

**PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DI PERUSAHAAN
BERDASARKAN PASAL 2 AYAT (2) UNDANG-UNDANG NOMOR 3
TAHUN 1951 TENTANG PENGAWASAN PERBURUHAN**

TEGUH RIAN TO S.H M.H

Pengawas di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

ABSTRAK

Jurnal penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dengan jelas Pengawasan Ketenagakerjaan di Perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan mengenai perusahaan yang menghalang-halangi Pengawas Ketenagakerjaan yang akan masuk ke perusahaan untuk melakukan pemeriksaan di perusahaan, karena jika perusahaan tersebut menghalang-halangi pengawas ketenagakerjaan maka dapat diancam dengan tindak pidana ringan. Dalam jurnal penelitian ini menggunakan studi kasus putusan Pengadilan Negeri Serang Perkara Nomor 4/Pid.Tipiring/2016/PN.Srg. yang menjatuhkan putusan tindak pidana ringan kepada seorang manajemen perusahaan PT. Siemens Indonesia karena menghalang-halangi Pengawas Ketenagakerjaan saat akan memeriksa perusahaannya. Tujuan penelitian ini agar dapat mengetahui peranan Pengawas Ketenagakerjaan, tindak pidana di bidang ketenagakerjaan dan apakah dengan adanya putusan tindak pidana ringan tersebut dapat membuat efek jera bagi perusahaan-perusahaan lainnya. Peran Pengawas Ketenagakerjaan adalah untuk mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang masalah ketenagakerjaan. Karakteristik sanksi pidana dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan membedakan perbuatan pidana di bidang

ketenagakerjaan ke dalam bentuk kejahatan dan pelanggaran, subjek yang di ancam pidana terdiri atas pegawai (Pengawas Ketenagakerjaan) dan koporasi (pengusaha). Penerapan sanksinya dilakukan secara alternatif, yaitu pelaku tindak pidana dapat diterapkan salah satu sanksi. Juga tidak menganut sanksi minimal dan sanksi maksimal khusus. Nominal denda yang dimaksud dalam Pasal 6 ayat (4) hanya sebesar Rp. 500,- (lima ratus rupiah) yang tidak relevan untuk digunakan pada masa sekarang.

Kata kunci: Pengawas Ketenagakerjaan, Perusahaan, Tindak Pidana Ringan.

A. Latar Belakang

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 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 di antara 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. Akan tetapi, menurut Sunaryati Hartono, hukum bukan merupakan suatu tujuan melainkan hanya merupakan jembatan yang akan membawa kepada ide yang dicita-citakan, ide yang di cita-citakan itu tidak lain merupakan tujuan hukum itu sendiri yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. 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*).¹

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.²

¹ Sunaryati Hartono dalam Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, (Jakarta: Sofmedia, 2011), hal. 2-3.

²*Ibid.* hal. 12

Penggunaan upaya hukum, termasuk hukum pidana, sebagai salah satu upaya untuk mengatasi masalah sosial termasuk dalam bidang kebijakan penegakan hukum. Di samping 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.³

Demi mencapai kesejahteraan masyarakat, khususnya dalam hal ini adalah kaum pekerja/buruh, dan untuk mencegah terjadinya tindak pidana terhadap pekerja/buruh, maka pemerintah mengambil kebijakan untuk menggunakan sarana “penal” (hukum pidana) yaitu dengan menerbitkan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan yang sifatnya mengatur dan melindungi hak dan kewajiban pekerja/buruh dengan menyertakan ketentuan-ketentuan pidana ke dalamnya, baik yang berupa pidana administrasi, pidana denda, pidana kurungan, maupun pidana penjara, sehingga diharapkan hal tersebut dapat menimbulkan efek jera dan menjadi salah satu upaya penanggulangan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

³*Ibid*

Dalam rangka menegakkan hukum di bidang ketenagakerjaan, dibentuk Pegawai Ketenagakerjaan yang berada di bawah naungan Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan - Kementerian Ketenagakerjaan yang merupakan unit kerja teknis yang bertugas memberikan perlindungan ketenagakerjaan bagi pekerja dan pengusaha di Indonesia. Visi Direktorat ini adalah mewujudkan masyarakat industri yang sejahtera dan berkeadilan dengan mempromosikan kepastian hukum. Direktorat ini juga menjadi lembaga andalan serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif. Salah satu target pembinaan kerja untuk periode 2015-2019 adalah peningkatan kepatuhan perusahaan atas hukum ketenagakerjaan.⁴

Berdasarkan Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”.⁵

⁴Lembar Fakta: Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/asiaro-bangkok/ilo>, diakses tanggal 20 Juni 2018.

⁵ Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU Nomor 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, Pasal 176.

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi dan terintegrasi dalam rangka menjamin penegakan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan tenaga kerja da peraturan yang menyangkut waktu kerja, pengupahan, keselamatan, sesehatan serta kesejahteraan, tenaga kerja anak serta orang muda dan masalah-masalah lain yang terkait.

Dalam upaya penegakan hukum ketenagakerjaan tersebut, pengawas ketenagakerjaan diberikan wewenang sebagai penyidik pegawai negeri sipil (PPNS) untuk melakukan upaya paksa melalui lembaga pengadilan. Mekanisme penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan yang dilakukan oleh PPNS ketenagakerjaan mengacu kepada Hukum Acara Pidana (KUHAP). Sebagaimana KUHAP, terdapat 3 mekanisme penegakan hukum yaitu Acara Pemeriksaan Biasa, Acara Pemeriksaan Singkat dan Acara Pemeriksaan Cepat. Salah satu pelanggaran yang termasuk Acara Pemeriksaan Cepat adalah pelanggaran Tindak Pidana Ringan Ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 205–210 KUHAP.

Kekuasaan pengawas ketenagakerjaan di antaranya yaitu hak bebas memasuki setiap tempat kerja. Kekuasaan pertama pengawas, tanpa adanya akan sangat sedikit pengawas

dilakukan, adalah mengunjungi perusahaan. Pegawai ketenagakerjaan diberikan kekuasaan yang memadai:⁶

1. Untuk secara bebas memasuki setiap tempat kerja yang wajib diawasi dan tanpa pemberitahuan sebelumnya pada setiap jam di siang dan malam hari;
2. Untuk memasuki pada siang hari setiap tempat di mana yang secara layak dipercaya sebagai tempat yang wajib diawasi.

Dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan terkandung diktum-diktum tentang pengawasan yang dapat dikemukakan sebagai berikut :⁷

1. Pegawai yang dimaksud di atas beserta para pegawai pembantunya dalam melakukan kewajiban pengawasan terhadap para tenaga kerja yang menjadi wewenangnya, berhak memasuki semua tempat dimana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan atau dapat disangka bahwa di tempat itu dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh pengusaha atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan buruh;

⁶ Rachmat Trijono, *Pegantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Sinanti, 2014), hal. 151-152

⁷ G. Kartasapoetra, R.G. Kartasapoetra SH, Ir. A.G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Bina Aksara, 1986), hal.232

2. Andaikata pada waktu menjalankan tugas kewajiban seperti diatas ternyata mereka ditolak oleh pihak pengusaha, sehingga pelaksanaan tugas kewajibannya menjadi terhalang atau memungkinkan tidak dapat dilaksanakan, maka para pegawai tersebut dapat meminta bantuan alat kekuasaan Negara c.q Polisi R.I untuk memasuki perusahaan yang bersangkutan dan selanjutnya melaksanakan tugas kewajiban dengan seksama;

Hal-hal tersebut di atas juga diadopsi Undang-Undang No. 23 tahun 1948 jo Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan serta dalam Pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Walaupun peraturan perundang-undangan mengatur hak pengawas ketenagakerjaan demikian di atas, namun tidak semua perusahaan patuh dan mentaatinya. Seperti Kasus PT. Siemens Indonesia yang menghalang-halangi pengawas ketenagakerjaan untuk memasuki perusahaan. Yang akhirnya berujung pada perbuatan yang dapat dipidana.

Kasus PT. Siemens Indonesia berawal dari rencana mogok kerja karyawan PT. Siemens Indonesia selama 1 (satu) bulan yang disampaikan oleh Serikat Buruh Sejahtera

Indonesia (SBSI) PT. Siemens Indonesia kepada Manajemen PT. Siemens Indonesia dan Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon. Kemudian diadakan Perundingan Bipartit antara SBSI PT. Siemens Indonesia dengan Manajemen PT. Siemens Indonesia oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon. Namun sayangnya, perundingan Bipartit tersebut tidak bisa menghasilkan keputusan yang bisa disepakati oleh SBSI PT. Siemens Indonesia dan Manajemen PT Siemens Indonesia. Selanjutnya masing-masing pihak menempuh jalan sendiri-sendiri. Sehingga SBSI PT. Siemens Indonesia memilih tetap melanjutkan Aksi Mogok Kerja selama 1 (satu) bulan.

Untuk mencegah supaya tidak berlarut-larut, Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon melakukan pemeriksaan kepada Manajemen PT. Siemens Indonesia. Namun, Manajemen PT. Siemens Indonesia, sebagaimana yang ditunjukkan oleh Ary Reynold yang memegang Posisi sebagai Industrial Relation Specialist, berusaha untuk menghalang-halangi Pengawas Ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon. Dan akhirnya pengawas ketenagakerjaan memperkarakan Ary Reynold secara pidana, sampai dirinya dinyatakan bersalah karena telah melakukan perbuatan tindak pidana ringan berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor: 4/Pid.Tipiring/2016/PN.Srg.

B. Pelanggaran Tindak Pidana Ringan Ketenagakerjaan

1. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Undang-Undang Pengawasan Perburuhan)

a. Pasal 2

- 1) Menteri yang disertai urusan perburuhan atau pegawai yang ditunjuk olehnya, menunjuk pegawai-pegawai yang diberi kewajiban menjalankan pengawasan perburuhan;
- 2) Pegawai-pegawai tersebut dalam ayat (1) pasal ini, beserta pegawai pegawai pembantu yang mengikutinya, dalam melakukan kewajiban-kewajiban tersebut dalam pasal I ayat (1), berhak memasuki semua tempat-tempat, dimana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan, atau dapat disangka bahwa disitu dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh majikan atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan buruh. Yang dimaksudkan dengan pekerjaan ialah pekerjaan

yang dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah;

3) Jikalau pegawai-pegawai tersebut dalam ayat (1) ditolak untuk memasuki tempat-tempat termaksud dalam ayat (2) maka mereka memasukinya, jika perlu dengan bantuan Polisi Negara.

b. Pasal 3 ayat (1)

Majikan atau wakilnya, demikian pula semua buruh yang bekerja pada majikan itu, atas permintaan dan dalam waktu sepantasnya yang ditentukan oleh pegawai-pegawai tersebut dalam pasal 2 ayat (1), wajib memberi semua keterangan-keterangan yang sejelas-jelasnya, baik dengan lisan maupun dengan tertulis, yang dipandang perlu olehnya guna memperoleh pendapat yang pasti tentang hubungan kerja dan keadaan perburuhan pada umumnya di dalam perusahaan itu pada waktu itu atau/dan pada waktu yang telah lampau.

c. Pasal 6 ayat (4)

Barang siapa menghalang-halangi atau menggagalkan sesuatu tindakan yang dilakukan oleh pegawai-pegawai dalam melakukan kewajibannya seperti tersebut dalam pasal 2, begitu pula barang siapa tidak

memenuhi kewajibannya termaksud dalam pasal 3 ayat (1), dihukum dengan hukuman kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda sebanyak-banyaknya lima ratus rupiah.

Selain dari peraturan perundang-undangan dan pasal-pasal sebagaimana diuraikan di atas, pelaksanaan tindak pidana ringan dapat digunakan pada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan pasal-pasal yang lain sepanjang memenuhi kriteria sebagaimana diatur dalam KUHAP Pasal 205 sampai dengan Pasal 210 dan proses dapat dilakukan secara cepat.

C. Penanganan Tindak Pidana Ringan Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan ketenagakerjaan terpadu, terkoordinasi dan terintegrasi dalam rangka menjamin penegakkan hukum mengenai kondisi kerja dan peraturan yang menyangkut waktu kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan serta kesejahteraan, tenaga kerja anak serta orang muda dan masalah-masalah lain yang terkait.

Dalam upaya penegakkan hukum ketenagakerjaan tersebut, pengawasan ketenagakerjaan diberikan kewenangan

sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) untuk melakukan upaya paksa melalui lembaga pengadilan. Mekanisme penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan yang dilakukan oleh PPNS ketenagakerjaan mengacu pada hukum acara sesuai yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHP). Sebagaimana KUHP, terdapat 3 (tiga) mekanisme penegakkan hukum yaitu Acara Pemeriksaan Biasa, Acara Pemeriksaan Singkat dan Acara Pemeriksaan Cepat. Salah satu pelanggaran yang termasuk acara pemeriksaan cepat adalah tindak pidana ringan ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 205-210 KUHP.

Dasar hukum penanganan tindak pidana ringan ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut:

1. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) (*Wetboek van Strafrecht*) voor Nederlandsch-Indie Stbl. Nomor 732 Tahun 1915;
2. Undang-Undang Uap Tahun 1930 (*Stroom Ordonantie 1930*);
3. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-Undang Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia;

4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan;
6. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana;
7. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah;
9. Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2010 tentang Manajemen Penyidikan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil;
10. Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2010 tentang Koordinasi, Pengawasan dan Pembinaan Penyidikan Bagi Penyidik Pegawai Negeri Sipil;
11. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2012 tentang Penyesuaian Batasan Tindak Pidana Ringan dan Jumlah Denda Dalam KUHP;
12. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2012 tentang Tata Cara Pelaksanaan Koordinasi, Pengawasan, dan Pembinaan Teknis Terhadap Kepolisian

Khusus, Penyidik Pegawai Negeri Sipil, dan Bentuk-Bentuk Pengamanan Swakarsa;

13. Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Dalam Pasal 205 ayat (1) KUHP bahwa “yang diperiksa menurut acara pemeriksaan tindak pidana ringan ialah perkara yang dincam dengan pidana penjara atau kurungan paling lama tiga bulan dan atau denda sebanyak-banyaknya tujuh ribu lima ratus rupiah” dan ketentuan sampai dengan Pasal 210 KUHP maka kategori suatu kasus sebagai tindak pidana ringan ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Pasal tindak pidana ringan dan sangat sederhana;
2. Hakim pada persidangan tunggal;
3. Penuntut umum tidak hadir, petugas kejaksaan pada persidangan sebagai penerima pembayaran denda vonis;
4. Putusan dapat dijatuhkan cukup dengan keyakinan hakim yang didukung satu alat bukti yang sah (Penjelasan Pasal 184 KUHP);
5. Tidak dibuat surat dakwaan;
6. Tidak dibuat Berita Acara Pemeriksaan (BAP) Pengadilan;

7. Tidak dapat dimintakan banding kecuali putusan dijatuhkan pidana merampas kemerdekaan.

Dalam penanganan tindak pidana ringan ketenagakerjaan, sebagaimana amanat pada Pasal 182 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penyidik berwenang:

- a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan

- g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Berkaitan hal tersebut di atas, penyidik atas kuasa penuntut umum setelah pemeriksaan dibuat, menghadapkan terdakwa beserta barang bukti, saksi, ahli dan atau juru bahasa ke persidangan.

Adapun tahapan-tahapan dalam menangani tindak pidana ringan di dalam hukum ketenagakerjaan yaitu:⁸

1. Tahap Persiapan

Dalam melaksanakan penyidikan, kelengkapan administrasi penyidikan yang harus disiapkan Penyidik Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Surat Perintah Tugas;
- b. Surat Perintah Penyidikan;

Pada Tahap persiapan, Penyidik ketenagakerjaan harus berkoordinasi dengan lembaga/instansi terkait sebagai berikut:

- a. Kepolisian;
- b. Kejaksaan;
- c. Pengadilan Negeri;
- d. Lembaga Masyarakat; dan

⁸*Ibid*

e. Pemerintah Daerah.

Bentuk koordinasi dengan lembaga/instansi terkait dapat berupa pengiriman berkas administrasi penyidikan dan penyampaian rencana tindak pidana ringan ketenagakerjaan.

2. Tahap Pelaksanaan

Dalam tahap pelaksanaan, kelengkapan administrasi penyidikan yang disiapkan penyidik ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Nota Pemeriksaan;
- b. Berita Acara Pemeriksaan Tindak Pidana Ringan Ketenagakerjaan yang terdiri dari 5 (lima) rangkap, yaitu:
 - 1) Lembar warna putih untuk Pengadilan Negeri;
 - 2) Lembar warna merah untuk Tersangka;
 - 3) Lembar warna biru untuk Kejaksaan Negeri;
 - 4) Lembar warna kuning untuk Kepolisian;
 - 5) Lembar warna hijau untuk PPNS Ketenagakerjaan
- c. Berita Acara Pemeriksaan Tindak pidana Ringan Ketenagakerjaan, sebagaimana tersebut di atas ditandatangani oleh PPNS Ketenagakerjaan, dan diketahui oleh pimpinan Unit Kerja Pengawasan

Ketenagakerjaan serta Korwas PPNS/Reskrim/Penyidik POLRI setempat. Setelah itu, tembusan berita acara pemeriksaan tindak pidana ringan ketenagakerjaan diberikan kepada lembaga/instansi terkait.

Dalam melaksanakan penyidikan, administrasi penyidikan harus berpedoman pada mekanisme sebagai berikut:⁹

- a. Denda yang dikenakan dikonversi sesuai dengan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 02 Tahun 2012 tentang Penyesuaian Batasn Tindak Pidana Ringan dan Jumlah Denda Dalam KUHP, yakni minimal 1.000,- (seribu) kali nilai rupiah yang ditetapkan dalam Undang-Undang yang menjadi kewenangannya;
- b. Terkait dengan konversi denda sebagaimana pada huruf a, maka penyidik ketika mengajukan tuntutan denda nilainya sudah menyesuaikan/dikonversi;
- c. Menggunakan dan menerapkan prinsip-prinsip penulisan Bahasa Indonesia dan administrasi perkantoran yang sesuai ketentuan, meliputi:
 - 1) Penulisan dan penerapan pasal, tanggal, tanda tangan, dan stempel dinas;

⁹*Ibid*

- 2) Merupakan kebulatan pikiran yang jelas/padat, dengan susunan yang sistematis dan dapat meyakinkan pihak terkait;
- 3) Tulisan menggunakan huruf cetak, terang dan jelas dapat dibaca (apabila ditulis dengan tangan) dengan mudah, menggunakan Bahasa Indonesia yang mudah untuk dimengerti;
- 4) Format baku;
- 5) Buat ruang tepi untuk pembetulan manakala ada kata yang akan diperbaiki;
- 6) Apabila ada tulisan yang salah jangan di tipe-ex;
- 7) Tulisan yang salah digaris satu kali;
- 8) Penggantian tulisan yang salah diparaf;

3. Pengisian Blangko Berita Acara Penyidikan Tindak Pidana Ringan

Blanko Berita Acara Penyidikan Tindak Pidana menggunakan format sebagaimana tercantum dalam pedoman ini:

a. Nomor register

Nomor register yang dikhususkan untuk dokumen berita acara dari masing-masing Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan

- b. Waktu pemeriksaan
Waktu, Nomor Surat Perintah Penyidikan;
- c. Nama dan pangkat/golongan/jenjang jabatan dan fungsi, Nomor Induk Kepegawaian yang melakukan penyidikan
- d. Identitas tersangka berisi:
 - 1) Nama Tersangka;
 - 2) Tempat/tanggal lahir/umur;
 - 3) Jenis kelamin;
 - 4) Kewarganegaraan;
 - 5) Agama;
 - 6) Pekerjaan;
 - 7) Alamat tempat tinggal;
 - 8) Tanggal dan tempat kejadian;
 - 9) Peraturan perundangan yang dilanggar.
- e. Identitas saksi berisi:
 - 1) Nama;
 - 2) Umur;
 - 3) Alamat
 - 4) Waktu dan tempat pengambilan keterangan;
 - 5) Peraturan perundangan yang dilanggar.

Jumlah saksi minimal 2 (dua) orang.
- f. Barang bukti dapat berupa:

- 1) Nota pemeriksaan; dan//atau
 - 2) Bukti lain (akte pengawasan ketenagakerjaan, dokumen pemeriksaan/pengujian atau dokumen lainnya yang terkait)
- g. Waktu menghadap pengadilan;
Tanggal, hari, jam, lokasi pengadilan
- h. Penandatanganan berita acara dilakukan oleh:
- 1) Tersangka;
 - 2) Saksi-saksi;
 - 3) Korwas PPNS/Reskrim/Penyidik POLRI;
 - 4) Penyidik;
 - 5) Pimpinan Unit Pengawasan Ketenagakerjaan
- i. Pasal yang dilanggar
Nomor pasal, ayat atau huruf.
- j. Uraian pelanggaran

4. Tahap akhir

Pada tahap akhir, berkas perkara tipiring disampaikan ke Pengadilan Negeri dan Korwas PPNS/Reskrim/Penyidik POLRI sesuai wilayah hukumnya dengan surat pengantar dari Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan. Adapun prosedur

pemeriksaan perkara tipiring ketenagakerjaan di Pengadilan sebagai berikut:

- a. Penyidik atas kuasa hukum penuntut umum dalam waktu 3 (tiga) hari sejak Berita Acara Pemeriksaan dibuat, menghadapkan pelanggar ke sidang pengadilan (Pasal 205 ayat (2) KUHP);
- b. Jaksa Penuntut Umum dapat hadir dipersidangan dengan sebelumnya menyatakan keinginannya untuk hadir pada sidang;
- c. Pengadilan mengadili dengan hakim tunggal, pada tingkat pertama dan terakhir, kecuali dalam hal dijatuhi pidana perampasan kemerdekaan terdakwa dapat banding (Pasal 205 ayat (3) KUHP);
- d. Pengadilan menetapkan hari tertentu dalam tujuh hari untuk mengadili perkara dengan acara pemeriksaan tipiring (Pasal 206 KUHP), yakni salah satu hari yang khusus ditunjuk sebagai hari dilaksanakannya pemeriksaan tipiring;
- e. Penyidik memberitahukan secara tertulis kepada pelanggar tentang hari, tanggal, jam, dan tempat ia harus menghadap sidang pengadilan dan hal tersebut dicatat dengan baik oleh penyidik, selanjutnya catatan

bersama berkas dikirim ke Pengadilan (Pasal 207 ayat (1) poin a KUHAP);

- f. Perkara tipiring yang diterima harus disidangkan pada hari itu juga (Pasal 207 ayat (1) poin a KUHAP);
- g. Hakim yang bersangkutan memerintahkan panitera mencatat dalam buku register semua perkara yang diterimanya, dengan memuat nama lengkap, tempat lajir, umur/tanggal lahir, jenis kelamin, kebangsaan, tempat tinggal, agama dan pekerjaan terdakwa serta apa yang didakwakan kepadanya (Pasal 207 ayat (2) poin a dan b KUHAP);
- h. Saksi tidak disumpah/janji, kecuali hakim menganggap perlu (Pasal 208 KUHAP);

Adapun ketentuan Putusan Perkara Tipiring Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Tidak dibuat Surat Putusan secara tersendiri, melainkan dicatat dalam daftar catatan perkara kemudian panitera mencatat dalam buku register serta ditandatangani oleh hakim dan panitera yang bersangkutan (Pasal 209 ayat (1) KUHAP);
- b. Putusan dijatuhkan pada hari yang sama dengan hari diperiksanya perkara itu juga, toleransi penundaan

dapat dilakukan apabila ada permohonan dari Terdakwa;

- c. Putusan pidana dapat dijatuhkan cukup dengan keyakinan hakim yang didukung satu alat bukti yang sah (penjelasan Pasal 184 KUHAP);
- d. Bersifat “cepat” itu menghendaki agar perkara tidak sampai tertunggak, di damping itu situasi serta kondisi masyarakat belum memungkinkan apabila untuk semua perkara Tipiring terdakwa diwajibkan hadir pada waktu putusan diucapkan, maka perkara-perkara cepat (baik tipiring maupun tilang) dapat diputus di luar hadirnya Terdakwa (*verstek*) dan “Pasal 214 KUHAP” berlaku untuk semua perkara yang diperiksa dengan Acara Cepat;
- e. Terhadap putusan *verstek* sebagaimana tersebut dalam poin di atas, yang berupa pidana perampasan kemerdekaan, terpidana dapat mengajukan perlawanan (*verstek*) ke Pengadilan Negeri yang memutuskan perkara tersebut dengan tata cara sebagai berikut:
 - 1) Panitera memberitahukan PPNS adanya perlawanan/*verzet*;
 - 2) Hakim menetapkan hari sidang perlawanan;

- 3) Perlawanan diajukan dalam waktu 7 (tujuh) hari setelah putusan diberitahukan secara sah kepada Terdakwa;
- 4) Terhadap putusan pengadilan dalam perkara tipiring yang menjatuhkan pidana perampasan kemerdekaan data diajukan banding ke Pengadilan Tinggi.

D. Analisa Kasus Tindak Pidana Ringan Berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Serang Perkara Nomor: 4/Pid.Tipiring/2016/PN.Srg.

Kasus tindak pidana ringan di bidang ketenagakerjaan berdasarkan putusan Pengadilan Negeri Serang di bawah register perkara Nomor 4/Pid.Tipiring/2016/PN.Srg. berawal dari peristiwa hukum di mana buruh PT. Siemens Indonesia yang berlokasi di Kawasan Industrial Estate Cilegon melakukan aksi mogok kerja untuk menuntut penolakan diskriminasi upah. Berkaitan dengan tuntutan dari para buruh tersebut kemudian diadakan perundingan Bipartit antara buruh PT. Siemens Indonesia yang diwakili oleh Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) PT. Siemens Indonesia dengan Manajemen PT. Siemens Indonesia di Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon. Namun sayangnya, rencana perundingan tersebut tidak bias

dilaksanakan karena PT. Siemens Indonesia tidak hadir sehingga tidak dapat menghasilkan keputusan yang bias disepakati oleh SBSI PT. Siemens Indonesia dan Manajemen PT. Siemens Indonesia.

Ketidak hadirannya PT. Siemens Indonesia dalam pertemuan bipartit membuat kecewa SBSI PT. Siemens Indonesia, sehingga SBSI PT. Siemens Indonesia membuat laporan tindak pidana yang dilakukan oleh PT. Siemens Indonesia kepada Pengawas Ketenagakerjaan Kota Cilegon mengenai peristiwa di mana ketika sejumlah buruh PT. Siemens Indonesia melakukan aksi mogok kerja untuk menuntut haknya ternyata PT. Siemens Indonesia malah merekrut sebanyak 50 orang dengan memperkerjakan tenaga baru untuk menggantikan para buruh yang tidak bekerja karena sedang melakukan mogok kerja. Atas dasar laporan tersebut, Pengawas Ketenagakerjaan Kota Cilegon melakukan investigasi ke PT. Siemens Indonesia. Karena berdasarkan Pasal 144 huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan: Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140 pengusaha dilarang mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan.

Sanksi bagi perusahaan yang mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan sebagaimana ketentuan Pasal 187 adalah pelanggaran tindak pidana yang diancam dengan pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (duabelas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

Menindak lanjuti laporan dari SBSI PT. Siemens Indonesia tentang adanya dugaan tindak pidana yang dilakukan oleh PT. Siemens Indonesia, Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) / Pengawas Ketenagakerjaan Kota Cilegon dengan membawa surat tugas melakukan pemeriksaan kepada Manajemen PT. Siemens Indonesia untuk meminta data soal adanya pekerja pengganti saat buruh melakukan mogok kerja, akan tetapi perusahaan melalui Ary Reynold selaku Industrial Relation Specialis PT. Siemens Indonesia tidak memberikan data-data yang diminta PPNS/Pengawas Ketenagakerjaan tersebut, bahkan malah berusaha untuk menghalang-halangi Pengawas Ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon.

Tindakan PT. Siemens Indonesia yang berusaha menghalang-halangi Pengawas Ketenagakerjaan adalah merupakan tindakan yang tidak diperbolehkan, karena

Pengawas Ketenagakerjaan memiliki hak untuk memasuki tempat/perusahaan yang diduga melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawas Ketenagakerjaan, yang menyatakan: *Pengawas Ketenagakerjaan berhak memasuki seluruh Perusahaan atau Tempat Kerja atau tempat-tempat yang diduga dilakukannya pekerjaan.*

Bahkan suatu perusahaan yang melakukan tindakan menghalang-halangi pengawas ketenagakerjaan merupakan suatu tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia.

Ketentuan Pasal 2 ayat (2) UU Nomor 3 Tahun 1951 menyatakan bahwa: "Pegawai-pegawai tersebut dalam ayat (1) pasal ini, beserta pegawai-pegawai pembantu yang mengikutinya, dalam melakukan kewajiban-kewajiban tersebut dalam pasal I ayat (1), berhak memasuki semua tempat-tempat, dimana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan, atau dapat disangka bahwa disitu dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau

dipergunakan oleh majikan atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan buruh”.

Ketentuan Pasal 3 ayat (1) UU Nomor 3 Tahun 1951 menyatakan bahwa Majikan atau wakilnya, demikian pula semua buruh yang bekerja pada majikan itu, atas permintaan dan dalam waktu sepantasnya yang ditentukan oleh pegawai-pegawai tersebut dalam pasal 2 ayat (1), wajib memberi semua keterangan-keterangan yang sejelas-jelasnya, baik dengan lisan maupun dengan tertulis, yang dipandang perlu olehnya guna memperoleh pendapat yang pasti tentang hubungan kerja dan keadaan perburuhan pada umumnya di dalam perusahaan itu pada waktu itu atau/dan pada waktu yang telah lampau.

Ketentuan Pasal 6 ayat (4) UU Nomor 3 Tahun 1951 menyatakan bahwa: “Barang siapa menghalang-halangi atau menggagalkan sesuatu tindakan yang dilakukan oleh pegawai-pegawai dalam melakukan kewajibannya seperti tersebut dalam pasal 2, begitu pula barang siapa tidak memenuhi kewajibannya termaksud dalam pasal 3 ayat (1), dihukum dengan hukuman kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda sebanyak-banyaknya lima ratus rupiah”.

Merasa dihalang-halangi oleh PT. Siemens Indonesia, Pengawas Ketenagakerjaan yang juga Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), melaporkan dan mempidanakan staf perusahaan

PT Siemens di Kota Cilegon, Ary Reynold di PN Serang, dengan tuntutan menghalang-halangi dalam penyelesaian aksi mogok kerja. dan meminta data karyawan.

Dalam sidang kasus tindak pidana ringan yang digelar di Pengadilan Negeri (PN)/Hubungan Industrial/Tindak Pidana Korupsi Klas 1A Serang pada hari Rabu tanggal 2 November 2016 di bawah register perkara Nomor 4/Pid.Tipiring/2016/PN.Srg. yang dipimpin oleh Hurhadi AS., SH., MH. Selaku hakim tunggal yang dibantu oleh Radita Pitaloka, SH. sebagai Panitera Pembantu, Penuntut Umum dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Cilegon Rachamatullah dalam dakwaannya menyebutkan terdakwa (Ary ReInold) dinilai telah terbukti melakukan pelanggaran atas proses pengawasan yang telah dilakukan pengawas. Padahal pengawas telah membawa surat tugas dalam menunaikan tugasnya pada saat itu. Pengawas Ketenagakerjaan Kota Cilegon waktu mendatangi PT Siemens telah membawa surat tugas untuk meminta data soal adanya pekerja pengganti saat pekerja yang lain berdemonstrasi. Akan tetapi pihak perusahaan PT. Siemens Indonesia melalui Ary Reynold tidak memberikannya. Sedangkan Ary Reynold membantahnya dengan argumen bahwa data yang dibutuhkan/diminta oleh Pengawas

Ketenagakerjaan: Karena pihaknya berdalih data yang dibutuhkan pengawas berada di Jakarta.

Setelah Penuntut Umum dan Terdakwa mengajukan bukti-bukti serta saksi-saksi, Hakim yang memeriksa perkara tersebut menyatakan bahwa Ary Reynold selaku Industrial Relation Specialis PT. Siemens Indonesia terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana ringan melanggar Pasal 4 ayat (4) juncto Pasal 2 dan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia, yang amarnya putusannya sebagai berikut:¹⁰

M E N G A D I L I

- 1. Menyatakan bahwa Terdakwa ARY REYNOLD anak dari ARTHUR TAMBUNAN tersebut telah terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana “Menghalang-halangi atau menggagalkan sesuaru yang dilakukan oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan”;*
- 2. Menjatuhkan pidana kepada Terdakwa ARY REYNOLD anak dari ARTHUR TAMBUNAN oleh karena itu dengan pidana penjara selama 1 (satu) bulan;*

¹⁰ Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 4/Pid.Tipiring/2016/PN.Srg.

3. *Menetapkan bahwa pidana penjara tersebut tidak perlu dijalankan Terdakwa apabila dalam tenggang waktu selama 2 (dua) bulan sejak putusan diucapkan tidak dihukum dalam putusan pengadilan lain yang telah berkekuatan hukum tetap;*
4. *Membebankan biaya perkara kepada Terdakwa sejumlah Rp. 2.000,00 (dua ribu rupiah).*

Putusan tersebut diputus pada hari Rabu tanggal 2 Nopember 2016 oleh Nurhadi, AS., SH., MH. sebagai Hakim Tunggal putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari itu juga, oleh Hakim Tunggal tersebut dengan dibantu oleh Radita Phitaloka, S., SH. sebagai Panitera Pengganti yang dihadiri oleh Rachmatullah, SH. selaku Penyidik Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja dan Terdakwa yang didampingi Kuasa Hukumnya.

Putusan hakim yang menghukum terdakwa Ary Reynold dengan pidana penjara selama 1 bulan kurungan dan membayar biaya perkara tersebut adalah hukuman pidana percobaan, artinya Terdakwa tidak diharuskan menjalankan pidana penjara tersebut kalau selama 2 bulan tidak melakukan tindakan pidana lain.

E. Kendala dan Penanggulangan Tindak Pidana Ringan Ketenagakerjaan

Bahwa Kepala Dinas Tenaga Kerja Propinsi Banten, Alhamidi¹¹ cukup puas dan senang dengan putusan Pengadilan Negeri Serang dengan Perkara Nomor 4/Pid.Tipiring/2016/PN.Srg. yang menyatakan Ary Reynold selaku Industrial Relation Spesialis PT. Siemens Indonesia telah terbukti bersalah melakukan tindak pidana ringan karena melanggar Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Undang-Undang Pengawasan Perburuhan), Menurut Alhamidi, pelaporan terhadap Manajemen PT. Siemens Indonesia tersebut untuk memberikan pemahaman kepada perusahaan dan pengusaha atas peran dan fungsi pegawai pengawas ketenagakerjaan, karena di lapangan pegawai Pengawas Ketenagakerjaan selalu mengalami kesulitan pada saat menjalankan tugas untuk minta data kepada perusahaan akan jumlah pegawai, termasuk tenaga kerja asing,, padahal tugas kita ini dilindungi oleh UU nomor 3 tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan. Lanjut

¹¹ Alhamidi, *Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Banten*, wawancara: 2 Juli 2018.

Alhamdi, pelaporan dan proses persidangan dengan tindak pidana ringan atau tipiring, agar ada efek jera dan tidak ada lagi kesewenang-wenangan perusahaan terhadap Pengawas Ketenagakerjaan terhadap peran dan fungsi pengawasan.

Akan tetapi menurut Penulis penjatuhan pidana seperti kasus tersebut belum dirasakan memberikan efek jera bagi Terdakwa termasuk juga bagi perusahaan yang telah melakukan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan, apalagi hukuman tersebut hanya berupa hukuman percobaan, yang *notabene* tidak perlu dijalankan. Tugas Pegawai Ketenagakerjaan dalam menjalankan kewenangannya tidak mudah, karena yang diawasi adalah pengusaha yang memiliki kekayaan (uang). Sehingga dengan kekayaan yang dimiliki pengusaha dapat mempengaruhi berbagai pihak demi kepentingannya. Sudah menjadi rahasia umum, bahwa selama ini pengusaha mengeluarkan biaya siluman demi kelancaran usahanya baik secara terpaksa maupun dengan sukarela.¹² Hal ini tentunya dikhawatirkan para pengusaha akan menganggap remeh dan tidak menghargai hukum ketenagakerjaan Indonesia serta tidak menutup kemungkinan akan ada kasus-kasus ini terulang di tempat-tempat perusahaan lain.

¹² Penegakan Tindak Pidana Ketenagakerjaan Tindak Pidana Ketenagakerjaan Harus Dimaksimalkan Melalui PPK dan PPNS, <http://buruh-online.com/2015/11/penegakan-tindak-pidana-ketenagakerjaan-harus-dimaksimalkan-melalui-ppk-dan-ppns.html>, diakses tanggal 9 Mei 2016.

Penjatuhan tindak pidana ringan oleh Pengadilan Negeri Serang dan Pengadilan Negeri Ambon tersebut di atas adalah sama yaitu melanggar ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan karena menghalang-halangi pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk meminta keterangan dari pengusaha.

Karakteristik sanksi pidana dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan ini membedakan perbuatan pidana di bidang ketenagakerjaan ke dalam bentuk kejahatan dan pelanggaran, subjek yang di ancam pidana terdiri atas pegawai (Pengawas Ketenagakerjaan) dan koporasi (pengusaha). Bentuk sanksi yang diatur dalam undang-undang ini dibedakan ke dalam sanksi kejahatan bagi pegawai berupa pidana penjara atau pidana denda atau administrasi, dan pelanggaran bagi pengusaha berupa pidana penjara (kurungan) atau denda dengan penjatuhan secara alternatif. Kategori bentuk sanksi pidana ini sangat tergantung pada jenis perbuatan pidana yang dilakukan oleh pengusaha maupun pegawai. Penerapan sanksinya dilakukan secara alternatif, dalam pengertian bahwa terhadap pelaku tindak pidana dapat diterapkan salah satu sanksi, misalnya pidana penjara saja, atau denda saja. Hal ini tidak dimungkinkan sanksi tersebut dijatuhkan saksi yang

bersifat kumulatif dengan redaksi “pidana penjara dan / atau denda ”, tetapi bersifat alternatif dengan redaksi “pidana penjara atau denda“.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 juga tidak menganut sanksi minimal dan sanksi maksimal khusus. Perlunya adanya penetapan sanksi minimal khusus yang demikian ini digunakan untuk jenis-jenis kejahatan di bidang ketenagakerjaan yang memiliki dampak yang merugikan terhadap masyarakat secara masiv. Oleh karena diperlukan adanya sanksi khusus, dengan harapan perbuatan itu tidak akan pernah dilakukan. Di samping itu, sanksi pidananya mempunyai karakteristik yang sangat luwes, di mana perbuatan tindak pidananya ringan sanksi pidananya juga ringan, perbuatan pelanggaran pidananya berat sanksi pidanya juga ringan.

Konsep sanksi pidana dalam di bidang Pengawasan Ketenagakerjaan tidak dikenakan kepada perusahaan (korporasi), melainkan kepada orang perorangan sebagai subyek hukum pidana, ini disebabkan karena ada beberapa delik yang menurut sifatnya tidak dapat dilakukan oleh korporasi. Sistem penjatuhan/pengenaan sanksi pidana dalam ketenagakerjaan kurang memenuhi rasa keadilan yang bermartabat, karena memakai sistem alternatif (atau), yaitu

sanksi pidana ringan atau denda yang *notabene* sudah tidak relevan lagi dan tidak sebanding di masa sekarang. Sehingga sanksi pidana ketenagakerjaan akan lebih bisa mewujudkan keadilan yang bermartabat apabila memakai sistem pidana kumulatif artinya sanksi pidana penjara dan denda, karena menurut sifat sanksi pidana yang dikenakan sebagai obat terakhir (*ultimum premedium*) mengarah ke *premedium* atau utama artinya hukum pidana lebih diutamakan dari yang lain juga adanya nilai denda yang harus diberikan.

Nominal denda yang dimaksud dalam Pasal 6 ayat (4) Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 hanya sebesar Rp. 500,- (lima ratus rupiah) perlu disesuaikan lagi, seperti halnya nilai denda dengan nominal “dua ratus lima puluh rupiah” dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) dibaca atau disesuaikan menjadi Rp. 2.500.000,00,- (dua juta lima ratus ribu rupiah) berdasarkan Peraturan Mahkamah Agung (PERMA) Nomor 02 Tahun 2012 tentang Penyesuaian Batasan Tindak Pidana Ringan dan Jumlah Denda Dalam KUHP. Bahkan ketentuan pidana denda dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan nilai nominal terendah sebesar Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) sampai yang tertinggi sebesar Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah).

perbedaan Undang-Undang no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan UU No. 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan, yaitu di mana Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah menggunakan sanksi yang bersifat alternatif kumulatif dengan redaksi “pidana penjara dan/atau denda”, dan menggunakan sanksi minimal khusus dan maksimal khusus baik itu pidana penjara maupun dendanya. Sedangkan mengenai besaran jumlah denda pun sudah dirasakan memenuhi nominal dalam keadaan sekarang. Sanksi pidana tersebut tidak atau belum digunakan untuk Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan.

Dengan demikian, demi tercapainya kesejahteraan masyarakat, khususnya dalam hal ini adalah kaum pekerja/buruh, dan untuk mencegah terjadinya tindak pidana terhadap pekerja/buruh, bahkan terhadap Pengawas Ketenagakerjaan maka perlu adanya kebijakan untuk menggunakan sarana “penal” (hukum pidana) yang maksimal yaitu dengan menerbitkan peraturan perundang-undangan yang sesuai dengan masa sekarang mengenai ketenagakerjaan yang sifatnya mengatur dan melindungi hak dan kewajiban pekerja/buruh serta Pengawas Ketenagakerjaan dengan menyertakan ketentuan-ketentuan pidana yang maksimal juga

ke dalamnya, baik yang berupa pidana administrasi, pidana denda, pidana kurungan, maupun pidana penjara secara maksimal dengan sistem kumulatif di bidang hukum ketenagakerjaan, sehingga diharapkan hal tersebut dapat menimbulkan efek jera dan pengusaha akan taat dan takut serta mematuhi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

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 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 di antara 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.

Dalam teori tujuan hukum yang dikemukakan oleh Mochtar Kusumaatmadja tujuan pokok daripada hukum apabila hendak direduksi pada satu hal saja, adalah ketertiban (*order*). Ketertiban adalah tujuan pokok dan pertama daripada segala hukum. Kebutuhan akan ketertiban ini merupakan syarat pokok (*fundamental*) bagi adanya suatu masyarakat manusia yang teratur. Terlepas dari segala kerinduan akan hal-hal lain yang juga menjadi tujuan daripada hukum., ketertiban sebagai tujuan utama hukum merupakan suatu fakta objektif yang berlaku bagi segala masyarakat manusia dalam segala bentuknya.¹³

Tujuan hukum yang diajukan oleh Mochtar Kusumaatmadja itu berkaitan erat dengan definisi atau pengertian hukum yang diajukan beliau jika diartikan dalam artinya yang luas, maka hukum itu tidak saja merupakan keseluruhan asas-asas (*principle*) dan kaidah-kaidah (*norms*) yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat, melainkan meliputi juga lembaga-lembaga (*institutions*) dan proses-proses (*processes*) yang mewujudkan berlakunya kaidah-kaidah itu dalam kenyataan. Dengan perkataan lain, suatu pendekatan yang normatif semata-mata tentang hukum

¹³ Mochtar Kusumaatmadja, *Op. Cit.*

tidak cukup apabila kita hendak melakukan pembinaan hukum secara menyeluruh.

Oleh karena itu guna mencapai ketertiban ketenagakerjaan sebagaimana salah satu tujuan hukum di bidang pengawasan ketenagakerjaan, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) bersama dengan pemerintah seharusnya menyiapkan undang-undang yang komprehensif yang mampu memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dan bagi pengawas ketenagakerjaan, agar para pengusaha bisa mematuhi dan mentaati hukum ketenagakerjaan. Karena Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Nomor 3 Tahun 1951 sudah tidak relevan lagi untuk digunakan di masa sekarang ini.

Disamping itu pemerintah dengan seluruh jajarannya dari pusat sampai daerah melaksanakan undang-undang tersebut secara konsisten dan konsekuen, termasuk semua pemangku kepentingan harus bekerja sama dan saling mendukung agar tidak muncul perselisihan antara tenaga kerja dengan pengusaha, serta masing-masing memenuhi hak dan kewajibannya.

Dan tidak menutup kemungkinan bahwa terhadap pelaku usaha yang melanggar norma-norma hukum ketenagakerjaan ditambahkan sanksi kerja sosial, sehingga

dapat menimbulkan efek jera bagi perusahaan yang melanggar peraturan perundang-undangan.

Ataupun juga bisa menggunakan sistem *restorative justice*, karena keadilan restoratif tidak berfokus pada hukuman penjara, melainkan pada bagaimana perbaikan atau pemulihan keadaan pasca terjadinya suatu tindak pidana. Dalam hal ini, pelaku tindak pidana dapat diwajibkan untuk membayar ganti rugi, melakukan kerja sosial, atau tindakan wajar lainnya yang diperintahkan oleh penegak hukum atau pengadilan.

Diterapkannya keadilan restoratif ini karena jika pengusaha dihukum dengan penjara pidana, maka dapat mengakibatkan pekerja/buruh pun tidak dapat bekerja dan mendapatkan upah, karena pengusaha tersebut tidak bisa menjalankan perusahaannya sampai hukuman pidananya selesai. Oleh karenanya dengan sistem *restoratif justice* ini diharapkan pengusaha yang melakukan tindak pidana khususnya tindak pidana ringan tidak diwajibkan dipidana, akan tetapi cukup dengan didenda dengan nominal yang sesuai saat ini (minimal Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta) sampai dengan Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah).

F. Penutup

Peran Pengawas Ketenagakerjaan adalah untuk mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang masalah ketenagakerjaan, yaitu Transparansi Pengusaha dan Pekerja dan memangku kepentingan lainnya diinformasikan atas hak-hak dan kewajiban-kewajiban baik pengusaha maupun pekerja, serta apa yang mereka harapkan menurut Undang-undang. Yaitu bahwa peran dari pada pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk melindungi buruh/tenaga kerja atas kesejahteraan, keselamatan kerja, kesehatan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia. Pengawasan ketenagakerjaan adalah pegawai negeri sipil yang dijamin hubungan kerja dan kemandirian dari pengaruh eksternal yang tidak pantas, baik secara politis maupun finansial. Pengawas ketenagakerjaan harus memiliki akuntabilitas atas tindakan dan kinerja mereka. Efisiensi dan efektifitas, prioritas ditetapkan atas dasar kriteria yang tepat untuk memaksimalkan dampak. Serta aspirasi layanan pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk mencapai lingkup yang universal, memperluas peranan dan aktivitasnya untuk melindungi sebesar mungkin pekerja diseluruh sektor

ekonomi bahkan pekerja yang di luar hubungan kerja tradisional;

Karakteristik sanksi pidana dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan membedakan perbuatan pidana di bidang ketenagakerjaan ke dalam bentuk kejahatan dan pelanggaran, subjek yang di ancam pidana terdiri atas pegawai (Pengawas Ketenagakerjaan) dan koporasi (pengusaha). Penerapan sanksinya dilakukan secara alternatif, yaitu pelaku tindak pidana dapat diterapkan salah satu sanksi, misalnya pidana penjara saja, atau denda saja. Hal ini tidak dimungkinkan sanksi tersebut dijatuhkan saksi yang bersifat kumulatif dengan redaksi "pidana penjara dan / atau denda ", tetapi bersifat alternatif dengan redaksi "pidana penjara atau denda". juga tidak menganut sanksi minimal dan sanksi maksimal khusus. Nominal denda yang dimaksud dalam Pasal 6 ayat (4) hanya sebesar Rp. 500,- (lima ratus rupiah) yang tidak relevan untuk digunakan pada masa sekarang.

Putusan tindak pidana ringan terhadap perusahaan dikhawatirkan tidak membuat efek jera bagi perusahaan, karena sistem pengenaan sanksi pidana kurang memenuhi rasa keadilan yang bermartabat, karena memakai sistem alternatif (atau), yaitu sanksi pidana ringan atau denda yang

nominalnya sudah tidak relevan lagi untuk masa sekarang. Sehingga sanksi pidana ketenagakerjaan akan lebih bisa mewujudkan keadilan yang bermartabat apabila memakai sistem pidana tunggal, atau tidak alternatif artinya sanksi pidana penjara dan nominal denda seperti nominal denda dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Peraturan Perundang-undangan

Indonesia. *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279.

_____. *Undang-Undang tentang Pemerintahan Daerah*. UU Nomor 23 Tahun 2014, LN. No. 224 Tahun 2014. TLN. No. 5587.

_____. *Undang-Undang Peradilan Umum*. Undang-Undang No. 49 LN. No. 158 Tahun 2009. TLN No. 5077. Juncto Undang-Undang No. 8 LN No. 34 Tahun 2004. TLN. No. 4379. Juncto Undang-Undang No. 2 LN. 20 Tahun 1986. TLN. No. 3327

_____. *Undang-Undang Hukum Acara Pidana*, UU No. 8 LN. No. 76 Tahun 1981, TLN. No. 3209.

_____. *Undang-Undang tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk*

Seluruh Indonesia (Pengawasan Perburuhan) UU No. 3 Tahun 1951. LN. No. 4 Tahun 1951.

_____. *Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (Wetboek van Strafrecht voor Nederlandsh-Indie) Stbl. 732 Tahun 1915.*

Peraturan Presiden tentang Pengawasan Ketenagakerjaan. Perpres No. 21 Tahun 2010

Peraturan Mahkamah Agung tentang Penyesuaian Batasan Tindak Pidana Ringan dan Jumlah Denda Dalam KUHP. Perma No. 02 Tahun 2012

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Permenaker No. 33 Tahun 2016.

B. Buku

Abdussalam, HR. Dan Adri Desasfuryanto. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*. Cetakan Ke-5. Jakarta: PTIK. 2016.

_____. *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Restu Agung, 2008.

Agusmidah. *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*. Jakarta: Sofmedia. 2011.

- Anwar, Yesmil.. 2009. *System Peradilan Pidana (Konsep, Komponen dan Pelaksanaannya Dalam Penegakkan Hukum Di Indonesia)*, Bandung: Widya Padjadjaran.
- Ashshofa, Burhan. *Metode Penelitian Hukum*, Cet. Ke-2. Jakarta: Rineka Cipta. 1992.
- Bambang, R. Joni. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia. 2013.
- Budiono, Abdul Rachmat, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 1995.
- Darmadiharjo, Darji dan Shidarta, *Pokok-pokok Filsafat Hukum (apa dan bagaimana filsafat hukum Indonesia)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2008
- Fanani, Ahmad Zaenal.makalah dengan judul *Teori Keadilan dalam Perspektif Filsafat Hukum dan Islam*. Diakses di www.badilag.net tanggal 24 Mei 2014.
- Farid, Zainal Abidin. *Hukum Pidana I*. Jakarta: Sinar Grafika. 2010.
- Gautama, Sudargo. *Pengantar Hukum Perdata Internasional Indonesia*, Cet. 5. Bandung: Binacipta, 1987.
- Hamzah, Andi. 2010. *Hukum Acara Pidana Indonesia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketiga. Jakarta: Sinar Grafika.
- Kartasapoetra, G, dkk. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara. 1986.

- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009.
- Kusumaatmadja, Mochtar. *Fungsi dan Perkembangan Hukum Dalam Pembangunan Nasional*. Bandung : Binacipta. 1970.
- Makaraao, Mohammad Taufik dan Suhasril. 2004. *Hukum Acara Pidana Dalam Teori Dan Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Manan, Abdul. *Peranan Hukum Dalam Pembangunan Ekonomi*, Cetakan kesatu, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014.
- Muhammad, Abdulkadir. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Cet. Ke-1. Bandung: Citra Aditya Bakti. 2004.
- Patrik, Purwahid. *Asas Itikad Baik dan Kepatutan dalam Perjanjian*. Semarang: Badan penerbit UNDIP. 1986.
- Prints, Darwan. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti. 2000.
- Riyanto, Astim. *Teori Konstitusi*. Bandung : Yapemdo, 2009.
- Salam, Faisal. 2001. *Hukum Acara Pidana Dalam Teori & Praktek*, Bandung: Mandar Maju.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara. 2005.

- Soedjono, Wiwoho. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta :Bina Aksara, 2003.
- Soedarjadi. *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia. 2009.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Cet.3, Jakarta: UI Press. 2008.
- Soesilo, R. 1973. *Hukum Acara Pidana (Prosedur Penyelesaian Perkara Pidana Bagi Penegak Hukum)*. Bogor : Politeia.
- Sova, Sakhiyatu. *Tiga Nilai Dasar Hukum menurut Gustav Radbruch*. Semarang: Fakultas Hukum Diponegoro, 2013.
- Tanya, Bernard L. dan Yoan. Simanjuntak, Markus Y. Hage. *Teori Hukum, Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*. Yogyakarta: Genta Publishing. 2010.
- Trijono, Rachmat. *Pegantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Sinanti, 2014.
- Widodo, Hartono. dan Judiantoro. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2013.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika. 2009.

C. Lain-lain

Ahamidi, *Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Banten*. Wawancara: tanggal 10 Juli 2016.

Casale, Giuseppe. *Pengawasan Ketenagakerjaan Apa dan Bagaimana: Panduan Untuk Pekerja, (Organisasi Perburuhan Internasional)*. Direktur Program Administrasi dan Pengawasan Ketenagakerjaan).

Lembar Fakta: *Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia*.

<http://www.ilo.org>

[/wcm5p5/groups/public/asiaro-bangkok/ilo](http://wcm5p5/groups/public/asiaro-bangkok/ilo),

diakses tanggal 20 Juni 2016.

Noname. *Undang-Undang Ketenagakerjaan Terbaru UU No 13*

Tahun 2003 dan Klasifikasi Tenagakerja. dalam

<http://www.gurupendidikan.net>., Diakses 26 April

2016.

Noname. "Pengertian Hubungan Kerja". Dalam

<http://www.sarjanaku.com>. Diakses 26 April 2016.

Penegakan-tindak-pidana-ketenagakerjaan-harus-

dimaksimalkan-melalui-ppk-dan-ppns.[http://buruh-](http://buruh-online.com/2015/11/)

[online.com/2015/11/](http://buruh-online.com/2015/11/)diakses tanggal 9 Mei 2018.

Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor

4/Pid.Tipiring/2016/PN.Srg.