah ruang lingkup penegakan hukum pidana yang bersifat total

⁹ Adami Chazawi, *Pelajaran Hukum Pidana*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 67.

¹⁰ Adami Chazawi. *Pelajaran Hukum Pidana* Bag. 1, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 68.

¹¹ Moeljatno, *Op.Cit.*, hlm. 55.

¹² Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Pidana di Indonesia*, (Bandung: Refika Aditama, 2003), hlm. 59.

¹³ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2006), hlm. 56.

¹⁴ *Ibid.* hlm. 55.

tersebut dikurangi *area of no enforcement* dalam penegakan hukum ini para penegak hukum diharapkan penegakan hukum secara maksimal.

3. *Actual enforcement*, menurut Joseph Goldstein *full enforcement* ini dianggap *not a realistic expectation*, sebab adanya keterbatasan-keterbatasan dalam bentuk waktu, personil, alat-alat investigasi, dana dan sebagainya, yang kesemuanya mengakibatkan keharusan dilakukannya *discretion* dan sisanya inilah yang disebut dengan *actual enforcement*.

Faktor faktor yang mempengaruhi penegakan hukum menurut Soerjono Soekanto adalah:¹⁵

1. Faktor Hukum

Praktik penyelenggaraan hukum di lapangan ada kalanya terjadi pertentangan antara kepastian hukum dan keadilan, hal ini disebabkan oleh konsepsi keadilan merupakan suatu rumusan yang bersifat abstrak, sedangkan kepastian hukum merupakan suatu prosedur yang telah ditentukan secara normatif.

Justru itu, suatu kebijakan atau tindakan yang tidak sepenuhnya berdasar hukum merupakan sesuatu yang dapat dibenarkan sepanjang kebijakan atau tindakan itu tidak bertentangan dengan hukum. Maka pada hakikatnya penyelenggaraan hukum bukan hanya mencakup *law enforcement*, namun juga *peace maintenance*, karena penyelenggaraan hukum sesungguhnya merupakan proses penyerasian antara nilai kaedah dan pola perilaku nyata yang bertujuan untuk mencapai kedamaian.

2. Faktor Penegakan Hukum

Fungsi hukum, mentalitas atau kepribadian petugas penegak hukum memainkan peranan penting, kalau peraturan sudah baik, tetapi kualitas petugas kurang baik, ada masalah. Oleh karena itu, salah satu kunci keberhasilan dalam penegakan hukum adalah mentalitas atau kepribadian penegak hukum.

3. Faktor Sarana atau Fasilitas Pendukung

Faktor sarana atau fasilitas pendukung mencakup perangkat lunak dan perangkat keras, salah satu contoh perangkat lunak adalah pendidikan. Pendidikan yang diterima oleh Polisi dewasa ini cenderung pada hal-hal yang praktis konvensional, sehingga dalam banyak hal polisi mengalami hambatan di dalam tujuannya, diantaranya adalah pengetahuan tentang kejahatan komputer, dalam tindak pidana khusus yang selama ini masih diberikan wewenang kepada jaksa, hal tersebut karena secara teknis yuridis polisi dianggap belum mampu dan belum siap. Walaupun disadari pula bahwa tugas yang harus diemban oleh polisi begitu luas dan banyak.

4. Faktor Masyarakat

Penegak hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai kedamaian di dalam masyarakat. Setiap warga masyarakat atau kelompok sedikit banyaknya mempunyai kesadaran hukum, persoalan yang timbul adalah taraf kepatuhan hukum, yaitu kepatuhan hukum yang tinggi, sedang, atau kurang. Adanya derajat 23 kepatuhan hukum masyarakat terhadap hukum, merupakan salah satu indikator berfungsinya hukum yang bersangkutan.

5. Faktor Kebudayaan

Berdasarkan konsep kebudayaan sehari-hari, orang begitu sering membicarakan

¹⁵ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Cetakan Kelima, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hlm 42.

soal kebudayaan. Kebudayaan menurut Soerjono Soekanto, mempunyai fungsi yang sangat besar bagi manusia dan masyarakat, yaitu mengatur agar manusia dapat mengerti bagaimana seharusnya bertindak, berbuat, dan menentukan sikapnya kalau mereka berhubungan dengan orang lain. Dengan demikian, kebudayaan adalah suatu garis pokok tentang perikelakuan yang menetapkan peraturan mengenai apa yang harus dilakukan, dan apa yang dilarang.

PERMASALAHAN

Berdasarkan hal-hal di atas, penulis membatasi permasalahan yang diteliti dalam penulisan ini hanya mengenai politik hukum pidana dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta membahas mengenai proses penegakan hukum pidana atas Tindak Pidana di bidang ketenagakerjaan.

PEMBAHASAN

Politik Hukum Pidana Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Politik hukum dalam suatu Negara terdiri dari pembentukan hukum, penemuan hukum dan penerapan hukum. Pembentukan dalam suatu Negara, yang utama harus menetapkan konstitusi sebagai hukum fundamental Negara atau dasar dari tata hukum nasional.¹⁶ Konsep konstitusi menurut tinjauan teori hukum atau pengertian hukum adalah apa yang sebelumnya disebut konstitusi dalam pengertian materialnya, meliputi norma-norma yang mengatur proses pembentukan undang-undang seperti digunakan dalam teori politik. Politik hukum dapat juga menetapkan tanggungjawab atas sanksi pribadi kepada organ yang membuat suatu norma yang melawan hukum. Dalam hukum yang tidak berdasar konstitusi atau tidak konstitusional.

Politik hukum dalam penerapan hukum terdiri dari tiga kebijakan, yaitu:

1. Kebijakan secara konsisten tetap berpegang pada konstitusi/undang-undang dasar.
2. Kebijakan pembentukan hukum positif secara konkrit bertentangan dengan konstitusi.
3. Kebijakan penerapan hukum oleh struktur hukum (organ hukum) tidak berdasar baik pada konstitusi maupun hukum positif.

Dalam kebijakan secara konsisten tetap berpegang pada konstitusi/undang undang Dasar, maka semua hukum positif yang tidak konstitusional harus diuji dan dihapuskan melalui sidang pengadilan.

Bekerja merupakan suatu wujud dari pada pemenuhan kebutuhan, itu dikarenakan manusia sebagai makhluk sosial yang mempunyai akal dan pikiran yang melebihi makhluk lain dan memiliki berbagai kebutuhan. Untuk terpenuhnya kebutuhan harus melakukan usaha dan bekerja, kebebasan berusaha untuk menghasilkan pendapatan dalam pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari merupakan hak seseorang.

Hal tersebut berdasarkan ketentuan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 27 ayat (1) dan (2) yang menyatakan:

¹⁶ Abdussalam, *Politik Hukum*, (Jakarta, PTIK, 2017), hlm.5.
197

(1). “Segala warga negara bersamaan kedudukan di dalam hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.

(2). Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.”

Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian pekerja/buruh menurut Pasal 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain Buruh adalah orang yang bekerja pada majikan atau perusahaan apapun jenis pekerjaan yang dilakukan. Orang itu disebut buruh apabila dia telah melakukan hubungan kerja dengan majikan. Kalau tidak melakukan hubungan kerja maka dia hanya tenaga kerja, belum termasuk buruh.

Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang merupakan undang-undang tentang tenaga kerja sebelum diubah menjadi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian “tenaga kerja setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk Memenuhi kebutuhan masyarakat”.

Dari pengertian di atas terdapat perbedaan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memuat kata baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat. Pengurangan kata tersebut akan dapat mengacaukan makna tenaga kerja itu sendiri seakan-akan ada yang di dalam dan ada pula di luar hubungan kerja serta tidak sesuai dengan konsep tenaga kerja dalam pengertian umum. Penambahan kata “sendiri” pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat karena barang atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk diri sendiri, sehingga menghilangkan kesan bahwa selama ini tenaga kerja hanya bekerja untuk orang lain dan melupakan dirinya sendiri.

Kejahatan atau tindak kriminal merupakan salah satu bentuk dari “perilaku menyimpang” yang selalu ada dan melekat pada tiap bentuk masyarakat; tidak ada masyarakat yang sepi dari kejahatan. Perilaku menyimpang itu merupakan suatu ancaman yang nyata atau ancaman terhadap norma-norma sosial yang mendasari kehidupan atau keteraturan sosial; dapat menimbulkan ketegangan individu maupun ketegangan-ketegangan sosial, dan merupakan ancaman riil atau potensiil bagi berlangsungnya ketertiban sosial.

Terhadap masalah kemanusiaan dan masalah kemasyarakatan yang tertua ini telah banyak usaha-usaha penanggulangan yang dilakukan dalam berbagai cara. Salah satu usaha pencegahan dan pengendalian kejahatan itu ialah menggunakan hukum pidana dengan sanksinya yang berupa pidana.¹⁷

Kebijakan dasar dalam Hukum Ketenagakerjaan adalah melindungi pihak yang lemah, dalam hal ini pekerja/buruh, dari kesewenang-wenangan majikan/pengusaha yang dapat timbul dalam hubungan kerja dengan tujuan memberikan perlindungan hukum dan mewujudkan keadilan sosial.

Timbulnya hukum ketenagakerjaan dikarenakan adanya ketidaksetaraan posisi tawar

¹⁷ Muladi dan Barda Nawawi Arief, *Teori-Teori dan Kebijakan Pidana*, (Bandung: PT.Alumni Bandung, 2005), hlm.148.

yang terdapat dalam hubungan ketenagakerjaan (antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan), dengan alasan itu pula dapat dilihat tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah agar dapat meniadakan ketimpangan hubungan diantara keduanya.

Untuk mencapai tujuan hukum pada umumnya, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum, maka diperlukan proses pembentukan dan pelaksanaan hukum agar sesuai dengan tujuan tersebut, untuk itu diperlukan politik hukum. Dalam hal ini politik hukum sebagai kebijakan dasar juga dimaksudkan sebagai sarana dalam rangka mewujudkan pembinaan hukum nasional.

Dalam usaha untuk mewujudkan pembinaan hukum nasional, politik hukum menentukan hukum yang seharusnya berlaku mengatur berbagai hal kehidupan dengan kehidupan bermasyarakat dan bernegara, yang sering diistilahkan dengan kebijakan hukum (*legal policy*).¹⁸

Pemerintah (negara) harus mampu memposisikan dirinya sebagai regulator yang bijak melalui saran pembentukan dan pelaksanaan Hukum Ketenagakerjaan, dikarenakan hukum ketenagakerjaan akan menjadi sarana untuk menjalankan kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan itu sendiri.

Penggunaan upaya hukum, termasuk hukum pidana, sebagai salah satu upaya untuk mengatasi masalah sosial termasuk dalam bidang kebijakan penegakan hukum. Disamping itu, karena tujuannya adalah untuk mencapai kesejahteraan masyarakat pada umumnya, maka kebijakan penegakan hukum itu pun termasuk dalam bidang kebijakan sosial, yaitu segala usaha yang rasional untuk mencapai kesejahteraan masyarakat.

Adapun Ketentuan hukum pidana dalam tindak pidana di bidang ketenagakerjaan, telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada ketentuan Pasal 183 – 189.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sebagai salah satu satu payung hukum dalam membangun hubungan industrial di Indonesia, bisa dikatakan berjalan stagnan, betapa tidak sejak diundangkan pada tahun 2003, beragam ketentuan didalamnya tidak mampu diimplementasikan dengan baik oleh berbagai pihak. Termasuk salah satunya adalah konsistensi pemberian hukum pidana terhadap pengusaha yang menolak membayar buruhnya sesuai dengan ketentuan upah minimum.

Norma yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak mampu diterapkan dengan baik, khususnya menyangkut sanksi terhadap pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pihak pengusaha. Maka, walhasil hukum berjalan secara tidak konsisten. Artinya negara melalui pemerintah sebagai pihak yang bertanggungjawab dalam mengontrol dan mengawasi baik pelanggaran maupun tindakan hukum terhadap pelanggaran tersebut, dapat dikatakan gagal dalam menjalankan kewajibannya.

Dengan adanya tidak adanya konsistensi tersebut berakibat terhadap jaminan sistem pengupahan yang berdasar kepada ketentuan standar upah minimum menjadi terabaikan.

Penguasa dapat secara leluasa untuk dapat mengelak dari tuntutan kewajiban-kewajiban yang diperintahkan, hal ini makin diperparah oleh sikap negara yang tidak aktif untuk menekan para pengusaha nakal, dan yang menjadi korban selama ini adalah mereka para buruh.

¹⁸ *Ibid*, hlm. 2-3.

Proses penegakan hukum pidana terhadap tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 176 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diamanahkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

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

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

1. PELAPOR melaporkan adanya dugaan tindak pidana ketenagakerjaan kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja;
2. Atas dasar laporan PELAPOR tersebut, PEGAWAI PENGAWAS KETENAGAKERJAAN (PPK), melakukan serangkaian kegiatan pengawasan/pemeriksaan terhadap adanya dugaan tindak pidana ketenagakerjaan;
3. Setelah dilakukan pemeriksaan ternyata ditemukan adanya tindak pidana ketenagakerjaan, maka PPK memberikan Nota Pembinaan;
4. Apabila setelah diberi Nota pembinaan ternyata tidak dilaksanakan, maka PEGAWAI PENGAWAS menyerahkan perkaranya kepada PENYIDIK PEGAWAI NEGERI SIPIL (PPNS) untuk dilakukan penyidikan;
5. PPNS mengirim Surat Pemberitahuan Dimulainya Penyidikan kepada PENYIDIK POLRI;
6. Setelah PPNS telah selesai melakukan penyidikan, kemudian dibuat Berkas Perkaranya;
7. Setelah selesai pemberkasan PPNS melimpahkan kepada Jaksa Penuntut Umum melalui PENYIDIK POLRI;
8. Setelah Jaksa Penuntut Umum menerima Berkas Perkara dan menyatakan sudah lengkap, Jaksa Penuntut Umum melimpahkan kepada Pengadilan Negeri untuk disidangkan.

Pengaturan tindak pidana kejahatan dan tindak pidana pelanggaran di bidang ketenagakerjaan tersebut adalah merupakan suatu peluang bagi kalangan buruh untuk memperjuangkan hak-hak dari kaum buruh. Oleh karena itu aktivis buruh jangan terfokus pada penyelesaian ala Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), tetapi setiap pelanggaran hak-hak buruh harus didorong melalui jalur pidana yaitu PPK/PPNS ataupun langsung kepada Polri selaku penyidik tindak pidana sesuai dengan KUHAP (UU No. 8 tahun 1981).

Memang pengaturan tindak pidana dalam UU tersebut belum mengatur semua kejahatan - kejahatan yang terjadi terhadap buruh, seperti: penerapan *outsourcing*, kontrak, borongan dan harian lepas secara berlebihan (tidak sesuai dengan UU).

Tetapi apa yang menjadi kewenangan dari PPK/PPNS tersebut, jika dimaksimalkan akan dapat memberikan shock therapy bagi pengusaha untuk menghargai hukum dan buruh sebagai tulang punggung perekonomian suatu bangsa.

Pada prakteknya pelaksanaan tugas PPK/PPNS tidak mudah. Banyak situasi internal pemerintahan yang mengakibatkan tugas PPK tidak dapat berjalan. Misalnya: lemahnya dukungan pemerintah mengenai fasilitas dan rendahnya tingkat profesionalisme dan militansi PPK dalam berhadapan dengan pengusaha. Untuk itu, pemerintah perlu serius

mendukung dan membenahi kinerja PPK/PPNS¹⁹.

Di samping itu dalam melaksanakan tugasnya, PPK diharapkan mau bekerja sama atau meminta informasi dan data-data secara rutin (reguler) kepada pengurus-pengurus serikat buruh tingkat kabupaten/kota termasuk serikat buruh pada tingkat perusahaan. Informasi dan data-data dari serikat-serikat buruh tentu akan menjadi informasi yang sangat penting tentang ada atau tidak adanya pelanggaran hak-hak buruh di perusahaan-perusahaan.

Tugas pengawasan dan penyidikan atas pelanggaran hak-hak dari buruh di perusahaan-perusahaan yang dilakukan oleh PPK tentu akan semakin efektif jika PPK mampu membangun koordinasi dan kerjasama dengan Kepolisian dan Kejaksaan.

Harapan buruh kepada PPK saat ini sangat besar untuk berani bertindak tegas kepada pengusaha-pengusaha nakal yang selalu melanggar / melawan ketentuan UU. UU mengatakan pengusaha dapat dipenjara karena melanggar UU, bukan hanya buruh yang dapat dipenjara. Semua orang sama kedudukannya dihadapan hukum.

Di Indonesia, masih banyak kasus pengusaha yang tidak membayar upah buruh sesuai dengan standar upah minimum, dalam hal ini tidak boleh dipandang sepele. Dengan tidak tindakan menyepelkan tersebut, maka jelas merupakan bentuk kejahatan kemanusiaan. Masalah tersebut ternyata sampai sekarang masih terus berlangsung, tanpa mampu ditindak oleh Negara.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dalam Pasal 90 ayat (1) telah jelas disebutkan bahwa "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagai mana dimaksudkan dalam Pasal 89". Dalam Pasal 89 Undang-undang ini, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah minimum baik yang berdasar wilayah maupun sektoral, yang ditetapkan oleh Kepala Daerah (Gubernur, Walikota dan Bupati) dimasing-masing wilayahnya.

Secara yuridis berdasarkan ketentuan Pasal 90 ayat (1) tersebut dapat diartikan bahwa siapapun pengusaha yang membayar upah buruh dibawah upah minimum adalah tindak pidana kejahatan. Hal tersebut dipertegas dalam ketentuan Pasal 185 ayat (1) yang menyatakan bahwa, pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 90 ayat (1) dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan atau denda paling sedikit 100 juta dan paling banyak 400 juta.

Sabagai contoh nyata akan penegakan hukum pidana, yaitu dijatuhkannya vonis kasasi kepada Tjioe Christina Chandra, seorang pengusaha asal Surabaya yang tidak mampu membayar 53 orang pekerjanya sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku. Hakim Majelis yang diketuai oleh Zaharuddin Utama dengan anggota Prof. Dr. Surya Jaya dan Prof. Dr. Gayus Lumbun tersebut tertuang dalam registrasi perkara nomor 687 K/Pid. Sus/2012.

Putusan kasasi Mahkamah Agung tersebut berawal dari upaya banding Jaksa Penuntut Umum di Pengadilan Negeri Surabaya yang sebelumnya justru memberikan vonis bebas bagi terdakwa Tjioe Christina Chandra. Putusan berbeda pada akhirnya diberikan Mahkamah Agung. Bahkan dengan suara bulat tanpa adanya perbedaan pendapat diantaranya para Majelis.

PENUTUP

¹⁹ Notulensi Pendidikan dan Pelatihan bagi PPNS se Sumut, kerja sama KOMNAS HAM dan KPS di Hotel Garuda Plaza, (Medan, 30 - 31 Juli 2007).

Kesimpulan

Politik hukum pidana dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Politik hukum dalam suatu Negara terdiri dari pembentukan hukum, penemuan hukum dan penerapan hukum. Norma yang tertuang dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak mampu diterapkan dengan baik khususnya menyangkut sanksi terhadap pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pihak pengusaha. Maka, walhasil hukum berjalan secara tidak konsisten. Artinya negara melalui pemerintah sebagai pihak yang bertanggungjawab dalam mengontrol dan mengawasi baik pelanggaran maupun tindakan hukum terhadap pelanggaran tersebut, dapat dikatakan gagal dalam menjalankan kewajibannya.

Penegakan Hukum Pidana di bidang Ketenagakerjaan Jenis tindak pidana di bidang ketenagakerjaan dilaksanakan dengan berpedoman pada dua macam tindak pidana, yaitu (1) Tindak pidana kejahatan, yaitu antara lain sebagaimana diatur dalam: Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu [Pasal 183 ayat (1), Pasal 184 ayat (1) dan Pasal 185 ayat (1)]; dan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Yaitu: Pasal 43 ayat (1). Sedangkan tindak pidana pelanggaran, diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu: Pasal 186 ayat (1), Pasal 187 ayat (1), Pasal 188 ayat (1). Selain itu, dugaan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan ini menurut ketentuan Pasal 176 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diamanahkan kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota. Apabila ada dugaan tindak pidana maka dapat dilakukan pemeriksaan oleh PPNS dibawah supervise Penyidik POLRI.

Saran

Dalam permasalahan pidana perburuhan, hendaknya pemerintah khususnya Dinas Ketenagakerjaan sangat penting dalam melakukan pengawasan seperti kunjungan ke Perusahaan dan mendengar langsung keluhan dari Tenaga Kerja yang ada di perusahaan tersebut, sebagai upaya menindak lanjuti Pihak Pengusaha yang telah lalai atau telah melakukan tindak pidana, untuk memberikan nasihat bahkan sanksi yang tegas terhadap pengusaha tersebut. Untuk para tenaga kerja, hendaknya lebih berani memperjuangkan hak-haknya, dengan cara melaporkan pelanggaran yang dilakukan perusahaan terhadap buruh/pekerja yang tidak diberikan perlindungan hukum dalam artian BPJS Ketenagakerjaan kepada Disnaker melalui pekerja, dan akan dilakukan penyidikan terhadap perusahaan tersebut dimana telah diatur dalam Pasal 182 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu Penyidik Pegawai Negeri Sipil berwenang melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana dibidang ketenagakerjaan, penyidik berwenang melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdussalam. 2017. *Politik Hukum*. Jakarta: PTIK.
- Farid, Z. A. (2011). *Hukum Pidana I*, Sinar Grafika.
- Chazawi, A. (2002). *Pelajaran hukum pidana*. RajaGrafindo Persada.
- Chazawi, A. (2005). *Pelajaran Hukum Pidana (Bagian 1) Cetakan 2. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta*.
- Chazawi, A. (2008). *Pelajaran Hukum Pidana (Stelsel Pidana, Tindak Pidana, Teori-Teori Pemidanaan dan Batasan Berlakunya Hukum Pidana) Raja Grafindo Persada. Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Ali, Achmad. (2009). *Kesadaran Hukum Masyarakat dan Pengaruhnya Bagi Efektivitas Perkembangan Hukum*. Bandung: Sinar Baru.
- Arief, Barda Nawawi. (2006). *Kapita Selekta Hukum Pidana tentang Sistem Peradilan Pidana Terpadu*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Asyhadie, Z. (2007). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Rachmad, A. B. (1999). *Hukum Perburuhan Di Indonesia. Jakarta. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada*.
- Hartono Hadisoprpto. (1999.) *Pengantar Tata Hukum Indonesia* Cetakan ke-3. Yogyakarta: Liberty.
- Ilyas, A. (2012). *Asas-asas Hukum Pidana, Rangkang Education. Yogyakarta: Yogyakarta & PuKAPIndonesia*.
- Soekanto, S., & Purbacaraka, P. (1993). *Sendi-Sendi Ilmu Hukum dan Tata Hukum. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti*.
- Sianturi, S. R. (1996). *Asas Hukum Pidana di Indonesia dan Penerapannya. Jakarta: Alumni*.
- Hamid, Hamrat dkk. (1991). *Penyidikan dan Penuntutan dalam Proses Pidana*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamzah, Andi. (2004). *Hukum Acara Pidana Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Harahap, M. Yahya. (2000). *Pembahasan, Permasalahan dan Penerapan KUHAP (Penyidikan dan Penuntutan)*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Iman, Soepomo. (1995). *Pengantar Hukum Perburuhan* Cetakan XI. Jakarta: Djambatan.
- Jonkers, JE. (1960). *Ilmu Hukum Pidana di Indonesia*, (terjemahan R.A. Koesnoen. PBSS Kepanjaan.
- Khakim, Abdul. (2009). *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaa Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Kertonegoro, Sentanoe. (1999). *Gerakan Serikat Pekerja (Trade Unionism) Studi Kasus Indonesia dan Negara-negara Industri*. Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia.
- Machmud, Syahrul. (2012). *Penegakan Hukum Lingkungan Indonesia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- M. Gultom, Binsar. (2012). *Pandangan Kritis Seorang Hakim dalam Penegakan Hukum di Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Muladi dan Barda Nawawi Arief. (2005). *Teori-Teori dan Kebijakan Pidana*. Bandung: Alumni.
- _____ dkk. (2010). *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Prayudi, Guse. (2008). *Seluk Beluk Hukum Pidana yang Penting Untuk Diketahui*. Jakarta: Royan, Zaidan, Razan.

- Projudikoro, Wirjono. (1989). *Asas-Asas Hukum Pidana Indonesia*, Cetakan 1. Bandung: Eresco.
- _____. (2003). *Asas-Asas Hukum Pidana di Indonesia*. Bandung: Refika Aditama.
- R. Budiono, Abdul. (2011). *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks.
- Saleh, Roeslan. (1998). *Perbuatan Pidana dan Pertanggung Jawaban Pidana* Jakarta: Aksara Baru.
- Sjahdeini, Sutan Remy. (2006). *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi*, Jakarta: PT Grafiti Pers.
- Soekanto, Soerono. (2004). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Cetakan Kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. (2006). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers. Tjandraningsih, Indra dan Rina Herawati. (2009). *Menuju Upah Layak*. Jakarta: Ekatika.
- Van Schravendijk, H.J. (1996). *Buku Pelajaran tentang Hukum Pidana di Indonesia*. Jakarta: J.B. Wolters.
- Wijayanti, Asri. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Peraturan Perundang-Undangan

[Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.](#)

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.

[Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Tahun 1984 Nomor 12 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia.](#)

[Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan.](#)

[Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan.](#)

[Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.](#)

[Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.](#)

[Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.](#)

[Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.](#)

[Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.](#)

[Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.](#)

[Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.](#)

Notulensi

Komnas HAM dan KPS, 2017. *Notulensi Pendidikan dan Pelatihan bagi PPNS se Sumut*. Medan, 30-31 Juli 2017.

Situs Internet

Petriella, Yanita. (2019). "Tenaga Kerja Hanya Terima Laporan Pidana", terdapat dalam <https://ekonomi.bisnis.com/read/20190502/12/917763/ingat-desk-tenaga-kerja-hanya-terima-laporan-pidana>, diakses pada tanggal 24 Mei 2020.